

NUOTOLINIO DARBO TEISINIS REGULIAVIMAS

Gintarė Tamašauskaitė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto doktorantė
 Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės instituto narė
 Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius
 Tel. (+370) 682 82728
 El. paštas: Gintare.Tamasauskaite@tf.vu.lt

Straipsnyje analizuojamos nuotolinio darbo teisinio reguliavimo pagal Lietuvos darbo teisę problemos. Tiriama nuotolinio darbo teisinė prigimtis, samprata, šio reiškinio poveikis tradicinių darbo santykių teisiniam reguliavimui, siekiama išsiaiškinti tam tikrų nuotolinio darbo rūšių bei nuotolinio priklausomojo ir nuotolinio savarankiškojo darbo atskyrimo požymius.

Le présent article examine les problèmes de la régulation juridique lituanienne du travail à distance (télétravail). L'étude se fonde sur l'analyse de la nature juridique du télétravail, sa notion et le mouvement de la régulation juridique des relations de travail sous l'influence de ce phénomène. Par ailleurs, il y a le but s'expliquer les différences des sortes de télétravail particulières et le caractère de la distinction du travail dépendant et du travail indépendant.

Įvadas

2002 m. Europos socialiniai partneriai bendruoju teledarbo susitarimu [11] savanoriškai suligo dėl principinių vienos iš lanksčių darbo organizavimo formų (teledarbo) reguliavimo nuostatų. 2010 m. pakeitus Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 108, 115 straipsnius [4], įtvirtinta nuotolinio darbo sutarties rūšis. Per Darbo kodekso galiojimo dešimtmetį tai yra vienintelė akivaizdi nacionalinės darbo teisės modifikacija, tiesiogiai sietina ir su informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje.

Lietuvoje galiojančios darbo teisės normos, numatančios nuotolinio darbo sutarčių sudarymo ypatumus, yra naujos.

Nacionaliniu moksliniu lygiu informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reiškinys ir konceptualūs nuotolinio darbo teisiniai aspektai beveik netirti. Dėl šių priežasčių atliekamo tyrimo tematika yra socialiai reikšminga. Ji sietina su šiuolaikinės darbo teisės uždavinių įgyvendinimu. Be to, didėjant informacinių technologijų skverbčiai į darbo organizavimo procesus, minėti klausimai tampa vis aktualesni ir praktiniu požiūriu.

Tyrimo **objektas** – nuotolinio darbo, jo poveikio tradicinių darbo santykių teisiniam reguliavimui, darbo teisės institutų sąveikos analizė. Šio straipsnio **tikslas** – kompleksiskai, atsižvelgiant į JAV, Europos Sąjungos valstybėse susiklosčiusias nuotolinio darbo interpretacijas ir regu-

liavimą, ištirti požymius, kurie būdingi nuotolinio darbo reguliavimui pagal darbo teisę. Tikslu siekiama numatant šiuos uždavinius: 1) pirmojoje straipsnio dalyje nustatyti, kokia nuotolinio darbo teisinė prigimtis ir samprata yra (turėtų būti) įtvirtinta Lietuvos darbo teisėje; 2) antrojoje dalyje sistemiškai ir klasifikuotai išanalizuoti tam tikras nuotolinio darbo rūšis; 3) trečiojoje dalyje ištirti nuotolinio darbo įtaką tradicinių darbo teisiųjų santykių įgyvendinimui, priklausomojo ir savarankiško nuotolinio darbo, kai naudojamos informacinės technologijos, sąsajumą ir atskyrimo problemą. Taip pat straipsnyje siekiama įvertinti darbo su namudininkais teisinio reguliavimo pokyčius, nuotolinio darbo reiškinio poveikį darbo sutarties šalių teisėms ir pareigoms vykdant nuotolinio darbo sutartis.

Atliekant mokslinį tyrimą, taikomi loginis (siejant argumentus, apibendrinant ir teikiant išvadas), istorinis (tiriant nuotolinio darbo socialinę ir reguliacinę kaitą), sisteminės analizės (nuosekliai ir kryptingai tiriant nuotolinio darbo požymius ir reguliavimą), lyginamasis (analizuojant kitų valstybių teisinį reguliavimą, mokslinių tyrimų rezultatus), teleologinis (nustatant teisės normų tikslingumą) tyrimo metodai. Galiojantis nacionalinis teisinis reguliavimas analizuojamas atsižvelgiant į užsienio valstybėse tyrimo klausimais susiklosčiusią praktiką ir mokslinius tyrimus.

Nuo 2010 m., kai nacionalinėje darbo teisėje buvo įtvirtinta nuotolinio darbo sutartis, nuotolinio darbo įgyvendinimo klausimais gausi nacionalinė teismų praktika dar nesusiformavo. Lietuvoje teisės moksliniu lygiu tyrimo tematika detaliai neanalizuota, nuotolinio darbo reiškinys labiau tik paminimas nacionaliniuose tei-

sės mokslo darbuose kaip vienas iš darbo santykių reguliavimo lankstumą lemiančių veiksnių. Istoriskai svarbūs JAV mokslininko ir nuotolinio darbo tyrimų pradininko J. M. Nilles tyrimų rezultatai. Europos lygiu išskirtini R. Blainpain, H. Guyot, A. Largier, E. Ray mokslo darbai.

1. Nuotolinio darbo samprata

Nuotolinis darbas – vienas iš ryškiausių pavyzdžių, atskleidžiančių darbo organizavimo pokyčius informacinėje visuomenėje ir netipinių darbo teisiųjų santykių formavimąsi. Pasaulyje nuotolinio darbo samprata nuolat kinta. 20 a. aštuntajame dešimtmetyje JAV nuotolinis darbas pradėjo formotis kaip socialinis reiškinys. Nuotolinio darbo ir teledarbo idėjos tėvu laikomas Pietų Kalifornijos universiteto profesorius J. M. Nilles [23] nuo įprastos darbo vietos nutolusį darbą pasiūlė kaip išeitį, kuri turėjo padėti išspręsti problemą, kai darbuotojai vykdami ir grįždami iš darbo sugaišdavo daug laiko transporto spūstyse. Įprastai tokį laiką darbuotojai, pasinaudodami telekomunikacijų priemonėmis, galėdavo skirti darbui, užduotis atlikti gyvenamosiose vietose ar kitur, bet ne darbovietėse. Įmonės, kurios pradėjo dalyvauti profesoriaus pasiūlytame eksperimentiniame projekte trumpuoju laikotarpiu, turėjo papildomai investuoti, kad darbuotojams suteiktų reikalingų priemonių. Ilguoju laikotarpiu investicijos pasiteisino, darbo našumas didėjo. Ilgalaikė ekonominė ir socialinė nauda turėtų skatinti darbdavius aktyviau integruoti nuotolinį darbą įmonėse.

Praėjus beveik keturiems dešimtmečiams, nuotolinis darbas reiškiasi įvairiausiomis formomis. 2006 m. Europos Sąjungoje 25–49 m. amžiaus grupėje nuo-

toliniu būdu iš namų dirbo 8,4 proc. vyrų ir 7,1 proc. moterų [30, p. 128]. Pasaulinė 2009–2013 m. prognozė numatė, kad įvairių formų nuotolinių darbuotojų turėjo padidėti nuo 919,4 milijono 2008 m. (29 proc. pasaulinės darbo jėgos) iki 1,19 milijardo 2013 m. (34,9 proc. pasaulinės darbo jėgos) [31].

Viena, nuotolinis darbas traktuojamas kaip darbas, kurį darbuotojas atlieka ne įprastoje savo darbo vietoje, bet namuose ar kitoje vietoje. Pabrėžiamas įprastos darbo vietos ir faktinės darbo atlikimo vietos santykis. Jei asmuo dirba ne darbovietėje, vadinasi, jis yra „nutolęs“, „keliaujantis“ darbuotojas, priskirtas funkcijas ar jų dalį atliekantis ne įmonės patalpose.

