

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Miglės Žvinytės

V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbo laiko samprata, rūšys ir problemos

Vadovas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Recenzentas: asist. Martynas Austys

Vilnius

2017

Turinys

Ižanga.....	3
1. Darbo laiko samprata.....	5
1.1. Darbo laiko sąvoka.....	5
1.2. Darbo laiko struktūra.....	7
1.3. Darbo laiko sąvoka ir struktūra neįsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse.....	19
2. Visas darbo laikas.....	21
2.1. Normali darbo laiko trukmė	21
2.2. Sutrumpintas darbo laikas ir su jo nustatymu susijusios problemos.....	24
2.3. Visas darbo laikas neįsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse	37
3. Ne visas darbo laikas	39
3.1. Ne viso darbo laiko samprata	39
3.2. Ne viso darbo laiko nustatymo problemos	43
3.3. Ne visas darbo laikas neįsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse	50
Išvados	54
Literatūros sąrašas	56
Santrauka	63
Summary.....	64

Ižanga

Darbo laikas – viena reikšmingiausių sąlygų, dėl kurių darbo santykių šalys sulygsta darbo sutartyje. Šio instituto sampratos reguliavimui skiriamas dėmesys tiek nacionaliniuose, tiek Europos Sąjungos teisės aktuose. Neabejotina, kad tinkamas darbo laiko sampratos bei rūšių reglamentavimas yra viena iš būtinų sąlygų siekiant užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams. Kita vertus, darbo laiko normų taikymas praktikoje tam tikrais atvejais nulemia atitinkamą problematiką, kuriai atskleisti reikalinga detalesnė teisės aktų bei teismų praktikos analizė. Apžvelgus pastarųjų metų magistro darbus darbo laiko tematika galima pastebėti, kad šiuose darbuose daugiausiai buvo nagrinėjami tam tikri darbo laiko režimo ir trukmės reguliavimo aspektai, tačiau didesnis dėmesys darbo laiko sampratos ir jo rūšių reglamentavimui bei nustatymo problematikai atskleisti nebuvo skiriamas. Atskirus darbo laiko aspektus savo publikacijose yra nagrinėję R. Guobaitė – Kiršlienė, J. Stirblienė bei J. Usonis. Atsižvelgiant į dabartinę darbo teisinių santykių reglamentavimo situaciją (Lietuvos Respublikos Seimas yra priėmęs naują Lietuvos Respublikos darbo kodekso redakciją, kurios įsigaliojimas yra numatytas šių metų liepos mėnesį) teigtina, jog šio darbo naujumą bei originalumą patvirtina tai, jog aptariant darbo laiko sampratą bei rūšis ir su jų nustatymu susijusią problematiką taip pat skiriamas dėmesys dabartinei bei naujai įsigaliosiančiai Lietuvos Respublikos darbo kodekso redakcijai.

Darbo objektas – darbo laiko samprata ir rūšys bei su darbo laiko rūšių nustatymu susijusios problemos.

Darbo tikslas – atskleisti darbo laiko sampratą, pateikiamą teisės doktrinoje bei teisės aktuose, aptarti darbo laiko rūšis bei išanalizuoti su jų nustatymu susijusią problematiką.

Darbo uždaviniai: 1) apibūdinti darbo laiko sampratą; 2) nurodyti darbo laiko sąvokos ir struktūros reglamentavimo pokyčius neįsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse; 3) išanalizuoti viso darbo laiko ir jo porūšių sampratą bei įvardinti su jų nustatymu susijusią problematiką; 4) nurodyti viso darbo laiko reglamentavimo pokyčius neįsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse; 5) aptarti ne viso darbo laiko sampratą ir su jo nustatymu susijusią problematiką; 6) išanalizuoti ne viso darbo laiko reglamentavimo pokyčius neįsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Rengiant darbą buvo panaudoti sisteminės analizės, lingvistinis (gramatinis), istorinis bei lyginamasis metodai. Darbas buvo rašomas analizuojant teisės doktrinoje pateiktą medžiagą, teisės aktus bei Lietuvos teismų praktiką. Lingvistinis (gramatinis) metodas buvo taikomas analizuojant bei aiškinant teisės normas. Istorinis metodas buvo

naudojamas analizuojant ankstesnes teisės aktų redakcijas siekiant atskleisti nagrinėjamą problematiką. Lyginamuoju metodu buvo aptartas dabar galiojantis bei naujos redakcijos teisinis reguliavimas.

Siekiant visapusiškai atskleisti nagrinėjamą temą svarbiausi šaltiniai rašant darbą buvo Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktai – Europos Tarybos ir Parlamento direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, Tarybos direktyva dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) 97/81/EB, dabar galiojanti Lietuvos Respublikos darbo kodekso redakcija, neįsigaliojusi Lietuvos Respublikos darbo kodekso redakcija bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai nagrinėjamai temai aktualiais klausimais, taip pat Lietuvos teismų praktika ir mokslinėje literatūroje: R. Guobaitės – Kiršlienės, J. Stirblienės, T. Bagdanskio ir J. Usonio straipsniuose bei T. Davulio, I. Nekrošiaus, D. Petrylaitės, V. Petrylaitės knygose pateikta informacija.

Šio magistro darbo dėstomąją dalį sudaro trys dalys. Pirmoje nagrinėjama darbo laiko samprata, antroje skiriamas dėmesys vienai iš darbo laiko rūšių – visam darbo laikui (aptariant ir šios darbo laiko rūšies porūšius – normalią ir sutrumpintą darbo laiko trukmę) ir trečia darbo dalis yra skirta ne viso darbo laiko reguliavimui atskleisti. Siekiant išsiaiškinti kokia problematika kyla teisiniame reguliavime šiais aspektais analizuojamas Europos Sąjungos ir dabar galiojantis bei nuo šių metų liepos mėnesio įsigaliosiantis Lietuvos teisinis darbo laiko bei jo rūšių reguliavimas. Taip pat apžvelgiama aktuali Lietuvos teismų praktika bei Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina.

1. Darbo laiko samprata

1.1. Darbo laiko sąvoka

Nuo darbo teisės atsiradimo iki XIX a. vidurio darbo laiko reguliavimui nebuvo skiriamas pakankamas dėmesys,¹ tokia situacija lėmė samdomų darbuotojų išnaudojimą bei jų teises į tinkamas ir saugias darbo sąlygas pažeidimą. Samdomiems darbuotojams ėmus kovoti už savo teises darbo laiko ribojimas buvo pirmasis ir svarbiausias jų reikalavimas. Pradedant pirmąją Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencija dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo, kuri buvo skirta darbo laikui pramonėje apriboti, tiek kitomis vėliau priimtomis konvencijomis bei rekomendacijomis – Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę, TDO rekomendacija Nr. 116 dėl savaitės darbo laiko sutrumpinimo² ribota darbo laiko trukmė. Kaip jau minėta šiais tarptautiniais dokumentais buvo siekta apginti pažeidžiamus darbuotojų interesus skiriant dėmesį darbo laiko trukmei reglamentuoti, nepateikiant pačios darbo laiko sąvokos.

Darbo laiko sąvokos reglamentavimui Europos Sąjungos mastu reikšminga Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – direktyva 2003/88/EB).³ Minėtoje direktyvoje darbo laiku įvardijamas bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką (direktyvos 2003/88/EB 2 str. 1 d.). Pateiktoje sąvokoje galima pastebėti tris elementus: buvimą darbo vietoje, buvimą darbdavio žinioje ir darbinės veiklos vykdymą. Darbinės veiklos vykdymą direktyva palieka apibrėžti kiekvienai valstybei nacionaliniuose teisės aktuose bei praktikoje, nepateikdama bendros visai Europos Sąjungai apibrėžties. Kitus darbo laiko elementus savo praktikoje ne kartą yra aiškinęs Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Vienoje nagrinėtų bylų minėtas teismas konstatavo, jog siekiant darbuotoją laikyti esančiu darbdavio žinioje, jo padėtis turi būti tokia, kurioje jis teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir dirbti jam.⁴ Taip pat šio teismo praktikoje pažymima, kad darbuotojo buvimo darbo vietoje laikotarpis turi būti prilyginamas darbo laikui nepriklausomai nuo darbuotojo veiklos intensyvumo, o tik nuo jo pareigos būti

¹ TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; ir BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 128.

² NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 268.

³ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL, 2003 specialusis leidimas, skyrius 5, tomas 04, p. 9.

⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Dellas ir kt.*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728.

darbdavio žinioje.⁵ Tai, kad darbuotojai neturi galimybės laisvai disponuoti savo laiku ir veikti savo interesais rodo, kad jie yra darbdavio žinioje.⁶ Taigi direktyvoje 2003/88/EB darbo laiko sąvoka atskleidžiama per buvimo darbo vietoje, darbdavio žinioje ir darbinės veiklos vykdymo elementus, kurie detalizuojami Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje.

Nacionalinėje teisės doktrinoje pačia bendriausia prasme darbo laikas yra apibrėžiamas kaip laikotarpis, kurį darbuotojas dirba pagal darbo sutartį. Tuo pačiu pažymima, kad kai kurie darbuotojo įsipareigojimai apima ne tik darbuotojo darbo funkcijos atlikimą, bet ir kitus su darbu susijusius laikotarpius (darbo įrankių ir darbo vietos parengimas, prastova ir panašaus pobūdžio laikas).⁷ Atsižvelgiant į tai darytina išvada, kad darbo laiko sąvoka yra kiek kompleksiškesnė nei pateikta bendroji apibrėžtis.

Teisės doktrinoje taip pat yra nurodoma, kad darbo laikas gali būti suprantamas dvejopai. Viena vertus darbo laikas gali būti įvardijamas kaip darbo teisinių santykių turinio elementas, dalis.⁸ Tokia nuostata grindžiama tuo, kad darbo teisinio santykio subjektai vienas kito atžvilgiu turi atitinkamas teises ir pareigas – darbuotojas, paklusdamas organizacijos vidaus tvarkai, darbo laiku paprastai turi būti darbo vietoje ir vykdyti darbdavio pavedimus, o darbdavys paskirti darbo užduotis ir sudaryti sąlygas joms įvykdyti. Šiuo požiūriu darbo laikas yra kalendorinio laiko dalis, kurią darbuotojas, laikydamasis organizacijoje nustatytos vidaus darbo tvarkos, dirba jam pavestą darbą.⁹ Kita vertus darbo laikas yra darbo normos kriterijus.¹⁰ Atsižvelgiant į tai, kad darbo santykių esmė yra tęstinis darbo funkcijos vykdymas, darbo laikas, išreikštas darbo valandų skaičiumi, yra pagrindinis darbuotojo atlikto darbo matas, kuriuo yra normuojamas darbas.¹¹ Taigi darbo laiką galima laikyti tiek vienu iš darbo teisinių santykių elementų, tiek darbo normavimo kriterijumi.

Nacionalinėje teisėje darbo laiko sąvoka yra pateikiama Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodekso)¹² 142 straipsnyje, kuriame darbo laikas apibrėžiamas kaip laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Iš pateiktos sąvokos akivaizdu, kad darbo laiką sudaro du jam

⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Landeshauptstadt Kiel ir Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Federacion de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) prieš Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578.

⁷ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 270.

⁸ TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; ir BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 128.

⁹ DAMBRAUSKAS A.; NEKRAŠAS V.; ir NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 130.

¹⁰ TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; ir BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 128.

¹¹ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 270.

¹² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

būdingi elementai: pavesto darbo atlikimas ir kiti darbo laikui prilyginti laikotarpiai. Darbo kodekso komentaro autorių teigimu, pirmiausiai darbo laikas suprantamas kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatyta tvarkai. Į tokių laikotarpių įeina ne tik faktiškai dirbtas laikas, kai darbuotojas atlieka savo tiesioginį darbą, dėl kurio yra sudaryta darbo sutartyje, bet ir su darbu neatskiriamai susiję procesai – laikas reikalingas parengti ir sutvarkyti darbo vietą, darbo įrankius, saugos priemones, budėjimas darbe ir namuose, tarnybinė komandiruotė bei kiti su darbu susiję laikotarpiai.¹³ Kaip pažymima teisės doktrinoje, darbo laiku taip pat vadintinas laikas, kai darbuotojas pagal darbo sutartį, įstatymus ar kitus teisės aktus turėtų atlikti tam tikrą darbą, tačiau faktiškai jo neatlieka tebebūdamas darbdavio žinioje (prastovos ar nušalinimo nuo darbo atvejais, kai darbuotojas turi laikytis darbovietėje nustatytos tvarkos).¹⁴ Iš pateiktos sąvokos kyla klausimas kokie laikotarpiai gali būti prilyginami darbo laikui. Kai kurie darbo laikui prilyginami laikotarpiai detalizuojami Darbo kodekso 143 straipsnyje, kuriame pateikiama darbo laiko struktūra. Teisės doktrinoje yra nuomonių, jog darbo laiko struktūra turėtų būti vertinama kaip esminis darbo laiko teisinio instituto elementas, nuo kurio priklauso darbo laiko trukmė ir darbuotojų teisė naudotis garantijomis.¹⁵ Atsižvelgiant į tai, kad pačioje darbo laiko sąvokoje nenurodomi darbo laikui prilyginti laikotarpiai yra iš esmės detalizuojami minėtame Darbo kodekso 143 straipsnyje siekiant atskleisti darbo laiko sampratą verta darbo laiko struktūrą panagrinėti detaliau.

1.2. Darbo laiko struktūra

Kaip jau minėta darbo laiko struktūra yra nustatyta Darbo kodekso 143 straipsnyje. Šis straipsnis yra padalytas į dvi dalis, pirmoje iš jų nurodant, kurie laikotarpiai įeina į darbo laiką ir antroje – tie, kurie į darbo laiką nėra įskaitomi. Kiekviena iš minėtų dalių, nurodydama atitinkamus laikotarpius, nepateikia baigtinio jų sąrašo, numatant, kad kiti norminiai teisės aktai taip pat gali nustatyti kurie laikotarpiai atitinkamai bus įskaitomi arba priešingai – neįskaitomi į darbo laiką. Siekiant atskleisti darbo laiko sampratą verta minėtus laikotarpius paanalizuoti detaliau.

Darbo kodekso 143 str. 1 d. 1 p. nurodoma, kad į darbo laiką įeina faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose. Kaip pažymi Darbo kodekso komentaro autoriai,

¹³ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 165.

¹⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 270.

¹⁵ GUOBAITĖ – KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66), p. 62.

esminė darbo laiko sudedamoji dalis būtent ir yra faktiškai dirbtas laikas, kuris turėtų būti suprantamas tik kaip ta darbo proceso dalis, kurią darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą. Kita vertus, paprastai iš faktiškai dirbto laiko nėra išskiriamas ir laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti.¹⁶

Vadovaujantis minėta norma į darbo laiką įeina ir budėjimas. Tiek Darbo kodekso 143 str. 1 d. 1 p., tiek 155 str. 2 d. yra išskiriamos dvi budėjimo rūšys: budėjimas darbe ir namuose. Vadovaujantis Darbo kodekso 155 str. 2 d. budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusė darbo laiko. Toks budėjimo darbe ir namuose reguliavimas, Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, pagrįstas budėjimo instituto, kuris iš esmės turi ir darbo, ir poilsio laiko požymių, esmę. Budėdamas įmonėje darbuotojas privalo būti darbo vietoje, tokiu atveju jo padėtis daug artimesnė faktiškai dirbtam darbui, tuo tarpu budint namuose darbuotojo veiksmai yra mažiau apriboti – jis gali laisvai elgtis pagal nustatytas ribas. Budėjimas namuose nereiškia, kad darbuotojas privalo visą laiką būtinai būti namų aplinkoje. Kaip pažymima Darbo kodekso komentare, budėjimo režimo pažeidimu nebus laikomas darbuotojo išvykimas iš namų, pavyzdžiui, į sodybą, jeigu tai yra suderinta su darbdaviu ir prireikus neapsunkins neatidėliotinių veiksmų atlikimo.¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, kad šiuo atveju darbuotojas įpareigojamas pagal sudarytą grafiką numatytu laiku elgtis taip, kad ne darbo metu būtų surastas, turėtų galimybę kuo greičiau atvykti į darbo vietą ir nedelsdamas atliktų būtinus veiksmus darbdavio naudai.¹⁸ Nors budėjimo namuose metu darbuotojas privalo laikytis nustatyto režimo, būti pasiekiamas fiziškai ir ryšio priemonėmis poilsio požiūriu darbuotojui toks režimas yra palankesnis, kadangi budint namuose, priešingai nei budint darbo vietoje, kaip jau minėta, darbuotojo veiksmų laisvė yra didesnė. Todėl budėjimo namuose atveju, kitaip nei budint darbe, įskaitomas ne visas budėjimo laikas, o ne mažiau kaip pusė budėto laiko.¹⁹ Remiantis Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika, budėjimo vertinimas skiriasi tik pagal tai, kur jis yra atliekamas, jokie kiti vertinimo kriterijai – tame tarpe – ir aplinkybė, ar budėjimo metu realiai buvo atliekamos ar ne tam tikros darbo funkcijos, šiame straipsnyje nėra nustatyti.²⁰ Taigi vadovaujantis minėtu nacionaliniu reguliavimu skirtingas budėjimo

¹⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 166.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-769/2003.

¹⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 205.

²⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2016 m. balandžio 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-926-662/2016.

rūšių traktavimas darbo laiko požiūriu yra grindžiamas darbuotojo veiksmų laisvės kriterijumi budėjimo metu.

Detalesnis budėjimo reglamentavimas yra pateikiamas Darbo kodekso 155 straipsnyje. Šio straipsnio pirmoje dalyje nurodoma, kad ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar garantuoti, jog bus atlikti neatidėliotini darbai, darbdavys gali pavesti darbuotojui budėti įmonėje arba namuose pasibaigus darbo dienai ar poilsio ir švenčių dienomis. Sprendžiant iš pateiktos normos formuluotės budėjimas galimas tik tam tikrais išskirtiniais atvejais darbdavio pavedimu, tačiau kaip rodo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtos bylos, teismų praktikoje vertinant ar darbas gali būti pripažįstamas budėjimu pateikiami vertinimai yra priešaringi. Pagrindinė problematika kyla tuo atveju kai yra vertinama ar tiesioginių darbo funkcijų vykdymas gali būti pripažįstamas budėjimu. Dar ankstesnėje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje buvo atkreiptas dėmesys į tai, kad budėjimo tikslas – esant reikalui atlikti neatidėliotinus darbus.²¹ Tokia teismo išvada suponuoja, kad budėjimu negalės būti pripažįstamas nuolatinio pobūdžio, suplanuotas darbas. Vėlesnėje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje buvo išskirti trys budėjimui, pagal atskirą darbdavio pavedimą, priskiriami požymiai, nurodant, kad budėjimui būdinga tai, jog jis nėra numatytas darbo sutartyje, tai yra, budėjimas neįeina į tiesiogines darbuotojo pareigas (funkcijas). Antra, toks budėjimas galimas tik išimtiniais ypatingais atvejais. Trečia, budėjimas nėra nuolatinio pobūdžio darbas, todėl darbuotojui pavesti budėti galima tik įstatyme nustatytu periodiškumu. Tik darbas, atitinkantis visus šiuos kriterijus, gali būti pripažintas budėjimu. Taigi buvo pripažinta, kad budėjimas nėra darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų atlikimas, tačiau dėl susiklosčiusios įmonėje padėties, jam pavedama atlikti tam tikrus būtinus ir neatidėliotinus darbus.²²

Nepriklausomai nuo budėjimo rūšies (budima darbe ar namuose) Darbo kodeksas numato tam tikrus ribojimus. Darbdavys budėti gali pavesti darbuotojui ne dažniau kaip kartą per mėnesį, o jo sutikimu – ne dažniau kaip kartą per savaitę. Taip pat numatyti ribojimai tam tikroms darbuotojų grupėms. Vadovaujantis Darbo kodekso 155 str. 4 d. budėti negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų. Įstatymo suteikiama apsauga gali naudotis nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-771/2003, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-769/2003.

