

Vilniaus universitetas Teisės fakultetas

Darbo teisės katedra

Ievos Viešūnaitės,

V kurso, darbo teisės

studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Darbo laiko trukmės rūšys ir jų tarpusavio sąveika

Vadovas: lekt. P.Koverovas

Recenzentas: as. D.Zdanavičius

Vilnius

2008

Turinys

Ižanga.....	3
1. Darbo laiko sąvoka ir struktūra.....	7
2. Darbo laiko trukmė.....	14
2.1. Normalus ir maksimalus darbo laikas.....	14
2.2. Sutrumpintas darbo laikas.....	16
2.2.1. Asmenų iki aštuoniolikos metų darbo laikas.....	16
2.2.2. Asmenų, dirbančių kenksmingoje sveikatai aplinkoje, darbo laikas.....	18
2.2.3. Asmenų, dirbančių naktį, darbo laikas.....	21
2.2.4. Asmenų, dirbančių esant didesnei protinei, emocinei įtampai, darbo laikas	23
2.3. Ne visas darbo laikas.....	28
2.4. Viršvalandiniai darbai.....	30
2.5. Darbas naktį.....	33
2.6. Budėjimas.....	36
2.7. Darbo trukmė švenčių ir poilsio dienų išvakarėse.....	40
3. Darbo laikas Rusijos Federacijoje.....	41
4. Darbo laikas Latvijos Respublikoje.....	47
Išvados ir pasiūlymai.....	52
Santrauka.....	54
Summary.....	54
Naudota literatūra.....	55

Ižanga

Teisė laisvai pasirinkti darbą yra viena iš svarbiausių socialinių ir ekonominių žmogaus teisių, įvairia forma įtvirtinta demokratiškos valstybių pagrindiniuose įstatymuose. Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹ 48 straipsnis nustato, kad “kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju”. Šios teisės turinį sudaro: teisė į darbo laisvę, t.y. žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti dirbti, teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį, profesiją.² Laisvės principas leidžia žmogui priimti sprendimus dirbti nuolatinę arba terminuotą darbą, dirbti sutrumpintą ar ne visą darbo laiką.

Temos aktualumas. Lietuvoje teisės aktais yra įtvirtintas itin griežtas darbo laiko reguliavimo modelis: yra nustatyta maksimali darbo dienos ir savaitės trukmė, viršvalandinis darbas yra galimas tik nustatytais atvejais. Įvairus darbo laiko reglamentavimas yra sąlygotas paties darbuotojo teisės pasirinkti darbo laiko trukmę, būtinybės suteikti darbuotojams sveikas ir saugias darbo sąlygas. Išsamiai apibrėžti, kas įeina į darbo laiko sudėtį, ypač svarbu, siekiant nustatyti ir teisingą atlyginimą už atliktą darbą bei taikyti teisės aktuose nustatytas sankcijas už padarytus darbo laiko pažeidimus.

Tyrimo tikslas. Šiame darbe bus nagrinėjamas darbo laiko reglamentavimas Lietuvos Respublikos teisės aktuose bei pateikiamas lyginimas su darbo laiko reglamentavimu Rusijos Federacijoje bei Latvijos Respublikoje. Magistro darbo tikslas – išsamiai aptarti darbo laiko sudėtį, visų darbo laiko rūšių teisinę reglamentaciją, prigimtį, darbo laiko reglamentavimo įstatymines garantijas, jų atitikimą žmonių lūkesčiams pagerinti gyvenimo ir darbo sąlygas, aptarti problemas, susijusias su darbo laiko sąlygomis, išanalizuoti, kaip tie patys institutai yra įtvirtinti Rusijos Federacijos bei Latvijos Respublikos teisės aktuose, bei pasiūlyti problemų sprendimo būdus.

Tyrimo uždaviniai. Magistro darbo tikslas bus įgyvendintas išsprendus šiuos uždavinius:

- Pirma – atskleidus darbo laiko sąvoką ir struktūrą;
- Antra – ištyrus visas darbo laiko rūšis bei jų tarpusavio santykį;
- Trečia – išsiaiškinus, kaip šie teisiniai institutai reglamentuojami Rusijos Federacijoje bei Latvijos Respublikoje.

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Žin., 1992, Nr. 33-1014

² S.Vansevičius. Valstybės ir teisės teorija. // Vilnius, Justitia, 2000.

Tyrimo objektas. Darbuotojų pagrindinių teisių Europos Bendrijos socialinė chartija³, skelbdama būtinumą gerinti gyventojų gyvenimo ir darbo sąlygas, numato galimybę dirbti normalų, sutrumpintą ir ne visą darbo laiką pagal lankstesnes darbo organizavimo formas. Kadangi pastaraisiais metais Europos valstybėse, įskaitant ir Lietuvos Respubliką, labai padaugėjo darbuotojų, dirbančių pagal lanksčias darbo užimtumo formas, todėl, reikia atsižvelgti į tokio užimtumo priežastis, kurios yra labai įvairios: darbo sąnaudų mažinimas, darbo našumo didinimas, darbdavių lankstumas rinkoje, darbo pobūdžio pokyčiai, moterų užimtumo didėjimas. Atsižvelgiant į tai, šiame darbe yra nagrinėjamos ir analizuojamos skirtingos darbo laiko trukmės atsiradimo prielaidos ir priežastys.

Pažymėtina, kad darbo laikas, jo trukmė bei kitos sąlygos, visada buvo ir išlieka viena pagrindinių darbdavio ir darbuotojo interesų nesutapimo priežastimi ir jo reglamentavimas kelia nemažas diskusijas tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų. Tai yra pateisinama: darbdavys suinteresuotas, kad už tą patį darbo užmokestį darbas būtų atliekamas kuo ilgiau, o darbuotojo interesai dažniausiai yra priešingi – jis už tą patį darbo užmokestį suinteresuotas dirbti kuo trumpiau. Įstatymų leidėjo tikslas – nustatyti tokią darbo laiko tvarką, kuri suderintų skirtingų subjektų interesus bei užtikrintų tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojui bei nepažeistų darbdavio galimybių vykdyti veiklą.

Pažymėtina, kad dažnai darbdavys būna stipresnis darbo santykių subjektas, todėl detalus ir aiškus darbo laiko reglamentavimas yra ypatingai svarbus ir siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo padėtimi. Viena iš dažniausiai pasitaikančių problemų praktikoje yra susijusi su viršvalandiniu darbu, todėl šiame darbe yra detaliam aptariamas viršvalandinio darbo reglamentavimas.

Atskirų šakų darbo pobūdžio specifiškumas taip pat lemia skirtingą ir tik tam tikroms veiklos sritims būdingą darbo laiko reglamentavimą. Atsižvelgiant į tai, šiame darbe bus aprašytos tam tikros veiklos sritims taikomos darbo laiko taisyklės bei atskleistos esančios problemos.

Siekiant užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas atskirų kategorijų asmenims, įstatymų leidėjas nustato specialias taisykles, susijusias su jų darbo laiko trukme. Atsižvelgiant į tai, šiame darbe bus aptariama vaikų ir nepilnamečių, maitinančių krūtimi motinų bei motinų, auginančių vaikus, darbo laiko trukmė bei atskleidžiamos reglamentavimo problemos.

³ 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisyta) // Žin., 2001, Nr. 49-1704.

Be to, darbo laiko reglamentavimas yra valstybės vidaus teisės dalykas ir todėl skirtingose valstybėse darbo laikas yra reglamentuojamas skirtingai. Visgi, siekiant bent minimaliai užtikrinti darbuotojų bei darbdavių interesus, sudaryti panašias darbo sąlygas, yra priimta eilė tarptautinių teisės aktų, kuriuos valstybės perkelia į savo nacionalinę teisę, pavyzdžiui, Tarptautinė darbo organizacija priėmė Konvenciją Nr. 47 “Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę”⁴, kuri rekomenduoja valstybėms nustatyti 40 val. darbo savaitę pagal galimybes. Europos Sąjungos 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl kai kurių darbo laiko organizavimo aspektų⁵, nustatė maksimalią savaitės darbo laiko trukmę – keturiasdešimt aštuonias valandas (kartu su viršvalandžiais), nepertraukiamą vienuolika valandų paros poilsį ir nepertraukiamą dvidešimt keturių valandų savaitės poilsį (paprastai būtina suteikti sekmadienį) bei minimalias mokamas keturių savaitių atostogas.

Šiame darbe bus analizuojama, ar ir kokiais būdais Lietuvos Respublika perkėlė šias bei kitas tarptautiniu ir/arba Europos Sąjungos lygiu nustatytas taisykles į savo nacionalinę teisę, siekdama kuo aiškiau, detaliau ir labiausiai atitinkant darbdavio ir darbuotojo interesus, reglamentuoti darbo laiko trukmę.

Siekiant nustatyti darbo laiko reglamentavimo Lietuvos Respublikoje panašumus ir skirtumus su kitomis valstybėmis, trumpai bus aptariamos darbo laiką reguliuojančios teisės normos Rusijos Federacijoje bei Latvijos Respublikoje. Remiantis tuo, jog Lietuvos ir Latvijos valstybės yra jaunos, sąlyginai naujos Europos Sąjungos narės, trumpai bus apžvelgta šių dviejų valstybių darbo laiko trukmė lyginamuoju aspektu. Nagrinėti Latvijos Respublikos darbo laiko reglamentavimo nagrinėjimą skatina ir tai, jog Lietuvos Respublikai ir Latvijos Respublikai tapus Europos Sąjungos narėmis atsivėrė galimybė migracijai. Palyginimui su Lietuvos Respublikos teisės aktais taip pat pasirinkta Rusijos Federacija. Kadangi Lietuvos Respublika iki 1990 metų buvo Tarybų Sąjungos sudėtyje, todėl tiek Lietuvos, tiek ir Rusijos darbo kodeksai neturėjo galimybės skirtingai ar net priešingai reguliuoti darbinių santykių. Šios valstybės darbo laiko nagrinėjimą skatinai ir tai, jog ši valstybė nėra viena iš Europos Sąjungos narių ir pagal savo plotą yra pati didžiausia pasaulyje valstybė.

Visų darbo laiko rūšių, t.y. normalaus, maksimalaus, sutrumpinto, ne viso darbo laiko, viršvalandinio darbo, darbo naktį, budėjimo, darbo švenčių bei poilsio dienų

⁴ 1935 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 “Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę” // Žin., 1996, Nr. 27-649.

⁵ 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. // Specialus leidimas, 2004, Nr.1.

išvakarėse, nagrinėjimas sudaro didžiąją dalį magistro darbo. Paskutinioji magistro darbo dalis yra skirta išvadų suformulavimui, apibendrinimui bei pasiūlymų pateikimui.

Tyrimo metodai. Loginio ir lyginamojo metodų panaudojimas magistro darbe, jų susiejimas tarpusavyje daromas su tikslu tam, kad būtų gauti kuo išsamesni lyginamojo tyrimo loginiai rezultatai. Naudojant sisteminę analizę atsiranda galimybė panagrinėti problemas, kurių negalima nagrinėti atskirai nuo kitų glaudžiai su jomis susijusių klausimų. Tai leis nustatyti šio instituto kryptis bei tendencijas darbo laiko reguliavimo srityje. Darbe taip pat naudojamas ir gramatinis tyrimo metodas, kuriuo bus siekiama kuo tiksliau išsiaiškinti tikrąją įstatymo leidėjo poziciją nustatant teisės normos reikšmę. Naudojant lyginamąjį metodą bus analizuojama šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose įtvirtintų minėtų darbo rūšių panašumai ir skirtumai, taip pat apžvelgta teismų praktika bei užsienio valstybių, o konkrečiai Rusijos Federacijos ir Latvijos Respublikos nuostatos darbo laiko reguliavimo srityje ieškant panašumų ir skirtumų su Lietuvoje galiojančiais darbo laiko institutų reglamentavimu.

Tyrimo šaltiniai. Pagrindiniai tyrimo šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai, teisės doktrina, specialioji teisinė literatūra, tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai, užsienio valstybių konstitucijos ir teisės aktai, taip pat teismų praktika.

1. Darbo laiko sąvoka ir struktūra

Darbo laikas yra kalendorinio laiko dalis, per kurią darbuotojas privalo vykdyti darbo funkcijas ir dirbti jam pavestą darbą. Darbo laiku įstatymas taip pat pripažįsta jam prilygintinus laikotarpius, nors darbo funkcijos ir nevykdomos bei darbas neatliekamas (pvz., prastova). Lietuvos Respublikos Darbo kodekso⁶ (toliau – Darbo kodeksas, LR DK) 142 straipsnis darbo laiką apibrėžia kaip laiką, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai.⁷

Darbo laikas pirmiausiai yra suprantamas kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, t.y. jis privalo dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą ar eiti tam tikras pareigas, pakludamas jo darbovietėje nustatyti darbo tvarkai.

Nustatytas ir faktinis darbo laikas gali skirtis, t.y. faktinis darbo laikas gali būti ilgesnis arba trumpesnis negu yra nustatyta, ir tokie skirtumai sukelia teises pasekmes (pvz., darbuotojas padarė pravaikštą, todėl darbdavys nemoka jam už tą dieną darbo užmokesčio bei nustatyta tvarka gali paskirti drausminę nuobaudą).

Į darbo laiką įeina:

- **Faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir/ar namuose;**

Esminė darbo laiko sudedamoji dalis yra faktiškai dirbtas laikas. Jis turėtų būti suprantamas kaip ta darbo laiko dalis, kurią darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą. Šis laikas yra skaičiuojamas darbo dienomis ar darbo valandomis. be to, yra išskiriama darbo laiko dalis naktį, budėjimas, viršvalandinis darbas, darbas esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų ir darbas švenčių bei poilsio dienomis. Taip pat artima kategorija yra budėjimas. Budėjimo metu darbuotojas neatlieka tiesioginio darbo, tačiau yra pasirengęs atlikti reikalingus veiksmus, kai reikia užtikrinti darbo tvarką įmonėje ar garantuoti neatidėliotinių darbų atlikimą. Budėjimas yra skirstomas į dvi budėjimo rūšis, t.y. budėjimas namuose bei budėjimas darbe. Budėjimo darbe laikas prilyginamas faktiškai dirbtam darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusei darbo laiko.⁸

- **Tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas;**

Tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas įskaitomas į darbo laiką pagal faktinį laiką, kuris buvo sugaištas tarnybinėje kelionėje ar komandiruotėje. Komandiruotę galima būtų apibudinti kaip darbuotojo siuntimą darbdavio nurodymu ir

⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio mėn. 04 d. Įstatymu Nr. IX - 926 // Žin., 2002, Nr. 64-2569.

⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras III // Vilnius, Justitia, 2003. Psl. 165.

⁸ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras III // Vilnius, Justitia, 2003. Psl. 166.

darbdavio nustatytu terminu atlikti tarnybinę užduotį ne nuolatinėje darbo vietoje.⁹ Tarnybine komandiruote laikomas įformintas darbuotojo išvykimas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją.¹⁰ Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio ar susijęs su kelionėmis yra kompensuojamas padidėjusios išlaidos, kurios yra susijusios su tokiu darbo pobūdžiu, todėl tarnybinės komandiruotės metu darbdavys darbuotojui papildomai prie darbo užmokesčio moka dienpinigius bei kompensuoja kitas darbuotojo išlaidas susijusias su komandiruote.¹¹

- **Laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti;**

Šis laikas yra glaudžiai susijęs su faktiškai dirbtu laiku, dėl to nėra išskiriamas į kitą kategoriją. Darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo, kad šis parengiamuosius bei tvarkymo darbus atliktu ne darbo metu.

- **Pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką;**

Į darbo laiką yra įskaitomos papildomos ir specialios pertraukos. Papildomų ir specialių pertraukų tikslas – išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksnių poveikis.¹² Papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė, poilsio vieta šių pertraukų metu nustatomi kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse. Papildoma pertrauka – darbuotojams pailsėti skirtas laikas, kurio trukmę nustato įstatymai, kiti teisės aktai ir kuris numatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse. Speciali pertrauka – darbuotojams, kurie dirba lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip minus 10 laipsnių Celsijaus, taip pat darbuotojams, kurie dirba sunkų fizinės ar didelės protinės įtampos reikalingą darbą arba veikiami kitų nepalankių sveikatai veiksnių, pailsėti skirtas laikas, kurio trukmė, atsižvelgiant į darbo (gamybos) pobūdį ir profesinę riziką, nustatoma kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse.¹³

⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras III // Vilnius, Justitia, 2003. Psl. 167.

¹⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ 2 punkto nuostatą

¹¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio mėn. 04 d. Įstatymu Nr. IX - 926 // Žin., 2002, Nr. 64-2569.

¹² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl papildomų ir specialiųjų pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“, priimtas 2003 m. vasario mėn. 03 d. Nr. 160 // Žin., 2003, Nr. 14-559.

¹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl papildomų ir specialiųjų pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“, priimtas 2003 m. vasario mėn. 03 d. Nr. 160 // Žin., 2003, Nr. 14-559.

Darbdavys, darbdaviui atstovaujantis asmuo privalo suteikti darbuotojams *papildomas pertraukas*:

1. Numatytas įstatymų:
 - Ne mažiau kaip vieną papildomą pertrauką, ne trumpesnę kaip trisdešimt minučių asmenims iki aštuoniolikos metų, kai jų darbo laiko trukmė yra ilgesnė kaip keturios valandos;
 - Ne trumpesnę kaip trisdešimt minučių pertrauką kūdikiui maitinti ne rečiau kaip kas tris valandas krūtimi maitinančiai moteriai. Moters pagedavimu tokios pertraukos gali būti sujungiamos arba pridedamos prie pertraukos pavalgyti ir pailsėti, arba perkeliamos į dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną;
2. Numatytas kitų teisės aktų.
3. Invalidams, nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms moterims, senatvės pensininkams ir kitiems darbuotojams, kuriems pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl jų sveikatos turi būti įgyvendintos jų darbo ir poilsio režimo rekomendacijos, papildomos pertraukos nustatomos kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse.

