

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Gabrielės Prigorodovaitės
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbuotojo teisė atsijungti: teisinio reguliavimo poreikis

Employee Right to Opt Out: The Need for Legal Regulation

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentas: doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius

2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamas darbuotojų teisės atsijungti ir jo reguliavimo poreikis. Visų pirma, darbe bus atskleidžiama nuotolinio darbo (teledarbo) samprata ir raida, COVID-19 poveikis nuotoliniam darbui bei skaitmeninių technologijų įtaka darbo sferoje. Taip pat bus apžvelgiama darbuotojo teisės atsijungti nuo skaitmeninių darbo įrankių problematika, pasitelkiant tiek Lietuvos, tiek užsienio teismų praktiką, bus aptarti galimi reguliavimo aspektai ir ateityje numatomos perspektyvos.

Pagrindiniai žodžiai: nuotolinis darbas, teledarbas, darbuotojo teisė atsijungti, darbo ir poilsio laikas.

This work analyzes the right of employees to disconnect and the need for its regulation. In particular, the work will reveal the concept and evolution of teleworking, the impact of COVID-19 on teleworking and the influence of digital technologies in the field of work. We will also review the problem of the employee's right to disconnect from digital work tools using both Lithuanian and foreign practice. We will discuss the future prospects and possible aspects of regulation.

Keywords: teleworking, the worker's right to disconnect, working and rest time.

TURINYS

IŽANGA	2
1. NUOTOLINIS DARBAS IR INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ POVEIKIS DARBO TEISĖJE.....	4
1.1. Nuotolinio darbo (teledarbo) samprata.....	4
1.2. COVID-19 pandemijos poveikis nuotoliniam darbui	14
1.3. Skaitmeninių technologijų įtaka darbo organizavimui	18
2. EUROPOS SĄJUNGOS REGLAMENTAVIMAS DĖL DARBO IR POILSIO LAIKO ATSKYRIMO.....	26
2.1. Darbo ir poilsio laiko atskyrimas dirbant nuotolinį darbą.....	26
2.2. Teisinis reguliavimas dėl teisės atsijungti užsienio valstybėse	33
3. TEISINIS REGULIAVIMAS DĖL TEISĖS ATSIJUNGTI LIETUVOJE.....	44
3.1. Probleminiai aspektai	44
3.2. Reguliavimo perspektyvos	52
IŠVADOS	56
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	58
SANTRAUKA	64
SUMMARY	65

IŽANGA

Temos aktualumas. Besivystančiame pasaulyje žmonių kasdienybėje atsiranda vis daugiau originalesnių metodų, susijusių su darbo sfera. Esminiai pokyčiai pasireiškė informacinių technologijų srityje, ypač nuo 1990 m. prasidėjusi sparti interneto plėtra ir galimybė naudoti tuos pačius elektroninius dokumentus tiek namuose, tiek biuruose, visame pasaulyje sumažino poreikį darbuotojui fiziškai būti organizacijoje ar darbo vietoje (Nakrošienė *et al.*, 2016, p. 364). Skaitmeninių priemonių sklaida suformavo reikšmingus pokyčius darbo rinkai, įmonių valdymui, taip pat darbuotojų asmeniniam gyvenimui, suteikiant galimybes efektyviau keistis ir dalintis informacija. Šiomis dienomis tobulėjant skaitmenizacijai ir lankstesniam darbo organizavimo būdai, vis dažniau kyla probleminis klausimas dėl darbuotojų teisės atsijungti. Darbuotojai jaučia psichologinį spaudimą reaguoti į darbdavių pavestas užduotis, skambučius, elektroninius laiškus ar klientų užklausas, neatsižvelgiant į nustatytą darbo ir poilsio laiko režimą. Komunikacijos platformos palengvino darbo procesą, tačiau panaikino aiškias ribas tarp darbo ir poilsio laiko. Lietuvoje, deja, bet nėra teisinio specialaus reglamentavimo dėl darbuotojų teisės atsijungti. Dėl šios teisės reglamentavimo trūkumo Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybės ėmėsi teisinių priemonių, kurios užtikrintų darbuotojų psichologinę gerovę, kad būtų išlaikomas darbo bei asmeninio gyvenimo balansas. Prancūzija ir Ispanija buvo vienos pirmųjų šalių, įtvirtinusių teisę atsijungti. Šių šalių reglamentavimas bei patirtis gali suteikti reikšmės ir Lietuvai, kuri skatintų svarstyti pritaikyti veiksmingas teises apsaugos priemones. Šio darbo tema yra aktuali tuo, jog dėl nuolatinio pasiekiamumo lūkesčio darbuotojai patiria didelį darbo krūvį, stresą ir fizinį išsekimą, dėl ko yra prarandamos ribos tarp profesinio darbo bei asmeninio gyvenimo. Darbuotojai nėra visapusiškai apsaugoti nuo neatlygintino darbo po darbo valandų.

Darbo tikslas – atskleisti darbuotojų teisės atsijungti probleminius aspektus.

Darbo uždaviniai:

- 1) išanalizuoti nuotolinio darbo (teledarbo) sampratą, skaitmeninių technologijų įtaką bei esminius bruožus;
- 2) aptarti ES reglamentavimą dėl darbo ir poilsio laiko atskyrimo, taip pat teisinį reguliavimą kai kuriose užsienio valstybėse;
- 3) aptarti darbuotojų teisės atsijungti reguliavimo problematiką Lietuvoje ir galimas ateities teisinio reglamentavimo perspektyvas.

Objektas. Šio magistro darbo tyrimo objektas yra darbuotojo teisė atsijungti: teisinio reguliavimo poreikis.

Tyrimo metodai. Rengiant magistro darbą, buvo naudojami šie metodai: istorinis, aprašomasis, lingvistinis, loginis, apibendrinimo, lyginamasis, analitinis. Remiantis istoriniu metodu – analizuojama nuotolinio darbo (teledarbo) formavimosi raida įvairiais laikotarpiais. Remiantis aprašomuoju metodu – siekiama pateikti autorių interpretacijas bei skirtingus požiūrius dėl nuotolinio darbo (teledarbo) atsiradimo ir sistemiškai pereiti prie teisės atsijungti reglamentavimo įgyvendinimo galimybės, taip pat aptarti teisės aktus. Lingvistinis metodas – naudojamas siekiant – išnagrinėti nuotolinio darbo (teledarbo) sampratas ir terminologiją. Loginis metodas – naudojamas siekiant aptarti teisės atsijungti problematiką, asmeninio gyvenimo ir darbo ribų nykimą, perdegimą bei nuosekliai pereiti prie šių teiginių išvados. Apibendrinimo metodas – naudojamas siekiant pateikti apibendrintas temas išvadas. Lyginamasis metodas – naudojamas siekiant palyginti kitas ES šalis dėl teisės atsijungimo reguliavimo taikymo, išryškinant ateities perspektyvas ir Lietuvoje. Analitinis metodas – naudojamas siekiant pateikti statistinius duomenis, atspindinčius perdegimo problematiką, įvairių šalių įmonių nuotolinio darbo susitikimų statistiką.

Darbo originalumas. Iki šiol Lietuvos teisės kontekste ši tema nėra plačiai išnagrinėta, todėl magistro darbe atskleidžiami esminiai aktualumo ir trūkumų aspektai. Šis darbas originalus tuo, kad nagrinėjamas darbuotojų teisės atsijungti reguliavimo poreikis, probleminiai aspektai ne tik užsienio šalyse, bet ir Lietuvoje. Mokslininkai, nagrinėjantys ir tyrinėjantys šią temą, yra J.C. Messenger, E. Figueiredo, P. Miguel. Šis magistro darbas išsiskiria naujumu, o tai prisideda prie darbo teisės modernizavimo ir skatina visuomenę svarstyti dėl teisinių reformų bei jų įtvirtinimo ateityje.

Svarbiausi šaltiniai. Atsižvelgiant į magistro darbo temą, iškeltus uždavinius, buvo naudojamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Ypatingas dėmesys buvo skiriamas analizuojant ES direktyvas: Europos Parlamento 2021 m. sausio 21 d. rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti 2019/2181(INL), kurioje išreiškiamas teisinio reguliavimo poreikis ES lygmeniu, Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB, kuria siekiama atskirti darbo ir poilsio laiko ribas. Taip pat buvo pasitelkta Gintarės Tamašauskaitės-Janickės disertacija, straipsniais, ir užsienio teisinė literatūra. Darbe analizuojami Prancūzijos ir Ispanijos teisės aktai, aiškiai reglamentuojantys atsijungimo teisę, siekiant įvertinti galimą poveikį bei įgyvendinimą Lietuvoje.

1. NUOTOLINIS DARBAS IR INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ POVEIKIS DARBO TEISĖJE

Šiomis dienomis informacinių technologijų modernumas yra ne tik efektyvi asmeninių poreikių tenkinimo priemonė, kurianti asmeniui pridėtinę vertę ir komfortą, tačiau tai vis labiau populiarėjantis darbo įrankis. Šiuolaikinėje darbo rinkoje skaitmeninių priemonių išmanumas palengvino darbuotojų darbo sąlygas, o nuotolinis darbas tapo puikia alternatyva tradiciniam darbui biure, tačiau dideliu iššūkiu darbuotojų teisei atsijungti nuo internetinės darbo platformos. Nuotolinio darbo raida darbo rinkoje nuolat transformavosi, tačiau darbo procese siekė sparčiai modernizuotis.

Kadangi nuotolinis darbas yra viena iš inovatyvių ir lanksčių darbo organizavimo formų, sparčiai išplitusių pasauliniu mastu, o ypač per COVID-19 pandemiją, kitose šio darbo temose bus aptarta nuotolinio darbo sąvoka, teledarbo samprata ir skaitmeninių technologijų įtaka darbo santykiuose bei jo organizavime.

1.1. Nuotolinio darbo (teledarbo) samprata

Pastaruoju metu nuotolinis darbas tapo itin populiarius darbo sferoje. Šiuolaikinių žmonių gyvenimo pažangumas ir spartus prisitaikymas prie naujų darbo rinkos tendencijų nulėmė darbo sąlygų pokyčius, suteikiant darbuotojams daugiau privalumų. Negalima būtų išskirti vienos bendrinės sąvokos formos, kuri tiksliai apibrėžtų nuotolinio darbo sampratą. Remiantis literatūros šaltiniais, pastebėtina, kad galima rasti daug nuotolinio darbo apibrėžimų, o dėl skirtingų autorių požiūrių, suvokimų, taip pat šalių teisinio reglamentavimo aspektų, pati sąvoka interpretuojama nevienareikšmiškai. Nuotolinis darbas yra interpretuojamas, kaip vienas iš ryškiausių pavyzdžių, atskleidžiančių darbo organizavimo pokyčius informacinėje visuomenėje ir netipinių darbo teisinių santykių formavimąsi (Tamašauskaitė, 2013, p. 192). Tradiciniai teisiniai darbo santykiai pamažu tapo lankstesni, formuojantys naujas tendencijas, teises normas ir organizacinių procesų tobulėjimą. Tai taip pat skatino naujų darbo modelių atsiradimą ir darbo rinkos dinamiką. Pasak I. Hardil ir A. Green, nuotolinio darbo samprata skiriasi priklausomai nuo to, ar darbuotojas dirba namuose, ar keliaudamas (Nakrošienė, *et al.*, 2016, p. 366). Remiantis autorių teigimu, tai atspindi skirtingus darbo kontekstus ir reikšmes, kurios inicijuoja ilgalaikes teises reformas.

Atsižvelgiant į istorinius literatūrinius šaltinius, nėra nustatyta tikslaus laikotarpio, kada atsirado nuotolinis darbas, kadangi spartus technologijų pažangumas taip pat skatino

sampratos formavimąsi. Pirmąjį tyrimą atliko profesorius J. Nilles, kuris 1972 m. pavartojo „nuotolinio darbo“ terminą, o vėliau reformavo jį į „teledarbo“ (angl. *telework*) sąvoką. J. Nilles ir įvardijamas šios srities pradininku, paskatinusiu kitų mokslinių straipsnių bei tyrimų atsiradimą (Tamašauskaitė, 2013, p. 190). Nuo šio laikotarpio nuotolinio darbo ir teledarbo idėjos „tėvu“ buvo laikomas Pietų Kalifornijos universiteto profesorius J. Niles, XX amžiaus aštuntajame dešimtmetyje žmonijai pasiūlęs revoliucinę idėją ir išeitį problemai išspręsti. Pasitelkdamis informacines technologijas, darbuotojai tiek vykdami, tiek grįždami iš jo, sugaišdavo daug laiko transporto spūstyse, ir įprastai tokį laiką galėdavo skirti darbui, kurį buvo pajėgūs atlikti gyvenamosiose vietose ar kitur, tačiau ne darbovietėse (Tamašauskaitė, 2013, p. 190). Profesorius efektyviai prisidėjo prie nuotolinio darbo teorinių pagrindų atsiradimo, kurie atskleidė technologijų poveikį darbui ir tradicinio darbo ateities alternatyvas. Teigtina, kad nuotolinis darbas yra suprantamas, kai darbuotojas, pasitelkdamas skaitmenines priemones, atlieka darbo funkcijas, turi galimybę dirbti ne darbo vietoje, tačiau kitoje, su darbdaviu sulygtoje, vietoje.

Atsižvelgiant į teledarbo sampratą, pastebėtina, kad mokslininkai terminą naudoja įvairiausiomis ligvistinėmis reikšmėmis. Pavyzdžiui, anglų kalboje vartojami keli terminai: *teleworking*, *telecommunication*, *distance working*, tačiau į lietuvių kalbą verčiami vienodai – „nuotolinis darbas“ (Tamašauskaitė, 2013, p. 192). Teisiniu požiūriu, anglų kalboje terminas yra interpretuojamas skirtingais kontekstais, dėl to tai sukėlė neaiškumų suvokti reikšmės esmę. Tačiau pagal savo turinį teledarbas suvokiamas kaip nuotolinis darbas, kuriame pasireiškia ir informacinių technologijų panaudojimo elementas (Tamašauskaitė-Janickė, 2016, p. 52). Užsienio kalbos terminų įvairumas gali sukelti teisinių netikslumų, galinčių nulemti teisinio reguliavimo spragas. Todėl itin svarbu suformuoti konkretų teisinį pagrindą, kad būtų užkertamas kelias ginčų nesutarimams tarp šalių dėl terminų išskirtinumo.

Tai paskatino ir kitus mokslininkus formuoti naujas teorijas bei tendencijas, analizuojant šį institutą plačiuoju aspektu. U. Huws, V. B. Korte ir S. Robinson išskyrė elementą – „nutolimas nuo įprastos darbo vietos“, o T. L. Olson apibrėžimą papildė papildomu aspektu – „darbas namuose, naudojant informacines ir komunikacines priemones“ (Tamašauskaitė, 2013, p. 192). Mokslininkai išskyrė ne tik geografinio perėjimo pokytį nuo įprastos darbuotojo darbo vietos į kitą, tačiau ir technologijų galimybes bei pažangumą darbo rinkoje.

Istoriniu aspektu, nuotolinio darbo kartos išsiskyrė keliais etapais: namų biuras (angl. *home office*), mobilusis biuras (angl. *mobile office*) ir virtualusis biuras (angl. *virtual office*)

(Messenger, 2019, p. 5). Kiekviena karta atspindi naujus darbo modelius, elementus, kurie susiformavo skirtingais nuotolinio darbo etapais. Informacinių ir komunikacinių priemonių pagalba buvo inicijuojami negrįžtami pokyčiai, kuriuos tiek darbuotojai, tiek darbdaviai pradėjo taikyti darbo santykiuose. Šiame darbe bus trumpai išnagrinėtas kiekvienas iš šių etapų ir įvertintos su jais susijusios permainos.

Pirmasis nuotolinio darbo kartos etapas – namų biuras (angl. *home office*). 1973 m. J. Nilles analizės metu apibrėžė, kas jo suvokimu, yra nuotolinis darbas – tai, kaip sufleruoja terminas, pagrindinis dėmesys skiriamas telekomunikacijų naudojimui, siekiant sutrumpinti kelionės į darbą ir atgal laiką, kuris buvo ir tebėra pagrindinė problema Jungtinėse Amerikos Valstijose, ypač dideliuose didmiesčiuose (Messenger, 2019, p. 5). Informacinių technologijų sklaida pakeitė tradicinių darbo funkcijų pobūdį. Atsižvelgiant į tai, kad nuotolinis darbas, t. y. namų biuras, buvo pirmosios kartos etapas, turintis tam tikrų trūkumų ir defektų, suponuoja, jog darbo vietos darbuotojų namuose ar netoli jų yra atokios, pigios ir ekologiškos bei stacionarios (Messenger, 2019, p. 61). Akivaizdu, kad pirmosios kartos koncepcija atskleidė, jog šiame laikotarpyje nebuvo pakankamai įdiegti išmanieji įrenginiai, apsiribota stacionariais kompiuteriais ir ribota interneto ryšio prieiga, kurie vystytų modernumą ir efektyvumą. Darbuotojams buvo aiškiai nubrėžiamos darbo erdvės ribos, jie neturėjo galimybės keisti lokacijos, kadangi nebuvo tam palankių galimybių ir technologinių priemonių. Darytina išvada, kad telekomunikacijų sistemos tinklų plėtra paskatino kurti naujas sistemas, modernesnes darbo sąlygas, kurios darbuotojams suteiktų daugiau lankstumo ir nebūtų apsiribojama tik namų erdvės sąlygomis.

Antrasis kartos etapas – mobilusis biuras (angl. *mobile office*), kuris apytiksliai pradėjo formuotis 1980-1990 m. Šioje kartoje atsiskleidė galimybė į hibridinio darbo modelio susiformavimą ir palankesnę darbo lankstumą. Visų pirma, „mažesni ir lengvesni belaidžiai įrenginiai, tokie kaip nešiojamieji kompiuteriai ir mobilieji telefonai, leido darbuotojams dirbti ne tik iš namų, bet ir beveik iš bet kurios vietos, kur jie galėjo ar turėjo dirbti“ (Messenger, 2019, p. 5). Išmanieji įrenginiai padidino darbo autonomiškumą, darbuotojams suteikiama galimybė būti lankstiems ir lengvai pasiekiamiems iš įvairių lokacijų. Tai radikalai pakeitė darbo sąlygų ir metodų taikymą bei didino darbuotojų savarankišką atsakomybę. Atkreiptinas dėmesys į du svarbius aspektus:

1) nuotolinis darbas nuolat evoliucionavo lanksčios darbo formos link, tačiau nebuvo siekiamybės visiškai pakeisti fizinio biuro erdvės (Messenger, 2019, p. 5). Nuotolinio darbo

forma nebuvo kuriama tam, jog visi darbuotojai pereitų prie šio darbo organizavimo modelio, tačiau tai tapo alternatyva, kuri suteikė daugiau komfortabilumo ir darbo proceso tęstinumo galimybių. Taip pat ji yra vienas iš sprendimo būdų, kai darbuotojas dėl įvairiausių priežasčių negali būti fizinėje darbo vietoje, tačiau gali atlikti savo darbo funkcijas;

2) namų biuro kartoje nuotolinis darbas dažniausiai buvo taikomas administracijos darbuotojams, o mobilusis biuras labiausiai paplito rinkodaros ir finansų valdybos sektoriuose, šiuo laikotarpiu valdžios institucijos pradėjo reguliuoti nuotolinio darbo sąlygas (Messenger, 2019, p. 6).

Darytina prielaida, kad šioje kartoje perversmai nebuvo vienodi. Darbo sąlygų pokyčių pasikeitimas ir plitimas lėmė ne tik pokyčius pramonės srityse bei verslo ar ekonomikos srityse. Šis pasikeitimas sukėlė būtinybę įtvirtinti teisės aktų pokyčius. Labai svarbus šios kartos pokytis buvo 2002 m. liepos 16 d., kuomet Europos profesinių sąjungų konfederacija, Europos pramonės ir darbdavių konferencijų sąjunga, Europos įmonių asociacija ir Europos vidutinių ir smulkių įmonių asociacija, kuriose dalyvauja valstybė, pasirašė bendrąjį susitarimą (toliau – Susitarimas) dėl tele darbo reguliavimo nuostatų įtvirtinimo.

Trečiasis etapas – virtualusis biuras (angl. *virtual office*), buvo aptinkamas apie 1983-1994 m. Šis kartos modelis buvo vienas iš kardinaliausių pokyčių, pakeitusių socialinius, ekonominius ir kultūrinius aspektus. Pasak Makimoto ir Manners's spėjimų, kurie pasitvirtino, didžiausią plėtrą padarė internetas bei išmanieji įrenginiai (Messenger, 2019, p. 7). Internetinė plėtra maksimaliai virtualizavo darbo eigą ir procesus, suteikė daug galimybių, o išmanieji įrenginiai pakeitė požiūrį į darbą. Atsirado puiki galimybė operatyviau gauti elektroninius laiškus, pranešimus, priimti skambučius. Darbuotojas yra pasiekiamas per trumpesnę laiką, esant nutolus nuo darbo vietos, užtikrinamas greitas informacijos perdavimas ir tarpusavio bendradarbiavimas. Šis etapas įtvirtino lankstumo principą tarp darbuotojų ir darbdavių bei puikią alternatyvą atlikti darbą iš bet kurios vietos.

Darytina išvada, jog istoriniu momentu buvo užfiksuota daug perversmų, tobulėjimų, praplėtusių nuotolinį darbą. Informacinių technologijų įsitraukimas į darbo kasdienybę paspartino darbo procesą. Mokslininkų įvairios analizės, įžvalgos bei nuomonės suformavo esminius pokyčius, kurie nuolat papildė naujais elementais. Darbuotojai tapo nepriklausomi nuo tradicinės darbo vietos. Išmaniųjų įrenginių modernumas ir transformacija sukūrė naujas galimybes bei teigiamas ateities perspektyvas ne tik darbuotojams, tačiau ir verslams.

Siekianti užtikrinti ir suvienodinti tarptautinį šalių socialinį teisingumą, 1919 m. buvo įsteigta Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO). Šios organizacijos pagrindiniai tikslai: pagerinti darbo sąlygas (darbo trukmės ribojimas, poilsio laiko nustatymas, socialinės apsaugos stiprinimas), stiprinti socialinį dialogą, nustatyti sąžiningas darbo sąlygas darbuotojams (International Labour Organization). Lietuva pirmą kartą TDO nare tapo 1921 m. 1996 m. TDO priėmė 177 konvenciją „Dėl namudinio darbo“. Nors Lietuva neįsipareigojo ratifikuoti TDO konvencijos, tačiau įtvirtintos šalies nuostatos buvo identiškos.

Pagal TDO konvenciją „namudininku“ yra laikomas tas asmuo, kuris dirba savo namuose arba kitose pasirinktose patalpose, išskyrus darbdavio darbo vietą. Konvencijos 1 straipsnyje išskiriami pagrindiniai elementai, apibrėžiantys „namudinio darbo“ reikšmę, kuri atlieka namudininkas:

- 1) darbas savo namuose arba kitose pasirinktose patalpose, išskyrus darbdavio darbo vietą;
- 2) dirba, norėdamas užsidirbti;
- 3) rezultatas yra darbdavio nustatytas produktas;
- 4) asmenys, kurie retkarčiais atlieka savo, kaip darbuotojų, darbą namuose, o ne įprastinėse darbo vietose, nėra namudininkai, kaip tai suprantama pagal šią Konvenciją (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl namudinio darbo“, 1996).