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449/2005, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-547/2010.

keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgalųjį slaugantys asmenys, neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada – šių kategorijų darbuotojai gali būti skiriami budėti tik jų sutikimu.

Pagal 143 str. 1 d. 2 p. į darbo laiką įeina ir tarnybinės komandiruotės bei tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas. Nors Darbo kodeksas nepateikia tarnybinės komandiruotės apibrėžties ji yra suformuluota Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Vyriausybės) nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“²³ 2 punkte nurodant, kad tarnybine komandiruote laikomas teisės aktų nustatyta tvarka įformintas darbuotojo išvykimas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymi, kad tokiu atveju darbo sutartis nėra nutraukiama, darbuotojas tik atlieka darbo funkcijas ne savo nuolatinėje darbo vietoje bei lieka atsakingas jį išsiuntusiam darbdaviui, kuris ir toliau moka jam atlyginimą bei dienpinigius, kompensuoja su komandiruote susijusias išlaidas.²⁴ Kaip apibrėžta minėtame Vyriausybės nutarime bei pripažįstama teismų praktikoje, darbuotojas gali būti siunčiamas į komandiruotę ne tik darbo funkcijoms vykdyti, bet ir mokytis.²⁵

Kita vertus, kyla klausimas ar visas tarnybinėje komandiruotėje praleistas laikas gali būti priskiriamas darbo laikui. Vertinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką darytina išvada, kad absoliučiai visas buvimo komandiruotėje laikas negali būti laikomas darbo laiku. Tokia nuostata grindžiama tuo, kad net ir darbuotojui pasiūstam į tarnybinę komandiruotę ir būnant joje bei atliekant darbo sutartimi ar kitais papildomais susitarimais su darbdaviu sulygtas darbo funkcijas sulygotje darbo vietoje, sulygtu darbo laiku, darbdavio pavedimu ar jo interesais yra išskiriamas kasdienio nepertraukiamo poilsio tarp darbo dienos (pamainos) laikas, kuris neįeina į darbo laiką.²⁶ Taigi nors Darbo kodekso 143 str. 1 d. 2 p. nurodo, kad tarnybinės komandiruotės laikas įeina į darbo laiką, reikia atsižvelgti į tai, kad komandiruotam darbuotojui, kaip ir kitiems, yra išskiriamas poilsio laikas, dėl šios priežasties absoliučiai visas tarnybinėje komandiruotėje praleistas laikas negali būti laikomas darbo laiku.

²³ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 162-5905.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2012.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2006.

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2012.

Taip pat svarbu pabrėžti, kad tarnybinės komandiruotės nereikėtų tapatinti su darbu, kuris nors ir atliekamas kitoje vietovėje, negu įsikūręs ar nuolat veikia darbdavys, tačiau skirtingai nei komandiruotės atveju, toks kilnojamojo darbo pobūdis yra numatytas su darbuotoju sudarytoje darbo sutartyje.²⁷ Tokiu atveju, kaip pažymima Darbo kodekso komentare, skiriasi kompensavimo mechanizmas – darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis, kompensuojamos su tokiu darbo pobūdžiu susijusios padidėjusios išlaidos, o tarnybinės komandiruotės atveju prie darbo užmokesčio darbuotojui yra mokami dienpinigiai ir kompensuojamos kitos su komandiruote susijusios išlaidos. Darbo kodekso 143 str. 1 d. 2 p. taip pat nurodo, kad į darbo laiką įskaitomas ir tarnybinės kelionės į darbo vietą laikas. Verta paminėti, kad Darbo kodeksas kaip atskirą kategoriją tarnybinę kelionę išskiria perkeliant darbuotoją į kitoje vietovėje esantį darbą. Šiuo atveju darbuotojui yra nustatomos su tokia kelione susijusios papildomos garantijos – kelionpinigiai, turto pervežimo išlaidos, dienpinigiai bei darbo užmokestis.²⁸ Taigi prie darbo laiko priskiriamas ne tik tarnybinės komandiruotės, bet ir tarnybinės kelionės į darbo vietą laikas.

Laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti remiantis Darbo kodekso 143 str. 1 d. 3 p. taip pat įeina į darbo laiką. Kaip pažymi Darbo kodekso komentaro autoriai, šis laikas yra glaudžiai susijęs su faktiškai dirbtu laiku, todėl paprastai nėra išskiriamas į atskirą kategoriją. Vadovaujantis šia Darbo kodekso nuostata, darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo, kad parengiamieji ir tvarkymo darbai būtų atliekami ne darbo metu, o į darbo laiką būtų įskaitomas tik tas laikas, kurį darbuotojas atliko darbo funkcijas. Kita vertus, kaip pastebi Darbo kodekso komentaro autoriai, kiekvieno darbuotojo darbo vietai, įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti skiriamas laikas gali būti nevienodas į darbo laiką turėtų būti įskaitomas tik laikas racionaliai reikalingas šiems veiksams atlikti.²⁹ Manytina, kad pagrįstas laikas atlikti tokius darbus galėtų būti nustatomas darbo tvarkos taisyklėse.

Vadovaujantis Darbo kodekso 143 str. 1 d. 4 p. į darbo laiką įeina pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką. Vienos tokių pertraukų yra numatytos Darbo kodekse – 159 straipsnis nurodo, kad atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojams darbo laiku suteikiamos papildomos pertraukos pailsėti, taip pat 278 str. 8 d. numato pertrauką krūtimi maitinančiai moteriai. Darbo kodekso 159 straipsnyje numatytos pertraukos yra suteikiamos atitinkamoms darbuotojų grupėms – jaunesniems

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449/2009.

²⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 167.

²⁹ *Ibid.*

kaip aštuoniolikos metų darbuotojams (Darbo kodekso 159 str. 2 d.) ir dirbant atitinkamose sąlygose (Darbo kodekso 159 str. 3 d.) – dirbant lauke ar nešildomose patalpose, esant atitinkamai temperatūrai, dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba darbą veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams. Taigi įstatymas nepateikia baigtinio tokių sąlygų, kuriomis dirbant suteikiamos specialios pertraukos, įeinančios į darbo laiką, sąrašo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atkreipia dėmesį, kad suteikti darbuotojams specialiąsias pertraukas yra bendrosios darbdavio pareigos užtikrinti darbuotojams sveikas ir saugias darbo sąlygas dalis.³⁰ Tai atskleidžia ir Vyriausybės nutarimo Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“ 2 punktą, kuriame nurodytas tokių pertraukų skyrimo tikslas – išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksnių poveikis.³¹ Tačiau, kaip pažymima Darbo kodekso komentare, negalima apsiriboti vien Darbo kodekse nurodytomis pertraukomis, kurios įskaitomos į darbo laiką, nes tokios pertraukos taip pat gali būti numatytos įstatymuose, Vyriausybės nutarimuose, kituose norminiuose teisės aktuose, jais patvirtintose higienos normose bei kolektyvinėse sutartyse.³² Taigi atsižvelgiant į minėtas normas galima pastebėti, kad tam tikri poilsio laikotarpiai, kaip užtikrinantys saugias ir sveikas darbo sąlygas, gali būti įskaitomi į darbo laiką.

Darbo kodekso 143 str. 1 d. 5 p. nurodyta, kad į darbo laiką įeina privalomų medicinos apžiūrų laikas. Šią normą atkartoja ir kodekso 265 str. 6 d., kurioje nustatyta, kad privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku. Darbo kodekso komentare atkreipiamas dėmesys, kad privalomos medicinos apžiūros sąvoka šiuo atveju taikoma tik su darbu susijusiam mediciniam patikrinimui, neapimant kitokių privalomų apžiūrų, kaip pavyzdžiui, apžiūros vairuotojo pažymėjimui ar šaunamajam ginklui gauti.³³ Patikrinimai, įeinantys į darbo laiką, nurodomi minėtame Darbo kodekso 265 straipsnyje. Jie yra būtini atitinkamų kategorijų darbuotojams: darbuotojams iki 18 metų, darbuotojams, kurie gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, kurių darbas susijęs su pavojingų medžiagų naudojimu darbe, naktinį bei pamaininį darbą dirbantiems

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis *civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2011*.

³¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 14-559.

³² NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 167-168.

³³ *Ibid.* p. 168.

darbuotojams. Taigi į darbo laiką įskaitomi tik su darbu susijusių medicininių apžiūrų laikotarpiai.

Vadovaujantis Darbo kodekso 143 str. 1 d. 6 p. į darbo laiką įeina ir stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose. Kaip pažymima Darbo kodekso komentare, į darbo laiką įskaitomas ne bet koks profesinių įgūdžių bei gebėjimų tobulinimas ar naujų darbui reikalingų savybių įgijimas, tačiau tik toks mokymasis, kuris yra vykdomas darbdavio siuntimu ir darbuotojo sutikimu. Iš to yra kildinama ir darbuotojo atsakomybė Darbo kodekso 95 str. 5 d. nustatyta tvarka atlyginti darbdaviui jo turėtas per vienerius metus išlaidas darbuotojo kvalifikacijos kėlimui ir stažuotėms, jeigu darbuotojas savo pareiškimu nutraukia darbo sutartį be svarbių priežasčių.³⁴ Todėl vertinant ar mokymosi laikas įskaitomas į darbo laiką reikalinga nustatyti buvus darbdavio siuntimą ir darbuotojo sutikimą.

Darbo kodekso 143 str. 1 d. 7 p. nustato, kad į darbo laiką įeina ir nušalinimo nuo darbo laikas, tačiau verta pažymėti, kad šis laikotarpis įskaitomas į darbo laiką tik tais atvejais, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos – būti darbo vietoje, laikytis darbo režimo, vidaus tvarkos taisyklių. Paprastai nušalinimo nuo darbo laikas neįskaitomas į darbo laiką ir už šį laikotarpį darbuotojui nemokamas darbo užmokestis. Tokia nuostata grindžiama tuo, kad paprastai darbuotojas nušalinamas nuo darbo dėl jo kaltės: jeigu darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, atsisakė laiku tikrintis savo sveikatą. Taip pat kaip numato Darbo kodekso 123 str. nušalinti darbuotoją nuo darbo galima ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais.³⁵ Taigi nušalinimo nuo darbo laikas įskaitomas į darbo laiką tik išimtiniais atvejais, kai darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos.

Remiantis Darbo kodekso 143 str. 1 d. 8 p. prastovos laikas taip pat įskaitomas į darbo laiką. Kaip nurodoma Darbo kodekso 122 str. 1 d. prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kitų). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje prie objektyvių priežasčių priskiriamas ir užsakymų bei žaliavų trūkumas.³⁶ Pagrindine prastovos ne dėl darbuotojo kaltės ypatybe Lietuvos Aukščiausiasis Teismas įvardija tai, jog dėl prastovos nėra darbo sutarties šalių kaltės. Paskelbus prastovą darbuotojo ir darbdavio darbo sutartis nenutrūksta, todėl šalis sieja darbo sutarties teisiniai santykiai, sutarties šalys viena kitai turi tiek teisių, tiek pareigų,

³⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 168.

³⁵ *Ibid.*, p. 168-169.

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-563/2010*.

tik šalių santykiai dėl prastovos sąlyginai modifikuojasi.³⁷ Taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje atkreipiamas dėmesys į darbo santykių šalių interesų pusiausvyrą prastovos atveju. Būtent atsižvelgiant į darbdavio interesą vengti darbo laiko nuostolių ir papildomų negamybinių išlaidų arba juos minimalizuoti, Darbo kodekso straipsniai nustato prastovos atveju darbdaviui galimybę dėl prastovos nedirbantį darbuotoją laikinai perkelti į kitą tinkamą darbą, o jam atsisakius pasiūlyto darbo mokėti mažesnę nei sulygtas darbo užmokestį. Kita vertus, atsižvelgiant į darbuotojo interesus, teisės normos nustato tam tikras teises į darbą, darbo užmokestį darbuotojui, negalinčiam dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių dirbti darbo sulygtu darbo sutartimi.³⁸ Darbo kodekso 122 str. 2 d. nustatytas teisinis reguliavimas, kaip sprendžiamas darbuotojo, esančio prastovoje, užimtumo klausimas. Minėtame straipsnyje nurodyta, kad prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, raštišku jų sutikimu perkeliama į kitą darbą. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkelti į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tokia liberali, suteikianti pasirinkimo galimybę, užimtumo darbo vietoje reglamentacija atitinka tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus.³⁹ Verta atkreipti dėmesį į tai, kad Darbo kodekso 143 str. 1 d. 8 p. nurodyta, kad prastovos laikas įskaitomas į darbo laiką, nenurodant dėl kieno kaltės prastova paskelbta, todėl kaip pažymima Darbo kodekso komentare, prastovos laikas į darbo laiką įskaitomas visada. Priklausomai nuo to dėl kieno kaltės paskelbta prastova gali skirtis tik apmokėjimas už prastovą (vadovaujantis Darbo kodekso 195 str. 7 d. prastovos dėl darbuotojo kaltės laikas neapmokamas), kompensacijų darbuotojams dydis, bet ne darbo laiko apskaita.⁴⁰

Darbo kodekso 143 str. 2 d. numato laikotarpius, kurie į darbo laiką neįeina. Iš esmės šių laikotarpių neįskaitymas į darbo laiką yra susijęs su tuo, kad jų metu darbuotojas neatlieka darbo funkcijų, numatytų darbo sutartimi. Kaip ir pirmoji minėto straipsnio dalis ši taip pat nepateikia baigtinio tokių laikotarpių sąrašo.

Pirmame minėtos dalies punkte nurodoma, kad į darbo laiką neįeina pravaikšta, arba kaip dar vadinama teisės literatūroje, neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą

³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-563/2010, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-66/2011.

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011.

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-282/2006.

⁴⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 169.

darbo dieną (pamainą).⁴¹ Vadovaujantis Darbo kodekso 235 str. 2 d. 9 p. neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) yra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas. Aiškinant minėtą normą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje laikomasi pozicijos, kad pravaikšta kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas gali būti konstatuota tik esant tam tikrų sąlygų visetui: pirma, darbuotojas neatvyksta į darbą per visą dieną (pamainą) ir antra, darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių.⁴² Darbo kodeksas nepateikia priežasčių, kurios laikytinos svarbiomis neatvykimo į darbą priežastimis, sąrašo, todėl jų svarba kiekvienu konkrečiu atveju vertintina atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes. Taip pat Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra atkreipęs dėmesį į įrodinėjimo pareigų pasiskirstymą ginčo atveju – pareiga įrodyti, kad darbuotojas neatvyko į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą), tenka darbdaviui, o pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą – darbuotojui. Nustatinėjant aplinkybes, susijusias su neatvykimo į darbą priežastimis, galioja bendrosios įrodinėjimo civiliniame procese taisyklės, tarp jų – reikalavimas vertinti įrodymus jų patikimumo požiūriu, nepažeidžiant bendrųjų protingumo ir logikos kriterijų.⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje konstatuota, kad kai darbuotojas ginčija pravaikštą ir nurodo neatvykimo į darbą priežastis, teismas turi nustatyti, ar tos priežastys iš tikrųjų egzistavo, ar jos buvo asmeninio ar šeiminio pobūdžio, įvertinti jų svarbą bei tai ar jos sukliudė darbuotojui atvykti į darbą visą darbo dieną. Vienoje bylų buvo pripažinta, kad priklausomai nuo konkrečių faktinių aplinkybių darbuotojo sveikatos būklė gali būti laikoma svarbia neatvykimo į darbą priežastimi net ir tuo atveju, jeigu darbuotojas neturėjo nedarbingumo pažymėjimo.⁴⁴ Taigi pravaikšta ne tik neįskaitoma į darbo laiką, bet ir yra laikoma šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Kaip nurodoma Darbo kodekso komentare, jeigu darbuotojas nebuvo darbe visą darbo dieną (pamainą), į darbo laiką neįeina visa darbo diena (pamaina), o jeigu darbuotojas nebuvo darbe dalį dienos, į darbo laiką neįeina visas darbe nebūtas laikas, net ir tuo atveju jeigu jis yra minimalus, pavyzdžiui, viena valanda.⁴⁵

⁴¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 342.

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-657/2005, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-349/2009.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-601/2009.

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2011.

⁴⁵ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 169.

Atsižvelgiant į tai kas buvo išdėstyta kyla klausimas koks yra pravaikštos kaip laikotarpio, neįeinančio į darbo laiką, ir pravaikštos kaip darbo drausmės pažeidimo santykis. Kaip buvo nurodyta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje pravaikšta šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu yra pripažįstama tik jeigu darbuotojas neatvyksta į darbą visą darbo dieną (pamainą) be svarbių priežasčių,⁴⁶ o į darbo laiką pravaikšta, Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, neįskaitoma ir tokiu atveju, kai darbuotojas nebuvo darbe dalį dienos.⁴⁷ Taigi vertinant pravaikštą kaip laikotarpį, kuris neįeina į darbo laiką nėra keliami sąlyga, priešingai nei pravaikštai kaip šiurkščiam darbo drausmės pažeidimui, kad darbuotojas neatvyktų į darbą visą darbo dieną (pamainą), kitaip tariant bet koks laikotarpis, kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių yra neįskaitomas į darbo laiką.

Vadovaujantis Darbo kodekso 143 str. 2 d. 2 p. darbo laikui nepriskiriamas ir neatvykimas į darbą administracijos leidimu, kuris priešingai nei pravaikšta, nėra laikomas darbo drausmės pažeidimu.⁴⁸ Nors Darbo kodeksas neatvykimo į darbą administracijos leidimu bei jo suteikimo tvarkos ir trukmės detaliau nereglamentuoja teismų praktikoje atkreipiamas dėmesys, kad šiuo laikotarpiu darbo teisiniai santykiai nenutrūksta, kadangi šalys nutaria laikinai atleisti viena kitą nuo priimtų sutartinių įsipareigojimų vykdymo. Atitinkamai už šį laikotarpį atlyginimas darbuotojui nėra mokamas ir darbuotojas neturi pareigos atvykti į darbą. Dėl neatvykimo į darbą susitarimo formos teismų praktikoje nuomonės išsiskiria. Viena vertus yra teismų, kurie teikia prioritetą rašytinei susitarimo formai, nurodydami, kad neatvykimas į darbą administracijos leidimu paprastai įforminamas darbuotojo pareiškimu, kurį paruošia ir pateikia pats darbuotojas ir darbdavio įsakymu, potvarkiu, sprendimu ar tiesiog rezoliucija ant pačio pareiškimu, taip pat įsakymu apie atleidimą iš užimamų pareigų. Kitaip tariant, tikta gavęs darbdavio įsakymą, potvarkį, sprendimą ar tiesiog rezoliuciją, kuria leidžiama neatvykti darbuotojui į darbą, ar kitokį patvarkymą, darbuotojas gali neatvykti į darbą, nes priešingu atveju pasilieka didelė rizika, kad nesant aiškios ir rašytinės darbdavio pozicijos, neatvykimas bus laikytinas pravaikšta.⁴⁹ Kita vertus yra teismų sprendimų, kuriuose nurodoma, kad ar administracija sutiko su darbuotojo neatvykimu į darbą, sprendžiama pagal tai, ar šalys sudarė raštu susitarimą, jeigu ne, ar

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-349/2009.