Darbdavys, darbdaviui atstovaujantis asmuo privalo suteikti *specialias pertraukas*:

1. Darbuotojams, kurie dirba su videoterminalais, taip pat darbuotojams, kurių darbas susijęs su krovinių kėlimu rankomis, kitiems darbuotojams, kai tai nustatyta darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose.
2. Darbuotojams, kurie dirba lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip minus dešimt laipsnių Celsijaus, ne rečiau kaip kas pusantros valandos ne trumpesnes kaip dešimt minučių pertraukas.
3. Darbuotojams, kurie dirba sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams. Jeigu profesinės rizikos vertinimo rezultatai rodo, kad dirbama nepriimtinos vidutinės arba priimtinos minimalios rizikos sąlygomis, iki bus pašalinta tokia rizika, darbdavys, kurio pareiga – sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais nustato šiems darbuotojams specialias pertraukas.
4. Specialios pertraukos suteikiamos darbuotojams, kurie dirba veikiami darbo aplinkos veiksnių, nepriimtinos vidutinės rizikos ar priimtinos minimalios rizikos sąlygomis, kai darbo aplinkos veiksnys ne nuolat, o tam tikrais laikotarpiais darbo dienos (pamainos) laiku viršija leistinus dydžius, nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose. Pertraukų skaičius ir jų trukmė nustatomi atsižvelgiant į

fizinio ar protinio darbo sunkumą ir darbo aplinkos rizikos veiksnius. Kai įvertinus profesinę riziką nustatoma, kad ji nepriimtina didelė, specialios pertraukos nesuteikiamos, nes darbą yra būtina sustabdyti.

5. Nustatęs specialias pertraukas, darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo paveda įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai ar kitam padaliniui specialių pertraukų metu organizuoti ir įgyvendinti priemones, šalinančias ar mažinančias darbuotojų nuovargį ir kenksmingų darbo aplinkos veiksnių poveikį. Tai gali būti gamybinė ar gydomoji mankšta, masažas, kitos priemonės, rekomenduojamos sveikatos priežiūros specialistų.
6. Specialių pertraukų veiksmingumas turi būti įvertinamas, prireikus gali būti keičiami pertraukų skaičius, trukmė, poilsio vietos šių pertraukų metu, taip pat specialių pertraukų metu taikomos priemonės.
7. Pagerinus darbo sąlygas ir nesant sunkaus fizinės ar didelės protinės įtampos reikalaujančio darbo arba kai nedirbama veikiant darbo aplinkos veiksniams, kurių dydis viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytus dydžius, specialios pertraukos gali būti nesuteikiamos.

- **Privalomų medicininių apžiūrų laikas;**

LR DK 265 straipsnyje yra teigiama, jog darbuotojai iki aštuoniolikos metų privalo tikrintis sveikatą įsidarbinti ir kiekvienais metais, kol sukaks aštuoniolika metų. Darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbinti, o dirbdami - tikrintis periodiškai, pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimų grafiką. Darbuotojų, kurių darbas susijęs su profesine rizika, pavojingų kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese, sveikata tikrinama priimant į darbą; dirbant ir pakeitus darbą ar darbovietę, tikrinama periodiškai. Siekiant apsaugoti gyventojų sveikatą, turi būti atliekamas maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų sveikatos tikrinimas. Naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbinti, o dirbdami – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje, įstaigoje, organizacijoje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimų grafiką. Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir su sveikatos priežiūros įstaiga suderintą sveikatos patikrinimų grafiką; su juo pasirašytinai supažindina darbuotojus. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku. Vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už darbo laiką, kurio metu darbuotojas tikrinasi sveikatą, moka darbdavys. Darbuotojas, atsisakęs

nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

- **Stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose;**

Negalima painioti savarankiško darbuotojų mokymosi su stažuotėmis ir kvalifikacijos kėlimu. Stažuote ir kvalifikacijos kėlimu pripažintas ne visoks profesinių įgūdžių, gebėjimų tobulinimas ar naujų darbui reikalingu savybių įgijimas, bet tik vykdomas darbdavio siuntimu ir darbuotojo sutikimu. Iš to ir yra kildinama darbuotojo atsakomybė atlyginti darbdavio per paskutinius vienerius metus patirtas darbuotojo mokymo, stažuotė, kvalifikacijos kėlimo išlaidas tuomet, kai darbuotojas savo pareiškimu nutraukia darbo sutartį be svarbių priežasčių bei palieka savo darbo vietą.

- **Nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;**

Šis darbo laikas yra įskaitomas tik išimtiniais atvejais. Nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos, t.y. būti darbo vietoje, laikytis darbo režimo, vidaus darbo tvarkos taisyklių. Paprastai nušalinus darbuotoją nuo darbo, nušalinimo laikas į darbo laiką nėra skaičiuojamas. Taip pat tokiu atveju nėra mokamas darbuotojui darbo užmokestis. Nušalintas nuo darbo darbuotojas gali būti tik dėl jo pačio kaltės. Nušalintas darbuotojas gali būti tuomet, kai darbe pasirodė neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, taip pat, kai atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą.

- **Prastovos laikas;**

Šis laikas į darbo laiką yra įskaitomas visada. Atsižvelgiant į tai, dėl kieno kaltės paskelbta prastova, gali skirtis darbo užmokestis, kompensacijų darbuotojams dydis, bet ne darbo laiko apskaita.¹⁴

- **Kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.**

Į darbo laiką neįeina:

- **Pravaikšta;**

Pravaikšta, nebuvimas darbe be pateisinamos priežasties ir be darbdavio, jo įgalioto asmens ar administracijos leidimo neįeina į darbo laiką. Jeigu darbuotojas nebuvo darbe visą darbo dieną, į darbo laiką neįskaitoma visa darbo diena. Jeigu darbuotojas nebuvo darbe dalį dienos, į darbo laiką neįskaitomas visas faktiškai darbe nebūtas laikas, net jeigu jis yra minimalus.

- **Neatvykimas į darbą administracijos leidimu;**

Į darbo laiką taip pat neįeina neatvykimas į darbą administracijos leidimu. Kitaip nei pravaikšta, neatvykimas į darbą administracijos leidimu nėra darbo drausmės pažeidimas.

¹⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras III // Vilnius, Justitia, 2003. Psl. 169.

- **Valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos;**

Į darbo laiką neįeina laikas atlikti šias valstybines ir visuomenines pareigas: įgyvendinti rinkimų teisę, atlikti Seimo nario pareigas, atvykti į kvotos, parengtinio tardymo organus, į prokuratūrą ir teismą kaip liudytojui, nukentėjusiajam, specialistui, vertėjui ar kviestiniam, visuomeniniam kaltintojui, visuomeniniam gynėjui, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovui, vykdyti Valstybės kontrolės užduotis, atlikti donoro pareigas.

- **Nedarbingumo laikas;**

Išskirtinos dvi nedarbingumo rūšys: nedarbingumo netekimas dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, kai darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas ar nustatytas invalidumas, bei - laikinasis nedarbingumas, kuris yra tuomet, kai darbuotojas tampa laikinai nedarbingu ne dėl sužalojimo ar profesinės ligos, o darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol darbuotojas pasveiks ir sugrįš į darbą.

- **Pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės, atostogos;**

Darbuotojams suteikiama ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Ši pertrauka paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų. Darbuotojas pertrauką pailsėti ir pavalgyti naudoja savo nuožiūra. Jis šiuo laiku gali palikti darbo vietą. Ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką. Esant šešių dienų darbo savaitei, poilsio ir švenčių dienų išvakarėse gali būti dirbama be pertraukos pailsėti ir pavalgyti tik tada, jei tos darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų. Darbdavys privalo pasirūpinti, kad darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos per pertrauką pailsėti ir pavalgyti. Tuose darbuose, kur dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku. Kasdieninio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės. Kasdieninio nepertraukiamojo poilsio laikas darbuotojams iki šešiolikos metų privalo būti ne trumpesnis kaip keturiolika valandų, o asmenims nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų - ne trumpesnis kaip dvylika valandų ir apimti laiką nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Bendra poilsio diena yra sekmadienis, o esant penkių dienų darbo savaitei, - šeštadienis ir sekmadienis. Įmonėms ir organizacijoms, kuriose bendrą poilsio dieną negalima nutraukti darbo dėl to, kad reikia aptarnauti gyventojus (miesto transportas, sveikatos priežiūros įstaigos, energijos tiekimo įmonės, teatrai, muziejai ir kt.), poilsio dienas nustato savivaldybės vykdomoji institucija.

Įmonėse ir organizacijose, kuriose negalima sustabdyti darbo dėl techninių gamybos sąlygų arba dėl to, kad reikia nuolat nepertraukiamai aptarnauti gyventojus, taip pat kitose nepertraukiamos gamybos įmonėse poilsio dienos suteikiamos kitomis savaitės dienomis iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal darbo (pamainų) grafikus. Esant suminei darbo laiko apskaitai, darbuotojams suteikiamos poilsio dienos pagal darbo (pamainų) grafikus (tvarkaraščius). Savaitės nepertraukiamasis poilsis turi trukti ne mažiau kaip trisdešimt penkias valandas. Skirti dirbti poilsio dienomis draudžiama, išskyrus tokius darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų (nepertraukiamai veikiančios įmonės, organizacijos), darbus, būtinus gyventojams aptarnauti, taip pat neatidėliotinus remonto ir krovos darbus. Nėščias moteris, neseniai pagimdžiusias moteris ir krūtimi maitinančias moteris, darbuotojus, auginančius vaiką iki trejų metų, bei darbuotojus, vienus auginančius vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, asmenis iki aštuoniolikos metų dirbti poilsio dienomis galima skirti tik jų sutikimu. Asmenims iki aštuoniolikos metų turi būti suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę. Dėl poilsio dienų perkėlimo darbo laikas negali pailgėti.

Skirti dirbti švenčių dienomis draudžiama, išskyrus tokius darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų (nepertraukiamai veikiančios įmonės, organizacijos), darbus, būtinus gyventojams aptarnauti, taip pat neatidėliotinus remonto ir krovos darbus. Nėščias moteris, neseniai pagimdžiusias moteris ir krūtimi maitinančias moteris, darbuotojus, auginančius vaiką iki trejų metų, bei darbuotojus, vienus auginančius vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, asmenis iki aštuoniolikos metų dirbti švenčių dienomis galima skirti tik jų sutikimu.

Kasmetinės atostogos - tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Švenčių dienos į atostogų trukmę neįskaitomos. Kasmetinės atostogos yra minimaliosios, pailgintos ir papildomos. Tikslinės atostogos yra: nėštumo ir gimdymo; tėvystės atostogos; atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai; mokymosi; kūrybinės; valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti; nemokamos.

- **Kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.**

2. Darbo laiko trukmė

2.1. Normalus ir maksimalus darbo laikas

Absoliuti dauguma Lietuvoje dirbančių asmenų, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, dirba normalų darbo laiką. Teisinis darbo laiko reguliavimas priklauso nuo subjekto, darbo sąlygų ir kitų aplinkybių. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, įstatyme išskiriamos tokios darbo laiko rūšys:

- Normalus darbo laikas – negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę;
- Maksimalus darbo laikas (kartu su viršvalandžiais) – per septynias darbo dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų.

Tam tikrų kategorijų (gydymo, globos, rūpybos), vaikų auklėjimo įstaigų, energetikos, specializuotų ryšių tarnybų bei specializuotų avarijų likvidavimo tarnybų ir kitų tarnybų, dirbančių nepertraukiamo budėjimo režimu darbuotojams, budėtojams patalpose, darbo laikas gali būti iki dvidešimt keturių valandų per parą. Tokių darbuotojų vidutinis darbo laikas per septynių dienų laikotarpį neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų, o poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip dvidešimt keturios valandos. Tokių darbų sąrašą tvirtina LR Vyriausybė 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587. Į sąrašą yra įtraukiami šie darbai:

- Budėjimas;
- Budėjimas, siekiant užtikrinti darbų ar teikiamų paslaugų tęstinumą ar šalinti objektų, įrenginių darbo sutrikimus, avarijas;
- Darbai (budėjimas) sveikatos priežiūros, socialinės globos, švietimo, poilsio įstaigose;
- Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, budėjimas Vidaus reikalų ministerijoje, Krašto apsaugos ministerijoje, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Valstybės saugumo departamento sistemos, Muitinės departamento prie Finansų ministerijos sistemos, Kalėjimų departamento prie Teisingumo ministerijos įstaigose;
- Lietuvos Respublikos Prezidentūroje, Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijoje, Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijoje, ministerijose, Vyriausybės įstaigose, kitose valstybės ir savivaldybių institucijose bei įstaigose ar jų struktūriniuose padaliniuose arba juos aptarnaujančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose.

Darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi arba daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė (kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti) negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų.

Tačiau reikia nepamiršti ir Lietuvos valstybės ratifikuotos 47 TDO konvencijos “Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki keturiasdešimt valandų per savaitę”¹⁵, pagal kurią kiekviena TDO valstybė narė, ratifikavusi šią konvenciją, išreiškė savo pritarimą keturiasdešimt darbo valandų per savaitę principo įtvirtinimui savo nacionalinėje teisėje.

Darbo laike yra nustatoma jo norma, kuria vadovaujantis darbuotojas dirba darba atitinkamą laikotarpį (darbo valandas), kuris yra išreiškiamas kalendoriniu periodu – diena, savaitė, mėnesiu – ir šios normos viršyti negalima. Pagal bendrąją taisyklę bendra darbo laiko norma yra privaloma visiems darbuotojams, jeigu įstatyme ar sutartyje nenustatyta kitaip.¹⁶

Pagal LR DK 144 straipsnio pirmą ir antrą dalis Lietuvoje yra nustatomas keturiasdešimt valandų per savaitę darbo laikas, kuris negali būti viršytas, taip pat yra reglamentuota ir kasdieninė darbo laiko trukmė, neviršijanti aštuonių darbo valandų, jei įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip.¹⁷ Tiek valandų per savaitę turi išdirbti kiekvienas darbuotojas, išskyrus tuos, kuriems yra sutrumpintas darbo laikas arba darbo sutartimi numatytas kitas laikas. Tačiau darbo diena, kaip darbo laiko norma, gali būti taikoma ir tokiose įmonėse, įstaigose ar organizacijose, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma. Tada yra nustatoma šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena, bet ir šiuo atveju kasdien neturi būti viršijama darbo dienos trukmė. Dažniausiai penkių ar šešių darbo dienų savaitės pasirinkimas priklauso nuo darbdavio, bet jis turi susitarti su profesine sąjunga arba darbuotojų kolektyvu.

¹⁵ 1935 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 “Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę” // Žin., 1996, Nr. 27-649.

¹⁶ V.Tiažkijus, R.Petravičius, G.Bužinskas. Darbo teisė. // Vilnius, Saulužė, 1999. Psl. 129.

¹⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio mėn. 04 d. Įstatymu Nr. IX - 926 // Žin., 2002, Nr. 64-2569.

2.2. Sutrumpintas darbo laikas

Iš visų darbo laiko rūšių išskirtinas yra sutrumpintas darbo laikas. Taip yra todėl, kad nemažai darbuotojų savo darbinės funkcijas atlieka tam tikrą sutrumpintą darbo laiką dėl priežasčių, kurios yra reglamentuojamos norminių teisės aktų bei dėl šių asmenų psichologinių ir fizinių savybių. Taip pat sutrumpintas darbo laikas - tai įstatymų leidėjo nustatytas darbo laikas, kuriuo siekiama apsaugoti atskirų darbuotojų grupių darbą, o taip pat sukurti palankias sąlygas derinti darbą su mokymusi. Tuo tarpu galiojantis LR DK sutrumpinto darbo laiko sąvokos nepateikia.

LR DK 145 straipsnis nustato darbuotojų grupes, kurios savo darbinę pareigą atlieka sutrumpintą darbo laiką. Sutrumpintas darbo laikas - darbo laiko trukmė, kuri yra mažesnė nei normalus darbo laikas, tačiau darbo užmokestis sutampa su užmokesčiu, gaunamu dirbant normalų darbo laiką. Sutrumpintą darbo laiką reguliuoja teisės norminiai aktai. Atskirų darbuotojų grupių amžius, darbo aplinkos kenksmingumas, jo intensyvumas, darbinių funkcijų specifika ir kiti faktoriai lemia darbo laiko ypatybes.

Sutrumpintas darbo laikas yra nustatomas:

- Asmenims iki aštuoniolikos metų – pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas;¹⁸
- Asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinius ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip trisdešimt šešios valandos per savaitę;
- Asmenims, dirbantiems naktį.

2.2.1. Asmenų iki aštuoniolikos metų darbo laikas

Sutrumpintą darbo laiką dėl darbuotojo amžiaus, t.y. asmenims iki aštuoniolikos metų, nustato Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.¹⁹ Šis įstatymas yra parengtas vadovaujantis ne tik LR Konstitucija ir LR DK, bet taip pat remiantis tarptautinės teisės normomis, t.y. įvairiomis Lietuvos Respublikos ratifikuotomis chartijomis,

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, patvirtintas 1993 m. liepos mėn. 01 d. Nr. IX-1672 // Žin., 2003, Nr. 70-3170.