Kita, technologiniai pokyčiai stipriai lemia darbo santykių vystymąsi ir nuotolinį jų atsinaujinimą. Dėl informacinių technologijų panaudojimo darbo funkcijoms atlikti išnyksta aiški riba tarp įprastos ir faktinės darbo vietų, implikuojami nauji reguliaciniai elementai: „elektroninė darbo vieta“, „nutolusi darbo vieta“ ir pan. Informacinės technologijos sudaro prielaidas keistis industrinės epochos laikotarpiu suformuotai tradicinės darbo vietos sampratai. Tiriant darbo vietos sąvoką, mokslinėje darbo teisės literatūroje neaptinkama vienintelio apibrėžimo¹. Palaikytina Lietuvos darbo teisės mokslininkų nuomonė, kad, nors terminai kalbos požiūriu lygiaverčiai, tačiau būtina vertinti visą konteks-

tą nusprendžiant, kuria reikšme – bendrine ar specialiaja teisine – terminas vartotinas [22, p. 196–197].

Dar daugiau daugiaprasmiškumo įneša naujų darbo teisės reiškinių, susijusių su informacinių technologijų naudojimu, inkorporavimas į darbo teisę. Diskutuotina dėl nuotolinio darbo sampratos, elektroninės, kompiuterizuotos, skaitmeninės, nuotolinės, nutolusios ar kt. darbo vietos definicijų ir jų sąsajų. Atsižvelgus į tarptautinę praktiką svarstyti, kas laikytina nuotoliniu darbu; ar nacionaliniu lygiu nuotolinio darbo siejimas su tam tikra darbo sutarties rūšimi yra tinkama reguliacinė kryptis, ar vis dėlto tikslingiau nuotolinį darbą laikyti tik vienu iš darbo funkcijos atlikimo būdų arba darbo organizavimo formų.

Pažymėtina, kad darbo funkcijos atlikimas už įprastos fizinės darbo vietos ribų pasinaudojant informacinėmis technologijomis išplėtė nuotolinio (nutolusio nuo įprastos darbo vietos) darbo sampratą. Mokslo literatūroje matomas nuotolinio darbo apibrėžimų pliuralizmas. Vieni mokslininkai nuotoliniu darbu pripažįsta tokį darbą, kai pasireiškia erdvės, laiko elementai, t. y. geografinis nutolimas nuo įprastos darbo vietos tam tikru metu (Huws [17]), kiti (Blainplain [12, p. 3–5], Martino [21, p. 11], Kiselev [25, p. 113]), kai būdingi erdvės, laiko ir informacinių technologijų naudojimo elementai. Matyti, kad informacinių technologijų naudojimas atlieka kompensacinę erdvinio elemento funkciją. Tai lemia teledarbo kaip nuotolinio darbo rūšies išskyrimą.

Manytina, kad vienos ar kitos darbo formos priskyrimo prie nuotolinio darbo pokyčius evoliuciškai nulėmė tai, kad informacinių technologijų elementas kaip būtinasis teledarbui apibrėžti pradėtas

¹ Nacionaliniuose teisės aktuose vartojamos giminingos sąvokos: „darbovietė“ [3, 30 str. 1 d. 3 p. ir 4 p., 30 str. 2 d., 93 str. ir kt.], „darbo vieta“ [3, 83 str. 1 d. 2 p., 128 str. 1 d., 143 str. 1 d. 3 p., 158 str. 2 d. ir kt.], „laisva darbo vieta“ [3, 89 str.], „naujai steigama darbo vieta“ [3, 109 str. 2 d.]. Tam tikrais atvejais terminai „darbo vieta“ ir „pareigybė“ [3, 109 str. 5 d.] arba „darbo vieta“ ir „pareigos“ [3, 133 str. 1 d. ir 2 d., 165 str. 1 d., 170 str. 1 d. 2 p.] vartojami sinonimiškai.

priskirti, kai informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas darbo vietoje tapo neišvengiamas. Iki tol vien nuo įprastos darbo vietos nutolęs darbas, kurį buvo galima atlikti namuose, atrodė fenomenaliai [16, p. 35]. 1996 m. priimtose Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 177 [1, 1 str.] ir Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 184 [2, 1 p.] buvo įtvirtinti namudinio darbo požymiai: 1) darbas, kurį asmuo atlieka namuose arba kitose pasirinktose vietose, išskyrus darbovietę, 2) darbas, už kurį mokamas darbo užmokestis, 3) tokio darbo rezultatai (produktai ar tam tikros paslaugos) yra nustatyti darbdavio, neatsižvelgiant į tai, kas aprūpina darbo priemonėmis. Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas prie namudinio darbo bruožų nebuvo numatytas.

Nuotolinio darbo sampratą plėtojo Huws, Korte, Robinson, jie akcentavo erdvės aspektą, nutolimą nuo įprastos darbo vietos [18, per 20, p. 201–203]. Olson apibrėžimą papildė darbo namuose, naudojant informacines ir komunikacines priemones, elementu. Galiausiai Nilles pasiūlė teledarbo sąvoką, apibūdinančią bet kokius darbo vietos pakeitimus informacinėmis technologijomis [20, p. 201–203]. Atkreiptinas dėmesys, kad terminai, sietini su nuotoliniu darbu, lingvistine reikšme taip pat kito. Profesoriaus Nilles vartotas terminas angl. „*telecommuting*“ (dirbti nuotoliniu, keliaujamu būdu) vėliau transformuotas į angl. „*telework*“ (teledarbas). Pastarasis terminas dažniausiai vartojamas Europos Sąjungos dokumentuose. Pagal turinį jis suvokiamas kaip nuotolinis darbas, kai naudojamos ir informacinės technologijos. Lietuvos darbo teisėje vartojamas nuotolinio darbo terminas, tačiau oficialiame Dar-

bo kodekso vertime į anglų kalbą [32] vartojamas terminas „*teleworking*“. Europos žodyne terminai angl. „*telecommuting*“, „*teleworking*“, „*distance working*“ [33] į lietuvių kalbą verčiami vienodai – „nuotolinis darbas“.

Pažymėtina, kad Europos socialinių partnerių susitarime dėl teledarbo [11, 2 str.] įtvirtinta lanksti teledarbo definicija. Teledarbas pripažįstamas darbo organizavimo ir (ar) vykdymo forma, naudojant informacines technologijas, esant darbo sutarčiai ar darbo santykiams, kai darbas, kuris gali būti atliekamas įprastoje darbdavio dispozicijoje esančioje darbo vietoje, yra vykdomas kitur. Tokia teledarbo sąvoka apima skirtingas jo formas, kurios sparčiai kinta, neatsižvelgiant į technologijų pažangą.

Susitarimo dėl teledarbo komentare pabrėžiama, kad teledarbas yra darbo organizavimo forma, bet ne atskira darbo sutarties rūšis [27, p. 9]. Lietuvos darbo kodekse [3, 115 str.] traktuojama priešingai, nuotolinį darbą pripažįstant darbo sutarties rūšimi. Jungtinėje Karalystėje, remiantis susitarimu dėl teledarbo [11], išsakoma pozicija, kad teledarbas yra ne darbo rūšis, bet darbo metodas [28, p. 3].

Pagal Europos socialinių partnerių susitarime įtvirtintą teledarbo apibrėžimą išskirtini penki svarbiausi elementai, identifikuojantys teledarbą: 1) *de facto* teledarbas reiškiasi kaip darbo organizavimo būdas (forma), 2) naudojamos informacinės technologijos, 3) sudaryta darbo sutartis arba darbas atliekamas esant darbo teisiniams santykiams (savarankiškojo darbo atvejai nepatenka), 4) reguliarus darbo funkcijos atlikimas nuotoliniu būdu (atsitiktiniai atvejai nepatenka), 5) darbas atliekamas už darbdaviui priklausančios

darbo vietos ribų, tačiau darbo funkcijos pasižymi tuo, kad jos gali būti atliekamos ir įprastoje darbo vietoje. Požymių visuma padeda identifikuoti teledarbą. Galima teigti, kad informacinių technologijų naudojimas minėtame susitarime laikomas vienu iš būtinųjų teledarbo apibrėžimo elementų. Namudinis darbas ar kitoks darbas, kai informacinės technologijos nenaudojamos, pagal susitarimą nelaikytinas teledarbu, nors ir vykdomas nuotoliniu būdu.