⁴⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 169.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-395-345/2008.

darbdavys darbuotojui neatvykus į darbą kelias dienas, toleravo tokį darbuotojo elgesį ir jam iš esmės pritarė.⁵⁰ Taigi nurodytoje teismų praktikoje yra pripažįstama, kad susitarimas dėl neatvykimo į darbą administracijos leidimu gali būti tiek rašytinės, tiek nerašytinės formos, kai apie susitarimą neatvykti į darbą administracijos leidimu sprendžiama iš šalių elgesio. Įvertinus pateiktą teismų praktiką ir bylose nurodytus argumentus, manytina, kad nesudarius rašytinio susitarimo dėl neatvykimo į darbą administracijos leidimu galimai išlieka rizika skirtingam situacijos vertinimui, kai toks neatvykimas galėtų būti traktuojamas kaip pravaikšta. Tokio situacijos vertinimo tikėtina padėtų išvengti rašytinė susitarimo forma.

Remiantis Darbo kodekso 143 str. 2 d. 3 p. į darbo laiką neįeina ir valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos. Kaip pažymima Darbo kodekso komentare, į darbo laiką neįeina laikas atlikti tokias valstybines ir visuomenines pareigas kaip įgyvendinti rinkimų teisę, atlikti Lietuvos Respublikos Seimo nario pareigas, atvykti į prokuratūrą ar teismą liudyti ar kaip nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju, visuomenės organizacijos ar darbuotojų kolektyvo atstovu, atlikti donoro pareigas.⁵¹ Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymo 6 straipsnis numato piliečio pareigas susijusias su Konstitucijos, įstatymų ir kitų teisės aktų, taip pat Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių laikymusi bei juose nurodytų pareigų vykdymu ir Lietuvos Respublikos interesų apsauga ir jos galių bei autoriteto stiprinimu ir ištikimybe.⁵² Kaip nurodyta Darbo kodekso 143 str. 2 d. 3 p. į darbo laiką taip pat neįeina karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos, šiuo laikotarpiu darbuotojams taip pat numatyta garantija, kurios pagrindu draudžiama tokį darbuotoją įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo, išskyrus kai darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta be įspėjimo Darbo kodekso 136 str. 1 d. numatytais atvejais.

Vadovaujantis Darbo kodekso 143 str. 2 d. 4 p. į darbo laiką neįeina nedarbingumo laikotarpis, kai darbuotojas negali atlikti darbo funkcijų dėl sveikatos būklės. Teisės doktrinoje yra išskiriamos dvi nedarbingumo rūšys: nedarbingumo netekimas dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, kai darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas ar nustatytas invalidumas ir laikinasis nedarbingumas kai darbuotojas tampa laikinai nedarbingas ne dėl sužalojimo ar profesinės ligos,⁵³ o darbo

⁵⁰ Lietuvos Apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. liepos 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1869/2011*, Lietuvos Apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-2000/2011*.

⁵¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 169.

⁵² Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymas, *Valstybės žinios*, 2010, nr. 144-7361.

⁵³ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 170.

vieta ir pareigos paliekamos, kol darbuotojas pasveiks ir sugrįš į darbą jeigu dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenumato ilgesnių terminų. Kaip yra konstatavęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, darbuotojas, būdamas laikinai nedarbingas ir turėdamas teisės aktų nustatyta tvarka išduotą nedarbingumo pažymėjimą, turi teisinį pagrindą neatvykti į darbą visą jame nurodytą nedarbingumo laikotarpį, todėl laikas, per kurį darbuotojas buvo laikinai nedarbingas, negali būti apmokėtas kaip laikas, per kurį dirbta. Taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtose bylose buvo atkreiptas dėmesys į tai, kad darbuotojo, laikinai nedarbingo dėl bendrojo pobūdžio sveikatos sutrikimų, negautas pajamas kompensuoja valstybinis socialinis draudimas, todėl šiam laikotarpiui netaikomas Darbo kodeksas ir vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nedarbingumo laikotarpiu nėra priteisiamas. Tokia išvada buvo padaryta remiantis tuo, kad šis laikas nėra įskaitomas į darbo laiką ir nedarbingumo laikotarpiu neatlikdamas darbo funkcijų darbuotojas negauna darbo užmokesčio, todėl darbdavys neturi pareigos atlyginti pinigų sumos, kurios darbuotojas nebūtų uždirbęs.⁵⁴

Paskutinis Darbo kodekso 143 str. 2 d. nurodytas laikotarpis neįskaitomas į darbo laiką pertraukos pailsėti ir pavalgyti (tai, kad šios pertraukos neįskaitomos į darbo laiką yra nurodyta ir jų suteikimo tvarką numatančiame Darbo kodekso 158 str., konkrečiai 2 d.), kasdieniai (tarp pamainų), kas savaitinis poilsis, šventės bei atostogos, kitaip tariant poilsio laikas. Tačiau, kaip jau buvo minėta, yra pertraukų, kurios vis dėlto yra įskaitomos į darbo laiką, vienos tokių, nurodytos Darbo kodekso 159 str. bei 278 str. 8 d. – specialios ir papildomos pertraukos, pertrauka krūtimi maitinančiai motinai. Vadovaujantis minėtomis normomis galima teigti, kad ne visas poilsio laikas neįeina į darbo laiką.

Taigi pagal Darbo kodekse pateikiamą darbo laiko struktūrą darytina išvada, kad iš esmės vienas pagrindinių kriterijų, kuriuo vadovaujamosi sprendžiant ar konkretus laikotarpis gali būti priskiriamas darbo laikui, yra tai ar jo metu yra atliekamos darbo funkcijos. Paprastai laikotarpiai, kuriais darbuotojas nevykdo darbo sutartyje nustatytų įsipareigojimų dirbti atitinkamos profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą ar eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai tvarkai yra nepriskiriami darbo laikui. Kita vertus, reikia pažymėti, kad darbo laikui priskiriamas ne tik faktiškai dirbtas laikas, kai darbuotojas atlieka darbo sutartyje sulygtą darbo funkciją, bet ir šiam laikui artimi

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-236/2012. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-597/2012.

laikotarpiai, kurių įtraukimas į darbo laiką yra grindžiamas apsauginiu tokių laikotarpių pobūdžiu.

1.3. Darbo laiko sąvoka ir struktūra neįsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse

Ankstesniuose šio darbo skyriuose⁵⁵ buvo aptartas dabar galiojančiame Darbo kodekse nustatytas darbo laiko sąvokos ir struktūros reglamentavimas. 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos Seimas (toliau – Seimas) priėmė naują Darbo kodekso redakciją (toliau – neįsigaliojęs arba įsigaliosiantis Darbo kodeksas).⁵⁶ Šio teisės akto, reglamentuojančio darbo teisinius santykius, įsigaliojimas buvo atidėtas iki 2017 m. liepos 1 d.⁵⁷ Atsižvelgiant į tai, kad teisės doktrinoje darbo laiko reguliavimo tikslai traktuojami kaip darbuotojų teisių garantija, taip pat kaip priemonė, padedanti išvengti nelegalaus darbo,⁵⁸ bei į tai, kad nuo šio kodekso įsigaliojimo bus taikomas atitinkamai kitoks darbo teisinių santykių reguliavimas, manytina, tikslinga aptarti darbo laiko sąvokos ir struktūros reguliavimo pokyčius nuo šių metų liepos mėnesio įsigaliosiančiame Darbo kodekse.

Neįsigaliojusiame Darbo kodekse darbo laiku yra laikomas bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį (neįsigaliojusio Darbo kodekso 111 str. 1 d.). Kaip jau buvo minėta vadovaujantis direktyvos 2003/88/EB nuostatomis darbo laiku pripažįstamas bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką. Taigi iš pateiktų direktyvos 2003/88/EB ir neįsigaliojusio Darbo kodekso nuostatų matyti, jog iš esmės kodekse yra atkartojami kai kurie direktyvoje pateiktos darbo laiko sąvokos elementai. Darbo laikas šiuo atveju apibūdinamas per buvimo darbdavio žinioje ir darbo sutartyje nustatytų pareigų atlikimo elementus.

Lyginant su dabar galiojančia darbo laiko apibrėžtimi, pateikta Darbo kodekso 142 straipsnyje, kurioje nurodoma, kad darbo laikas yra laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai, galima pastebėti, kad pateiktoji sąvoka neapima laikotarpių, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje. Nors, kaip pažymi J. Usonis savo publikacijoje, Darbo kodekso 143 straipsnis apibrėžia darbo laiko struktūrą, tačiau buvimo darbdavio žinioje požymis, jo manymu, yra aiškesnis ir apima neapibrėžtą

⁵⁵ 1.1. Darbo laiko sąvoka, p. 5-7 ir 1.2. Darbo laiko struktūra, p. 7-19.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23709.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 29769.

⁵⁸ DAMBRAUSKIENĖ, G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 22.

kiekį veiklų, kurios sudaro darbuotojo darbo laiką. Todėl savo publikacijoje autorius pateikia siūlymą koreguoti dabar galiojantį Darbo kodekso 142 straipsnį atsižvelgiant į direktyvą 2003/88/EB, tam kad dėl kai kurių veiklų būtų galima leisti susitarti darbo sutarties šalims ir pašalinti imperatyvaus darbo laiko reglamentavimo laikotarpius tokius kaip stažuotė, kvalifikacijos kėlimas mokymų centruose, nušalinimo ir panašūs atvejai.⁵⁹ Taigi, atsižvelgiant į nurodyto autoriaus poziciją, galima pastebėti, kad neįsigaliojusiam Darbo kodekse apibūdinant darbo laiko sąvoką įtrauktas buvimo darbdavio žinioje elementas tikėtina leis lanksčiau vertinti veiklas, kurios galėtų būti priskiriamos darbo laikui.

Kitas svarbus darbo laiko sampratą atskleidžiantis aspektas – darbo laiko struktūra. Neįsigaliojusio Darbo kodekso 111 str. 2 d. yra pateikiami laikotarpiai, kurie įtraukiami į darbo laiką, nurodant, kad prie tokių laikotarpių priskiriami: pasirengimas darbo vietoje, fiziologinės ir specialios pertraukos, kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos atlikimo vietą laikas, budėjimo laikas kodekso nustatyta tvarka, kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas, privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas, prastovos laikas, nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos bei kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai. Taigi kaip ir dabar galiojančiame Darbo kodekse neįsigaliojusiam taip pat nepateikiamas baigtinis laikotarpių, priskiriamų darbo laikui sąrašas, tačiau priešingai nei dabartiniame neįsigaliojusiam Darbo kodekse nėra nurodomi laikotarpiai, kurie neįeina į darbo laiką. Atsižvelgiant į tai, kokie laikotarpiai laikomi darbo laiku pagal įsigaliosiantį Darbo kodeksą, galima teigti, kad iš esmės yra atkartojami dabar galiojančiame Darbo kodekse numatytieji laikotarpiai.

Taigi vadovaujantis dabar galiojančio ir dar neįsigaliojusio Darbo kodekso nuostatomis darytina išvada, kad neįsigaliojusiam Darbo kodekse įtvirtintą darbo laiko sąvoką galima laikyti platesne ir galinčia apimti daugiau veiklų, nei apima dabartinė darbo laiko sąvokos apibrėžtis pateikta Darbo kodekso 142 straipsnyje. Taip pat galima teigti, kad neįsigaliojusiam Darbo kodekse nurodyta darbo laiko sąvoka yra artimesnė direktyvoje 2003/88/EB pateiktajai sąvokai, nes apima ir buvimo darbdavio žinioje elementą. Neįsigaliojusiam Darbo kodekse nurodant darbo laiko struktūrą apsiribojama tik laikotarpiais, įeinančiais į darbo laiką, kurie yra iš esmės analogiški tokiems laikotarpiais, įtvirtintiems dabar galiojančioje redakcijoje, nenurodant laikotarpių, nepriskiriamų darbo laikui.

⁵⁹ USONIS, J. Pasiūlymai darbo ir poilsio laiko reglamentavimui tobulinti Lietuvoje. In Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. *Vilniaus universiteto teisės fakultetas*: 2011, p. 354.

2. Visas darbo laikas

Teisės doktrinoje pagal darbo laiko trukmę ir jos nustatymo pagrindą yra išskiriamos atitinkamai šios darbo laiko rūšys: visas darbo laikas (normali arba sutrumpinta darbo laiko trukmė) ir ne visas darbo laikas.⁶⁰ Siekiant atskleisti jų esmę verta panagrinėti darbo laiko rūšių reglamentavimą, teismų praktiką bei iš to kylančią problematiką. Šioje darbo dalyje bus skiriamas dėmesys visam darbo laikui bei jo porūšiams – normaliai ir sutrumpintai darbo laiko trukmei.

Visas darbo laikas teisės doktrinoje yra apibrėžiamas kaip darbo laiko trukmė, kurią išdirbęs darbuotojas laikomas įvykdžiusiu visą įstatymo ar kitų teisės aktų ar kolektyvine sutartimi numatytą dienos, savaitės ar atitinkamai ilgesnio laikotarpio darbo laiko normą ir turi teisę į pilno dydžio numatytą apmokėjimą už jį.⁶¹ Kitaip tariant visas darbo laikas yra toks laikotarpis, per kurį įvykdoma visa nustatyta darbo laiko norma ir įgyjama teisė į atitinkamą apmokėjimą. Savo ruožtu darbo laiko norma minima pateiktame apibrėžime teisės doktrinoje yra laikoma įstatymo nustatyta leistina laiko norma, kurią reikalinga išdirbti per atitinkamą laikotarpį. Prie darbo laiko normų priskiriamos darbo dienos ir pamainos trukmė bei normali ir maksimali darbo savaitės trukmė. Pažymėtina, kad įstatymas nenumato mėnesio ar metų darbo laiko normų, tačiau kai kurie darbo laiko normavimo elementai visgi yra susiję su metiniu darbo laiko normavimu, kaip pavyzdžiui, Darbo kodekso 152 str. 1 d. norma, numatanti maksimalią per metus leistiną viršvalandžių darbo laiko normą.⁶² Taigi apibūdinant visą darbo laiką yra svarbi įstatymų ar kitų teisės aktų nustatyta darbo laiko norma, kurios įvykdymas lemia darbuotojo teisę į atitinkamai pilną darbo užmokestį.

Atkreiptinas dėmesys, kad teisės doktrinoje visas darbo laikas dar yra skirstomas į normalaus ir sutrumpinto darbo laiko porūšius,⁶³ kurių reglamentavimas šioje darbo dalyje bus aptariamasis detalčiau.

2.1. Normali darbo laiko trukmė

Kaip jau minėta vienas viso darbo laiko porūšių yra normali darbo laiko trukmė. Ja teisės doktrinoje įvardijamas valandų skaičius, kurį įprastinėmis darbo sąlygomis turi dirbti darbuotojas, kuriam dėl sveikatos apsaugos nėra taikomi specialūs darbo laiko apribojimai. Ši darbo laiko trukmė turi būti taikoma nepaisant darbo sutarties rūšies,

⁶⁰ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 271.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² NEKROŠIUS, I., et. al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 171.

⁶³ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 271.

darbo dienų per savaitę skaičiaus bei darbo laiko apskaitos rūšies, išskyrus atvejus, kai įstatymai ir specialios teisės normos darbuotojui numato sutrumpintą darbo laiką arba yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl ne viso darbo laiko.⁶⁴ Taigi normali darbo laiko trukmė paprastai taikoma visais atvejais, nesant susitarimo dėl ne viso darbo laiko ar kai nėra nustatytas sutrumpintas darbo laikas.

Teisės literatūroje pateikta normalios darbo laiko trukmės sąvoka Darbo kodekse nevertinama, todėl siekiant įvardinti koks laikotarpis Darbo kodekse atitinka doktrinoje pateiktą apibrėžimą verta paanalizuoti kodekso normas, skirtas darbo laiko trukmei nustatyti. Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 49 straipsnyje nurodyta, kad darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas,⁶⁵ kaip pastebi R. Krasauskas savo publikacijoje, šis konstitucinis imperatyvas yra įgyvendintas Darbo kodekso 144 straipsnyje.⁶⁶ Šio straipsnio pirma dalis numato, kad darbo laikas negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę, taigi galima teigti, kad šioje dalyje nustatyta savaitės darbo laiko norma. Verta atkreipti dėmesį, kad tiek TDO konvencijoje Nr. 47,⁶⁷ tiek direktyvoje 2003/88/EB darbo laikas apibūdinamas savaitės darbo laiko trukme, taigi galima teigti, kad savaitinės darbo laiko trukmės nustatymas yra įprastas ir tarptautiniuose teisės aktuose.

Antroje minėto straipsnio dalyje nurodyta kasdienė darbo laiko trukmė, kuri negali viršyti aštuonių darbo valandų. Darbo kodekso komentaro autorių teigimu, šios bendrosios darbo laiko normos turi laikytis visų rūšių įmonės, įstaigos ir organizacijos, nepriklausomai nuo jų nuosavybės formos. Atsižvelgiant į keturiasdešimties valandų savaitės darbo laiko trukmę būtų logiška manyti, kad maksimali aštuonių valandų darbo diena taikoma penkių darbo dienų savaitei, bet Darbo kodekso 144 str. 2 d. nenumatyta, kad esant šešių darbo dienų savaitei taikoma trumpesnė dienos maksimali darbo laiko trukmė. Tokiu atveju, kaip teigiama Darbo kodekso komentare, maksimali aštuonių darbo valandų darbo diena yra taikoma ir šešių darbo dienų savaitei.⁶⁸ Darbo kodekso 144 str. 2 d. taip pat nurodo, jog galimos kasdienės darbo laiko trukmės išimtys, kurias nustato įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys. Kaip pažymima teisės doktrinoje išimtys galėtų būti dvejopos – sutrumpinančios arba pailginančios nustatytą

⁶⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 271.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

⁶⁶ KRASAUSKAS, R. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, 2015, 22 (1), p. 16.

⁶⁷ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 27-649.

⁶⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 172.

maksimalią darbo dienos (pamainos) trukmę.⁶⁹ Viena tokių išimčių nurodyta to paties straipsnio ketvirtoje dalyje nustatant, kad tam tikrų kategorijų darbuotojams, kurių sąrašą tvirtina Vyriausybė, darbo laikas gali būti iki dvidešimt keturių valandų per parą. Vidutinis tokių darbuotojų darbo laikas per septynių dienų laikotarpį neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų. To pačio straipsnio penktoje dalyje nustatyta, kad darbuotojų, dirbančių ne vienoje dabovietėje arba vienoje darbovietėje pagal dvi ir daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. Prie išimtis nustatyti galinčių teisės aktų taip pat minimi Vyriausybės nutarimai bei kolektyvinės sutartys. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad šių aktų nuostatos (vadovaujantis Darbo kodekso 4 str. 4 d.) negali nustatyti blogesnės padėties lyginant su Darbo kodeksu bei kitais įstatymais, Darbo kodekso komentaro autorių teigimu, darytina išvada, kad minėtais teisės aktais gali būti nustatyta tik trumpesnė, nei Darbo kodekse nurodyta, kasdienio darbo laiko trukmė.⁷⁰

Be minėtų išimčių Darbo kodekso 144 str. taip pat numato maksimalų darbo laiką, kuris įskaitant viršvalandžius, per septynių dienų laikotarpį neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų. Viršvalandžiais teismų praktikoje pripažįstamas toks darbas, kuris atitinka keletą požymių. Pirmiausia jis dirbamas viršijant nustatytą darbo laiko trukmę. Antra, dirbamas darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia. Ir trečia, iš esmės yra galimas tik išimtiniais įstatyme nustatytais atvejais arba esant darbuotojo rašytiniam sutikimui (prašymui).⁷¹ Minėtą 144 str. 3 d. normą taikant kartu su viršvalandžius reglamentuojančiu Darbo kodekso 152 str. galima teigti, kad kai yra atitinkamos sąlygos dirbti viršvalandžius, jų trukmė per septynias dienas neturi viršyti aštuonių valandų, nors kaip pastebima Darbo kodekso komentare, jeigu būtų taikomas Darbo kodekso 152 str. neatsižvelgiant į darbo laiko trukmės apribojimus, numatytus Darbo kodekso 144 str. 3 d., per septynias dienas būtų leidžiami viršvalandiniai darbai iki dvylikos valandų.⁷²

Taigi kaip matyti iš pateikto teisinio reglamentavimo Darbo kodekso 144 straipsnyje darbo laiko trukmei nurodyti yra vartojama keletas sąvokų – ne ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę darbo laikas (144 str. 1 d.), vidutinis keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laikas per septynių dienų laikotarpį (144 str. 4 d.) ir maksimalus keturiasdešimt aštuonių valandų per septynias dienas darbo laikas (144 str. 3 d.). Nors

⁶⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 173.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015.