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, patvirtintas 1993 m. liepos mėn. 01 d. Nr. IX-1672 // Žin., 2003, Nr. 70-3170.

konvencijomis, o konkrečiai - Europos socialine chartija, kurią Lietuva ratifikavo 2001 m. gegužės 15 d. Šios chartijos 7 straipsnyje valstybės narės siekia užtikrinti vaikų ir paauglių teisę į apsaugą ir įsipareigoja:

1. Nustatyti, kad minimalus priėmimo į darbą amžius būtų penkiolika metų, išskyrus tuos atvejus, kai vaikai dirba lengvą darbą, nekenkiantį jų sveikatai, dorovei ar mokymuisi;
2. Nustatyti, kad minimalus priimamųjų į tam tikrus darbus, kurie yra laikomi pavojingais ir kenksmingais sveikatai, amžius būtų aštuoniolika metų;
3. Nustatyti, kad asmenys, kuriems tebegalioja privalomas mokymas, nebūtų įdarbinami tokiose srityse, kur jie neturėtų galimybės sėkmingai mokytis;
4. Nustatyti, kad asmenims iki aštuoniolika metų amžiaus darbo laikas būtų sutrumpintas, atsižvelgiant į jų vystymosi ir ypač į jų profesinio pasirengimo poreikius.²⁰

Kalbant apie direktyvas reikėtų paminėti 1994 m. birželio 22 d. 94/33/EC Direktyvą dėl jaunimo darbo apsaugos²¹, kuri priimta vadovaujantis 1989 m. Bendrijos Chartija dėl darbuotojų pagrindinių socialinių teisių. Šioje direktyvoje kalbama apie darbus, kurie nėra pavojingi ar kenksmingi, o taip pat nurodo, kokį asmenį laikyti vaiku, o kokį – jaunuimu, ir nustatomi jų darbo apribojimai. Prie Europos Sąjungos teisės normų, turėjusių įtakos asmenų iki aštuoniolika metų amžiaus darbo sąlygoms, dar būtina paminėti tokias Europos Sąjungos direktyvas kaip „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ (93/104 EC)²² ir „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ (94/33 EC)²³, o taip pat ir TDO konvencijas tokias kaip 1946 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo nepramoniniuose darbuose“, bei 1948 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“.

LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36 straipsnio 7 dalis apžvelgia nepilnamečių asmenų darbo laiką. Remiantis juo, šiems asmenims nustatytas sutrumpintas darbo laikas, kurio nustatymo kriterijus ir tvarką tvirtina Sveikatos apsaugos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

²⁰ 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisyta) // Žin., 2001, Nr. 49-1704.

²¹ Tarybos 1994 m. direktyva 94/33/EB „Dėl jaunimo darbo apsaugos“ // Official Journal of European Communities, 1994, L 216/12.

²² 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. // Specialus leidimas, 2004, Nr.1.

²³ Tarybos 1994 m. direktyva 94/33/EB „Dėl jaunimo darbo apsaugos“ // Official Journal of European Communities, 1994, L 216/12.

Nepilnamečiai vaikai yra skaidomi į dvi kategorijas: vaikai ir paaugliai. Vaikams, t.y. asmenims iki šešiolikos metų, dirbantiems lengvus darbus, nustatytas sutrumpintas darbo laikas – iki dviejų valandų per dieną mokslo metų laiku ir dvylikos valandų per savaitę, jei dirbama trimestro ar semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos. Paaugliams, t.y. asmenims ne mažiau šešiolikos metų ir ne daugiau aštuoniolikos metų, su kasdienine pamokų trukme leidžiama dirbti ne daugiau kaip aštuonias valandas per parą ir ne daugiau kaip keturiasdešimt valandų per savaitę, įskaitant į šį laiką ir pamokų trukmę per savaitę.²⁴

Tačiau, jei nevyksta pamokos, t.y. ne mokslo metų laiku, vaikams leidžiama dirbti septynias valandas per dieną ir trisdešimt penkias valandas per savaitę. Įstatymiškai šis darbo laikas gali būti pailgintas iki aštuonių valandų per dieną ir keturiasdešimties valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako penkiolika metų. Todėl aukščiau minėtoms asmenų grupėms sutrumpintas darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į jauno asmens amžių, užtikrinant jo amžių atitinkančias darbo sąlygas, reikalingas tokio asmens bendram vystymuisi.²⁵

2.2.2. Asmenų, dirbančių kenksmingoje sveikatai aplinkoje, darbo laikas

Kiekvienu atveju darbuotojas atlikdamas savo darbinės funkcijas susiduria su jau susiformavusia darbine aplinka, kuri vienokiu ar kitokiu būdu, tiesiogiai ar palaipsniui, daro įtaką ne tik jo savęs, kaip dirbančio individo suvokimui, bet ir sveikatai. Dirbančiam asmeniui sudarytos darbo sąlygos susideda iš daugelio komponentų, tokių kaip: darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas. Kadangi dirbamas darbas sudaro didžiąją žmogaus gyvenimo dalį, tad kai kurie jo ypatumai turi tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai. Tačiau, jei darbo žmogų vertinsime kaip didžiausią visuomenės vertybę, galėsime teigti, kad prarastos sveikatos dirbant kenksmingomis sąlygomis tikriausiai negalima būtų kompensuoti sutrumpintu darbo laiku.

Siekiant įgyvendinti Lietuvos Respublikos Konstitucijos deklaruojamos nuostatos dėl garantuojamos kiekvienam žmogui teisės turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, taip pat pripažįstant tarptautinių teisės aktų nuostatas, skelbiančias kiekvieno

²⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, patvirtintas 1993 m. liepos mėn. 01 d. Nr. IX-1672 // Žin., 2003, Nr. 70-3170.

²⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“, priimtas 2003 m. sausio mėn. 29 d. Nr.138 // Žin., 2003, Nr. 13-502.

žmogaus teisę į tinkamas darbo sąlygas, formuojama darbuotojų saugos ir sveikatos valstybės politika, kuri pagrindžiama eile principų, iš kurių galima išskirti darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimo prioritetą, palyginus su darbo arba gamybos rezultatais. Gerinti darbuotojų darbo sąlygas, užtikrinti darbo saugumą padeda saugaus darbo standartų sistema – tai kompleksas tarpusavyje susijusių standartų, kuriais siekiama užtikrinti darbuotojų saugą darbu visuose ūkio šakose. Šioje sistemoje numatyti bendri saugumo reikalavimai priemonėms, gamybiniam procesui, darbo aplinkai, darbuotojų apsaugos priemonėms.²⁶

LR DK 145 straipsnio 1 dalies 2 punkte yra numatytas sutrumpintas darbo laikas asmenims, kurių darbo laiko sutrumpinimas priklauso nuo darbo aplinkos. Šis darbas dažniausiai yra susijęs su kenksmingomis sąlygomis, kurios yra pavojingos dirbančio asmens sveikatai, todėl tokiems asmenims darbo laikas yra nustatomas įstatymu ir negali būti ilgesnis kaip trisdešimt šešios valandos per savaitę.²⁷ Šis sutrumpintas darbo laikas nustatomas, kai techninėmis ar kitomis priemonėmis neįmanoma darbo aplinkoje sumažinti šių kenksmingų žmogaus sveikatai poveikių. Todėl darbo laiko normos sutrumpinimas tokiems darbuotojams nustatomas kaip kompensuojamoji priemonė. Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos yra priimtos suderinus su tarptautinių teisės dokumentų baze, kurioje yra įtvirtinanti esminiai darbo saugos principai. Iš svarbesnių dokumentų reikėtų paminėti Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją.²⁸ Be to, Lietuvai esant Europos Sąjungos narei, reikšmingesnė būtų Bendrijos Chartija dėl darbuotojų pagrindinių socialinių teisių ir laisvių²⁹ bei Europos Sąjungos direktyvos.

Atsižvelgiant į darbuotojų saugą ir sveikatą darbe galima išskirti Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, kuris buvo priimtas 2003 m. liepos 1 d. Šiame įstatyme darbo sąlygos apibrėžiamos kaip darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai, o 40 straipsnio 1 dalyje reziumuojama, kad darbuotojams turi būti sudaryta tokia darbo aplinka, kad joje nebūtų pavojingų ir (ar) kenksmingų veiksnių, keliančių susižalojimo ar kitokio sveikatos pakenkimo rizikos, o jei tokia rizika yra, ji turi būti kuo mažesnė, taip pat darbdavys turi numatyti priemones tokiai rizikai šalinti. Darbo aplinkos veiksnių leistinas ribines vertes (dydžius) nustato sveikatos saugos reglamentai, t.y. higienos normos, taip pat kiti darbuotojų saugos ir

²⁶ A.Dambrauskas, V.Nekrašas, I.Nekrošius. Darbo teisė. // Vilnius, Mintis, 1990. Psl. 252.

²⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio mėn. 04 d. Įstatymu Nr. IX - 926 // Žin., 2002, Nr. 64-2569.

²⁸ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Generalinės Asamblėjos priimta ir paskelbta 1948 m. gruodžio 10 d. rezoliucija 217 A (III), // Žinios, 2006, 68-2497.

²⁹ 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisyta) // Žin., 2001, Nr. 49-1704.

sveikatos norminiai teisės aktai.³⁰ Įstatyme taip pat yra nustatytas sutrumpintas darbo laikas darbuotojams, dirbantiems aplinkoje, kurioje kenksmingų veiksnių dydžiai viršija leistinas ribas ir nėra galimybės jų sumažinti iki leistinų dydžių. Tokiems darbuotojams įstatymas nustato sutrumpintą trisdešimt šešių valandų per savaitę darbo trukmę. Konkreti darbuotojų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje kenksmingų veiksnių dydžiai viršija leistinas ribas ir nėra galimybės techninėmis priemonėmis sumažinti jų iki leistinų sveikatai dydžių, kasdieninė ir savaitės darbo trukmė nustatoma įvertinant darbo aplinkos tyrimo rezultatus, vadovaujantis Sveikatos apsaugos ministro patvirtintais sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijais ir tvarka.

Saugant sveiką dirbančio asmens darbo aplinką bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme numačius tam tikrus reikalavimus darbuotojo darbo vietai ir darbo aplinkai, nėra galutinai apsiribojama nustatinėjant ir tobulinant teisinę šio dalyko bazę. Šiam klausimui reguliuoti yra numatyta eilė poįstatyminių teisės aktų. Reikėtų paminėti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. birželio 29 d. nutarimu Nr. 1277 patvirtintus Darbo vietų higieninio įvertinimo nuostatus.³¹ Pagrindinė institucija, kuri atlieka kontrolės funkciją, yra Valstybinė Darbo inspekcija, įkurta 1919 m. birželio 16 d. kaip Darbo inspekcijos departamentas prie Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos, kiek vėliau buvo perduota Vidaus reikalų ministerijai. Atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojui mokami priedai už kenksmingas sąlygas, taikoma sutrumpinta darbo savaitė.³² Valstybinė Darbo inspekcija gali sustabdyti tam tikrus darbus, jeigu darbuotojai neišmokyti saugiai dirbti, neaprūpinti individualiomis darbo saugos priemonėmis, taip pat jei aplinkoje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija leistinas normas.

Viena iš garantijų dirbant kenksmingomis sąlygomis yra sutrumpintas darbo laiko nustatymas, tačiau be darbo laiko sutrumpinimo darbuotojams papildomai yra mokami padidinti atlygio tarifai, kurių dydis priklauso nuo sąlygų kenksmingumo. Kai dirbama darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija leistinus kiekius ir jų techninėmis bei kitomis priemonėmis sumažinti neįmanoma, darbuotojams darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką. Tokiais atvejais sutrumpinto darbo laiko kriterijus ir tvarką tvirtina Sveikatos apsaugos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

³⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, patvirtintas 1993 m. liepos mėn. 01 d. Nr. IX-1672 // Žin., 2003, Nr. 70-3170.

³¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl darbo vietų higienos įvertinimo, priimtas 1994 m. birželio 29 d. // Žinios, 1994, Nr. 51-970.

³² V.Tiažkijus, R.Petravičius, G.Bužinskas. Darbo teisė. // Vilnius, Saulužė, 1999. Psl. 144.

2.2.3. Asmenų, dirbančių naktį, darbo laikas

Asmenys, dirbantys naktį, - tai ypatinga dirbančių asmenų kategorija. Žmogaus fiziologinis organizmas reikalauja atinkamo paros režimo: dienos metu aktyvumo bei produktyvaus darbo, nakties metu – poilsio. Kadangi žmogaus kūnas naktį jautriau reaguoja į aplinkos poveikį ir į tam tikras apsunkinančias darbo organizavimo formas, šitokio pobūdžio darbas reikalauja papildomų fizinių ir psichologinių jėgų. Ilgas nakties darbas gali būti žalingas darbuotojų sveikatai ir gali kilti pavojų saugai darbo vietoje, todėl įstatymų leidėjas ir nustatė sutrumpinto darbo laiko institutą tokiems asmenims.

Žiūrint į LR DK nakties laikas nustatomas kaip kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos ir, jei nors trys darbo valandos tenka nakčiai, toks darbas laikomas naktiniu.³³ Reikia pažymėti, kad TDO konvencijoje Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“³⁴ yra pateiktas pačios sąvokos „naktinis darbas“ apibrėžimas, kuris reiškia visus darbus, atliekamus per ne trumpesnę kaip septynių valandų, įskaitant laiką nuo vidurnakčio iki penktos valandos ryto, nepertraukiamą laikotarpį, kurį nustato kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su darbdaviams bei darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, arba pagal kolektyvinius susitarimus. Naktį dirbantį asmenį reikėtų suprasti kaip darbuotoją, priimtą dirbti nakties metu tam tikram valandų skaičiui, viršijant nustatytą konkrečią ribą, kurią nustato kompetentinga valdžios institucija pasikonsultavusi su abiejų šalių tiek darbdavio, tiek darbuotojo atstovaujančiomis organizacijomis.³⁵ Iš principo leidžiama dirbti nakties metu visoms darbuotojų kategorijoms su tam tikromis išimtimis, kurias sudaro moterų ir jaunų asmenų darbas. Kiekviena valstybė privalo imtis konkrečių veiksmų, kad darbas nakties metu nepakenktų darbuotojų sveikatai, šeimyniniam gyvenimui, visuomenei.

TDO, reguliuodama naktinio darbo trukmę ir priimdama eilę konvencijų, nustatė jaunimo naktinio darbo ypatumus ir apribojimus. TDO konvencijoje Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“ nustatyta, kad vaikai iki keturiolikos metų, pripažinti tinkamai dirbti visą arba ne visą darbo dieną, taip pat vyresni kaip keturiolikos metų vaikai, kurie privalo lankyti mokyklą visą mokymo laiką, negali būti įdarbinti ir dirbti nakties laikotarpiu, kuris yra ne trumpesnis kaip keturiolikos nepertraukiamų valandų, įskaitant laiką nuo aštuntos valandos vakaro iki aštuntos

³³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio mėn. 04 d. Įstatymu Nr. IX - 926 // Žin., 2002, Nr. 64-2569.

³⁴ 1990 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“ // Žin., 1996, Nr. 31-767.

³⁵ 1990 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“ // Žin., 1996, Nr. 31-767.

valandos ryto.³⁶ Konvencijoje pasakyta, kad vyresni kaip keturiolikos metų vaikai, kurie neprivalo lankyti mokyklos visą mokymo laiką, taip pat jaunuoliai iki aštuoniolikos metų negali būti įdarbinami ir negali dirbti naktį, jeigu naktinis laikotarpis yra ne trumpesnis kaip dvylikos nepertraukiamų valandų, įskaitant laiką nuo dešimtos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto, išimtiniais atvejais kompetentinga valdžios institucija gali nustatyti kitą laiką (pvz. nuo 23.00 iki 7.00 valandos).

TDO konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“ ir konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoninėse darbuose“ draudžia dirbti minėtiems asmenims nakties laikotarpiu, kuris vaikams iki keturiolikos metų ir vyresniems kaip keturiolikos metų yra nustatytas ne trumpesnis kaip keturiolika nepertraukiamų valandų, įskaitant laiką nuo aštuntos valandos vakaro iki aštuntos valandos ryto. Konvencijos 2 straipsnio 2 dalyje pasakyta, kad valstybės savo nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose aktuose gali nustatyti, jeigu to reikalauja vietos sąlygos, kitokį atitinkamą dvylika valandų laikotarpį, kuris turi prasidėti ne vėliau kaip šeštą valandą ryto.³⁷ Vaikai, vyresni kaip keturiolikos metų, neprivalantys lankyti mokyklos visą mokymo laiką, taip pat jaunuoliai iki aštuoniolikos metų, negali būti įdarbinami nakties metu. Nakties nepertraukiamas metas jiems nustatytas ne trumpesnis kaip dvylika valandų, įskaitant laiką nuo dešimtos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto. Esant išimtinėms aplinkybėms konkrečioje veiklos srityje gali būti nustatytas dirbantiems vaikams ir jaunuoliams vietoj minėto laiko nuo dešimtos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto ir kitas laikas, kuris būtų nuo vienuoliktos valandos vakaro iki septintos valandos ryto. Konvencija leidžia šalims nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais aktais išduoti individualius laikinuosius leidimus šešiolikos metų ir vyresniems jaunuoliams dirbti naktį, jeigu tai reikalinga dėl profesinio mokymo, tačiau su sąlyga, kad jiems bus suteiktas ne trumpesnis kaip vienuolika nepertraukiamų valandų poilsis per kiekvienas dvidešimt keturias valandas.