Vis dėlto praktiškai gali pasireikšti ne visi požymiai. Europos socialiniai partneriai atvejus, kai darbuotojas dalį laiko dirba darbdavio patalpose, o kitą dalį funkcijų atlieka už jų ribų, laiko kintančiojo teledarbo (angl. *alternating telework*) rūšimi [27, p. 10–11]. Teledarbu pripažįstamas darbas namuose, telecentruose, nutolusiose nuo pagrindinės darbovietės vietose ir kitoks mobilus darbas, atitinkantis esminius teledarbo požymius.

Nacionalinė darbo teisė numato nuotolinio darbo sutarties sudarymą, tačiau nepateikia nuotolinio darbo sąvokos². Kompleksiškai vertinant galiojančią teisinę reguliavimą, pažymima, kad nuotolinis darbas iš esmės siejamas su darbuotojo galimybe sulygta darbo funkciją arba jos dalį atlikti jam priimtoje kitoje negu darbovietė vietoje. Apibrėžti kitus nuotolinio darbo sutarties ypatumus įstatymų leidėjas pavedė Vyriausybei ir darbo sutarties šalims, sudarant kolektyvines sutartis. Nacionaliniu lygiu nuotolinio darbo požymiai aiškiai neišdėstyti. Netiesiogiai galima išskirti

² Iki 2010 m. teisės aktų pakeitimo [4; 7] Namudinio darbo sutarties ypatumuose [6] buvo pateikta lakoniška namudinio darbo sąvoka, pagal kurią buvo galima išskirti šiuos skiriamuosius namudinio darbo požymius: 1) darbas, kurį asmuo atlieka namuose, 2) darbas, atliekamas esant dirbančio asmens ir darbdavio susitarimui, 3) už darbą mokamas sulygta darbo užmokestis.

erdvinio nutolimo nuo įprastos darbo vietos ypatumą. Vienintelė ypatybė dėl informacinių technologijų panaudojimo įtvirtinta nuotolinio darbo ypatumuose [7], yra darbdavio pareiga atsakyti už priemones, kuriomis užtikrinama darbuotojo darbo metu naudojamų duomenų apsauga, bei pasirašytinai supažindinti darbuotoją su duomenų apsaugą garantuojančiais teisės aktais. Tokio reguliavimo nustatymas sudaro prielaidas teigti, kad Darbo kodekso ir poįstatyminių aktų keitimas [4; 7] buvo labiau kosmetinis (darbas su namudinkiniais pervardyta į nuotolinį darbą ir išplėsta darbo atlikimo erdvė, numatant darbo atlikimą ne tik namuose, bet ir kitose vietose). Kita vertus, namudininkų kategorija nebuvo gausi. Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko įtvirtinti minimalius nuotolinio darbo sutarties ypatumus, suteikdamas galimybę darbą organizuoti ne tik darbovietėje, bet ir už jos ribų, iš dalies perkeltiant Europos socialių partnerių susitarimą dėl teledarbo, kuriam įgyvendinti nacionaliniai socialiniai partneriai neskyrė pakankamo dėmesio [14, p. 240].

Vertinant praktiniu požiūriu paminėtina, kad darbuotojas įvairias darbo funkcijas (vadybos, buhalterijos, programavimo, vertimo ir kt.) gali atlikti tiek darbovietėje, tiek už jos ribų. Nepaisant to, ar konkreči darbo funkcija atliekama darbovietėje, ar ne, pačios funkcijos pobūdis nesikeičia vien dėl to, kad ji atliekama nuotoliniu būdu panaudojant technologines priemones. Darbuotojas nuotoliniu būdu atlieka tą pačią vadybos, buhalterijos ar kitą funkciją, bet ne nuotolinį darbą. Pagal darbo teisę, jei darbas atliekamas ne darbovietėje, turi būti sudaroma nuotolinio darbo sutartis ar esama darbo sutartis keičiama dėl nuotolinio darbo. Atkreiptinas dėme-

sys į nuotolinio darbo sutarties būtinąsias sąlygas (darbovietę ir darbo funkciją) ir jų identifikavimą. Nuotolinio darbo atveju darbo funkcija nesikeičia. Kinta tik jos vykdymo būdas, t. y. vadybinė, buhalterinė užduotis atliekama ne darbovietėje, bet kitoje vietoje.

Dar daugiau klausimų kyla dėl antrosios būtiniosios sąlygos – darbovietės įvardijimo. Vienas iš nuotolinio darbo ypatumų [7, 4 p.] – reikia nurodyti konkretų darbo vietos adresą. Manytina, ypač kai darbas mobilus, kai darbuotojas darbo funkciją praktiškai gali vykdyti tik virtualioje erdvėje ir ne vienoje konkrečioje vietoje ar valstybėje, o bet kurioje jam patogioje ir priimtinoje vietoje, įgyvendinti tokį įpareigojimą yra sudėtinga. Minėta darbo teisės nuostata laikytina apsunkinančia darbo teisinių santykių reguliavimą. Atsisakytina reikalavimo apibrėžiant nepastovią nuotolinio darbo vietą (-as) nurodyti darbo vietos adresą.

Teigtina, jeigu nacionalinė darbo teisė įtvirtina atskirą nuotolinio darbo sutarties rūšį, ji privalo pateikti definiciją, apibrėžiančią, kas Lietuvoje laikoma nuotoliniu darbu ir kuo nuotolinio darbo sutartis skiriasi nuo kitų galimų Darbo kodekse neįvardytų darbo sutarties rūšių. Atsižvelgiant į tai, kad informacinės technologijos nuolat kinta, siūlytina įtvirtinti lanksčią nuotolinio darbo sąvoką, kuria būtų galima vadovautis, neatsižvelgiant į naudojamų informacinių ir komunikacinių technologijų tipą. Tokia definicija turėtų atskleisti laiko, erdvinio – nuotolinio bei informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo kaip požymių³, esant darbo teisiniams santykiams, specifinę raišką ir sąveiką.

³ Plačiau žr. straipsnio 2 dalyje.

Atliktas tyrimas leidžia daryti išvadą, kad nuotoliniu darbu plačiausiu požiūriu laikytinos įvairios darbo organizavimo formos ar darbo atlikimo būdai, kuriems būdingi nutolimo nuo įprastos darbo vietos laike ir erdvėje požymiai. Nuotolinis darbas – darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje negu darbovietė vietoje (ne)naudojant informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių. Laikantis tokio modelio nuotolinis darbas apima ir namudinį darbą, kurį galima atlikti nenaudojant informacinių technologijų. Visais atvejais, kai informacinės ir komunikacinės priemonės naudojamos, remiantis tarptautine praktika, nutolęs darbas laikytinas teledarbu (viena iš nuotolinio darbo rūšių) – darbo organizavimo forma ar darbo atlikimo būdu, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka sulygtoje (-ose) darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje negu darbovietė vietoje (-se), naudodamas informacinių ir komunikacinių technologijų priemones.

2. Pagrindinės nuotolinio darbo rūšys

Išskirti pagrindines nuotolinio darbo rūšis svarbu teoriniu ir praktiniu požiūriu. Jis sietinas su nacionalinėje darbo teisės teorijoje naudojamu darbo sutarčių rūšių atskirumu remiantis teisės normų bendrumo ir diferencijavimo principu. Darbo teisėje numatant atskirą nuotolinio darbo sutarties rūšį ir nustatant ją reglamentuojančias specialiąsias teisės normas, būtina visapusiškai įvertinti objektyvųjį ir subjektyvųjį

diferencijavimo kriterijus, suponuojančius atsižvelgti į darbo pobūdį ir skirtingas jo atlikimo sąlygas bei darbuotojo asmenines savybes [22, p. 215–217].

