

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Viktorijos Minkevičiūtės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Nuotolinio darbo ypatumai**

Vadovas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius

2020

## TURINYS

ĮVADAS .....	2
1. NUOTOLINIO DARBO SAMPRATA.....	5
1.1. Nuotolinio darbo ištakos ir rūšys .....	5
1.2. Nuotolinio darbo samprata Europos Sąjungos darbo teisėje .....	10
1.3. Nuotolinio darbo samprata Lietuvos Respublikos darbo teisėje.....	14
2. SUSITARIMO DĖL NUOTOLINIO DARBO TURINYS .....	18
2.1. Darbo priemonės .....	18
2.2. Darbuotojo atskaitingumas darbdaviui .....	21
2.3. Darbo laiko apskaita ir darbovietės tvarkos laikymasis.....	23
2.4. Darbuotojo asmens duomenų apsauga ir privatumas.....	26
2.5. Darbuotojo saugos ir sveikatos apsauga .....	31
3. NUOTOLINIO DARBO ĮGYVENDINIMO YPATUMAI .....	36
3.1. Nuotolinio darbo (ne)privalomumas ir susitarimo būdai .....	36
3.1.1. Šalių susitarimu.....	36
3.1.2. Darbdavio pasiūlymu .....	38
3.1.3. Darbuotojo prašymu.....	40
3.2. Garantijų nuotoliniams darbuotojams užtikrinimas .....	42
3.2.1. Skyrimo į aukštesnes pareigas ir kvalifikacijos tobulinimo neribojimas.....	42
3.2.2. Stažo apskaičiavimo neribojimas bei kitų darbuotojo teisių nevaržymas.....	44
3.2.3. Bendravimo ir bendradarbiavimo su darbdaviu, kitais darbovietėje dirbančiais darbuotojais ir darbuotojų atstovais užtikrinimas.....	45
IŠVADOS .....	47
PASIŪLYMAI.....	49
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	50
SANTRAUKA .....	56
SUMMARY .....	57

## IVADAS

Spartėjant globalizacijai ir tobulėjant informacinėms technologijoms kyla poreikis ir darbo santykius organizuoti lanksčiau. Vienas iš būdų yra nuotolinis darbas (angl. *telework*). Tai nėra naujas reiškinys. Pasaulyje pati pirmą nuotolinio darbo idėja atsirado dar XX a. pradžioje. 1899 m. populiariosios mokslinės fantastikos rašytojas J. Verne aprašė Paryžiuje esančio laikraščio redaktoriaus ir vieno iš jo žurnalistų gyvenančio Jungtinėse Amerikos Valstijose bendradarbiavimą knygoje „Viena diena Amerikos žurnalisto gyvenime“ (angl. *One Day in the Life of an American Journalist*). Kaip komunikacijos priemonę perduoti informaciją jie naudojo tuo metu realybėje dar neegzistuojantį „ekrano dalijimąsi“<sup>1</sup>. Tad kažkada tik mokslinėje fantastikoje egzistavusi nuotolinio darbo idėja tapo aktuali darbo teisės institutu.

**Temos aktualumas.** Socialinė, ekonominė ir technologinė kaita paskatino darbo rinką pereiti nuo įprasto, biurokratinio „fabrikinio“ darbo prie lankstesnių darbo organizavimo būdų. Šiomis dienomis naudojantis informacinėmis technologijomis darbas gali būti atliekamas praktiškai bet kur ir bet kada.<sup>2</sup> Todėl lankstaus darbo modelių, tokių kaip nuotolinis darbas, reguliavimo analizė tampa vis svarbesnė. Svarbu atsižvelgti ir į tai, kad 2017 m. liepos 1 d. pasikeitus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui<sup>3</sup>, Lietuvoje trūksta mokslinės nuotolinio darbo analizės. Tad svarbu ištirti galiojantį nuotolinio darbo reglamentavimą bei jo ryšį su praktika, prognozuoti galimus pokyčius ateityje ir pasiūlyti sprendimus reglamentavimo spragoms.

Taigi, šio darbo **tikslas** yra atlikti bei pateikti detalią nuotolinio darbo sampratos ir rūšių analizę bei ištirti susitarimo dėl nuotolinio turinio ypatumus ir įgyvendinimo problemas.

Darbo tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

1. atskleisti nuotolinio darbo ištakas, rūšis bei sampratos ypatumus Europos Sąjungos, kai kurių Europos Sąjungos valstybių bei Lietuvos darbo teisėje, siekiant išsiaiškinti, ar įmanoma pateikti vieningą nuotolinio darbo apibrėžimą;
2. ištirti susitarimo dėl nuotolinio darbo turinio reglamentavimą Lietuvos Respublikoje lyginant su Europos Sąjungos bei kai kurių Europos Sąjungos valstybių teisiniu reglamentavimu ir nustatyti teisės spragas;

---

<sup>1</sup> ESPVIK, O. *Telework*. Teletronikk, 1999, No. 4, p. 3.

<sup>2</sup> Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaita Teledarbas ir ITK mobilus darbas: Lankstūs darbo santykiai skaitmeniniame amžiuje (Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf)>.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (su pakeitimais) ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

3. išanalizuoti nuotolinio darbo įgyvendinimo ypatumus bei praktikoje kylančias problemas.

Darbo **objektą** sudaro Europos Sąjungos, kai kurių Europos sąjungos valstybių narių ir Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys nuotolinio darbo sampratą ir įgyvendinimo reikalavimus, bei teismų praktika. Užsienio valstybėse įtvirtintas nuotolinio darbo reguliavimas taip pat tiriamas remiantis 2017 m. jungtinės Tarptautinės darbo organizacijos bei Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (angl. *Eurofond*) duomenimis.

**Tyrimo metodai.** Nustatytam tikslui pasiekti darbe naudojami įvairūs metodai. Lingvistinis metodas naudotas analizuojant Europos Sąjungos, kai kurių Europos Sąjungos valstybių ir Lietuvos teisės aktų turinio reikšmei ir prasmei iširti. Istorinio metodo pagalba trumpai pateikiamos nuotolinio darbo ištakos. Pasitelkus lyginamąjį metodą bus vertinamas iki 2017 m. liepos 1 d. galiojęs reguliavimas ir šiuo metu galiojantys teisės aktai. Taip pat lyginamasis metodas naudojamas siekiant palyginti skirtingų valstybių teisės aktuose bei moksliniuose darbuose įtvirtintą nuotolinio darbo sampratą ir institutui keliamus reikalavimus. Loginis metodas naudotas siejant argumentus, apibendrinant ir formuluojant išvadas.

**Darbo originalumas.** Nors nuotolinis darbas Lietuvoje buvo įtvirtintas dar 2010 m., šis institutas nebuvo plačiai iširtas ir analizuotas Lietuvos doktrinos darbuose. Randami pavieniai moksliniai darbai<sup>4</sup> arba ribota nuotolinio darbo analizė kaip vieno iš lankstaus darbo rūšių<sup>5</sup>. Svarbu ir tai, kad po 2017 m. liepos 1 d. naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo, kuris papildė ir iš dalies pakeitė nuotolinio darbo sampratą, mokslinių tyrimų atlikta nėra. Nors tiek Tarptautinėje darbo organizacijoje, tiek Europos Sąjungoje nuotolinio darbo institutas yra nuolat tiriamas<sup>6</sup>. Tad atsižvelgiant į tai, kad įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui šis institutas Lietuvoje nėra sistemiskai analizuotas, darbas laikytinas nauju.

**Svarbiausi šaltiniai.** Atliekant šitą tyrimą svarbiausias šaltinis yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas bei kiti nacionaliniai teisės aktai ir kai kurių Europos Sąjungos valstybių nacionaliniai teisės aktai reglamentuojantys nuotolinį darbą. Be to, darbe vadovaujamosi J. C. Messenger, O. Espvik, L. Gschwind, O. Vargas teisine literatūra bei

---

<sup>4</sup> TAMAŠAUSKAITĖ, G. *Nuotolinio darbo teisinis reglamentavimas. Teisė*, 2013, t. 89, p. 189–204.

<sup>5</sup> BAGDANSKIS, T., USONIS, J. *Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law. Jurisprudencija*, 2011, 18(2), p. 595–612.

<sup>6</sup> Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ir Tarptautinės darbo organizacijos ataskaita Darbas bet kur ir bet kada. Naujų darbo formų poveikis darbo pasauliui (Working anytime, anywhere and its effects on the world of work) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: < [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1658en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf) >.

Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos praktinė tyrimų bei ataskaitų medžiaga.

## 1. NUOTOLINIO DARBO SAMPRATA

Analizuojant sąvoką „nuotolinis darbas“ (angl. *telework*) anglų kalboje galime rasti ne vieną sąvokos išraišką – „distance work“, „telecommuting“ arba „remote work“<sup>7</sup>. Todėl žodžio „nuotolinis“ kilmė yra dvejopa. Pirma, žodis „nuotolinis“ kilęs iš lotynų kalbos žodžio *remotus*, kuris reiškia tolimas, toli esantis, atstus<sup>8</sup>. Tiriant šio žodžio reikšmę, galima rasti dar ne vieną apibūdinamą<sup>9</sup>: nutolęs laike ar erdvėje, nutolęs nuo prigimties ar funkcijos, svetimas, nesusijęs. Be viso to, iš lotynų kalbos kilęs žodis „nuotolinis“ gali būti apibrėžiamas kaip: du (arba daugiau) daiktai ar žmonės randasi arba yra išdėstyti per nuotolį ar intervalą vienas nuo kito, atskirti<sup>10</sup>. Antra, „nuotolinio darbo“ (angl. *telework*) sąvoka kildinama iš graikų kalbos žodžio „tele“ reiškiančio nuotolį<sup>11</sup>. Taigi, šiuo atveju „nuotolinis“ turi būti suprantamas kaip nuotolis erdvėje. Atitinkamai „nuotolinis darbas“ reiškia darbuotojo darbo funkcijos atlikimą nutolus erdvėje nuo jo darbdavio ar darbovietės.<sup>12</sup>

Pati sąvoka „nuotolinis darbas“ turi ne vieną reikšmę ir išraiškos formą tiek skirtingu istoriniu laikotarpiu, tiek moksliniuose darbuose ar skirtingų reglamentavimo lygių hierarchijos kontekste. Todėl prieš analizuojant nuotolinio darbo sampratą skirtinguose reguliavimo lygmenyse, svarbu išsiaiškinti, iš kur kilo šis institutas ir kokių rūšių gali būti nuotolinis darbas.

### 1.1. Nuotolinio darbo ištakos ir rūšys

Praėjus apie 50 metų nuo mokslinės fantastikos rašytojo J. Verne nuotolinio darbo idėjos, 1950 m. garsus Jungtinių Amerikos Valstijų matematikas N. Wiener savo knygoje „Žmogiškasis žmonių naudojimas: kibernetika ir visuomenė“ (angl. *The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*) tęsė mintis apie informacijos perdavimo nuotoliniu būdu privalumą palyginus su fiziniu transportavimu. N. Wiener pateikė pavyzdį apie Europoje gyvenantį architektą, kuris galėtų vadovauti pastato statybai Jungtinėse Amerikos Valstijose. Jis pabrėžė, kad architektas nieko materialaus nesiųsdamas ir negaudamas gali aktyviai prisidėti prie statybų proceso. N. Wiener teigimu „nėra

<sup>7</sup> ESPVIK, O. *Telework*. Telekomunik, 1999, No. 4, p. 3.

<sup>8</sup> Elektroninis Lotynų-lietuvių kalbos žodynas. Skaitmeninės filologijos centras: 2009, [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.flf.vu.lt/institutai/arksi/struktura/kfk/lotynu-lietuviu-kalbu-zodynas>>.

<sup>9</sup> Oxford English dictionary. [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.oed.com/>>.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Elektroninis Senosios graikų-lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. Vilniaus universitetas: 2015. [žiūrėta 2020 m. sausio 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://lkiis.lki.lt/senoves-graiku-lietuviu>>.

<sup>12</sup> ESPVIK, O. *Telework*. Telekomunik, 1999, No. 4, p. 3.

priežasties, dėl ko architekto nubraižyti planai turi būti perduoti į statybų aikštelę ant to paties popieriaus, ant kurio jie buvo nubraižyti“. Naudojantis ultra fakso pagalba brėžiniai gali būti perduoti per sekundę, o gautos kopijos yra tokios pat tinkamos kaip ir originalai. Be to, architektui apie darbo eigą gali būti siunčiamos statybvietsės nuotraukos tuo pačiu ultra faksu, o architekto pastabos ir patarimai – perduoti telefonu, ultra faksu ar teletaipu. Tad kūniškas architekto ir jo dokumentų perkėlimas gali būti efektyviai pakeistas informacijos perdavimu komunikacinėmis priemonėmis, kuris nereikalauja jokios materijos perkėlimo.<sup>13</sup> Nors N. Wiener nuotolinio darbo idėja savaime buvo sprendimas kaip efektyviau organizuoti darbą tai nepadėjo šiam institutui įsitvirtinti kaip socialiniam reiškiniui.

Nuotolinio darbo tėvu yra laikomas Pietų Kalifornijos universiteto profesorius J. M. Nilles, kuris XX a. aštuntajame dešimtmetyje nuo įprastos darbo vietos nutolusį darbą pasiūlė kaip sprendimą sutaupyti transporto spūstyse darbuotojų praleidžiamą laiką važiuojant į darbą ir iš darbo. Tą laiką darbuotojai, pasinaudodami telekomunikacijų priemonėmis, galėjo skirti darbui atlikti namuose ar kitose vietose. Įmonės, kurios pradėjo dalyvauti profesoriaus pasiūlytame eksperimentiniame projekte, trumpuoju laikotarpiu turėjo papildomai investuoti, kad darbuotojams suteiktų reikalingų priemonių, tačiau ilgesnėje perspektyvoje darbo našumas padidėjo. Ilgalaikė ekonominė ir socialinė nauda skatino darbdavius aktyviau integruoti nuotolinį darbą įmonėse.<sup>14</sup>

Toliau analizuojant nuotolinį darbą istoriniu aspektu, J. C. Messenger nuotolinio darbo evoliuciją išskiria į tris kartas: namų biurą (angl. *home office*), mobilų biurą (angl. *mobile office*) ir galiausiai virtualų biurą (angl. *virtual office*)<sup>15</sup>.