Pažymėtina, kad pagrindinis vaidmuo, reglamentuojant darbo santykius pasauliniu mastu, priklauso TDO ir jos nustatomi darbo sąlygų standartai privalomi konvencijas ratifikavusioms šalims, jos turi prie jų atitinkamai priderinti savo nacionalinę teisę. Susijusias su nakties darbu aukščiau išvardintas konvencijas Lietuva yra ratifikavusi, todėl ji privalo laikytis tų normų bei inkorporuoti jas į savo teisinę sistemą, siekiant suteikiant joms nacionalinę juridinę galią.

³⁶ 1946 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo nepramoniniuose darbuose“ // Žin., 1996, Nr. 27-650.

³⁷ 1946 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo nepramoniniuose darbuose“ // Žin., 1996, Nr. 27-650

Mūsų šalies įstatymų leidėjas LR DK 154 straipsnyje reglamentuodamas naktinį darbą atsižvelgė ne tik į TDO konvencijas, bet ir į kitus tarptautinius teisės aktus. Europos valstybių integracija sudaro kokybiškai kitokias darbo santykių sąlygas, todėl Europos Sąjungos darbo santykių reguliavimo kompetencija svarbi regioninės integracijos lygiu.³⁸ Reikėtų pažymėti, kad Europos Bendrijų Taryba, atsižvelgdama į Europos Bendrijos steigimo sutartį, taip pat nemažą dėmesį skiria darbuotojų darbo laiko teisiniam reguliavimui. 2003/88/EB direktyva „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ nustatė naktinio darbo trukmės ribojimus. Minėta direktyva pateikia naktinio darbo teisinę reglamentaciją ir nustato, kad naktinės pamainos darbuotojų darbo valandos per parą negali viršyti vidutiniškai aštuonių valandų.³⁹

Atsižvelgiant į tai, kas aukščiau išdėstyta ir sutinkamai su Lietuvos Respublikos DK, naktiniu darbu bus laikomas toks darbas, jeigu nakčiai tenka trys darbo valandos. Naktinio darbo trukmė nustatyta viena valanda trumpesnė, t.y. naktinio darbo laikas sutrumpinamas viena valanda lyginant su darbu dienos metu. Atkreiptinas dėmesys, kad nakties darbo trukmė netrumpinama esant nepertraukiamai gamybai, kadangi nustačius tris darbo pamainas bendras darbo laikas sudaro dvidešimt keturias darbo valandas. Taip pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas priimtas dirbti naktį, pavyzdžiui, naktiniu sargu. Pažymėtina, kad visos pamainos pripažinimas naktiniu darbu turi įtakos tik darbo laiko sutrumpinimui, o darbo užmokestis naktiniu tarifu mokamas tik už faktiškai naktį dirbtas valandas.

2.2.4. Asmenų, dirbančių esant didesnei protinei, emocinei įtampai, darbo laikas

Atsižvelgiant į darbo sąlygas, dirbančio asmens fiziologines savybes, darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne protine, emocine įtampa, įstatymai nustato trumpesnę darbo laiko trukmę, kuri atskiroms darbuotojų grupėms yra skirtinga. Ši norma yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 145 straipsnio 2 dalyje, kuri detaliau reglamentuota Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarka“. Nutarime išskiriamos darbuotojų grupės, kurioms trumpinamas darbo laikas:

1. Pedagoginiai darbuotojai;
2. Farmacijos specialistai;

³⁸ V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas. Darbo teisė. // Vilnius, Saulužė, 1999. Psl. 233.

³⁹ Tarybos 2003 m. direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ // Official Journal of European Communities, 2003, Nr. L 299/9.

3. Sveikatos priežiūros specialistai;
4. Sveikatos priežiūros darbuotojai.⁴⁰

Nutarime akcentuojama ne sutrumpintas valandinis darbas, o kalbama apie sutrumpintą darbo laiko savaitę. Ši darbo laiko norma yra nustatoma mokytojams, kurie dirba bendrojo lavinimo, profesinėse, aukštesniosiose, kolegijose, neformaliojo švietimo mokyklose, taip pat tiems pedagoginiams darbuotojams, kurie dirba specialiuose vaikų globos ir auklėjimo namuose. Jiems yra nustatyta ne ilgesnė kaip trisdešimt šešių valandų darbo savaitė. Žiūrint į auklėtojus reikia pažymėti vieną ypatybę, nes tie auklėtojai, kurie dirba ikimokyklinėse įstaigose, bendrojo lavinimo mokyklose ar vaikų globos namuose, taip pat auklėtojams, dirbantiems specialiuose mokyklose, sanatorinėse mokyklose, specialiuose vaikų globos ir auklėjimo namuose, specialiųjų poreikių vaikų socialinės globos įstaigose, kūdikių namuose, nustatyta skirtinga darbo laiko trukmė.

Ikimokyklinių įstaigų auklėtojai turi teisę į sutrumpintą trisdešimt šešių valandų per savaitę darbo laiko trukmę. Auklėtojams, dirbantiems bendrojo lavinimo mokyklose, išskyrus specialiąsias ir sanatorines mokyklas, taip pat auklėtojams, dirbantiems vaikų globos namuose, yra nustatyta sutrumpinta trisdešimt valandų per savaitę darbo laiko trukmė. Specialiosiose mokyklose (grupėse), specialiosiose ikimokyklinio ugdymo įstaigose, sanatorinėse mokyklose, specialiuosiuose vaikų globos ir auklėjimo namuose, socialinės globos įstaigose, susijusiose su specialiais poreikiais, tai pat kūdikių namuose, darbo laiko trukmė – dvidešimt keturios valandos per savaitę.

Grįžtant prie mokyklinių įstaigų būtina paminėti, kad Vyriausybės nutarimas, kalbant apie mokyklų priešmokyklinio ugdymo pedagogus, dėstytojus, dirbančius aukštosiose ir aukštesniosiose mokyklose, mokyklų socialinius pedagogus, nustato 36 valandų per savaitę darbo trukmę. Specialiesiems pedagogams, kurie dirba ikimokyklinėse ugdymo įstaigose ir su ikimokyklinio amžiaus vaikais socialinės globos įstaigose, jeigu tie vaikai yra su specialiais poreikiais, nustatyta trumpesnė dvidešimt keturių valandų per savaitę darbo laiko trukmė. Bendrojo lavinimo mokyklose ir su mokyklinio amžiaus vaikais dirbantiems specialiesiems pedagogams specialiųjų poreikių vaikų socialinės globos įstaigose nustatyta dvidešimt valandų per savaitę darbo laiko trukmė. Nevienodo sutrumpinto darbo laiko normos nustatymas pedagoginiams darbuotojams šiuo atveju yra glaudžiai susijęs su atliekamo darbo pobūdžiu, nes dirbant

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „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“, priimtas 2003 m. rugsėjo mėn. 30 d. Nr. 1195 // Žin., 2003, Nr. 93-4205.

su specialios priežiūros ir įgūdžių reikalaujančiais vaikais protinė ir emocinė įtampa yra nepalyginamai didesnė nei paprastiems mokymo įstaigų darbuotojams. Todėl įstatyminės teisės normos nustato skirtingą sutrumpinto darbo laiko trukmę tai pačiai darbuotojų kategorijai.

Farmacininkams yra nustatoma trisdešimt šešių valandų darbo savaitė. Tačiau kad šis sutrumpintas darbo laikas jiems būtų nustatytas, jie turi atitikti tam tikras įstatymo nustatytas sąlygas, kurios yra susijusios su jų veiklos rūšimi. Farmacijos specialistų veikla yra nustatyta jų pareigybių aprašyme, pagal kurią pastarieji:

- Kontroliuoja arba tiria vaistų ir vaistinių medžiagų kokybę;
- Gamina vaistus ir vaistines medžiagas;
- Pakuoja vaistus ir vaistines medžiagas;
- Priima ir (ar) komplektuoja vaistus pagal užsakymus;
- Išduoda (parduoda) vaistus ir vaistines medžiagas.⁴¹

Sveikatos priežiūros darbuotojams, dirbantiems sveikatos priežiūros, stacionariose socialinės globos ar ugdymo įstaigose ir teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas pacientams, kurie serga psichikos, nervų sistemos ligomis, pacientams turintiems centrinės nervų sistemos pakenkimų (galvos ar nugaros smegenų), sergantiems užkrečiamomis ligomis (pvz., tuberkulioze, lytiškai plintančiomis ligomis), taip pat jeigu jie teikia anesteziologijos – reanimacijos, skubios medicinos pagalbos paslaugas, jeigu jų darbas susijęs su krauju, bakteriniais, virusiniais preparatais ar kitomis kenksmingomis medžiagomis, nustatomas sutrumpintas trisdešimt šešių valandų per savaitę darbo laikas. Sutrumpintas darbo laikas iki trisdešimt trijų valandų darbo per savaitę yra nustatytas tiems sveikatos priežiūros darbuotojams, kurie teikia sveikatos priežiūros paslaugas Kalėjimų departamentui prie Teisingumo ministerijos pavaldžiose įstaigose laikomiems asmenims, kai jiems paskirtas suėmimas, taip pat nuteistiesiems, kurie atlieka arešto ar laisvės atėmimo bausmes. Toks pat savaitės darbo terminas nustatomas gydytojams, jeigu jie visą darbo laiką darbines funkcijas atliko poliklinikoje, ambulatorijoje, medicinos punkte priima pacientus, taip pat tie gydytojai, kurie dirba su diagnostikos aparatais, turinčiais kenksmingą poveikį jų sveikatai. Dirbantiems su radioaktyviomis ar jonizuojančiomis medžiagomis, lazeriniais aparatais, taip pat kurių darbas susijęs su kūno audinių tyrimu, lavonų skrodimu, yra nustatyta trisdešimt valandų darbo savaitė. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su

⁴¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras III // Vilnius, Justitia, 2003. Psl. 180.

jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nustatoma trisdešimt devynių valandų darbo savaitė.⁴²

Nustatant sutrumpintą darbo laiką atskirų kategorijų darbuotojams bei atskiriant jų kategorijas gali kilti neaiškumų dėl pačio šio teisinio instituto gramatinio aiškinimo. Kaip pavyzdį galime paimti tokią situaciją: ar sveikatos priežiūros įstaigoje dirbantys pedagoginiai darbuotojai, turintys specialų pedagoginį paruošimą, yra laikytini šios sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojais ir ar remiantis šiuo teiginiu jiems nustatomas sutrumpintas darbo laikas, ar pastariesiems sutrumpintas darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į tai, kad atliekamas darbas atitinka tik specialiųjų pedagogų statusą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Z.Jankauskaitė, J.Grudžiūnienė, J.Kačinskaitė v Kauno Medicinos Klinikos, bylos Nr. 3K-7-134/2001, išsprendė šį ginčytiną teisės normos taikymo klausimą:

Bylos civiliniame ieškinyje ieškovai, kreipdamiesi į teismą, prašė nustatyti jiems, t.y. jų statusą atitinkančias darbo sąlygas: 20 valandų darbo savaitę ir 56 kalendorinių dienų kasmetinių atostogų trukmę, kadangi jie dirba Kauno medicinos Universiteto klinikose logopedais. Ieškinių pagrindą sudarė Kauno Medicinos Universiteto klinikų direktoriaus įsakymas, kuriuo buvo prailginta šių specialistų darbo savaitė iki 39 savaitinių valandų ir atitinkamai sutrumpintos atostogos. Ieškovai nurodė, jog jie yra pedagogai, bet ne sveikatos priežiūros specialistai, kadangi neatlieka nei gydymo, nei diagnostikos funkcijų, savo darbe vadovaujasi tik pedagoginiais metodais, teisė užsiimti gydymu jiems nesuteikta. Todėl ieškovai ieškininiame pareiškime nurodė, jog jiems buvo neteisingai nustatytos darbo sąlygos. Aukščiausiasis teismas, išnagrinėjęs šią bylą, konstatavo, kad pirmosios instancijos teismas nustatė, jog ieškovai yra specialistai, turintys aukštąjį pedagoginį išsilavinimą ir atitinkamą kvalifikaciją darbui su specialiu poreikiu asmenimis, todėl yra laikytini specialiais pedagogais. Pastarųjų darbas laikytinas pedagoginiu, nes jie dirba logopedais asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros įstaigoje. Pedagoginio darbo valandų norma per savaitę specialiesiems pedagogams, dirbantiems sveikatos priežiūros įstaigose, yra nustatyta 20 valandų (1998 m. gruodžio 17 d. Švietimo ir mokslo ministerijos įsakymo Nr. 1565 12 punktas). Apeliacinės instancijos teismas, gavęs 2000 m. birželio 15 d. Švietimo ir mokslo ministerijos paaiškinimą, kuriame pasakyta, kad logopedai, dirbantys ligoninių mokyklose ir sanatorijų mokyklose, yra priskiriami prie pedagoginį darbą dirbančių specialistų, o logopedai, dirbantys asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros įstaigose, užsiima išvien sveikatingumo veikla, todėl jų veiklą ir darbo sąlygas nustato Sveikatos apsaugos ministerijos norminiai aktai, todėl ieškovai priskirtini sveikatos priežiūros įstaigos personalui, kurio specialias darbo ir poilsio laiko sąlygas nustato atsakovo steigėja, t.y. Sveikatos apsaugos ministerija. Kasacinės instancijos teismas konstatavo, jog pagal galiojančius teisės aktus sveikatos priežiūros personalui nustatoma 39 valandų darbo savaitė, išskyrus išimtis, priklausomai nuo atliekamo darbo pobūdžio. Logopedams, dirbantiems sveikatos priežiūros įstaigose, turi būti taikoma sutrumpinta darbo trukmė laikantis Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos 1997 m. gegužės 8 d. įsakymo Nr. 256, 3 punkto reikalavimų. Todėl galima vienareikšmiškai konstatuoti, jog logopedo darbas laikomas pedagoginiu tik tuo atveju, jei jis dirba sveikatos priežiūros įstaigos mokykloje ir dalyvauja ugdymo procese, o ne atlieka tik sveikatos priežiūros funkcijas.

Kaip jau minėta, asmens sveikatos priežiūros įstaigose dirbančių logopedų darbas priskiriamas sveikatos priežiūros darbuotojų pareiginiam sąrašui. Todėl kasacinis teismas priėjo išvados, jog ieškovai yra sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojai, kurių veikla apima ligonių medicininę reabilitaciją panaudojant pedagogines priemones, ir jiems netaikytinas pedagogo statusas, koks taikomas švietimo ir

⁴² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „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“, priimtas 2003 m. rugsėjo mėn. 30 d. Nr. 1195 // Žin., 2003, Nr. 93-4205.

*spec. ugdymo įstaigose. Esant šioms aplinkybėms, ieškovų atžvilgiu bus taikomi Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos priimti teisės aktai.*⁴³

Teisinis sutrumpinto darbo laiko reguliavimas yra nustatytas tiems darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa. Akivaizdu, kad taip reguliuodamas darbo laiko trukmę, įstatymų leidėjas stengiasi visiems darbuotojams, atsižvelgiant į jų darbo specifiką, užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, kurias jiems garantuoja ir LR Konstitucija.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *Z.Jankauskaitė, J.Grudžiūnienė, J.Kačinskaitė v Kauno Medicinos Klinikos*, bylos Nr. 3K-7-134/2001.

2.3. Ne visas darbo laikas

Ne visas darbo dienos laikas yra šalių susitarimu, o įstatymo nustatytais atvejais – šalių susitarimu pagal vienos šalies reikalavimą nustatyta trumpesnė už normalią darbo dienos ir/arba darbo savaitės trukmę.⁴⁴ Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo laiką, yra tas darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius yra mažesnis už toje pačioje bendrovėje visą darbo laiką dirbantį darbuotoją. Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną – darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal 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 arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (igūdžius).⁴⁵ Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Darbdaviai turi kuo tinkamiau apsvarstyti šiuos dalykus:

- Darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną, jeigu įmonėje atsiranda tokia galimybė;
- Darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo ne visą darbo dieną į darbą visą darbo dieną arba pailginti darbo laiką, jeigu yra tokia galimybė;
- Laiku pateikiamą informaciją apie įmonėje esamas darbo visą ir ne visą darbo dieną vietas, palengvinant perkėlimą iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną ir *vice versa* ;
- Priemonės, kurios padėtų įmonėje visais lygiais plėtoti darbo ne visą darbo dieną galimybes, įskaitant kvalifikuotą darbą ir vadovaujančias pareigas, ir prireikus plėtoti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, profesinio rengimo galimybes, skatinant kilimą tarnyboje ir profesinį judėjimą;

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras III // Vilnius, Justitia, 2003. Psl. 182.

⁴⁵ Tarybos 1997 m. direktyva 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“, Official Journal of European Communities, 1998, Nr. L 014.

- Tinkamą informacijos apie darbą ne visą darbo dieną įmonėje pateikimą veikiančioms organizacijoms, kurios atstovauja darbuotojams.⁴⁶

Visais atvejais ne visas darbo laikas yra nustatomas šalių susitarimu tuomet, kai abi šalys yra suinteresuotos tokiu darbo laiko režimu. Taip pat reikia paminėti, jog ne visas darbo laikas gali būti nustatomas priimant darbuotoją į darbą arba jau vykdant darbo sutartį. Nėra ribojamas ir ne viso darbo laiko pobūdis. Ne visas darbo laikas taip pat lemia ne tik trumpesnį darbo laiką, bet ir mažesnę užmokestį už darbą.