⁷² NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 174.

pasirinktas darbo laiko trukmės reglamentavimo būdas kai kurių teisės mokslininkų vertinamas kaip gana sudėtingas ir kazuistinis,⁷³ atsižvelgiant į teisės doktrinoje pateiktą normalios darbo laiko trukmės apibrėžimą ir išanalizavus Darbo kodekso nuostatas tokiu laikotarpiu laikytina 40 darbo valandų per savaitę, 8 darbo valandos per dieną.

2.2. Sutrumpintas darbo laikas ir su jo nustatymu susijusios problemos

Kitas viso darbo laiko porūšis yra sutrumpinta darbo laiko trukmė. Teisės doktrinoje sutrumpintu yra laikomas darbo laikas, kurio trukmė, atsižvelgiant į darbo sąlygas ar darbuotojo psichofiziologines savybes bei kitas socialiai reikšmingas priežastis, yra trumpesnė negu normali. Sutrumpintas darbo laikas nustatomas įstatyme įtvirtintais atvejais nepriklausomai nuo šalių valios, įmonės, įstaigos, organizacijos teisinės formos ar veiklos rūšies.⁷⁴ Jis gali būti nustatomas tiek dėl asmens fizinių savybių (nepilnamečiams), tiek dėl darbo sąlygų (darbas aplinkoje, viršijančioje kenksmingų veiksmų leistinus dydžius, darbas naktį ir kiti veiksniai).⁷⁵ Taigi egzistuojant įstatyme numatytais aplinkybėmis sutrumpintas darbo laikas nustatomas imperatyviai.

Pažymėtina, kad darbas sutrumpinto darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą ar skiriant darbuotoją į aukštesnes pareigas bei nesudaro kliūčių kvalifikacijos tobulinimui, taip pat neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių.⁷⁶ Vadovaujantis Vyriausybės nutarimu Nr. 694 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ darbuotojams, dirbantiems sutrumpintą darbo laiką (išskyrus moksleivius), už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką.⁷⁷ Todėl iš esmės dėl suteikiamų garantijų sutrumpintas darbo laikas nuo normalaus darbo laiko skiriasi tik savo trukme.

Sutrumpintas darbo laikas reglamentuojamas Darbo kodekso 145 straipsnyje. Atsižvelgiant į nurodytą straipsnį teisės doktrinoje išskiriami keturi pagrindai, kuriais remiantis yra nustatomas sutrumpintas darbo laikas: dėl darbuotojo amžiaus, dėl

⁷³ USONIS, J. Pasiūlymai darbo ir poilsio laiko reglamentavimui tobulinti Lietuvoje. In Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. *Vilniaus universiteto teisės fakultetas*: 2011, p. 355.

⁷⁴ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 272.

⁷⁵ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 279.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 181.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2013 m. liepos 24 d. nutarimas Nr. 694 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 84-4230.

kenksmingų darbo sąlygų, dėl darbo režimo bei dėl ypatingo darbo pobūdžio.⁷⁸ Siekiant įvardinti su sutrumpinto darbo laiko nustatymu susijusią problematiką reikalinga detalesnė jo nustatymo pagrindų analizė.

Vadovaujantis Darbo kodekso 145 str. 1 d. 1 p. sutrumpintas darbo laikas nustatomas asmenims iki aštuoniolikos metų. Pats Darbo kodeksas nukreipia į Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas) nuostatas. Pastarojo įstatymo 36 str. 7 d. nurodant, kad asmenims iki aštuoniolikos metų nustatomas sutrumpintas darbo laikas, išskiriamos dvi tokių asmenų grupės – vaikai (asmenys iki 16 metų) ir paaugliai (asmenys nuo 16 iki 18 metų amžiaus). Priklausomai nuo jauno asmens amžiaus įstatyme nustatytos sutrumpinto darbo laiko sąlygos. Paaugliams įstatymas numato dirbti ne daugiau kaip 8 valandas per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su pamokų trukme per savaitę. Tuo tarpu jaunesniems nei šešiolikos metų amžiaus darbuotojams numatoma daugiau darbo laiko apribojimų – jie gali dirbti iki 2 valandų per dieną mokslo metų laiku ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro arba semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku (šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako 15 metų).⁷⁹ Taigi Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas asmenims iki 18 metų numato ne tik sutrumpintą darbo laiką, bet ir darbo dienos (pamainos) darbo laiko režimo reguliavimą,⁸⁰ kuris priklauso nuo to kokiai amžiaus grupei priskiriamas darbuotojas – vaikų (asmenys iki šešiolikos metų amžiaus) ar paauglių (asmenys nuo šešiolikos iki keturiolikos metų amžiaus).

Kitas sutrumpinto darbo laiko nustatymo kriterijus numatytas Darbo kodekso 145 str. 1 d. 2 p. – kenksmingos darbo sąlygos. Kaip numato minėta norma asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip trisdešimt šešios valandos per savaitę. Taigi vadovaujantis šia dalimi darbuotojams atsižvelgiant į darbo sąlygų kenksmingumą ir nesant galimybių jų sumažinti nustatomas sutrumpintas darbo laikas. Šiuo atveju tokių

⁷⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 177.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 70-3170.

⁸⁰ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 272.

darbuotojų darbo laikas priklauso nuo minėtų sąlygų kiekvienu konkrečiu atveju, tačiau įstatymas numato ribojimą – kad tokiomis sąlygomis darbuotojams negali būti nustatyta dirbti ilgiau nei trisdešimt šešias valandas per savaitę, kitaip tariant minimaliai darbas trumpinamas keturiomis valandomis, lygiant su normalia darbo laiko trukme. Darbo kodekso komentaro autoriai atkreipia dėmesį, kad sąvoka neįmanoma pašalinti darbuotojo sveikatai kenksmingų sąlygų, reiškia, kad darbdaviui nepaliekama teisė pasirinkti jam ekonomiškai naudingesnio varianto, tai yra, arba sutrumpinti darbo laiką arba techninėmis ar kitomis priemonėmis pašalinti sveikatai kenksmingas darbo sąlygas. Tiesa Darbo kodekso komentaro autoriai visgi pažymi, kad toks sprendimas būtų pagrįstas tik tuo atveju, jeigu sudaryti normalias ir saugias darbo sąlygas reikėtų neprotingai didelių sąnaudų ir būtų vadovaujamosi Darbo kodekso 35 straipsniu, numatančiu darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo pagrindinius principus. Šiuo atveju pripažįstama darbdavio galimybė taikyti kompleksinį sprendimą, kitaip tariant, bent iš dalies pagerinti darbo sąlygas ir mažiau trumpinti darbo laiką, kadangi kuo blogesnės darbo sąlygos, tuo daugiau darbo laikas turėtų būti trumpinamas.⁸¹

Kaip numato Darbo kodekso 145 str. 1 d. 2 p. konkreti darbuotojų, dirbančių tokioje darbo aplinkoje, kasdienė ir savaitės darbo laiko trukmė nustatoma įvertinant darbo aplinkos tyrimo rezultatus, vadovaujantis Vyriausybės nustatytais kriterijais ir tvarka. Vyriausybės nutarime Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ yra nurodomi du darbo aplinkos veiksnių dydžiai – cheminiai ir fizikiniai (šiluminė aplinka, apšvieta, elektrostatinis laukas, elektromagnetinis laukas, jonizuojančioji spinduliuotė, akustinis triukšmas, rankas ir visą kūną veikianti vibracija). Šiems dydžiams viršijus darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiuose teisės aktuose nustatytus leistinus ribinius dydžius darbdavys privalo trumpinti darbo laiką kol techninėmis ar kitomis priemonėmis jų darbo aplinkoje bus sumažinti iki leistinų dydžių. Vyriausybės nutarimas numato galimybę susitarti kolektyvinėje sutartyje dėl trumpesnio nei Darbo kodekse numatyto trisdešimt šešių valandų per savaitę laiko. Konkreti kasdienė ir savaitės sutrumpinto darbo laiko trukmė, atsižvelgiant į minėtus kriterijus bei kitas turinčias reikšmės aplinkybes, nustatoma lokaliniam teisės akte – darbo tvarkos taisyklėse.⁸²

Pažymėtina, kad darbo laiko trumpinimas Darbo kodekso 145 str. 1 d. 2 p. numatytu atveju yra tik laikina priemonė, kurios taikymo terminas nustatomas

⁸¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 178.

⁸² Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, nr. 67-2460.

kolektyvinėje arba darbo sutartyje. Kitaip tariant darbo laiką privaloma trumpinti tol, kol techninėmis ar kitomis priemonėmis bus sumažinti sveikatai kenksmingų darbo aplinkos veiksnių dydžiai. Šią garantiją taip pat papildė jau minėta Vyriausybės nutarimo Nr. 694 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine ir emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“⁸³ nuostata dėl darbo užmokesčio, į kurią dėmesys buvo atkreiptas ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, nurodant, kad darbuotojai dirbantys sveikatai kenksmingose darbo sąlygose, turi teisę dirbdami sutrumpintą darbo laiką gauti nesumažintą (tokį pat kaip ir dirbantys visą darbo laiką) darbo užmokestį, o tuo atveju, kai dirba viršvalandžius – gauti pusantro karto didesnę darbo užmokestį.⁸⁴ Taigi atsižvelgiant į tai kas buvo išdėstyta, darytina išvada, kad sutrumpinto darbo laiko nustatymas Darbo kodekso 145 str. 1 d. 2 p. nurodytu pagrindu – dėl kenksmingų sąlygų – iš kitų darbo laiko sutrumpinimo pagrindų išsiskiria tuo, kad tai yra laikino pobūdžio priemonė, kuria siekiama sumažinti darbuotojo sveikatai kenksmingų sąlygų poveikį.

Vadovaujantis Darbo kodekso 145 str. 1 d. 3 p. dėl darbo laiko režimo sutrumpintas darbo laikas nustatomas asmenims, dirbantiems naktį. Nakties laikas, pagal Darbo kodekso 154 str. 1 d., yra kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Pateikta norma nurodo laikotarpį, kurio metu dirbtas laikas bus laikomas dirbtu nakties metu. Tuo tarpu, naktiniu darbas yra laikomas tada, kai trys darbo valandos tenka nakčiai. Kitaip tariant, jeigu trys darbo valandos yra dirbamos anksčiau nurodytu nakties laiku, toks darbas yra laikomas naktiniu. Atitinkamai tam, kad darbas būtų laikomas naktiniu, nebūtina dirbti visą darbo laiką tik naktiniu laiku, nuo dvidešimt antros iki šeštos valandos – jeigu bent trys valandos tenka nurodytam nakties laikui visas darbo laikas bus laikomas naktiniu.⁸⁵ Iš pateiktų normų galima spręsti, jog sąvokos darbas nakties metu ir naktinis darbas nėra tapačios. Tai patvirtina ir teismų praktika, kurioje atkreipiamas dėmesys, kad teisė į socialinę garantiją – naktinio darbo sutrumpinimą viena

⁸³ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2013 m. liepos 24 d. nutarimas Nr. 694 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 84-4230.

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2011.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-561-684/2015.

valanda – atsiranda tik tada, jei dirbama ne mažiau kaip tris valandas nakties metu, tai yra, kai dirbamas naktinis darbas.⁸⁶

Su darbu naktį yra susiję ir daugiau garantijų. Darbo kodekse numatyti absoliutūs ir santykiniai draudimai siekiant garantuoti, darbuotojų dirbančių naktį sveikatos apsaugą.⁸⁷ Dirbti naktį draudžiama skirti asmenis iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaiga (Darbo kodekso 154 str. 3 d.). Šiuo atveju vėlgi svarbu atkreipti dėmesį į įstatyme nurodytą sąvoką – dirbti naktį, tai reiškia, kad minėtiems darbuotojams draudžiama dirbti bet kokios, net ir trumpesnės nei trys valandos, trukmės darbą nuo dvidešimt antros iki šeštos valandos. Taip pat, kaip minėta, Darbo kodekso 154 str. 4 d. numato santykinius draudimus – neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia atitinkamos institucijos išvada, nėščios bei neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų negali būti skiriami dirbti naktį be jų sutikimo.

Darbo kodekso 154 str. 6 d. naktį dirbantiems darbuotojams garantuoja nemokamus sveikatos patikrinimus. Ši norma taip pat detalizuojama Darbo kodekso 265 str. 4 d., nustatant, koku periodiškumu naktį dirbantys darbuotojai turi tikrintis sveikatą. Nurodytas straipsnis numato, kad tokie darbuotojai sveikatą privalo pasitikrinti prieš įsidarbindami, o dirbdami – periodiškai, kaip nustatyta įmonės sveikatos patikrinimų grafike. Šios nuostatos atitinka direktyvoje 2003/88/EB numatytas priemones siekiant užtikrinti naktį dirbančių darbuotojų sveikatos apsaugą. Taip pat minėta Darbo kodekso 154 str. 6 d. nustato įpareigojimą darbdaviui perkelti darbuotoją dirbti tik dieną, jeigu darbas naktį pagal atitinkamos sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pakenkė arba gali pakenkti darbuotojo sveikatai. Tiek direktyvoje 2003/88/EB, tiek TDO konvencijoje Nr. 171 „Dėl darbo laiko“ (toliau – TDO konvencija Nr. 171)⁸⁸ šiai garantijai nurodyti yra pasirinkta kiek kitokia formulė nei nacionaliniame reguliavime. Minėti tarptautiniai teisės aktai numato, kad darbuotojai, dirbantys naktį, turintys rūpesčių dėl sveikatos, nustatčius, kad jie yra susiję su darbu naktį atsiradus galimybei arba jeigu tai praktiškai įmanoma perkelti dirbti į panašų darbą, kurį jie gali dirbti (kaip numato TDO konvencijos Nr. 171 6 str. 1 d.) arba dieną (kaip numato direktyvos 2003/88/EB 9 str. 1 d.). TDO konvencija Nr. 171 taip pat numato ir garantijas nesant galimybių perkelti tokias

⁸⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. liepos 3 d. administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas.

⁸⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 203.

⁸⁸ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“, *Valstybės žinios*, 1996, nr. 31-767.

darbuotojus į kitą darbą, kurį jie galėtų dirbti. Tokiu atveju nurodoma, kad šiems darbuotojams garantuojama valstybės parama bei tokia pati kaip ir kitiems darbuotojams atleidimo ir įspėjimo apie atleidimą apsauga. Tuo tarpu nacionaliniame reguliavime (Darbo kodekso 154 str. 6 d.), kaip jau minėta, numatytas tik įpareigojimas darbdaviui perkelti tokį darbuotoją į darbą dieną, neatsižvelgiant (arba bent jau pačioje normoje nenurodant) į darbdavio galimybes suteikti tokį darbą naktį dėl sveikatos būklės nebegalinčiam dirbti darbuotojui. Taigi Darbo kodekse perkeliant direktyvą 2003/88/EB buvo pasirinkta, palyginti su pastarąja, griežtesnė nuostata.

Pažymėtina, kad pamainos pripažinimas naktiniu darbu turi įtakos tik sutrumpinant darbo laiką, o darbo užmokestis naktiniu tarifu mokamas tik už faktiškai naktį dirbtas valandas.⁸⁹ Apmokėjimas už darbą naktį yra numatytas Darbo kodekso 193 str., kuriame nustatyta, kad už darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio (pagrindinio darbo užmokesčio ir visų papildomų – kaip nurodo 186 str. 2 d.). Šios priemokos mokamos visada, kai dirbama nakties metu, nepriklausomai nuo to ar darbas priskiriamas naktiniui.

Verta atkreipti dėmesį, kad ne visais atvejais darbas naktį sutrumpinamas. Kaip nurodo Darbo kodekso 154 str. 5 d. nakties darbo trukmė netrumpinama esant nepertraukiamai gamybai bei kai darbuotojas pagal darbo sutartį yra priimtas darbui naktį, pavyzdžiui, sargu, budėtoju, dispečeriu ir panašiai. Kaip pažymima Darbo kodekso komentare, nepertraukiamos gamybos atveju tokia nuostata grindžiama tuo, kad nustačius tris pamainas, bendras darbo laikas sudaro dvidešimt keturias valandas. Taigi darbo laiko sutrumpinimas lemtų gamybos proceso nutrūkimą.⁹⁰

Remiantis tuo kas išdėstyta galima daryti išvadą, jog priešingai nei kitos Darbo kodekso nustatytos garantijos bei ribojimai taikomi nepriklausomai nuo darbo trukmės tenkančios nakties laikui, darbo laiko sutrumpinimo viena valanda garantija yra taikoma tuo atveju, jeigu bent trys valandos tenka nakties laikui nuo dvidešimt antros iki šeštos valandos, tai yra kai dirbamas naktinis darbas. Tiesa iš minėtos garantijos yra išimčių, kai nakties darbo trukmė nėra sutrumpinama – esant nepertraukiamai gamybai bei kai darbuotojas pagal darbo sutartį yra priimtas darbui naktį.

Pagrindinė problematika, susijusi su sutrumpinto darbo laiko nustatymu, kyla nustatant šį darbo laiką Darbo kodekso 146 str. 2 d. pagrindu – dėl ypatingo darbo pobūdžio. Šiuo atveju ypatingas darbo pobūdis yra siejamas su darbe patiriama didesne protine ir emocine įtampa. Teisės doktrinoje pripažįstama, kad didesnė protinė ir emocinė

⁸⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 202.

⁹⁰ *Ibid.*, p. 203.

įtampa reiškia tai, jog skirtingai nuo asmenų, kurie dirba kenksmingoje jų sveikatai aplinkoje (Darbo kodekso 146 str. 1 d. 2 p.) darbuotojų, patiriančių didesnę emocinę ir protinę įtampą, darbo saugos ir sveikatos reikalavimai nėra pažeidžiami, bet jų darbo laikas sutrumpinamas dėl darbo pobūdžio ir jo ryšio su kokybe.⁹¹ V. Dumčiūtė savo publikacijoje taip pat atkreipia dėmesį į tai, kad iš tokių darbuotojų paprastai yra reikalaujama daugiau pastangų, ypatingos atidos, didesnės atsakomybės nei iš kitų kategorijų darbuotojų, todėl pirmiausiai tokių darbuotojų sveikatai apsaugoti bei atkurti prarastą darbingumą reikalingas papildomas saugiklis, kuriuo pasirinktas darbo laiko sutrumpinimas.⁹² Kaip pažymima Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje šiuo teisiniu reguliavimu sudaromos prielaidos užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas.⁹³ Taigi galima teigti, kad sutrumpinto darbo laiko nustatymas šiai kategorijai darbuotojų, kurių darbas yra susijęs su didesne protine ir emocine įtampa, yra garantinio pobūdžio.

Darbo kodekso 146 str. 2 d. nurodyta, kad darbo laiko sutrumpinimo tvarką darbuotojams, patiriantiems didesnę protinę ir emocinę įtampą nustato Vyriausybė. Verta atkreipti dėmesį į tai, kad Vyriausybės nutarimas „Dėl Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“, reglamentuojantis sutrumpinto darbo laiko nustatymą minėtiems darbuotojams, buvo ne kartą keistas. Siekiant atskleisti šių pakeitimų esmę bei su jais susijusią problematiką šiame darbe bus aptariamos trys minėto nutarimo redakcijos: pirmoji – 2005 m. gruodžio 13 d. redakcija,⁹⁴ taip pat 2009 m. birželio 17 d. redakcija⁹⁵ ir galiausiai dabar galiojanti 2013 m. liepos 24 d. nutarimo redakcija.⁹⁶

⁹¹ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 273.