Pirma, namų biuro kartos nuotolinis darbas (angl. *telecommunicating*) siejamas su J. M. Nilles, kuris šiuo terminu pagrindinį dėmesį skyrė telekomunikacijų naudojimui, kuriomis buvo siekiama sumažinti važiavimo į darbą ir iš darbo laiką ir išspręsti tuo metu pagrindinę problemą Jungtinės Amerikos Valstijų didmiesčiuose. Taip naujos technologijos sudarė galimybę darbuotojo darbo atlikimo vietą perkelti arti namų arba į darbuotojo namus. Vėlesnėse publikacijose J. M. Nilles sąvoką „telecommunicating“ pakeitė į bendresnę „telework“, kuri apėmė visų rūšių darbą nutolusį nuo darbdavio patalpų

---

<sup>13</sup> WIENER, N. *The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society* [interaktyvus]. London: Free Association Books, 1989. [žiūrėta 2020 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <[https://monoskop.org/images/5/51/Wiener\\_Norbert\\_The\\_Human\\_Use\\_of\\_Human\\_Beings.pdf](https://monoskop.org/images/5/51/Wiener_Norbert_The_Human_Use_of_Human_Beings.pdf)>.

<sup>14</sup> NILLES, J. M., CARLSON, R. F., GRAY, P., HANNEMAN, GERHARD J. *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Iš TAMAŠAUSKAITĖ, G. *Nuotolinio darbo teisinis reglamentavimas. Teisė*, 2013, t. 89, p. 190.

<sup>15</sup> MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>

ir atliekamą pasitelkiant informacinės ir komunikacinės technologijas.<sup>16</sup> Nepaisant to, kai kurie šiuolaikiniai mokslininkai iki šiol šias sąvokas laiko sinonimais. Sąvoka „telecommunicating“ yra paplitusi Jungtinėse Amerikos valstijose, o „telework“ dažniausiai naudojama Azijoje ir Europoje<sup>17</sup>. J. C. Messenger taip pat pabrėžia, kad namų biuro kartos nuotolinis darbas nereiškia, jog pats darbas buvo atliekamas tik namuose. Daugiausiai dėmesio buvo skiriama važinėjimo į darbą ir iš darbo laiko sutrumpinimui. Daugeliu atveju įmonės tiesiog decentralizavo savo organizacinę struktūrą ir darbuotojai galėjo dirbti palydoviniuose verslo centruose arčiau namų.<sup>18</sup>

Antra, mobilaus biuro nuotolinį darbą nuo pirmos kartos nuotolinio darbo J. C. Messenger atskiria technologiniais pasiekimais. Mažesni ir lengvesni bevieliai įrenginiai, tokie kaip nešiojamieji kompiuteriai, planšetės ir mobilieji telefonai leido darbuotojams dirbti ne tik iš namų, bet beveik iš bet kur. J. C. Messenger išskiria du pagrindinius antros kartos nuotolinio darbo bruožus: pirmiausiai, nuotolinis darbas tobulėjo link lanksčios darbo formos derinamos su biuro darbu, bet ne kaip pakeičiantis biuro darbą. Antras bruožas – pramonės sritys, kuriuose nuotolinis darbas yra paplitęs. Namų biuro kartoje nuotolinis darbas vyravo tarp administracijos darbuotojų, o mobilaus biuro kartos nuotolinis darbas dažniausiai varijavo rinkodaros ir finansų vadybos srityse. Šiuo laikotarpiu taip pat įvyko perversmas įstatymų leidyboje.<sup>19</sup> Vietoj atskiros darbo sutarties rūšies, nuotolinis darbas pradėtas reglamentuoti kaip naujas lankstus darbo atlikimo būdas. Svarbiausias pavyzdys yra 2002 m. liepos 16 d. Europos socialiniai partnerių bendrasis susitarimas dėl teledarbo<sup>20</sup>.

Taigi, mobilaus biuro nuotolinis darbas pakeitė požiūrį į nuotolinio darbo atlikimo vietą. Nuotolinis darbas buvo atliekamas ne tik namuose ar kitoje konkrečioje vietoje, bet ir bet kurioje trečioje vietoje – lėktuve, traukinyje, kavinėje ir pan. Ir galiausiai, virtualaus

---

<sup>16</sup> *Ibid.* p. 4.

<sup>17</sup> ANDREEV, P., SALOMON, I. and PLISKIN, N. *Review: state of teleactivities. Transportation research part C: emerging technologies', Information/ Communication Technologies and Travel Behaviour Agents in Traffic and Transportation.* In MESSENGER J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.

<sup>18</sup> NILLES, J. M. *Traffic reduction by telecommuting: a status review and selected bibliography', Transportation Research Part A: General, 22 (4), 301–17.* In MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.

<sup>19</sup> MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.

<sup>20</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.



biuro – trečiosios kartos nuotoliniam darbui didžiausią įtaką padarė interneto plėtra bei informacinių technologijų pažanga.<sup>21</sup> T. Makimoto bei D. Manners spėjimas buvo teisingas, kad pramonėje atsiras produktai, kurie bus daugiau ir mažiau nei nešiojamas kompiuteris, kuris pakeis naudojamą technologijomis<sup>22</sup>. Būtent išmanieji telefonai ir planšetės yra virtualaus biuro kartos nuotolinio darbo pagrindinis bruožas išskiriantis jį iš kitų. Išmanieji telefonai suteikia galimybę realiu laiku gauti ir atsakyti į el. laiškus, gauti naujienas ir kitus pranešimus ir visa tai telpa į rankos delną.<sup>23</sup> Tai leidžia dirbti nutolus nuo darbdavio patalpų bet kuriuo metu.

Taigi, per tris kartas nuotolinis darbas nuo tikslo sumažinti laiką praleidžiamą į darbą ir iš darbo kelyje, ištobulėjo iki darbo atliekamo išmaniuoju telefonu bet kur (pavyzdžiui, lifte, automobilio stovėjimo aikštelėje, laukiant eilėje). Nors nuotolinis darbas tobulėja ir jo samprata keičiasi, galima pastebėti, kad vėlesnė nuotolinio darbo karta ne kardinaliai pakeičia šio instituto sampratą, o ją papildo naujais elementais, kurie koreliuoja su jau egzistuojančiais.<sup>24</sup>

Be nuotolinio darbo sampratos skirstymo istoriniu laikotarpiu, nuotolinis darbas gali būti kvalifikuojamas ir pagal įvairius kitus kriterijus. Atitinkamai pagal tai, doktrinoje egzistuoja skirtingos nuotolinio darbo rūšys. Yra trys pagrindiniai elementai pagal kuriuos mokslininkai kvalifikuoja nuotolinį darbą – technologijos, atlikimo vieta ir reguliarumas.

Atlikimo vietos pagrindu nuotolinis darbas gali būti išskiriamas į tradicinį namuose ar kitose konkrečiose vietose atliekamą darbą (angl. *home-based*), į trečiose vietose atliekamą darbą (angl. *third spaces*) ir tarpinėse vietose (angl. *intermediate spaces*) atliekamą nuotolinį darbą<sup>25</sup>.

Pirmiausiai, nors tradicinis namuose ar kitoje konkrečioje vietoje atliekamas nuotolinis darbas yra priskiriamas namų biuro nuotolinio darbo kartai, tačiau tai yra dažna nuotolinio darbo atlikimo rūšis ir šiomis dienomis t. y. virtualaus biuro kartoje. Šios rūšies nuotolinis darbas pasižymi tuo, kad darbas yra atliekamas vienoje konkrečioje vietoje, neturi mobilumo elemento. Namuose ar kitoje konkrečioje vietoje atliekamo darbo rūšies kilmei turėjo įtakos informacinių ir komunikacinių technologijų ypatybės. Kadangi darbui

---

<sup>21</sup> MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.

<sup>22</sup> MAKIMOTO, T. and MANNERS, D. *Digital Nomad, Chichester: John Wiley and Sons*. In MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.

<sup>23</sup> MESSENGER J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> *Ibid.*

atlikti buvo naudojami stacionarūs kompiuteriai bei laidiniai telefonai, darbuotojas neturėjo galimybės dažnai arba apskritai keisti savo darbo vietas, todėl darbą atlikdavo namuose ar vienoje konkrečioje vietoje nutolusioje nuo darbdavio patalpų<sup>26</sup>. Nors ši nuotolinio darbo rūšis nesuteikia itin daug laisvės darbuotojui, darbdaviui yra ypatinga tuo, kad yra užtikrinamas pastovumas, nereikia papildomų priemonių, pavyzdžiui, apsaugoti bendrovės konfidencialią informaciją.

Antra nuotolinio darbo rūšis – darbas trečiose vietose reiškia, kad darbas yra atliekamas ne darbuotojo namuose ar kitoje pasirinktoje vietoje, o kitur – traukinyje, lėktuve, kelte, kavinėje ir pan. Šiai nuotolinio darbo rūšiai taip kaip ir namuose ar kitoje konkrečioje vietoje atliekamam darbui įtakos turėjo technologijos. Kadangi atsirado nešiojamieji kompiuteriai bei mobilieji telefonai, darbuotojams atsirado galimybė keisti savo darbo vietą.<sup>27</sup> Todėl nuotolinis darbas tapo mobilus ir nepriklausomas nuo vienos konkrečios vietos. Nepaisant tokio privalumo, trečiose vietose atliekamas nuotolinis darbas turi trūkumų. Pavyzdžiui, reikia imtis papildomų priemonių, kad būtų galima užtikrinti konfidencialios informacijos apsaugą, jei darbdaviui prireikia darbuotojo, nėra žinoma kur jį galima rasti.

Galiausiai, tarpinėse vietose atliekamo nuotolinio darbo rūšis pasireiškia tuo, kad darbas yra atliekamas ne konkrečioje vietoje, o judant erdvėje<sup>28</sup>. Pavyzdžiui, lifte, laukiant eilėje, automobilių stovėjimo aikštelėje. Šios rūšies nuotoliniam darbui kaip ir kitoms dviem aukščiau įvardintoms, įtaką padarė technologijų pažanga. Mobiluosius telefonus pakeitę išmanieji telefonai, o nešiojamus kompiuterius planšetės, suteikė galimybę darbuotojui dirbti net ir judėjimo iš vienos erdvės į kitą metu.

Kitas klasifikavimo būdas yra pagal darbe naudojamų komunikacinių ir informacinių technologijų rūšis – stacionarias, mobilias ir išmanias. Pirma, nuotolinis darbas buvo atliekamas naudojant stacionarias informacines ir komunikacines technologijas – stacionarų kompiuterį bei telefonus su stotele ar laidu. Šios technologijos nors ir sudarė galimybę dirbti iš namų ar kitos pasirinktos vietos, tačiau apribojo galimybę keisti darbo vietą. Nepaisant technologinės pažangos, nuotolinis darbas ir šiomis dienomis yra atliekamas naudojant stacionarius kompiuterius. Antra, nuotolinis darbas naudojant mobilias priemones – nešiojamą kompiuterį bei mobilų telefoną išplėtė galimybę darbą atlikti mobiliai. Galiausiai, darbas atliekamas su išmaniosiomis technologijomis. Šios

---

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> *Ibid.*

rūšies nuotolinis darbas išsiskiria tuo, kad gali būti atliekamas išmaniuoju telefonu ir nėra priklausomas nuo jokios erdvės.<sup>29</sup>

Taip pat, nuotolinis darbas gali būti skirstomas pagal taip, kaip reguliariai šiuo būdu darbas atliekamas – nuolat (angl. *total*), dalinai (angl. *partial*) arba atsitiktinai (angl. *occasional*)<sup>30</sup>. Visų pirma, nuolatinis nuotolinis darbas reiškia, kad visa darbo laiko norma yra atliekama nuotoliniu būdu. Antra, dalinės rūšies nuotolinis darbas yra atliekamas tam tikrą viso darbo laiko dalį, pavyzdžiui 1/5 viso darbo laiko<sup>31</sup> arba bent 1 darbo dieną per mėnesį<sup>32</sup>. Taip pat gali būti, jog nėra nustatyta, kuri dalis konkrečiai yra atliekama įprastai, o kuri nuotoliniu būdu. Galiausiai, atsitiktinis nuotolinis darbas reiškia, jog darbas nuotoliniu būdu yra atliekamas nenustatytu periodiškumu. Tokio nuotolinio darbo pavyzdžiu galėtų būti nuotolinis darbas atliekamas darbuotojui susirgus ar susirgus darbuotojo šeimos nariui. Atsitiktinis nuotolinis darbas dar gali būti atskirai išskiriamas į įprasto darbo ir viršvalandinio darbo porūšį, kuris gali būti išskirstytas dar į du porūšius – viršvalandinis darbas darbo savaitės dienomis ir savaitgaliais.

Apibendrinant galima teigti, kad informacinių ir komunikacinių technologijų kaita daro įtaką nuotolinio darbo sampratai. Tačiau nepaisant pokyčių, tradicinė nuotolinio darbo samprata nepraranda prasmės, o pasipildo naujais elementais. Nors viena nuotolinio darbo samprata neegzistuoja, galima išskirti tris pagrindinius nuotolinio darbo elementus – informacinės ir komunikacinės technologijos, darbo atlikimas kitoje nei darbdavio patalpos vietoje ir darbo atlikimo reguliarumas.

## 1.2. Nuotolinio darbo samprata Europos Sąjungos darbo teisėje

Dar 2002 m. liepos 16 d. Europos socialiniai partneriai bendruoju susitarimu dėl teledarbo<sup>33</sup> savanoriškai sulygo dėl principinių vienos iš lanksčių darbo organizavimo formų (teledarbo) reguliavimo nuostatų.<sup>34</sup> Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 1 straipsnyje nurodoma, kad Europos Komisija pakvietė socialinius partnerius derėtis dėl susitarimo, kuris modernizuotų darbo organizavimą,

---

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalis.

<sup>32</sup> Rumunijos Respublikos įstatymo dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018, 2 straipsnio a) punktas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.

<sup>33</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

<sup>34</sup> BAGDONAITĖ, A. *Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas*. Vilnius: Teisė. 2017, p. 178.