Ne visas darbo dienos laikas ar darbo savaitės darbo laikas yra nustatomas:

- Darbuotojo ir darbdavio susitarimu;
- Darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal medicinos įstaigos išvadą;
- Pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trijų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų;
- Darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu;
- Invalido reikalavimu pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą;
- Darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal medicinos įstaigos išvadą.

Jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, susitarus ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą) arba darant ir viena, ir kita. Ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti suskaidomas dalimis. Kitas sąlygas, susijusias su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme, nustato LR Vyriausybė.

Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą darbo teisės tikslais, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojų darbo teisių. Darbas apmokomas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Darbuotojui už dirbtą laiką mokamas valandinis atlygis negali būti mažesnis už nustatytą minimalųjį valandinį atlygį, nebent darbuotojas dirba mažiau valandų per mėnesį negu jų tenka pagal mėnesio valandų normą. Tokiu atveju jam mokamas užmokestis už tokį mėnesį gali būti mažesnis.

⁴⁶ Tarybos 1997 m. direktyva 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“, Official Journal of European Communities, 1998, Nr. L 014.

2.4. Viršvalandiniai darbai

Viršvalandiniais laikomi darbai, dirbami viršijant darbuotojui nustatytą darbo laiko trukmę:

1. Darbo laikas, viršijantis keturiasdešimties valandų kassavaitinio darbo laiko trukmę;
2. Darbo laikas, viršijantis sutrumpintą darbo laiką;
3. Darbo laikas, viršijantis ne visą darbo laiką;
4. Taikant suminę darbo laiko apskaitą, darbo laikas, per apskaitinį laikotarpį viršijantis tai darbuotojų kategorijai nustatytą kassavaitinį ar sutrumpintą darbo valandų skaičių.⁴⁷

Darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės negali viršyti keturių valandų ir vieno šimto dvidešimties valandų per metus. Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų. Tai reiškia, jog maksimalus viršvalandžių skaičius per savaitę yra aštuonios valandos. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip šimto aštuoniasdešimties valandų per metus. Tačiau toks darbo režimas negali būti nustatytas bei vykti nuolat, dėl to yra nustatytas ir maksimalus viršvalandinis darbo laikas per metus. Tam, kad visi skaičiavimai būtų sklandūs, darbdavys privalo žymėtis tikslią kiekvieno darbuotojo dirbtų viršvalandžių apskaitą. Viršvalandinis darbas žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Šiuos žiniaraščius darbdavys privalo pildyti kiekvieną dieną. Už žiniaraščio nepildymą arba neteisingą jo pildymą darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui yra numatyta administracinė atsakomybė.

Viršvalandiniais darbais taip pat yra laikomi ir darbai, kai yra viršijamos darbo laiko normos apskaitinio laikotarpio viduje, t.y. kai darbo laikas viršija keturiasdešimt aštuonias valandas per septynių dienų laikotarpį ar kai, esant suminei darbo laiko apskaitai, yra dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną.

Už viršvalandinį darbą mokama nemažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesio algos). Už budėjimą įmonėje ar namuose turi būti mokama kaip už viršvalandinį darbą.

Artimi viršvalandiniam darbui institutai – papildomas bei padidėjęs darbų mastas. Darbdavys neturi teisės reikalauti darbuotojo atlikti darbą, kuris nėra sulgytas darbo sutartimi. Darbuotojų, dirbančių kelis darbus, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras III // Vilnius, Justitia, 2003. Psl. 195.

kaip dvylika valandų, o tai yra laikytina normalia kasdienio darbo laiko trukme. Viršvalandiniu darbu yra laikomas tik toks darbas, kuris viršytų dvylika darbo valandų per dieną darbo laiko trukmę. Tokiu atveju yra svarbu apriboti darbdavio galimybę piktnaudžiauti savo teisėmis, kadangi darbdavys gali bandyti visą darbo laiką, viršijantį keturiasdešimt darbo valandų savaitės trukmę, įforminti kaip papildomą darbą.

Ne visas darbo laikas yra nustatomas šalių susitarimu. Darbo laikas, viršijantis ne visą darbo laiką, gali būti įformintas tiek kaip viršvalandžiai, tiek susitarta dėl kitokio ne viso darbo laiko režimo ar normalaus darbo laiko nustatymo, kai darbuotojo apsisprendimas dėl ne viso darbo laiko režimo ir trukmės nesaistomas medicinos įstaigos išvadomis, t.y. darbuotojas turi pasirinkimo laisvę. Darbdavys vienašališkai negali pakeisti ne viso darbo laiko režimo, o viršvalandiniai darbai skiriami darbdavio valia be darbuotojo sutikimo. Ne visą darbo laiką viršijantis darbo laikas turi būti įforminamas kaip viršvalandiniai darbai.

Viršvalandiniai darbai paprastai draudžiami. Absolūtus jų draudimas yra nustatomas:

- Jaunesniems kaip aštuoniolikos metų asmenims;
- Asmenims, kurie mokosi bendro lavinimo ir profesinėse mokyklose, nenutraukdami darbo – mokymosi dienomis;
- Kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius;
- Nėščioms moterims, neseniai pagimdžiusioms moterims, krūtimi maitinančioms moterims, darbuotojams auginantiems vaiką iki trijų metų amžiaus, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki šešiolikos metų, neįgalūs asmenys gali būti skiriami dirbti viršvalandžius gavus jų sutikimą; taip pat neįgalūs asmenys gali būti skiriami dirbti viršvalandžius, jeigu jiems nedraudžia invalidumą nustatančios komisijos išvada;
- Viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse.
- Taip pat dirbti viršvalandinius darbus neleidžiama skirti asmenims, kurie pagal Darbo kodeksą gali pareikalauti ne visos darbo dienos ar darbo savaitės.

Darbdavys gali skirti viršvalandinius darbus tik išskirtiniais atvejais, kuriuos nustato LR DK 151 straipsnis:

1. Kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms bei pavojams;

2. Kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarijų, gaivalinių nelaimių;
3. Kai būtina užbaigti 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;
4. Kai dirbami mechanizmų arba įrengimų remonto ir atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti pradėtą darbą;
5. Kai darbo tęsti neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas; šiais atvejais administracija turi nedelsdama, ne vėliau kaip po pusės pamainos, pakeisti pamainininką kitu darbuotoju;
6. Pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir ištuštinti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta transporto priemonių prastovos.

Viršvalandiniai darbai skiriami ne bet kuriuo atveju, kai sugenda įrengimai ar neatvyksta pamainininkas, bet tik tuomet, kai yra aiški grėsmė, kad dėl to gali nutrūkti kitų darbuotojų darbas arba sutrikti darbo procesas.

2.5. Darbas naktį

Terminas "naktinis darbas" reiškia visus darbus, atliekamus per ne trumpesnę kaip septynių valandų, įskaitant laiką nuo vidurnakčio iki penktos valandos ryto, nepertraukiamą laikotarpį, kurį nustato kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su darbdaviams bei darbuotojams labiausiai atstovaujančiomis organizacijomis arba pagal kolektyvinius susitarimus.⁴⁸ Nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Tačiau šios sąvokos nereikia painioti su naktiniu darbu. Naktiniu laikomas darbas, kai trys darbo valandos tenka nakčiai. Naktinis darbo laikas yra sutrumpinamas viena valanda.

Dirbti naktį yra draudžiama skirti nepilnamečius asmenis bei darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada. Dirbti naktį gali būti skiriami:

- Invalidai, jeigu tai jiems nedraudžia invalidumą nustatanti komisija;
- Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų ar darbuotojai auginantys vaiką invalidą iki šešiolikos metų.

Priemonės, garantuojančios, kad alternatyvus naktiniam darbas būtų suteiktas darbuotojoms moterims, kurios priešingu atveju turėtų atlikti naktinį darbą, taikomos:

1. Ne trumpiau kaip šešiolikos savaičių iki ir po gimdymo, iš kurių ne mažiau kaip aštuonios savaitės turi būti prieš numatomą gimdymo datą;
2. Papildomą laiką remiantis medicinos pažymomis, nurodančiomis, jog tai reikalinga motinos arba vaiko sveikatai apsaugoti: nėštumo metu; konkrečių laikotarpių, viršijantį nustatytąjį pogimdyminį laiką.

Per nurodytus laikotarpius:

- Darbuotoja moteris negali būti atleista iš darbo arba įspėta apie atleidimą, išskyrus dėl pateisinamų priežasčių, nesusijusių su nėštumu arba gimdymu;
- Darbuotojos moters pajamos palaikomos tiek, kad jų pakaktų pačiai išsilaikyti ir vaikui išlaikyti pagal atitinkamas pragyvenimo normas;
- Darbuotoja moteris neturi prarasti su jos statusu, stažu ir kilimo tarnyboje galimybėmis susijusių privalumų, kurie gali būti jai teikiami dėl naktinio darbo.⁴⁹

Esant nepertraukiamai gamybai nakties darbo trukmė nėra trumpinama, nes nustačius tris pamainas, bendras darbo laikas sudaro dvidešimt keturias valandas. Tokiu

⁴⁸ 1990 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 "Dėl naktinio darbo" // Žin., 1996, Nr. 31-767.

⁴⁹ 1990 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 "Dėl naktinio darbo" // Žin., 1996, Nr. 31-767.

atveju, kai darbo trukmė yra sutrumpinama, gamybos procesas nutrūksta. Kitas atvejis, kai darbo trukmė nakties metu nėra trumpinama tai, kai darbuotojas yra priimamas dirbti naktį, t.y. naktiniu sargu ar budėtoju.

Užtikrinant įvadinį, periodinį sveikatos patikrinimą bei sveikatos patikrinimą darbuotojo pageidavimu, Vyriausybė nustato specialią nemokamą sveikatos priežiūros tvarką darbuotojams, dirbantiems naktį. Darbuotojas turi teisę į nemokamą medicinos apžiūrą ir konsultacijas: prieš priimant į naktinį darbą; reguliariai, jeigu dirba naktinį darbą; jeigu tol, kol dirba naktinį darbą, kyla sveikatos problemų būtent dėl tokio darbo.

Naktinį darbą dirbantys darbuotojai aprūpinami tinkamomis pirmosios medicinos pagalbos priemonėmis, įskaitant tas, kuriomis jie gali būti prireikus greitai nugabenti į vietą, kur jiems gali būti suteiktas tinkamas gydymas. Naktiniai darbuotojai, kurie dėl sveikatos pripažįstami netinkamais naktiniam darbui, perkeliami, jei tai praktiškai įmanoma, į panašų darbą, kurį jie gali dirbti. Jeigu perkelti į tokį darbą praktiškai neįmanoma, šiems darbuotojams mokamos tokios pat pašalpos kaip ir kitiems darbuotojams, kurie negali dirbti arba negali įsidarbinti. Naktinis darbuotojas, pripažintas laikinai netinkamu naktiniam darbui, naudojasi tokia pat kaip ir kiti dėl sveikatos negalintys dirbti darbuotojai apsauga nuo atleidimo arba išpėjimo.

Konvencijoje „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“ terminas "naktis", reiškia ne trumpesnę kaip dvylikos valandų nepertraukiamą laikotarpį. Paaugliams iki šešiolikos metų tai laikotarpis nuo dešimtos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto. Jaunuoliams nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų tai kompetentingos valdžios institucijos nustatytas ne trumpesnis kaip septynių nepertraukiamų valandų laikotarpis nuo dešimtos valandos vakaro iki septintos valandos ryto. Kompetentinga valdžios institucija gali nustatyti nevienodus laikotarpius skirtingose vietovėse, skirtingoms pramonės šakoms, įmonėms ar jų filialams, tačiau turi konsultotis su atitinkamomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis prieš nustatydamas tokius laikotarpius po vienuoliktos valandos vakaro.

Jaunuoliai iki aštuoniolikos metų negali būti įdarbinti ir dirbti naktį bet kuriose valstybinėse bei privačiose įmonėse ar jų filialuose kitokia negu šioje Konvencijoje nustatyta tvarka. Kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su atitinkamomis darbdavių bei darbuotojų organizacijomis, profesinio mokymo bei lavinimo tikslais gali leisti jaunuoliams nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų dirbti naktį konkrečiai nurodytose pramonės šakose ar nepertraukiamus darbus. Naktinį darbą dirbantiems jaunuoliams tarp dviejų darbo laikotarpių suteikiamas ne trumpesnis kaip trylikos valandų nepertraukiamas poilsis. Jei visų darbuotojų naktinis darbas kepimo pramonėje yra draudžiamas, vyresnių kaip šešiolikos metų jaunuolių profesinio mokymo bei lavinimo tikslais kompetentinga

valdžios institucija gali nustatyti laiką nuo devintos valandos vakaro iki ketvirtos valandos ryto vietoj nustatytojo ne trumpesnio kaip septynių valandų nepertraukiamo laiko nuo dešimtos valandos vakaro iki septintos valandos ryto.

Konvencija „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“ yra taikoma vaikams ir jaunuoliams, dirbantiems nepramoninius darbus už darbo užmokestį arba už kitokią tiesioginę ar netiesioginę atlyginimą. Konvencijoje terminas "nepramoniniai darbai" reiškia visus darbus, išskyrus kompetentingų valdžios institucijų priskirtus pramonės, žemės ūkio ir jūreivystės darbams. Vaikai iki keturiolikos metų, pripažinti tinkamais dirbti visą arba ne visą darbo dieną, taip pat vyresni kaip keturiolikos metų vaikai, kurie privalo lankyti mokyklą visą mokymo laiką, negali būti įdarbinti ir dirbti nakties laikotarpiu, kuris yra ne trumpesnis kaip keturiolika nepertraukiamų valandų, įskaitant laiką nuo aštuntos valandos vakaro iki aštuntos valandos ryto. Vyresni kaip keturiolikos metų vaikai, kurie nebeprivalo lankyti mokyklos visą mokymo laiką, taip pat jaunuoliai iki aštuoniolikos metų negali būti įdarbinti ir dirbti nakties laikotarpiu, kuris yra ne trumpesnis kaip dvylika nepertraukiamų valandų, įskaitant laiką nuo dešimtos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto. Išimtinėmis aplinkybėmis konkrečioje veiklos srityje ar vietovėje kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su atitinkamomis darbdavių bei darbuotojų organizacijomis, gali nuspręsti, jog toje srityje ar vietovėje dirbantiems vaikams ir jaunuoliams vietoj minėto laiko nuo dešimtos valandos vakaro iki šeštos valandų ryto gali būti nustatytas kitas nuo vienuoliktos valandos vakaro iki septintos valandos ryto. Draudimas dirbti naktį šešiolikos metų ir vyresniems jaunuoliams gali būti vyriausybės pristabdytas tuo atveju, kai to reikalauja valstybės interesai ypatingos kritinės situacijos metu. Yra atveju kai galima leisti atitinkamai valdžios institucijai išduoti individualius laikinuosius leidimus šešiolikos metų ir vyresniems jaunuoliams dirbti naktį, atsižvelgiant į specialius profesinio mokymo poreikius, su sąlyga, jog jiems turi būti suteiktas ne trumpesnis kaip vienuolikos nepertraukiamų valandų poilsis per kiekvienas dvidešimt keturias valandas. Taip pat gali leisti atitinkamai valdžios institucijai išduoti individualius leidimus vaikams ir jaunuoliams iki aštuoniolikos metų būti viešųjų pramoginių renginių atlikėjais naktį arba nakties metu dalyvauti kuriant kino filmus. Tokie leidimai neišduodami, jeigu dalyvavimas pramoginiame renginyje arba kuriant filmą gali kelti pavojų vaiko ar jaunuolio gyvybei, sveikatai arba žaloti jo moralę dėl atitinkamo pramoginio renginio pobūdžio ar jo organizavimo aplinkybių arba kino filmo pobūdžio ar jo kūrimo aplinkybių.

2.6. 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.⁵⁰ Nors ir budėjimo metu darbuotojas ir neatlieka savo tiesioginių funkcijų, tačiau yra pasirengęs atlikti neatidėliojamus darbus ar užtikrinti tvarką įmonėje. Budėjimo, kaip ir darbo, metu darbuotojas privalo paklusti darbovietėje nustatyta darbo tvarkai.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje *civilinėje byloje Nr. 3K-3-449/2005* yra konstatuojama, jog budėjimui pagal darbdavio atskirą pavedimą yra būdingi šie požymiai:

1. Budėjimas nėra numatytas darbo sutartyje, t. y. jis neįeina į tiesiogines darbuotojo pareigas (funkcijas);
2. Toks budėjimas galimas tik išimtiniais, ypatingais atvejais;
3. Budėjimas nėra nuolatinio pobūdžio darbas, todėl darbuotojui pavesti budėti galima tik įstatyme nustatytu periodiškumu.⁵¹

Taigi, tik darbas, atitinkantis visus šiuos kriterijus, gali būti pripažintas budėjimu.

Išskirtinos dvi budėjimo rūšys:

1. Budėjimas darbe;
2. Budėjimas namuose.

Budėjimo laikas įmonėje ir namuose yra skaičiuojamas skirtingai:

- Budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui;
- Budėjimas namuose – ne mažiau pusei darbo laiko.