Atsižvelgiant į nuotolinio darbo definicijų gausumą, išskiriamos įvairios nuotolinio darbo rūšys. Jungtinės Karalystės mokslininkų atliktoje teledarbo studijoje pateikiami penki teledarbo tipai: a) elektroninis darbas namuose, naudojant įvairią komunikacinę įrangą; b) darbas telekotedžuose ir gretimuose centruose, nutolusiuose nuo pagrindinės darbovietės; c) mobilus ir namudinis darbas, sudarantis galimybę darbuotojams užduotis atlikti ir namuose, ir kelionės į darbą metu; d) darbas virtualiose grupėse, komandose, kurios gali būti lokalizuotos bet kokių atstumu nuo darbovietės; e) darbas nutolusiuose biuruose, skambučių centruose ir pan. [13, p. 46].

Kai kurie mokslininkai nurodo nuotolinio darbo rūšis, įvardydami nuotolinių darbuotojų kategorijas: a) tinklo namudininkai (dirba namuose bet kurį darbą ir naudoja internetą), b) kompiuterių namudininkai (dirba namuose ir naudoja kompiuterį darbui atlikti), c) mobilūs darbuotojai (kuriems darbo funkcijai svarbus mobilus ryšys, bet ne internetas ar kompiuteris), d) dienos namudininkai (kurie dirba namuose įprastomis darbo valandomis, bet nenaudoja kompiuterio, interneto ar mobiliojo telefono), e) viršvalandžius dirbantys darbuotojai (atitinka d) punkte nurodytus, tik pastarieji taip dirba po darbo valandų ar savaitgaliais), f) dirbantys iš bet kurių kitų vietų, išskyrus namus [16, p. 37–38].

Vertinant sistemiškai, pažymima, kad dažniausiai pateikiamos klasifikacijos, sudarytos pagal nuotolinio darbo elementų (laiko, erdvės bei informacinių ir komuni-

kacinių technologijų panaudojimo) veikimą ir jų sąveiką.

2.1. Laiko elemento veikimas

Pagal nuotolinio darbo periodiškumą išskirtinos reguliariojo ir atsitiktinio nuotolinio darbo rūšys. Periodiškumas gali būti skirtingas. Nuotoliniu būdu galima dirbti arba nuolat ir kasdien ar kelis kartus per savaitę, arba – keletą valandų per dieną ar savaitę. Atsitiktiniu nuotoliniu darbu laikytini išimtiniai atvejai, kai darbuotojas atlieka darbo funkciją nutolęs nuo įprastos darbo vietos. Kai kuriose valstybėse, pateikiant nuotolinio darbo definiciją, nurodomas nuotolinio darbo reguliarumas kaip būtinas požymis, nepriskiriant atsitiktinių pavienių atvejų (Belgija, Danija, Prancūzija, JAV, Suomija [29, p. 128–129]).

Pateikta klasifikacija taip pat siejama su nuotolinio darbo rūšių išskyrimu pagal nuotoliniu būdu atliekamo darbo trukmę. Pagal ją nuotolinis darbas gali būti pastovus (nuolatinis), kintamas (dalinis). Nuolatiniam nuotoliniam darbui būdinga tai, kad darbo funkcija nuotoliniu būdu atliekama visą darbo laiką. Dalinio nuotolinio darbo atveju darbo funkcija nuotoliniu būdu atliekama tik tam tikru momentu, skiriant tik dalį viso darbo laiko, o likusį laiką dirbama įprastai.

2.2. Erdvės (nuotolinio) elemento veikimas

Erdvės (nuotolinis) elementas yra vienas iš ryškesnių nuotolinio darbo rūšių atskyrimo pagrindų. Pagal darbo funkcijos atlikimo vietą nuotolinis darbas gali būti atliekamas už darbovietės ribų esančioje nuolatinėje ar kintamojoje vietoje: darbuotojo namuose, nutolusiame centre (telecentre), sateliniame įmonės biure ar kitoje aplinkoje.

Nuotolinis darbas namuose gali būti absoliutus (kai darbo funkcija nuolat atliekama namuose) ir išimtinis (alternatyviai tik tam tikra darbo dalis atliekama namuose). Analogiškai gali būti dirbama nutolusiuose nuo darbovietės centruose, satelitiniuose biuruose ar kitose vietose. Nuotolinis darbas gali būti atliekamas ir keliose už įmonės ribų esančiose vietose toje pačioje ar skirtingose valstybėse.

Nuotolinio darbo erdvinio elemento reiškinys suponuoja tai, kad gali būti naudojama bet kuri nuotolinė erdvė, priimtina darbo funkcijai atlikti.

2.3. Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas

Informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių naudojimas atliekant darbo funkciją už įprastos darbo vietos ribų sudaro prielaidas formuoti specifinėms nuotolinio darbo rūšims. Pagal poreikius naudoti informacinių ir komunikacinių technologijų priemones darbo funkcijai įgyvendinti nuotoliniu būdu ir jų naudojimo pobūdį nuotolinis darbas gali būti įprastas ir teledarbas. Įprastas nuotolinis darbas yra, kai darbo funkcija atliekama nuotoliniu būdu nenaudojant informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių. Prie šio darbo priskirtinas paprastas namdinis darbas. Kai darbo funkcijai vykdyti nuotoliniu būdu reikalingos informacinės ir komunikacinės priemonės, reiškinys laikytinas atskira nuotolinio darbo rūšimi – teledarbu.

Pagal informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių naudojimo intensyvumą ir pobūdį galima įvardyti šiuos teledarbo porūšius: darbas namuose, telecentruose, satelitiniuose biuruose ar kitose nutolusiose vietose, naudojant bent ku-

rią nors iš informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių (telefoną, kompiuterį, internetą ir kt.). Taip pat teledarbu priskirtinas mobilus („klajojantis“; pranc. „nomade“) darbas ir virtualusis (kai naudojamos tik elektroniniais tinklais ir informacinėmis sistemomis) darbas.

Užsienyje mobiliu (kartais įvardijant „klajokliniu“) darbu laikomas darbo funkcijos atlikimas už įprastos darbo vietos ribų bet kurioje kitoje kintamoje vietoje (viešbutyje ar kitoje nepastovioje ir konkrečiu momentu darbuotojui priimtinoje vietoje darbo funkcijai vykdyti). Ši forma dažniausiai naudojama, kai darbo funkcijos pobūdis yra dinaminis (pardavimų ar draudimo agentų, nekilnojamojo turto brokerių darbas).

Reikia pridurti, kad virtualaus nuotolinio darbo organizavimui palengvinti darbdaviai gali pasitelkti įvairias informacines ir komunikacines tarptinklines platformas. Tokiu atveju informacinių technologijų naudojimas ypač intensyvus. Darbdaviui nebūtina turėti patalpų, nes jis gali veikti tik elektroninėje erdvėje, pavyzdžiui, teikti programavimo paslaugas. Tokios įmonės darbuotojai programuotojai su darbdaviu suderinta tvarka darbo funkciją gali atlikti naudodami technologinius įrankius ir rezultatus pateikti prisijungdami prie informacinės sistemos ar tiesiogiai persiųsdami juos įmonės klientui. Vadinasi, panašiais atvejais išnyksta aiški riba tarp fizinės darbo vietos (konkreči erdvė, kurioje yra darbuotojas, atliekantis jam pavestą funkciją) ir virtualios darbo vietos (elektroninės specialios darbuotojui sukurtos skaitmeninės erdvės bendrojoje darbdavio naudojamoje informacinėje sistemoje).