įskaitant lanksčius darbo susitarimus, siekiant bendrovių produktyvumo ir konkurencingumo bei išlaikant balansą tarp lankstumo ir apsaugos.<sup>35</sup> Šis susitarimas tarp Europos Sąjungos socialinių partnerių pakeitė dialogo ir politikos, susijusios su nuotoliniu darbu, prigimtį taip, kaip to negalima rasti už Europos Sąjungos ribų<sup>36</sup>.

Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl teledarbo turėjo esminę įtaką Europos Sąjungos valstybių narių nacionalinei darbo teisei, neatsižvelgiant į jų kolektyvinių darbo santykių sistemų struktūrą ir jų išsivystymo lygį<sup>37</sup>. Beveik visos valstybės, išskyrus Estiją ir Kiprą, Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrąjį susitarimą dėl teledarbo perkėlė į savo nacionalinę teisę<sup>38</sup>. Valstybėms buvo palikta pačioms nuspręsti, koku būdu tai padaryti, todėl Europos Sąjungos valstybėse nuotolinis darbas reglamentuojamas įvairios galios normomis: nacionaliniais teisės aktais (pavyzdžiui, Vengrijoje, Lenkijoje, Lietuvoje, Prancūzijoje, Čekijoje, Rumunijoje), tarpšakinėmis kolektyvinėmis sutartimis (pavyzdžiui, Prancūzijoje, Belgijoje, Danijoje), šakos kolektyvinėmis sutartimis (pavyzdžiui, Austrijoje, Danijoje tik kai kuriose šakose, Švedijoje tik kai kuriose šakose), bendromis rekomendacinėmis gairėmis (pavyzdžiui, Suomijoje, Ispanijoje), įmonės lygiu sudarytais darbo susitarimais (pavyzdžiui, Vokietijoje tik tam tikrose šakose), bendromis gairėmis ir gerųjų praktikų kodeksais (pavyzdžiui, Švedijoje)<sup>39</sup>. Taigi, toliau analizuojamas konkretus reguliavimas įtvirtinantis nuotolinio darbo sampratą Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo ir kai kurių Europos Sąjungos valstybių nacionaliniuose teisės aktuose.

Pagal Europos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 2 straipsnį, teledarbas (angl. *telework*) yra darbo organizavimo ir / ar atlikimo forma naudojant informacines technologijas darbo sutarties / santykių kontekste, kai darbas, kuris gali būti atliktas darbdavio patalpose, yra reguliariai atliekamas nuo jų nutolus<sup>40</sup>. Analizuojant tokio

---

<sup>35</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

<sup>36</sup> GSCHWIND, L., VARGAS, O. *Telework and its effects in Europe* In MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.

<sup>37</sup> BAGDONAITĖ, A. *Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas*. Vilnius: Teisė. 2017, p. 178.

<sup>38</sup> Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo [interaktyvus] 2016. [žiūrėta 2020 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą:<[https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20170130170457\\_Implementation-framework-agreements-overview-december-2016.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20170130170457_Implementation-framework-agreements-overview-december-2016.pdf)>.

<sup>39</sup> BAGDONAITĖ, A. *Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas*. Vilnius: Teisė. 2017, p. 180.

<sup>40</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta

nuotolinio darbo sampratą galima išskirti 5 pagrindinius elementus – instituto išraišką, priemones, įforminimą, vietą ir reguliarumą. Visų pirma, nuotolinis darbas yra ne atskira darbo sutarties rūšis, o būdas ar forma, kaip yra organizuojamas ir / arba atliekamos darbuotojo darbo funkcijos. Antras būtinas elementas yra informacinių ir komunikacinių priemonių naudojimas. Tai galėtų būti kompiuteris, planšetė išmanusis telefonas ir pan. Svarbu pabrėžti tai, kad būtent priemonės yra tai, kas skiria šią nuotolinio darbo rūšį nuo kitų nuotolinio darbo rūšių, pavyzdžiui nuo namudinio darbo. Trečia, toks darbo pobūdis, kaip ir įprasti darbo santykiai yra įforminamas pasirašant darbo sutartį. Todėl nuotoliniu darbu yra nelaikomi tie atvejai, kai nuotoliniu būdu dirba savarankiškai dirbantys asmenys. Dėl nuotolinio darbo su darbuotoju galima susitarti tiek pasirašant darbo sutartį, tiek darbo sutarties galiojimo metu. Ketvirtas bruožas numato, kad darbas turi būti atliekamas ne darbdavio patalpose. Šiuo atveju nėra konkrečiai įvardinama kokia tai vieta ir ar būtina tą vietą apibrėžti. Todėl ši nuostata suteikia mobilumo tiek sudarant galimybę darbo vietą keisti, tiek konservatyviai darbą atlikti iš namų ar kitose pasirinktose konkrečiose vietose. Galiausiai, yra pabrėžiama atliekamo darbo nuolatinumas. Pabrėžtina, kad nuotoliniu darbu nėra laikomi pavieniai atvejai. Svarbu, kad toks darbo pobūdis būtų atliekamas tam tikrais pasikartojančiais periodais. Tai galėtų būti siejama su darbuotojo darbo priemonių kompensavimu. Pavyzdžiui, dirbant atsitiktinai kelis kartus per metus, darbuotojas nepatirs tiek išlaidų susijusių su komunikacija, kiek jų patiria reguliariai nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai.

Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1222-9 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad nepažeidžiant šio kodekso nuostatų, saugančių namų darbuotojus (angl. *homeworkers*), taikymo, nuotolinis darbas (angl. *teleworking*) reiškia bet kokią darbo organizavimo formą, kurioje darbas, kuris taip pat galėjo būti atliktas darbdavio patalpose yra vykdomas už šių patalpų ribų, naudojantis informacinėmis ir ryšių technologijomis. Be to, nuotolinio darbo pobūdis yra nustatomas kolektyvine sutartimi, o jei to nėra, darbdavio lokalinio teisės aktu, pasikonsultavus su socialiniu ir ekonominiu komitetu. Taip pat pabrėžiama, kad nesant kolektyvinės sutarties ar lokalinio teisės akto, darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl nuotolinio darbo, ir šį susitarimą įforminti.<sup>41</sup> Taigi, Prancūzijos nuotolinio darbo sampratoje yra išskiriamos dvi nuotolinio darbo rūšys. Viena susijusi su namudiniu darbu, o kita su nuotoliniu darbu naudojantis informacinėmis ir komunikacinėmis

---

2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

<sup>41</sup> Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.

technologijomis. Tad šioje sampratoje įvardinti nuotolinio darbo elementai naudojančios komunikacines ir informacines technologijas atitinka numatytus Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo, išskyrus reguliarumą. Taip pat išskirtinai yra nurodoma, kad nuotolinis darbas gali būti įtvirtinamas ne tik dvišaliu susitarimu su darbuotoju, bet ir kolektyvine sutartimi ar vidiniu darbdavio teisės aktu. Pavyzdžiui, įtvirtinant nuotolinio darbo tvarkos aprašą pagal kurį darbuotojai nesudarę papildomų susitarimų, apraše numatytomis taisyklėmis galėtų naudotis nuotolinio darbo institutu.

Rumunijos Respublikos įstatymo dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 2 straipsnio a) punktas nurodo, kad nuotolinis darbas (angl. *teleworking*) yra darbo organizavimo forma, kai darbuotojas savanoriškai ir reguliariai bent dieną per mėnesį darbą pagal savo pareigybę atlieka kitose nei darbdavio patalpose naudodamasis informacines ir komunikacines technologijas<sup>42</sup>. Rumunijos Respublikos reguliavime yra unikaliai išskiriama, kas yra laikoma reguliarumu t. y. bent 1 diena per mėnesį dirbant nuotoliniu būdu. Kiti sampratos elementai atitinka tiek Prancūzijos Respublikos, tiek Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime numatytą nuotolinio darbo sampratą.

Vengrijos Respublikoje nuotolinis darbas (angl. *teleworking*) reiškia reguliariai atliekamas funkcijas kitoje nei darbdavio patalpos vietoje, naudojant kompiuterį ar kitas informacines technologijas, kur galutinis produktas yra pristatomas elektroniniu būdu<sup>43</sup>. Galima pastebėti, kad tokia samprata yra gana ribota ir tik iš dalies perkelia Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrąjį susitarimą dėl teledarbo. Tiek darbo priemonės apsiriboja tik informacines technologijas neįtraukiant komunikacinių, tiek pats darbo rezultatas pristatomas tik elektroniniu būdu. Taip pat pastebėtina, kad vertime į anglų kalbą yra vartojamas Europoje būdingas nuotolinio darbo terminas „teleworking“.

Galima daryti išvadą, kad Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl nuotolinio darbo apima tris pagrindinius nuotolinio darbo teorijose įtvirtintus elementus – darbo atlikimo vietą, informacines ir komunikacines technologijas bei reguliarumą. Tačiau ne kiekvienoje Europos Sąjungos valstybėje įtvirtintoje sampratoje šie visi elementai yra įtvirtinti, arba aiškiai nėra nurodyta, kaip jie turėtų būti interpretuojami konkrečiau reguliavimo atveju (pavyzdžiui, reguliarumas).

---

<sup>42</sup> Rumunijos Respublikos įstatymas dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: < <https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.

<sup>43</sup> Vengrijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf>>.

### 1.3. Nuotolinio darbo samprata Lietuvos Respublikos darbo teisėje

Įvertinus nuotolinio darbo sampratą Europos Sąjungos darbo teisės reguliavimo lygmeniu, svarbu iširti, kaip nuotolinis darbas buvo ir yra reglamentuotas Lietuvos Respublikos darbo teisėje bei kaip koreliuoja su Europos Sąjungos darbo teisėje bei kai kurių Europos Sąjungos valstybių nacionaliniu nuotolinio darbo reglamentavimu.

Lietuvos Respublikoje nuotolinis darbas pirmą kartą buvo įtvirtintas 2010 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymu, kurio 7 straipsnyje įtvirtinta, jog 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 115 straipsnis yra išdėstomas nauja redakcija taip: nuotolinio darbo (angl. *teleworking*<sup>44</sup>) sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų darbuotojas atliks kitose negu darbovietė darbuotojui priimtinosiose vietose. Nuotolinio darbo sutarties ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys.<sup>45</sup> Atitinkamai pakeisto<sup>46</sup> 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ Nuotolinio darbo sutarties ypatumų aprašo 1 punktą numatė, kad nuotolinio darbo sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų darbuotojas atliks kitose darbuotojui priimtinosiose vietose ne darbovietėje. Nuotolinio darbo sutartis gali būti sudaryta šalių susitarimu, kai darbuotojas priimamas į darbą (sudarant nuotolinio darbo sutartį), taip pat vėliau (pakeičiant jau sudarytą darbo sutartį).<sup>47</sup>

Visų pirma, iki įsigaliojant naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, nuotolinio darbo sampratoje nurodoma, kad nuotolinis darbas yra įforminamas nuotolinio darbo sutartimi. Taip yra aiškiai išskiriama nuotolinio darbo sutarties rūšis, o ne pats darbo pobūdis, kaip tai numatyta naujam Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Antra, įtvirtinta galimybė nuotoliniu būdu atlikti ne visas darbo funkcijas, o tik jų dalį, kitą dalį atliekant įprastai. Ir trečia, darbo atlikimo vieta nėra apribojama darbuotojo namais. Darbas gali būti atliekamas bet kurioje (įskaitant darbuotojo namus) darbuotojui priimtinoje vietoje,

---

<sup>44</sup> Vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės aplinkos apsaugos ir darbo ministerijos 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso vertimu į anglų kalbą [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.391384/>>.

<sup>45</sup> 2010 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymas, *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 81-4221.

<sup>46</sup> Nuotolinio darbo sutarties ypatumų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1094, *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 81-3690.

<sup>47</sup> *Ibid.*

išskyrus darbovietę. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad lyginant šią sampratą su pirmine<sup>48</sup>, pasikeitė ir nuotolinio darbo sąvokos vertimas į anglų kalbą – iš „homework“ į „telework“ vertimas. Tam įtakos galėjo turėti tai, jog Lietuva 2004 m. gegužės 1 d. įstojo į Europos Sąjungą. Atitinkamai, nors ir rekomendacinio pobūdžio, tačiau galiojantis tapo Europos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl teledarbo<sup>49</sup>. Nors pačioje sampratoje būtinas tokios rūšies nuotolinio darbo elementas – informacinių ir komunikacinių priemonių naudojimas nėra įvardintas.

Kitas nuotolinio darbo sampratos pokytis įvyko 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui. Pagal Darbo kodekso 52 straipsnio 1 dalį nuotolinis darbas (angl. *remote work*<sup>50</sup>) yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas). T. Bagdanskis, V. Mačiulaitis bei M. Mikalopas išskiria tris esminius nuotolinio darbo požymius: pirma, darbo atlikimas ne darbovietėje, o šalių susitaroje vietoje ir naudojant informacines technologijas (teledarbas), antra, reguliarumas, kuris reiškia, jog tokiu būdu darbas atliekamas ne epizodiškai, ir trečia – nuotolinio darbo tvarkos nustatymas<sup>51</sup>. Autoriai taip pat pabrėžia, kad svarbu jog ne visada būtina susitarti dėl konkrečios darbo atlikimo vietos, kadangi ji gali kisti arba būti ne viena<sup>52</sup>. Taip pat sampratoje yra išskiriamas dviejų rūšių nuotolinis darbas – tiek naudojant informacines ir komunikacines priemones, tiek ir jų nenaudojant, bet ir paprastą ne intelektualinę darbą atliekant namuose ar kitose vietose, kaip tai yra įtvirtinta Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“<sup>53</sup>. Namudinis darbas taip pat buvo įtvirtintas ir 2010 m. Lietuvoje galiojusioje nuotolinio darbo sampratoje.

---

<sup>48</sup> Vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės aplinkos apsaugos ir darbo ministerijos 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso vertimu į anglų kalbą [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/DarboKodeksasEN.pdf>>.

<sup>49</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

<sup>50</sup> Vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės aplinkos apsaugos ir darbo ministerijos 2017 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso vertimu į anglų kalbą [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-k3id7tf7e>>.