Budėjimo įmonėje metu darbuotojas privalo būti darbo vietoje, t.y. jo padėtis daug artimesnė faktiškai dirbtam darbui, o budint namuose darbuotojo veiksmų laisvė daug didesnė, t.y. darbuotojas gali laisvai elgtis pagal nustatytas ribas.⁵² Budėjimas namuose nereiškia, jog darbuotojas turi būti nuolat namuose. Jis tiesiog turi būti pasiekiamas fiziškai bei ryšio priemonėmis. Kadangi ši budėjimo rūšis yra daug palankesnė darbuotojui, todėl kitaip nei budint darbe, įskaitoma ne mažiau kaip pusė budėto laiko.

Jeigu budėjimo įmonėje laikas ar už budėjimą namuose į darbo laiką įskaitytinas laikas viršija keturiasdešimt valandų savaitinio darbo trukmę, aštuonių valandų kasdienio darbo trukmę, sutrumpinto ar ne viso darbo laiko trukmę, esant suminei darbo laiko

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio mėn. 04 d. Įstatymu Nr. IX - 926 // Žin., 2002, Nr. 64-2569.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 05 d. nutartis civilinėje byloje *A.Kišonas, AB „NORD/LB“ bankas*, bylos Nr. 3K-3-449/2005.

⁵² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras III // Vilnius, Justitia, 2003. Psl. 205.

apskaitai, darbo laiko trukmę per apskaitinį laikotarpį, darbuotojui turi būti kompensuojama per artimiausią mėnesį suteikiant poilsio laiką, prilygintą už budėjimą įskaitytam į darbo laiką laikui, darbuotojo pageidavimu pridedant prie kasmetinių atostogų, ar sumokant kaip už viršvalandinį darbą.

Tačiau kai kurių kategorijų darbuotojams, budėtojams darbo laikas patalpose gali būti ir iki dvidešimt keturių valandų per parą. Šių darbuotojų vidutinis darbo laikas per septynias dienas negali viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų, o poilsis tarp darbo dienų turi sudaryti ne mažiau kaip dvidešimt keturias valandas. 2003 m. gegužės 14 d. Vyriausybė savo nutarimu „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių 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, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“, apibrėžė darbų sąrašą, kuriems gali būti taikoma dvidešimt keturių valandų per parą darbo trukmė.

1. Budėjimas:

- Apsaugos darbuotojų;
- Sargų – įmonių, įstaigų ir organizacijų pastatuose, teritorijose, statybų aikštelėse;
- Stebint galimus miškų gaisrus;
- Prižiūrint sąvartynus;
- Įmonės civilinės saugos formuotės personalo, iš jų įmonės ugniagesių;
- Augalų apsaugos tarnybos agronomų, dirbančių pasienio augalų karantino punktuose;
- Veterinarijos gydytojų – pasienio kontrolės punktų veterinarijos postuose;
- Hidrometeorologijos tarnybos budinčiųjų specialistų;
- Valstybinių aplinkos apsaugos inspektorių, vykdančių valstybinę aplinkos apsaugos ir gamtos išteklių naudojimo kontrolę.

2. Budėjimas siekiant užtikrinti darbų ar teikiamų paslaugų tęstinumą arba šalinti objektų, įrenginių darbo sutrikimus, avarija, kuriuos atlieka:

- Jūrų uosto budintys laivų kapitonai, laivų kapitonų padėjėjai, mechanikai, elektromechanikai, jūreiviai, motoristai, radistai, elektrikai, laivų šaldymo įrengimų mechanikai ir mašinistai;
- Jūrų uostų navigacinės įrangos aptarnavimo budintysis personalas (švyturius prižiūrintys darbuotojai, techniniai darbuotojai – budėjimo metu), koordinacinio gelbėjimo centro darbuotojai (kapitonai koordinatoriai,

vyresnieji specialistai – ekstremalių gamtinių situacijų atvejais budėjimo metu);

- Oro uostų skrydžių reguliavimo personalas, navigacinės įrangos aptarnavimo budintysis personalas (radiolokatorius, radijo siųstuvus, fiksuoto ryšio tinklą, nuotolinio valdymo ir kitus įrenginius prižiūrintys inžinieriai ir technikai), paieškos ir gelbėjimo koordinacinio centro koordinatoriai – ekstremalių situacijų atvejais budėjimo metu;
 - Radijo ir televizijos centrų, stočių bei visų rūšių telefoninio ryšio technologinę įrangą aptarnaujantis budintysis personalas, visų rūšių telefoninio ryšio budintys operatoriai;
 - Visų rūšių energijos, gamtinių dujų gamybos, perdavimo, paskirstymo ir tiekimo įmonių budintysis personalas, avarinių tarnybų personalas;
 - Butų ūkio remonto ir eksploataavimo įmonių avarinių tarnybų budintysis personalas;
 - Gatvių apšvietimo elektros tinklų dispečerinių tarnybų budintysis personalas;
 - Vandens tiekimo įmonių, nuotekų valymo įrenginių budintysis personalas;
 - Dispečerizuotų liftų budintys liftininkai ir liftų elektromechanikai;
 - Katilinių mašinistai, kūrikai, operatoriai;
 - Naftos ir dujų degalinių operatoriai (pardavėjai);
 - Civilinės saugos įstaigų, radijo, televizijos centrų (stočių), pašto, telekomunikacijų, kelių priežiūros ir miestų komunalinio ūkio tarnybų budintysis personalas;
 - Autobusų stočių, miestų taksi įmonių, jūrų ir oro uostų, priplaukų budintysis personalas, aptarnaujantis keleivius (kasininkai, dispečeriai, pamainos mechanikai, remonto dirbtuvių meistrai, administratoriai, bagažo saugojimo sandėlininkai, valytojai, kiti darbuotojai);
 - Geležinkelio transporto objektų tvarkdariai, budėtojai, avarinių tarnybų darbuotojai;
 - Naftos gamybos įmonių ir naftos produktų gamybos įmonių budintysis personalas, avarinių tarnybų personalas.
3. Darbai (budėjimas) sveikatos priežiūros, socialinės globos, švietimo, poilsio įstaigose, kuriuos atlieka:

- Greitosios medicinos pagalbos tarnybų personalas, ligoninių budintysis personalas, licenzijuotų užkrečiamųjų ligų kontrolės ir profilaktikos sveikatos priežiūros įstaigų personalas;
 - Švietimo, socialinės globos, poilsio įstaigų budintysis personalas.
4. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, budėjimas Vidaus reikalų ministerijos, Krašto apsaugos ministerijos, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo departamento sistemos, Muitinės departamento prie Finansų ministerijos sistemos, Kalėjimų departamento prie Teisingumo ministerijos įstaigose.
5. Lietuvos Respublikos Prezidentūroje, Seimo kanceliarijoje, ministerijose, Vyriausybės įstaigose, kitose valstybės ir savivaldybės institucijose nei įstaigose ar jų struktūriniuose padaliniuose arba juos aptarnaujančiose įmonėse, įstaigose ar organizacijose:
- Vairuotojų budėjimas patalpose laisvu nuo vairavimo laiku, jeigu nepertraukiamo vairavimo trukmė per parą neviršija keturių su puse valandos, bendra kasdieninio vairavimo trukmė neviršija devynių valandų ir darbo (pamainos) trukmė neviršija dvylikos valandų;
 - Paskirtų budėti automobilius aptarnaujančių mechanikų, dispečerių ir pašto pasiuntinių budėjimas.⁵³

Budėjimo laikas įmonėje kartu su darbo dienos trukme negali viršyti aštuonių valandų darbo dienos trukmės, o budėjimo trukmė įmonėje poilsio ir švenčių dienomis, taip pat namuose negali viršyti aštuonių valandų per parą.

Yra numatyti tam tikri apribojimai skirti budėti įmonėje ar namuose:

- Jaunesniems kaip aštuoniolikos metų asmenims;
- Nėščioms moterims, neseniai pagimdžiusioms moterims, krūtimi maitinančioms moterims, darbuotojams auginantiems vaiką iki trijų metų amžiaus, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki šešiolikos metų, neįgalų asmenį slaugantys asmenys, neįgalūs asmenys jeigu jiems nedraudžia invalidumą nustatanti komisija, budėti įmonėje ar namuose gali būti skiriami tik jų sutikimu.

Šie apribojimai yra panašūs į apribojimus nustatomus asmenims, kurie dirba viršvalandinį darbą bei naktinį darbą.

⁵³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių 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, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“, priimtas 2003 m. gegužės mėn. 14 d. Nr. 587 // Žin., 2003, Nr. 48-2120.

2.7. Darbo trukmė švenčių ir poilsio dienų išvakarėse

Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus. Esant šešių dienų darbo savaitei, prieš poilsio dieną darbas neturi trukti ilgiau kaip penkias valandas.⁵⁴

Žmonės, kurie dirba aštuonias darbo valandas, prieš šventes dirba po septynias darbo valandas. Darbo laikas švenčių bei poilsio dienų išvakarėse nėra trumpinamas asmenims, kurie dirba sutrumpintą darbo laiką ar ne visą darbo laiką.

Prieš švenčių dieną darbo diena trumpinama neatsižvelgiant į tai, ar yra dirbama penkių ar šešių darbo dienų savaitę. Penkių valandų darbo dienos prieš poilsio dieną negalima laikyti sutrumpinta darbo diena, kadangi savaitės darbo laikas išlieka nepakitęs. Taigi, jeigu poilsio diena sutampa su švenčių diena, penkių valandų darbo diena turi būti trumpinama viena valanda. Švenčių dienų nederėtų painioti su poilsio dienomis t.y. su šeštadieniais bei sekmadieniais.

Paprastai skirti dirbti švenčių dienomis yra draudžiama, tačiau yra tam tikras darbų sąrašas, kurie švenčių dienomis galimi:

1. Darbai, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų;
2. Darbai, kurie yra būtini gyventojams aptarnauti;
3. Neatidėliotini remonto bei krovos darbai.

Taip yra sąrašas darbuotojų, kuriuos skirti dirbti švenčių dienomis galima skirti tik jų sutikimu:

- Nėščioms moterims;
- Neseniai pagimdžiusioms moterims;
- Krūtimi maitinančioms moterims;
- Darbuotojams auginantiems vaiką iki trijų metų amžiaus;
- Darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki šešiolikos metų;
- Asmenys iki aštuoniolikos metų.

Už darbą poilsio bei švenčių dienomis, jei toks darbas nėra numatytas grafike, darbuotojo pageidavimu gali būti taikomas kompensavimas pinigais arba suteikiama poilsio diena. Jeigu darbuotojas prašo už darbą poilsio ir švenčių dienomis mokėti pinigais, jam yra mokamas dvigubas valandinis ar dieninis atlygis.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio mėn. 04 d. Įstatymu Nr. IX - 926 // Žin., 2002, Nr. 64-2569.

3. Darbo laikas Rusijos Federacijoje

Rusijos Federacijos Konstitucijos 7 straipsnis nustato, kad Rusijos Federacija – tai socialinė valstybė, kurios politika nukreipta kurti sąlygas, sudarančias laisvą žmogaus vystymosi pagrindą. Rusijos Federacijoje yra saugoma ir garantuojama teisė į darbą, žmonių sveikata, nustatomas garantuotas minimalaus atlyginimo dydis už darbą, užtikrinama valstybės parama šeimai, motinai, tėvui ir vaikams, invalidams ir pagyvenusiems piliečiams, plečiama socialinių įstaigų sistema, nustatomos socialinės pensijos, pašalpos ir kitos socialinės apsaugos garantijos. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nustato, kad kiekvienas žmogus gali lengvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Abejū šių valstybių teisių turinį sudaro teisė į darbo laisvę, t.y. žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti dirbti, teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį, profesiją. Abiem atvejais šios konstitucinės teisės yra realizuotos Lietuvos ir Rusijos darbo kodeksuose.

Rusijos Federacijos darbo kodekse (toliau – RF DK) esamas darbo laiko apibūdinimas nedaug kuo skiriasi nuo Lietuvos Respublikoje naudojamos darbo laiko sampratos. RF DK 91 straipsnis darbo laiką nustato kaip laiką, kurio metu darbininkas, sutinkamai su vidaus tvarkos nuostatomis ir darbo sutarties sąlygomis, turi vykdyti savo darbinius įsipareigojimus.⁵⁵ Į šią sampratą įeina ir tie laiko periodai, kurie nustatomi įstatymų ir kitų teisės normų pagalba ir patenka į darbo laiko reguliavimo sritį. Todėl žiūrint į LR DK 142 str., kuris darbo laiką apibrėžia kaip laiką, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, prilyginant jam ir kitus laikotarpius, galima pamatyti tik gramatinį šių sąvokų skirtumą, kuris visiškai nekeičia pačios įstatymiškai traktuojamos darbo laiko esmės suvokimo.

Rusija, būdama TDO valstybė narė ir ratifikavusi TDO konvenciją Nr. 47 “Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki keturiasdešimties valandų per savaitę”, su kuria sutinkant išreiškė savo pritarimą šio principo įtvirtinimui savo nacionalinėje teisėje. Todėl normalus darbo laikas, remiantis RF DK, sudaro keturiasdešimt valandų per savaitę. Toks pats darbo laiko įtvirtinimas vyrauja ir Lietuvos darbo teisėje, nes Lietuva, būdama valstybė narė, taip pat yra ratifikavusi minėtą TDO konvenciją.

⁵⁵ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ.

Įstatymų leidėjai, nustatydami sutrumpintą darbo laiką abiejų šalių kodeksuose, pirmiausia išskiria, kad šis darbo laiko institutas nustatomas nepilnamečiams. RF DK taip pat skirsto jaunas žmones į grupes nustatydamas sutrumpintą darbo laiką priklausomai nuo jų amžiaus. RF DK 92 str. yra nustatyta, kad darbuotojams, jaunesniems kaip šešiolika metų, normalus darbo laikas, t.y. keturiasdešimties valandų per savaitę, sutrumpinamas šešiolika valandų per savaitę, asmenims nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų – trumpinama keturiomis valandomis. Todėl minėtų dirbančių asmenų darbo laikas per savaitę negali viršyti atitinkamai dvidešimt keturių valandų ir trisdešimt šešių valandų.⁵⁶ Tačiau aiškiai matyti vienas skirtumas, kad RF DK konkrečiai nustato darbo valandų skaičių dirbantiems nepilnamečiams, tačiau žiūrint į LR DK galima pastebėti, kad norma, kuri reguliuoja minėtų asmenų darbo laiką, yra nukreipiamoji (145 str. 1d. 1p.). Todėl norint išsiaiškinti, kiek konkrečiai yra sutrumpinamas darbo laikas nepilnamečiams Lietuvoje, reikia remtis Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatomis. Todėl galima daryti išvadą, kad Rusijos Federacijos darbo įstatymai gana detalai reglamentuoja jaunų asmenų darbo laiką.

Įdomu pastebėti, kad Rusijoje sutrumpintas darbo laikas asmenims su negalia įstatymiškai yra nustatomas pačiame kodekso straipsnyje. Šis nustatymas pasireiškia tuo, kad I ir II grupės invalidams iš anksto nustatomas sutrumpintas darbo laikas, o tai reiškia, kad minėti asmenys dirba penkiomis valandomis per savaitę mažiau. Lietuvoje minėtiems asmenims nustatomas ne visas darbo laikas tiek sumažinant savaitės darbo dienų skaičių ar sutrumpinant darbo dieną, tiek taikant abi darbo laiko sumažinimo formas. Todėl kaip bus nustatoma invalidų darbo laiko trukmė (išskaidoma dalimis ar kitaip), nustato darbuotojas ir darbdavys bendru susitarimu, jei kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros (medicinos) įstaigos išvadoje. Tačiau reikia atkreipti dėmesį į tai, kad Rusijos Federacijoje invalidai, dirbdami sutrumpintą darbo laiką per savaitę, išsaugo garantiją, kuri nedaro įtakos darbo uždarbiui, bet jei darbo laikas tesiekia trisdešimt valandų per savaitę, darbdavys įgauna teisę darbo užmokestį mokėti proporcingai atliktam darbui, t.y. kaip už ne pilną darbo laiką.⁵⁷

RF DK taip pat nustato sutrumpintą darbo laiką asmenims, dirbantiems kenksmingomis ir (arba) pavojingomis sąlygomis. Kenksmingas sąlygas reikėtų suprasti kaip pavojingas. Aplinkos kenksmingi veiksniai kartu yra ir pavojingi darbuotojo sveikatai, nes atsiranda grėsmė susirgti įvairiomis ligomis, iš jų ir profesinėmis. Tačiau dažnai pavojingumas yra akivaizdesnis, todėl galima kalbėti tik kaip apie pavojingus

⁵⁶ Гусов К.Н. Комментарий к кодексу законов о труде Российской Федерации. Москва, 2003.

⁵⁷ „О социальной защите инвалидов в Российской Федерации“ Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ.

veiksnius, pavyzdžiui, jau vien darbas akmens anglies šachtoje, be to, kad jis dar gali būti ir dažniausiai yra kenksmingas, įvardijamas kaip keliantis pavojų darbuotojo ne tik sveikatai, bet dažnai ir gyvybei. Todėl galima daryti išvadą, jog darbas esant kenksmingoms sąlygoms dažniausiai būna ir pavojingas, todėl Rusijos įstatymų leidėjas vartoja šias sąvokas kartu. Darbuotojams, kurie dirba kenksmingomis ar pavojingomis sąlygomis, darbo savaitė gali būti sutrumpinama keturiomis valandomis, o ypatingais atvejais ir priklausomai nuo dirbamo darbo ir dar daugiau. Todėl RF DK 92 str. 1 d. 4 punkte nustatytas sutrumpintas darbo laikas dirbant kenksmingomis ir (arba) pavojingomis sąlygomis ir toks laikas yra keturiomis valandomis trumpesnis už normalų darbo laiką.⁵⁸ Kodekse nėra tiesiogiai pasakyta, kad tas laikas negali būti ilgesnis kaip trisdešimt šešios valandos per savaitę, tačiau, žinant normalią darbo laiko trukmę, nesunku suskaičiuoti, jog jis yra trisdešimt šešios valandos per savaitę. Darbų, kurie yra pavojingi ar kenksmingi, sąrašą nustato Rusijos Federacijos Vyriausybė.