Vienas iš svarbiausių pokyčių įvyko antrosios kartos etape. Jis siejamas ir su Lietuvos teisiniu reglamentavimu. Nuotolinio darbo bendro susitarimo reglamentavimo ES lygmeniu buvo imtasi jau 2002 m. liepos 16 d. – Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo (Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, p. 25). Susitarime įvardijami pagrindiniai aspektai, susiję su nuotoliniu darbu (teledarbu). Susitarimo pagrindinis tikslas – nustatyti bendrąjį susitarimą ES lygiu, kuris būtų įgyvendintas pasirašančių šalių narių pagal jų nacionalines procedūras (Bagdonaitė, 2017, p. 174). Kiekviena pasirašiusi valstybė, turi diskreciją nuspręsti pagal vidinius šalies poreikius, koku būdu bus įgyvendinamas nuotolinis darbas. Susitarime apibrėžiama teledarbo sąvokos definicija – tai darbo organizavimo ir (ar) vykdymo forma, naudojant informacines technologijas, esant darbo sutarčiai arba darbo

santykiams, kai darbas, kuris gali būti atliekamas įprastoje darbdavio dispozicijoje esančioje darbo vietoje, yra vykdomas kitoje vietoje (Grigonienė, 2020, p. 84).

Taigi, Europos socialiniai partneriai bendruoju susitarimu įsipareigojo siekti teledarbo nuostatas perkelti į ES valstybių narių nacionalinę teisę, o teledarbo paskirtį įvardijo kaip informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimą įgyvendinant darbo santykius (Grigonienė, 2016, p. 84). Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad Susitarimo perkėlimas buvo kiekvienos valstybės šalies pasirinkimo laisvė, ir šis perkėlimas pasireiškė skirtingais teisiniais mechanizmais. Kai kurios šalys įtvirtino tai nacionaliniais teisės aktais (tarp jų ir Lietuva), tarpšakinėmis kolektyvinėmis sutartimis (Prancūzija), šakos kolektyvinėmis sutartimis (Austrija), bendromis rekomendacinėmis gairėmis (Suomija), įmonės lygiu sudarytais darbo susitarimais (Vokietijoje tik tam tikrose šakose), bendromis gairėmis ir gerųjų praktikų kodeksais (pvz., Švedija) (Bagdonaitė, 2017, p. 180). Teisine prasme Susitarimas nebuvo imperatyviai privalomas, tačiau ES šalys savarankišku metodu įgyvendino šias nuostatas ir jas įtvirtino.

Remiantis socialinių partnerių Susitarimu, buvo išskiriami penki pagrindiniai svarbiausi elementai, identifikuojantys teledarbą:

- 1) *de facto* teledarbas pasireiškia kaip darbo organizavimo būdas (forma);
- 2) naudojamos informacinės technologijos;
- 3) sudaryta darbo sutartis arba darbas atliekamas esant darbo teisiniams santykiams (savarankiškojo darbo atvejai nepatenka);
- 4) reguliarus darbo funkcijos atlikimas nuotoliniu būdu (atsitiktiniai atvejai nepatenka);
- 5) darbas atliekamas už darbdaviui priklausančios darbo vietos ribų, tačiau darbo funkcijos pasižymi tuo, kad jos gali būti atliekamos ir įprastoje darbo vietoje (Tamašauskaitė-Janickė, 2016, p. 56).

Šių požymių ir elementų visuma padeda plačiau identifikuoti teledarbą. Galima teigti, kad informacinių technologijų naudojimas minėtame Susitarime laikomas vienu iš būtinųjų teledarbo apibrėžimo elementų (Tamašauskaitė, 2013. p. 192). Remiantis pateiktais elementais, galima susidaryti nuomonę, jog teledarbo pagrindinis požymis, apibūdinantis jo organizavimo būdą, – informacinių technologijų naudojimas. Pabrėžtina, jog darbo sutartyje turi būti aiškiai nurodytas darbo organizavimo būdas ir ar darbas bus atliekamas darbo vietoje, ar už jos ribų. Tačiau Susitarime dėl teledarbo komentare minima, kad teledarbas yra darbo organizavimo forma, o ne atskira darbo sutarties rūšis (ETUC *et al.*, 2002, p. 9).

Remiantis tuo metu galiojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002) 108 straipsnio 1 dalies 4 punktu, išskiriama darbo sutarties rūšis: su namudininkais. Ši atskira darbo sutarties rūšis ir įteisinimo teisinį reglamentavimą, kuris suteikė galimybes darbuotojams dirbti už darbo ribų. 115 straipsnyje reglamentuojama, jog darbo sutarties su namudininkais ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys. Straipsnis pabrėžia, kad esminius ypatumus, darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas gali numatyti Vyriausybė ar kolektyvinės sutartys (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002).

Tuometinis galiojęs Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ reglamentuoja namudininkų ypatumus. Šis teisinis dokumentas pateikė pagrindinius elementus, kurie sietini su darbu namuose sąlygomis. Visų pirma, prieš sudarydamas darbo sutartį su namudininku, darbdavys, susitaręs su darbuotoju, teisės aktų nustatyta tvarka, turi įvertinti profesinę riziką namudininko darbo vietoje. Antra, namudininko darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę, o darbo laiką jis skirsto savo nuožiūra. Namudininkas darbo laiko apskaitą veda pats. Trečia, namudininkui netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės. Darytina išvada, kad nutarimas buvo pagrindinis teisinis pamatas, kuris laikui einant suformavo permainas, kardinaliai pakeitusias Lietuvos teisinį reguliavimą.

Iki 2010 m. „nuotolinio darbo“ sąvoka nebuvo apibrėžta teisės aktuose. 2010 m. įsigaliojo reikšmingi pokyčiai. Remiantis teisės aktu, 2010 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 įstatymu, įsigalioję pakeitimai suformulavo nuotolinio darbo sąvoką. Buvo reglamentuota nauja darbo sutarties rūšis, darbo organizavimo forma. Globalūs darbo rinkos pokyčiai įtvirtino subtilesnį ir šiuolaikiškesnį teisinį pagrindą.

Teisinis perėjimas nuo „namudininkų“ prie „nuotolinio darbo“ įvyko pritaikant darbe informacines technologijas. Anksčiau paminėto įstatymo 115 straipsnyje reglamentuojama, jog nuotolinio darbo sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulgytą darbo funkciją arba dalį sulgytų darbo funkcijų darbuotojas atliks kitose negu darbovietė darbuotojui priimtinosiose vietose, taip pat darbo vietos pasirinkimas priklauso nuo darbuotojo diskrecijos, tačiau darbdavys turi sutikti bei nuotolinio darbo sutarties ypatumai nustatomi poįstatyminiais aktais ir kolektyvinėmis sutartimis. Pagal tuometinį galiojantį teisės aktą, jeigu darbo funkcijos yra atliekamos ne darbovietėje, tarp šalių turi būti sudaromas nuotolinio darbo

susitarimas, kuris turi būti įtvirtinamas darbo sutartyje arba kolektyvinėje sutartyje. Esminis pokytis – nuotolinio darbo oficialus įteisinimas. Darbuotojas įgyja teisę pasirinkti darbo vietą – susitaręs su darbdaviu, gali dirbti ne tik namų erdvėje, tačiau ir kitoje pasirinktoje jo lokacijoje. Tačiau, atsižvelgiant į įstatymo projekto aiškinamojo rašto 4 punktą, kuriame teigiama, kad nuotolinis darbas apima ne tik darbą, atliekamą kitose nei darbovietė ar namai vietose, naudojant informacines technologijas, bet ir buvusį namudinį darbą (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso..., 2010). Darbo kodekso pakeitimai išplėtė buvusią namudinę darbo organizavimo formą, leidusią sukurti teisinę sistemą, kurioje būtų užtikrinamos ne tik įprastai dirbančiųjų kontaktiniu būdu darbuotojų darbo sąlygos, tačiau pritaikomos ir nuotolinio darbo darbuotojams. Pokytis nustatė teisinį pagrindą ir gaires, siekiant prisitaikyti prie modernizuotų darbo sąlygų pasauliniu mastu.

Lietuvos darbo teisės mokslininkai išskiria pagrindinius nuotolinio darbo požymius:

- 1) darbas dirbamas ne darbovietėje;
- 2) reguliarumas;
- 3) nustatoma nuotolinio darbo tvarka (Grigonienė, 2020, p. 83).

Požymiai apibūdina nuotolinio darbo išskirtinumą nuo tradicinio darbo modelio. Pirmasis požymis nurodo, kad darbas atliekamas ne darbovietėje (darbuotojas darbo funkcijas vykdo kitose susitartose vietose). Antrasis požymis – reguliarumas. Priklausomai nuo to, kaip yra susitarta darbo sutartyje. Trečiasis požymis nurodo, kad nuotolinis darbas privalo turėti aiškią darbo tvarką. Darbuotojas ir darbdavys privalo imperatyviai laikytis darbo tvarkos. Turi būti nustatomos darbo sąlygos, darbo ir poilsio laikas, darbo vieta, priemonės, atlygis bei kiti svarbūs aspektai.

Šiuo metu Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 52 straipsnyje yra įtvirtintas nuotolinio darbo reglamentavimas. 2016 m. Darbo kodeksas darbuotojo saugumą sieja su didesnėmis darbuotojo lankstumo galimybėmis ir papildoma nauja apsauga (Davulis, 2017, p. 108). Šio darbo kontekste ypatingai svarbu pabrėžti teledarbo sampratą. Tai – vienintelė norma, apibrėžianti nuotolinio darbo sąvoką ir joje yra minimas teledarbas. Darbo kodekso 52 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas arba jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas

(teledarbas) (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tai reiškia, kad nuotolinis darbas sietinas su teledarbu naudojant technologines priemones. Darbo kodekso naujove laikytina tai, kad darbas namuose ar kitoje vietoje nebeįvardijamas kaip darbo sutarties rūšis ir, vien dėl šio fakto sutartis tarp darbuotojo ir darbdavio nebetampa ypatinga, nes keičiasi tik paties darbo atlikimo būdas (Davulis, 2018, p. 204). Naujame Darbo kodekse nėra numatytas nuotolinis darbas kaip atskira sutarties rūšis, o tai yra darbo organizavimo būdas, kuris gali būti taikytinas bet kuriai darbo sutarčiai. Teisinės normos pokytis supaprastino nuotolinio darbo taikymą, kadangi nebeegzistuoja atskiroji rūšies sutartis. Remiantis prieš tai minėta teisine norma, konkrečiai yra įvardijama, kad darbo procesas yra vykdomas informacinėmis ryšio technologijomis.

Darytina išvada, kad teledarbas yra darbo organizavimo formos modelis. T. Bagdanskis yra išskyręs pagrindinius teledarbo požymius: darbas atliekamas naudojant telekomunikacines informacines technologijas, ir darbas, atliekamas ne darbdavio priežiūroje esančioje darbo vietoje (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 118). Šie išvardyti požymiai pabrėžia esminius aspektus. Informacinių technologijų pagalba darbo užduotis galima atlikti ir nuotoliniu būdu, darbuotojas neprivalo būti fizinėje darbo vietoje, be skaitmenizacijos įrankių teledarbas negalėtų būti vykdomas. Darbuotojas remiasi bendru susitarimu su darbdaviu, darbą atlieka už įmonės ribų. Darbdavys tiesiogiai nekontroliuoja ir neprižiūri darbuotojo, vadovaudamasis pasitikėjimo principu. Teledarbo požymiai formuoja teisės atsijungti iššūkius, vyrauja įvairios diskusijos, kada darbuotojas turi teisę atsijungti, taip dėl pasiekiamumo (nepasiekiamo) klausimų. Nuotolinis darbas sukuria aplinką, kurioje darbuotojams kyla rizika dirbti daugiau nei įprastą nustatytą darbo laiką. Reglamentavimo trūkumas išryškina darbo ir poilsio disbalansą, sveikatos rizikas.

Atsižvelgtina, kad šiomis dienomis skaitmeninėje visuomenėje nebegalima išsiversti tik su viena plačia sąvoka – nuotolinis darbas, o Darbo kodekse vieną kartą paminėtu terminu – teledarbas (Grigonienė, 2016, p. 85). Visuomenės dalis yra linkusi nuolatos tobulėti, atrasti įvairių darbo technikų ir mechanizmų, tad turi būti apsvaistoma, jog teisinis reguliavimas taip pat sparčiai turi keistis ir dinamiškai vystytis, prisitaikant prie šių dienų realijų. Tačiau esminio teledarbo teorinio struktūrizavimo vis tiek trūksta.

Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalis reglamentuoja, kad dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba abipusiu šalių susitarimu, o darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas.

Įvertinus poreikį ir norą dirbti nuotoliniu būdu, nuotolinis darbas turi būti grindžiamas abipusiu šalių susitarimu. Darbdavys vienašališkai negali priimti sprendimo ir įpareigoti darbuotoją dirbti nuotoliu. Taip pat darbo sutartyje turi būti numatytos darbo organizavimo formos. Darbuotojas turi teisę atsisakyti šio darbo organizavimo būdo, o darbdaviui griežtai draudžiama atleisti darbuotoją ar bloginti darbo sąlygas. Tuo atveju, kai darbuotojas nori dirbti nuotoliu, jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas ir tam galimybių nėra, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jeigu to reikalauja nėsčia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį. Nesant papildomų kliūčių, darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą ir norą dirbti jam pasirenkamą būdu. Tam, jog būtų išvengiama ginčų, šalims rekomenduojama darbo sutartyje iš anksto aptarti, kokiais atvejais darbdavys gali pavesti darbuotojui dirbti per nuotolį ar atšaukti darbo funkcijų vykdymą nuotoliniu būdu (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 119).

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog ne visais atvejais darbdavys pajėgus užtikrinti teisę ir galimybę dirbti nuotoliu, motyvuodamas tuo, kad dėl didelių sąnaudų ar darbo priemonių negali sudaryti tinkamų sąlygų joms atlikti. Yra daug darbo vietų, ir darbo funkcijų, kurių nėra įmanoma atlikti nuotoliniu būdu, ir tam yra reikalingas darbuotojo fizinis atvykimas. Puikūs to pavyzdžiai: sargas, saugantis įmonės patalpas, šaltkalvis, kuris dirba ceche su staklėmis, gelbėtoja plaukimo baseine (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 119). Tokiais atvejais, darbuotojas turi prisitaikyti prie fizinės darbo vietos ir atlikti darbo funkcijas suvokdamas, kad darbdavys neturi realios galimybės dėl techninių apribojimų suteikti jam sąlygų dirbti nuotoliniu būdu. Tačiau darbdavys privalo imtis alternatyvų ir pasiūlyti darbuotojui sprendimo būdų.

Svarbus aspektas – darbo priemonės. Dirbant nuotoliniu būdu, o šiuo atveju darbui atlikti, yra pasitelkiamos skaitmeninės priemonės. Nepakanka suvokti, jog tarpusavio šalių susitarimas yra vienintelis esminis dalykas, kuriuo reikėtų vadovautis. Remiantis Darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalimi, yra pabrėžiama, jog skirti dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai, jeigu jie yra keliami, darbui suteikiamos naudoti darbo

priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka. Jeigu yra keliami reikalavimai ar taisyklės, kuriomis reikia vadovautis, tai turi būti įtvirtinta raštu ir išsamiai aptarta, jog kilus ginčui ar paaiškęjus neatitikimams, šalims būtų pakankamas įrodymas, jog buvo iš anksčiau susipažinta su darbo keliamais reikalavimais ir tvarka.

Darbo kodekso 52 straipsnio 4 dalyje reglamentuoja, kad jeigu darbuotojas, atlikdamas nuotoliniu būdu darbdavio pavestas funkcijas, patiria papildomų išlaidų, kurios yra susijusios su darbu, pvz., įsigija darbo priemonių, o kompensacijos dydį nusistato šalys. Aptariant Darbo kodekso reglamentavimą, yra siekiama išsamiau apibrėžti teisinius mechanizmus ir sąlygas, vengiant teisinių pažeidimo spragų.

Darbo kodekso 52 straipsnio 5 dalis reglamentuoja: nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbtas laikas apskaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka, o darbuotojas darbo laiką skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų.

Darytina išvada, kad nuotolinio darbo (teledarbo) sampratos interpretacijos nėra vienodos. Tai darbo organizavimo būdas, kai darbuotojas atlieka darbo funkcijas ne darbdavio patalpose, o kitoje, sulauktoje su darbdavio žinia, lokacijoje, pasitelkiant informacinės ryšio technologijas. Teledarbas atsirado dėl nuotolinio darbo, kuris atskleidė naujas galimybes. Šiomis dienomis nuotolinis darbas (teledarbas) yra neatsiejama darbo rinkos dalis, gebanti prisitaikyti prie naujų tendencijų. Šis darbo modelis leidžia darbuotojams lanksčiai atlikti darbo funkcijas. Spartus informacinių technologijų vystymasis padėjo prisitaikyti prie šiuolaikinės darbo organizavimo aplinkos.

1.2. COVID-19 pandemijos poveikis nuotoliniam darbui

Visų pirma, prieš pradedant analizuoti COVID-19 pandemijos įtaką nuotoliniam darbui bei kokie buvo lemiantys pokyčiai, trumpai bus apžvelgiami statistiniai duomenys apie buvusią situaciją prieš pandemijos laikotarpį. Lyginant su kitomis ES valstybėmis narėmis, Lietuvos duomenys iš esmės yra žemesni, tačiau taip pat turintys esminių pokyčių. Peržvelgus *Eurostat* duomenis, Lietuvoje nuotolinis darbas 2018 m. siekė 2,5 proc., o 2019 m. vos 2,4 proc. (Eurostat, 2024). Remiantis ES masto statistika, suponuojama, kad Lietuvos nuotolinio darbo rodikliai nebuvo labai išaugę. Galima pabrėžti, kad nors ši darbo organizavimo forma nėra nauja, tačiau Lietuvos ji nebuvo itin populiariai praktikuojama ar vystoma. Darytina prielaida, kad Lietuvoje ši darbo forma nebuvo laikoma prioritetine, dėl šios priežasties

daugelis įmonių buvo linkusios prisitaikyti tik prie fizinės darbo vietos struktūros ir mechanizmų.

Tačiau atsižvelgus į 2020-2021 m. pasaulinės pandemijos meto rodiklius, matoma, kad ši darbo forma pradėjo augti ir kisti daugelyje šalių. Lietuvoje 2020 m. buvo užfiksuota 5,4 proc. dirbančiųjų nuotoliniu būdu, o 2021 m. – 9,1 proc. (Eurostat, 2024). Lyginant 2019 m. ir 2021 m. pateiktus duomenis, pastebimas staigus pokytis, kurio pagrindinė priežastis – pandemijos apribojimai. Hibridinio darbo modelio perėjimas prie nestandartinių taisyklių ne visoms šalims buvo sudėtingas. Atkreiptinas dėmesys į Liuksemburgą, kur jau prieš karantino laikotarpį šalis turėjo pakankamai išvystytą nuotolinio darbo modelio kultūrą. 2019 m. buvo užfiksuota 11,6 proc., o 2020 m. rodiklis išaugo dvigubai – 23,1 proc. (Eurostat, 2024). Darytina prielaida, kad COVID-19 pandemija iš esmės pakeitė ir pagreitino tiek darbo rinką, tiek darbo organizavimo modelius.

Taip pat matoma, kad remiantis *Eurofound* duomenimis, iki pandemijos laikotarpio nuotoliniu būdu dirbančiųjų skaičius Europos mastu siekė 19 proc., o pandemijos metu jis išaugo net iki 48 proc. Karantinas buvo kritinis veiksnys, nulėmęs tai, kad Europos šalys ėmė taikyti nuotolinį darbą. Prisitaikant prie naujos ir neįprastos tvarkos, palaipsniui globalūs iššūkiai tapo įprasta darbo rutina.

Taigi, vienas ryškiausių pokyčių, pakeitusių visame pasaulyje technologinius, struktūrinius bei teisinius modelius, – COVID-19 pandemija. Lietuva taip pat netapo to išimtimi ir nedelsiant visais įmanomais būdais privalėjo imtis veiksmų bei efektyvių priemonių, šalyje taikydama apribojimus, keisdama darbo sąlygas, o adaptaciniu laikotarpiu – visiems prisitaikant prie neįprastų gyvenimo sąlygų be panikos. Ši globali padėtis tapo viena įsimintiniausių ir kritinių situacijų, iš esmės pakeitusių visų gyventojų gyvenimo ritmą, kasdienius įpročius, ekonomiką, o taip ir darbo rinką. Iš esmės transformavosi darbo specifiška ir organizavimo principai. Nuo COVID-19 pandemijos pradžios nuotolinio darbo terminas dažniausiai vartojamas kalbant apie darbą, kuris atliekamas visų pirma namuose dėl izoliavimo ir socialinio atsiribojimo (Lazauskaitė-Zabielskė, 2022, p. 126). Taigi, pasaulinė pandemija nuotolinio darbo sferoje sukėlė esminius pokyčius, išskeldama teisinius iššūkius, su kuriais anksčiau nebuvo taip plačiai susiduriama, tačiau tai tapo puikia alternatyva ilgalaikėms darbo rinkos galimybėms.

Pandemijos metu buvo nustatyti specialūs teisiniai režimai. Visų pirma, teikiant prioritetą darbuotojo teisei į darbą ir darbo vietą. Be teisinių ir sutartinių pasekmių tiek ES, tiek

nacionalinėse taisyklėse dėl nuotolinio darbo COVID-19 pandemijos metu įvyko nemažai pakeitimų, susijusių su darbo organizavimu, užduotimis, darbo laiku, mokymu ir veiklos rezultatų valdymu, socialine ir fiskaline apsauga, darbuotojų saugos ir sveikatos priemonėmis, skaitmeninimu ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra (Türkes, 2022, p. 1374). COVID-19 transformacija ne tik paspartino nuotolinio darbo plėtrą, bet ir padėjo atskleisti tendencijas, kurios gali turėti poveikį darbo specifikai ateityje. Nepaisant to, kad daugeliui valstybių narių ši pandemija tapo iššūkiu ir nauju išbandymu darbo sferoje, susiduriant su šia ekstremalia situacija, neišvengiamai buvo įvedamas ir nuotolinis darbas. Imtasi visų įmanomų priemonių, kurios užtikrintų darbuotojų darbo tęstinumą ir maksimalų našumą. Daugelis įmonių perstruktūrizavo darbo procesus, pritaikydamos nuotolinį darbą, padarydamos lankstų darbuotojų darbo laiką, buvo skatinamas skaitmeninių technologijų įgūdžių tobulinimas ir mokymasis naudotis technologijomis. Pagrindinis Vyriausybės tikslas buvo užtikrinti, kad darbuotojai dėl to patirtų mažiausiai neigiamų pasekmių. Technologijos leido dirbti iš namų, kai teisiniai apribojimai, nustatantys fizinį atstumą, neleido darbuotojams atlikti savo užduočių darbdavio patalpose (Mariniello, 2022, p. 43). Darbuotojams nedelsiant buvo sudaromos visos sąlygos dirbti nuotoliniu būdu. Tai buvo masinis perėjimas, kuris tapo ir pagrindine darbo organizavimo forma milijonams žmonių visame pasaulyje. Pastebėtina, kad prieš karantino laikotarpį nuotolinio darbo forma Lietuvoje buvo vertinama kaip pasyvi ir skeptiška darbo organizavimo forma, siejama su darbuotojo savarankišku pasirinkimu.