<sup>51</sup> BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS, V. ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 118.

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“ (ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą <



T. Davulis pabrėžia, kad naujojo Darbo kodekso naujove laikytina tai, kad darbas namuose ar kitoje vietoje nebeįvardijamas kaip darbo sutarties rūšis. Šalys gali susitarti, kad darbas nuolat ar laikinai bus atliekamas ne darbovietėje, bet vien dėl šio fakto sutartis tarp darbuotojo ir darbdavio netampa ypatinga, – keičiasi tik paties darbo atlikimo būdas, nes jis organizuojamas kitokia forma.<sup>54</sup> Be to nurodo, kad tokiu reglamentavimu siekiama paprastesnio darbo santykio pokyčio į lankstesnę ir paprastai darbuotojui priimtinesnę darbo formą.<sup>55</sup> Tokia nuostata, kad nuotolinis darbas yra ne atskira darbo sutarties rūšis, o darbo atlikimo forma arba organizavimo būdas atitinka tiek Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime, tiek Prancūzijos, Rumunijos ir Vengrijos nuotolinio darbo teisės aktuose įtvirtintas sampratas.

Lietuvos Respublikos nuotolinio darbo sampratoje taip pat atsiranda ir papildoma sąlyga – nuotolinio darbo atlikimo nuolatinumo elementas. Toks nuotolinio darbo bruožas atitinka Europos Sąjungos darbo teisę. Taip pat yra numatytas tiek Vengrijoje, tiek Rumunijoje. Nors Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo nebuvo nurodyta koks periodas laikomas reguliarumu, tai buvo palikta nuspręsti valstybėms narėms. Pavyzdžiui, Rumunijoje reguliarumas reiškia bent 1 dieną per mėnesį. Nors nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, nei doktrinoje nėra įvardinta konkrečiai, kaip tai reikėtų interpretuoti Lietuvoje, tačiau analizuojant Darbo kodekso 52 straipsnį sistemiškai, reguliarumas galėtų reikšti bent 1/5 darbuotojo darbo laiko normos.

Nuotolinį darbą svarbu atskirti nuo kitų panašių teisinių santykių pagal du elementus – teisinių santykių rūšį bei darbo atlikimą kitoje nei darbovietė vietoje. Nors Lietuvos Respublikos reguliavime nėra papildomai įtvirtinta, doktrinoje<sup>56</sup> yra nurodoma, kad nuotoliniai darbuotojai gali būti suskirstyti į dvi grupes – darbuotojai ir savarankiškai dirbantys asmenys. Taigi, pagrindinis skirtumas yra teisinių santykių rūšis – su darbuotojais yra sudaromos darbo sutartys, o su savarankiškai dirbančiais asmenimis civilinio pobūdžio sutartys. Tad Darbo kodekse numatyto nuotolinio darbo samprata apima tik darbuotojus su kuriais yra sudarytos darbo sutartys, o savarankiškai dirbantiems asmenims, kurie faktiškai dirba nuotoliniu būdu, šis reguliavimas nėra taikomas. Tokia nuostata atitinka ir Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo įtvirtintą sampratą.

Kaip minėta, nuotolinį darbą taip pat svarbu atskirti nuo panašių teisinių santykių pagal darbo funkcijų atlikimo vietą. Visų pirma, nuo nuolatinio darbo kitoje vietoje t.y.

---

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)>.

<sup>54</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 204.

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> BAGDANSKIS, T., USONIS, J. *Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law*. *Jurisprudencija*, 2011, 18(2), p. 602.

kitame rajone, mieste ar valstybėje. Antra, nuo darbo susijusio su važinėjimu arba atliekamu kelionėje. Ir trečia, nuo siuntimo į komandiruotes. Nuo visų šių darbo santykių aplinkybių nuotolinis darbas išsiskiria tuo, kad darbuotojas savanoriškai apsisprendžia dirbti namuose ar kitoje vietoje ir tai nėra susiję su darbdavio poreikiais, kad darbuotojas atliktų darbo funkciją konkrečioje vietoje.<sup>57</sup> Tuo tarpu komandiruotės, darbas susijęs su važinėjimu ar darbo atlikimas kitoje vietoje yra tiesiogiai susijęs su darbdavio poreikiais. Tokiu atveju, ne tik kad darbuotojas negali pasirinkti kur atlikti darbą, bet pats darbo atlikimas būtent yra susijęs su konkrečia vieta, kur darbo funkcijas turi atlikti darbuotojas, o nuotolinio darbo atveju ne.

Apibendrinant galima teigti, kad istorinėje perspektyvoje Lietuvos Respublikos nuotolinio darbo sampratai įtakos turėjo tiek Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl namudinio darbo, tiek Europos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl teledarbo. Nors tiek prieš tai galiojusiuose, tiek dabar galiojančiuose teisės aktuose nuotolinis darbas yra įvardinamas ta pačia sąvoka lietuviškai „nuotolinis darbas“, šio instituto vertimas į anglų kalbą kito atsižvelgiant į pačio instituto sampratos elementų pokyčius. Pirmiausia buvo įvardinta – „teleworking“, o dabar galiojančio teisės akto vertime – „remote work“. Tad šiuo metu galiojanti nuotolinio darbo samprata apima dvi nuotolinio darbo rūšis – namudinį (angl. *homework*) darbą bei nuotolinį darbą (angl. *telework*), todėl Darbo kodekso vertime į anglų kalbą šios abi rūšys yra įvardinamos bendra sąvoka – „remote work“.

---

<sup>57</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 204.

## 2. SUSITARIMO DĖL NUOTOLINIO DARBO TURINYS

Atsižvelgiant į nuotolinio darbo sampratos analizę, nuotolinis darbas yra laikomas lankstaus darbo atlikimo būdu, o ne atskira darbo sutarties rūšimi. Nepaisant to, ne visi įprastam darbui taikomi elementai gali būti vienodai pritaikyti ir nuotoliniams darbuotojams dėl darbo pareigų atlikimo ne darbdavio patalpose. Todėl toliau analizuojama darbo priemonių, pavaldumo darbdaviui, darbo laiko, darbovietės tvarkos laikymosi, darbuotojo privatumo ir asmens duomenų apsaugos bei darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugos elementų ypatumai darbą atliekant nuotoliniu būdu.

### 2.1. Darbo priemonės

Nors darbą atliekant įprastai darbdavys privalo suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones, atliekant darbą nuotoliniu būdu darbo priemonių aprūpinimo klausimas nėra absoliučiai imperatyvus ir yra darbuotojo ir darbdavio susitarimo dalis.

Europos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 7 straipsnyje įtvirtinta, kad visi klausimai dėl darbo priemonių, atsakomybės ir išlaidų yra aiškiai nustatomi prieš pradėdant darbą<sup>58</sup>. Tokia nuostata darbuotojui suteikia aiškumo ir užtikrintumo bei apsaugo, kad darbuotojui netektų daugiau išlaidų, dėl kitokio darbo organizavimo, nei jis tikėjosi. Tas pats straipsnis reglamentuoja, kad pagrindinė taisyklė yra ta, jog darbdavys yra atsakingas už priemonių, reikalingų reguliariam nuotoliniam darbui suteikimą, įdiegimą ir priežiūrą, nebent darbuotojas naudoja savo priemones<sup>59</sup>. Tiriant tai, reikia atkreipti dėmesį į du dalykus: pirma, yra pabrėžiama, kad išlaidų kompensavimas yra skirtas toms priemonėms, kurios būtų skirtos reguliariam naudojimui. Pavyzdžiui, nešiojamas kompiuteris, planšetinis kompiuteris ir / ar išmanus telefonas. Antra, darbuotojas gali naudoti savo priemones. Tai reiškia, kad tokiu atveju darbuotojui nebūtų padengiamos išlaidos t. y. darbuotojas naudotų, pavyzdžiui, savo jau turimą nešiojamą kompiuterį, planšetinį kompiuterį ir / ar išmanųjį telefoną. Darbo autorės nuomone, galimas ir tarpinis variantas, kai darbuotojui, kuris naudoja savo priemones, galėtų būti numatyta kompensacija už darbo priemonių nusidėvėjimą.

Dar vienas Europos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 7 straipsnyje įtvirtintas ypatumas yra tiesiogiai su darbu susijusių išlaidų, ypač

---

<sup>58</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

<sup>59</sup> *Ibid.*

komunikacinių, kompensavimas ar padengimas tuo atveju, kai darbas yra atliekamas reguliariai<sup>60</sup>. Vėlgi yra svarbus nuotolinio darbo atlikimas periodiškai. Tokių išlaidų pavyzdžiu galėtų būti interneto arba mobilaus ryšio sąskaitų padengimas, mokamų bendravimo platformų, programų ar programėlių mokesčiai. Suprantama, kad atsitiktiniais nuotolinio darbo atvejais darbuotojui nesukelia tiek išlaidų, kiek tuo atveju, kai nuotolinis darbas yra atliekamas, pavyzdžiui, visą darbo laiką nuolat.

Galiausiai, Europos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 7 straipsnis numato, kad darbdavys turi suteikti tinkamą techninę pagalbą, būtent darbdavys yra atsakingas pagal nacionalinę teisęje įtvirtintą reguliavimą už darbo priemonių praradimą, sugadinimą ir darbuotojo naudojamus duomenis<sup>61</sup>. Nepaisant to, darbuotojui yra keliamas reikalavimas tinkamai rūpintis suteiktomis priemonėmis ir nerinkti ar nedisponuoti nelegaliais duomenimis internete. Analizuojamos nuostatos numato pareigas abiem darbo sutarties šalims – tiek darbdaviui rūpintis darbuotojo naudojamomis priemonėmis, teikti jam techninę pagalbą ir padėti užtikrinti sklandų darbą, tiek darbuotojo – tinkamai ir rūpestingai naudotis suteikiamomis priemonėmis, nepiktnaudžiauti savo darbo pareigomis ir nevykdyti teisei priešingos veikos, pavyzdžiui, laikytis duomenų rinkimo principų, nepažeisti autorių teisių, nesinaudoti nelegalia programine įranga.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalį skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomos darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės. Ši nuostata iš dalies atitinka Europos Sąjungoje įtvirtintą reguliavimą t. y. tiek Lietuvos Respublikos reguliavime, tiek Europos sąjungos prieš organizuojant darbą nuotoliniu būdu svarbu aptarti darbo priemonių suteikimo ir jomis naudojimosi, atsakomybės tvarką. Tačiau Lietuvos Respublikoje įtvirtintas reguliavimas nuo Europos Sąjungos reguliavimo skiriasi tuo kad, Europos Socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo<sup>62</sup> nėra tiesiogiai įtvirtintas reikalavimas šiuos klausimus susitarti raštu, o svarbu tik tai, kad jie būtų aptarti prieš tokią darbo organizavimo pradžia. Visgi, šių klausimų neaptarus raštu, kilus ginčui būtų sunku įrodyti tiek darbdaviui, tiek darbuotojui dėl ko buvo susitarta, o dėl ko ne.

Nagrinėjant toliau, to paties Darbo kodekso straipsnio 4 dalis nurodo, kad jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos, o kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu. Taigi,

---

<sup>60</sup> *Ibid.*

<sup>61</sup> *Ibid.*

<sup>62</sup> *Ibid.*

tuo atveju, kai darbuotojas dirba ne darbdavio patalpose, darbdaviui sumažėja darbuotojo darbo vietos bei darbo priemonių išlaidos. Todėl teisinis reguliavimas užtikrina mechanizmą, kad darbuotojui netektų papildoma mokestinė našta dėl jo pasirinkimo darbą atlikti nuotoliniu būdu.

Nors šios išlaidos yra susijusios su darbo santykiais, tai nėra darbdaviui darbuotojo suteikiama nauda. Atsižvelgiant į tai ir remiantis Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų įstatymo<sup>63</sup> 17 straipsnio 1 dalies 5 punktu<sup>64</sup>, darbdaviui yra suteikiama mokestinė lengvata išlaidų dėl nuotolinio darbo kompensavimui. Tokiu būdu yra užtikrinama ne papildoma mokestinė našta, o reali galimybė darbo santykius organizuoti lanksčiau. Nors darbdavys su darbuotoju ir gali susitarti, kad tokios išlaidos jau yra įskačiuotos į darbo užmokestį, kompensacijos neįskaičiavimas į darbo užmokestį, kuris yra apmokestinamas ne tik gyventojų pajamų mokesčių, bet ir socialinio draudimo įmokomis, suteikia galimybę darbdaviui sutaupyti. Lyginant šias dvi nuostatas su Europos Sąjungos reguliavimu, Lietuvoje nėra įtvirtintos konkrečios išlaidų kompensavimo rūšys, kaip tą numato Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl teledarbo (darbo priemonės bei tiesiogiai su darbu susijusios išlaidos). Taip pat, nors Lietuvos Respublikos nuotolinio darbo sampratoje yra įtvirtintas reguliarumo elementas, tačiau jis nėra papildomai pakartojamas dalyje dėl išlaidų darbuotojui kompensavimo.

Lyginant tai su Prancūzijos<sup>65</sup> bei Vengrijos<sup>66</sup> Respublikose numatytu nuotolinio darbo reguliavimu – nuostatos dėl priemonių kompensavimo išvis nėra numatytos. Tuo tarpu Rumunijos Respublikos įstatymo dėl nuotolinio darbo<sup>67</sup> 5 straipsnio 2 dalies f) ir j) punktai numato, kad darbo sutartyje su nuotoliniu darbuotoju papildomai turi būti susitarta: pirma, darbdavio pareiga nuotoliniam darbuotojui užtikrinti reikalingų priemonių transportavimą į jo darbo vietą ir atgal bei antra, sąlygas, kurioms esant darbdavys padengia su nuotoliniu darbu susijusias išlaidas. Tad priešingai nei Lietuvos Respublikos

---

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085.

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos įstatymuose arba kituose teisės aktuose nustatyto dydžio kompensacijos, įskaitant teisės aktuose nustatytas tiesiogines išmokas pajamų lygiui palaikyti, taip pat kompensacijos, kurių dydžiai nenustatyti, tačiau mokėjimas reglamentuotas Lietuvos Respublikos įstatymuose ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimuose, įskaitant kompensacijas už autorių arba gretutinių teisių pažeidimą, išskyrus kompensacijas, mokamas gyventojui, kai nutraukiama darbo sutartis ar jos esmę atitinkanti sutartis, ir pinigines kompensacijas už nepanaudotas atostogas.