⁹² DUMČIŪTĖ, V. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimas: teisiniai ir probleminiai aspektai. *Teisė*, Nr. 67, 2008, p. 170.

⁹³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui byloje Nr. 44/2009.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. 1328 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 146-5325.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2009 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 590 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su

Kaip pažymi V. Dumčiūtė savo publikacijoje, Lietuvoje įtvirtintas diferencijuotas teisinis darbuotojų grupių, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine bei emocine įtampa, reguliavimas,⁹⁷ tai reiškia, kad priklausomai nuo darbe patiriamos įtampos tokiems darbuotojams sutrumpinamas darbo laikas. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, kad sutrumpinto darbo laiko trukmė šiems darbuotojams taikoma nepriklausomai nuo jų darbo intensyvumo.⁹⁸ Vadovaujantis pirmąja minėto nutarimo redakcija⁹⁹ galima išskirti keturias grupes darbuotojų, kurie priskiriami kiekvienai iš šių grupių pagal per savaitę dirbamų valandų skaičių – atitinkamai 30, 33, 36 ar 39 valandas.

Pirmos grupės darbuotojų darbo laikas sutrumpinamas iki 30 valandų per savaitę. (minėto Vyriausybės nutarimo 9 p.). Šiai grupei darbuotojų buvo priskiriami sveikatos priežiūros darbuotojai, kurie dirba darbą, susijusį su: radioaktyviosiomis medžiagomis ar jonizuojančiosios spinduliuotės šaltiniais ir antros spinduliavimo galingumo klasės lazeriniais aparatais bei lavonų skrodimu ir iš lavonų paimtų mėginių tyrimu ar pacientų kūno audinių tyrimu. Taigi atsižvelgiant į šiems darbuotojams nustatytą darbo laiko trukmę galima teigti, kad minėtu Vyriausybės nutarimu Nr. 1328 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ jie yra pripažįstami didžiausią emocinę ir protinę įtampą patiriančiais darbuotojais.

Antrai grupei darbuotojų, kurių darbo valandų per savaitę skaičius buvo trumpinamas iki 33 valandų (minėto Vyriausybės nutarimo 8 p.), priklausė sveikatos priežiūros darbuotojai, kurie: teikia sveikatos priežiūros paslaugas Kalėjimų departamentui prie Teisingumo ministerijos pavaldžiose įstaigose laikomiems asmenims, kai šiems paskirta kardomoji priemonė – suėmimas, ir nuteistiesiems; dirba darbą,

didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2009, nr. 74-3018.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2013 m. liepos 24 d. nutarimas Nr. 694 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 84-4230.

⁹⁷ DUMČIŪTĖ, V. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimas: teisiniai ir probleminiai aspektai. *Teisė*, Nr. 67, 2008, p. 171.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-526/2007.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. 1328 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 146-5325.

susijusį su elektromagnetinių bangų šaltiniais, monitorinėmis sistemomis ar ultragarsinės diagnostikos aparatais. Taip pat gydytojams, jeigu pagal pareigines instrukcijas jie visą darbo laiką poliklinikoje, ambulatorijoje, medicinos punkte priima pacientus.

Trečiai grupei darbuotojų, priklausė tie darbuotojai, kurių darbo savaitę sudarė 36 valandos (minėto Vyriausybės nutarimo 2, 5, 7 p.). Šiai grupei priskiriami kelių profesijų darbuotojai – pedagoginį darbą atliekantys darbuotojai (mokytojai, auklėtojai, priešmokyklinio ugdymo pedagogai, logopedai, dėstytojai, koncertmeisteriai, akompaniatoriai, mokyklų socialiniai pedagogai) – išskyrus švietimo ir mokslo ministro nustatytus išimties atvejus, kai gali būti viršijama ši trukmė, farmacijos specialistai (kai jų pareigybių aprašyme nurodyta viena ar kelios iš nutarime numatytų veiklos rūšių) sveikatos priežiūros darbuotojai, kurie: teikia sveikatos priežiūros paslaugas pacientams, sergantiems atitinkamais nutarime išvardintais susirgimais (psichikos ligomis, tuberkulioze ir kitomis); taip pat atitinkamose įstaigose (sveikatos priežiūros, stacionariose socialinės globos ar ugdymo įstaigose) taip pat teikiantiems atitinkamo pobūdžio sveikatos priežiūros paslaugas (anesteziologijos-reanimatologijos, intensyviosios terapijos ar skubios medicinos pagalbos); dirba darbą, susijusį su krauju ar jo preparatais, organais ar kitomis kenksmingomis medžiagomis.

Ketvirtoji grupė – 39 valandas per savaitę dirbantys darbuotojai, prie kurių priskiriami sveikatos priežiūros specialistai, teikiantys sveikatos priežiūros paslaugas, taip pat kartu su jais dirbantys darbuotojai, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nepriskirti prie anksčiau minėtų darbuotojų grupių (minėto Vyriausybės nutarimo 6 p.).

Taigi iš 2005 m. gruodžio 13 d. Vyriausybės nutarimo redakcijos (galiojusios iki 2009 m. birželio 17 d. priimtose redakcijos) nuostatų akivaizdu, kad nors sutrumpintas darbo laikas yra nustomas ir pedagoginį darbą atliekantiems darbuotojams bei farmacijos specialistams, pagrindinė tokių darbuotojų grupė visgi yra sveikatos priežiūros darbuotojai, kurių darbo laiko sutrumpinimas minėtame nutarime diferencijuojamas atsižvelgiant į jų darbo pobūdį bei darbe patiriamą emocinę ir protinę įtampą.

2009 m. birželio 17 d. pakeitimais¹⁰⁰ Vyriausybės nutarime sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, bei kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, buvo nustatyta 38 valandų darbo savaitė, tuo pačiu panaikinant bet kokią sutrumpinto

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2009 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 590 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2009, nr. 74-3018.

darbo laiko diferenciaciją atsižvelgiant į tokių darbuotojų darbo pobūdį. Todėl nors sveikatos priežiūros specialistams minėtais pakeitimais buvo sutrumpintas darbo laikas, kaip nurodyta Darbo kodekso 145 str. 2 d., tačiau, galima teigti, kad jo sutrumpinimas nepriklausė nuo darbe patiriamos tokių darbuotojų protinės bei emocinės įtampos. Kitų profesijų darbuotojams sutrumpintas darbo laikas nutarime nebuvo keistas.

Kaip pastebi J. Stirblienė savo publikacijoje, toks Vyriausybės nutarimas rodo, kad visų sveikatos priežiūros darbuotojų darbas buvo traktuojamas kaip vienodai reikalaujantis protinės ir emocinės įtampos. Viena pagrindinių tokių pakeitimų priežasčių autorė įvardija tai, jog socialiniai partneriai (darbuotojai, darbdaviai ir jų atstovai) skirtingai aiškino ir taikė iki pakeitimų galiojusios nutarimo redakcijos nuostatas. Tokią situaciją galėjo lemti, kaip pati autorė nurodo, objektyvių kriterijų, pagal kuriuos būtų galima įvertinti kiekvieno sveikatos priežiūros darbuotojo individualiai patiriamą protinę ir emocinę įtampą, nebuvimas. J. Stirblienės teigimu, minėto nutarimo pakeitimai priimti pakankamai neišnagrinėjus susidariusios situacijos ir neįvertinus visų galimybių nustatyti tokius kriterijus, kurie leistų diferencijuoti sveikatos priežiūros specialistų darbe patiriamą protinę bei emocinę įtampą.¹⁰¹

Pati J. Stirblienė savo straipsnyje siūlo keletą būdų, kuriais vadovaujantis būtų galima nustatyti kriterijus, pagal kuriuos būtų įmanoma patiriamos emocinės ir protinės įtampos diferenciacija. Vienu tokių būdų autorė įvardija – pacientų inicijuotų bylų prieš sveikatos priežiūros įstaigos (jų medicinos darbuotojus) nagrinėjimą, atsižvelgiant į tai, kokie jų veiksmai dažniausiai skundžiami. Toks būdas, J. Stirblienės nuomone, leistų įvertinti situaciją dėl kurių sričių sveikatos priežiūros specialistų klaidų dažniausiai skundžiamasi, ar skundai yra pagrįsti bei galimų klaidų riziką. Kitas būdas – medicinos normų analizė. Šiose normose aiškiai įvardintos sveikatos priežiūros specialistų atliekamos funkcijos, autorės įsitikinimu, leistų nustatyti kriterijus, pagal kuriuos būtų galima nuspręsti apie darbe patiriamą emocinę bei protinę įtampą.¹⁰²

Tačiau kaip jau buvo minėta kriterijai nebuvo nustatyti ir 2009 m. birželio 17 d. priėmus Vyriausybės nutarimo pakeitimus visiems sveikatos priežiūros specialistams buvo suvienodintas sutrumpintas darbo laikas iki 38 valandų per savaitę (minėto Vyriausybės nutarimo 6 p.). Tokių Vyriausybės nutarimo nuostatų konstitucingumo klausimas buvo iškeltas Lietuvos Respublikos Konstituciniame Teisme. Savo ruožtu vertindamas minėtų normų atitiktį Konstitucijai Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pažymėjo, jog nustatant diferencijuotą darbuotojų darbo ir poilsio laiko trukmę

¹⁰¹ STIRBLIENĖ, J. Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 165.

¹⁰² *Ibid.*, p. 164-165.

turi būti atsižvelgiama į darbo aplinkos ypatumus, į darbe patiriamą emocinę ir protinę įtampą. Buvo pripažinta, kad sveikatos priežiūros darbuotojų darbo aplinkos ypatumai sietini su ligų specifika, pacientų sveikatos būkle, teikiamų paslaugų pobūdžiu ir intensyvumu bei sveikatos priežiūros procese naudojamais būdais ir priemonėmis. Todėl tam tikrų kategorijų sveikatos priežiūros darbuotojų darbo pobūdis ir aplinka, tiesiogiai darantys įtaką darbe patiriamai emocinei ir protinei įtampai, iš esmės skiriasi nuo kitų kategorijų sveikatos priežiūros darbuotojų darbo pobūdžio ir aplinkos. Dėl šių priežasčių įgyvendinant Darbo kodekso 145 str. 2 d. nustatytą teisinį reguliavimą ir siekiant užtikrinti sveikatos priežiūros darbuotojų teisės turėti tinkamas ir saugias darbo sąlygas įgyvendinimą darbo laiko trukmė tam tikrų kategorijų sveikatos priežiūros darbuotojams turi būti skirtinga atsižvelgiant į jų darbe patiriamą protinę bei emocinę įtampą. Remiantis tuo kas išdėstyta Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas konstatavo, kad nors Vyriausybės nutarime sveikatos priežiūros darbuotojams nustatytas darbo laikas yra trumpesnis nei Darbo kodekso 144 str. 1 d. numatyta darbo laiko trukmė, tačiau ji nėra diferencijuojama pagal tam tikrų kategorijų sveikatos priežiūros darbuotojų darbe patiriamą protinę ir emocinę įtampą ir todėl prieštarauja Darbo kodekso 145 str. 2 d. bei Konstitucijos 94 str. 2 p., konstituciniam teisinės valstybės principui.¹⁰³ Taigi galima teigti, kad Vyriausybė pakeisdama prieš tai galiojusią nutarimo redakciją, kurioje buvo numatyta diferencijuota sveikatos priežiūros specialistų darbo savaitės trukmė, pagal darbo pobūdį atitinkamai priskiriant tokius darbuotojus vienai iš keturių kategorijų (30, 33, 36, 39 valandų darbo savaitei) ir nustatant visiems sveikatos priežiūros specialistams vienodą 38 valandų darbo savaitės trukmę pažeidė Konstitucijos bei Darbo kodekso nuostatas.

Atsižvelgiant į minėtą Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo išaiškinimą Vyriausybė dar kartą koregavo šį nutarimą. 2013 m. liepos 24 d. pakeitimais Vyriausybės nutarime,¹⁰⁴ reglamentuojančiame sutrumpinto darbo laiko nustatymo tvarką,

¹⁰³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui byloje Nr. 44/2009.

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2013 m. liepos 24 d. nutarimas Nr. 694 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 84-4230.

darbuotojams, patiriantiems didesnę emocinę ir protinę įtampą: sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubią medicinos pagalbą, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą; sveikatos priežiūros specialistams, turintiems privalomą atitinkamos veiklos licenciją ir atliekantiems chirurgines operacijas ar dalyvaujantiems jas atliekant, kai tai yra pagrindinė jų funkcija pagal pareigybės aprašymą; sveikatos priežiūros specialistams, dirbantiems asmens sveikatos priežiūroje su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija, priverstinė diagnostika ar priverstinio gydymo priemonės, arba laisvės atėmimo vietų gydymo įstaigose, asmens sveikatos priežiūroje ir tarnybose, esančiose pataisos įstaigose ir areštines numatyta 37 valandų darbo savaitė (minėto Vyriausybės nutarimo 6¹ p.). Taigi šioje nutarimo redakcijoje buvo išskirtos trys grupės sveikatos priežiūros darbuotojų, kuriems nustatoma 37 valandų darbo savaitė, tai yra, sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems skubią medicinos pagalbą, taip pat atliekantiems ar dalyvaujantiems atliekant chirurgines operacijas bei tiems, kurie dirba su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija arba esantiems laisvės atėmimo gydymo įstaigose. Taip pat minėtame nutarime išliko teisinis reguliavimas, kurio pagrindu visiems kitiems sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nustatoma 38 valandų darbo savaitė. Kaip konstatuojama Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje šiuo nutarimu sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, nustatyta sutrumpinta darbo savaitė, kurios trukmė atskirų kategorijų sveikatos priežiūros specialistams yra skirtinga.¹⁰⁵

Kita vertus, nors šioje Vyriausybės nutarimo redakcijoje prie nustatytos 38 valandų darbo savaitės sveikatos priežiūros specialistams ir papildomai buvo įtraukta dar keletas grupių šių darbuotojų, kurių darbo savaitė sutrumpinama iki 37 valandų, visgi galima teigti, kad nustatant tokį teisinį reguliavimą galimai buvo atsižvelgta ne į visų sveikatos priežiūros specialistų darbo pobūdį ir specifiką. Anksčiau galiojusioje Vyriausybės nutarimo redakcijoje¹⁰⁶ didžiausią emocinę bei protinę įtampą patiriančiais darbuotojais (kuriems buvo daugiausiai sutrumpintas darbo laikas – iki 30 valandų per

¹⁰⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-3155-624/2015.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. 1328 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 146-5325.

savaite) pripažinti sveikatos priežiūros specialistai, kurių darbas susijęs su radioaktyviosiomis medžiagomis ar jonizuojančiosios spinduliuotės šaltiniais bei lazeriniais aparatais bei iš lavonų paimtų mėginių tyrimu ar pacientų kūno audinių tyrimu šiuo atveju neišskiriami į atskirą grupę, taigi jų darbo laikas išlieka ilgesnis nei prieš pakeitimus galiojusioje nutarimo redakcijoje. Tokia pati situacija yra ir atitinkamai su sveikatos priežiūros darbuotojais, kurių darbo savaitę anksčiau sudarė 33 bei 36 valandos. Todėl vertinant nustatytą sutrumpintą darbo laiką minėtame nutarime, pastebėtina, jog galimai buvo atsižvelgta ne į visų sveikatos priežiūros specialistų darbo pobūdį bei darbe patiriamą didesnę protinę ir emocinę įtampą. Atsižvelgiant į tai, kyla klausimas ar 2013 m. atlikti Vyriausybės nutarimo, reglamentuojančio sutrumpinto darbo laiko nustatymo darbuotojams, patiriantiems didesnę emocinę bei protinę įtampą, pakeitimai atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarime pateiktus išaiškinimus.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbo laiko diferencijavimas atsižvelgiant į pagrindines sveikatos priežiūros darbuotojų atliekamas funkcijas, jų darbo intensyvumą ir sudėtingumą yra viena iš priemonių užtikrinti kokybiškas sveikatos priežiūros paslaugas, sumažinti medicininių klaidų riziką ir tinkamai pasirūpinti tiek pačių medikų, tiek jų pacientų sveikata. Todėl, kaip pažymi J.Stirblienė, sutrumpintas darbo laikas sveikatos priežiūros darbuotojams yra viena teisinių apsaugos priemonių.¹⁰⁷ Dėl šių priežasčių svarbu, kad teisinis reguliavimas atitiktų sveikatos priežiūros darbuotojų patiriamą emocinę ir protinę įtampą ir leistų sudaryti sveikas ir saugias sąlygas dirbti šios profesijos darbuotojams.

Taigi apibendrinant tai, kas buvo išdėstyta šiame darbo skyriuje galima teigti, kad vienas iš viso darbo laiko porūšių – sutrumpintas darbo laikas yra už normalią darbo laiko trukmę trumpesnis darbo laikas, nustatomas imperatyviai įstatyme numatytais atvejais. Didžiausią problematiką, susijusią su šio darbo laiko nustatymu kelia sutrumpinto darbo laiko nustatymas darbuotojams, patiriantiems didesnę protinę bei emocinę įtampą. Ne kartą keistas teisinis reguliavimas, reglamentuojantis minėtų darbuotojų sutrumpintą darbo laiką, tikėtina pakankamai neužtikrina vienos iš šių darbuotojų grupių – sveikatos priežiūros specialistų saugių ir sveikų darbo sąlygų.

¹⁰⁷ STIRBLIENĖ, J. Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 164-165.

2.3. Visas darbo laikas neįsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse

Atsižvelgiant į nuo šių metų liepos mėnesio įsigaliosiančius darbo teisinių santykių reglamentavimo pokyčius manytina, verta panagrinėti viso darbo laiko teisinį reguliavimą neįsigaliojusio Darbo kodekso redakcijoje.

Kaip jau buvo minėta visu darbo laiku teisės doktrinoje yra apibūdinama darbo laiko trukmė, kurią išdirbęs darbuotojas laikomas įvydžiusiu visą įstatymo ar kitų teisės aktų ar kolektyvine sutartimi numatytą dienos, savaitės ar atitinkamai ilgesnio laikotarpio darbo laiko normą ir turi teisę į pilno dydžio numatytą apmokėjimą už jį.¹⁰⁸ Šioje sąvokoje vienas esminių kriterijų siekiant apibrėžti visą darbo laiką yra darbo laiko norma, kuria teisės doktrinoje pripažįstama įstatymo nustatyta leistina laiko norma, kurią reikalinga išdirbti per atitinkamą laikotarpį.¹⁰⁹ Taigi pagal dabartinį teisinį reguliavimą darbo laiko normos apibrėžtis yra numatyta tik teisės doktrinoje, tuo tarpu neįsigaliojęs Darbo kodeksas įtvirtina darbo laiko normos sąvoką 112 str. 1 d. nurodant, kad darbo laiko norma yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neįskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių) ir kuri turi būti nustatyta darbo sutartyje. Taip pat neįsigaliojusio Darbo kodekso 112 str. 2 d. nustatyta, kad darbo laiko norma nurodoma darbo valandomis per savaitę, per dieną ar kitą ataskaitinį laikotarpį, nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų.

Vadovaujantis neįsigaliojusio Darbo kodekso 112 str. 3 d. galima teigti, kad normalia darbo laiko trukme laikytina 40 valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko. Taigi dabartinėje kodekso redakcijoje galiojanti normali darbo laiko trukmė išlieka nepakitusi ir nuo šių metų liepos mėnesio įsigaliosiančioje Darbo kodekso redakcijoje.