Buvo atliekamas nuotolinio darbo analizės tyrimas, kurio metu darbuotojai užpildė apklausas apie tai, kokią nuotolinio darbo patirtį turėjo prieš pandemijos laikotarpį. Atsižvelgiant į tyrimo duomenis, darytina išvada, jog trečdalis apklaustųjų darbuotojų nėra turėję jokios nuotolinio darbo patirties, „dažnai / labai dažnai / visada dirbančiųjų nuotoliu“ tyrimo duomenys buvo šiek tiek daugiau nei 3 proc. (Lazauskaitė-Zabielskė, 2022, p. 131). Tyrimų rezultatai atskleidžia, kad darbuotojai buvo linkę fiziškai atvykti į darbo vietą ir atlikti darbo funkcijas. Tačiau šiomis dienomis nuotolinis darbas nėra trumpalaikis sprendimo būdas. Daugelis įmonių adaptavosi prie naujų darbo modelių, darbuotojai prisitaikė prie esančių naujovių ir pokyčių, kurie palaipsniui virto įprastais, darbdaviai taip pat pakeitė požiūrį į daugelį aspektų.

Pandemijos metu pagrindinis nuotolinio darbo privalumas buvo tas, kad jis leido įmonėms išlaikyti veiklą ir darbuotojus (Weber, 2023, p. 3). Darbuotojai ir darbdaviai privalėjo

prisitaikyti prie ekstremalių gyvenimo situacijų. Dėl šios priežasties daugelis įmonių ir biurų buvo priversti užsidaryti, o tam, kad įmonės tęstų savo veiklas ir būtų ekonomiškai stabilios, nuotolinis darbas buvo vienintelė išeitis. Darbuotojai ėmė keisti darbo kultūros struktūrą, o tuo pačiu ir lanksčiai prie to prisitaikyti. Besivystant ir nusistovėjus šiai darbo organizavimo formai, pastebėta, kad darbuotojai, dirbdami iš namų, darbo klausimais yra lengviau pasiekiami, elektroniniu paštu, telefonu ar kitais skaitmeniniais įrenginiais pateiktos darbdavio užduotys, taip pat tapo kur kas lankstesnė pateikimo forma, spartinanti intensyvių įmonių darbą.

Siekiant sumažinti nepaprastosios padėties sukeltas neigiamas pasekmes, pagrindinis darbdavių tikslas buvo išsaugoti darbuotojus, darbo vietas, įmonių gaunamas ir būsimas pajamas ir dėti visas įmanomas pastangas tam, kad verslai nepatirtų pelno nuostolių bei neigiamų padarinių. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog darbuotojas yra silpnesnioji šalis ir paskirtus darbdavio įpareigojimus stengiasi atlikti nuolankiai ir be jokių trikdžių. Taip didėjo darbo krūvis, spartėjo nuolatinė komunikacija, bendradarbiavimas, informacijos paieškos bei kiti svarbūs darbiniai aspektai. Darbuotojas pradėjo patirti nuolatinį psichologinį ir emocinį stresą.

Atslūgus COVID-19 pandemijai, šie poveikių mechanizmai nusistovėjo, tačiau neišnyko. Darbuotojai išskyrė teigiamus poveikius, pasireiškusius per nuotolinio darbo praktiką: darbuotojų našumo didinimas, pravaikštų mažinimas, skaitmeninių įgūdžių gerinimas ir galimybė dirbti iš bet kurios vietos (Petcu *et al.*, 2023, p. 2). Iki pandemijos darbuotojai dažniausiai kiekvieną darbo dieną privalėjo būti darbo vietoje, atlikti darbdavio nurodytas užduotis, būti aktyvūs, monotoniški, tačiau pandemijos laikotarpiu atsiskleidė įvairūs darbuotojų sugebėjimai, skatinamas konkurencinis pranašumas. Neigiamus poveikius įvardija taip pat patys darbuotojai: psichologinio komponento sutrikimas (nerimas, išsekimas, socialinis atsiribojimas, asmeninio ir profesinio gyvenimo disbalansas), ilgesnis darbo grafikas, padidėjusios asmeninės išlaidos (elektra, internetas) padidėjusi atsakomybė (Petcu, 2023, p. 2). Pastebima, kad darbuotojams tapo sudėtingiau atrasti balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Didesnis įpareigojantis atsakomybės jausmas taip pat lėmė darbuotojo psichologinę būseną. Poveikių įvardijimas ir aptarimas prisideda prie conceptualaus požiūrio vertinimo bei darbuotojų gerovės siekimo. Apžvelgus ir įvardijus privalumus, kurių įžvelgiama mažiau nei trūkumų, galima pastebėti, jog pandemija buvo didžiulis proveržis,

padėjęs įsitvirtinti nuotoliniam darbui. Vis dėlto, nors nuotolinis darbas ir įnešė į kasdienybę komfortabilumo bei lankstumo, tačiau susiformavo ir gausa neigiamų padarinių.

Pasibaigus pandemijai, darbuotojai neskubėjo sugrįžti į fizines darbo vietas. 2021 m. *Eurofound* atliktos 27 Europos šalių apklausos duomenimis, du trečdaliai darbuotojų pageidavo dirbti hibridiniu būdu, t. y. derinant darbą biure ir darbą iš namų. Remiantis tyrimo duomenimis, preziumuojama, kad nuotolinis darbas tapo įprasta darbo organizavimo forma. Remiantis Lietuvos mastu, apklausa atskleidžia, kad tik nuotoliniu būdu pageidautų dirbti 8 proc. darbuotojų, tik biure – 3 proc., o dauguma apklaustųjų pageidautų dirbti hibridiniu būdu (Lazauskaitė-Zabielskė, 2022, p. 126). Darbuotojų ir darbdavių nuomonė bei požiūris į nuotolinį darbą po pandemijos laikotarpio iš esmės pasikeitė. Darbo rinkoje nuotolinio darbo organizavimo forma tapo efektyvesnė ir standartinė.

Taigi, pasaulinio masto pandemija turėjo tiesioginės įtakos nuotolinio darbo organizavimui. Tiek Lietuvos, tiek kitose ES valstybėse darbdaviai ir darbuotojai buvo priversti susidurti su neįprastomis darbo sąlygomis, kadangi iki pandemijos nuotolinis darbas buvo organizuojamas tik abiejų šalių susitarimu. Nuotolinio darbo institutas nebuvo itin plačiai analizuojamas, todėl itin svarbu plačiau įsigilinti, kaip su skaitmeninėmis technologijomis darbo rinkoje įvyko negrįžtami pokyčiai.

1.3. Skaitmeninių technologijų įtaka darbo organizavimui

Pastarojo meto patirtis, susijusi su COVID-19 pandemija, labiau nei bet kada išryškino skaitmeninių technologijų potencialą didinti įmonių atsparumą (Eurostat, 2023). Naujos technologijos ir tendencijos keičia ne tik mūsų gyvenimą, bet ir darbo specifiką, atlikimo būdą ir jo požiūrį į darbo organizavimą. Kinta žmonių veiklos sritys, kryptys, darbo sferoje atveriamos naujos galimybės ir tikslai. Skaitmeninių technologijų prietaisai užpildė fizinių atstumą, sujungdamos žmones vaizdo ir garso įrenginių pagalba (Marinello, 2022, p. 43). Išnykusios geografinės ribos palengvino ir paspartino darbuotojų darbą, skatino atrasti inovatyvias idėjas bei galimybes užmegzti naujus ryšius.

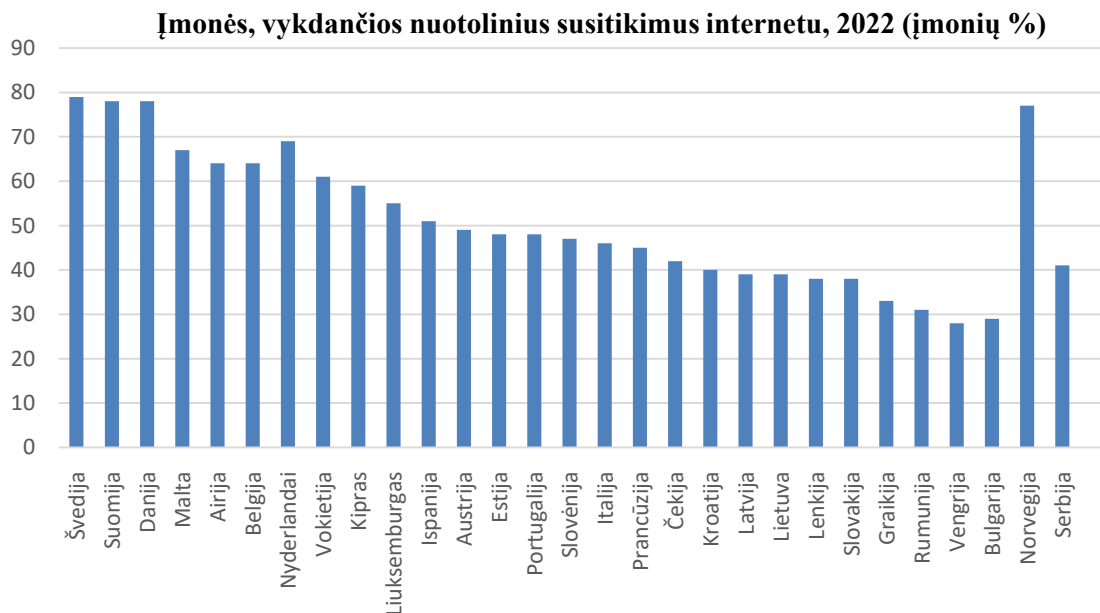
Skaitmeninė transformacija – tai visapusiškas naujų technologinių galimybių išnaudojimas, siekiant sukurti įmonės vertę ir konkurencinį pranašumą (Huseynli, 2022, p. 212). Spartus skaitmeninių technologijų plitimas ir diegimas tapo ypatingai akivaizdus po COVID-19 pandemijos, kuomet neišvengiamai buvo pereinama prie nuotolinio darbo ir teledarbo. Išties valstybė ir visa visuomenė turėjo pasitelkti internetą, komunikacijos platformas bei informacines technologijas tam, jog išlaikytų darbo tęstinumą ir efektyvų

įmonių našumą. Po karantino laikotarpio ryžtingai imtasi elektroninio verslo plėtojimo, o kartu didėjo ir lanksčių darbo formų poreikis. Daugelis asmenų nuotolinio darbo formą vertino kaip ilgalaikį ir perspektyvų visuomenės pokytį.

Kaip teigė A. Raišienė ir S. Jonušauskas, pastaraisiais dešimtmečiais informacinės ir komunikacinės technologijos: išmanieji telefonai, palydovinės sistemos, internetas, asmeniniai kompiuteriai, tikralaikio pranešimų programos, vaizdo konferencijų technologijos ir kiti įvairūs prietaisai – pakeitė kasdieninį gyvenimą ir nusistovėjusią profesinę veiklą (Raišienė, 2013, p.78). Nors technologijų vystymasis buvo pastebimas ir ankstesniais laikais, esminis šių įrenginių išskirtinumas – pažangumas. Masinis informacinių technologijų įrankių naudojimas skatina darbuotojų mobilumą, tačiau didina riziką susidurti su naujais teisinio reguliavimo trūkumais, kurie iki tol nebuvo plačiai analizuojami. Net ir šiomis dienomis įrenginiai yra tobulinami tam, kad visuomenė, taip pat ir darbuotojai, kryptingai siektų nepriekaištingo komunikavimo stabilumo bei komforto.

Vis labiau pastebima, kad vaizdo skambučiai, elektroniniai laiškai, įvairūs darbo pobūdžio susirinkimai, posėdžiai, mokymai, konferencijos ir medžiagos dalinimasis virtualiai yra mūsų darbo kasdienybė. Tai yra patogiu, greitu ir lankstu, tačiau kelia žmonijai priklausomybę nuo technologinių prietaisų. Kita vertus, tikslingas informacinių technologijų naudojimas lemia teigiamus pokyčius ir įmonių darbe, pavyzdžiui: darbuotojai reguliariai bendradarbiauja su klientais, kurių niekada nebuvo sutikę realybėje, palaiko ryšį su įmonės kolegomis ir darbdaviais bet kur ir bet kada, o tai leido atsirasti naujai darbo aplinkai, kuri kuria įvairius darbo stilius ir sąlygas (Wayne, 2016, p. 354). Plečiasi darbo stiliaus pasaulėžiūra, vis mažiau ribojanti sąlygas, kuri generuoja ir ateities idėjų plėtrą. Informacinės technologijos ir komunikacinės priemonės atveria naujų galimybių, pažinčių, kurios gali būti naudingos įmonėms.

1 paveikslas. Įmonių, organizuojančių nuotolinius susitikimus dalis



Šaltinis: Sudaryta autoriaus, remiantis: Eurostat duomenimis. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Online_meetings_and_remote_access_to_enterprise_resources_-_statistics

2022 m. buvo atliktas *Eurostat* tyrimas, kuriuo buvo siekiama palyginti įmones tarp šalių, organizavusių ir rengusių posėdžius nuotoliniu būdu. Palyginus šalis, padaryta išvada, kad nuotolinius posėdžius vykdančių įmonių dalis svyravo nuo 79,4 proc. iki 28,2 proc. Didžiausia įmonių, rengusių nuotolinius posėdžius, dalis buvo Švedijoje (79,4 proc.), Suomijoje (78,5 proc.) ir Danijoje (78,0 proc.), o mažiausia dalis – Bulgarijoje (28,2 proc.), Vengrijoje (29,4 proc.) ir Rumunijoje (31,2 proc.) (Eurostat, 2023). Lietuvos statistikos duomenys siekė apie 39 proc. Tyrimas atskleidė, jog internetiniai posėdžiai tapo neatsiejama verslo kasdienybe. Rodmenys bendroje šalių visumoje taip pat yra ganėtinai aukšti, įrodantys, kad internetas prideda verslui pridėtinės vertės ir padeda konkurencingai vystytis darbo rinkoje.

Pandemijos pradžioje viso pasaulio darbuotojai perėjo prie nuotolinio darbo. Šis pokytis tik dar labiau pabrėžė vaizdo konferencijų, programų, kaip pagrindinio nuotoliniu būdu dirbančių asmenų komunikacijos kanalų, svarbą. Puikus to pavyzdys – „Zoom“ programėlė – viena didžiausių pasaulyje vaizdo konferencijų platformų, kurios naudojimas per pirmąją pandemijos bangą išaugo 3000 proc. ir toks pat intensyvus išliko net pasibaigus karantinui (Anderl, 2024, p. 377).

Taip pat darbo vietoje su laiku vis labiau imtasi naudotis socialinių tinklų svetainėmis, susirašinėjimo bei turinio dalinimosi programėlėmis, kurios yra integruotos darbuotojams, susijusios su darbo funkcijomis ir jų produktyviu atlikimu bei galutiniu rezultatu. Pavyzdžiui: „Microsoft Teams“, „Whatsapp“, „Messenger“, „LinkedIn“, „dirbtinis intelektas“ ir daug kitų programų, leidžiančių sklandžiai susisiekti su bendradarbiais, partneriais, darbuotojais, darbdaviais ar klientais. Šios programėlės šiomis dienomis darbuotojui yra didelė pagalba ir puiki darbo priemonė, užtikrinanti, jog darbas būtų atliktas nesunkiai, sklandžiai, neinvestuojant daug papildomo laiko. Šios internetinės platformos yra integruotos kaip informacijos šaltinis, bendravimo ir bendradarbiavimo įrankis.

Paminėtina, jog paskutiniu metu tendencingai populiarėjant dirbtiniam intelektui, ši technologija padeda sugeneruoti mintis, atlikti užduotis ir pan. Ši sistema apima įvairius klausimus, kurie padeda darbuotojui priimti tinkamiausią sprendimą. Dirbtinis intelektas naudojamas įvairiose taikomosiose programose ir įrankiuose, skirtuose pagalbiniam darbui ir duomenų analizei, todėl galima automatizuoti vis sudėtingesnes užduotis, taip pat automatizuotą sprendimų priėmimą ir valdymą darbo vietoje (European Agency for Safety and Health at Work, 2021, p. 1). Manoma, jog netolimoje ateityje dirbtinis intelektas turės ir daugiau funkcijų, kurios galės prisidėti prie naujų idėjų kūrimo ir padidinti naudojimo efektyvumą bei informacijos sisteminimą. Tačiau dėl spartaus naudojimo taip pat gali kilti ir teisinių bei reguliavimo klausimų.

Pavyzdžiui, Amerikos įmonėje buvo apklausiama 150 vadovų, siekiant nustatyti, kokiomis programomis pasitelkiama susisiekti su darbuotojais ir, koku laiku tai yra daroma. Nustatyta, kad net 82,9 proc. vadovų teigė, kad jie yra linkę kreiptis į savo darbuotojus po darbo valandų, o 28,6 proc. šių respondentų tikisi atsakymo per kelias valandas (Berger *et al.*, 2017, p. 51). Didžioji respondentų dalis kreipiasi į darbuotojus po darbo oficialių valandų, tačiau nedidelė to dalis tikisi atgalinio ryšio. Vadinasi, palaipsniui yra pereinama prie darbo modelio, kuris įpareigotų darbuotojus nuolat būti pasiekiamiems, nors nedidelė dauguma tikisi nedelsiamo atsakymo, tai vis tiek formuoja darbo kultūrą, kad darbuotojams yra keliama rizika patirti darbdavio spaudimą. Analizuojant tyrimą dėl skaitmeninių priemonių naudojimo, duomenys rodo, kad didžioji dalis kontaktų po darbo valandų yra skaitmeniniai – beveik 80 proc. vadovų teigė, kad naudotųsi elektroniniu paštu arba elektronine žinute, o beveik 25 proc. susisiekimui su darbuotojais naudotųsi socialine žiniasklaida arba pokalbių programine įranga (Berger *et al.*, 2017, p. 51). Darytina išvada, kad darbdaviai, dažnu atveju

pasitelkdami virtualias programas, stengtusi susisiekti su darbuotojais, kad išspręstų kylančias problemas kuo skubiau, o didžioji dauguma vadovų nepaisytų darbuotojų darbo valandų normos.

Prieš tai minimos skaitmeninės programos suteikia komfortabilumą darbdaviui ir yra įžvelgiama nemažai teigiamų aspektų, kuriais, be abejonės, daugelis vadovų naudojasi. Visų pirma, galima paprasčiau valdyti įmonės veiklą ir greičiau išspręsti bei suvaldyti kylančias įmonės problemas nesant fizinėje darbovietės vietoje. Darbdavys greituojų būdu gali paskirti darbuotojui atlikti tam tikras darbo funkcijas, stebėti ir koordinuoti darbuotojų darbo veiklą, pasidalinti reikiama informacija su visais darbuotojais nuotoliniu būdu ir tam neprireikia susisiekti su kiekvienu iš jų – asmeniškai pakanka pasitelkti skaitmeninio ryšio technologijomis. Darbdavys turi puikią galimybę sumažinti įmonės kaštus, pagerinti darbo sąlygas, sklandžiai bendrauti ir bendradarbiauti su potencialiais klientais ir būti konkurencingas darbo rinkoje. Technologijų pagalba yra užtikrinama sklandi ir sparti darbo eiga, suteikiamos didelės perspektyvos komunikacijos plėtrai gerinti ir augti – iš esmės suteikiama galimybė darbo rinkai siekti geresnių rezultatų. Tačiau atsižvelgiant į silpną šalį, – darbuotojus, kyla nemažai teisinių iššūkių ir problemų.

Šių dienų aktualijos, leidžia daryti prielaidą, jog skaitmeninių priemonių naudojimas yra vienas iš patogiausių ir greičiausių būdų, užtikrinančių sklandžią komunikaciją. Kiekvienas darbuotojas turi puikią galimybę virtualiai išspręsti kilusius klausimus ir tam nebereikia atvykti į fizinę darbovietę. Veikiant savo nuožiūra, pasireiškia ir neigiami padariniai: nenutrūkstamas pastovus darbdavio stebėjimas, kontrolė ir didesnis darbuotojų pervargimas bei stresas. Darbdaviai turėtų atrasti balansą tarp darbuotojų kontrolės ir jų asmeninio gyvenimo privatumo, kad būtų išlaikoma pagarbi darbo kultūra darbuotojų atžvilgiu. Deja, tačiau šios kultūros yra pasigendama daugelyje darboviečių.

Tačiau, nepaisant lankstumo, reikėtų pažvelgti ir plačiuoju aspektu – visi verslai ir įmonės nori būti konkurencingos ir inovatyvūs, o pagrindinė jų darbo jėga yra darbuotojai. Ar nuolatinis skaitmeninių technologijų naudojimas išties yra tik teigiamas poveikis visuomenei ir patogi priemonė? Verslo aplinkoje yra įsigalėjusi nuostata, kad šiuolaikiniai darbuotojai turėtų būti supratingi ir pasirūpinti, jog išliktų nuolat pasiekiami, nes konkurencingų organizacijų veikla esą privalo vykti nenutrūkstamai (Raišienė, 2013, p. 81). Besiformuojančios naujos įmonių taisyklės dirbančius asmenis įspaudžia į keblią padėtį, kuria siekiama lakstaus darbuotojų prisitaikymo prie darbo organizavimo ir gebėjimo būti

nepertraukiamai naudingais darbdaviui. Toks požiūris yra klaidingas, skatinantis darbdavius vis labiau trikdyti darbuotojų asmeninį gyvenimą ir peržengti jo ribas.

Nors yra privalumas, kad informacinių technologijų ir telekomunikacinių priemonių pagalba nuotoliniu būdu dirbantys asmenys gali organizuoti savo darbo laiką pagal savo asmeninius poreikius, nereikėtų pamiršti rizikos, kad nebebus aiškiai atskirtas darbo ir poilsio laikas (European Journal of Social Law, 2013, p. 7). Šiame kontekste pradeda ryškėti problematika – kada darbuotojas turi teisę atsijungti, pailsėti, visiškai atsiriboti nuo darbo funkcijų ir neatsakyti į elektroninius laiškus, skambučius, o kada privalo būti pasiekiamas darbdaviui? Nuolatinis darbas nuotoliu ir prisijungimas prie skaitmeninių įrenginių, aktyvus komunikavimas su vadovu ar bendradarbiais lemia darbuotojų išsekimą, pervargimą, nerimą, o didelis darbo krūvis prastina emocinę būseną. Todėl svarbu, kad darbuotojams būtų užtikrinamos įprastos normuotos darbo valandos ir tinkamas poilsio laikas, kaip ir fiziniame darbo vietoje dirbantiems kitiems darbuotojams. Akivaizdu, kad šiomis dienomis profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimas yra išsibalansavęs, o tam daro įtaką esminiai technologiniai pokyčiai, paliečiantys ir darbo rinką. Tačiau teledarbo sąlygos iki šių dienų nėra sureguliuotos taip, jog darbuotojai nepatirtų šių neigiamų padarinių, todėl atsiskleidžia šių dienų spragos.