Šioje straipsnio dalyje pateiktos dažniausiai aptinkamos funkcinės nuotolinio

darbo rūšių klasifikacijos nelaikytinos baigtiniu nuotolinio darbo rūšių sąrašu teisiniu požiūriu. Ateityje, tobulėjant technologijoms, formuosis naujos nuotolinio darbo rūšys. Dėl šios priežasties teisiniu požiūriu nėra tikslinga teisės aktuose įtvirtinti kiekvienos nuotolinio darbo rūšies definicijas. Teigtina, kad pakaktų nacionalinėje darbo teisėje įtvirtinti pagrindinius nuotolinio darbo požymius. Teleologiškai išskirti nuotolinio darbo rūšis svarbu kuriant bendrąjį lankstų nuotolinio darbo teisinį reguliavimą ir kad būtų galima visapusiškai įvertinti nuotolinio darbo įvairovę ir specifiką.

3. Nuotolinio darbo poveikis darbo santykių teisiniam reguliavimui

2010 m. keičiant Darbo kodeksą [4, 17 str. 8 d.] buvo nurodytas nuotolinio ir namudinio darbo sutarčių santykis. Įsigaliojus pakeitimams, darbo sutartys su namudinkiniais tęsiamos be išimčių taikant nuotolinio darbo sutarties reguliacines nuostatas. Darytina išvada, kad nuotolinio ir namudinio darbo teisiniai santykiai laikomi vienu. Teledarbui, kaip ypatingai nuotolinio darbo rūšiai, specialus reguliavimas nenumatytas.

Remiantis Darbo kodeksu [3, 115 str.], galima išskirti pagrindinius būdinguosius nuotolinio darbo sutarties požymius: 1) galimybė visą arba dalį darbo funkcijų atlikti kitose negu darbovietė vietose, 2) darbo vietos pasirinkimas priklauso nuo darbuotojo valios („darbuotojui priimtinoje vietose“), 3) nuotolinio darbo sutarties ypatumai nustatomi poįstatyminiais aktais ir kolektyvinėmis sutartimis. Pažymėtina, kad galimybė pasitelkti nuotolinį darbą profesinei funkcijai atlikti yra darbo sutarties šalių savanoriško ir abipusio susi-

tarimo rezultatas. Kai kurie mokslininkai (Guyot, Ray) teigia, kad darbas nuotoliniu būdu nėra darbuotojo teisė ir kad darbdavys neturi pareigos tenkinti darbuotojo prašymą dėl nuotolinio darbo [15, p. 21; 24, p. 445].

Nuotolinio darbo sutarties ypatumų paskirtis yra nustatyti bendrųjų darbo teisės normų išimtis [7, 9 p.]. Visapusiškai išanalizavus ypatumus, išskirtini papildomi (palyginti su Darbo kodekse įtvirtintais) bendrieji skiriamieji nuotolinio darbo sutarties požymiai: 1) susitarimas dėl visos arba dalies darbo funkcijų atlikimo ne darbovietėje, bet kitose darbuotojui priimtinoje vietose, 2) susitarimas, kai darbo sutarties šalys dėl nuotolinio darbo gali susilygti bet kurioje darbo teisių santykių vykdymo stadijoje bei aptarti darbuotojo galimybę sugrįžti dirbti darbovietėje visa apimtimi, 3) savanoriškas susitarimas, sudaromas tik bendra darbo sutarties šalių valia.

Kitus nuotolinio darbo sutarties ypatumus pagal taikymo privalumą galima suskirstyti į dvi grupes: 1) privalomai taikytini ypatumai, laikytini būtinosiomis nuotolinio darbo sutarties sąlygomis, ir 2) dispozityviai taikytini ypatumai, laikytini alternatyviomis nuotolinio darbo sutarties sąlygomis.

Remiantis Nuotolinio darbo sutarties ypatumų [7] nuostatomis, pirmajai būtinųjų nuotolinio darbo sutarties sąlygų grupei priskirtini ypatumai, pagal kuriuos reikalaujama: 1) nurodyti darbo vietą (darbo funkcijos atlikimo vietos adresą), 2) numatyti darbdavio suteikiamas darbo priemones ir aprūpinimo jomis tvarką, darbuotojo atsakomybę už sugadinimą, 3) įtvirtinti reikalavimus darbdaviui ir darbuotojui dėl darbuotojų saugos ir sveikatos (suteikti saugią įrangą, apmokyti darbuo-

toją ir pan.), 4) numatyti papildomas pareigas darbuotojui dėl saugos ir sveikatos užtikrinimo trečiųjų asmenų atžvilgiu, 5) aptarti darbuotojo atskaitomybės tvarką, 6) naudojant informacines technologijas numatyti darbdavio pareigą atsakyti už priemones, kuriomis užtikrinama darbuotojo darbo metu naudojamų duomenų apsauga ir darbdavio prievolė pasirašytinai darbuotoją supažindinti su duomenų apsauga⁴ užtikrinančiais teisės aktais, 7) neviršyti imperatyvių darbo laiko normatyvų bei perkelti darbo laiko apskaitos pareigą darbuotojui, suteikiant teisę apskaityti dirbtą laiką savo nuožiūra ir laisva forma), 8) netaikyti įmonės darbo tvarkos taisyklių, 9) garantuoti nuotolinių darbuotojų lygiateisiškumą (užtikrinti tapačias teises kaip darbuotojams, dirbantiems darbovietėje), 10) sudaryti vienodas sąlygas darbuotojams bendradarbiauti su kitais įmonėje dirbančiais darbuotojais, jų atstovais, gauti iš įmonės informaciją ir informuoti darbuotojų atstovus apie nuotolinius darbuotojus.

Atskirai diskutuotina dėl įmonės darbo tvarkos taisyklių netaikymo nuotoliniams darbuotojams. Pagal Darbo kodeksą [3, 230 str.] darbo tvarkos taisyklės apibrėžia darbo tvarką, išdėsto vidines darbo organizavimo nuostatas, žinotinas visiems darbuotojams. Sistemiskai vertinant įstatymines darbo teisės normas, numatančias, kas gali būti reguliuojama darbo tvarkos taisyklėmis, pastebima, kad Darbo kodekse [3] įtvirtinta, kad jos gali nustatyti reikš-

mingą teisinį darbo santykių reguliavimą ir įprastinėje darbo vietoje dirbantiems darbuotojams, ir nuotoliniams darbuotojams (pavyzdžiui, dėl papildomų atostogų, šurkščių darbo drausmės pažeidimų ir kt.⁵). Ypatumuose numatytas įmonės darbo tvarkos taisyklių netaikymas nuotoliniams darbuotojams teleologiškai sunkiai paaiškinamas. Tam tikrais atvejais tokia nuostata gali būti vertinama kaip galinti pabloginti nuotolinių darbuotojų padėtį. Manytina, kad būtų tikslingiau pasirinkti ne absoliutų įmonės darbo tvarkos taisyklių netaikymą nuotoliniams darbuotojams, bet jų taikymą su tam tikromis išimtimis.

Išdirbto laiko apskaitos vykdymo perkėlimas nuotoliniam darbuotojui laikytinas viena iš įprastinio darbo teisinio reguliavimo išimčių, grindžiamų praktiškumu. Pirma, darbdaviui sudėtingiau prižiūrėti ir kontroliuoti darbuotoją, kuris yra už įprastos darbo vietos ribų. Antra, sudarant nuotolinio darbo susitarimą tarp darbo sutarties šalių turi natūraliai susiklostyti aukštesnio laipsnio fiduciariniai santykiai (anot Jaakson ir Kallaste, tai tarsi psichologinė darbdavio ir darbuotojo sutartis [19,

⁴ Pažymėtina, kad Nuotolinio darbo sutarties ypatumuose [7] vartojamas netikslus duomenų apsaugos terminas. Nėra aišku, ar turima omenyje asmens duomenų teisinė apsauga (atitinkanti Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą), ar kitokio pobūdžio duomenys (pavyzdžiui, komercinės paslaptys).