<sup>65</sup> Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.

<sup>66</sup> Vengrijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Lab.or.Code.2018.pdf>>.

<sup>67</sup> Rumunijos Respublikos įstatymas dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.

reguliavime, Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo bei kitose Europos Sąjungos valstybėse nėra numatyto privalomo darbuotojo išlaidų kompensavimo.

Išlaidų kompensavimo klausimo susitarime neaptarus, darbuotojas galėtų kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir pateikus konkrečius įrodymus reikalauti tokias išlaidas atlyginti, net jei nuotolinis darbas buvo atliekamas ne reguliariai, o atsitiktinai. Pavyzdžiui, Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. liepos 16 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 2A-1346-259/2015 byloje buvo nagrinėjamas ginčas, kur vienas iš darbuotojo reikalavimų buvo atlyginti neva jo darbo vietos įsirengimo išlaidas. Kauno apygardos teismas išaiškino, kad nei sudarant darbo sutartį, nei kitokia forma darbuotojas ir darbdavys nėra susitarę, kad darbuotojas privalo įrengti savo darbo vietą, o darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbo vietos įrengimo išlaidas, todėl darbuotojo reikalavimas atmestinas.<sup>68</sup>

Galima daryti išvadą, kad praktiškai darbuotojas ir darbdavys susitarime dėl nuotolinio darbo gali susitarti tiek, kad papildomos išlaidos nėra atlyginamos, tiek tokių išlaidų atlyginimo tvarką, dydžius, reguliarumą. Šio klausimo neaptarus darbdaviui kyla rizika, kad darbuotojas vėliau gali pareikalauti išlaidas atlyginti. Siūlytina Lietuvos Respublikos darbo kodekse 52 straipsnio 4 dalyje numatytą privalomą darbo priemonių atlyginimą pakeisti į dispozityvų – šalių pasirinkimu.

## **2.2. Darbuotojo atskaitingumas darbdaviui**

Darbo santykių atlikimas nuotoliniu būdu nereiškia, kad darbuotojas gali veikti visiškai laisvai. Nepaisant to, kad darbuotojas savo laiką dažniausiai planuoja pats, darbdavys gali nustatyti procedūrą, pagal kurią darbuotojas tam tikru periodiškumu turi atsiskaityti darbdaviui.

Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 3 straipsnis įtvirtina, kad teledarbo ypatumai reikalauja papildomos rašytinės informacijos, tokios kaip departamentas, kuriam darbuotojas priklauso, jo tiesioginis vadovas, ar kitas asmuo, kuriam galima užduoti profesinius ar asmeninius klausimus, pateikti ataskaitas<sup>69</sup>. Toks darbo santykių elementas nors ir yra išskirtinai susijęs su nuotoliniu darbu, tačiau yra

<sup>68</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje E. R. Z. v. Seesam Insurance AS Lietuvos filialas, Nr. 2A-1346-259/2015.

<sup>69</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

neatskiriama ir įprasto darbo dalis. Šiuo atveju skiriasi tik informacijos pateikimo forma. Dažniausiai darbą atliekant įprastai, darbuotojas vos tik atėjęs pirmą dieną yra supažindamas su savo skyriaus kolegomis, tiesioginiu vadovu, o tiesioginis vadovas nurodo jam priimtinus atliktų darbų pristatymo rezultatus. Nuotolinio darbo atveju, nesant galimybės darbuotojui fiziškai susipažinti su savo departamentu, kolegomis bei vadovu, tokios informacijos užtikrinimas yra įtvirtintas reikalavimu pateikti ją rašytine forma.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta beveik analogiška nuostata, išskyrus tai, kad susitarime dėl nuotolinio darbo papildomai reikalaujama numatyti atsiskaitymo tvarką. Darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad susitarime nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka. Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1222-9 straipsnio II dalies 3 punktas taip pat numato, kad susitarime turi būti numatyta darbo krūvio reguliavimo procedūra<sup>70</sup>. Rumunijos Respublikos įstatymo dėl nuotolio darbo reguliavimo 5 straipsnio 2 dalies d) punktas įtvirtina, kad turi būti nurodyta tvarka pagal kurią darbdavys turi teisę tikrinti nuotolinio darbuotojo darbą ir jį kontroliuoti<sup>71</sup>. Vengrijos Respublikos kodekso 196 skirsnio 3 dalies a) punktas taip pat numato, kad turi būti susitarta dėl darbdavio atliekamų patikrinimų<sup>72</sup>.

Darbuotojui piktnaudžiaujant mažesne darbdavio kontrole, kilus ginčui darbdaviui tektų įrodinėti bendrovėje įprastą atsiskaitymo už darbo rezultatus formą. O jei nuotoliniams darbuotojams ji taikoma kitokia, įrodyti tektų, kad darbuotojui tai buvo aiškiai nurodyta ir kad darbuotojas tokios tvarkos laikėsi. Todėl informacijos pateikimas raštu tokiu atveju ne tik atlieka darbuotojo informavimo funkciją, bet ir galėtų apsaugoti darbdavį kilus ginčui dėl darbuotojo darbo pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

Analizuojant tai, svarbu atsižvelgti koku būdu yra perduodamas darbo rezultatas darbdaviui. Doktrinoje<sup>73</sup> išskiriama, kad darbuotojas gali atlikti darbinės funkcijas savo darbo rezultata darbdaviui perduodamas (ar užtikrindamas darbo funkcijos atlikimo tęstinumą) tiek periodiškai, (pavyzdžiui, perduodamas pagamintą produkciją), tiek ir nepertraukiamai (pavyzdžiui, teikdamas telefonijos paslaugas, atlikdamas darbo funkcijas

---

<sup>70</sup> Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.

<sup>71</sup> Rumunijos Respublikos įstatymas dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.

<sup>72</sup> Vengrijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Lab.or.Code.2018.pdf>>.

<sup>73</sup> BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS, V. ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 118.

naudojant informacines technologijas ir pan.). Darbdavys gali numatyti, kad darbuotojas turi teikti ataskaitas kiekvieną dieną, kiekvieną savaitę ar mėnesį. Reikia atsižvelgti ir į tai, kokia atsiskaitymo už atliktus darbus praktika galioja bendrovėje. Svarbu, kad ataskaitų teikimas netaptų kaip papildoma našta, kuri iškreiptų nuotolinio darbo tikslą darbo santykius organizuoti lanksčiau. Bet kuriuo atveju, numačius atskaitingumo tvarką, net jei ji ir realiai nebus įgyvendinama, yra užtikrinama didesnė darbdavio apsauga kilus ginčui tuo atveju, jei darbuotojas piktnaudžiautų ir neatliktų savo darbo funkcijų.

Taigi, siekiant neiškreipti nuotolinio darbo lankstumo, bet tuo pačiu užtikrinti darbdavio interesus, susitarime galima numatyti, jog darbuotojas turi atsiskaityti už atliktus darbo rezultatus tik darbdaviui pareikalavus. Atitinkamu atveju, jei darbuotojas piktnaudžiautų savo teisėmis tokį susitarimą būtų galima modifikuoti ir nurodyti darbuotojui periodiškumą, kuriuo turi teikti ataskaitas.

### **2.3. Darbo laiko apskaita ir darbovietės tvarkos laikymasis**

Nepaisant darbo santykių lankstumo, ir nuotoliniai darbuotojai turi tvarkyti savo darbo laiko apskaitą. Dažna problema ta, kad dirbant nuotoliniu būdu asmeninis gyvenimas persipina su profesiniu, pailgėja darbo valandos, dirbama nukrypstant nuo įprasto darbo grafiko<sup>74</sup>. Taip pat, nors darbas yra atliekamas ne darbdavio patalpose, darbuotojui su tam tikromis išimtis vis tiek gali būti taikomos bendrovės darbo tvarkos taisyklės ir kiti vidiniai teisės aktai.

Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 9 straipsnyje numatyta, kad darbuotojas savo darbo laiką organizuoja pats vadovaudamasis šiuo susitarimu, kolektyvine sutartimi ir bendrovės taisyklėmis<sup>75</sup>. Nors galimybė darbdaviui sekti darbuotojo darbo laiką nuotoliniu būdu egzistuoja, tai ne tik sunkiai įgyvendinama atsižvelgiant į privatumo bei asmens duomenų apsaugą, bet ir papildoma našta darbdaviui. Be to, darbuotojo galimybė savo darbo laiką organizuoti pačiam suteikia daugiau lankstumo. Pagal Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 9 straipsnį darbo krūvis ir veiklos standartai turi būti tokie patys kaip ir darbuotojams dirbantiems įprastai darbdavio patalpose. Analizuojant tai tampa aišku, kad darbas

---

<sup>74</sup> Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaita Teledarbas ir ITK mobilus darbas: Lankstūs darbo santykiai skaitmeniniame amžiuje (Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 17 d.] Prieiga per internetą: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf)>.

<sup>75</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.



nuotoliniu būdu turi būti organizuojamas tokiomis pačiomis, sąlygomis kaip ir darbas darbdavio patalpose, ir nuotoliniam darbuotojui negalima sudaryti didesnio krūvio, nei kad tenka darbovietės patalpose dirbantiems darbuotojams.

Tokia pati nuostata kaip ir Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo įtvirtinta ir Darbo kodekso 52 straipsnio 5 dalyje. Ši norma nurodo, kad nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbtas laikas apskaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka. Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų. Tai reiškia, jog darbuotojas nepaisant savarankiškumo, negali dirbti daugiau nei vidutiniškai 48 valandas per savaitę įskaitant viršvalandžius arba 60 valandų įskaitant papildomą darbą bei turi ilsėtis mažiausiai po 11 valandų tarp darbo dienų bei 35 valandas kiekvieną 7 dienų laikotarpį. Tai įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 112 bei 120 straipsniuose, kurie įgyvendina 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų<sup>76</sup>. Anot T. Davulio, darbdavys negali būti traukiamas atsakomybėn, jei darbuotojas pats šių reikalavimų nesilaiko. Vis dėl to, darbdaviui kyla pareiga tinkamai informuoti apie tokius reikalavimus ir padėti darbuotojui jų laikytis.<sup>77</sup>

Atsižvelgiant į tai, kad dirbant nuotoliniu būdu faktiškai persipina profesinis ir asmeninis gyvenimas, siekiant išvengti nesusipratimų ir papildomų sąnaudų, darbdavys ir darbuotojas turėtų susitarti, kad darbas nebūtų atliekamas naktį, švenčių ar poilsio dienomis ar nebūtų dirbami viršvalandžiai be darbdavio pavedimo. Taip būtų užtikrinama ne tik darbdavio interesai, bet ir papildomai išlaikytas darbuotojo darbo dienos ritmas. To nesusitarus kilus ginčui darbuotojas gali reikalauti tokį laiką papildomai apmokėti<sup>78</sup>. Nors Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje ir yra išaiškinta, kad viršvalandiniai darbai dirbami darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia. Darbuotojo buvimas darbe, viršijantis jam nustatytą darbo laiko trukmę, nors galbūt ir susijęs su darbo funkcijų vykdymu, savaime nereiškia viršvalandinio darbo, jeigu taip elgiamasi nesant darbdavio nurodymo, be jo žinios ar leidimo. Tokiu atveju neatsiranda darbdavio pareigos apmokėti už tokį buvimą darbo vietoje kaip už viršvalandinį darbą. Norėdamas dirbti ilgesnes darbo valandas arba matydamas, jog šalių sutartas darbo laikas nėra pakankamas darbo funkcijoms įvykdyti, darbuotojas gali inicijuoti darbo sąlygų pakeitimą arba atsisakyti dirbti faktinės padėties neatitinkančiomis sąlygomis, tačiau neturi teisės savo nuožiūra

---

<sup>76</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OL 2003, L299*, p. 381-391.

<sup>77</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 205.

<sup>78</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje E. R. Z. v. Seesam Insurance AS Lietuvos filialas, Nr. 2A-1346-259/2015.

dirbti ilgiau ar nesilaikydamas nustatytų darbo sąlygų ir vėliau reikšti darbdaviui pretenzijas.<sup>79</sup>

Be to, jei darbuotojas nedirba pagal darbovietėje numatytą darbo grafiką, o savo darbo laiką skirsto pats, darbdaviui gali būti sunku su darbuotoju susisiekti. Pavyzdžiui, darbuotojas gali darbo funkcijas vykdyti tiek prieš darbovietėje nustatytą darbo laiko pradžią, tiek po darbo laiko pradžios. Siekiant išlaikyti nuotolinio darbo lankstumą ir darbuotojo autonomiją planuoti savo darbo laiką, galima numatyti tik tam tikrus laikus, kada darbuotojas turi būti pasiekiamas darbdaviui, o kitą laiką planuoti derinant prie savo asmeninių poreikių.

Lyginant šį reguliavimą su kitomis Europos sąjungos valstybėmis reguliavimas panašus. Rumunijos Respublikos įstatymo dėl nuotolinio darbo reguliavimo 5 straipsnio 2 dalies e) punktas įtvirtina, kad turi būti susitarta dėl tvarkos kaip darbuotojas žymės savo darbo laiko apskaitą<sup>80</sup>. O Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1222-9 straipsnio II dalies 3 punktas nurodo, kad turi būti susitarta dėl procedūros kaip bus kontroliuojamas darbo laikas<sup>81</sup>. Tuo tarpu Vengrijos Respublikoje nuotolinių darbuotojų darbo laiko apskaitos bei darbo tvarkos taisyklių laikymasis nėra reglamentuotas<sup>82</sup>.