Nuotolinio darbo poveikis darbuotojams. Pasiiekti balansą tarp darbo ir poilsio laiko yra neišvengiamai būtina tiek dėl darbuotojo sveikatos ir gerovės, tiek dėl darbo rezultatų. Mokslinėje literatūroje pastebima daug interpretacijų, skirtingų įžvalgų dėl asmeninio gyvenimo ir darbo balanso pusiausvyros. Yra teigiama, kad galimybė dirbti nuotoliniu būdu yra laikytina viena iš priemonių, padedančių pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, nes įprastai mokslininkai nuotolinį darbą yra linkę sieti su didesniu lankstumu, suteikiančių galimybę lengviau suderinti darbo, šeimos bei asmeninius įsipareigojimus, atrasti tinkamą balansą tarp jų (Grincevičienė, 2020, p. 5). Išties, kol nuotolinis darbas ir teisė atsijungti nuo skaitmenizacijos nekėlė rimtų iššūkių darbo kasdienybėje, jo paklausa buvo ne itin didelė, todėl buvo analizuojama gana abstrakčiai. Kadangi lankstumas suteikė galimybę būti nepriklausomu nuo fizinės darbovietės, todėl atsižvelgiant į darbuotojų asmeninius įsipareigojimus ir pareigas, mokslininkų nuomone, žmonės patys lanksčiau gali derinti asmeninį gyvenimą su savo darbo grafiku.

Tačiau laikui bėgant, visuomenei vis labiau besikeičiant, tobulėjant ir atliekant daugiau tyrimų, mokslininkai Sullivan ir Lewis nustatė, kad dirbant iš namų darbuotojams

psichologiškai sunku atskirti laiką darbui ir šeimai, kas tiesiogiai skatina jų persipynimą (Grincevičienė, 2020, p. 5). Dėl šios priežasties pradeda ryškėti konfliktai ne tik darbo sferoje, tačiau ir asmeniniame gyvenime. Darbuotojo erdvė persipina su šeimos ir darbo santykiais, nes nėra aiškių ribų, kada darbuotojas pradeda darbą bei jį pabaigia, o kada skiria laiką šeiminiam gyvenimui bei atsiriboja nuo darbo užduočių.

Pastebėtina, jog dirbant nuotoliu, darbo valandų skaičius kinta. Mokslininkai Bailey, Kurland ir Russell nuotolinį darbą įprastai yra linkę sieti su ilgesnėmis darbo valandomis, viršvalandžiais (Grincevičienė, 2020, p. 5). Tai lemia darbuotojų pervargimą, išsekimą, stresą, gyvenimo disbalansą. Viena pagrindinių priežasčių, kuri gali nulemti šias pasekmes – aiškių darbo valandų struktūros trūkumas. Nuolatinis prisijungimas prie skaitmeninių priemonių kelia svarbius klausimus: ar darbuotojas darbą atliko nustatytomis darbo valandomis, o gal tai yra neformalus viršvalandžiai arba darbuotojas yra skatinamas atlikti greičiau darbą ir yra priverstas dirbti ilgesnį laiką, nei nustato įstatymo normos.

Kai kurie iš namų dirbantys darbuotojai teigia, kad jiems kyla pagunda atlikti namų ruošos darbus arba atsipalaiduoti darbo valandomis (Lazauskaitė- Zabielskė *et al.*, 2022, p. 128). Nepaisant to, jeigu darbuotojas ir rinktųsi kitą erdvę darbui atlikti ar netgi skirtingą laiko zoną, nes tam yra suteikiamos galimybės, galimai šios valandos būtų taip pat netikslios ir iškreiptos, kadangi aplinka labai sparčiai veikia darbuotoją nukrypti ir darbo funkcijų vykdymas tęstųsi ilgiau nei įprastai yra nustatytos darbo valandos.

Prieš tai aptarta darbuotojų dalis, turėjusi polinkį darbo metu atlikti namų ruošos darbus bei atsipalaiduoti darbo valandomis, tačiau kita darbuotojų dalis jautėsi priešingai. Siekdami kompensuoti savo nebuvimą bei nematomumą organizacijoje (darbo vietoje) ir įrodyti, kad darbas iš namų nesumažino jų produktyvumo, nuotoliniu būdu dirbantieji skiria savo darbui daugiau laiko ir energijos, todėl dirba gerokai daugiau valandų ir yra linkę į darboholizmą (Lazauskaitė-Zabielskė, p.128). Tokiu atveju, darbuotojai pradeda patirti didelį vidinį nerimą, išgyvenimus, miego trūkumą, fizines ir psichines sveikatos problemas, siekdami įrodyti vadovui, jog jų darbo funkcijų atlikimas nesumažėjo ir jų darbo rezultatai yra pasiekti taip pat kaip ir biuro darbuotojų. Darboholikai dirba ilgas valandas, o tai neišvengiamai kompromituoja jų šeiminius santykius ir yra pagrindiniai kandidatai, patenkantys į perdegimo rizikos pavojų (Bryan, 2014, p.32).

Jei darbdavys reikalauja, kad darbuotojas nuolatos ir nepriklausomai nuo laiko būtų aktyvus ir reaguotų į socialinės žiniasklaidos pranešimus, užklausas, pokalbius (pavyzdžiui,

dėl užimamų pareigų), tai laikas, praleistas sekant virtualią žiniasklaidą, turi būti aiškinamas kaip darbo laikas (Murto *et al.*, 2025). Šis įsipareigojimas reiškia, jog darbdavys *de facto* iškreipia oficialias darbo valandas, neretai siekdamas asmeninės naudos, nes ne visais atvejais yra sumokamas viršvalandinis darbas, kadangi nėra aiškių darbo laiko ribų nustatymo naudojant skaitmenizacijos prietaisus.

Nors vadovui yra naudinga, kai darbuotojas yra visuomet pasiekiamas, nuolankus ir sparčiai prisitaikantis prie momentinių, besikeičiančių sąlygų ar užduočių vykdymo, tačiau taip pradeda ilgėti darbo valandos. Taip pat vadovui tampa lengviau koordinuoti darbuotojų darbą, užtikrinti kontrolę ir tai, kad visa komanda dirbtų ir spręstų kylančias problemas sinchroniškai. Tačiau tai formuoja ir neigiamus ilgalaikius įpročius, nes nuolatinis vadovo tikėjimasis, jog darbuotojas be perstojo bus ištraukęs į darbo užduotis bei visados bus prisijungęs prie elektroninių įrenginių, darbuotojui formuojasi psichologinės, emocinės ir organizacinės problemos. Tokiu būdu ryškėja ir psichologinė problematika atsiriboti nuo darbo bei atsijungti nuo skaitmeninių technologinių priemonių. Psichologinis atsiribojimas nuo darbo (angl. *psychological detachment from work*) apibrėžiamas kaip subjektyvus buvimo atitolusiam nuo darbinių situacijų jausmas, psichologiškai nuo darbo atsiribojęs darbuotojas ne tik nevykdo darbinių užduočių, bet ir negalvoja apie darbą bei emociškai į jį nereaguoja (Lazauskaitė-Zabielskė, p.129). Tam tikra darbuotojų grupė negeba tinkamai atsiriboti nuo savo profesinio darbo ir nebevykdyti darbinių užduočių. Darbuotojai jaučia, jog privalo dirbti ilgiau nei įprastai tam, jog išlaikytų savo darbo vietą ir einamas pareigas.

Taigi, informacinės technologijos suteikė galimybę lengviau ir lanksčiau organizuoti nuotolinio darbo būdą. Bendravimo ir bendradarbiavimo programos, platformos ir skaitmenizacijos prietaisai leidžia įgyvendinti darbo procesus, vystyti įmonių našumą ir palaikyti aukštą konkurencingumą, tačiau darytina prielaida, kad teisinė sistema labiau orientavosi į fizinę darbo vietą, todėl nuotolinio darbo reguliavimas ne visur yra pakankamai išvystytas. Informacinės technologijos pakeitė darbo kultūrą, tačiau tuo pačiu sukėlė daug teisinių ir psichologinių iššūkių: darbo ir asmeninio gyvenimo ribų nykimas, nuolatinis darbuotojų pasiekiamumas ne tik darbo valandomis, teisės atsijungti nuo darbo po darbo valandų reguliavimo spragos. Kitose šio darbo temose bus plačiau nagrinėjamos ir aptariamos šių dienų problemų aktualijos.

2. EUROPOS SĄJUNGOS REGLAMENTAVIMAS DĖL DARBO IR POILSIO LAIKO ATSKYRIMO

Darbo ir poilsio laiko režimas yra pagrindinis nuotolinio darbo formos elementas, užtikrinantis darbuotojo teisę į tinkamas ir palankias darbo sąlygas. Dirbant nuotoliniu būdu, informacinių technologijų naudojimas darbuotoją įpareigoja būti nuolat pasiekiamą darbo tikslais. Ilgos darbo valandos neigiamai veikia žmogaus psichologinę ir emocinę sveikatą. Atsižvelgiant į *Eurofound* tyrimo duomenis, 27 proc. iš namų dirbančių respondentų teigė, kad jie dirbo ne darbo valandomis, norėdami atlikti su darbu susijusias pareigas (Europos Parlamentas, 2021). Darbo ir poilsio laiko imperatyviam reguliavimui itin didelę reikšmę turi ne tik Darbo kodeksas, tačiau ir ES direktyvos, Chartijos bei konvencijos.

Remiantis darbo ir poilsio laiko pagrindiniais darbo teisės institutais, kitose šio darbo potemėse siekiama išanalizuoti, ar dirbant nuotoliu, dirbančiam darbuotojui yra tinkamai užtikrinama darbo ir poilsio laiko atskirtis. Nuotolinis darbas yra efektyvi priemonė, skirta pagerinti darbuotojo pasiekiamumą su darbo santykiais susijusiais klausimais tiek telefonu, tiek elektroniniu paštu bei kitomis ryšio priemonėmis ir po darbo pabaigos. Tačiau budėjimo namuose atveju, darbuotojas privalomai turi būti pasiekiamas ir pasirengęs atsakyti į darbdavio skambučius ar iškvietimus. Nuotolinio darbo darbuotojai patys savarankiškai nusistato darbo grafiką, tačiau svarbu pabrėžti, kad yra imperatyvi taisyklė – neturi būti viršijami maksimalūs darbo ir minimalūs poilsio laiko reikalavimai. Vis tik šiomis dienomis yra vis sudėtingiau surasti pusiausvyrą tarp darbuotojų interesų ir darbdavio lūkesčių tenkinimo. Toliau šiame darbe bus apžvelgiama, kaip kitos valstybės narės taiko darbuotojų teisės atsijungti teisinį reglamentavimą, kokių priemonių yra imtasi, siekiant išvengti neigiamų padarinių.

2.1. Darbo ir poilsio laiko atskyrimas dirbant nuotolinį darbą

Darbo ir poilsio laiko atskyrimas yra esminis principas, kuriuo siekiama užtikrinti darbuotojų pusiausvyrą į privalomą poilsio laiką, kuris yra būtinas palaikyti fizinę, psichologinę bei emocinę žmogaus sveikatą. Norima užtikrinti, kad darbuotojas visais įmanomais būdais būtų kuo labiau apsaugotas nuo per didelio darbo krūvio, o jam dirbant per atstumą, būtų sudaromos sąlygos ir galimybės atsijungti nuo skaitmeninių darbo priemonių ir skirti savo asmeninį laiką poilsiui.

ES pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad kiekvienam darbuotojui yra priskiriama teisė į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas (ES pagrindinių teisių chartija, 2016). Išlaikant pusiausvyrą tarp darbuotojo ir darbdavio interesų, svarbu iš anksto aiškiai nubrėžti darbo bei poilsio laiką dirbant nuotoliniu būdu. Nenustatant tinkamo darbo valandų kiekio, gali kilti rizika panaikinti darbuotojų ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Todėl darbdavys privalo užtikrinti darbuotojus informuoti apie darbo valandas, pertraukas, poilsio laiką, išlaikant atskirtį tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo. Pastebėtina, kad ilgos darbo valandos silpnina darbo efektyvumą ir darbuotojų koncentracijos lygį. Nuotolinio darbo kontekste šis teisės užtikrinimas tampa sudėtingu, o ypač, kai darbuotojas turi teisę atsijungti nuo skaitmeninių priemonių, tačiau tiesioginio užtikrinimo iš darbdavio pozicijos nėra.

Svarbus pokytis, sukėlęs daug diskusinių klausimų darbo teisėje, įvyko 2021 m., kai Europos Parlamentas 2021 m. sausio 21 d. priėmęs rezoliuciją dėl teisės atsijungti (2019/2181/(INL)), pateikė komisijai rekomendacinį direktyvos projektą. Rezoliucijos priede buvo išreiškiami pasiūlymai dėl teisės atsijungti pagrindų ir kylančių esminių problemų. Tai buvo vienas pirmųjų teisėkūros projektų ES lygmeniu, kuriame aiškiai įvardijama darbuotojų teisė atsijungti nuo darbo skaitmeninių prietaisų. Direktyvos pagrindinis tikslas – pagerinti visų darbuotojų darbo sąlygas, nustatant tikslus teisės atsijungimo reikalavimus, suabsoliutinti darbuotojų teisę į darbo ir poilsio laiką, kai oficialiai pasibaigia darbo valandos (Europos Parlamentas, 2021). Pastebėtina, jog preambulėje buvo pažymimos pagrindinės teisės atsijungti sudedamosios dalys, pasiūlymai, ir išreiškiamas poreikis įtvirtinti direktyvą.

Šiuo projektu buvo siekiama įteisinti, kad atsijungimo procesas būtų sistemingas ir ribojamas, nepažeidžiantis darbuotojų teisių, kad būtų suderinti darbuotojų asmeniniai bei darbiniai įsipareigojimai darbo metu, tačiau tai nekeltų kasdienio streso ir neigiamų emocijų. Taip pat buvo siekiama pateikti teisinio reguliavimo pagrindą ir būtinumą, teigiant, kad šiandien yra reikalingas tikslesnis teisės atsijungti sąlygų nustatymas ir apibrėžtis, o atsijungimo teisė būtų laikoma oficialiai įtvirtinta teisės akte. Tokiu atveju, teisės aktas užtikrintų darbuotojų darbo sąlygų gerinimą, nepažeidžiant jų laisvės ir valios.

Nors rezoliucija nebuvo oficialiai įtvirtinta ir esminis ES teisės aktų pokytis nebuvo įvykdytas, tačiau ji paskatino visuomenės refleksijas, diskusijas, taip pat buvo postūmis imtis savarankiškos iniciatyvos, keliant dirbančių asmenų teisės atsijungti klausimą. Akivaizdu, kad teisinio pagrindo dėl teisės atsijungti formavimas skatina ateities teisės aktų tobulinimo

iniciatyvas. Direktyvos projekte teisė atsijungti nėra absoliutinama, tačiau ja siekiama nubrėžti aiškias darbuotojų darbo ir poilsio ribas. Tuo tarpu darbdaviai taip pat neturėtų privalomai reikalauti, kad darbuotojai būtų pasirengę atlikti darbo funkcijas už įprastų darbo laiko ribų, jei dėl jų nebuvo susitarta, įskaitant atsiliepimą į telefono skambučius, elektroninių laiškų tikrinimą ir nedelsiamus atsakymus, bendradarbių komunikavimą ir susisiekimą ne darbo valandų metu. Darbuotojai privalo būti išsamiai informuoti apie šią teisę tam, jog būtų užtikrinamas nepriekaištingas darbo santykių sąžiningumas. Darbdavys privalo gerbti darbuotojų asmeninį gyvenimą.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog rezoliucijoje buvo pateikiami įvairūs tyrimų rezultatai, atspindintys suprastėjusią žmogaus gyvenimo kokybę, kuri buvo siejama su darbo ir poilsio klausimais. Remiantis pateiktais duomenimis, galima susidaryti nuomonę, kad tai tampa vis didesnė problema. Žinoma, buvo pateikiami ir kiti susiję klausimai, kurie yra aktualūs visuomenei. Iš tiesų, siekiant maksimaliai realizuoti nuotolinio darbo lankstumą, prieš tai labai svarbu numatyti ir įvertinti griežtesnes ribas organizuojant šią darbo formą, jog nei darbdavys, nei darbuotojas nepatirtų neigiamų padarinių.

Remiantis Pasaulio sveikatos organizacijos duomenimis, dėl dažno technologinių prietaisų naudojimo gali stipriau pasireikšti šie reiškiniai: izoliacija, priklausomybė nuo technologijų, miego trūkumas, emocinis išsekimas, nerimas ir pervargimas, kadangi visame pasaulyje daugiau kaip 300 mln. žmonių kenčia nuo depresijos ir bendrų psichikos sutrikimų, susijusių su darbu, o ES kasmet nuo psichikos sutrikimų kenčia 38,2 proc. gyventojų (Europos Parlamentas, 2016). Įžvelgiama, jog rodikliai suponuoja opią problemą, susijusią su kasdieniu darbu, todėl dėl šių neigiamų padarinių imtasi plačiai diskutuoti apie darbo bei poilsio laiko režimą dirbant nuotoliu, įskaitant ir teisę į atsijungimą. Darbuotojų sveikata prastėja, o gerinančių sąlygų ir nuostatų įtvirtinimo nėra.

Taigi, itin aktualu nuotolinio darbo kontekste atskirti darbuotojų darbo ir poilsio ribas. Pastebėtina, kad dažnu atveju, darbo ir poilsio ribos turi trūkumų, tačiau galima teigti, kad darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu, iš dalies patys jas iškreipia. Labai svarbu pabrėžti tai, jog darbo ir poilsio laiko atskyrimas, nėra tik teisės aktų imperatyvus reikalavimas ir pareiga, o ilgalaikė investicija į darbuotojų gerovę, produktyvumą, balanso palaikymą ir augančią motyvaciją palaikant adekvatų darbo krūvį valandų metu.

Pagal galiojančius teisės aktus ir ES Teisingumo teismo (toliau – ESTT) praktiką nereikalaujama, kad darbuotojai būtų nuolat ir nepertraukiamai pasiekiami darbdavio ir, kad

yra skirtumas tarp darbo laiko, kai darbuotojas turi būti darbdavio žinioje, ir ne darbo laiko, kai darbuotojas neprivalo likti darbdavio žinioje, ir kad budėjimo laikas yra darbo laikas, vis dėlto pripažįstama, kad teisė atsijungti nėra aiškiai reglamentuojama ES teisės aktuose (Europos Parlamentas, 2021). Susiformuoja išvada, kad darbo ir poilsio laikas yra aiškiai nubrėžiamas ir atskiriamas, tačiau darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu ir turinčių teisę atsijungti, atvejis nėra aiškiai reglamentuotas ES teisėje. Tai suponuoja teisinę spragą ir teisės aktų redagavimo būtinumą, kadangi šiuo metu dar trūksta nuoseklumo ir vienodo požiūrio vertinimo, užtikrinant darbuotojų teisinę gerovę.

Vertinant nuotolinio darbo galimybes bei darbo vykdymo būdą, susiduriama ir su nuolatinio pasiekiamumo problema, suteikiančia galimybę darbuotojui būti pasiekiamu visą parą. Nuotolinis darbas ir su juo ateinanti galimybė darbuotoją pasiekti 24 val. per parą, 7 dienas per savaitę gali nulemti darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktą (Grincevičienė, 2020, p. 4). Intensyvios darbo valandos reikalauja daug pastangų ir vidinių resursų, jog darbuotojas išliktų konstruktyvus, tačiau tokia perkrova didina riziką pažeisti reglamentuotas darbo ir poilsio teises normas. Visos paros pasiekiamumas gali nulemti didesnius darbdavio poreikius ir lūkesčius netiesiogiai reikalaujant darbuotoją daugiau dirbti.

Nuotoliniu būdu dirbantys asmenys turi teisę į darbo ir poilsio laiką taip pat, kiek ir asmenys, dirbantys kontaktiniu būdu. Darbo ir poilsio laiko organizavimą reguliuoja Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ (toliau – 2003/88/EB direktyva). 2003/88/EB direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbo laikas – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Darbo laiko kontroliavimas iš darbdavio pozicijos yra labai ribotas, neturintis visapusiškos teisės imperatyviai nustatyti darbo grafiko darbuotojui, tačiau darbuotojas, nepažeisdamas teisinių institutų įstatymų, turi savarankiškai numatyti tinkamas darbo valandas. To paties straipsnio 2 dalis reglamentuoja, kad poilsio laikas – tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas (Europos Parlamentas, 2003, p. 382). Tai yra laisvas laikas nuo darbo pareigų ir poilsio metu darbuotojas nėra darbdavio žinioje bei nevykdo darbo veiklos. Nors remiantis nacionaliniu teisės aktu, nėra tiesiogiai įvardijamas teledarbas, tačiau tai reiškia, jog poilsio metu darbuotojas neturi būti prisijungęs prie skaitmeninių bei komunikacinių technologinių priemonių ir atlikinėti darbdavio pavestų užduočių, taip pat atsakinėti į elektroninius laiškus, skambučius, žinutes ar kitais būdais būti pasiekiamas. Konkretizuojant,

teisė atsijungti turi suteikti asmeniui teisę išjungti komunikacines darbo priemones ir nereaguoti į darbdavio paliepimus poilsio metu, o darbdavys neturėtų skatinti darbuotojo būti pasiekiamu.

2003/88/EB direktyvos 3 straipsnyje nustatoma, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių tam, kad būtų užtikrinama kiekvieno darbuotojo teisė į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką (Europos Parlamentas, 2003). Teledarbo kontekste darbo ir poilsio laikas tampa ypatingai sunkiai suderinamas, kadangi tradiciniai darbo laiko valandų standartai ir mechanizmai nėra tinkamai pritaikyti nuotoliniam darbui. Nuotoliniam darbui yra būdingas lanksčių darbo valandų režimas, o dėl šios priežasties teisinėje sistemoje yra sudėtinga palaikyti darbo ir poilsio balansą, kadangi darbuotojui yra suteikiama daug savarankiškumo ir laisvės sprendimams priimti.

Atsižvelgiant į 2021 m. projekto rezoliucijos pateikiamus duomenis, „reguliariai iš namų dirbantys asmenys daugiau nei dvigubai dažniau yra linkę viršyti reikiamas 48 darbo valandas per savaitę ir ilsėtis mažiau nei 11 valandų tarp darbo dienų, kaip numatyta ES teisėje, palyginti su darbdavių patalpose dirbančiais darbuotojais, pabrėžiama, kad beveik 30 proc. nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų teigia dirbantys laisvu laiku kasdien arba kelis kartus per savaitę, palyginti su mažiau nei 5 proc. biure dirbančių darbuotojų (Europos Parlamentas, 2021). Remiantis pateiktais duomenimis, yra tikėtina, jog nuotoliniu būdu dirbantys asmenys patiria daugiau žalos ir sveikatos sutrikimų nei darbuotojai, dirbantys biure. Kadangi, naudodamas skaitmeninius įrankius, darbuotojas jaučia pareigą būti naudingu taip, kaip ir biure esantys darbuotojai, būtent todėl manytina, kad rodiklių duomenys taip iš esmės skiriasi. Dirbdamas nuotoliu, darbuotojas turi teisę pats savarankiškai nusistatyti darbo grafiką, todėl galima susidaryti nuomonę, jog ne kiekvienas geba tinkamai susiplanuoti darbo laiką nurodytiems darbams atlikti ir išvengti ilgų darbo valandų. Nuotolinis darbas kai kuriems darbuotojams galimai kelia papildomą stresą, tarsi jie turėtų nedelsiant atsakyti darbdaviui, kai jis bando susisiekti darbo reikalais, todėl darbo valandų laikas ilgėja, o tai mažina poilsio trukmę.