Sutrumpinto darbo laiko reglamentavimas neįsigaliojusiame Darbo kodekse patikimas Vyriausybei (neįsigaliojusio Darbo kodekso 112 str. 4 d.). Naujoji įstatymo redakcija numato pareigą Vyriausybei nustatyti sutrumpintas darbo laiko normas, taip pat kasdienės ir savaitės darbo laiko trukmės ir apmokėjimo tvarką asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų

¹⁰⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 271.

¹⁰⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 171.

dydžių neįmanoma. Atsižvelgiant į dabar galiojančias Darbo kodekso 146 straipsnio nuostatas, galima teigti, kad naujoje redakcijoje sutrumpinto darbo laiko nustatymas numatomas tik dviems iš ankstesnėje redakcijoje buvusių keturių darbuotojų grupių. Neįsigaliojusiame Darbo kodekse neminimas asmenų iki aštuoniolikos metų ir naktinį darbą dirbančių asmenų darbo laiko sutrumpinimas. Darbo laiko asmenims iki aštuoniolikos metų sutrumpinimo neįvardija ir naujos redakcijos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.¹¹⁰ Minėtame įstatyme vietoje anksčiau galiojusių sutrumpinto darbo laiko normų vaikų (asmenų iki šešiolikos metų) ir paauglių (asmenų nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų amžiaus) darbui yra nustatyta šių asmenų grupių darbo laiko trukmė. Vadovaujantis naujos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo redakcijos, įsigaliosiančios nuo šių metų liepos mėnesio, 36 str. 3 d. ir 4 d. vaikų, dirbančių lengvus darbus, darbo laiko trukmė: ne mokslo metų laiku, kai dirbama ne trumpiau kaip savaitę, – iki šešių valandų per dieną ir trisdešimt valandų per savaitę; mokslo metų laiku – iki dvylikos valandų per savaitę: iki dviejų valandų per dieną mokyklos lankymo dienomis ir iki šešių valandų per dieną ne mokyklos lankymo dienomis, jeigu dirbama trimestro arba semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos. Paauglių darbo laiko trukmė – ne daugiau kaip aštuonios valandos per dieną kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip keturiasdešimt valandų per savaitę kartu su pamokų trukme. Nors toks darbo laiko asmenims iki aštuoniolikos metų nustatymas minėto įstatymo naujoje redakcijoje nebeįvardijamas sutrumpintu, iš esmės jis atitinka dabar galiojančioje redakcijoje numatytą reguliavimą.

Naktinio darbo laiko sutrumpinimo neįsigaliojęs Darbo kodeksas taip pat neįvardija. Kita vertus šiam darbo laiko režimui neįsigaliojusio Darbo kodekso 117 straipsnyje, reguliuojančiame naktinį darbą, numatyti tam tikri ribojimai. Minėto straipsnio trečia dalis numato, kad dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą) per ataskaitinį vieno mėnesio laikotarpį. Taip pat darbuotojų, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo dvidešimt keturių valandų trukmės laikotarpiu, kai jis dirba naktį, darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti aštuonių darbo valandų.

Taigi iš pateiktų nuostatų matyti, kad reglamentuojant visą darbo laiką neįsigaliojusiame Darbo kodekse buvo įtvirtinta darbo laiko normos sąvoka. Kita vertus, normalios darbo laiko trukmės reglamentavimas neįsigaliojusiame Darbo kodekse lyginant su dabartine jo redakcija išlieka nepakitęs, tačiau tam tikri pokyčiai pastebimi

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 29846.

reglamentuojant sutrumpintą darbo laiką. Šio darbo laiko reglamentavimas patikimas Vyriausybei. Tiesa, nors kai kurios kategorijos darbuotojų nepriskiriamos prie sutrumpintą darbo laiką dirbančių darbuotojų, jų darbo laiko reglamentavimas iš esmės atitinka dabartinį reguliavimą.

3. Ne visas darbo laikas

3.1. Ne viso darbo laiko samprata

Vakarų valstybėse ekonominio augimo laikotarpiu XX a. šeštajame ir septintajame dešimtmetyje darbuotojams sutelkus dėmesį į laisvalaikio paieškas atsirado poreikis lanksčiai organizuoti darbo laiką. Tai lėmė ne viso darbo laiko populiarėjimą XX a. aštuntajame dešimtmetyje.¹¹¹ Verta atkreipti dėmesį, kad Lietuvoje šiuo laikotarpiu dar nebuvo privačios nuosavybės ir pagrindinis šalies darbdavys, kaip pastebi T. Bagdanskis ir J. Usonis savo publikacijoje, buvo valstybė. Tokia situacija turėjo įtakos tam, jog buvo įprasta dirbti visą darbo dieną, o lanksčios užimtumo formos tokios kaip ne visas darbo laikas buvo taikomas tik tam tikroms darbuotojų grupėms, nurodytoms tuo metu galiojusiame Darbo kodekse.¹¹² Kaip pastebima teisės doktrinoje, vėliau įstatyme įtvirtinta galimybė darbo santykių šalims susitarti dėl ne viso darbo laiko sudaro galimybes darbuotojams geriau kontroliuoti laiką, derinti šeimos įsipareigojimus ir karjerą¹¹³ bei leido planuoti ir paskirstyti darbo jėgos paklausą, atsižvelgiant į gamybos reikalavimus.¹¹⁴

Tarptautinėje teisėje ne visas darbo laikas imtas reglamentuoti XX a. paskutiniame dešimtmetyje, TDO priėmus konvenciją Nr. 175 dėl ne visos darbo dienos bei ją papildančią rekomendaciją Nr. 182 dėl ne visos darbo dienos.¹¹⁵ Po šių teisės aktų sekė Tarybos direktyva dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) 97/81/EB (toliau – direktyva dėl ne viso darbo laiko arba direktyva 97/81/EB).¹¹⁶

¹¹¹ GUOBAITĖ – KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66), p. 58.

¹¹² BAGDANSKIS T., USONIS J. Problems of introduction of flexibility into Lithuanian labour law. *Jurisprudence*, 2011, 18 (2), p. 604.

¹¹³ GRUŽEVSKIS B., ZABARAUSKAITĖ R. Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindinės problemos. *Viešoji politika ir administravimas*, 2013, t. 12, Nr. 4, p. 545.

¹¹⁴ JARULAITIS, M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*, 2008, 8 (110), p. 84.

¹¹⁵ KIRSLIENĖ – GUOBAITĖ, R. Europos Teisingumo Teismo praktikos įtaka ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo pokyčiams. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 2 (6), p. 282.

¹¹⁶ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių,

Preambulėje nurodoma, kad direktyvoje sutelktas dėmesys į sąlygų sudarymą ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminacijai panaikinti ir paskatinti sąlygų savanoriškumo pagrindu pagrįstam darbo ne visą darbo dieną plėtojimui prisidedant prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo.

Siekiant atskleisti ne viso darbo laiko sampratą direktyvoje 97/81/EB pateikiamos darbuotojo dirbančio visą ir ne visą darbo dieną sąvokos. Remiantis direktyvos nuostatomis darbuotoju dirbančiu ne visą darbo dieną yra laikomas darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas (direktyvos 97/81/EB 3 str. 1 d.). Tuo tarpu panašiu darbuotoju, dirbančiu visą darbo dieną įvardijamas toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius) (direktyvos 97/81/EB 3 str. 2 d.). Apibendrinus abu direktyvoje pateikiamus apibrėžimus, kaip pastebima Darbo kodekso komentare, galima teigti, kad darbuotojas, dirbantis ne visą darbo laiką, yra tas, kurio įprastų darbo valandų skaičius yra mažesnis už toje pačioje įmonėje visą darbo laiką dirbančio darbuotojo, sudariusio to paties tipo darbo sutartį ir atliekančio tą patį arba panašų darbą, darbo valandas.¹¹⁷

Lietuvos teisėje ne visas darbo laikas reglamentuojamas Darbo kodekso 146 straipsnyje. Nors minėtame teisės akte ne viso darbo laiko sąvoka nepateikiama, ji yra suformuota teisės doktrinoje ne visu darbo laiku laikant darbo laiko trukmę, trumpesnę už atitinkamos kategorijos darbuotojams numatytą visą (normalią ar sutrumpintą) darbo laiko trukmę.¹¹⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje pažymima, kad lankstaus ne viso darbo laiko režimo nustatymas derinasi su Konstitucijos nuostatomis, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą.¹¹⁹ Ne visas darbo laikas gali būti sulygtas su darbuotoju, priimtu dirbti pagal terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį pagrindinėje darbovietėje, taip pat antraeilėms pareigoms kitoje

kuriuose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). OL, 1998 specialusis leidimas, skyrius 5, tomas 03, p. 9.

¹¹⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 182.

¹¹⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 275.

¹¹⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai, byloje Nr. 36/99.

darbovietėje.¹²⁰ Kitaip tariant, neribojamas darbo, kuriam nustatomas ne visas darbo laikas, pobūdis.¹²¹

Vertinant jau prieš tai aprašyto sutrumpinto¹²² ir ne viso darbo laiko santykį pažymėtina, kad juos vienija tai, jog abiem atvejais darbo laikas yra trumpesnis už normalų.¹²³ Tačiau nustatant ne visą darbo laiką, priešingai nei sutrumpinto darbo laiko atveju, netaikoma darbo užmokesčio garantija – ne visas darbo laikas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Skiriasi ir šių darbo laikų nustatymo būdai – sutrumpintas darbo laikas nustatomas imperatyviai įstatymo numatytais atvejais, o ne visas darbo laikas – šalių susitarimu arba darbuotojo reikalavimu sudarant darbo sutartį arba vėliau ją keičiant.¹²⁴ Taigi, nors tiek sutrumpintas, tiek ne visas darbo laikas savo trukme yra trumpesni už normalią darbo laiko trukmę, tačiau jų išskyrimą lemia skirtingos garantijos ir nustatymo būdai.

Vadovaujantis Darbo kodekso 146 str. 2 d. ne visas darbo laikas gali būti nustatomas tam tikromis formomis: kaip ne visa savaitė (sumažinant darbo dienų per savaitę skaičių), kaip ne visa darbo diena (sumažinant darbo valandų per dieną (pamainą) skaičių) arba darant ir viena, ir kita – sumažinant darbo dienų per savaitę ir darbo valandų per dieną (pamainą) skaičių.¹²⁵ Taip pat ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti suskaidomas dalimis, pavyzdžiui, sumažinant darbo laiką dviem valandomis prieš pertrauką pailsėti ir pavalgyti, po pertraukos tęsiant darbą. Ne viso darbo laiko trukmė bei išdėstymas per darbo dieną ar savaitę (jeigu kitaip nėra nustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje 146 str. 1 d. 2, 5, 6 p. atvejais) nustatomi bendru darbuotojo ir darbdavio susitarimu.¹²⁶

Darbo kodekso 146 str. 2 d. taip pat nurodoma, kad kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias nuostatas numato Vyriausybė. Anksčiau galiojusioje Vyriausybės nutarimo Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ redakcijoje¹²⁷ buvo numatyti ne viso darbo laiko apribojimai nurodant, kad ne visa darbo diena (pamaina) negali būti trumpesnė už pusę darbo dienos (pamainos), o ne visa darbo savaitė negali būti trumpesnė už 3 darbo dienas

¹²⁰ PETRYLAITĖ D.; DAVULIS T.; ir PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 215.

¹²¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 183.

¹²² 2.2. Sutrumpintas darbo laikas ir su jo nustatymu susijusios problemos, p. 23-35.

¹²³ TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; ir BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 131.

¹²⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 275.

¹²⁵ *Ibid.*, p. 276.

¹²⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 184.

¹²⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1995 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 5-92.

per savaitę. Kitaip tariant, minėtu nutarimu buvo nustatyta minimali ne viso darbo laiko trukmė. Kaip pažymi T. Bagdanskis ir J. Usonis savo straipsnyje, tokiu reguliavimu buvo siekta kovoti su darbdaviais, kurie ne visą darbo laiką naudojo kaip priemonę pajamų mokesčio ir socialinio draudimo įmokoms sumažinti. Darbuotojai būdavo įdarbinami ne visu darbo laiku, tačiau realiai dirbdavo ilgas darbo valandas, už kurias atlyginimas buvo mokamas nelegaliai, vedant taip vadinamą „juodąją buhalteriją“, o mokesčiai sumokami pagal oficialiai sudarytą ne viso darbo laiko susitarimą.¹²⁸ Po kurio laiko toks reguliavimas, kaip neturintis aiškaus įstatyminio pagrindo,¹²⁹ taip ir nepasiekęs minėto tikslo, buvo panaikintas.

Dabar galiojančioje, kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas detalizuojančioje, Vyriausybės nutarimo Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ redakcijoje,¹³⁰ nustatyta darbuotojų teikiamų prašymų darbdaviui dėl ne viso darbo laiko nagrinėjimo tvarka, nurodant, kad darbdavys arba jo įgaliotas asmuo rašytinius prašymus gautus Darbo kodekso 146 str. 1 d. 2-6 p. pagrindu (tai yra, darbuotojui pareikalavus) turi išnagrinėti ir raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip kitą darbo dieną po prašymo gavimo dienos, jeigu pačiame darbuotojo pateiktame prašyme nėra nurodyta ne viso darbo laiko nustatymo data (minėto Vyriausybės nutarimo 2 p.). Ilgesnis darbuotojo prašymo terminas yra numatytas, kai prašymas nustatyti ne visą darbo laiką teikiamas Darbo kodekso 146 str. 1 d. 1 p., tokiu atveju darbdavys apie priimtą sprendimą darbuotoją raštu informuoja per penkias darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos. Nepranešus apie sprendimo priėmimą, laikoma, kad prašymas yra atmetas (minėto nutarimo 3 p.). Tiesa, tiek minėtas nutarimas, tiek Darbo kodekso 146 str. 2 d. numato galimybę kolektyvinėse sutartyse nustatyti kitokią ne viso darbo laiko nustatymo trukmę, nei prieš tai aprašytoji.

Taigi ne visu darbo laiku remiantis diektyvos 97/81/EB ir Darbo kodekso nuostatomis laikytinas lankstus darbo laiko režimas, kuris gali būti nustatomas įvairiomis formomis – tiek sumažinant darbo dienų per savaitę skaičių ar darbo valandų per dieną (pamainą) skaičių arba darant ir viena, ir kita. Taip pat įstatymas numato ne viso darbo laiko nustatymo būdus, kurių problematikai įvardyti bus skiriamas kitas šio darbo skyrius.

¹²⁸ BAGDANSKIS T., USONIS J. Problems of introduction of flexibility into Lithuanian labour law. *Jurisprudence*, 2011, 18 (2), p. 604-605.

¹²⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 185.

¹³⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 173-6406.

3.2. Ne viso darbo laiko nustatymo problemos

Vadovaujantis Darbo kodekso 146 str. 1 d. ne visas darbo laikas gali būti nustatomas darbo sutarties šalių susitarimu arba tam tikroms įstatyme nurodytoms darbuotojų grupėms pareikalavus. Siekiant atskleisti su ne viso darbo laiko nustatymu susijusią problematiką verta panagrinėti šiuos būdus detaliau.

Kaip pažymima Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje susitarimų sudarymas suderinta šalių valia nėra išimtinai civilinės teisės instrumentas, darbo teisėje tokie susitarimai taip pat leidžiami, pavyzdžiui, dėl ne viso darbo dienos ar darbo savaitės laiko nustatymo.¹³¹ Šia teise darbo sutarties šalys gali pasinaudoti Darbo kodekso 146 str. 1 d. 1 p. pagrindu. Vadovaujantis minėta norma ne visas darbo laikas nustatomas laisva abiejų sutarties šalių valia, kai abi šalys suinteresuotos tokiu darbo laiko režimu.¹³² Kadangi kodekse prie šio punkto imperatyviai nenurodoma kurios šalies iniciatyva toks susitarimas gali būti sudaromas, teigtina, kad iniciatyvos teisė priklauso abiem darbo santykių šalims – tiek darbuotojui, tiek darbdaviui.¹³³ Kita vertus, atkreiptinas dėmesys į Darbo kodekso 120 straipsnį, pagal kurį darbdavys savo iniciatyva darbo sutarties sąlygas (tai yra ir darbo laiko sąlygą) gali keisti tik gavęs darbuotojo rašytinį sutikimą. Taigi nors vienašališkai nustatyti ne viso darbo laiko darbdavys neturi galimybės,¹³⁴ nes priešingu atveju būtų pažeidžiamos darbuotojo teisės, tačiau visgi galima situacija, kai darbdavys siekdamas sumažinti darbuotojui mokamo darbo užmokesčio dydį (kaip jau buvo minėta už ne visą darbo laiką mokama proporcingai dirbtam laikui) gali daryti įtaką darbuotojo apsisprendimui sudaryti tokį susitarimą. Todėl, kaip pažymi Darbo kodekso komentaro autoriai, vertinti darbdavio pasiūlymą susitarti dėl ne viso darbo laiko reikia atsižvelgiant į Darbo kodekso 4 str. 4 d. reikalavimus, kitaip tariant reikalinga įvertinti ar toks pasiūlymas yra tikrai laisva šalių valios išraiška ar juo nėra bandoma pabloginti darbuotojo padėties nustatant ne visą darbo laiką priverstinai bei pasinaudojant įtaka.¹³⁵

Kita vertus, reikia atsižvelgti į darbuotojo iniciatyvos teisės įgyvendinimą bei galimybę susitarti dėl ne viso darbo laiko. Nors direktyvos 97/81/EB 5 str. 3 d. nustatyta darbdavio pareiga kuo tinkamiau apsvarstyti darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną, vadovaujantis Darbo kodekso 146 str. 1 d. 1

¹³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-262-248/2016.

¹³² NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 182-183.

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ PETRYLAITĖ D.; DAVULIS T.; ir PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 220.

¹³⁵ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 183.

p. nėra jokio mechanizmo, užtikrinančio darbuotojo teisę dirbti ne visą darbo laiką, nes šiuo atveju darbdavys neturi pareigos priimti ne visai darbo laiko trukmei kiekvieno norinčio, bet nepriklausančio to paties straipsnio pirmos dalies 2 – 6 p. nurodytiems asmenims.¹³⁶ Tokias išvadas pagrindžia ir teismų praktika, kurioje konstatuojama, kad ne visą darbo dienos ar darbo savaitės laiką darbuotojo reikalavimu, esant tam tikroms svarbioms priežastims, darbdavys privalo nustatyti, o, nesant svarbių priežasčių, toks darbo laikas gali būti nustatomas tik šalių susitarimu.¹³⁷ Kitaip tariant jeigu darbuotojas nepriklauso Darbo kodekso 146 str. 1 d. 2 – 6 p. nurodytiems asmenims jo galimybė susitarti dėl ne viso darbo laiko iš esmės priklauso nuo darbdavio valios.

Kiti Darbo kodekso 146 str. 1 d. punktai (2 – 6 p.) numato grupes darbuotojų, kurių reikalavimu nustatomas ne visas darbo laikas. Prie tokių priskiriami darbuotojai dėl amžiaus, savo ar šeimos nario sveikatos poreikavę nustatyti ne visą darbo laiką, taip pat toks darbo laikas nustatomas nėščios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios moters ar darbuotojo, auginančio vaiką iki trejų metų bei darbuotojo vieno auginančio vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų reikalavimu. Šiuo atveju, priešingai nei pagal Darbo kodekso 146 str. 1 d. 1 p., darbdavys negali laisvai apsispręsti – darbuotojui pareikalavus darbdavys turi pareigą priimti darbuotojo pasiūlymą dėl ne viso darbo laiko nustatymo.¹³⁸ Nors tokio teisinio reguliavimo vienas tikslų tikėtina yra šių darbuotojų grupių, kurių reikalavimu nustatomas ne visas darbo laikas, interesų apsauga, tačiau teisės doktrinoje yra nuomonių, kad toks dar sovietiniame Darbo kodekse galiojęs ne viso darbo laiko nustatymo būdas galimai pažeidžia direktyvoje 97/81/EB įtvirtintą tokių susitarimų sudarymo savanoriškumą, kuris yra grindžiamas šalių autonomijos principu. Darbdaviui numatant pareigą darbuotojo reikalavimu nustatyti ne visą darbo laiką nepaliekama teisė apsvastyti šio pasiūlymo ir įvertinti galimybių jį įgyvendinti,¹³⁹ kitaip tariant darbdavys turi pareigą nustatyti ne visą darbo laiką šiuo atveju neįvertinant jo naudos ir galimybių.