Doktrinoje yra įtvirtinta papildoma rekomendacija susitarti kokia apimti darbuotojui bus taikomos vidiniuose teisės aktuose numatytos taisyklės. Pabrėžiama, kad pagal turinį ne visi reikalavimai, pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklių, gali būti taikomi ne darbovietėje dirbančiam asmeniui.<sup>83</sup> Tačiau tik kai kurie aspektai, pavyzdžiui, darbo laiko režimas, pietų pertraukos laikas, atostogų suteikimo, komandiruočių tvarka, gali būti taikomi vienodai kaip ir kitiems darbuotojams. Kyla klausimas, ar to susitarime dėl nuotolinio darbo neaptarus gali kilti neigiamų pasekmių darbdaviui ar darbuotojui. Manoma, kad tokio elemento įtraukimas atliktų informacinę funkciją ir suteiktų daugiau aiškumo darbuotojui. To neaptarus, darbdaviui svarbu užtikrinti darbuotojui galimybę nuolat bendradarbiauti ir gauti atsakymus į kilusius klausimus dėl darbo tvarkos laikymosi. Kilus ginčui, ir

---

<sup>79</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje J. P v. Uždarajai akcinė bendrovė draudimo kompanija „PZU Lietuva“, Nr. 3K-3-328/2011.

<sup>80</sup> Rumunijos Respublikos įstatymas dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.

<sup>81</sup> Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.

<sup>82</sup> Vengrijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Lab.or.Code.2018.pdf>>.

<sup>83</sup> BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS, V. ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 119.

darbuotojui nesilaikius atitinkamos vidinės darbdavio tvarkos, darbdavys turėtų įrodyti, jog darbuotojas negalėjo nesuprasti, jog ir jam privalu laikytis atitinkamos taisyklės.

Galima daryti išvadą, jog darbuotojo galimybė savo darbo laiką tvarkyti pačiam suteikia darbo santykiams lankstumo, tačiau gali sukelti nepatogumų darbdaviui. Todėl svarbu arba numatyti, kad darbuotojas turi laikytis bendrovėje nustatyto darbo laiko režimo, arba susitarti laiko intervalus, kada darbuotojas turi būti pasiekiamas. Siekiant užkirsti kelią ginčams, siūlytina Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 5 dalį papildyti nuostata, kad darbuotojas negali dirbti nukrypdamas nuo įprasto darbo laiko režimo, jei nesusitarta kitaip.

#### **2.4. Darbuotojo asmens duomenų apsauga ir privatumas**

Darbą organizuojant nuotoliniu būdu ypač svarbu rasti balansą tarp darbdavio kontrolės ir darbuotojo privatumo bei asmens duomenų apsaugos. Kadangi darbdavys kasdien fiziškai nesusitinka su darbuotoju, darbuotojo kontrolė bei komunikacija yra vykdoma naudojantis informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis. Teoriškai nuotolinio darbuotojo darbo stebėjimui egzistuoja įvairios priemonės – darbuotojo darbo monitoringo programos, laikmačiai, laiko vedimo programos, bendrovės informacinių technologijų (IT) skyriaus prieigos prie darbuotojo el. pašto, interneto naršymo istorijos, duomenų bazės ar net prie socialinių tinklų. Tačiau nepaisant darbdavio galimybių stebėti darbuotojo darbo procesą, praktiškai darbdavio kontrolė turi būti užtikrinta gerbiant darbuotojo privatumą ir asmens duomenis.

Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 5 straipsnyje įtvirtinta, kad darbdavys yra atsakingas už atitinkamų priemonių užtikrinimą, ypač susijusių su programine įranga, siekiant apsaugoti nuotolinio darbuotojo naudojamus ir apdorojamus duomenis profesiniams tikslams<sup>84</sup>. Tokios priemonės gali būti išskirtos į dvi grupes – priemonės apsaugančios nuo trečiųjų šalių prieigos prie darbuotojo duomenų ir darbuotojo asmeninės apsaugos priemonės apsaugančios darbuotoją ir nuo darbdavio. Pirmos grupės priemonių pavyzdžiu galėtų būti virtualus privatus tinklas (VPN), antivirusinė programa, užkarda ir pan. Tuo tarpu darbuotojo asmeninių priemonių pavyzdžiai yra kompiuterio, el. pašto ir kitoms sistemos suteikti slaptažodžiai su galimybe juos pasikeisti, kad jų nežinotų ir bendrovės IT skyrius.

---

<sup>84</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

Kadangi darbdaviui bet kuriuo atveju tenka tvarkyti dalį darbuotojo asmens duomenų, darbdavys turi informuoti darbuotoją apie taikomą reguliavimą bei bendrovės taisykles susijusias su duomenų apsauga, o nuotolinis darbuotojas turi šių taisyklių laikytis<sup>85</sup>. Taigi, numatytos pareigos dėl asmens duomenų apsaugos yra abipusės ir reikalaujančios tiek darbdavio, tiek darbuotojo indėlio. Darbdaviui svarbu tinkamai informuoti apie bendrovėje nustatytą asmens duomenų apsaugą bei valstybėje narėje taikomą reguliavimą, o darbuotojas turi nepiktnaudžiauti savo teisėmis ir numatytos tvarkos laikytis.

Nors Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl teledarbo buvo sudarytas 2002 m. liepos 16 d., jame įtvirtinti reikalavimai dėl darbuotojo asmens duomenų tvarkymo beveik atitinka numatytus principus 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (ES) Nr. 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas)<sup>86</sup>. Taigi, visų pirma darbdavys tvarkydamas darbuotojo duomenis turi laikytis skaidrumo principo t. y. iš anksto informuoti darbuotoją apie tai, kokie duomenys, kokia apimtimi ir kaip bus tvarkomi. Pavyzdžiui, supažindinant darbuotoją su darbuotojo asmens duomenų tvarkymo tvarkos aprašu. Antra, duomenų tvarkymas turi turėti teisėtą tikslą. Tai reiškia, kad darbdavys negali tvarkyti darbuotojo duomenų dėl bet kokių tikslų ar be tikslo ir taip pat tikslas turi turėti pagrįstą pagrindą. Pavyzdžiui, darbdavys negali fiksuoti ir sisteminti darbuotojo interneto naršymo istorijos siekdamas patikrinti darbuotojo efektyvumą. Ir trečia, darbuotojo duomenų tvarkymas turi būti proporcingas t.y. darbdavys turi stengtis įgyvendinti savo teises kuo mažiau įsikišant ir pažeidžiant darbuotojo teisę į asmens duomenų apsaugą. Kiekvieną kartą turi būti vertinamos konkrečios aplinkybės ir nustatoma ar siekiamo tikslo negalima pasiekti kitomis priemonėmis, kurios leistų mažiau pažeisti darbuotojo asmens duomenų apsaugą.

Galiausiai, Europos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo 5 straipsnyje numatyta, kad darbdavys turi informuoti nuotolinį darbuotoją dėl: pirma, bet kokių draudimų naudoti IT įrangą arba įrankius, pavyzdžiui, internetą, ir antra, sankcijas dėl šių taisyklių nesilaikymo<sup>87</sup>. Nors nėra detalios nurodyta, manytina, kad draudimai

---

<sup>85</sup> *Ibid.*

<sup>86</sup> 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (ES) Nr. 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas). *OL 2016 L 119/1*, p. 1-88.

<sup>87</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

galimi tik tuo atveju, jeigu darbo priemonės suteikia darbdavys. Taip pat darbdavys gali ir leisti darbuotojui naudotis darbo priemonėmis. Ir galimas trečias variantas – neįtvirtinti darbo priemonių naudojimo t. y. nei leisti, nei drausti darbuotojui naudotis. Tokiu atveju jei darbuotojas naudojasi asmeniniais tikslais, o darbdavys tam faktiškai neprieštarauja, tai reiškia, kad darbdavys su tuo sutiko.

Taip pat pagal Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 6 straipsnį, darbdavys turi gerbti nuotolinio darbuotojo privatumą. Jei yra naudojama bet kokia monitoringo sistema, ji turi būti objektyviai proporcinga<sup>88</sup>. Darbuotojų stebėjimui užtikrinant privatumą yra taikomi tie patys – skaidrumo, teisėto tikslo ir proporcingumo principai. Papildomai svarbu, kad stebimas būtų procesas arba priemonė, prietaisas, o ne pats darbuotojas ar jo asmeniniai duomenys net ir įskaitant susijusius su darbo funkcijų atlikimu.

Nors Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika dėl darbuotojų asmens duomenų apsaugos ir privatumo dar nesusiformavo, darbuotojų asmens duomenų<sup>89</sup> bei privatumo apsauga<sup>90</sup> yra įtvirtinta ir tarptautinėje teisėje, kur darbuotojų privatumo ir komunikacijos stebėjimo klausimai yra nagrinėjami nuo 1997 m.<sup>91</sup> iki šiol<sup>92</sup>. Europos Žmogaus Teisių Teismo byloje *Bărbulescu prieš Rumuniją*<sup>93</sup> darbuotojas buvo atleistas, po to kai darbdavys stebėjo darbuotojo asmeninį socialinį tinklą ir surinko jo asmeninius susirašinėjimus kaip darbo pareigų pažeidimo įrodymus. Nors darbdavys dar prieš įdarbinant darbuotoją supažindino jį su bendrovėje numatyta tvarka, kurioje įtvirtinta, kad darbuotojams yra draudžiama asmeniniais tiksliais naudotis bet kokiomis darbo priemonėmis, įskaitant kompiuterį, internetą, spausdintuvą. Europos Žmogaus Teisių Teismas nepaisant to išaiškino, kad darbuotojas iš anksto nebuvo informuotas apie tai, kad gali būti stebimas jo susirašinėjimo turinys. Taip pat nurodė, kad darbdavio instrukcijomis negali būti visiškai paneigiamas privatus socialinis gyvenimas darbo vietoje. Taigi, nors

---

<sup>88</sup> *Ibid.*

<sup>89</sup> 2015 m. birželio 1 d. Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacija CM/Rec(2015)5 dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykiuose (Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment, adopted on 1 April 2015 by the Committee of Ministers of the Council of Europe) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą <[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a)>.

<sup>90</sup> Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.

<sup>91</sup> Pavyzdžiui, Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1997 m. birželio 25 d. sprendimas *Halford prieš Jungtinę Karalystę* byloje, Nr. 20605/92 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-58039%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-58039%22]}>)>.

<sup>92</sup> Pavyzdžiui, Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2019 m. spalio 17 d. sprendimas *López Ribalda ir kiti prieš Ispaniją* byloje, Nr. 1874/13 ir 8567/13 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <[https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-197098%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-197098%22]}>)>.

<sup>93</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2017 m. rugsėjo 5 d. sprendimas *Bărbulescu prieš Rumuniją* byloje, Nr. 61496/08 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:\[%2261496/08%22\],%22itemid%22:\[%22001-177082%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%2261496/08%22],%22itemid%22:[%22001-177082%22]}>)>.

darbdavys gali uždrausti darbuotojui naudoti darbo priemones asmeniniais tikslais bei įspėti, kad darbo priemonės gali būti stebimos, tačiau tai bet kuriuo atveju negali pateisinti darbdavio įsikišimo į darbuotojo privatumą ar pažeidžiant asmens duomenų apsaugą.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 6 dalyje, kaip ir Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo, įtvirtinta, kad darbdavio nustatyta nuotolinio darbo įgyvendinimo tvarka neturi pažeisti darbuotojo asmens duomenų apsaugos ir jo teisės į privatą gyvenimą. Lietuvos Respublikos teisėje priešingai nei Europos Sąjungos socialinių partnerių susitarime nėra nurodytas nei vienas būdas, kaip turėtų būti užtikrinta darbuotojo asmens duomenų apsauga ar privatumas. Taigi, nustatyti konkrečią tvarką yra palikta darbdaviui.

Kitose Europos sąjungose valstybėse numatytas reguliavimas panašus. Pavyzdžiui, Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1222-10 straipsnio 1 dalyje dėl darbuotojo informavimo apie draudimus naudotis priemonėmis yra įtvirtintai identiška nuostata kaip ir Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo, tačiau nėra nuostatos dėl darbuotojo informavimo apie supažindinimą su asmens duomenų tvarkymo tvarka apskritai<sup>94</sup>. Tuo tarpu Rumunijos Respublikos įstatymo dėl nuotolinio darbo reguliavimo 5 straipsnio 2 dalies h) punktas, atvirkščiai nei Prancūzijoje, ir taip pat kaip Lietuvos Respublikoje, darbdaviui numato tik pareigą informuoti darbuotoją apie asmens duomenų tvarkymo tvarką ir galiojantį reguliavimą, o apie draudimą naudoti priemones, ne<sup>95</sup>. Iš dalies kitoks reguliavimas yra numatytas Vengrijos Respublikoje. Vengrijos darbo kodekso 197 skirsnio 2 dalyje numatyta, kad darbdavys gali varžyti darbuotojo naudojimąsi kompiuteriu ar kitais elektroniniais prietaisais, kurie yra suteikti darbuotojui atlikti darbą. To pačio straipsnio 3 dalis papildo, kad darbuotojo kontrolė atlikti darbdavio pavedimus nesuteikia darbdaviui teisės tikrinti jokios informacijos darbuotojo kompiuteryje, kurio atliekamos darbo funkcijos, ir kuri nėra susijusi su darbo santykiais. Tikrinant darbuotojo pavedimų vykdymą, gali būti tikrinama tik ta informacija, kuri yra susijusi su darbo funkcijų atlikimu.<sup>96</sup>

Be to, Lietuvos Respublikoje darbuotojų privatumo apsauga numatyta ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 straipsnyje, kuris nurodo, kad asmens susirašinėjimas,

---

<sup>94</sup> Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.

<sup>95</sup> Rumunijos Respublikos įstatymas dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.

<sup>96</sup> Vengrijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Lab.or.Code.2018.pdf>>.

pokalbiai telefonu, telegrafo pranešimai ir kitoks susižinojimas neliečiami<sup>97</sup>. Konstitucinio teismo doktrinoje pabrėžiama, kad privatumo samprata yra siejama su asmens privatumo lūkesčiu<sup>98</sup>. Tad atitinkamai, jei darbdavys nenurodė, kad darbuotojo el. paštas, interneto istorija ar jų turinys gali būti stebimi, tai darbuotojas gali tikėtis, kad šie jo duomenys yra jo privatūs ir neliečiami. Taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas yra pabrėžęs, kad asmuo, darydamas priešingas teisei veikas neturi ir negali tikėtis tokio pačio privatumo kaip ir kiti asmenys, kurie pažeidimų nedaro<sup>99</sup>. Tad kaip ir asmens duomenų apsaugos atveju, yra svarbus teisėtas tikslas. Jei darbdavys įtaria, kad darbuotojas pažeidžia teisėtus darbdavio interesus, pavyzdžiui, darbuotojo nuosavybės teises ar atskleidžia konfidencialią informaciją, komercines paslaptis, tuomet darbdavio tikimybė teisėtai įsikišti į darbuotojo privatumą padidėja. Bet kuriuo atveju, ribojimas galimas tik įstatyme numatytais pagrindais ir pagarba asmeniui turi išlikti, net jei privatumas yra ribojamas tiek kiek būtina<sup>100</sup>.