Išties valstybės narės turi imtis būtinų priemonių, jog užtikrintų, esant ilgesnei nei šešių valandų darbo dienai, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti, apie kurią išsamesnės sąlygos, įskaitant trukmę ir suteikimo sąlygas, nustatomos kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų, arba jeigu jų nėra, nacionalinės teisės aktais (Europos Parlamentas, 2003). Dirbant nuotoliniu būdu, darbdaviui yra kur kas

sudėtingiau išsiaiškinti ir būti užtikrintam, jog darbuotojas skiria periodišką pertrauką, užtikrindamas savo asmeninį poilsį, pietų pertrauką. Taip pat sudėtinga įžvelgti, ar darbuotojas nėra protiškai pervargęs, o ypač, ar darbuotojas iš tikrųjų atlieka darbo funkcijas nustatytomis darbo valandomis ir neužsiima pašalinėmis, su darbu nesusijusiomis veiklomis. Šias ribas yra labai sunku nubrėžti, o teisine prasme – sunku jų nepažeisti.

Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje reglamentuojama, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas ir teisė į dienos ir savaitės poilsį (ES pagrindinių teisių chartija, 2016). Ši teisė užtikrina darbuotojų privalomumą į darbo ir poilsio laiką. Minimalus straipsnis dėl darbo bei poilsio laiko yra aktualus ir nuotoliniu būdu dirbantieji asmenims, kadangi pati teisė atsijungti nėra reglamentuota atskiru ES teisės aktu. Tačiau chartija apibrėžia minimalias darbuotojų teises ir teisinį pagrindą užtikrinimą, kuriuo remiantis iš darbuotojų neturėtų būti reikalaujama atlikti darbo užduočių ar būti pasiekiamiems darbdavio po darbo valandų. Pailsėję darbuotojai gali pasiekti sėkmingų darbo rezultatų, atlikdami darbą padaryti mažiau techninių klaidų atliekant darbą ir prisidėti prie įmonės spartesnio augimo.

Remiantis ESTT teismine praktika, byloje aiškinama, kad stengiantis užtikrinti Direktyvoje 2003/88 numatytų teisių ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje numatytos pagrindinės teisės veiksmingumą, valstybės narės privalo įpareigoti darbdavius įdiegti objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę (Europos Teisingumo Teismo 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas byloje C55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) prieš Deutsche Bank SAE). Tačiau ši teisminė praktika sukėlė daug diskusijų. Atsižvelgiant į sparčius globalizacijos ir skaitmenizacijos pokyčius, reikia koreguoti įprastus darbo laiko bei poilsio laiko apibrėžimus, įvesti tarpinę kategoriją, leidžiančią darbo intensyvumą ar pertrauką vertinti darbo kokybės pasiekimo aspektu, tačiau tokie pasikeitimai turėtų būti savanoriški, neleidžiantys diskriminuoti darbuotojų (Grigonienė, 2020, p. 105). Informacinių technologijų naujumas ir plėtra tampa netolygūs esamiems patvirtintiems teisės aktams. Galima preziumuoti, kad esamas teisinis reguliavimas turi trūkumų ir nebėra toks išsamus šių dienų darbo formų ypatumams. Tai iš esmės turi įtakos ne tik darbo laiko trukmės riboms, bet ir darbuotojų teisei į atsijungimą, kadangi tai siejama ir su skaitmeninėmis priemonėmis.

Vertėtų paminėti, jog Tarybos Direktyvos 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“ 5 straipsnyje reglamentuojama, jog darbdavio

pareiga – užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Nors minėtame dokumente ir nėra tiesioginės sąsajos dėl teisės atsijungti saugumo užtikrinimo, tačiau darytina išvada, kad darbdavio pareiga yra pasirūpinti visais darbuotojais, įskaitant tuos, kurie dirba nuotoliu ir privalo atsijungti nuo informacinių technologijų prietaisų. Visų pirma, darbdavys turi laikytis darbo ir poilsio laiko reglamentavimo, kad nebūtų trikdoma darbuotojo sveikata. Darbdavys turi būti atsakingas už galimas rizikos prevencijas, kadangi perteklinis darbo krūvis trikdo darbuotojo psichologinę būseną ir lemia sveikatos prastėjimą.

Taip pat darbuotojas, dirbantis nuotoliu, neturi vykti į darbo vietą ir iš jos grįžti į namus, tokiu būdu sugaišti papildomai laiko kelionei, kas iš esmės ir padeda atskirti darbo ir poilsio laiką, jog darbuotojas pailsėtų ir atsipalaiduotų po darbo dienos. Galima preziumuoti, jog modernėjantis pasaulis pakeitė darbo rinką ir daugelis pamažu artėjo ties ta išvada, jog darbuotojams vis sudėtingiau surasti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą viršvalandžiai gali turėti neigiamų pasekmių sveikatai. Pritrūkę aiškumo darbo ir poilsio režime, darbuotojai vis labiau linksta į darbo laiką po darbo valandų.

Nors šioje temoje daugiausiai akcentuojama ir analizuojama dėl darbo ir poilsio laiko atskyrimo, bet pasyvaus budėjimo aspektas taip pat yra aktualus teisės atsijungti kontekste. Iš esmės darbuotojas nedirba, bet turi būti visuomet pasirengęs atlikti darbo funkcijas. 2003/88/EB Direktyva turi įtakos ir pasyviai budėjimui namuose, kuris siejamas su darbo ir poilsio laiko ribomis.

Galiausiai, vertėtų aptarti budėjimo namuose sąsają su teise atsijungti. Visuotinis lūkestis, kad visi būtų pasiekiami išmaniuoju telefonu ar nešiojamuoju kompiuteriu ir galėtų nedelsdami atsakyti į bet kokią, net menkiausią užklausimą, prisidėjo prie šios budėjimo 24 valandas per parą, 7 dienas per savaitę kultūros, dėl kurios žmonės yra nuolatinės reaktyviosios parengties būsenos, o tai kartais lemia, kad darbuotojai „miega su išmaniuoju telefonu“ (Bergen *et al.*, 2019, p. 51). Darbuotojas ir darbdavys iš anksto susitaria darbo sutartyje dėl darbo sąlygų, pasyvaus budėjimo namuose ir kitų reikšmingų aspektų. Tačiau darbuotojas yra parengties būsenos režime, kadangi yra įsipareigojęs darbdaviui dėl greito reagavimo ir darbo vykdymo tęstinumo. Žvelgiant psichologiniu aspektu, darbuotojui nedirbant, tai yra poilsio laikas, tačiau laukiant iškviatimo, tai gali kelti nuolatinę įtampą ir nerimą. Preziumuojant, pasyvus budėjimas naikina realias darbo valandų ribas.

Tačiau šiomis dienomis, ypatingai dirbant mišriuoju būdu, t. y. nuotoliniu būdu, pasyvus budėjimas namuose gali būti būti pripažintas darbo laiku tokiais atvejais, kai yra įrodoma,

kad darbuotojas iš esmės neturėjo realios galimybės užsiimti asmenine veikla, nes buvo įpareigotas nepetraukiamuoju laikotarpiu būti pasiekiamas.

Remiantis 2003/88/EB Direktyva ir ESTT praktika nurodoma, kad pasyvus budėjimas – laisvas nuo darbo laikas, kuris turi būti suprantamas kaip laikas, kai darbuotojas neturi vykdyti jokių darbinių funkcijų, neturi paklusti vidaus darbo tvarkai, laikytis darbdavio nurodymų, naudojamas darbuotojo nuožiūra ir priešingai, laikas, kada darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti jo pasiekiamas, kad prireikus galėtų nedelsdamas atlikti savo funkcijas, laikomas darbo laiku (Panevėžio apygardos teismo 2023 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje).

Pagrindiniai kriterijai, kuriuos išaiškino ESTT, leidžiantys atriboti darbo laiką ir poilsio laiką: darbuotojui taikomų apribojimų (vietos ir laiko) intensyvumas, t. y. pareiga būti darbdavio nurodytoje vietoje, neatsižvelgiant į tai, ar ji sutampa su darbuotojo gyvenamąja vieta, bei darbuotojui taikomų apribojimų turinys – jų poveikio asmeniniams ir socialiniams interesams stiprumas. Vertinant apribojimų poveikio stiprumą, turi būti įvertintas terminas, per kurį budintis darbuotojas turi vykdyti tiesioginę darbo funkciją (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

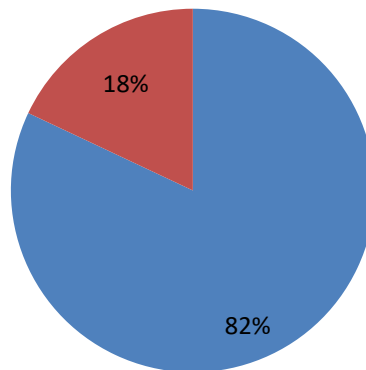
Darytina prielaida, kad teismo sprendimas formuoja tvirtą pamatinį pagrindą diskusijoms dėl darbuotojų teisės atsijungti teisinio reguliavimo įtvirtinimo. Lietuva, remdamasi šiuo sprendimu, gali imtis iniciatyvos tobulinti darbo teisės normas.

2.2. Teisinis reguliavimas dėl teisės atsijungti užsienio valstybėse

Daugelyje užsienio valstybių dėl teisės atsijungti teisinis reguliavimas ir požiūris yra iš tiesų skirtingas. Pastebima, kad kai kuriose šalyse yra taikoma pakankamai griežta reguliavimo sistema, o kai kuriuose iki šiol visiškai netaikoma. Tai priklauso nuo skirtingų visuomenės vertybių ir poreikių. Tačiau, nepaisant to, kiekviena šalis turi aktyviai siekti įgyvendinti visas apsaugos priemones, kad darbuotojai išvengtų streso rizikų ir nuolatinio pasiekiamumo naudojant informacines technologijas. Šiuo metu dauguma šalių susiduria su ta pačia problema – darbuotojo teise atsijungti. Dėl šių priežasčių, kai kuriose valstybėse nacionaliniu lygmeniu buvo priimtas teisės aktas dėl darbuotojo teisės atsijungti, o kai kuriose tai reguliuojama kolektyvinėse sutartyse.

2 paveikslas. Perdegimo rizika.

Kiek žmonių rizkuoja patirti perdegimą darbe?



Šaltinis: Sudaryta autoriaus, remiantis: Global Talent Trends duomenų bazėmis. Prieiga per internetą: Mercer-2024-Global-Talent-Trends-report-EN

Šiuolaikinėje darbo teisėje vis labiau ryškėja perdegimo rizika, o tai lemiantys veiksniai yra: darbo krūvis, emocinis išsekimas ir psichologiniai sveikatos sutrikimų aspektai. Iš pateikiamų duomenų matoma, kad netgi 82 proc. darbuotojų susiduria su perdegimu. Darytina prielaida, kad 8 iš 10 darbuotojų jaučia neigiamą poveikį, susijusį su darbu. Ilgalaikėje perspektyvoje, jeigu problema nebus sprendžiama, darbo rinka susidurs su darbuotojų didėjančiu sveikatos suprastėjimu, motyvacijos stygiumi bei produktyvumo stoka. Statistikos duomenų rodikliai suponuoja, jog yra poreikis įtvirtinti teisės atsijungimą, kadangi, nesant teisinio reguliavimo, darbuotojai, naudodami skaitmenines technologijas darbo funkcijoms atlikti, yra itin pažeidžiami. Išvengiant neigiamų padarinių, kai kurios šalys kur kas anksčiau ėmėsi iniciatyvos spręsti teisinius klausimus, užtikrinti darbuotojams galimybę atsiriboti nuo darbo funkcijų po darbo valandų, kad būtų išvengta globalaus masto perdegimo atvejų.

Puikus to pavyzdys, šalis, garsėjanti pakankamai pažangia darbo apsauga – Prancūzija, kuri ėmėsi iniciatyvos sukurti šalies teises struktūras dėl teisės atsijungti galimybės, kurios gintų darbuotojų teises dėl didėjančios profesinio ir asmeninio gyvenimo ribų problemos, atsirandančios dėl nuolatinio komunikacijos bei prisijungimo skaitmeninėje platformoje. Prancūzijoje nuo 2000 m. buvo diskutuojama priimti įstatymo projektą dėl teisės atsijungti (Avogaro, 2018, p. 13). Pagrindinis šalies prioritetas tas, kad būtų darbuotojo naudai sureguliuota teisės atsijungti teisinė sistema, sprendžianti darbuotojo asmeninio ir darbo

gyvenimo pusiausvyros ribas, darbo ir poilsio valandų suvaldymą ir didėjančią perdegimo nuo darbo lygį. Minėtame įstatyme įtvirtinama teisė atsijungti kaip privalomų derybų tema įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų (Bressler *et al.*, 2019, p. 6).

Taip pat pirmieji teisės atsijungti požymiai ir diskusijos buvo pastebimos Prancūzijos Aukščiausios Teismo sprendimuose. 2001 m. Prancūzijos Aukščiausias Teismas darbo rūmų sprendime nustatė, jog negalima reikalauti, kad darbuotojai neturi nei sutikti dirbti namuose, nei atsinešti ten savo bylas ir darbo priemones (Bressler *et al.*, 2019, p. 7). Nuolat tobulėjant technologijoms, teismai sistemingai atnaujindavo sprendimus. Tuomet 2004 m. Teismas priėmė sprendimą, jog, jeigu darbuotojas ne darbo valandomis negali būti pasiekiamas išmaniuoju telefonu, tai negali būti laikoma nusižengimu (Bressler *et al.*, 2019, p. 7). Ši Prancūzijos teisminė praktika išaiškina, kad nepasaint to, jeigu įmonės vadovas ir tikisi darbuotojo nedelsiamo atsako į skambučius, elektroninius laiškus ar kitus su darbo susijusius pranešimus, kuomet ištinka svarbios ar neatidėliotinos situacijos, jis tokios teisinės galios netenka. Darbdavys privalo gerbti darbuotojo privatų laiką, kurį darbuotojas skiria poilsiui, jėgų atstatymui po darbo valandų. Vadinasi, Prancūzijos darbo santykiuose yra teisinė prezumpcija, ribojanti darbuotojo prieinamumą prie skaitmeninių darbo įrankių po darbo laiko, o bet koks darbdavio reikalavimas ne darbo metu turi būti laikomas kaip darbo nusižengimas, jeigu nebuvo nustatytas atitinkamas reikalavimas dirbti po darbo valandų, t. y. viršvalandinis darbo laikas. Remiantis teismine praktika, tai iš tiesų paskatino imtis veiksmų ir sukurti imperatyvius teisės aktus, orientuotus į skaitmeninių technologijų ribojimą, tokiu pagrindu apsaugančius darbuotojų gerovę.

Dar prieš 2016 m. priimant teisės aktą, Prancūzijoje, kai kuriose įmonėse, pripažįstama sutartinė teisė atsijungti darbuotojams, dirbantiems nutoliniu būdu – namuose. Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas nurodė Didžiosios Britanijos bendrovei „Rentokil Initial“ sumokėti 60 000 Eur vienam iš buvusių Prancūzijoje dirbančių darbuotojų už tai, kad šis reikalavo, jog iškilus darbo klausimui, jis būtų nuolat pasiekiamas (Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2021, p. 20).

2016 m. rugpjūčio 8 d. Prancūzijos *El Khomri Law* įstatymas (Loi Travail, Įstatymas Nr. 2016-1088) iniciavo darbo teisės reformą. Šis įstatymas mokslinėje literatūroje dažnu atveju įvardijamas ir vertinamas kaip vienas iš reikšmingiausių pokyčių ES lygmeniu. Pirmą kartą teisiškai buvo įtvirtinta dėl teisės atsijungti nuo darbo ir būti nepasiekiamu po darbo valandų. Pagrindinis įstatymo tikslas – padaryti darbo rinką lankstesnę, palengvinti darbdavių ir

darbuotojų derybas, didinti darbuotojų užimtumą, stiprinti socialinį dialogą. Tačiau *El Khomri* įstatymo taikymo sritis buvo ribota, kadangi tai buvo pirmas bandymas šalyje įvesti reformas, kurios nebuvo itin veiksmingos. Tačiau tai buvo puikus pavyzdys tolimesnių teisės aktų vystymuisi ir kūrimui.

2017 m. sausio 1 d. reglamentavimas oficialiai buvo perkeltas ir integruotas į Prancūzijos *Code du travail* (pranc. k. Prancūzijos darbo kodeksas). Jis kelis kartus buvo redaguotas ir papildytas, tačiau dabartinė teisinė norma L. 2242-17 7 punkte reglamentuoja, kad priemonės, kuriomis siekiama, kad darbuotojai visapusiškai naudotųsi savo teise atsijungti ir, kad bendrovė įdiegtų skaitmeninių priemonių naudojimo reguliavimo mechanizmus, siekiant užtikrinti pagarbą poilsio ir atostogų laikui, taip pat asmeniniam ir šeimos gyvenimui. Nesant susitarimo, darbdavys, pasikonsultavęs su socialiniu ir ekonomikos komitetu, parengia chartiją. Šioje chartijoje apibrėžiama naudojimosi teise atsijungti tvarka, taip pat numatoma įgyvendinti darbuotojų, priežiūros ir valdymo darbuotojų mokymo ir informuotumo didinimo iniciatyvas apie pagrįstą skaitmeninių priemonių naudojimą.

Minėtame įstatymo L.2242-8 straipsnyje reglamentuojama, kad teisė atsijungti turėtų būti taikoma įmonėms, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų. Akivaizdu, kad šis įstatymas sukėlė nemažai replikų ir įvairiausių reakcijų, kurios nebuvo vienodos. Kai kurie gyrė už tai, kad juo skatinama darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei streso mažinimas, o kiti išreiškė susirūpinimą dėl galimo jo poveikio našumui ir konkurencingumui, ypač mažųjų įmonių (Hopkins, 2024, p. 1). Darytina prielaida, kad ši sukurta teisinė sistema buvo išties novatoriška, siekianti apsaugoti darbuotojus, tačiau turinti tam tikrų trūkumų, t. y. mažosios įmonės nėra visapusiškai apsaugotos nuo galimų neigiamų padarinių.

Atsižvelgiant į šią teisės normą, visų pirma, tam, kad darbdavio ir profesinės sąjungos arba darbuotojų atstovų derybos įvyktų, įmonėje turi būti ne mažiau kaip 50 darbuotojų. Pagrindinis derybų tikslas – siekti susitarti ir užtikrinti darbuotojo perteklinį skaitmeninių priemonių naudojimo ribojimą, nubrėžti aiškias ribas, kada darbuotojas neprivalo būti pasiekiamas elektroniniais laiškais ar kolegų ir darbdavio skambučiais, gerinti darbuotojo gyvenimo kokybę, stiprinti humanišką darbo aplinką bei kiti aktualūs mechanizmai, kurie yra aptariami kolektyvinių derybų metu.

Jeigu derybų metu nėra pasiekiamas bendras susitarimas dėl teisės atsijungti nuostatų, tokiu atveju darbdavys, pasikonsultavęs su socialiniu ir ekonomikos komitetu, parengia chartiją. Nėra vienintelės bendrinės sutartos chartijos, kuria vadovautųsi darbdaviai

sudarymo metu. Chartijoje turėtų atsispindėti atsijungimo momentai, informacinių sistemų saugumas, darbuotojas turi būti apmokytas naudotis darbo priemonėmis, darbuotojui, patiriant papildomų išlaidų, jas privalomai turi atlyginti darbdavys. Visos aktualios sąlygos turi būti numatytos chartijoje, siekiant užtikrinti būtiną pagarbą teisei į sveikatą, poilsio ir atostogų laiką, taip pat pusiausvyrą tarp asmeninio ir šeimos gyvenimo bei profesinės veiklos.

Remiantis vienu iš chartijos pavyzdžiu, siekiant užtikrinti teisės atsijungti veiksmingumą, pastebėtina, kad minėto dokumento turinys orientuojasi į visapusišką darbuotojo gerinimą ir pagarbą. Chartijos susitarime taip pat yra įvardijama teisės į atsijungimą apibrėžtis – teisė atsijungti, t. y. darbuotojo teisė nesinaudoti skaitmeninėmis priemonėmis profesiniais tikslais ne darbo metu arba darbo valandomis (Darbdavių organizacijos FNAIM *et. al.*, 2018, p. 2).

Taip pat išsamiai pabrėžiamos ir skaitmeninės (kompiuteriai, išmanieji telefonai, laidiniai tinklai ir pan.) bei nematerialinės (programinė įranga, internetas, belaidis ryšys ir pan.) priemonės, kurios yra naudojamos, jog darbuotojai galėtų būtų pasiekiami nuotoliniu būdu dėl profesinių tikslų. Minimasis ir darbo laikas – „darbuotojo darbo laikas, per kurį jis yra darbdavio žinioje ir kuris apima įprastą darbuotojo darbo laiką ir viršvalandžius, išskyrus kasdienio ir kas savaitinio poilsio laiką ir kitas leidžiamas pravaikštas.“ Ši nuostata suponuoja sąsają dėl teisės atsijungimo, t. y. darbuotojas neprivalo ne darbo valandomis tikrinti elektroninių laiškų ar būti pasiekiamas. Labai svarbus aspektas – informuotumas apie atsijungimą ir mokymai. Vadovams ir visiems darbuotojams yra organizuojami mokymai ir informuotumo didinimo iniciatyvos, siekiant juos informuoti apie riziką, susijusią su skaitmeninių priemonių naudojimu (Darbdavių organizacijos FNAIM *et al.*, 2018, p. 4). Pagrindinė siekiamybė – kad darbuotojams būtų didinamas sąmoningumas, ypač tuo atveju, kai yra pasitelkiamos komunikacijos priemonės. Kiekvienam darbuotojui turi būti skiriama pakankamai laiko ir dėmesio tam, kad būtų išmokstama tinkamai valdyti skaitmenines priemones. Taip pat kiekviena įmonė turėtų apsvarstyti, kaip galima būtų išvengti informacijos ir darbo pertekliaus. Tokiu atveju svarbu, kad visi darbuotojai turėtų būti skatinami apsvarstyti, koks yra tinkamas laikas siųsti elektroninius laiškus, žinutes ar skambinti telefonu. Tai iš esmės turėtų apimti darbo valandas – nei darbdavys, nei darbuotojas turėtų nereikalausti skubaus atsakymo, jeigu darbo valandos yra pasibaigusios. Šioje vietoje atkreiptinas dėmesys į tai, jog tobulėjant technologijoms, atsiranda įvairiausių priemonių ir prietaisų, generuojančių naujas idėjas. Pasitelkdamas šių dienų modernumą,

darbdavys turi didinti visų įmonėje dirbančių asmenų sąmoningumą – kontroliuoti padėtį, stebėti, ar darbuotojas laikosi nustatytų reikalavimų, kad būtų išvengiama pervargimo ir perdegimo aspektų. Būtent tokiomis strategijomis remiasi ir Prancūzijos darbdaviai, kurie nustato specialias reguliavimo priemones, apsaugančias nuo per didelio prisijungimo rizikos, pavyzdžiui, pasibaigus darbo valandoms automatiškai išsijungia darbo programos, taip pat ribojamas elektroninių laiškų gavimas, skambučių srautai, jie nėra gaunami po darbo valandų.