Nors teisės doktrinoje yra abejonių dėl tokio reguliavimo tikslingumo visgi pagal dabar galiojantį ne viso darbo laiko reguliavimą viena būtinų sąlygų siekiant nustatyti ne visą darbo laiką remiantis Darbo kodekso 146 str. 1 d. 2 – 6 p. yra darbuotojo reikalavimas, todėl darbdavys net ir atitinkamoms grupėms priklausančiam darbuotojui

¹³⁶ PETRYLAITĖ D.; DAVULIS T.; ir PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 216-217.

¹³⁷ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2012 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1200-527/2012*.

¹³⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 183.

¹³⁹ GUOBAITĖ – KIRSLIENĖ, R. The features of legal regulation on part – time work. *Social sciences studies*. 2010, 4 (8), p. 327-328.

vienašališkai nustatyti ne viso darbo laiko neturi galimybių. Tam tikrais atvejais ši viena būtinųjų sąlygų – darbuotojo reikalavimas, taip pat gali lemti atitinkamą problematiką.

Atsižvelgiant į teismų praktiką galima teigti, kad pagrindinė problematika, susijusi su ne viso darbo laiko nustatymu kyla tada, kai esant atsakingos sveikatos įstaigos, išvadai (Darbo kodekso 146 str. 1 d. 2, 5 p.), jog darbuotojo sveikatos būklė neleidžia jam dirbti visą darbo laiką, darbuotojas nereikalauja dirbti ne viso darbo laiko. Kaip jau minėta darbdavys neturi įstatyminio pagrindo nustatyti ne viso darbo laiko vienašališkai. Tokiu atveju darbuotojui nereikalaujant nustatyti ne viso darbo laiko, bet ir nebegalint dirbti viso darbo laiko dėl sveikatos būklės, darbuotojas sukuria padėtį, kai tolesniam darbo sutarties vykdymui ir joje numatytų darbo funkcijų atlikimui jis nepajėgus pagal sveikatos būklę, o tai yra kenksminga paties darbuotojo sveikatai, taip pat neatmestina galimybė, kad tokia situacija galėtų kelti pavojų ir nulemti didesnę tikimybę atsirasti žalai aplinkiniams ir darbdaviui, kaip atsakingam asmeniui.¹⁴⁰

Šioje situacijoje verta atkreipti dėmesį į kompetentingos institucijos išvados dėl darbuotojo sveikatos būklės reikšmę. Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, medicinos įstaigos išvada negali būti laikoma savarankišku pagrindu nustatyti ne visą darbo laiką, kitaip tariant, jeigu darbuotojas nepasinaudos savo teise reikalauti ne viso darbo laiko režimo, darbdavys neturės teisės ne visą darbo laiką nustatyti vien vadovaudamasis medicinos įstaigos išvada.¹⁴¹ Kita vertus, kaip pažymima Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje kompetentingos institucijos priimti sprendimai dėl darbuotojo darbo pobūdžio ir sąlygų yra privalomi tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Minėtoje išvadoje nurodant rizikos veiksnius, galinčius daryti įtaką darbuotojo sveikatos būklės pablogėjimui ir kuriems veikiant asmuo negali dirbti, gali būti pateikta ir rekomendacija dirbti ne visą darbo dienos ar darbo savaitės laiką. Vertinant išvados turinį svarbu, kad joje nurodytus darbo funkcijų apribojimus būtų galima aiškiai ir neabejotinai suprasti, kitaip tariant, kad iš išvados būtų aišku, jog darbuotojas nebegali atlikti tų darbo funkcijų ar dalies jų, dėl kurių atlikimo su darbdaviu buvo sulygta darbo sutartyje. Tai lemia, jog jeigu kompetentingos institucijos išvadoje nustatyta, jog darbuotojas negali dirbti iki tol dirbto darbo, nepriklausomai nuo darbdavio ir darbuotojo valios ir norų, turi būti sprendžiamas klausimas dėl darbuotojo perkėlimo, jo sutikimu, į kitą darbą.¹⁴²

¹⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-278/2007.

¹⁴¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo sanrtykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 183.

¹⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2011.

Kitaip tariant, nors darbdavys negali savo iniciatyva nustatyti ne viso darbo laiko, tačiau tai neeliminuoja darbdavio pareigos siūlant kitą darbą siūlymą pateikti darbuotojui palankiomis, tai yra, jo sveikatos būklę ir galimybę dirbti atitinkančiomis, darbo sąlygomis bei paliekant teisę pasirinkti ir apsispręsti dėl ne viso darbo laiko pačiam darbuotojui.¹⁴³ I. Snarskytės teigimu, darbdavys turi suteikti šiam darbuotojui tokias darbo sąlygas, kad pagal sveikatos būklę jis galėtų prisitaikyti ir didinti savo gebėjimus dirbti.¹⁴⁴ Kaip pripažįstama ir teismų praktikoje šiuo atveju teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus atitiktų darbdaviui tenkanti pareiga sudaryti darbuotojui tokią galimybę.¹⁴⁵ Taigi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje laikomasi pozicijos, kad kai susidaro tokia situacija, jog darbuotojas dėl savo sveikatos būklės nebegali toliau dirbti šalių sulygto darbo darbdavys turi dėti maksimalias pastangas, kad toks darbuotojas turėtų galimybę pas tą patį darbdavį dirbti tokį darbą, kuris atitinka pablogėjusią darbuotojo sveikatą bei turimą kvalifikaciją.

Šiuo atveju kyla klausimas kokių veiksmų imtis darbdaviui, kai jo pasiūlyto darbo, atitinkančio darbuotojo sveikatos būklę, darbuotojas atsisako. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje laikomasi pozicijos, kad darbuotojui nebegalint atlikti darbo sutartimi sulygto darbo ir atsisakius dirbti jo sveikatos būklę atitinkantį darbą, turėtų būti svarstomas jo atleidimo klausimas Darbo kodekso 136 str. 1 d. 4 p. pagrindu. Tam, kad atleidimas šiuo pagrindu būtų laikomas teisėtu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, kad šiuo atveju turi būti nustatyta, jog darbdavys dėjo maksimalias pastangas perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą, kuris atitiktų jo sveikatos būklę, tačiau tokios galimybės nebuvo.¹⁴⁶ Taigi iš esmės vadovaujantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika galima teigti, kad darbdaviui dėjus maksimalias pastangas, tačiau nesant darbuotojo sutikimo būti perkeltam į jo sveikatos būklę atitinkantį darbą darbdavys turi teisę atleisti tokį darbuotoją.

Atsižvelgiant į pateiktus išaiškinimus kyla klausimas kaip reikėtų vertinti tokią teismų praktiką, pagal kurią darbuotoją, nepasinaudojantį teise dirbti ne visą darbo laiką, darbdavys turi teisę atleisti iš darbo ir direktyvos 97/81/EB 5 str. 2 d. nuostatą, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo

¹⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2011.

¹⁴⁴ SNARSKYTĖ, I. Neįgalių asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, 3 (93), p. 79.

¹⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2011.

¹⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-372/2012, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-278/2007.

dieną neturėtų savaime būti pagrįsta priešastimi nutraukti darbo sutartį. Siekiant įvertinti šių nuostatų santykį verta atkreipti dėmesį į tai, kad minėtų bylų atveju teise į ne visą darbo laiką nepasinaudojo darbuotojai dėl savo sveikatos būklės nebegalintys dirbti iki tol dirbto darbo. Toks faktas minėtose bylose buvo patvirtintas atsakingos institucijos. Todėl teismų praktikoje numatyta galimybė darbdaviui atleisti tokį darbuotoją, po to kai buvo įdėtos maksimalios pastangos pasiūlyti darbuotojui jo sveikatos būklę atitinkantį darbą ir darbuotojui tokio darbo atsisakius, turėtų būti vertinama atsižvelgiant į bendrąją darbdavio pareigą užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Minėtomis aplinkybėmis darbuotojui nepasinaudojant savo teise į ne viso darbo laiko nustatymą, o darbdaviui neturint teisės nustatyti tokio darbo laiko vienašališkai, manytina, nelieka galimybių vykdyti darbo sutartimi suldytą darbo funkciją, todėl, kaip konstatuojama teismų praktikoje, tai lemia darbdavio teisę nutraukti darbo santykius.

Kitas probleminis aspektas, susijęs su ne viso darbo laiko nustatymu, yra galimybė grįžti dirbti visu darbo laiku, kai buvo pasinaudota teise nustatyti ne visą darbo laiką. Nors direktyvos 97/81/EB 5 str. 3 d. yra nustatyta darbdavio pareiga kuo tinkamiau apsvarstyti darbuotojų prašymus juos perkelti iš darbo ne visą darbo dieną į darbą visą darbo dieną arba prailginti darbo laiką, jeigu yra tokia galimybė Darbo kodekso 146 straipsnyje toks atvejis nėra reglamentuojamas. Kitaip tariant įstatyme nėra užtikrinama darbuotojo teisė grįžti dirbti visą darbo laiką, po to, kai išnyko aplinkybės, dėl kurių buvo nustatytas ne visas darbo laikas. Tokiu atveju kyla klausimas ar darbuotojas pasirinkdamas nustatyti ne visą darbo laiką turi teisę reikalauti po kurio laiko būti gražintas dirbti įprastu darbo laiku ir kaip tai gali lemti darbuotojo apsisprendimą pasinaudoti jam įstatymo suteikta teise į ne visą darbo laiką. Vertinant aptartą situaciją teismų praktikoje pažymima, kad Darbo kodekso 146 str. nuostatos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į direktyvos 97/81/EB siekiamus tikslus, prasmę bei paskirtį, todėl šiuo klausimu konstatuojama, kad darbuotojo noru darbo sutartyje nustatyta ne viso darbo laiko sąlyga negali būti panaudota prieš jį patį neleidžiant jam susigrąžinti ankstesnių darbo sutarties sąlygų. Tokia išvada daroma motyvuojant tuo, kad ne viso darbo laiko sąlyga yra nustatoma dėl darbuotojo gerovės ir paprastai jo prašymu, todėl būtų neteisinga, kad tokios sąlygos panaikinimas ir grįžimas į visą darbo laiką priklausytų tik nuo darbdavio valios, nes tai iš esmės pablogintų darbuotojo padėtį.¹⁴⁷ Taigi nors teismų praktikoje yra suformuota pozicija, kad pasinaudodamas teise į ne visą darbo laiką darbuotojas nepraranda galimybės grįžti į visą darbo laiką, įstatyme nėra numatyta darbdavio pareiga leisti pasinaudoti darbuotojui tokia

¹⁴⁷ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1316-485/2011.

galimybe. Todėl, manytina, kad šios teisės užtikrinimas, nors ir atitiktų direktyvos 97/81/EB tikslus bei paskirtį, Lietuvos teisės aktuose yra neapartas ir darbuotojo teisė grįžti į visą darbo laiką yra neužtikrinta.

Analizuojant ne viso darbo laiko problematiką svarbu atkreipti dėmesį į šį darbo laiką dirbantiems darbuotojams suteikiamas garantijas. Direktyvoje 97/81/EB yra numatyta, kad tokiems darbuotojams negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Įgyvendinant šias direktyvos nuostatas Darbo kodekso 146 str. 3 d. yra numatyta, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Tiesa tiek direktyvoje, tiek minėtame Darbo kodekso straipsnyje yra įtvirtintas *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principas, kuris taikomas darbo užmokesčiui, tai yra, už ne visą darbo laiką yra apmokama proporcingai dirbtam laikui.¹⁴⁸ Taigi tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniu reguliavimu yra siekiama, jog darbas ne visą darbo laiką nesukeltų jokių apribojimų darbuotojų teisėms.

Tačiau nepaisant šių garantijų tai, kad asmuo dirba ne viso darbo laiko sąlygomis turi įtakos socialinio draudimo stažo senatvės pensijai gauti apskaičiavimui. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo (toliau – Socialinio draudimo pensijų įstatymas) 9 str. 1 d. jei asmens, kuriam skaičiuojamas valstybinio socialinio pensijų draudimo stažas, įgytas dirbant pagal darbo sutartį, uždarbis ir kitos pajamos, nuo kurių buvo įmokėtos ar turėjo būti įmokėtos privalomos valstybinio socialinio pensijų draudimo įmokos, per kalendorinius metus yra ne mažesnės už minimalaus darbo užmokesčio per visus mėnesius sumą, tai į stažą įskaitomi visi kalendoriniai metai. Priešingu atveju tų metų stažas laikomas proporcingai mažesniu.¹⁴⁹ Toks teisinis reglamentavimas iš esmės lemia, kad ne visą darbo laiką dirbantis ir mažesnę nei minimalus mėnesinis darbo užmokestis atlyginimą už darbą gaunantis asmuo sukaupia mažesnę socialinio draudimo stažą senatvės pensijai gauti nei asmuo, dirbantis visą darbo laiką. Todėl manytina, kad tokios įstatymo nuostatos galimai

¹⁴⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 185.

¹⁴⁹ Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, nr. 59-1153.

neatitinka direktyvoje 97/81/EB įtvirtinto nediskriminavimo principo. Teisės doktrinoje yra pateikiama nuomonė, kad apskaičiuojant socialinę senatvės pensiją socialinio draudimo stažas neturėtų būti proporcingai mažinamas, nes šios išmokos dydis mažėja jau vien dėl mažesnių socialinių draudimo įmokų, kurios buvo proporcingai mažesnės, nes apdraustasis darbuotojas dirbo ne visą darbo laiką.¹⁵⁰ Taigi nors Darbo kodekse yra nustatyta, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia jokių apribojimų, taip siekiant įgyvendinti direktyvoje 97/81/EB įtvirtintą nediskriminavimo principą, visgi kitokia socialinio draudimo stažo senatvės pensijai gauti apskaičiavimo tvarka tikėtina neatitinka direktyvos 97/81/EB nuostatų.

Apibendrinant tai, kas buvo išdėstyta darytina išvada, kad nustatant ne visą darbo laiką galimos tam tikros problemos. Vienas tokių probleminių aspektų iškyla tada, kai darbuotojas siekia pasinaudoti teise susitarti dėl ne viso darbo laiko šalių susitarimu. Iš esmės šiuo atveju, jeigu jis nepriklauso grupėms darbuotojų, kurių reikalavimu darbdavys privalo nustatyti ne visą darbo laiką, jo galimybės pasinaudoti savo teise realiai priklauso nuo darbdavio valios. Kita vertus net ir tie atvejai, kai darbdavys privalo nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojo reikalavimu kelia atitinkamą problematiką, kai darbuotojas dėl sveikatos būklės nebegalintis atlikti darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų nepasinaudoja savo teise į ne visą darbo laiką. Šiuo atveju darbdaviui negalint vienašališkai nustatyti tokio darbo laiko ir darbuotojui nesinaudojant įstatymo suteikta savo teise iškyla darbo sutarties nutraukimo klausimas. Su problemomis taip pat susiduriama, kai siekiama atsakyti į klausimą ar darbuotojas turi teisę reikalauti darbdavio grąžinti jį į visą darbo laiką, po to, kai išnyko aplinkybės, lėmusios ne viso darbo laiko nustatymą. Teisės aktams nereglamentuojant šios darbuotojo teisės kyla klausimas dėl galimybės ją įgyvendinti. Taip pat svarbus darbuotojo pasinaudojusio teise nustatyti ne visą darbo laiką garantijų klausimas. Nors direktyvoje įtvirtintas tokių darbuotojų nediskriminavimo principas atsispindi Darbo kodekse, tačiau socialinės apsaugos srityje jo užtikrinimas, manytina, nėra pakankamas.

¹⁵⁰ PETRYLAITĖ D.; DAVULIS T.; ir PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 221.

3.3. Ne visas darbo laikas neįsigaliojusiam Lietuvos Respublikos darbo kodekse

Kaip jau buvo minėta naujos Darbo kodekso redakcijos įsigaliojimas numatytas šių metų liepos 1 d.¹⁵¹ Reglamentuojant ne visą darbo laiką vienas pagrindinių darbo teisinių santykių modelio kūrėjų tikslų buvo sukurti lankstesnę prieigą prie ne viso darbo laiko, išplėsti darbuotojo reikalavimo teisę ir grįžimą atgal.¹⁵² Atsižvelgiant į prieš tai šiame darbe aptartas dabartiniame teisiniame reguliavime kylančias problemas,¹⁵³ manytina, būtų tikslinga apžvelgti ne viso darbo laiko teisinį reguliavimą bei galimus problemų sprendimo būdus įsigaliosiančioje Darbo kodekso redakcijoje.

Neįsigaliojusiam Darbo kodekse galimybė sudaryti susitarimą dėl ne viso darbo laiko yra numatyta II skyriaus antrame skirsnyje. Priešingai nei dabar galiojančioje Darbo kodekso redakcijoje nuo šių metų liepos mėnesio įsigaliosiančiame kodekse ne visas darbo laiko reglamentavimas nurodomas ne prie darbo laiko reguliavimo, bet prie papildomų darbo sutarties sąlygų, greta tokių sąlygų kaip susitarimas dėl išbandymo laikotarpio, nekonkuravimo bei konfidencialios informacijos apsaugos ir kitų. Taigi galima teigti, kad pagal neįsigaliojusį Darbo kodeksą ne visas darbo laikas yra laikomas papildoma darbo sutarties sąlyga.

Neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 1 d. nurodoma ne viso darbo laiko sąvoka, tokiu darbo laiku laikant darbo laiko normą, kuri yra mažesnė, negu darbuotojui pagal jo darbo veiklą taikoma darbo laiko norma. Dabar galiojantis ne viso darbo laiko teisinis reguliavimas nenustato ne viso darbo laiko sąvokos, tačiau ji yra suformuluota teisės doktrinoje, apibūdinant šį laiką darbo laiko trukme, trumpesne už atitinkamos kategorijos darbuotojams numatytą visą (normalią ar sutrumpintą) darbo laiko trukmę.¹⁵⁴ Taigi galima teigti, kad teisės doktrinoje įtvirtinta ne viso darbo laiko sąvoka buvo perkelta į neįsigaliojusį Darbo kodeksą ir priešingai nei dabar galiojančioje įstatymo redakcijoje naujojoje reglamentuojant ne visą darbo laiką bus nurodoma ir ne viso darbo laiko sąvoka.

Kita neįsigaliojusio Darbo kodekso naujovė – galimybė nustatyti sąlygą dėl ne viso darbo laiko terminuotai (neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 2 d.). Tačiau atsižvelgiant į neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 2 d. ir 4 d. normas darytina išvada, kad susitarimui dėl laikino ne viso darbo laiko nustatymo yra taikomi tam tikri apribojimai. Minėto

¹⁵¹ 1.3. Darbo laiko sąvoka ir struktūra neįsigaliojusiam Darbo kodekse, p.19-21.

¹⁵² Renginys (aptarimas – diskusija) „Darbo teisinių santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis: modelio pagrindimas, struktūra ir pagrindinės charakteristikos“, 2014 m. gruodžio 10 d. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-santyki%C5%B3-ir-valstybinio-socialinio-draudimo-teisinis-administracinis-modelis-modelio-pagrindimas-strukt%C5%ABra-ir-pagrindin%C4%97s-charakteristikos.pdf>>.

¹⁵³ 3.2. Ne viso darbo laiko nustatymo problemos, p. 43-49.