Pavyzdžiui, Lietuvos apygardos teisme buvo nagrinėjama byla<sup>101</sup>, kur ginčas kilo dėl to, kad darbdavys atleido darbuotoją, kuri bendrovės komercines paslaptis konkuruojančiai bendrovei atskleidinėjo per „Skype“ programą. Darbdavys apie konfidencialumo pažeidimą sužinojo tik patikrinęs darbuotojos susirašinėjimus. Teismas, išaiškino, kad darbdavys turi teisę tikrinti darbuotojo pokalbius „Skype“ programoje ir tai nesukuria pagrindo teigti, kad tokiu būdu pažeidžiama asmens teisė į privataus gyvenimo neliečiamumą. „Skype“ pokalbių išrašą pripažino leistinu įrodymu ir pabrėžė, kad darbdavys turėjo pagrindą manyti, kad buvo padarytas sunkus pažeidimas. Galiausiai teismas nurodė, kad tikrinti darbuotojų pokalbius „Skype“ programoje be jokio rimto pagrindo būtų neteisėta. Taigi, nepaisant to, kad darbuotojui yra suteikiamas privatumas, darbuotojas negali piktnaudžiauti savo teisėmis. Priešingu atveju darbdavys, įtardamas, kad darbuotojas daro pažeidimus ir esant atitinkamoms aplinkybėms gali įsikišti į darbuotojo privatumą.

Apibendrinant galima teigti, kad darbdavio galimybės kontroliuoti darbuotoją per nuotolį yra apribotos ir negali pažeisti darbuotojo privatumo ir asmens duomenų apsaugos. Tačiau ir darbuotojas negali piktnaudžiauti savo teisėmis bei darbo pareigų nevykdymu ar

---

<sup>97</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). *Lietuvos aidas*, 1992, Nr. 220-0.

<sup>98</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 24 d. nutarimas „Dėl nuteistųjų korespondencijos cenzūros“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 29-1196.

<sup>99</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. balandžio 18 d. nutarimas „Dėl kriminalinės žvalgybos informacijos panaudojimo tiriant korupcinio pobūdžio tarnybinius nusižengimus“. *TAR*, 2019, Nr. 6411.

<sup>100</sup> *Ibid.*

<sup>101</sup> Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. UAB „Turto administravimo grupė“*, Nr. 2A-401-115/2010.

savo veiksmams daryti darbo pareigų pažeidimus. Priešingu atveju, darbdavys gali turėti teisėtą tikslą įsikišti į darbuotojo privatų gyvenimą ar pažeisti jo asmens duomenų apsaugą. Nepaisant nurodyto, darbuotojo asmens duomenų apsaugos ir privatumo reguliavimas Lietuvos Respublikoje nėra detalus ir konkrečiai pritaikytas darbo santykiams.

## 2.5. Darbuotojo saugos ir sveikatos apsauga

Net ir tada kai darbas atliekamas ne darbovietėje, darbdavys yra atsakingas už darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugą. Todėl itin svarbu nuotolinį darbuotoją tinkamai supažindinti su reikalavimais ir susitarti, kad darbuotojas šių reikalavimų laikytųsi.

Europos Socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 8 straipsnis nurodo, kad darbdavys yra atsakingas už nuotolinio darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugą pagal Direktyvą 89/391 ir kitas susijusias panašias direktyvas, nacionalinį reguliavimą ir kolektyvines sutartis. Ta pati dalis numato, kad darbdavys turi informuoti nuotolinį darbuotoją apie bendrovės saugos ir sveikatos politiką, reikalavimus ekranams<sup>102</sup>. Taigi, pagrindinis darbdavio uždavinys yra tinkamai darbuotoją informuoti apie jam taikomas saugos ir sveikatos apsaugos priemones. Pavyzdžiui, nuotoliniams darbuotojams gali būti ypač aktualu žinoti higienos normas dirbant su videoterminalais<sup>103</sup>. Būtent darbdavio informavimo pareigos įgyvendinimas galėtų būti esminis, jei įvyktų nelaimingas atsitikimas ir kiltų ginčas tarp darbdavio ir darbuotojo. Tokios pozicijos laikomasi ir doktrinoje – nors darbdavys sveikatos ir saugos reikalavimų negali užtikrinti, darbdavio pareiga supažindinti darbuotoją su reikalavimais išlieka<sup>104</sup>.

Be to, numatoma, kad siekiant nustatyti, kad taikomi saugos ir sveikatos reikalavimai yra tinkamai įgyvendinti, darbdavys, darbuotojų atstovai ir arba atitinkamos institucijos turi prieigą prie darbuotojo nuotolinio darbo vietos, su nacionalinio reguliavimo ir kolektyvinių sutarčių išimtimis. Jeigu nuotolinis darbuotojas dirba namuose, tokia prieiga suteikiama su jo/jos sutikimu. Nuotolinis darbuotojas taip pat turi teisę prašyti inspekcijos apsilankymo.<sup>105</sup> Taigi atsižvelgiant į tai, kad darbdavys turėtų daugiau galimybių

---

<sup>102</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

<sup>103</sup> Lietuvos higienos norma HN 32:2004. Darbas su videoterminalais. saugos ir sveikatos reikalavimais (su pakeitimas ir papildymais), patvirtinta Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2004 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. V-65. Valstybės žinios, 2004, Nr. 32-1027.

<sup>104</sup> BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS, V. ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 119.

<sup>105</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos



įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimus numatoma galimybė atlikti patikrinimą ir įvertinti ar konkretus darbuotojas savo darbo vietą įsirengė tinkamai, ar aplinka atitinka jai keliamus reikalavimus. Nepaisant tokio reguliavimo, užtikrinimas gali būti neveiksmingas arba neįmanomas. Pirma, darbuotojas gali nesutikti, kad į jo namus atvyktų darbdavys, darbuotojų atstovas ar inspektorius ir tikrintų jo darbo vietos atitikimą reikalavimams. Antra, net ir patikrinus, darbuotojas bėgant laikui gali daryti remontą, perstatyti baldus ar persikraustyti. Ir trečia, atsižvelgiant į tai, kad nuotolinis darbas gali būti atliekamas ne vienoje vietoje, o tiek keliose ar net judėjimo metu, toks patikrinimas ir atitikties reikalavimams išvis neįmanomas. Todėl, ši nuostata galėtų būti įgyvendinta tik tuo atveju, jei darbuotojas reguliariai dirba vienoje ar keliose vietose, patikrinta aplinka nekinta arba pakitus yra atliekamas pakartotinis patikrinimas.

Lietuvos Respublikos reguliavimą lyginant su Europos Sąjungos socialinių partnerių bendruoju susitarimu dėl teledarbo pastebėtina, kad Lietuvoje nėra įtvirtintos nuotolinio darbuotojo darbo vietos patikros, o numatoma, kad darbdavys gali nustatyti darbo vietai keliamus kriterijus<sup>106</sup>. Kiti reikalavimai panašūs. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38<sup>1</sup> straipsnio 1 dalis nurodo, kad darbuotojams, dirbantiems nuotolinį darbą, sudaromos tokios pačios darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos, kaip ir kitiems įmonės darbuotojams<sup>107</sup>. Ši nuostata suponuoja, kad darbdavys negali mažiau skirti dėmesio darbuotojo saugai ir sveikatai dėl to, kad darbuotojas dirba ne darbdavio patalpose. Nors ir darbdavys neturi tiek pat galimybės kontroliuoti, kiek tuo atveju, kai darbuotojas dirba darbdavio patalpose. Manytina, kad reguliavimas turėtų būti lankstesnis darbdavio atžvilgiu. Iš kitos pusės darbdaviui kaip ir įdarbinant darbuotojus įprastai lieka pareiga darbuotoją informuoti apie saugą ir sveikatą.

Analizuojant toliau pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos įstatymo 38<sup>1</sup> straipsnio 2 dalį nurodoma, kad skiriant dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys, jeigu reikia, darbuotojui suteikia darbo priemones, asmenines apsaugos priemones. Darbuotojo naudojamos darbo priemonės, darbo vieta turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus. Priešingai nei bendras reikalavimas užtikrinti nuotoliniams darbuotojams vienodą apsaugą kaip ir darbuotojams dirbantiems darbdavio patalpose, ši nuostata iš dalies (dėl saugių priemonių suteikimo) galėtų būti įgyvendinta ir nuotoliniam darbui. Darbdavys turi pasirūpinti, kad tiek darbdavio patalpose dirbantiems, tiek

---

profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

<sup>106</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalis.

<sup>107</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

nuotoliniams darbuotojams būtų suteikiamos darbo priemonės, kurios yra saugios naudoti ir nekenkia darbuotojo sveikatai. Pavyzdžiui, darbuotojui suteikiama biuro kėdė turėtų būti pritaikyta ilgam sėdėjimui ir su galimybe reguliuoti aukštį, taip siekiant nepažeisti darbuotojo laikysenos.

Kita to pačio įstatymo nuostatos dalis dėl darbo vietos reikalavimų ne visiškai gali priklausyti tik nuo darbdavio. Kaip jau minėta, net jei darbdavys ar kiti atitinkami asmenys atliktą darbuotojo darbo vietos patikrinimą kaip tai numatyta Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo, pasikeitus aplinkybėms ar dirbant keliose darbo vietose toks patikrinimas būtų praradęs reikšmę ir jį reikėtų atlikti iš naujo. Tuo atveju, kai darbas atliekamas judant, patikrinimo atlikti net nėra galimybės. Todėl ši darbdavio pareiga organizuojant darbą nuotoliniu būdu yra neproporcinga ir turėtų būti paskirstyta abiem darbo sutarties šalims. Tokios pozicijos laikosi ir Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kurios išaiškinime pabrėžiama, kad atsižvelgiant į nuotolinio darbo specifiką bei į tai, jog nuotolinio darbo organizavimas yra lankstesnis būdas atlikti darbuotojui jo darbo funkcijas, šalys nėra saistomos pareigos susitarti, kad nuotolinio darbo vieta būtų apibrėžta tik kaip viena fizinė vieta, todėl šalys yra laisvos sulygti, kad darbuotojas darbo funkcijas atliks savo nuožiūra pasirinktoje vietoje (pavyzdžiui, namuose, bibliotekoje, sodyboje ar kt.). Tuo atveju, kai darbdaviui ar jo pavedimu įgaliotam asmeniui nėra objektyvios galimybės įvertinti konkrečių darbuotojų profesinės rizikos darbo vietoje, darbdavys galėtų inicijuoti darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, apmokymus profesinės rizikos vertinimui, kaip tai numato teisinis reglamentavimas. Tokiu atveju nuotolinį darbą dirbantys darbuotojai galėtų patys įsivertinti konkrečioje darbo vietoje kylančias rizikas ir priimti konkrečius sprendimus, pavyzdžiui, iškilus rizikai tęsti darbą, ar jį nutraukti ir (ar) imtis tam tikrų priemonių rizikai pašalinti. Bet kokių atveju, visos reikšmingos aplinkybės dėl galimų rizikų, darbuotojo veikimo būdai kylant rizikoms, apsaugos priemonių naudojimo tvarka ir kitos faktinės aplinkybės, turi būti dokumentuotos ir patvirtintos darbo teisinių santykių šalių nusistatyta tvarka.<sup>108</sup>

Taip pat Darbdavys privalo apmokyti darbuotoją, kaip saugiai naudotis darbdavio suteiktomis darbo priemonėmis, o darbuotojas privalo rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl netinkamo jo elgesio ar klaidų, sauga ir sveikata, taip pat tinkamu darbo priemonių, asmeninių apsaugos priemonių naudojimui.<sup>109</sup> Šiuo atveju yra svarbūs du

---

<sup>108</sup> Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išaiškinimas dėl nuotolinio darbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: < <https://www.vdi.lt/Forms/Teksta sDUK.aspx?ID=483>>.

<sup>109</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170 (su pakeitimais ir papildymais).

aspektai – darbdavio instruktažas darbuotojui bei darbuotojo pareiga elgtis pagal saugos ir sveikatos reikalavimus užtikrinant ne tik savo, bet ir kitų asmenų saugumą. Taigi, kaip jau minėta nuotolinio darbo atveju pagrindinis darbdavio uždavinys ir pareiga yra informuoti ir instruktuoti darbuotoją, kaip jam saugiai naudotis darbo priemonėmis, kokius reikalavimus turi atitikti darbo vieta ir pasistengti esant poreikiui darbuotojui padėti tą įgyvendinti. Kitas šios nuostatos elementas jau numato pareigas pačiam darbuotojui. Darbuotojas atlikdamas darbo funkcijas tiek namuose, tiek kitose vietose turi užtikrinti, kad dėl jo nebūtų pakenkta ar nebūtų sužaloti kiti asmenys.