LR DK 145 str. 2 dalis analogiškai atkartoja RF DK nustatytą darbo laiko sutrumpinimą dėl aukščiau paminėtų darbuotojų kategorijos. Skirtumą galima išvelgti tik gramatiniame normos išdėstyme, kadangi Lietuvos Respublikoje asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų sveikatos ir saugos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius, yra nustatoma dirbamo darbo laiko leistina riba. Ši riba yra nustatyta konkrečiai ir negali būti ilgesnė kaip trisdešimt šešios valandos per savaitę.

TDO Konvencijoje Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“, kurią Rusija kaip valstybė narė yra ratifikavusi, iš principo leidžia dirbti nakties metu visoms darbuotojų kategorijoms su tam tikromis išimtimis, kurias sudaro moterų ir jaunų asmenų darbas. Kiekviena valstybė privalo imtis konkrečių veiksmų, kad darbas nakties metu nepakenktų darbuotojų sveikatai, šeimyniniam gyvenimui, visuomeniniams santykiams.⁵⁹ Rusijos Federacijos Darbo kodekso 96 straipsnyje nustatyta naktinio darbo trukmė, kuri yra viena valanda trumpesnė už normalią. Sutrumpinto darbo laiko nustatymas asmenims, kurie dirba naktį, šioje valstybėse yra detaliam reglamentuojamas, tiksliai nurodant teisinio reguliavimo kriterijus ir sąlygas.

Nors Rusijos sutrumpinto darbo laiko nustatymas asmenims, dirbantiems naktį, reglamentuotas panašiai kaip ir Lietuvoje, reiktų atkreipti dėmesį į tokią situaciją, kad darbo laiko sutrumpinimo nakties metu norma LR DK 145 straipsnyje yra nukreipiamoji, kuri konkretizuota visiškai atskirame darbo kodekso 154 straipsnyje, kuris reguliuoja

⁵⁸ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ.

⁵⁹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва, 1999.С.518.

naktinį darbą savarankiškai. RF DK 92 straipsnyje dėl darbo laiko sutrumpinimo nieko nėra kalbama apie naktinio darbo laiko reguliavimą.

Atsižvelgiant į darbo sąlygas, dirbančio asmens fiziologines savybes, darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne protine, emocine įtampa, įstatymai nustato trumpesnę darbo laiko trukmę, kuri atskiroms darbuotojų grupėms yra skirtinga. Reikia paminėti, kad kaimyninių šalių įstatymų leidėjas taip pat yra nustatęs sutrumpintą darbo laiką atskirų kategorijų darbuotojams. Ši norma yra įtvirtinta LR DK 145 str. 2 dalyje, kuri detaliau reglamentuota Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarka“. Nutarime išskiriamos darbuotojų grupės, kurioms trumpinamas darbo laikas.⁶⁰

Darbo laiko sutrumpinimas, remiantis LR Vyriausybės nutarimu Nr. 1195 (Žinios, 2003, Nr. 93-4205), svyruoja nuo dvidešimties iki trisdešimt šešių valandų per savaitę.

RF DK 92 str. taip pat nustatyta, kad federalinis įstatymas gali nustatyti sutrumpintą darbo laiką ir kitoms darbuotojų kategorijoms, pavyzdžiui, pedagogams, medikams ir kitiems, be minėtų jaunų asmenų ir darbuotojų, dirbančių kenksmingomis sąlygomis, kuriems nustatyta trumpesnė darbo laiko trukmė. RF DK 333 straipsnyje yra nustatyta, jog bendroji sutrumpinto darbo laiko norma negali viršyti trisdešimt šešių valandų. Lygiai tokią pačią maksimalią darbo laiko normą galima rasti ir Lietuvos įstatymuose.

Pavyzdžiui, kalbant apie sveikatos priežiūros specialistus, tai RF DK 350 str. jiems darbo savaitė sutrumpinta iki trisdešimt devynių valandų. Prie sveikatos priežiūros specialistų priskirtini ir veterinarai bei kiti darbuotojai, kurių darbo pobūdis susijęs su kova prieš tuberkuliozę, bei darbuotojai, kurių darbas susijęs su gyvulininkystės produktų saugojimu (jiems darbo laikas sutrumpinamas iki trisdešimt valandų per savaitę).⁶¹

Įdomu pastebėti, kad atsižvelgiant į Rusijos geografinę padėtį, įstatymų leidėjai nustatė sutrumpinto darbo laiko institutą, išskirdami papildomai dirbančių asmenų kategoriją (turima omenyje ne tik kaimo vietoves, bet ir teritorijas, esančias Tolimojo Šiaurėje). Čia kalbama apie moteris, vaikus, šeimas ir motinystės saugą. Todėl įstatymai numatė ir apibrėžė teritorines bei klimatines-gamtines gyvenimo ir darbo sąlygas bei jų

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „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“, priimtas 2003 m. rugsėjo mėn. 30 d. Nr. 1195 // Žin., 2003, Nr. 93-4205.

⁶¹ Федеральны закон от 18.06.2001 N 77-ФЗ “О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации” СЗ РФ. 2001.N 26. Ст 2581.

įtaką darbo laikui, nurodytai dirbančių asmenų kategorijai, kuris yra sutrumpintas iki trisdešimt šešių valandų.⁶²

Reikia pažymėti, kad RF DK 92 str. imperatyviai nustato, kad kitiems darbuotojams nustatyti sutrumpintą darbo laiką gali tik federalinis įstatymas.

Garantijas darbuotojams RF DK kodeksas nustato tokias pat kaip ir LR DK. Asmenys, dirbantys ne viso darbo laiko režimu, turi tokias pat teises, kaip ir darbuotojai, dirbantys pilną darbo laiką (visiškai nėra reikšmės, ar tai normalus, ar sutrumpintas darbo laikas). Abiejose valstybėse, jiems taip pat priklauso kasmetinės ir mokslo atostogos, bendra tvarka gali būti skiriamos premijos, o darbo laikas įskaitomas į darbo stažo laiką kaip pilnas darbo laikas ir t.t. Esant tokiems panašumams svarbu būtų pastebėti tokią aplinkybę, kad Rusijoje asmuo, dirbantis nenormuotą darbo dieną (arba jam prilyginant ne visą darbo savaitę), netenka teisės į papildomą poilsį, kuris numatytas pagal RF DK 116 str., jeigu jam nustatyta ne visa darbo diena. Ir jei prie viso šito darbuotojui dar nustatyta ne visa darbo savaitė, tai teisė į nurodytą papildomą poilsį juo panaikinama.⁶³

Atkreiptinas dėmesys, kad RF DK 93 str. nieko nekalbama apie ne viso darbo laiko nustatymą invalidams, asmenims iki aštuoniolikos metų ir asmenims, kuriems sveikatos būklė neleidžia dirbti pilną darbo laiką. Tačiau invalidams (pirmos ir antros grupės), nepilnamečiams asmenims kodekso 92 str. nustato teisę dirbti sutrumpintą darbo laiką.

Taigi, galima daryti išvadą, kad teisinis sutrumpinto darbo laiko reguliavimas kaimyninėje šalyje yra labai panašus. Pažymėtina, kad Rusijos Federacijos įstatymai gana detalčiai reglamentuoja jaunų asmenų darbo laiką. Taip pat šis darbo laiko institutas yra nustatytas tiems darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa ir dirbantiems kenksmingomis sąlygomis. Sutrumpinto darbo laiko nustatymas asmenims, kurie dirba naktį, šiose valstybėse taip pat yra detalčiai reglamentuojamas, tiksliai nurodant teisinio reguliavimo kriterijus ir sąlygas. Todėl darbuotojai yra apsaugoti, jiems įstatymai garantuoja trumpesnę darbo laiko trukmę. Akivaizdu, kad taip reguliuodamas darbo laiko trukmę įstatymų leidėjas stengiasi visiems darbuotojams, atsižvelgiant į jų darbo specifiką, užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, kurias jiems garantuoja ir šalių Konstitucijos.

Apžvelgus abiejų šalių darbo įstatymuose numatytą galimybę dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis, galima daryti išvadą, kad vienoje šalyje detalčiau, kitoje ne tiek detalčiai

⁶² Постановление Президиума Верховного Совета РСФСР от 01-11-90 “О неотложных мерах по улучшению женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе” (ВВС РСФСРю 1990. N24. Ст. 287).

⁶³ Гусов К.Н. Комментарий к кодексу законов о труде Российской Федерации. Москва, 1999.

reglamentuota ši darbo laiko rūšis, tačiau abiejų minėtų šalių darbo įstatymai numato galimybę darbuotojui dirbti ne visą darbo laiką, taip pat reikia pažymėti, kad minėtose šalyse dėl trumpesnės darbo laiko trukmės nustatymo palikta galimybė šalims susitarti, taip pat numatyti atvejai, kada darbuotojas turi teisę reikalauti sutrumpinti jam darbo laiko trukmę.

4. Darbo laikas Latvijos Respublikoje

Siekiant susipažinti su artimiausios Lietuvos Respublikos kaimynės Latvijos Respublikos darbo laiko reguliavimu, trumpai bus aptartas Latvijos Respublikos darbo laiko reguliavimas vadovaujantis Latvijos Respublikos teisės aktais.

Latvijos Respublikos Konstitucijos⁶⁴ 106 straipsnyje yra nurodoma, jog kiekvienas žmogus turi teisę laisvai pasirinkti darbą ir darbo vietą, pagal jo sugebėjimus ir kvalifikaciją. Priverstinis darbas yra draudžiamas. Dalyvavimas nelaimių ir jų pasekmių šalinime, taip pat darbas pagal teismo sprendimą, negali būti laikomas priverstiniu darbu. Teisė laisvai pasirinkti darbą Lietuvos Respublikos Konstitucijoje taip pat įtvirtinta. Šios abiejų valstybių konstitucinės teisės yra realizuotos Latvijos Respublikos darbo įstatyme bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Latvijos Respublikos darbo įstatyme (toliau – LR DĮ) pateikta darbo laiko samprata nedaug kuo skiriasi nuo Lietuvos Respublikos darbo kodekse pateiktos darbo laiko sampratos. LR DĮ 130 straipsnis darbo laiką apibudina kaip laiko tarpą, kai darbuotojas dirba darbą arba yra darbdavio dispozicijoje išimant pertraukas. Darbo pradžia ir pabaiga turi būti nustatoma darbo procedūrų normomis, nepertraukiamo darbo grafikais arba darbo sutartimi.⁶⁵ LR DK pateikta darbo laiko samprata yra analogiška LR DĮ pateiktai darbo laiko sampratai, skirtumas yra tik gramatinėje sakinio išraiškoje, todėl tai iš esmės tai nekeičia pagrindinės darbo laiko sąvokos.

Kaip ir Lietuva, taip ir Latvija yra ratifikavusi ir tuo pačiu pritarusi 47 TDO konvencijai “Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki keturiasdešimt valandų per savaitę”. Todėl tiek Lietuvoje, tiek ir Latvijoje normalus darbo laikas per savaitę yra keturiasdešimt valandų.

LR DĮ 132 straipsnis yra skirtas asmenims iki aštuoniolikos metų. LR DK apie asmenų iki aštuoniolikos metų darbo laiką yra kalbama 145 straipsnyje, kuris reguliuoja sutrumpintą darbo laiką.

Lietuvoje reguliuojant nepilnamečių vaikų darbo laiką didžiausią vaidmenį atlieka ne LR DK, o LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kuris išskiria dvi nepilnamečių vaikų grupes, t.y. vaikai ir paaugliai. Vaikams, kurie yra iki šešiolikos metų amžiaus, pagal šį įstatymą yra nustatytas sutrumpintas darbo laikas – iki dviejų valandų

⁶⁴ Latvijos Respublikos Konstitucija, priimta 1922 m. vasario mėn. 15 d.

http://www.saeima.lv/LapasEnglish/Constitution_Visa.htm

⁶⁵ Latvijos Respublikos darbo įstatymas, patvirtintas 2001 m. birželio mėn. 20 d. <http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwelat.htm>

per dieną mokslo metų laiku ir dvylikos valandų per savaitę, jei dirbama trimestro ar semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos. Paaugliams, kurie yra ne jaunesni kaip šešiolikos metų ir ne vyresni kaip aštuoniolikos metų, su kasdienine pamokų trukme leidžiama dirbti ne daugiau kaip aštuonias valandas per parą ir ne daugiau kaip keturiasdešimt valandų per savaitę, įskaitant į šį laiką ir pamokų trukmę per savaitę.

Ne mokslo metų laiku, vaikams leidžiama dirbti septynias valandas per dieną ir trisdešimt penkias valandas per savaitę. Įstatymiškai šis darbo laikas gali būti pailgintas iki aštuonių valandų per dieną ir keturiasdešimties valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako penkiolika metų.

LR DĮ 132 straipsnyje yra nustatyta, jog asmenys sulaukę trylikos metų negali būti įdarbinti daugiau kaip dviems valandoms per dieną ir dešimt valandų per savaitę, jeigu darbas yra dirbamas mokslo metų metu. Tuo tarpu, jeigu yra dirbama atostogų metu gali būti nustatoma keturių valandų per dieną ir dvidešimt valandų per savaitę darbo laiko trukmė.

Iki aštuoniolikos metų asmenims, vadovaujantis LR DĮ turi būti nustatoma penkių darbo dienų savaitė. Šie asmenys negali būti įdarbinti daugiau kaip septynias valandas per dieną ir trisdešimt penkias valandas per savaitę.

Taip pat remiantis LR DĮ asmenys, kurie jau yra aštuoniolikos metų ir be darbo dar mokosi pradinėje mokykloje arba profesinėje mokykloje visas darbo laikas turi būti sumuojamas ir negali viršyti septynių valandų per dieną ir trisdešimt penkių valandų per savaitę. Jeigu asmenys iki aštuoniolikos metų dirba keliose darbo vietose, tai tokiu atveju darbo laikas taip pat turi būti sumuojamas.

Šiuo atveju vadovaujantis LR DĮ asmenų iki aštuoniolikos metų darbo laikas yra gerokais trumpesnis nei Lietuvoje. Jeigu LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas asmenims iki šešiolikos metų amžiaus nustato dvylikos darbo valandų per savaitę darbo laiką, tai LR DĮ šiems asmenims nustato tik dešimties valandų darbo laiko trukmę. Taip pat asmenims, kuriems yra sukakę šešiolikos metų amžius LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas nustato ilgesnį darbo laiką nei LR DĮ. Tokiems asmenims yra nustatomas aštuonių valandų per parą ir ne daugiau kaip keturiasdešimt valandų per savaitę darbo laiko trukmė, pagal LR DĮ šie asmenys negali dirbti ilgiau kaip septynias valandas per dieną ir trisdešimt penkias valandas per savaitę.

LR DĮ 133 straipsnis yra skirtas darbo savaitės trukmei. LR DK nėra straipsnio, kuris taip konkrečiai kaip LR DĮ apibrėžtų darbo savaitės trukmę.

LR DĮ yra numatyta, jog darbuotojams yra nustatoma penkių dienų darbo savaitė. Jeigu dėl darbo pobūdžio negalima nustatyti penkių dienų savaites, darbdavys pasikonsultavęs su darbuotojo atstovais gali nustatyti šešių darbo dienų savaitę. Jeigu yra numatyta šešių dienų savaitė, tai dienos darbo laikas negali viršyti septynių darbo valandų.

Tų darbuotojų, kurių darbas yra susijęs su ypatingomis, rizikingomis sąlygomis, darbo dienos laikas negali viršyti šešių valandų.

Darbo laikas šeštadieniais turi pasibaigti ankščiau negu paprasta diena. Darbo laikas šeštadieniais turi būti nustatomas kolektyvinėmis sutartimis darbo procedūrų normomis bei darbo sutartimis.⁶⁶

Ne visas darbo laikas yra reglamentuojamas tiek LR DK, tiek ir LR DĮ. Nei LR DK, nei LR DĮ nepasako koks tikslus yra ne visas darbo laikas. Abi valstybės ne visą darbo laiką apibrėžia visiškai vienodai, teigdamos, jog tai laikas, kuris yra trumpesnis už normalią darbo dienos ir darbo savaitės trukmę. Taip pat abi valstybės kalba apie tuos darbuotojus, kuriems pareikalavus turi būti nustatytas ne visas darbo laikas. Abiejų valstybių įstatymuose yra kalbama apie nėščias moteris, apie auginančias vaikus moteris, krūtimi maitinančias moteris, tačiau tik šiomis ir daugeliui valstybių įprastomis darbuotojų kategorijomis Lietuva ir Latvija yra panašios. Abi šios valstybės turi ir skirtingą darbuotojų, kurių pareikalavimu gali būti nustatytas ne visas darbo laikas, sąrašą.

LR DK prie asmenų, kuriems gali būti taikomas ne visas darbo laikas priskiria:

- Darbuotojus, auginančius vaiką iki trijų metų, bei darbuotojus, kurie vieni augina vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų;
- Darbuotojų iki aštuoniolikos metų reikalavimu;
- Invalidų reikalavimu pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą;
- Darbuotojų, slaugančių sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal medicinos įstaigos išvadą.