¹⁵⁴ NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 275.

straipsnio ketvirtoje dalyje numatyta, kad tokią teisę turi darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip trejus metus. Taip pat reikalinga atkreipti dėmesį, kad darbuotojo prašymas nustatyti ne visą darbo laiką galės būti patenkintas jeigu jis bus pateiktas ne mažiau kaip prieš trisdešimt dienų iki jo įsigaliojimo ir laikotarpis, kuriuo bus dirbamas ne visas darbo laikas neviršys vienerių metų. Neįsigalijęs Darbo kodeksas taip pat numato galimybę darbuotojams pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką po to, kai darbuotojas išdirbo visą darbo laiką tokį laikotarpį, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką. Šiuo atveju nauja kodekso redakcija numato darbdavio galimybę atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą tik esant svarbioms priežastims. Tiesa tokios priežastys įstatyme nekonkretizuojamos, tikėtina, kad kriterijai skirti pripažinti priežastis svarbiomis, įsigaliojus kodeksui galėtų būti suformuoti teismų praktikoje.

Neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 3 d. numato galimybę darbuotojui sulygusiam dirbti ne visą darbo laiką prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą. Šį darbuotojo prašymą darbdavys turi apsvarstyti ir apie savo sprendimą pranešti per dešimt darbo dienų. Tiesa, minėta norma taip pat numato tam tikrą ribojimą, jeigu nesusitarta kitaip, tokius prašymus darbuotojas darbdaviui gali teikti ne dažniau kaip kas pusę metų.

Taip pat atkreiptinas dėmesys į neįsigaliojusio Darbo kodekso 110 straipsnį, numatantį darbo santykių ypatumus mažoms įmonėms (įdarbinančioms mažiau kaip dešimt darbuotojų). Minėto straipsnio antrame punkte numatyta galimybė darbdaviui nesilaikyti pareigos darbuotojo prašymu pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą (neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 3 ir 4 d.). Taigi iš nurodytų normų akivaizdu, kad darbuotojui, dirbančiam mažoje įmonėje, pasinaudoti teise pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą (jeigu jis nepriklauso darbuotojų grupėms, kurių reikalavimu nustatomas ne visas darbo laikas) tikėtina neužtikrinama.

Kiek kitokios sąlygos sulygti dėl ne viso darbo laiko yra numatytos tam tikroms darbuotojų grupėms. Neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 5 d. numato, kad ketvirtoje šio straipsnio dalyje nurodyti apribojimai netaikomi jeigu prašymą nustatyti ne visą darbo laiką pateikia darbuotojas dėl sveikatos būklės, neįgalumo ar būtinybės slaugyti šeimos nari, kai toks prašymas yra pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada, taip pat ne visas darbo laikas šiomis sąlygomis nustatomas pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai bei darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Taigi iš esmės kaip numatyta ir dabar galiojančioje Darbo kodekso redakcijoje nuo šių metų liepos įsigaliosiančiame kodekse nustatytos analogiškos darbuotojų grupės, kurių reikalavimu darbdavys turi pareigą nustatyti ne visą darbo laiką. Kita vertus,

neįsigaliojusiame Darbo kodekse yra reglamentuojama minėtoms grupėms priklausančių darbuotojų teisė grįžti dirbti visą darbo laiką, nurodant, kad šie asmenys gali pasinaudoti šia teise raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites arba anksčiau, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino. Kaip jau buvo minėta ankstesniame šio darbo skyriuje¹⁵⁵ dabar tokia darbuotojo teisė nėra reglamentuojama ir tai sukelia atitinkamą problematiką, nes galimybė ja pasinaudoti teisės aktuose nėra užtikrinta. Todėl galima teigti, kad naujoje Darbo kodekso redakcijoje įtvirtinus darbuotojo teisę grįžti dirbti į visą darbo laiką, išnykus aplinkybėms, lėmusioms ne viso darbo laiko nustatymą, bus tinkamai įgyvendintos direktyvos 97/81/EB nuostatos, kuriomis darbdaviui numatyta pareiga kuo tinkamiau apsvarstyti darbuotojų prašymus perkelti iš darbo ne visą darbo dieną į visą darbo dieną. Taip pat galima situacija, kad toks reguliavimas, kai yra aiškiai reglamentuota darbuotojo teisė pasinaudoti galimybe grįžti į visą darbo laiką, gali paskatinti darbuotojus rinktis šią lanksčią darbo laiko formą.

Neįsigaliojęs Darbo kodeksas taip pat numato pareigą darbdaviui – ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus informuoti darbo tarybą apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodant atitinkamą informaciją, nustatytą neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 8 d. Prie tokios informacijos vadovaujantis minėta norma priskiriamas darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką skaičius, užimamos pareigos ir darbo užmokesčio vidurkis, atsižvelgiant į profesijų grupes ir lytį. Manytina, kad tokios informacijos teikimu atsakingai institucijai siekiama įvertinti ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų padėtį darbovietėje bei įgyvendinti nediskriminavimo principą, įtvirtintą direktyvoje 97/81/EB.

Neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 7 d. yra numatyta darbuotojų, kurių prašymas dirbti ne visą darbo laiką buvo amestas arba tuo atveju, kai tokiems darbuotojams nesudaromos vienodos darbo sąlygos, lyginant su kitais toje įmonėje dirbančiais darbuotojais teisė ginčyti tokius darbdavio sprendimus ir galimus pažeidimus darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

Vertinant dabar galiojančio ne viso darbo laiko reglamentavimo nuostatas galima pastebėti, kad dalis jų yra perkelta ir į neįsigaliojusį Darbo kodeksą. Išlieka galimybė nustatyti ne visą darbo laiką tiek sudarant darbo sutartį, tiek vėliau ją vykdant (neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 1 d.), taip pat jis gali būti nustatomas tiek sumažinant darbo valandų skaičių per dieną ar darbo dienų skaičių per darbo savaitę arba darant ir viena, ir kita. Tiesa verta atkreipti dėmesį, kad prie šių darbo laiko normų neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 2 d. yra nurodoma ir mėnesio laiko norma teigiant,

¹⁵⁵ 3.2. Ne viso darbo laiko nustatymo problemos, p. 43-49.

jog nustatant ne visą darbo laiką galima sumažinti ir darbo dienų skaičių per darbo mėnesį. Taip pat neįsigaliojusiame Darbo kodekse ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams užtikrinamos tapačios dabartinėje redakcijoje nustatytoms garantijos dėl atostogų trukmės, darbo stažo, skyrimo į aukštesnes pareigas, kvalifikacijos tobulinimo bei kitų, taip pat paliktas galioti *pro rata temporis* principas darbo užmokesčio srityje (neįsigaliojusio Darbo kodekso 40 str. 6 d.). Šiomis nuostatomis yra siekiama įgyvendinti direktyvoje 97/81/EB įtvirtintą nediskriminavimo principą, kuris, kaip pažymi R. Guobaitė – Kiršlienė, įvertinus tiek direktyvos 97/81/EB nuostatas, tiek Europos Teisingumo Teismo praktiką yra esminis.¹⁵⁶

Taigi apibendrinant tai kas buvo išdėstyta galima teigti, jog įsigaliosiančioje Darbo kodekso redakcijoje buvo atsižvelgta į dabartinio ne viso darbo laiko reguliavimo problematiką ir be bendrųjų ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams skirtų garantijų neįsigaliojusiame Darbo kodekse numatyta galimybė grįžti dirbti visą darbo laiką, pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą ar nustatyti ją terminuotai (esant atitinkamoms neįsigaliojusiame Darbo kodekse nurodytoms sąlygoms). Taip pat neįsigaliojęs Darbo kodeksas numato naują pareigą darbdaviui – informuoti darbo tarybą apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kas tikėtina leis spręsti apie tokį darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigas bei darbo užmokesčio vidurkį atsižvelgiant į profesijų grupes ir lytį ir padės užtikrinti nediskriminavimo principą.

¹⁵⁶ GUOBAITĖ – KIRSLIENĖ, R. Europos Teisingumo Teismo praktikos įtaka ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo pokyčiams. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 2 (6), p. 294.

Išvados

- 1) Įvertinus tiek teisės doktrinoje, tiek nacionaliniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintą darbo laiko sampratą bei Darbo kodekse pateiktą darbo laiko struktūrą galima teigti, kad vienas pagrindinių kriterijų, kuriuo vadovaujamosi sprendžiant ar konkretus laikotarpis gali būti priskiriamas darbo laikui, yra ne tik tai ar jo metu darbuotojas atlieka darbo sutartyje sulygta darbo funkciją, bet ir šiam laikui artimi laikotarpiai, kurių įtraukimas į darbo laiką yra grindžiamas apsauginiu tokių laikotarpių pobūdžiu.
- 2) Darbo laiko struktūrą neįsigaliojusiame Darbo kodekse pasirinkta įtvirtinti nurodant tik laikotarpius, kurie įeina į darbo laiką, priešingai nei dabar galiojančioje redakcijoje, nedetalizuojant laikotarpių nepriskirtinų darbo laikui. Neįsigaliojusiame Darbo kodekse įtvirtintą darbo laiko sąvoką, kurioje įtrauktas buvimo darbdavio žinioje elementas, galima laikyti artimesne direktyvos 2003/88/EB nuostatomis ir leisiančia lanksčiau vertinti veiklas, kurios galėtų būti priskiriamos darbo laikui.
- 3) Atsižvelgiant į teisės doktrinoje pateikiamą viso darbo laiko bei jo porūšių sampratą ir nacionalinį reglamentavimą galima teigti, kad didžiausią problematiką kelia sutrumpinto darbo laiko nustatymas. Keletą kartų keista Vyriausybės nutarimo redakcija, reglamentuojanti sutrumpinto darbo laiko nustatymą darbuotojams, patiriantiems didesnę protinę ir emocinę įtampą, tikėtina visgi nepakankamai atsižvelgia į minėtus veiksnius ir galimai neužtikrina saugių ir sveikų darbo sąlygų sveikatos priežiūros specialistams.
- 4) Teisės doktrinoje numatytos viso darbo laiko reglamentavimui svarbios darbo laiko normos sąvokos perkėlimas neįsigaliojusiame Darbo kodekse tikėtina padės užtikrinti teisinį aiškumą apibūdinant viso darbo laiko sampratą.
- 5) Išanalizavus ne viso darbo laiko sampratą bei reglamentavimą galima pastebėti, jog pagrindinę šio darbo laiko nustatymo problematiką lemia tai, kad Darbo kodeksas nereglamentuoja direktyvoje 97/81/EB numatytos galimybės darbuotojui išnykus aplinkybėms, lėmusioms ne viso darbo laiko nustatymą, grįžti dirbti visą darbo laiką. Taip pat Darbo kodeksas nesuteikia garantijų darbuotojui, siekiančiam nustatyti ne visą darbo laiką šalių susitarimu, tačiau nepriklausančiam darbuotojų grupėms, kurių reikalavimu yra nustatomas darbo laikas, todėl iš esmės šiuo atveju jo galimybės pasinaudoti savo teise realiai priklauso nuo darbdavio valios. Kita vertus, atitinkama problematika yra susijusi ir su tomis grupėmis darbuotojų, kurių reikalavimu nustatomas ne visas darbo laikas, kai šie

darbuotojai nebegalintys dirbti viso darbo laiko dėl sveikatos būklės, neinicijuoja ne viso darbo laiko nustatymo.

- 6) Neįsigaliojusiame Darbo kodekse įtvirtinus darbuotojų teisę grįžti dirbti visą darbo laiką po to, kai išnyko aplinkybės lėmusios ne viso darbo laiko nustatymą bei galimybė nustatyti ne viso darbo laiko sąlygą terminuotai tikėtina gali paskatinti darbuotojus rinktis šios lanksčios darbo laiko trukmės nustatymą.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

- 1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014;
- 1.2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23709;
- 1.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569;
- 1.4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 2 ir 6 straipsnių pakeitimo įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 29769;
- 1.5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 29846.
- 1.6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 70-3170;
- 1.7. Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymas, *Valstybės žinios*, 2010, nr. 144-7361;
- 1.8. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, nr. 59-1153.
- 1.9. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2013 m. liepos 24 d. nutarimas Nr. 694 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 84-4230;
- 1.10. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2009 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 590 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2009, nr. 74-3018.
- 1.11. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. 1328 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems

nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 146-5325.

1.12. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, nr. 67-2460;

1.13. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 162-5905;

1.14. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 173-6406;

1.15. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 14-559;

1.16. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1995 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 5-92.

2. Europos Sąjungos teisės aktai:

2.1. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurią sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). OL, 1998 specialusis leidimas, skyrius 5, tomas 03, p. 9;

2.2. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL, 2003 specialusis leidimas, skyrius 5, tomas 04, p. 9.

3. Tarptautiniai teisės aktai:

3.1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 27-649;

3.2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 31-767.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl

- darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ patvirtintos darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos 6 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ patvirtintų kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės 4 punkto (2009 m. balandžio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos darbo kodeksui“ byloje Nr. 44/2009;
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“, byloje Nr. 36/99.

Specialioji literatūra:

1. Monografijos ir vadovėliai:

- 1.1. DAMBRAUSKAS A.; NEKRAŠAS V.; ir NEKROŠIUS I., Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990, p. 356;
- 1.2. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 622;
- 1.3. NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544;
- 1.4. PETRYLAITĖ D.; DAVULIS T.; ir PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 492;
- 1.5. TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; ir BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 414.

2. Straipsniai periodiniuose leidiniuose:

- 2.1. DAMBRAUSKIENĖ, G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25(17), p. 19-25;

- 2.2. DUMČIŪTĖ, V. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimas: teisiniai ir probleminiai aspektai. *Teisė*, Nr. 67, 2008, p. 169-173;
- 2.3. GUOBAITĖ – KIRSLIENĖ, R. Europos Teisingumo Teismo praktikos įtaka ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo pokyčiams. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 2 (6), p. 281-298;
- 2.4. GUOBAITĖ – KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66), p. 57-65;
- 2.5. GRUŽEVSKIS B., ZABARAUSKAITĖ R. Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindinės problemos. *Viešoji politika ir administravimas*, 2013, t. 12, Nr. 4, p. 540-556;
- 2.6. JARULAITIS, M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*, 2008, 8 (110), p. 83-89;
- 2.7. KRASAUSKAS, R. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, 2015, 22 (1), p. 9-29;
- 2.8. SNARSKYTĖ, I. Neįgalių asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, 3 (93), p. 77-82;
- 2.9. STIRBLIENĖ, J. Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 162-176;
- 2.10. USONIS, J. Pasiūlymai darbo ir poilsio laiko reglamentavimui tobulinti Lietuvoje. In Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. *Vilniaus universiteto teisės fakultetas*: 2011, p. 353-365;
- 2.11. BAGDANSKIS T., USONIS J. Problems of introduction of flexibility into Lithuanian labour law. *Jurisprudence*, 2011, 18 (2), p. 595-612;
- 2.12. GUOBAITĖ – KIRSLIENĖ, R. The features of legal regulation on part – time work. *Social sciences studies*. 2010, 4 (8), p. 317-338.

Teismų praktika:

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

- 1.1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas, *Federacion de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) prieš Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578;

1.2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Dellas ir kt.*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728;

1.3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Landeshauptstadt Kiel ir Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

2. Lietuvos Respublikos teismų praktika:

2.1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-262-248/2016;

2.2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015;

2.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-561-684/2015;

2.4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-597/2012;

2.5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-372/2012;

2.6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-236/2012;

2.7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2012;

2.8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2011;

2.9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011;

2.10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2011;

2.11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-66/2011;

2.12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-563/2010;

2.13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-547/2010;

2.14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-601/2009;

- 2.15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449/2009;
- 2.16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-349/2009;
- 2.17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-526/2007;
- 2.18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-278/2007;
- 2.19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2006;
- 2.20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-282/2006;
- 2.21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-657/2005;
- 2.22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449/2005;
- 2.23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-769/2003;
- 2.24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-771/2003;
- 2.25. Lietuvos Apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-2000/2011;
- 2.26. Lietuvos Apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1869/2011;
- 2.27. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1200-527/2012;
- 2.28. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1316-485/2011;
- 2.29. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-395-345/2008;
- 2.30. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2016 m. balandžio 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-926-662/2016;
- 2.31. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-3155-624/2015;

2.32. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. liepos 3 d. administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas.

Kiti informaciniai šaltiniai:

1. Renginys (aptarimas – diskusija) „Darbo teisinių santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis: modelio pagrindimas, struktūra ir pagrindinės charakteristikos“, [interaktyvus, žiūrėta 2017 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-santyki%C5%B3-ir-valstybinio-socialinio-draudimo-teisinis-administracinis-modelis-modelio-pagrindimas-strukt%C5%ABra-ir-pagrindin%C4%97s-charakteristikos.pdf>, >.

Santrauka

Tinkamas darbo laiko teisinis reguliavimas yra svarbi darbuotojų teisių garantija, padedanti užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas bei pagerinti darbo našumą. Siekiant įgyvendinti šiuos tikslus bei prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos poreikių ir sąlygų tiek nacionaliniame, tiek tarptautiniame teisiniame reguliavime yra pateikiama darbo laiko samprata bei išskiriamos atitinkamos darbo laiko rūšys. Atsižvelgiant į darbo laiko trukmę ir jos nustatymo pagrindą paprastai yra išskiriamos šios dvi pagrindinės darbo laiko rūšys: visas darbo laikas (bei jo porūšiai: normali ir sutrumpinta darbo laiko trukmė) ir ne visas darbo laikas. Kiekvienos iš šių darbo laiko rūšių nustatymas yra susijęs su tam tikra specifika ir kiekvienai iš jų keliamais tikslais. Tiesa, verta atkreipti dėmesį į tai, kad kai kuriais atvejais darbo laiko reglamentavimas sukelia atitinkamą problematiką, susijusią su tam tikrų darbo laiko rūšių nustatymu. Atsižvelgiant į tai, ši magistro darbą sudaro trys dalys. Pirmoje nagrinėjama darbo laiko samprata, antroje skiriamas dėmesys vienai iš darbo laiko rūšių – visam darbo laikui (aptariant ir šios darbo laiko rūšies porūšius – normalią ir sutrumpintą darbo laiko trukmę) ir trečia darbo dalis yra skirta ne viso darbo laiko reguliavimui atskleisti. Siekiant išsiaiškinti kokia problematika kyla teisiniame reguliavime šiais aspektais analizuojamas Europos Sąjungos ir dabar galiojantis bei nuo šių metų liepos mėnesio įsigaliosiantis Lietuvos teisinis darbo laiko bei jo rūšių reguliavimas. Taip pat apžvelgiama aktuali Lietuvos teismų praktika, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina bei mokslinės publikacijos minėtais aspektais.

Summary

Working time concept, types and problems

Appropriate legal working time regulation is an important guarantee of the rights of workers, helping to ensure safe and healthy working conditions and improve productivity. In order to achieve these purposes and to adapt to changing labor market needs and conditions in the national and international legal regulation the working time concept and working time types are presented. Under the working time and the basis for determining there are two main types of working time: full-time work (and its subspecies: normal and shortened working time) and part-time work. Each of these types of working time is related with certain specificity of its purposes. It is worth paying attention to the fact that in some cases the working time regulation cause corresponding problems associated with certain aspects of the working time type determination. In this context, this master thesis is divided into three main parts. In the first part the concept of working time is discussed, the second focuses on one of the working time type – full-time work (also working time subspecies – normal and shortened working time are discussed) and the third part of the work is about part-time work legal regulation and problems. In order to find out what problems arise in the legal regulation of these aspects this master thesis analyze legal working time regulation in the European Union and Lithuania. It also provides an overview of relevant Lithuanian courts cases, Lithuanian Constitutional Court doctrine and scientific publications related to working time.