⁵ Darbo kodekso 147 str. 1 d. – darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal darbo tvarkos taisykles; 150 str. 5 d. – viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, nustatomas [...] darbo tvarkos taisyklėse; 168 str. 2 d. – darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių kasmetinės papildomos atostogos; 188 str. 1 d. – darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifkavimo tvarka [...] darbo tvarkos taisyklėse; 235 str. 2 d. 3 p. – dalyvavimas veikloje, kuri pagal [...] darbo tvarkos taisyklių [...] nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis; 235 str. 2 d. 6 p. – atsisakymas teikti informaciją, kai [...] darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti [...]; 253 str. 1 d. 8 p. – darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl kitokių darbo tvarkos taisyklių [...] pažeidimo.

p. 196]), orientuoti į tinkamą darbo funkcijos atlikimą ir siektino darbo rezultato sukūrimą. Darbdavys, jei būtų poreikis, galėtų savarankiškai imtis papildomų priemonių (nustatyti tarpusavio komunikavimo tvarką, taikyti atsiskaitymo apie atliktus darbus ir rezultatus praktiką ir kt.), kad nuotoliniai darbuotojai nepiktnaudžiautų apskaitydami darbo laiką.

Alternatyviųjų nuotolinio darbo sutarties sąlygų grupei priskirtini ypatumai, numatantys: 1) sutartyje aptarti nuotolinio darbuotojo patirtų su darbu susijusių išlaidų kompensacinę atlyginimo tvarką, 2) darbdavio teisę (bet ne pareigą) nuotoliniam darbuotojui įteikti darbo pažymėjimą, 3) darbuotojo galimybę sugrįžti dirbti visą darbo laiką darbovietėje.

Minėtų ypatumų tyrimas atskleidžia, kad galiojantis nuotolinio darbo sutarties teisinis reguliavimas yra labai fragmentinis, kazuistinis, jam stinga aiškios koncepcinės krypties. Sistemškai analizuojant, pažymėtina, kad poįstatymiu teisės aktu įtvirtinti pavieniai ypatumai nurodo, kokios darbo sutarties sąlygos būtinos, o kokios – alternatyvios. Neliko rekomendacinio asmenų, su kuriais sudarytinos nuotolinio darbo sutartys, sąrašo⁶. Kita vertus, darbo teisėje nėra išlygų ar nuotolinio darbo sutarčių sudarymo ir specifikos apribojimų (pavyzdžiui, dėl tam tikrų darbo rūšių, susijusių su sveikatai kenksmingais biologiniais, cheminiais, kancerogeniniais veiksniais,

mutagenais ar pan. medžiagomis, nacionaliniu saugumu, darbu valstybės tarnyboje ar kitomis socialiai jautriomis sritimis). Pagal dabartinį reguliavimą atliekant darbą ne darbovietėje ir (ar) naudojant informacines technologijas, atsižvelgiant į darbo sutarties šalių valią, galima sudaryti atskirą nuotolinio darbo sutartį arba esamos darbo sutarties pakeitimus tarpusavio susitarimu. Teigina, kad dėl nuotolinio darbo ribojimo atvejų Lietuvos įstatymų leidejo pozicija turi būti aiškesnė.

Atkreiptinas dėmesys į nuotolinio darbo sąveiką su kitomis darbo formomis. Nacionalinės darbo teisės teorijoje pripažįstama, kad savarankišką nepriklausomąjį darbą reguliuoja ne darbo teisė, bet – civilinė teisė. Praktiškai gali susiklostyti dvejopa situacija. Pavyzdžiui, darbdaviui, vykdančiam vertimų veiklą, reikalingas asmuo, kuris atliktų vertimo raštu funkciją. Vertimo raštu profesinis pobūdis leidžia užduotį atlikti nuotoliniu būdu. Darbdavys turi tokias galimybes: 1) samdyti vertėją pagal nuotolinio darbo sutartį arba 2) sudaryti vertimo paslaugų sutartį su vertėju, savarankiškai vykdančiu individualią vertimo veiklą. Vienos ar kitos užimtumo formos pasirinkimas nelemia darbo funkcijos pobūdžio ir jos atlikimo būdo pokyčių. Esminių skirtumų atsiranda šalių tarpusavio teisių, pareigų, mokesčių, rizikos ir atsakomybės paskirstymo srityje. Pabrėžtina, kad asmuo, kuris atliks vertimo užduotį, išliks tas pats individas, tačiau pasikeis jam garantuojamos teisinės apsaugos, sietinios su nuotolinio darbo specifika, apimtis. Nors galimybė darbą atlikti nuotoliniu būdu didina darbuotojo savarankiškumą darbdavio atžvilgiu, tačiau socialinės apsaugos požiūriu dirbančiojo poreikis jautis socialiai saugiai išlieka. Tai aiškintina

⁶ Rekomendacijose darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas [8, 12 p.] (2012 m. rugsėjo 15 d. neteko galios [9]) namudinis darbas laikytas darbo organizavimo forma, rekomenduojant jį taikyti darbuotojams, auginantiems mažamečius vaikus, slaugantiems sergančius šeimos narius, neįgaliesiems bei kitiems darbuotojams, atliekantiems darbą, kai nereikia kasdien tiesiogiai bendrauti su kitais darbuotojais. Profesiniu požiūriu dirbti namuose siūlyta buhalteriams, projektuotojams, konsultantams ir kt.

nekvestionuojamu darbo teisės apsauginės funkcijos veikimu. Pastarąjį reikėtų sieti su nuotolinio darbo sutarties ypatumų [7] paskirtimi.

Taip pat atkreiptinas dėmesys į nuotolinio darbo ir kitų darbo teisės institutų sąsajas. Nuotolinio darbo naudojimas turi ryšį su atleidimu iš darbo dėl ekonominių priežasčių. Nacionalinė darbo teisė [3, 129 str. 1 ir 2 d.] įpareigoja darbdavį ieškoti išeičių, kad būtų išvengta darbo sutarties nutraukimo ir siūlyti darbuotojui kitą darbą. Prie svarbių veiksnių, dėl kurių darbo sutartis gali būti nutraukta, nurodomos ekonominės, technologinės priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir pan. Manytina, kad tokiais atvejais darbdavys, sprenddamas dėl darbo sutarties nutraukimo, turėtų įvertinti nuotolinio darbo pritaikymą. Prancūzijoje moksliniu lygmeniu diskutuojama, kad panašiais atvejais, kai darbuotojas atleidžiamas dėl ekonominių priežasčių, grindžiant patalpų trūkumu ar pan., siekiant išvengti darbo sutarties nutraukimo, jam turi būti pasiūlomas nuotolinio darbo postas [24, p. 447]. Teigtina, kad tais atvejais, kai nuotolinio darbo taikymas gali padėti išvengti atleidimo iš darbo, darbdavys, esant realiai galimybei, turėtų pasiūlyti darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu.

Kita vertus, taikant nuotolinį darbą, kyla klausimų dėl darbo saugos ir sveikatos bei nelaimingų atsitikimų darbe kvalifikavimo. Pagal nacionalinę teisę [5, 3 str. 11 ir 12 d.] nelaimingu atsitikimu darbe pripažįstamas įvykis darbe (ir eismo įvykis darbo laiku), kai darbuotojas patiria traumą bei kuris teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe.

Nuotolinio darbo atveju, kai darbuotojas pats apskaito darbo laiką ir dažnai turi

derinti asmenines šeimines ir profesines pareigas, atsiranda rizika, sprendžiant, kurie įvykiai laikytini nelaimingais atsitikimais darbe, o kurie – ne. Manytina, kad darbo sutarties šalys, sulygdamos dėl nuotolinio darbo, turėtų aiškiai susitarti dėl nelaimingų atsitikimų darbe pripažinimo ir kvalifikavimo tvarkos ir sąlygų⁷. Būtų tikslinga numatyti konkrečius darbo funkcijos atlikimo laikotarpius (tarkime, darbo laiko intervalus). Jeigu įvykis, kurio metu nuotolinis darbuotojas patirtų traumą, įvyktų susitarime numatytu laikotarpiu kaip numatytu darbo laiku, toks įvykis, atlikus visapusi faktinių aplinkybių tyrimą, laikytinas nelaimingu atsitikimu darbe. Antraip, jeigu darbuotojas patiria traumą vykdydamas ne darbo funkcijas ar laiku, kuris pagal susitarimą nepriskiriamas darbo laikui, įvykis neturėtų būti laikomas nelaimingu atsitikimu darbe.