LR DĮ numatytas darbuotojų, kurių pareikalavimu gali būti nustatytas ne visas darbo laikas, sąrašas yra kur kas trumpesnis. Prie jau minėto bendro Lietuvos ir Latvijos darbuotojų, kurių pareikalavimu gali būti nustatytas ne visas darbo laikas, sąrašo LR DĮ 134 straipsnis pateikia dar dvi kategorijas darbuotojų:

- Darbuotojai, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų;
- Darbuotojai, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

⁶⁶ Latvijos Respublikos darbo įstatymas, patvirtintas 2001 m. birželio mėn. 20 d. <http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwelat.htm>

Darbo laiko trukmę švenčių ir poilsio dienų išvakarėse Lietuvos Respublikos DK ir Latvijos Respublikos DĮ reglamentuoja taip pat. Šių valstybių įstatymuose yra numatyta, jog švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė yra sutrumpinama viena valanda.

Kalbant apie viršvalandinį darbą, šio darbo laiko trukmės reglamentavimas abiejuose valstybėse yra skirtingas. Pačią viršvalandinio laiko sampratą abiejų valstybių teisė apibrėžia vienodai teigdama, jog tai darbo laikas, kuris viršija normalų darbuotojo darbo laiką. LR DK yra nustatyta, kad viršvalandiniai darbai skiriami darbdavio valia be darbuotojo sutikimo. LR DĮ kalba visai kitaip. Čia viršvalandiniai darbai yra galimi tik tuomet, jeigu darbuotojas ir darbdavys taip susitaria raštu. Tiek Lietuvos Respublikos DK, tiek ir Latvijos Respublikos DĮ numato darbų sąrašą, kuriems atlikti darbdavys darbuotoją skiria be jo sutikimo. Šis darbų sąrašas yra šiek tiek kitoks nei įprastiniai, kasdieniai darbai. Šiam sąrašui yra priskiriami tokie darbai, kai dėl tam tikrų priežasčių yra neįmanoma nukelti darbų vėlesniam laikui, kai yra siekiam užkirsti kelią pavojams bei nelaimėms ir pan.

LR DĮ 136 straipsnyje yra numatyta, jog jeigu viršvalandinis darbas tęsiasi ilgiau kaip šešias dienas iš eilės, tuomet darbdaviui reikia gauti leidimą iš darbo inspekcijos tolesniam viršvalandiniam darbui, išskyrus tuomet, kai tikimasi, jog panašus darbas nebus pasikartosis. Taip pat šis darbas negali trukti ilgiau kaip vieną šimtą keturiasdešimt keturias valandas per keturis mėnesius.

LR DK 152 straipsnis nustato, kad darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės negali viršyti keturių valandų ir vieno šimto dvidešimtys valandų per metus. Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų. Tai reiškia, jog maksimalus viršvalandžių skaičius per savaitę yra aštuonios valandos. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip šimto aštuoniasdešimtys valandų per metus.

Apskaičiavus šių dviejų valstybių viršvalandinio laiko trukmę per vieną mėnesį gauname, kad Lietuvoje apytiksliai per vieną mėnesį darbuotojas gali dirbti tik dešimt valandų viršvalandinio darbo, o Latvijoje apytiksliai per vieną mėnesį darbuotojas gali dirbti trisdešimt šešias valandas viršvalandinio darbo. Todėl galime daryti išvadą, kad Latvijos Respublikoje viršvalandinio darbo trukmė per vieną mėnesį yra beveik keturis kartus didesnė negu Lietuvoje.

Taip pat šių dviejų valstybių įstatymai yra pateikę sąrašą asmenų, kuriems yra draudžiami viršvalandiniai darbai.

Naktiniu darbu šių valstybių įstatymai laiko kalendorinį laiką nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Darbuotojams dirbantiems naktį yra užtikrinama teisė pasitikrinti sveikatą. Šias paslaugas privalo apmokėti darbdavys. Jeigu darbuotojas dėl gydytojų pateiktos sveikatos išvados negali tęsti darbo nakties metu, jis privalo būti perkeltas į tokį darbą, kurį darbuotojas gali dirbti. Tiek Lietuvoje, tiek ir Latvijoje yra sąrašas asmenų, kuriems yra draudžiama dirbti naktį. Tokių asmenų sąrašas Latvijoje yra kur kas platesnis nei Lietuvoje. Lietuvoje dirbti draudžiama tik dviejų kategorijų asmenims, tai nepilnamečiai asmenys bei darbuotojai, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada, o Latvijoje negali dirbti iki aštuoniolikos metų vaikai, nėščios moterys, moterys metus po gimdymo, krūtimi maitinančios moterys, moterims, kurioms daktaro nuomone toks darbas neigiamai įtakoja jų ir vaiko saugumą ir sveikatą. Tačiau moterys, auginančios iki trijų metų vaiką gali būti įdarbinamos tik su jų sutikimu. Tuo tarpu Lietuvoje, priešingai negu Latvijoje, visi aukščiau išvardinti atvejai gali būti skiriami dirbti naktį.

Dar viena darbo laiko rūšis numatyta LR DĮ yra nepertraukiamas darbas. Lietuvoje tokia darbo laiko rūšis nėra numatyta, tačiau Lietuvoje tokia darbo laiko trukmė yra priskiriama prie viršvalandinio darbo. LR DĮ 139 straipsnyje yra teigiama, jog jeigu yra reikalinga užtikrinti nepertraukiamą darbo procesą darbdavys pasitaręs su darbuotojo atstovais gali nustatyti nepertraukiamą darbą.

Taip pat LR DĮ 140 straipsnis numato dar vieną darbo laiko rūšį, jeigu dėl darbo pobūdžio negalima laikytis normalaus dienos arba savaitės darbo laiko numatyto tam tikroms darbuotojų kategorijoms, darbdavys pasitaręs su darbuotojo atstovais gali nustatyti nepertraukiamą darbo laiką. Ši darbo laiko rūšis Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra taip pat numatyta prie viršvalandinio darbo.

Išvados ir pasiūlymai

Išanalizavus magistro darbo temą, t.y. darbo laiko rūšys ir jų tarpusavio sąveika, galima pateikti tokias išvadas bei pasiūlymus:

1. Magistro darbo tema yra aktuali ir nagrinėtina, kadangi darbo laiko reglamentavimas yra svarbus tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui. Darbdaviui yra svarbu žinoti, kaip yra reguliuojamas darbo laikas siekiant užtikrinti normalų ir kaip galima naudingesnę įmonės darbą, nepažeidžiant darbuotojo teisės į darbą, bei sveikas ir saugias darbo sąlygas. O darbuotojui yra svarbu žinoti savo garantijas darbo santykiuose, kiek tai yra susiję su darbuotojo teisėmis į darbą, teisingą atlygį už išdirbtą darbo laiką bei sveikas ir saugias darbo sąlygas. Šis suderinimas neapsiriboja tik normalų darbo laiką ir normaliomis darbo sąlygomis dirbančių darbuotojų.
2. Lietuvoje yra įgyvendinta dauguma tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės normų, kurios reglamentuoja darbo laiko reguliavimą, todėl galima daryti išvadą, kad Lietuvoje yra suderinti darbuotojo ir darbdavio interesai, kiek tai yra susiję su darbo laiko reglamentavimu, bei užtikrinta pagrindinių darbuotojo ir darbdavio interesų apsauga.
3. Viena iš pagrindinių darbo laiko reglamentavimo Lietuvoje problemų yra teisės normų dėl nelankstaus darbo nebuvimas. Darbuotojas yra suinteresuotas dirbti jam patogiu laiku ir gauti už tai atitinkamą atlyginimą. Lankstaus darbo laiko įvedimas darbuotojui leistu dirbti nustatyta darbo laiką jam patogiu su darbdaviu suderintu laiku. Jeigu darbo laikas būtų reguliuojamas lanksčiau, tai sumažėtų darbuotojų trūkumas ir emigracija. Šiuo metu darbuotojai, kurie nori dirbti ilgesnį darbo laiką, privalo sudaryti kolektyvinę darbo sutartį, kurios sudarymui reikia laiko bei finansų, arba sudaryti papildomą darbo sutartį. Nelankstumas trukdo efektyviai paskirstyti turimus darbo išteklius. Lankstesnis darbo laiko reguliavimas mažina paskatas dirbti nelegaliai. Nelegalus darbas rizikingas ir darbuotojui, ir darbdaviui, todėl lankstus darbo laiko reguliavimas leistų legaliai susitarti dėl viršvalandinio darbo, ir suteiktų darbuotojui teisę spręsti, ar nori ir gali jis dirbti ilgiau, kokio atlygio už tai nori ir kiek ilgai galėtų dirbti ilgiau.
4. Viršvalandiniai darbai taip pat yra viena iš problemų. Viršvalandiniai darbai dažniausiai yra atliekami nelegaliai ir už tai nėra tinkamai atlyginama, todėl šioje situacijoje labiausiai nukenčianti šalis yra darbuotojas. Siūloma teisės aktais nustatyti didesnę viršvalandinių darbų pasirinkimo modelį bei nustatyti atitinkamą

atlygį už viršvalandinį darbą. Leidus ilgesnius viršvalandinius darbus ir už tai tinkamai atlyginant sumažėtų migracija bei nelegalus darbas.

5. Nustatyta maksimali darbo dienos bei darbo savaitės trukmė, tai dar viena problema. Pakeitus darbo dienos ir darbo savaitės maksimalų laiką, o tiksliau jį padidinus, tikėtina, jog išnyktų poreikis viršvalandiniams darbams ir darbo laiko reguliavimas būtų paprastesnis bei lankstesnis tiek darbuotojui, tiek ir darbdaviui.
6. Lietuvoje darbo laiko reguliavimas iš esmės yra panašus į Rusijos Federacijos ir Latvijos Respublikos darbo laiko reglamentavimą, todėl darbuotojams, migruojantiems dirbti į šias kaimynines valstybes, yra užsitikrinamos tokios pačios darbo sąlygos, laiko prasme, kaip ir Lietuvoje.

Santrauka

Darbo laiko trukmės rūšys ir jų tarpusavio sąveika

Darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, bei kiti šiam laikui prilyginami laikotarpiai.

Lietuvoje teisės aktais yra įtvirtintas itin griežtas darbo laiko reguliavimo modelis: yra nustatyta maksimali darbo dienos ir savaitės trukmė, viršvalandinis darbas yra galimas tik nustatytais atvejais. Viena iš pagrindinių darbo laiko reglamentavimo problemų yra nesutarimai tarp darbdavio ir darbuotojo. Darbuotojas yra suinteresuotas dirbti kuo trumpiau ir už tai gauti didelį atlygį, o darbdavys nori, kad darbuotojas dirbtų kuo ilgiau ir mokėti jam kuo mažiau. Siekiant užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas atskirų kategorijų asmenims, yra nustatytos specialios taisyklės, susijusios su jų darbo laiko trukme.

Lietuvoje darbo laiko reguliavimas iš esmės yra panašus į Rusijos Federacijos ir Latvijos Respublikos darbo laiko reglamentavimą, todėl darbuotojams, migruojantiems dirbti į šias kaimynines valstybes, yra užsitikrinamos tokios pačios darbo sąlygos, laiko prasme, kaip ir Lietuvoje.

Summary

Means of Working Time Duration and their Interaction

Working time is any period during which the employee must work carrying out his activity or duties, and other periods equivalent to it.

The legal acts of Lithuania establish particularly strict regulation of working time: it is fixed maximum daily and weekly working time and overtime works may be applied only in specified cases. The main problem regarding the regulation of working time is disagreement between the employer and the employee. The employee is interested to work less and to receive high salary whereas the employer is willing to fix longer working hours and to pay low salary. In order to ensure safe and non-hazardous working conditions special rules regarding the duration of working time are established for a specific category of workers.

Since the regulation of working time in Lithuania is similar to the regulation of working time in the Federation of Russia and to the regulation of working time in the Republic of Latvia for the employers going to work to these neighbourhood countries the same working conditions, by means of working time, shall be ensured.

Naudota literatūra

Norminiai teisės aktai

1. Tarptautiniai teisės aktai

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos

1. 1990 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 “Dėl naktinio darbo” // Žin., 1996, Nr. 31-767.
2. 1935 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 “Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę” // Žin., 1996, Nr. 27-649.
3. 1946 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 79 “Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo nepramoniniuose darbuose” // Žin., 1996, Nr. 27-650.
4. 1948 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 90 “Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje (pakeista)” // Žin., 1996, Nr. 28-673.

Europos Tarybos dokumentai

1. 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisyta) // Žin., 2001, Nr. 49-1704.
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Generalinės Asamblėjos priimta ir paskelbta 1948 m. gruodžio 10 d. rezoliucija 217 A (III) // Žinios, 2006, 68-2497.

2. Europos Sąjungos teisės aktai

1. Tarybos 1994 m. direktyva 94/33/EB “Dėl jaunimo darbo apsaugos” // Official Journal of European Communities, 1994, L 216/12.
2. Tarybos 2003 m. direktyva 2003/88/EB “Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų” // Official Journal of European Communities, 2003, Nr. L 299/9.
3. Tarybos 1997 m. direktyva 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“, Official Journal of European Communities, 1998, Nr. L 014.

4. 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. // Specialus leidimas, 2004, Nr.1.

3. Lietuvos Respublikos teisės aktai

Lietuvos Respublikos įstatymai (su pakeitimais)

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Žin., 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio mėn. 04 d. Įstatymu Nr. IX - 926 // Žin., 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, patvirtintas 1993 m. liepos mėn. 01 d. Nr. IX-1672 // Žin., 2003, Nr. 70-3170.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių 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, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“, priimtas 2003 m. gegužės mėn. 14 d. Nr. 587 // Žin., 2003, Nr. 48-2120.
2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „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“, priimtas 2003 m. rugsėjo mėn. 30 d. Nr. 1195 // Žin., 2003, Nr. 93-4205.
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“, priimtas 2003 m. sausio mėn. 29 d. Nr.138 // Žin., 2003, Nr. 13-502.

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“, priimtas 2004 m. lapkričio mėn. 29 d. Nr. 1508 // Žin., 2004, Nr. 173-6406.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl papildomų ir specialiųjų pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“, priimtas 2003 m. vasario mėn. 03 d. Nr. 160 // Žin., 2003, Nr. 14-559.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbo vietų higieninio įvertinimo“, priimtas 1994 m. birželio mėn. 29 d. Nr. 530 // Žin., 1994, Nr. 51-970.
7. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas „Dėl higieninės darbo aplinkos veiksmų klasifikacijos tvirtinimo“, priimtas 1998 m. gruodžio mėn. 31 d. Nr. 799 // Žin., 1999, Nr. 3-78.
8. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“, priimtas 2003 m. spalio mėn. 17 d. Nr. A1-160 // Žin., 2003, Nr. 101-4573.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ 2 punkto nuostatą

Rusijos Federacijos ir Latvijos Respublikos įstatymai

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года // Российская газета, 1993-12-25.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Российская газета, 2001, N 256.
3. Гусов К.Н. Комментарий к кодексу законов о труде Российской федерации. Москва, 2003.
4. "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ // СЗ 1995-11-27 N 48.
5. Федеральны закон от 18.06.2001 N 77-ФЗ “О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации” СЗ РФ. 2001.N 26. Ст 2581.
6. Постановление Президиума Верховного Совета РСФСР от 01-11-90 “О неотложных мерах по улучшению женщин, семьи, охраны материнства и детства в селе” (ВВС РСФСРЮ 1990. N 24. Ст. 287).

7. Приказ Федеральной службы занятости РФ от 26 мая 1993 г. «О порядке предоставления компенсационных выплат работникам организаций, вынужденно работающим неполный рабочий день или неполную рабочую неделю».
8. Latvijos Republikos Konstitucija, priimta 1922 m. vasario mėn. 15 d.
9. Latvijos Republikos darbo įstatymas, patvirtintas 2002 m. birželio mėn. 20 d.

4. Specialioji literatūra

1. V.Tiažkijus, R.Petravičius, G.Bužinskas. Darbo teisė. // Vilnius, Saulužė, 1999.
2. A.Dambrauskas, V.Nekrašas, I.Nekrošius. Darbo teisė. // Vilnius, Mintis, 1990.
3. S.Vansevičius. Valstybės ir teisės teorija. // Vilnius, Justitia, 2000.
4. D.Mikelėnienė, V.Mikelėnas. Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai. // Vilnius, Justitia, 1999.
5. P.Benėtis. Darbo teisė. // Klaipėda, Klaipėdos universiteto leidykla, 2005.
6. Advokatų kontora Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai. Darbo teisės žinynas. Konsultacijos vadovui. // Vilnius, Verslo žinios, 2003.
7. Lietuvos Republikos Darbo kodekso komentaras III // Vilnius, Justitia, 2003.
8. Панкин М.Е., Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Москва, 1979. С. 18.
9. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва, 1999. С. 518.

5. Praktinė medžiaga

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *Z.Jankauskaitė, J.Grudžiūnienė, J.Kačinskaitė v Kauno Medicinos Klinikos*, bylos Nr. 3K-7-134/2001.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 05 d. nutartis civilinėje byloje *A.Kišonas, AB „NORD/LB“ bankas*, bylos Nr. 3K-3-449/2005.

6. Nuorodos internete

<http://www.constitution.ru/10003000/10003000-3.htm>

<http://www.garweb.ru/project/mintrud/tk/>

<http://www.lrinka.lt>

<http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwelat.htm>

http://www.saeima.lv/LapasEnglish/Constitution_Visa.htm