Jei įmonėje yra mažiau kaip 50 darbuotojų, darbdavys savo asmenine iniciatyva gali įtvirtinti vidaus politikoje nuostatas dėl darbuotojų teisės atsijungti. Pabrėžtina, kad šios teisės įtvirtinimas nėra imperatyvus ir įpareigojantis, kaip įmonėse, kuriose dirba daugiau darbuotojų. Jeigu darbdavys nesiimtų asmeninių priemonių dėl vidaus taisyklių įgyvendinimo, nebūtų traktuojama, kad tai yra pažeidimas.

Kiekvienoje įmonėje yra siekiama atrasti inovatyvių priemonių, kurios užtikrintų darbuotojų apsaugą nuo neigiamų padarinių. Kaip žinoma, darbdaviai taip pat bando atrasti veiksmingų priemonių, kurios optimizuotų įmonių produktyvumą ir maksimalų našumą. Dėl šios priežasties dažnu atveju kenčia darbuotojas, o kad to būtų galima išvengti, tam ir yra kuriamos sistemos, užtikrinančios minimalią kontrolę.

Prancūzijai įtvirtinus teisės aktuose straipsnį dėl teisės į atsijungimą, tai iš tiesų paragino ir kitas ES šalis svarstyti dėl šio reguliavimo būtinumo. Ispanija buvo viena iš tų šalių, pasekusių Prancūzijos pavyzdžiu. Siekdama užtikrinti darbuotojams teisinius apsaugos mechanizmus, ji oficialiai įtvirtino teisės atsijungti reguliavimo mechanizmą.

2018 m. gruodžio 5 d. Ispanijos Vyriausybė priėmė įstatymą (isp. *Ley Orgánica*) Nr. 3/2018 „Dėl asmens duomenų apsaugos ir skaitmeninių teisių garantavimo“ (Įstatymas dėl asmens duomenų apsaugos ir skaitmeninių teisių užtikrinimo, 2018). Ispanijoje pirmą kartą oficialiai buvo reglamentuojama teisė atsijungti nuo darbo skaitmeninėje erdvėje, tačiau tai apėmė ir darbuotojus, kurie dirba kontaktiniu būdu. Minėto įstatymo 88 straipsnio 1 dalyje reglamentuota, kad valstybės tarnautojai ir darbuotojai turi teisę į skaitmeninį atsijungimą, kad nustatytu darbo laiku būtų užtikrinta pagarba jų poilsio, atostogų ir švenčių laikui, taip pat jų asmeniniam ir šeimos privatumui. Šioje nuostatoje siekiama ir yra skatinama nepažeisti darbuotojo teisės į privatą gyvenimą. Taip pat aiškinama, kad darbuotojai, kurie dirba nuotoliu, turi teisę, kaip ir darbuotojai, kurie dirba fizinėje darbo vietoje. Darbdavys privalo gerbti visus darbuotojus ir palaikyti harmoningus darbo santykius. Pabrėžtina, jog

atsižvelgiant į darbo specifiką, yra inicijuojamos kolektyvinės derybos arba darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimu yra įtvirtinama naudojimosi šia teise tvarka.

Įstatymo 3/2018 88 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbdavys, išklauses darbuotojų atstovus, parengia darbuotojams, įskaitant vadovaujančias pareigas užimančius darbuotojus, skirtą vidaus politiką, kurioje apibrėžiama naudojimosi teisės atsijungti tvarka, taip pat darbuotojų mokymo ir informuotumo didinimo priemonės, kaip pagrįstai naudotis technologinėmis priemonėmis, kad būtų išvengta kompiuterinio nuovargio pavojaus. Šių nuostatų įgyvendinimas įpareigoja darbdavį nustatyti aiškias atsijungimo ribas, prisiimti didesnę atsakomybę už darbuotojus, jų gerovę ir, kiek įmanoma, numatyti maksimalią apsaugą. Įstatyme numatytas pagrindinis socialinių partnerių vaidmuo derantis dėl teisės atsijungti detalių (Uni Global Union, 2019, p. 4). Jeigu nėra profesinių sąjungų, tuomet dėl tų sąlygų ir taisyklių susitaria įmonė ir darbuotojų atstovai. Darbdavys parengia visiems darbuotojams, įskaitant ir vadovaujančias pareigas einantiems darbuotojams, vidaus politiką, kurioje yra išdėstoma teisės atsijungimo tvarka ir taisyklės, užtikrinama, jog darbuotojai būtų tinkamai apmokyti. Taigi 88 straipsnyje nustatyta, kad tiek privačiojo, tiek viešojo sektoriaus darbuotojai turi teisę atsijungti, kad būtų užtikrinta elementari pagarba jų poilsio, atostogų ir švenčių laikotarpiams, taip pat jų asmeniniam ir šeimos privatumui (Uni Global Union, 2019, p. 4).

Tačiau šiuo įstatymu apsiribota tik supaprastintu teisės į skaitmeninį atsijungimą pripažinimu, o jos įgyvendinimo būdai, taip pat darbuotojų mokymo ir informuotumo didinimo veiksmai, susiję su racionalių informacinių technologinių priemonių naudojimu, palikti kolektyvinių derybų ir įmonių vidaus politikos srityse (Sánchez, 2024, p. 195). Šis įstatymas Ispanijoje buvo pirmasis, pripažinęs darbuotojų teisę atsijungti, tačiau tai sukūrė pamatinį teisinį pagrindą, dėl ko buvo imtasi aktyviai stiprinti ir plėsti teisės atsijungimo taikymą.

ESTT Deutsche Bank ir Ispanijos C-55/18 byloje konstatuota, kad siekiant apriboti maksimalų darbo laiką ir minimalų poilsio laiką, valstybės narės privalo užtikrinti, kad darbdaviai įdiegtų objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, leidžiančią stebėti, kiek valandų kasdien dirba kiekvienas darbuotojas (ESTT sprendimas, 2019 m. gegužės 14 d.). Remiantis pateikta byla, tai buvo vienas iš teisinių precedentų, stiprinančių teisės atsijungti mechanizmą. Darytina išvada, kad Ispanija ėmėsi griežtos iniciatyvos dėl darbuotojų kontroliavimo ir darbo bei poilsio laiko užtikrinimo. Darbuotojų teisės atsijungti kontekste

įdiegiamos patikimos ir prieinamos sistemos, kurių pagalba darbdaviai gali stebėti, kiek valandų darbuotojas dirbo.

COVID-19 atskleidė naujas vyraujančias problemas, kurias palaipsniui išryškino teisės atsijungti trūkumas, todėl profesinės sąjungos kėlė diskusinį klausimą, kaip sugriežtinti tvarką ir reglamentavimą. Dėl ekstremalių pandemijos pokyčių Ispanijos Vyriausybė laikiną Karališkąjį dekretą Nr. 28/2020 (isp. *Real-Decreto-ley*), įtvirtinusį pirminius nuotolinio darbo teisės ir atsijungimo mechanizmus dėl to, kad jame nebuvo nustatomas imperatyvus teisinis taikymas, oficialiai pakeitė į nuotolinio darbo įstatymą Nr. 10/2021 (isp. *Ley de Trabajo a Distancia*). Vyriausybė oficialiai įtvirtino šį teisės aktą šalyje ir jis tapo pagrindiniu nuotolinį darbą reglamentuojančiu dokumentu. Laikytina, kad šalyje yra pripažinta esminė reforma darbo teisės srityje, nustatytas aiškesnis reguliavimas dėl teisės atsijungti, kuris buvo taikomas visiems darbuotojams ir darbdaviams.

10/2021 įstatymo 7 straipsnyje reglamentuojamas nuotolinio darbo susitarimo turinys ir teisės atsijungti kontrolės reikalavimai. Visų pirma, nuotolinio darbo susitarimas turi būti pasirašomas abipusiu šalių susitarimu, priešingu atveju, negalės būti vykdomas (jeigu tai sudaro darbuotojui daugiau nei 30 % darbo laiko per 3 mėnesį). Taip pat nustatoma darbo vieta, suteikiamos priemonės ir įranga, užtikrinama teisės apsauga, aiškiai nubrėžiamos darbo valandos ir darbuotojų grafikai, o svarbiausia, nustatoma teisė atsijungti. Minėto įstatymo 18 straipsnio 1 dalis reglamentuoja, kad nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai turi teisę į skaitmeninį atjungimą ne darbo metu pagal gruodžio 5 d. pagrindinio įstatymo 3/2018 88 straipsnyje nustatytas sąlygas, o įmonės pareiga, užtikrinanti atsijungimą, apima technologinių verslo ryšių priemonių naudojimo ir darbo poilsio metu apribojimą, taip pat maksimalios darbo dienos trukmės laikymąsi ir bet kokius su darbo diena susijusius apribojimus bei atsargumo priemones. Sugriežtinama įmonės tvarka dėl atsijungimo momentų ir akcentuojamas maksimalus darbo dienos trukmės laikymąsis. Įstatymas struktūriškai yra suderinamas ir su ES aktais.

Teisė į papildomas nuotolinio darbo sąlygas buvo periodiškai diskutuojama Vokietijoje, tačiau prasidėjus pandemijai, skaitmenizacijos plėtra ir nuotolinio darbo organizavimo formos augimas sukėlė daug neišvengiamų iššūkių. Vokietijoje vis aktyviau diskutuojama dėl teisės atsijungti reglamentavimo. 2020 m. pabaigoje Darbo ministerija pasiūlė Mobiliojo darbo įstatymą, kuriame nustatyta teisė dirbti nuotoliniu būdu 24 darbo dienas per metus (esant 5 dienų savaitei), tačiau, deja, Vyriausybei dėl stipraus Krikščionių demokratų

sąjungos (CDU) ir darbdavių organizacijų kritikos bei pasipriešinimo, nepavyko pasiekti susitarimo dėl šio teisės akto projekto (Miguel, 2021, p. 24). Vėliau buvo rengiamas antrasis projektas, kuris yra tebesvartomas. Projekte nustatyta, kad darbuotojai gali prašyti dirbti nuotoliniu būdu, tačiau projekte nėra nustatoma darbdavio juridinė teisė. Darbdavys gali atmesti prašymą dėl su veikla susijusių tam tikrų priežasčių, tačiau turi paaiškinti, kodėl prašymas buvo atmetamas. Kol vyksta diskusijos, pažymėtina, kad šio įstatymo tikslas – visapusiškai reguliuoti mobiliojo darbo tvarką, panaikinant skirtumą tarp „nuotolinio darbo“, kaip apibrėžta teisės aktuose, ir „mobiliojo darbo“, reglamentuojamo kolektyvinėmis derybomis (Miguel, 2021, p. 24).

Valstybės, kurios nėra priėmusios teisės aktų dėl teisės atsijungti, turi teisinių nuostatų, kuriomis siekiama užtikrinti, kad būtų laikomasi teisės aktų dėl darbo ir poilsio laiko. Pavyzdžiui, Vokietijos teisės aktuose nustatyta, kad nuotolinio darbo susitarimu darbuotojai turėtų būti įpareigoti laikytis Darbo laiko įstatymo (Miguel, 2021, p. 9). Šioje valstybėje egzistuoja savireguliacijos modelis dėl teisės atsijungimo, nes reguliavimas nacionaliniu lygmeniu nėra nustatytas, tačiau yra įmonių, kurios įtvirtino šį mechanizmą vidaus politikoje arba kolektyvinėse sutartyse.

Daugelis Vokietijos įmonių laikėsi neteisinio požiūrio į teisę atsijungti, tačiau siekė skatinti socialinių partnerių derybas dėl reguliavimo įtvirtinimo ir užtikrinimo kitais alternatyviais būdais. Socialinis dialogas suponuoja galimybę, kad be bendrojo įstatymo dėl teisės atsijungti aspektų tą galima sureguliuoti vidinėmis taisyklėmis ir kolektyvinėmis sutartimis. Iš tiesų daugelis Vokietijos tarptautinių įmonių, įskaitant „Volkswagen“, „Daimler“ ir „Siemens“, yra sudariusios įmonių susitarimus, kuriais užtikrinama teisė atsijungti (UNI Global Union, 2019, p. 30).

2011 m. „Wolkswagen“ buvo viena pirmųjų įmonių, sudariusių susitarimą dėl darbuotojų pasiekiamumo ribojimo po oficialių darbo valandų. Susitarimuose numatyta, kad visų išmaniųjų telefonų pašto serveris išjungiamas praėjus pusvalandžiui po darbo ir vėl įjungiamas tik likus pusvalandžiui iki oficialios darbo dienos pradžios (Weber et al., 2019, p. 6). Nuolatinis pasiekiamumas po darbo valandų kėlė perdegimo rizikas ir nebuvo apibrėžiamos darbo ir poilsio laiko ribos. Pabrėžtina, kad ne visiems darbuotojams buvo užtikrinama teisės atsijungti politika. Įmonėje išimtimi buvo laikomi vadovai ir aukšto lygio technikos specialistai. Vadinasi, susitarimas nebuvo pritaikytas aukštesnio lygio vadovams, kadangi jie nėra įtraukiami į kolektyvines sutartis. „Wolkswagen“ įmonė siekė užtikrinti

darbuotojų darbo apsaugą tiek dėl sveikatos faktorių, tiek dėl teisinių pažeidimų, nubrėžti aiškias darbo valandų ribas, siekdama išvengti perdegimo rizikos ir asmeninių ribų pažeidimų, taip pat, kad būtų išmokamas sąžiningas atlyginimas nepiktnaudžiaujant darbuotojais. Įmonė laikosi gana griežto atjungimo politikos taikymo, kuris yra pateikiamas kolektyvinėje sutartyje.

Bendrovė „Daimler“ nuo 2014 m. yra įtvirtinusi radikalią politiką – visi elektroniniai laiškai, gaunami atostogų metu, yra ištrinami arba žymimi „atostogų režimas“ (Weber et al., 2019, p. 6). Vadinas, tol, kol darbuotojas atostogauja, jis elektroninių laiškų nemato, nes jie automatiškai ištrinami. Ši politika taikytina tiems darbuotojams, kurie įmonėje turi elektroninio pašto paskyras, leidžiančias pakeisti nustatymus, kai yra atostogaujama. „Daimler“ įmonę sudaro daugiau nei pusė darbuotojų, kurie naudojami darbiniu elektroniniu paštu.

Viena populiariausių automobilių pramonės įmonių „BMW“, atsižvelgusi į pasaulinio masto kylančias problemas, taip pat įvedė sistemą dėl teisės atsijungti. Įmonės vadovų teigimu, nei iš vieno darbuotojo nereikalaujama būti pasiekiamam ne sutartomis darbo valandomis, išskyrus atvejus, kai to reikalauja komandos darbo laiko modelis (Eurofound, 2019, p. 37). Įmonė laikosi bendros darbo laiko sistemos tvarkos, išlaikant pagarbą darbuotojų asmeniniam gyvenimui. Pabrėžtinai svarbus aspektas, jog ši politika taikoma ir darbuotojams, kurie dirba darbdavio patalpose (Eurofound, 2019, p. 37). Papildomai atliekami darbai po darbo valandų yra skaičiuojama kaip viršvalandinis darbas, už kurį yra atlyginama pagal numatomus susitarimus.

Įmonės „BMW“ vidiniame susitarime yra reglamentuojamas išskirtinis aspektas, kuris atrodo gana unikalus, keičiantis požiūrį – „tinkamas reakcijos laikas“. Reakcijos laikas – tai laikas, per kurį nuotolinio darbo metu darbuotojai yra pasiekiami, tačiau jų gali būti paprašyta atlikti užduotį, kuri turėtų įtakos jų nepasiekiamumo valandoms (hipotetinis pavyzdys: vadovas paskambina nuotoliniu būdu dirbančiam darbuotojui, 21.00 val., kai jis vis dar yra pasiekiamas pagal sutartas darbo valandas, ir paprašo atlikti užduotį iki kitos dienos ryto), Siekiant to išvengti, susitarime nustatyta, kad reakcijos laikas, kurio tikimasi iš nuotolinio darbuotojo, turėtų būti „tinkamas ir proporcingas“ darbo organizacijai (Eurofound, 2019, p. 37). Remiantis hipotetiniu pavyzdžiu, darbo vadovas, susisieksdamas su darbuotoju darbo valandomis, nepažeidžia nustatytų taisyklių, tačiau prašymas dėl užduoties atlikimo

termino kelia įtampą ir psichologinį spaudimą, jog visgi darbą reikia atlikti jau po oficialių darbo valandų.

Įmonių iniciatyvos teigiamai veikia darbuotojų gerovę, kad būtų išlaikomas asmeninis gyvenimo balansas. Identiškos politikos ėmėsi ir kelios kitos Vokietijos bendrovės, motyvuodamos tuo, kad darbuotojai patiria perdegimo problemas ir yra išsėkę. Darbuotojai, kartu su savo vadovais, nustato laikotarpį, per kurį jie gali būti pasiekiami, tačiau neprivalo atsakyti į elektroninius laiškus, nors elektroninio pašto serveriai neišjungiami ir neblokuojami (Miguel et al., 2021, p. 14).

Atsižvelgiant į skirtingus šalių taikymo mechanizmus, darytina išvada, jog teisė atsijungti buvo įtvirtinta skirtingais metodais. Prancūzija ir Ispanija nustatė aiškias ir pakankamai griežtas taisyklės nacionaliniu lygmeniu, o Vokietija, nors ir nesiėmė griežto reguliavimo mechanizmo, tačiau buvo suteikiama diskrecija taikyti kolektyvinius susitarimus tarp darbdavių ir profesinių sąjungų. Remiantis šalių pavyzdžiais, pastebėtas teigiamas darbo našumas, darbuotojų motyvacija bei sumažėję sveikatos rizikos veiksniai. Ribų nustatymas ir kontrolė sureguliuavo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, siekiant išvengti perdegimo problemos.

3. TEISINIS REGULIAVIMAS DĖL TEISĖS ATSIJUNGTI LIETUVOJE

Lietuvos įstatymų lygmenyje darbuotojų teisė atsijungti nėra kodifikuota. Pastebėtina, jog netikslūs teisiniai mechanizmai formuoja neigiamą poveikį tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Tačiau šiandien ši teisė yra labai aktuali, kadangi skaitmeninių technologijų įrankiai sudaro galimybes susisiekti su darbuotojais ir darbdaviais bet kuriuo metu. Darbuotojai ima jaustis suvaržyti, jaučia nerimą, stresą dėl pastovaus pasiekiamumo, tačiau juridiniai organai taip pat dėl to nukenčia, tad teisės atsijungti galimybė yra neišvengiama priemonė situacijai suvaldyti. Darbo kodeksas reglamentuoja tik bendrąsias darbo ir poilsio laiko apsaugos garantijas. Šiuo metu paplitusi nuolatinė skaitmeninių prietaisų prisijungimo kultūra kenkia darbuotojų psichosocialinei būklei. Kitose potemėse bus identifikuojama problematika, susijusi su teisės atsijungti reglamentavimu Lietuvoje, taip pat bus aptartos galimos ateities teisėkūros reguliavimo perspektyvos šalyje, siekiant užtikrinant visų darbuotojų apsaugą.

3.1. Probleminiai aspektai

Visų pirma, kaip jau žinoma, Lietuvoje, deja, bet dabartinis Darbo kodeksas nenumato teisinio reguliavimo dėl teisės atsijungti nuostatų. Nepaisant to, šalyje neišvengiamai kyla įvairių probleminių aspektų ir iššūkių, su kuriais susiduria ne tik darbuotojai, tačiau ir įmonių vadovai.

Kaip jau buvo minėta, Darbo kodekso 52 straipsnio 1 dalyje pabrėžiama, kad darbuotojas nuotoliniu būdu reguliariai atlieka darbo funkcijas, naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas. Vis tik nėra įvardijama, kada darbuotojas gali nejausti pareigos ir nereaguoti į darbdavio skambučius ar žinutes. Darbuotojai tampa vis labiau pažeidžiami, kuomet yra pažeidžiamos jų asmeninės poilsio ribos, o tai sukuria ne tik psichologinių problemų, tačiau ir teisinių.

Šiuo metu dirbant su informacinėmis technologijomis, darbo normas sunku apibrėžti, o darbuotojus neretai užplūsta nesuskaičiuojamas elektroninių laiškų, telefono skambučių ar žinučių srautas (Grigonienė, 2020, p. 102). Atsižvelgiant į šį aspektą, teigtina, jog didelis darbo krūvis turi įtakos darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai ir jų saugai. Tačiau, kiek įmanoma, vadovas, atsižvelgdamas į darbuotojų poreikius, turi siekti, kad viso to būtų išvengiama. Siekiant užtikrinti darbuotojams darbo ir poilsio krūvį, nepažeidžiant asmeninės gyvenimo ir profesinės ribos, tai reikalauja nuolatinės vadovo priežiūros ir pastangų. Tai

suponuoja, kad vadovai taip pat susiduria su sunkumais, patiria didelį stresą, dažnu atveju negali atsijungti nuo darbo, kadangi jie yra atsakingi ne tik už įmonės veiklą, vykdymą ir našumą, tačiau ir už darbuotojų gerovę.

Darbo kodekso 144 straipsnio 6 dalyje reglamentuojama, kad juridinio asmens vienasmenio valdymo organo darbo poilsio diena, švenčių diena, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, tačiau už tą darbą nėra mokama, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip, taip pat juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų (šio kodekso 101 straipsnio 3,4 dalys) darbo poilsio diena, švenčių diena, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Ši teisinė norma rezonuoja, kad vienasmenis valdymo organas gali būti tiek įmonės įkūrėjas arba steigėjo sprendimu paskirtas kitas asmuo. Dirbant darbą poilsio dienomis, švenčių dienomis, viršvalandžius arba naktį, darbo sutartyje turi būti numatoma apmokėjimo apskaita, tačiau, jeigu tokio susitarimo nėra, tokiu atveju neatlygintai vykdys vadovo pareigas. Būdamas vienasmeniu valdymo organu, pavyzdžiui, įmonės vadovu, jis privalo užtikrinti įmonės veiklos našumą. Įmonės vadovas prisiima didelę atsakomybę, kadangi jis atstovauja ir koordinuoja visos įmonės veiklą ir tęstinumą. Taip pat sprendžia įvairias situacijas ir klausimus, reikalaujančius operatyvių sprendimų, o tuo pačiu stengiasi pasirūpinti darbuotojais. Jų darbo produktyvumas lemia įmonės reputaciją ir konkurencingumo lygį. Tai naikina aiškias darbo ir poilsio laiko ribas ir nėra suteikiamos maksimalios garantijos, leidžiančios išvengti didelio darbo krūvio, pervargimo ir emocinės įtampos.