Atkreiptinas dėmesys į nuotolinio darbo sutarčių ir kitų darbo sutarčių santykį. Pavyzdžiui, vienoje iš civilinių bylų teismai, vertindami faktinę aplinkybę, kai darbuotojas vienu metu dirbo pagal įprastą darbo sutartį, sudarytą su vienu darbdaviu, ir pagal nuotolinio darbo sutartį, sudarytą su jo konkurentu, padarė išvadą, kad galiojantis teisinis reguliavimas nenumato darbuotojui pareigos informuoti pagrindinį darbdavį apie sudarytą nuotolinio darbo sutartį su kitu darbdaviu [26]. Lietuvos darbo teisė nedetalizuoja nuotolinio darbo sutarties ir darbo sutarties dėl antraeilų pareigų santykio. Teigtina, kad nuotolinio darbo sutarties sudarymas neeliminuoja

⁷ Pavyzdžiui, *Renault* susitarime įtvirtinti darbo vietos ir laiko apribojimai nelaimingam atsitikimui darbe kvalifikuoti. Jeigu nelaimingas atsitikimas įvyksta darbo metu namuose sutinkamai su sutartimi, pripažįstama, kad yra profesinė sąsaja ir *a priori* nelaimingas atsitikimas darbe preziumuojamas [24, p. 457].

darbo teisės normų dėl antraeilių pareigų taikymo, todėl minėtas teismų vertinimas nelaikytinas išsamiu ir pakankamu.

Pateikti pavyzdžiai iliustruoja Lietuvos įstatymų leidėjo nepakankamą dėmesį nuotolinio darbo sutarties reguliavimo ir kitų darbo teisės institutų įvertinimo ryšio. Teikdama Darbo kodekso pakeitimo įstatymo [4] projektą, Ministro Pirmininko tarnyba aiškinamajame rašte [10] nurodė, kad siekia reglamentuoti naujos⁸ nuotolinio darbo sutarties sudarymą ir ypatumus, padidinti darbo santykių lankstumą.

Atlikus teisės aktų keitimo teleologinį tyrimą, darytina išvada, kad pagrindinės nacionalinių teisės aktų keitimo priežastys buvo labiau nacionalinio pobūdžio. Minimas darbo santykių lankstumo didinimas, esamo teisinio reguliavimo nepakankamumas. Vis dėlto nebuvo teikiama pakankamai dėmesio tarptautinėms tendencijoms, pasireiškiančioms nuotolinio darbo teisinio reguliavimo srityje, ypač Europos Sąjungos lygiu. Nepasinaudota galimybe įgyvendinti 2002 m. Europos socialinių partnerių susitarimą dėl teledarbo [11], kuriame ypač daug dėmesio skiriama informacinių technologijų naudojimo darbo

vietoje teisiniam reguliavimui. Manytina, kad reikalingumas nustatyti aiškesnes reguliacines kryptis ir sukurti konceptualiai su kitais darbo teisės institutais deranti nuotolinio darbo teisinį reguliavimą didės.

Išvados

1. Atliktas mokslinis tyrimas atskleidžia, kad Lietuvos darbo teisėje nuotolinio darbo teisinis reguliavimas yra fragmentinis ir konceptualių požiūriu nenuseklus. 2010 m. pakeitus Darbo kodeksą įtvirtinta atskira nuotolinio darbo sutarties rūšis, tačiau nuotolinio darbo sąvoka nepateikta. Siūlytina nacionalinėje darbo teisėje įtvirtinti lanksčią bendrąją nuotolinio darbo sąvoką, apimančią laiko, erdvės (nuotolinį), informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo specifinius požymius, leidžiančius darbo sutarties šalims, įgyvendinant darbo teisinius santykius, nuotolinį darbą traktuoti kaip vieną iš darbo atlikimo būdų, darbo organizavimo formų, bet ne kaip atskirą darbo ar sutarties rūšį.
2. Užsienio valstybių praktikoje gausu įvairių nuotolinio darbo sąvokų ir įvardijamų rūšių, kurios klasifikuojamos pagal atskirų nuotolinį darbą sudarančių esminių požymių (laiko, erdvinio-nuotolinio ir informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo) veikimo pobūdį ir intensyvumą. Informacinių technologijų naudojimas laikytinas vienu iš ryškiausių pagrindų, atskiriančių paprastą nuotolinio darbo rūšis (įprastą namudinį darbą ar kitų darbo funkcijų atlikimą nuotoliniu būdu nenaudojant informacinių technologijų priemonių) ir teledarbą, kai pasireiškia nuotolinio darbo požymių

⁸ Aiškinamajame rašte dviprasmiškai teigiama, kad, viena vertus, nustatoma nauja darbo sutarties rūšis, kita vertus, dalyje dėl teisės akto projekto atitikties lietuvių bendrinės kalbos normoms pažymima, kad jame nėra naujų sąvokų. Tai parodo, kad nebuvo svarstyta, kurį terminą „nuotolinis darbas“, „teledarbas“ ar kitą terminą turinio ir specialiąja teisine reikšme būtų tikslingiau vartoti. Nuspręsta vartoti bendrinės kalbos žodį „nuotolinis“. Lietuvių kalbos žodynas (LKŽ) [35], Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (DLKŽ) [34] nepateikia termino „nuotolinis“ išaiškinimo. Jis laikytinas išvestiniu, siejant su veiksmažodžiu „nutolti – tolyn nueiti, atsitolinti“ (DLKŽ) ir „nutolti – nueiti, pasitraukti tolyn, būti toliau nuo ko“ (LKŽ) arba daiktavardžiu „nuotolis – erdvės tarpas tarp objektų, didesnis atstumas“ (DLKŽ) ir „nuotolis – erdvės tarpas nuo ko, atstumas, tolumai“ (LKŽ).

visuma. Nuolatinė nuotolinio darbo reiškinio transformacija, nulemta technologinių ir socialinių veiksnių, lemia poreikius kurti lankstų darbo santykių teisinį reguliavimą. Funkcinis tam tikrų nuotolinio darbo rūšių išskyrimas teisiniu požiūriu reikšmingas kaip viena iš pagalbinių priemonių, nustatant bendrąsias darbo teisės reguliacines normas.

3. Nuotolinio darbo reiškinys skatina modernizuoti įprastų darbo teisinių santykių reguliavimą. Jam veikiant darbo santykiuose tarp darbo sutarties šalių atsiranda didesnis pasitikėjimas, iš dalies mažėja ekonominės subordinacijos laipsnis, darbuotojas tampa savarankiškesnis, lankstesnis, tam tikrais atvejais įprastos darbdavio pareigos (darbo saugos garantija, formalieji darbo sutarties įforminimo reikalavimai, darbo laiko apskaitos organizavimas ir pan.) per-

keliamos darbuotojui arba atsakomybė paskirstoma. Tai įrodo, kad tradiciniai darbo teisiniai santykiai kinta. Išskyla naujų iššūkių darbo teisei įgyvendinti apsauginę funkciją, t. y. numatyti pakankamus saugiklius dėl darbuotojo profesinio ir asmeninio gyvenimo balanso, streso darbe valdymo, saugos ir sveikatos, nelaimingų atsitikimų darbe, tinkamų darbo sąlygų, asmens duomenų teisinės apsaugos, kitų individualių ir kolektyvinių teisių įgyvendinimo. Abejotina, kad galiojantis itin kazuistinis nuotolinio darbo sutarties įtvirtinimas darbo sutarties šalims suteikia daugiau aiškumo. Nacionalinei darbo teisei būtina kompleksiskai ir konceptualiai įtvirtinti lanksčią nuotolinio darbo sąvoką bei nustatyti pagrindines jo teisinio reguliavimo kryptis, sistemiskai integruojant šią specifinę darbo organizavimo formą į visą darbo teisės sistemą.