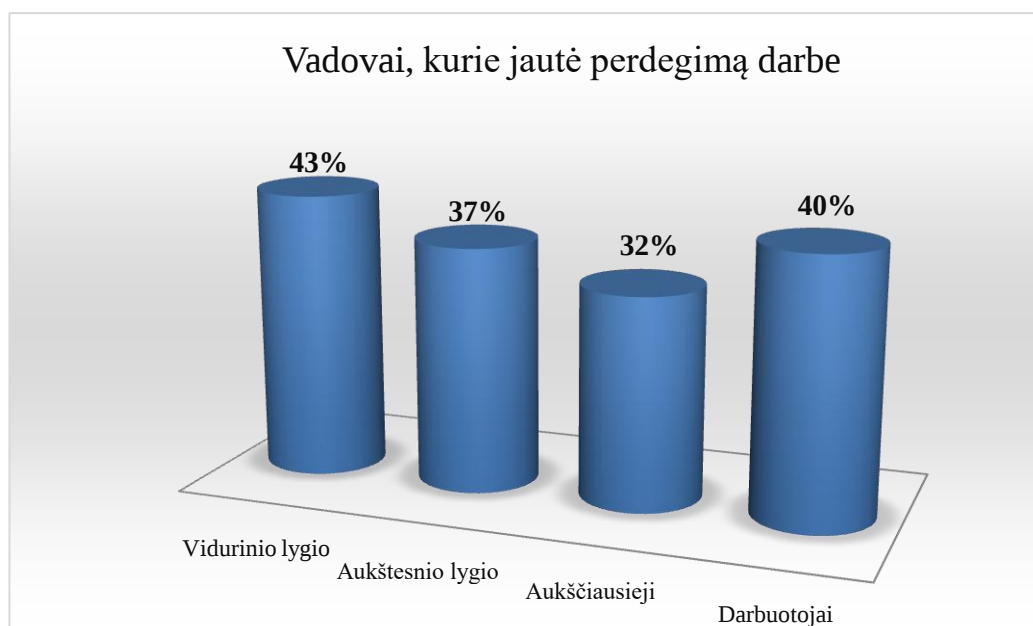
Akivaizdu, kad tais atvejais, kai įmonę ištinka kritinė situacija, darbuotojams neatradus palankaus sprendimo būdo, vadovas priverstinai ir nedelsiant turi būti pasiekiamas dėl galutinio sprendimo priėmimo. Neretai, tai gali įvykti ir po oficialių darbo valandų. Neabejotina, kad darbuotojo ir vadovo bendradarbiavimas skatina inovatyvias idėjas. Darytina prielaida, kad šių dienų įmonių vadovai neretai praranda laiko nuovoką, dirba savaitgaliais, nuolatos tikrina darbo elektroninį paštą, atsakinėja į laiškus, jaučia atsakomybę. Teisiniu požiūriu darytina išvada, kad jų darbas nėra apribojamas standartinėmis darbo valandomis, o tai suponuoja teisinę spragą, kuri iki šiol išlieka neapibrėžta.

Informacinių technologijų naudojimas darbo tikslais dar labiau pakoregavo darbo laiko ribų disbalansą. Besikeičiant darbo specifikai, prisitaikant prie naujų darbo reikalavimų, didėja perdegimo tikimybė. Teisės atsijungti kontekste kyla probleminis klausimas, kaip

tinkamai užtikrinti teisę atsijungti vadovaujančioms pareigybėms. Nuolatinis vadovų pasiekiamumas Lietuvoje yra sudėtingas reiškinys, nes šių darbuotojų kategorijai darbo laiko reglamentavimas yra neaiškiai apibrėžiamas. Dėl šios priežasties yra sukeliama neigiami sveikatos padariniai. Jeigu įmonės vadovas siekia aiškaus darbo ir poilsio balanso, jis privalo imtis efektyvių priemonių. Pavyzdžiui, gaunami laiškai po darbo valandų – automatinio būdu informuoti, kad laiškai bus peržiūrėti ir atsakomi tik darbo valandomis. Taip pat darbinuose telefonuose po darbo valandų įgalinti automatinis ribojimus. Šie mechanizmai padėtų stabilizuoti ilgų darbo valandų išvengimo, pasiekiamumo ribojimus ir stresą.

Tačiau vertėtų paminėti tai, kad perdegimo rizika nėra tik vienos darbuotojų kategorijos kylanti problema, tai paliečia ir kitas darbuotojų grupes, užimančias vadovaujamas pareigas, tuo pačiu užsimenant ir apie paprastus darbuotojus. Siekiant atskleisti įvairių vadovų ir darbuotojų kategorijų dėl perdegimo darbe rodiklius, buvo pasiremta užsienio tarptautiniais tyrimais.

3 paveikslas. **Vadovų ir darbuotojų perdegimo rizikos rodikliai.**



Šaltinis: Sudaryta autoriaus, remiantis: Work Trend Index Pulse duomenimis. Prieiga per internetą: Future Forum Pulse Report Fall 2022.

Remiantis pateiktais rodmenimis, didžiausią perdegimo lygį jaučia vidurinio lygmens vadovai – 43 proc. Rezultatai suponuoja prielaidą, kad neretu atveju vidurinio lygio vadovai yra atsakingi už operatyvią įmonės veiklą, sprendžia kasdienes darbo klausimus yra tarpininkai tiek tarp aukščiausio lygmens vadovų kategorijos, tiek tarp žemesnės kategorijos,

dėl to daugiausiai ir nukenčia nuo perteklinio darbo krūvio ir patiria emocinį išsekimą bei perdegimą nuo darbo. Taip pat aukštesniojo ir aukščiausiojo lygmenų vadovai gali deleguoti užduotis vidurinio lygmens vadovams ar paskirti juos atlikti darbuotojams. Darbuotojai, kurie neužima vadovaujančių pareigų, sudaro net 40 proc. – tai gali lemti nuolatinis spaudimas iš kitų vadovų, didelis darbo intensyvumas, todėl neretu atveju ir būna nuolat pasiekiami. Taip pat viena iš galimų priežasčių dalį darbuotojų gali sudaryti jauni žmonės, neturintys pakankamos darbo patirties, negebantys nubrėžti ribų ir pradedantys tvirtintis darbo rinkoje. Dėl to darbuotojas nėra įgūdęs suvaldyti streso lygio, ir yra linkęs kuo skubiau adaptuotis darbo vietoje. Remiantis tyrimų duomenimis, perdegimo rizika yra paplitusi ne tik tarp aukščiausio lygio vadovų, tačiau ir tarp skirtingų kategorijų, susiduriančių su psichologiniais darbo iššūkiais. Analizuojant duomenų rodiklių rezultatus, pastebėta, kad jie aktualūs ir Lietuvos darbo teisės kontekste, kadangi šiuo metu nenumatomas teisinis reguliavimas, kuris kontroliuotų visų darbuotojų padėtį dėl nuolatinio prisijungimo prie skaitmeninių priemonių.

Vadovaujantis Valstybinė darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020 m. gegužės 11 d. rašte Nr. SD-128-5727 pateiktu išaiškinimu dėl Darbo kodekso 144 straipsnio 6 dalies taikymo, sprendžiant, ar darbuotojas yra priskiriamas prie vadovaujančių darbuotojų (nesvarbu, ar jis priskiriamas prie aukštesnės ar žemesnės grandies vadovų), kiekvienas atvejis yra individualus ir turėtų būti vertinamos darbuotojų atliekamo darbo funkcijos, pobūdis, pavyzdžiui, organizuoti darbą, duoti privalomus vykdyti nurodymus kitiems įmonės darbuotojams, o ne turimos darbuotojo kvalifikacijos, vadovavimo faktą pagrindžiant darbuotojo darbo sutartimi, pareigybės aprašymu, darbdavio darbo tvarkos taisyklėmis ar kitais lokaliniais teisės aktais, patvirtinančiais darbovietės pavaldumo išsamią struktūrą bei tam tikrą subordinaciją (Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. lapkričio 11 d. nutartis Nr. e2A-2789-967/2021). Reikšminga, kad įrodant vadovaujančio vadovo statusą, yra pasitelkiama ne tik pareigybės pavadinimo įforminimu, bet ir faktiškai atliekant darbo funkcijas. Todėl yra būtina tiksliai raštu apibrėžti kokios bus atliekamos darbo funkcijos, siekiant ateityje išvengti ginčų.

Darbdavių nuolatinis prisijungimas prie informacinių technologijų inicijuoja lygiagrečią darbuotojų problematiką. Darbo santykiuose darbuotojai yra silpnesnioji šalis, darbdaviai neretai yra linkę tikėtis, kad jie nuolat bus pasiekiami. Darbdaviai yra linkę siųsti jiems patogiu metu elektroninius laiškus, tikėdamiesi, kad darbuotojai nedelsdami sureaguos ir

sulauks atgalinio ryšio ir abipusio bendradarbiavimo. Kadangi Lietuvoje neturime teisinio reglamentavimo, tiesiogiai uždraudžiančio darbdaviui po darbo valandų kontaktuoti su darbuotojais, tai didina įtampą ir lėtinį stresą bei naikina ribą tarp profesinio darbo bei poilsio laiko, tačiau darbuotojas ima jausti didesnę atsakomybę ir nerimą, jog nebūtų prarandamas vadovų pasitikėjimas.

Taip pat būtina paminėti, jog neapibrėžiant aiškos darbo organizavimo tvarkos, tai neretu atveju sukelia daug diskusinių klausimų dėl darbo valandų ribų. Šiuo metu galima teigti, jog teisiniai precedentai dėl darbo laiko reglamentavimo mechanizmų dar vis tik turi tam tikrų spragų.

Galima remtis teismų praktikos pavyzdžiu dėl darbuotojo atleidimo, kai darbdavys klaidingai traktavo darbuotojo neatvykimą į darbą dirbant nuotoliniu būdu. Darbovietėje buvo nusistovėjusi darbo organizavimo praktika – nesant prisiregistravusių pacientų, gydytojai turėjo teisę dirbti nuotoliniu būdu savo nuožiūra, naudojantis telekomunikacinėmis priemonėmis. Pagrindinė problema – šalys nebuvo susitarusios dėl aiškaus darbo organizavimo susitarimo elementų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) pripažįsta, jog Lietuvos darbo teisėje galioja turinio prieš formą viršenybės principas ir pažymėta, kad darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos ne tik rašytinėje darbo sutartyje ar teisės aktuose, bet gali būti teismo nustatytos iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, kurie sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas į atitinkamą elgesį, veiksmus vertinti kaip vieną sutarties sąlygų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. gegužės 12 d. nutartis Nr. e3K-3-116-943/2021). Teismas šioje situacijoje pripažino, kad darbo santykių ir funkcijų vykdymas yra svarbiau nei formalūs susitarimai. Papildomos faktinės aplinkybės, kurias nustato teismas, gali būti pakankamas įrodymas pagrįsti nusižengimą.

Identiška situacija, kuri pasikartoja, buvo sprendžiama dėl darbo santykių fakto klausimo ir nuotolinio darbo reglamentavimo aspektų. Darbovietėje neturėjo aiškos nuotolinio darbo tvarkos politikos, dėl ko tarp šalių kilo ginčas. Teismas konstatavo, kad turinio prieš formą principas – jeigu darbuotojas faktiškai vykdė darbo funkcijas, turi būti taikomos darbo santykių garantijos (Lietuvos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. balandžio 5 d. nutartis Nr. 2A-1341-912/2019).

Darytina išvada, kad jeigu darbuotojas ir darbdavys tarpusavyje susitaria dėl nuotolinio darbo, rašytinio sutikimo nereikia, tačiau remiantis teismine praktika, galima susidaryti nuomonę, kad nuotolinio darbo tvarka yra itin svarbi, jog būtų išvengiami ginčai. Nuotolinio darbo tvarkos neturėjimas neužtikrina visapusiško apsaugos nuo skirtingų interpretacijų ir naujų atsiradusių sąlygų vykdymų tiek iš darbuotojo pusės, tiek ir darbdavio.

Nuotolinio darbo tvarkos aprašas yra svarbus dėl to, kad darbdavio galimybės kontroliuoti darbuotojų darbo laiką yra ribotos, nes dirbant nuotoliniu būdu, darbuotojas savarankiškai susidėlioja darbo grafiką savo nuožiūra. Nepaisant tvarkos, tokiu atveju susiformuoja problemos ir galimos rizikos: nėra išdirbamas visas darbo laikas, savavališkai darbas atliekamas ne darbo laiku, bet poilsio metu, kuris viršija nustatytą darbo laiko normą. Atsiranda problema dėl darbuotojų pervargimo, streso ir perdegimo, nes netinkamai sureguliuotas darbo laikas, dėl to nepertraukiamai atliktos darbo funkcijos. Dėl šių priežasčių atsiranda poreikis aiškiai reglamentuoti nuotolinio darbo tvarką, kurioje būtų numatoma ir teisės atsijungti prevencija.

Taip pat atsiranda rizika, kai darbuotojas tam tikrai atvejais nėra pasiekiamas, o įmonės veiklai būdingas darbo tęstinumas ir efektyvumas. Pavyzdžiui, informacinių technologijų specialistas. Atsiranda sistemos sutrikimas, kuris trukdo įmonės veiklos tęstinumui, o darbuotojas yra nepasiekiamas ir atsijungęs po darbo valandų, arba dėl kitų priežasčių, tai gali būti uždelstas problemos sprendimas, kuris gali turėti įtakos kitų darbuotojų produktyvumui arba net visos įmonės veiklai. Taigi, tam, jog būtų išvengiama tokių situacijų, būtina rašytiniu būdu detalizuoti darbo laiko aspektą, taip pat ir teisės atsijungti bei išimtinis atvejis nuotolinio darbo tvarkoje. Rašytinė susitarimo forma yra rekomenduotina dėl abipusio saugumo ir ginčų išvengimo.

Darbo kodekso 114 straipsnis nustato maksimaliojo darbo laiko reikalavimus – 1 punktas reglamentuoja, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios valandos, o 2 punkte nurodoma, kad įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo – šešiasdešimt valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį.

Tokiu atveju, kylant abiejų šalių ginčui, darbdavys turėtų įrodyti, kad tinkamai informavo darbuotoją dėl darbo ir poilsio laiko normų. Taip pat vertėtų prieš priimant darbuotoją į darbo vietą visų pirma susitarti ir išsamiai aptarti darbo valandų trukmę. Darbas, kuris bus

atliekamas nuotoliniu būdu apsaugant ir darbdavio interesus turėtų būti užfiksuotas raštu, pagrindžiant tuo, kad darbuotojas buvo informuotas ir supažindintas su darbo ir poilsio laiko tvarka.

Darbo kodekso 119 straipsnio 1 dalis numato, kad viršvalandžiai – tai laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba, viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos), apskaitinio laiko bendrą darbo laiko trukmę. Akivaizdu, kad ši norma neišskiria nuolatinio skaitmeninio darbo funkcijų atlikimo laiko normos, tad darbdaviai gali ir išvengti viršvalandžių apskaitos, pasinaudodami darbuotojų pasiekiamumu. Remiantis Darbo kodekso 119 straipsnio normomis, kuriose reglamentuojamas viršvalandinis darbas, teisės atsijungti kontekste galima preziumuoti, kad darbuotojo prisijungimas prie skaitmeninių įrenginių gali būti prilygstamas neformaliems viršvalandžiams, tačiau, deja, jie nėra įtraukiami į darbo apskaitą ar kompensuojami. Minėto straipsnio 4 dalyje nurodoma, jog dirbant viršvalandžius, negali būti pažeidžiami maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai. Darbuotojų nuolatinis pasiekiamumas atitinka viršvalandinį darbo laiką, tačiau įstatymo normos to tiesiogiai nenumato.

Darbo kodekso 33 straipsnio 3 dalimi yra įtvirtinama, kad papildomos darbo sutarties sąlygos – tai darbo sutarties šalių susitarimu nustatomos darbo sąlygos, kurios sukonkretina normas arba įtvirtina joms neprieštaraujantį darbo sutarties šalių susitarimą dėl darbo, nors sąlygos neprivalo suldyti darbo sutartimi, tačiau jos tampa darbo sutarties šalims privalomos, kai yra dėl jų susitariama. Tačiau remiantis teismine praktika pastebima, jog šalys nesusitaria dėl papildomo darbo valandų teisės atsijungti kontekste, o tai sukelia teisės pažeidimus dėl viršvalandinio darbo.

LAT pažymi, jog darbuotojams yra sudėtinga įrodyti viršvalandinio darbo atlikimą, o tai neretai perauga į ginčą. Buvo nagrinėjama situacija, kai darbuotojas reikalavo priteisti už viršvalandinį darbą, kuris buvo įskaitomas kaip darbo diena, bet oficialiai nefiksuojamas. Teismų praktika suformavo, kad darbuotojas turi teisę į viršvalandžių apmokėjimą tik tuo atveju, jei jie buvo atliekami darbdavio nurodymu arba su jo žinia, o LAT yra konstatavęs, kad jei darbuotojas dirbo viršvalandžius savo iniciatyva, siekdamas atlikti darbus, darbdavys neprivalo už juos mokėti papildomai (Klaipėdos apylinkės teismo Klaipėdos rajono rūmų sprendimas 2021 m. gegužės 19 d. Nr. e2-1845-1071/2021). Tačiau pabrėžtinas aspektas, jog viršvalandžių kompensacija negali būti atsisakyta remiantis tuo, jog jie buvo atliekami darbuotojo iniciatyva, jei darbdavys faktiškai leido ar skatino tokią praktiką. Tai suponuoja

problema dėl teisės atsijungti klausimo, kadangi nėra aiškių taisyklių, kurios įrodytų realų darbo laiko pažeidimą.

Jeigu darbuotojai po oficialių darbo valandų nebūtų pasiekiami – būtų išvengiama sveikatos neigiamų padarinių, nes atsirastų teisinės normos, kurios subalansuotų darbo krūvį. Neformalus ir neapmokami viršvalandžiai sumažėtų, nes būtų sureguliuotas pasiekiamumas. Taigi, atsižvelgiant į tai, kad teisės atsijungti reglamentavimas galėtų tapti esmine darbo teisės dalimi, siekiant užtikrinti darbuotojų gerovę, turi būti skatinama įdiegti mechanizmus, fiksuoti sąžiningą darbo laiką.

Kaip minėta aptariant ESTT praktiką dirbant mišriuoju būdu, t. y. nuotoliniu būdu, pasyvus budėjimas namuose, gali būti pripažintas darbo laiku, tokiais atvejais, kai yra įrodoma, kad darbuotojas iš esmės neturėjo realios galimybės užsiimti savo asmenine veikla, nes buvo įpareigotas nepetraukiamuoju laikotarpiu būti pasiekiamas. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimi, teismas išaiškino, kad pasyvus budėjimas turi būti suvokiamas kaip laikas, kai darbuotojas nevykdo darbo funkcijų bei neprivalo įsipareigoti vidinei darbo tvarkai ar paklusti darbdavio nurodymams, ir kontrastingai – laikas, kada darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti pasiekiamas, jog nedelsiant prireikus, būtų atliekamos darbo funkcijos (2023 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-328-684/2023). Tačiau pabrėžtina, jog darbuotojo veiksmai namuose buvo suvaržomi darbdavio nurodymų, kurie riboja laisvai disponuoti poilsio laiku, t. y. nedelsiant per 1,5 min., privalėjo reaguoti į iškvietimą, būti su uniforma, jam draudžiama užsiimti pašaline veikla, miegoti ir jis privalo būti pasiekiamas 24 valandas per parą per specialią programą. Vertinant apribojimų poveikio stiprumą, turi būti įvertintas terminas, per kurį budintis darbuotojas turi vykdyti tiesioginę darbo funkciją.

Tai iš esmės ir riboja teisę atsijungti, kadangi, laukdamas iškvitimo į darbo vietą, darbuotojas netenka teisės laisvai disponuoti asmeniniu laiku. Darbo kodekso 118 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką, toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpiu ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip 20 proc. dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka.

Hipotetinę sąsają tarp pasyvaus budėjimo ir teisės atsijungti galima įžvelgti per darbdavio lūkesčio prizmę. Darbuotojas, nepaisant to, nors ir nėra fiziškai įtraukiamas į darbo funkcijų atlikimą, tačiau gali jausti darbdavio poreikį ir lūkestį, kas gali sukelti nuovargį, stresą ir psichologinį spaudimą. O pasyvus budėjimas – kai darbuotojas yra priverstas būti pasiekiamu, kad atliktų pavestas darbdavio darbo funkcijas.

Darbo ir poilsio laiko atskyrimas nuotoliniam darbui yra būtinas aspektas tam, kad būtų sureguliuotas darbuotojų balansas. Tai yra esminis veiksnys, užtikrinantis darbuotojų psichologinę sveikatos būklę. Darbo kultūroje turi būti išlaikoma abipusė pagarba tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, kad būtų sukurtas tvaresnis darbo modelis, tačiau kartu užtikrinta, kad būtų išlaikomos aiškos darbo ir poilsio ribos.

Taigi, darbuotojų teisės atsijungti problematika yra sudėtinga ir šiomis dienomis gali būti pagrįsta tik darbdavio pasitikėjimu. Nuotolinio darbo tvarka yra itin svarbi, jos nesilaikymas formuoja tolimesnius rizikos veiksnys. Darbdavio ir darbuotojo imperatyvių taisyklių laikymasis ir teisinis normų sureguliuavimas padėtų palaikyti aiškias pozicijas dėl abipusio šalių sąžiningumo principo užtikrinimo. Taip pat teisinis reguliavimas yra reikalingas, jog kilus šalių nesutarimams, teismas galėtų įvertinti ir pasiremti teisinių normų pagrindais bei konstatuoti teisingą ir pagrįstą sprendimą.

3.2. Reguliavimo perspektyvos

2021 m. Europos Parlamento rezoliucijos projektu buvo raginama valstybės nares bendru sutarimu įtvirtinti teisės atsijungti nuostatas direktyvoje. Tačiau neįgyvendinus ir nepriėmus šios direktyvos, rezoliucijoje galima įžvelgti esminius elementus, suponuojančius reguliavimo pagrindus. Vadinasi, ne tik Lietuvoje, tačiau ir ES lygmeniu, ši problema yra aktuali. Didėjant darbuotojų psichosocialiniam stresui, darbo krūviui, darbo ir poilsio laiko nykimui ir apibrėžtumo trūkumams, atsiranda poreikis nustatyti aiškias teisės atsijungti reguliacines kryptis, kurios sukurtų konceptualias taisykles.

Europoje yra paplitęs socialinis dialogas bendradarbiavimo, bendrų interesų ir tikslų siekimas tarp darbdavių ir darbuotojų arba darbuotojų atstovų. Lietuvoje socialinis dialogas yra nepakankamai paplitęs ir išvystytas. Yra viena pagrindinė kliūtis, kodėl profesinės sąjungos nėra aktyvios, kaip kitose šalyse, nes yra ribotas finansavimas. Dėl šios priežasties yra nepasiekiamas pakankamas įsitraukimas. Priešingai nei Vokietijoje, profesinės sąjungos atlieka svarbų vaidmenį ir turi pakankamai įtakos apginti darbuotojų teises bei interesus.

Taigi, Lietuvoje socialinis dialogas nebūtų efektyvi priemonė, kuri pagerintų darbuotojų teisės atsijungti sąlygas, nes nėra pakankamas profesinių sąjungų aktyvumas.

Taip pat pabrėžtina, kad šiomis dienomis darbdaviai, be abejonės, savo asmenine iniciatyva gali skatinti nustatyti darbuotojų teisę atsijungti, įtvirtindami ją įmonės vidaus teisės aktuose, t. y. politikose, darbo tvarkos taisyklėse arba darbo sutartyse. Žinoma, padidinti darbuotojų saugumą galima ir per efektyvesnę esamos apsaugos užtikrinimą, išplečiant darbdavio pareigų apimtį, taikant efektyvesnius individualius ir kolektyvinius darbo teisių gynimo būdus (Davulis, 2017, p. 108). Šis būdas suteiktų geresnę darbo kokybę, būtų išvengiama rizikų dėl sveikatos sutrikimų. Abi šalys būtų įpareigosotos laikytis taisyklių ir joms nenusižengti, galimai, būtų išvengiama ir konfliktų skaičiaus. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 30 straipsnio 5 dalyje reglamentuojama, kad darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką. Politikoje turi būti nustatytos esminės nuostatos, kurios užkirstų kelią patirti darbuotojams smurtą ir priekabiavimą. Teisinė norma ne tik įpareigoja darbdavį vykdyti teises nuostatas ir būti atsakingais už darbuotojų gerovę, tačiau taip pat reikalauja aktyvių veiksmų dėl šios politikos prevencijos įgyvendinimo.

Tačiau darbuotojų teisės atsijungti kontekste šiandien šio skatinimo nepakanka ir jis yra neveiksmingas, nes darbdaviai nėra imperatyviai įpareigoti patvirtinti konkrečias vidaus politikos taisykles – tai gali būti tik jų asmeninė iniciatyva ir noras, kuris, manytina, yra iki šiol pasyvus ir tai tik išlieka kaip teorinė tikimybė. Tačiau ateityje, įtvirtinant teisinę normą įpareigoti darbdavius vidaus politikoje įtvirtinti specialias taisykles, būtų veiksminga, o darbuotojams būtų užtikrinamos sąžiningos darbo garantijos. Siekiant pasiekti teigiamų rezultatų, teisės atsijungti reglamentavimas ir skatinimo priemonės būtų reikšmingos.

R. Grigonienė pateikia pasiūlymą – papildyti Darbo kodekso normas, kurios reglamentuotų darbuotojo teisę atsijungti nuo skaitmeninių priemonių po darbo valandų. Siūlytina Darbo kodekso straipsnį dėl nuotolinio darbo papildyti nuostata, kad darbuotojai turi teisę atsijungti nuo skaitmeninių įrenginių ir būti darbdavių nepasiekiamais ne darbo laiku, naktį, poilsio ir švenčių dienomis, jei šalys iš anksto nėra susitarusios dėl tokio darbo laiko arba to nereikalauja darbo pobūdis. Teisės „atsijungti“ realizavimas gali pasireikšti įvairiai. Pavyzdžiui, vienas iš variantų galėtų būti darbdavio įpareigojimas nustatyti laiko

limitą visoms darbui naudojamoms sistemoms, kad darbuotojai negalėtų prisijungti laisvo laiko metu (Grigonienė, 2020, p. 104).

Autorės pateikiamas pasiūlymas nėra tinkamas ir aiškus, o netgi labiau kritikuotinas. Kadangi ši nuostata neatitiktų darbuotojų lygybės ir vienodos darbuotojų apsaugos prevencijos elementų. Siūlytinas nuotolinio darbo nuostatos papildymo esminis trūkumas yra tas, kad yra išskiriama tik nuotolinio darbo darbuotojų kategorija. Vadinasi, reguliavimas nebūtų taikomas tiems darbuotojams, kurie dirba kontaktiniu būdu, tačiau jie lygiai taip pat darbe patiria stresą, pervargimą ir jaučia vadovų spaudimą būti pasiekiamais po darbo valandų. Ribotas teisės taikymas sukurtų neteisingą praktiką, darbuotojams, dirbantiems kontaktiniu būdu, nebūtų užtikrinama visapusiška teisinė apsauga. Reguliavimas sukeltų didelę riziką teisės sistemos vystumuisi.

Nepaisant to, žinoma, reikia teisinio reguliavimo dėl teisės atsijungti, tačiau jis turi būti detalus ir konkretus, numatantis darbdaviui teises ir pareigas, tačiau pritaikytas visiems darbuotojams bei visoms organizavimo formoms. Vienas iš alternatyvių veiksmingų būdų – papildyti Darbo kodekso 27 straipsnį, ir įtraukti papildomą naują dalį. Bendrasis straipsnis reglamentuoja darbuotojų teises į privatą gyvenimą, o minėto straipsnio 2 dalyje yra minima apie informacines ir elektronines ryšio technologijas. Pavyzdžiui, papildžius Darbo kodeksą 5 dalimi, joje galima būtų nustatyti, kad darbuotojas turi teisę atsijungti nuo darbo priemonių po darbo valandų ir būti nepasiekiamu, išskyrus išimtinius susitartus atvejus. Ši teisės norma reikštų, jog darbuotojai neprivalo atsakyti į darbdavio pranešimus, skambučius, elektroninius laiškus ne darbo metu. Šios teisės įgyvendinimas būtų numatanti teisės atsijungti apsaugą ir kontrolę.

Įtvirtinant šią teisinę normą, darbuotojams būtų nustatomas tikslesnis darbo ir poilsio laiko ribų apibrėžtumas, būtų suteikiama galimybė atsijungti nuo skaitmeninių platformų, dėl to jie nebūtų priversti dirbti viršvalandinio darbo, dėl kurio šalys nebuvo susitarusios.

Pabrėžtina, jog COVID-19 pandemijos proveržis, trukęs kelerius metus, atskleidė teises spragas ir reguliavimo trūkumus. Žvelgiant į ateitį, prasidėjus naujai pandemijai ar ekstremaliai visuomenės sveikatos rizikai, daugelis sektorių privalėtų sugrįžti į nuotolinio organizavimo būdą. Siekiant išvengti teisinių spragų, yra reikalingi aiškūs ribojimai, taisyklės ir reglamentavimo pagrindas, kuris užkirstų kelią nesutarimams tarp abiejų šalių. Iš anksto imantis teisinių priemonių įgyvendinimo, tai padėtų efektyviau išspręsti darbo teisėje kylančius sunkumus bei sukontroliuotų padėtį taikant apsaugos ir kontrolės mechanizmus.

Taigi, darytina išvada, jog Darbo kodekso papildymas būtų vienas iš veiksmingiausių būdų ir veiksnių, apsaugančių visuomenę nuo kylančių iššūkių, išlaikant darbdavių ir darbuotojų interesų balansą. Valstybė būtų pasirengusi veikti efektyviai, užkirstų kelią teisinėms spragoms plėstis ir ateityje.

IŠVADOS

1. COVID-19 pandemija pasauliniu mastu priverstė daugelį darbo organizacijų pereiti prie nuotolinio darbo modelio. Nuotolinio darbo samprata interpretuojama skirtingai ir neturi vieno teisinio apibrėžimo. Lietuvoje prisitaikant prie šiuolaikinių darbo formų ir tendencijų, ji buvo įtvirtinta tik 2010 m. – vietoje namudinio darbo sutarties įsigaliojo nuotolinio darbo sutartis. Esminis skirtumas tarp nuotolinio darbo ir teledarbo – nors darbuotojai pavestas darbdavio funkcijas atlieka ne fizinėje darbo vietoje, tačiau teledarbas išskiria tuo, kad darbo organizavimo formoje naudojamos elektroninės ryšio priemonės. Teledarbas tampa efektyvus ir įmanomas dėl skaitmeninių technologijų įrankių bei internetinių platformų, leidžiančių bet kuriuo metu ir nepriklausomai nuo darbo vietos bendradarbiauti su kolegomis, atlikti pavestas darbo užduotis. Skaitmeninės technologijos pakeitė darbo kultūrą, sudarė palankias sąlygas organizuoti nuotolinį darbą (teledarbą), tačiau sukėlė reikšmingų teisinių bei psichologinių iššūkių – išryškėjo darbo ir asmeninio gyvenimo ribų disbalansas, nuolatinis darbuotojų pasiekiamumas ne tik darbo valandomis bei suprastėjusi psichologinė būsena.
2. ES teisinis reguliavimas 2003/88/EB direktyvoje reglamentuoja darbo ir poilsio laiko pagrindinius aspektus. Užtikrinamos minimalios poilsio ir maksimalios darbo laiko atskirties ribos. Šiandien šiuolaikinės darbo sąlygos ir tendencijos direktyvos nuostatos nepakankamai užtikrina teisės atsijungti problemą. Europos Parlamentas 2021 m. sausio 21 d. pateikė rezoliuciją su rekomendacijomis Komisijai, siekiant apsaugoti darbuotojų emocinę, psichologinę būseną ir sveikatą, išvengti perdegimo veiksnių, užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Priėmus direktyvą valstybės narės būtų įpareigosotos nacionalinėje teisėje priimti teisės aktus ar papildyti esamas teises normas, kad būtų sureguliuota teisės atsijungti problema.
3. Užsienio šalių teisinis reglamentavimas suponuoja, kad darbo ir poilsio laiko atskyrimas teisės atsijungti kontekste yra aktualus, tačiau reikalauja aiškaus reguliavimo. Prancūzija buvo pirmoji šalis, kuri nacionaliniame teisės akte įtvirtino teisinę normą – teisę atsijungti. Įmonės, turinčios daugiau nei 50 darbuotojų, derybų metu turi aptarti su darbuotojais ar jų atstovais ir profesinėmis sąjungomis dėl informacinių ir ryšių technologijų naudojimo sąlygų bei taisyklių dėl darbuotojų teisės atsijungti. Jeigu susitarimas nėra pasiekiamas, darbdavys, vienašališkai pasikonsultavęs su socialiniu ir ekonomikos komitetu, nustato šią teisę įmonės politikoje. Ispanijoje teisės atsijungti

įgyvendinimas priklauso nuo specialaus įstatymo, kuriame numatoma, kad nedarbo, poilsio ir atostogų metu yra užtikrinamos garantijos į poilsio laiką ir atsiribojimą nuo skaitmeninių priemonių. Vokietijoje teisė atsijungti nėra reglamentuojama įstatymo, tačiau didžiosios įmonės gali turėti skirtingas vidaus taisykles. Šalių reguliavimo skirtumai atskleidžia, kad nėra universalaus taikymo būdo, tačiau pagrindinis siekis – užtikrinti darbuotojams palankias darbo sąlygas, psichologinę būklę, profesinio ir asmeninio gyvenimo balansą ir išlaikyti pagarbą darbuotojų poilsio laikui.

4. Lietuvoje teisė atsijungti nėra tiesiogiai įtvirtinta teisės aktuose. Atsižvelgiant į kitų ES šalių teisinį reguliavimą, lokalius teisės aktus ir patirtis, būtų tikslinga apsvarstyti šios teisės reglamentavimą ir Lietuvoje. Šios teisės įgyvendinimas galėtų skatinti darbdavį imperatyviai vidaus politikoje įsitvirtinti taisykles dėl darbuotojų teisės atsijungti. Kitas alternatyvus būdas – Darbo kodekso 27 straipsnio 5 dalies papildymas – užtikrintų ne tik nuotolinio darbo darbuotojų kategoriją, tačiau tai apimtų visus darbuotojus. Joje galima būtų nustatyti, kad darbuotojas turi teisę atsijungti nuo darbo priemonių po darbo valandų ir būti nepasiekiamu, išskyrus išimtinius susitartus atvejus. Teisės įgyvendinimas numatytų teisės atsijungti apsaugą ir kontrolės prevenciją bei naikintų nuolatinio pasiekiamumo politikos kultūrą.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymas (2010). *Valstybės žinios*, 81-4221.
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 *dėl Atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo* (2003). *Valstybės žinios*, 2003, 81-3690.

Tarptautiniai teisės aktai:

4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 177 dėl namudinio darbo (1996) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 [žiūrėta 2025 m. kovo 25 d.].
5. Code du travail (2017). Nr. 0184.
6. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Ley Organica 3/2018, de 5 de, diciembre, de Proteccion de Datos Personales y garantia de los derechos digitales (2018). Num. 294, Sec. I. Pag. 119788 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf> [žiūrėta 2025 m. kovo 25 d.].
7. Legifrance (2018) *Modèle de charte unilatérale sur le droit à la déconnexion (Article L.2242-17, 7° du Code du travail)* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635413 [žiūrėta 2025 m. sausio 21 d.].
8. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (2021). Num. 164, Sec. I. Pag. 82540 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/07/10/pdfs/BOE-A-2021-11472.pdf> [žiūrėta 2025 m. kovo 26 d.].

Europos Sąjungos teisės aktai:

9. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2016) OL C 202, p. 389

10. Europos Parlamento ir Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OL L 183, p. 349-357.
11. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, p. 9.
12. Europos Parlamento 2021 m. sausio 21 d. rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti 2019/2181(INL). OL C 456, p. 161-176.

Specialioji literatūra:

13. Anderl, C. (2024). Individual differences in teleworking outcome. *Oxford University Press*, p. 368-385 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: Individual Differences in Teleworking Outcomes | The Oxford Handbook of Individual Differences in Organizational Contexts | Oxford Academic [žiūrėta 2025 m. sausio 29 d.].
14. Avogaro, M. (2018). Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue. *Law Journal of Social and Labor Relations*, 4(3), p.110-129, Law Journal Library - HeinOnline.org
15. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Rito projects.
16. Bagdonaitė, A. (2017). Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas. *Teisė*, 104, pp. 171-183, <https://doi.org/10.15388/Teise.2017.104.10852>.
17. Bahman, H. (2022). *Digitalisation and transformation in labour market*, Publications Office of the European Union [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/362806405_Digitalisation_and_Transformation_in_Labour_Market [žiūrėta 2025 m. sausio 30 d.].
18. Bergen, C.W., Bressler, M. (2019). Journal of Applied Business and Economics. *North American Business Press*, 21 (2) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: JABE 21(2) Cover.pdf [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.].
19. Bryan, D., Schaap, J., Matthen, J. (2014). From Workaholism to Work-Life Balance. *Law Practice*, 40, p. 30-35 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: Core U.S. Journals - HeinOnline.org [žiūrėta 2025 m. kovo 30 d.].

20. Cascio, W. F., Montealegre, R. (2016). How Technology Is changing Work and Organizations. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, p. 349-375, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>.
21. Davulis, T. (2017). Lietuvos socialinė raida ir darbo teisės pokyčiai. *Lietuvos socialinių tyrimų centras* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: Microsoft Word - Lietuvos socialinė raida 2017 - maketas1[žiūrėta 2025 m. vasario 24 d.].
22. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
23. Figueiredo, E. et al. (2024). Teleworking effects on mental health a systematic review and a research agenda. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(3), 243, <https://doi.org/10.3390/ijerph21030243>
24. Grigonienė, R. (2020). Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai. *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*, p. 81-110 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/96142b0d-1fc2-46bd-b7e3-fee8afe4467/content> [žiūrėta 2025 m. sausio 21 d.].
25. Grincevičienė, N. (2020). Nuotolinio darbo naudojimo intensyvumo poveikis darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimui balansui. *Buhalterinės apskaitos teorija ir praktika*, 21, p. 1, <https://doi.org/10.15388/batp.2020.16>
26. Hopkins, J. (2024) *Managing the Right to Disconnect – A Scoping Review*. *Sustainability*, 16 (20), 4970, <https://doi.org/10.3390/su16124970>.
27. Lazauskaitė-Zabielskė, J., Žiedelis, A. ir Urbanavičiūtė, I. (2022). Sėkmingas darbas nuotoliniu būdu: kokie darbuotojų įgūdžiai jam svarbūs? *Psichologija*, 67, p. 125-137, <https://doi.org/10.15388/Psichol.2022.62>
28. Mariniello, M. (2022). Digital Economic Policy: The Economics of digital markets from a European Union perspective. *Oxford University Press*, p. 42-54, <https://doi.org/10.1093/oso/9780198831471.003.0003>.
29. McPhail et al. (2024). Post-COVID remote working and its impact on people, productivity, and the planet: an exploratory scoping review. *The international Journal of Human Resource Management*, 35, p. 154-182, <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2221385>
30. Messenger, J.C. (2019). *Telework in the 21 st century: An evolutionary perspective*. Switzerland, International Labour Office, <https://doi.org/10.4337/9781789903751>

31. Murto, J., Korpisaari, P. (2025). Employee use of social media: Private, public or something else? *European Labour Law Journal*, 16, p. 87-108, <https://doi.org/10.1177/20319525241286705>.
32. Nakrošienė, A. ir Butkevičienė, E. (2016). Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*, 27 (4), p.364-372 [interaktyvus] Prieiga per internetą: 364-372.pdf [žiūrėta 2025 m. sausio 17 d.]
33. Petcu, M.A., Sobolevski-David, M.J. and Tutui, D. (2023). Telework: a social and emotional perspective of the impact on employees wellbeing in the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 1811, <https://doi.org/10.3390/ijerph20031811>
34. Raišienė, A.G., Jonušauskas, S. (2013). Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 66, 78-95, <https://doi.org/10.15388/Im.2013.0.2065>
35. Ravi, S., Gajendran, Harrison, D. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequenc. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
36. Rincón Sánchez, C. (2024). La desconexión digital en la negociación colectiva estatal del primer semestre de 2024: estado de la cuestión. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Estudios Doctrinales*, 13(4), p. 193-216 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/1077/1343> [žiūrėta 2025 m. vasario 24 d.].
37. Sanz de Miguel, P., Caprile, M. and Arasan, J. (2021). Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra: Nuotolinio darbo reglamentavimas Europoje po COVID-19. *Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Telework-post-COVID_lt.pdf [žiūrėta 2025 m. sausio 20 d.].
38. Tamašauskaitė, G. (2013). Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, <https://doi.org/10.15388/Teise.2013.0.1910>
39. Tamašauskaitė-Janickė, G. (2016). *Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

40. Top, D. (2013). European Journal of Social Law, The right to disconnect of the employee who works remotely. *European Journal of Social Law* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/370998852_THE_RIGHT_TO_DISCONNECT_OF_THE_EMPLOYEE_WHO_WORKS_REMOTELY [žiūrėta 2025 m. sausio 30 d.].
41. Weber, T., Adăscăliște, D. (2023). Right to disconnect: Implementation and impact at company level. European Agency for Safety and Health at work [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level> [žiūrėta 2025 m. vasario 3 d.].

Teismų praktika:

42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-328-684/2023.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021.
44. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1341-912/2019.
45. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2789-967/2021.
46. Panevėžio apygardos teismo 2023 m. gegužės 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-213-828/2023.
47. Klaipėdos apylinkės teismo 2021 m. gegužės 19 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-1845-1071/2021.

Europos sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas

48. *Federación de Servicios de Comisiones Obreras prieš Deutsche Bank SAE* [ESTT], Nr. C-55/18, [2018-01-19]. ECLI:EU:C:2019:402.

Kita šaltiniai:

49. ETUC, UNICE, UEAPME and CEEP (2002). Framework agreement on telework [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf [žiūrėta 2025 m. vasario 27 d.].

50. European Agency for Safety and Health at Work (2021) [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Policy-brief-Impact-AI-OSH_EN.pdf [žiūrėta 2025 m. vasario 12 d.].
51. European Trade Union Confederation (ETUC). (2002). Voluntary agreement on Telework [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf [žiūrėta 2025 m. vasario 25 d.].
52. Eurostat. (2023). Online meetings and remote access to enterprise resources – statistics [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Online_meetings_and_remote_access_to_enterprise_resources_-_statistics [žiūrėta 2025 m. sausio 27 d.].
53. Eurostat. (2024). Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en [žiūrėta 2025 m. vasario 10 d.].
54. Future Forum. (2022). Future Forum Pulse Report – Fall [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://futureforum.com/wp-content/uploads/2022/10/Future-Forum-Pulse-Report-Fall-2022.pdf> [žiūrėta 2025 m. vasario 18 d.].
55. International Labour Organization. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/about-ilo/history-ilo> [žiūrėta 2025 m. balandžio 2 d.].
56. Mercer. (2024). Global Talent Trends [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.mercer.com/assets/global/en/shared-assets/local/attachments/pdf-2024-global-talent-trends-report-en.pdf> [žiūrėta 2025 m. kovo 5 d.].
57. UNI Global Union Professionals and Managers (2019). The Right to Disconnect: Best Practices [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://uniglobalunion.org/news_media/uploads/2019/10/right_to_disconnect-en.pdf [žiūrėta 2025 m. vasario 27 d.].
58. UNI Global Union Professionals and Managers. (2019). Legislating a right to disconnect [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_en.pdf [žiūrėta 2025 m. vasario 27 d.].

SANTRAUKA

Darbuotojo teisė atsijungti: teisinio reguliavimo poreikis

Gabrielė Prigorodovaitė

Pirmoje magistro dalyje teoriniu aspektu yra atskleidžiama nuotolinio darbo (teledarbo) samprata ir esminiai elementai bei bruožai. Aptariamas COVID-19 pandemijos proveržis ir skaitmeninių technologijų įtaka nuotolinio darbo organizavimo būdai.

Antroje dalyje analizuojamos ES nuostatos dėl darbo ir poilsio laiko atskyrimo. Remiantis užsienio valstybių pavyzdžiais, analizuojami teisės atsijungti mechanizmai ir pateikiami skirtingi reguliavimo modeliai. Taip pat analizuojamos kylančios problemos dėl teisės atsijungti t. y. sveikatos sutrikimai, nuovargis, stresas, asmeninio gyvenimo ir darbo ribų nykimas. Teisė atsijungti – tai darbuotojo teisė išjungti skaitmenines priemones pasibaigus oficialioms darbo valandomis. 2021 m. rezoliucijoje Europos Parlamentas pasiūlė įtvirtinti teisės atsijungimo prevenciją, kad būtų užtikrinamos sąžiningos darbo ir poilsio valandos, atsijungimas, puoselėjant darbuotojų gerovę.

Trečioje dalyje aptariamos ateities perspektyvos Lietuvos Respublikoje dėl teisės atsijungti teisinio reguliavimo įtvirtinimo. Taip pat išskiriami pagrindiniai probleminiai klausimai ir aspektai. Pateikiamos darbuotojų teisės atsijungti ateities perspektyvos ir pateikiamos rekomendacijos, jog būtų išvengiama neigiamų padarinių. Teisės atsijungti įtvirtinimas mažintų perdegimo ir streso lygį, skatintų darbuotojų motyvaciją bei darbo efektyvumą.

Taigi, siekiant atskleisti probleminius aspektus, susijusius su darbuotojų teise atsijungti, magistro darbe išsamiau yra analizuojama užsienio teisės aktai ir mokslinė literatūra. Tačiau taip pat yra remtasi Lietuvos Respublikos teismine praktika. Šios iniciatyvos suponuoja didelę svarbą skatinti darbo rinkos pokyčius.

SUMMARY

The right of a worker to disconnect: the need for legal regulation

Gabrielė Prigorodovaitė

The first theoretical part of the Master's thesis introduces the concept and the essential elements of teleworking. The outbreak of the COVID-19 pandemic and the impact of digital technologies on the way teleworking is organised are discussed.

The second part analyses the EU rules on the separation of working time and rest time. It analyses the mechanisms behind the right to separation, drawing on examples from abroad, and presents different regulatory models. It also looks at the issues raised by the right to disconnect, i.e. health problems, fatigue, stress, blurring of boundaries between personal life and work. The right to log off is the right of an employee to switch off digital tools after official working hours. In its resolution of 2021, the European Parliament proposed to establish a legal framework for the prevention of disconnection, to ensure fair working and resting hours, and to prevent disconnection while promoting workers well-being.

The third part discusses the legal framework on the right to disconnect in the Republic of Lithuania. The main problematic issues and aspects are highlighted. It highlights the future perspectives of the right of workers to disconnect and makes recommendations to avoid negative consequences.

Thus, in order to shed light on the problematic aspects that are related to the disconnection of workers' rights, the Master's thesis analyses in more detail foreign legislation and scientific literature. However, reference is also made to the case – law of the Republic of Lithuania. These initiatives imply the importance of promoting labour market change.