LITERATŪRA

Norminė medžiaga

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 177 dėl namudinio darbo. Ženeva: TDO, 1996 [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO>.
2. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija nr. 184 dėl namudinio darbo. Ženeva: TDO, 1996 [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO>.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151,

202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123¹ straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 81-4221.

5. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1999, nr. 110-3207.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 81 (1) 3690.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimas nr. 1094 „Dėl 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 89-4710.
8. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas

- nr. A1-160 „Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. *Vals-tybės žinios*, 2003, nr. 101-4573.
9. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. rugsėjo 10 d. įsakymas nr. A1-403 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymo nr. A1-160 „Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“ pripažinimo netekusiu galios“. *Vals-tybės žinios*, 2012, nr. 107-5430.
 10. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko tar-nybos 2010 m. balandžio 30 d. aiškinamasis raštas nr. XIP-1999 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Ko-dekso papildymo 123(1) ir 129(1) straipsniais įstatymo projekto“ [interaktyvus. Žiūrėta 2012 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.forma_1>.
 11. 2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darb-davių konfederacijų sąjungos (UNICE) Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų są-jungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bend-rasis susitarimas dėl teledarbo. [interaktyvus. Žiūrėta 2012 m. spalio 21 d.]. Prieiga per inter-netą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint_posi-tion/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.
- Specialioji literatūra**
12. BLANPAIN, R. *The Legal and Contractual Si-tuation of Teleworkers in the European Union*, Consolidated Report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condi-tions. Dublin. 1997, 52 p.
 13. BLAINPAIN, R. Legal and Contractual Si-tuation of teleworkers in the Member States of the European Union. Labour Law Aspects in-cluding self-employed, General Report. Cracow: *The Jagiellonian University Press*, 1998 / 99, no. 10, p. 45–95. ISBN 83-7099-081-9.
 14. DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo ko-dekso pakeitimai 2009–2010 metais – besikei-čianti darbo teisėkūros paradigma? Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos – 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: 2011, p. 227–242. ISBN 978-9955-488-50-7.
 15. GUYOT, H. Le télétravail codifié. *JCP / LA SEMAINE JURIDIQUE*, Ed. Soc., 2012, nr. 19, p. 19–21.
 16. HADDON, L.; BRYNIN, M. The Character of the Telework and the Characteristics of Telewor-kers. *New Technology, Work and Employment*, 2005, p. 34–46. ISSN 0268-1072.
 17. HUWS, U. *The New Homeworkers: New Tech-nology and the Changing Location of White Col-lar Work*. London: Low Pay Unit, 1984. 79 p.
 18. HUWS, U.; KORTE, W. B.; ROBINSON, S. *Te-lework: Towards the Elusive Office*. Chichester: John Wiley and Sons, 1990, 266 p.
 19. JAAKSON, K.; KALLASTE, E. Beyond Flexi-bility: Reallocation of Responsibilities in the Case of Telework. *New Technology, Work and Employment*, 2010, no 25:3, p. 196–209. ISSN 0268-1072.
 20. LARGIER, A. Le télétravail. *Réseaux*, 2001, nr. 2 (106), p. 201–229.
 21. MARTINO, V. *The high Road to Teleworking*. Ženeva: International Law Organisation, 2001, 143 p. [interaktyvus. Žiūrėta 2012 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ncsi-net.ncsi.iisc.ernet.in/cyberspace/societal-issues/186/186.pdf>>
 22. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Tei-sinės informacijos centras, 2008. 544 p. ISBN 978-9955-30-027-4.
 23. NILLES, J. M.; CARLSON, R. F.; GRAY, P.I; HANNEMAN, GERHARD J. *The Telecommu-nications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Los Angeles: 1976. 208 p. ISBN 978-0471015079.
 24. RAY, J. E. Légaliser le télétravail: une bonne idée? *Droit social*, 2012, nr. 5, p. 443–457.
 25. КИСЕЛЕВ, И. Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустри-альное общество). (Начало). Москва: Интел-Синтез, 2003.
- Teismų praktika**
26. Panevėžio apygardos teismo 2012 m. sausio 19 d. nutartis civilinėje byloje nr. 2A-56-198/2012.
- Praktinė medžiaga**
27. ETUC: *Voluntary Agreement on Telework: Interpretation/Comment*. Prieiga per inter-netą < http://www.etuc.org/IMG/pdf/accord_en_120503.pdf > [interaktyvus. Žiūrėta 2012 m. spalio 4 d.].

28. Department for Employment and Learning. *Guidance on Teleworking*. [interaktyvus. Žiūrėta 2012 m. spalio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.delni.gov.uk/acfacf.pdf>>.
29. Développement du télétravail dans la société numérique de demain. *Centre d'analyse stratégique*, 2009. 151 p.
30. EUROSTAT, Reconciliation between work, private and family life in the European Union, 2009, *Office for Official Publications of the European Communities* [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF>.
31. International Data Corporation, *Worldwide Mobile Worker Population 2009–2013 Forecast*, 2010 [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.gotomypc.com/remote_access/images/pdf/How_to_Equip_Your_Company_for_the_New_Mobile_Workforce.pdf>.
32. 2010 m. gruodžio 9 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso vertimas į anglų kalbą nr. IX-926. [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=391385>.
33. Europos žodynas. [interaktyvus. Žiūrėta 2012 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.main>>.
34. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. [interaktyvus. Žiūrėta 2012 m. spalio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://dz.lki.lt/search/>>.
35. Lietuvių kalbos žodynas. [interaktyvus. Žiūrėta 2012 m. spalio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.

RÉGULATION JURIDIQUE DU TRAVAIL À DISTANCE

Gintarė Tamašauskaitė

R é s u m é

L'article présente les résultats de la recherche scientifique de la régulation juridique du travail à distance (télétravail). La nature juridique du télétravail, sa notion, l'influence de ce phénomène à la régulation juridique des relations de travail traditionnelles sont analysables. Par ailleurs, cette recherche explique les différences des sortes de télétravail particulières et le caractère de la distinction du travail dépendant et du travail indépendant.

La nouvelle catégorie du contrat de travail à distance est légalisée par le Code de travail Lituanien depuis 2010 sans notion de travail à distance. L'auteur conseille de suppléer la régulation nationale par la notion de travail à distance général. Cette notion flexible doit être composé de trois éléments : des particulières de temps, d'espace (distance) et de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Cela peut aider de trouver le télétravail comme une forme ou une méthode de l'organisation de travail mais pas comme une sorte de travail généralement.

Selon l'intensité d'effet des particulières de temps, d'espace (distance) et de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication on peut délimiter les sortes du travail à distance ordinaires (les cas quand il y a un ou deux éléments) et la sorte spécifique – le télétravail

(les cas quand il y a tous les trois éléments). Au point de vue du droit la séparation fonctionnelle des sortes de travail à distance est importante comme un moyen déterminant les normes du droit de travail ordinaires.

D'une part, le changement du phénomène de travail à distance a de l'influence sur les besoins de créer la régulation des relations de travail juridique plus flexible et moderne. Les parties de contrat du télétravail doivent plus se fier, le niveau de la subordination économique diminue, le salarié devient plus indépendant, les devoirs traditionnels de l'employeur sont transférés au salarié ou sa responsabilité est partagée. D'autre part, cela lance un défi au droit de travail de réaliser sa fonction protectrice et déterminer les moyens raisonnables afin de garantir une balance entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié, de la santé et de la sécurité, d'accident du travail, de la protection des données personnelles et d'autres droits et des libertés individuelles ou collectives.

L'auteur est d'avis que cette actuelle régulation juridique de contrat du travail à distance en Lituanie est trop casuistique et inconséquente. Le droit de travail Lituanien doit déterminer les directions de la régulation de travail à distance fondamentales et sa conception. La catégorie de travail à distance a s'intégrer au system de droit de travail national.

Įteikta 2013 m. liepos 3 d.

Priimta publikuoti 2013 m. rugsėjo 27 d.