Lietuvos Respublikos reguliavimas iš dalies panašus, iš dalies skiriasi nuo kitų Europos Sąjungos valstybių nustatyto reguliavimo. Pavyzdžiui, Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1222-9 straipsnio III dalis numato, kad nelaimingas atsitikimas įvykęs nuotolinio darbo vietoje atliekant darbo funkcijas nuotoliniu būdu yra laikomas nelaimingu atsitikimu darbe<sup>110</sup>. Nors Lietuvoje nėra įtvirtinta detalai, tačiau vertinant darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuostatas sistemiškai, jei nelaimingas atsitikimas atsitiktų darbo valandomis ir vykdant darbdavio pavedimus, manytina, kad būtų traktuotas analogiškai kaip ir Prancūzijoje – nelaimingu atsitikimu darbe. Tuo tarpu Vengrijos Respublikos reguliavimas labiau atitinka Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl teledarbo numatytas nuostatas. Vengrijos darbo kodekso 197 skirsnio 4 punkte numatyta, kad jeigu nesusitarta kitaip, darbdavys gali nustatyti darbo vietos patikrinimo tvarką ir trumpiausią galimą įspėjimą apie tai. Be to numatyta, kad patikrinimas negali sukelti nepagrįstų sunkumų darbuotojui arba kitam asmeniui, kuris naudojasi turtu, kuris yra nurodytas kaip darbo vieta.<sup>111</sup>

Galiausiai, Rumunijoje yra numatyta išskirtinių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos elementų. Rumunijos įstatymo dėl nuotolinio darbo reguliavimo 7 straipsnio c) punktas numato, kad darbdavys turi sudaryti sąlygas nuotoliniams darbuotojams gauti pakankamą ir tinkamą mokymą darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, visų pirma teikiant informaciją ir instrukcijas, susijusias su nuotolinio darbo veiklos vieta ir įrangos naudojimu: įdarbinant, keičiant nuotolinio darbo veiklos vietą, pristatant naują darbo įrangą, įvedant bet kokią naują darbo tvarką. To paties straipsnio b) punktas numato, kad jei šalys nesusitarė kitaip, darbdavys taip pat instaliuoja, patikrina ir užtikrina reikiamą darbo prietaisų priežiūrą. Taip pat yra numatytos ir išskirtinės darbuotojo pareigos:

---

<sup>110</sup> Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.

<sup>111</sup> Vengrijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Lab.or.Code.2018.pdf>>.

informuoti darbdavį apie naudojamąs priemones ir darbo aplinką ir nekeisti saugos ir sveikatos apsaugos sąlygų vietose, kur yra atliekamas nuotolinis darbas.<sup>112</sup>

Galima daryti išvadą, kad Lietuvos Respublikos nuotolinio darbo reguliavimas nenumato teisės patikrinti darbuotojo darbo vietos atitiktį darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimams, o tik pareigą darbuotoją instruktuoti ir informuoti apie keliamus reikalavimus. Nepaisant to, darbdavys vis tiek yra atsakingas, jei darbuotojui dirbančiam per nuotolį atsitinka nelaimingas atsitikimas darbo metu, vykdamas darbdavio pavedimus. Todėl darbdavio ir darbuotojo pareigos, atsižvelgiant į galimybę jas užtikrinti, yra neproporcingos. Siekiant balanso, darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos teisės aktai turėtų numatyti daugiau pareigų darbuotojui pačiam užtikrinti saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi, o darbdavys tik informuotų ir instruktuočiau darbuotoją, kokių reikalavimų reikia laikytis ir kaip juos tinkamai užtikrinti.

---

<sup>112</sup> Rumunijos Respublikos įstatymas dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.

### **3. NUOTOLINIO DARBO ĮGYVENDINIMO YPATUMAI**

Nors atsižvelgiant į nuotolinio darbo sampratą, nuotolinis darbas nuo darbo organizavimo įprastai skiriasi tik darbo atlikimo vieta, susitarant dėl nuotolinio darbo ir jį įgyvendinant egzistuoja daugiau ypatumų. Visų pirma, susitarimas dėl nuotolinio darbo yra dispozityvaus pobūdžio, su tam tikrais sąlyginiais imperatyviais elementais, susitarimas. Ir antra, organizuojant darbą nuotoliniu būdu, darbdavys turi užtikrinti, kad nuotoliniams darbuotojams būtų sudarytos vienodos sąlygos įgyvendinti savo teises kaip ir darbuotojams dirbantiems darbdavio patalpose. O ypač tas, kurias įgyvendinti sunkiau dirbant per nuotolį. Taigi, šioje dalyje toliau detalai bus nagrinėjamas kiekvienas nuotolinio darbo įgyvendinimo ypatumas.

#### **3.1. Nuotolinio darbo (ne)privalomumas ir susitarimo būdai**

Siekiant darbą organizuoti nuotoliniu būdu, šalys turi dėl to susitarti. Nuotolinis darbas gali būti iškart identifikuotas darbo skelbime – reguliaraus pobūdžio arba kaip galimybė dalį darbo laiko dirbti per nuotolį. Taip pat dėl nuotolinio darbo galima susitarti ir vėliau, jau vykdant darbo sutartį. Nors susitarimas dėl nuotolinio darbo yra laisvos šalių valios pobūdžio, egzistuoja išimčių. Darbdavys, išskyrus kai darbas objektyviai negali būti įgyvendinamas per nuotolį, privalo leisti dalį laiko dirbti nuotoliniu būdu tam tikroms socialinėms darbuotojų grupėms. Taip pat, esant ekstremaliai valstybės situacijai ar karantinui, nuotolinis darbas gali būti reikalingas siekiant užtikrinti darbdavio veiklos tęstinumą. Toliau analizuojama kiekviena susitarimo dėl nuotolinio darbo šalių valios rūšis.

##### **3.1.1. Šalių susitarimu**

Susitarimo dėl nuotolinio darbo prigimtis yra laisva šalių valios išraiška. Vienos iš šalių prašymu ar pasiūlymu šalys gali susitarti dėl darbo organizavimo per nuotolį. Darbdavys negali reikalauti darbuotojo dirbti nuotoliniu būdu siekdamas sutaupyti darbo vietos išlaikymo kaštus. Taip pat ir darbuotojas, negali priversti darbdavio sutikti leisti darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu, išskyrus kelias išimtis. Šalių laisvos valios pobūdis susitarant dėl nuotolinio darbo yra įtvirtintas tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos darbo teisėje.

Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 3 straipsnyje nurodyta, kad nuotolinis darbas yra savanoriško pobūdžio darbuotojui ir atitinkamam darbdaviui. Nuotolinis darbas gali būti darbo skelbimo dalis arba dėl to gali būti susitarta vėliau. Jeigu nuotolinis darbas nėra darbo skelbimo dalis ir darbdavys pateikia darbuotojui

pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu, darbuotojas gali pasiūlymą priimti arba jo atsisakyti.<sup>113</sup> Tad jeigu darbuotojas išreiškia norą dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys taip pat gali sutikti arba tokio pasiūlymo atsisakyti. Taip pat pabrėžtina, kad darbo santykių pakeitimas į nuotolinį darbą neturi įtakos darbuotojo darbo santykių statusui, kadangi tai pakeičia tik darbo organizavimo būdą.

Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti priežastis nutraukti darbo santykius arba pakeisti darbuotojo darbo sąlygas. Taigi, šios nuostatos užtikrina apsaugą darbuotojui. Darbdaviui nėra sudaroma galimybė piktnaudžiauti ir žinant, kad darbuotojas gali nesutikti dirbti nuotoliniu būdu, taip netiesiogiai siekti nutraukti darbo sutartį arba pabloginti darbuotojo darbo sąlygas. Taigi, tokios nuostatos neįtvirtinus būtų palikta spraga ir darbdaviui sudaryta galimybė piktnaudžiauti darbuotojo valia.

Atitinkamai, darbuotojas irgi negali priversti darbdavio sudaryti jam besąlygiškai galimybę dirbti nuotoliniu būdu, tiek atsižvelgiant į atitinkamų darbų pobūdžius, kai dirbti nuotoliniu būdu galimybė išvis neegzistuoja, tiek galbūt atsižvelgiant į pasitikėjimo lygį konkrečiu darbuotoju. Darbo autorės nuomone, tiek kai dirbti nuotoliniu būdu siūlo darbuotojas, tiek kai darbdavys, toks prašymas turi būti motyvuotas. Tačiau atsisakymas gali būti vertinamas skirtingai. Darbuotojas gali ir nenurodyti priežasčių, dėl ko jis nenori dirbti nuotoliniu būdu arba neprivalo įrodyti, kad jam toks darbo organizavimas sukeltų papildomos naštos. Tuo tarpu darbdavio atsisakymas sudaryti galimybę darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu turėtų būti motyvuotas. Priešingu atveju, galėtų kilti ginčas, pavyzdžiui, dėl diskriminacijos, kai dirbti nuotoliniu būdu vieniems darbuotojams sudaroma galimybė, o kitiems ne. Pasak T. Bagdanskio, V. Mačiulaičio ir M. Mikalopo, siekiant išvengti ginčų, šalims rekomenduojama iš anksto darbo sutartyje aptarti, kokiais atvejais, darbdavys gali pavesti darbuotojui dirbti per nuotolį ar atšaukti darbo funkcijos vykdymą nuotoliniu būdu<sup>114</sup>.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalis nurodo, kad dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu, o darbuotojo atsisakymas dirbti tokiu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius ar pakeisti darbo sąlygas. Taigi, ši nuostata atitinka Europos Sąjungoje numatyta reguliavimą. Taip pat ir Rumunijos Respublikos įstatymo dėl nuotolinio darbo reguliavimo 3 straipsnis

---

<sup>113</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

<sup>114</sup> BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS, V. ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 119.

įtvirtina tokį patį reglamentavimą kaip ir Lietuvoje<sup>115</sup>. Tačiau, pavyzdžiui, Prancūzijos kodekso L2222-9 straipsnio III dalis numato darbuotojui apsaugą tik dėl atleidimo, bet dėl sąlygų pabloginimo ne<sup>116</sup>. Tuo tarpu Vengrijos Respublikos darbo kodeksas išvis nenumato darbuotojui apsaugos nei dėl atleidimo, nei dėl sąlygų pabloginimo<sup>117</sup>.

Taigi, Lietuvos Respublikos reguliavimas užtikrina maksimalią apsaugą darbuotojui nuo galimo neigiamo darbdavio poveikio. Tokiu būdu yra užtikrinama, kad abi darbo sutarties šalys galėtų laisvai išreikšti savo valią dirbti arba nedirbti nuotoliniu būdu.

### 3.1.2. Darbdavio pasiūlymu

Nors darbdavio pasiūlymas dirbti nuotoliniu būdu gali virsti ir į šalių susitarimą, egzistuoja aplinkybės, kai darbuotojui nesutikus su darbdavio pasiūlymu, darbuotojas netenka galimybės dirbti ir gauti darbo užmokestį. Toks nuotolinio darbo atvejis nėra reglamentuotas nei Europos Sąjungos socialinių partnerių susitarime dėl teledarbo, nei analizuojamose konkrečiose Europos Sąjungos šalyse, išskyrus Prancūzijos Respubliką su tam tikromis išimtimis. Svarbu atkreipti dėmesį, kad nagrinėjamo reguliavimo naujovės Lietuvoje yra susijusios su koronaviruso (COVID-19) pandemija pasaulyje.

2020 m. kovo 19 d. įsigaliojusi nauja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 49 straipsnio 3<sup>1</sup> dalis nurodo, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ar karantiną, siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Taigi, nepaisant to, kad, pavyzdžiui, viruso plitimas nėra susijęs su darbdaviu ir nuo jo nepriklauso, darbdavys vis tiek yra atsakingas už darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugą. Todėl neatsižvelgiant į priežastis, dėl kurių gali kilti pavojus, darbdavys turi imtis priemonių. Būtent viena iš jų – darbuotojų, galinčių kelti pavojų kitiems izoliacija, numatant darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu.

Ta pati Darbo kodekso dalis toliau įtvirtina, kad darbdavio pasiūlyme darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu turi būti nurodyta siūlymo dirbti nuotoliniu būdu priežastis, terminas ir teisinis pagrindas. Tokios priežasties pavyzdžiu galėtų būti koronaviruso (COVID-19)

---

<sup>115</sup> Rumunijos Respublikos įstatymas dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.

<sup>116</sup> Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.

<sup>117</sup> Vengrijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf>>.

plitimo prevencija, kitų darbuotojų ir / ar trečiųjų asmenų sveikatos apsauga. Nušalinimo laikotarpis tokiu atveju turėtų būti susijęs su atitinkama situacija ir priežastimi, tad minėtos priežasties atveju terminas turėtų būti 14 kalendorinių dienų.

Galiausiai, Darbo kodekso 49 straipsnio 3<sup>1</sup> dalis numato, kad darbuotojas per vieną darbo dieną privalo raštu informuoti darbdavį apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojui nesutikus dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikus darbdaviui atsakymo, darbdavys ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo termino darbuotojo atsakymui pateikti raštu nušalina darbuotoją nuo darbo, neleidamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Tad nagrinėjamu atveju darbuotojo atsakymo nepateikimas laikomas nesutikimu. Toliau analizuojant pabrėžtina, kad nors ir darbuotojas turi galimybę nesutikti dirbti nuotoliniu būdu, kai tą siūlo darbdavys, tokiu atveju darbuotojas praranda savo teisę į darbą ir darbo užmokestį. Todėl ši nuostata darbuotojui realiai nesuteikia galimybės rinktis dirbti nuotoliniu būdu, ar ne. Taigi, darbuotojas, vykdydamas darbdavio teisėtą prašymą turi dirbti nuotoliniu būdu nepaisant savo valios, kadangi kitu atveju darbuotojas realiai praranda galimybę vykdyti darbo sutartį ir laikinai tęsti darbo santykių įgyvendinimą. Tokia darbdavio teisė yra siejama su visuomenės sveikatos apsauga.

Panaši praktika taip pat yra taikoma Prancūzijoje. Prancūzijos Respublikos darbo kodekso L1222-11 straipsnis numato, kad esant išimtinėmis aplinkybėmis, ypač kilus epidemijos grėsmei, arba *force majeure* atveju nuotolinio darbo įgyvendinimas gali būti būtinas siekiant tęsti įmonės veiklą ir garantuoti darbuotojų apsaugą<sup>118</sup>. Skirtumas tik tas lyginant su Lietuvos reguliavimu, kad Prancūzijoje nėra numatytos pasekmės darbuotojui atsisakius dirbti nuotoliniu būdu.

Taigi, ši nauja nuostata prieštarauja Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje darbuotojui įtvirtintai garantijai, kad nesutikus dirbti nuotoliniu būdu jam negali būti pablogintos darbo sąlygos. Todėl ši spraga turėtų būti panaikinta ir Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalis turėtų būti papildyta nauju nuotolinio darbo įgyvendinimo būdu – darbdavio pasiūlymu bei nurodyta išimtis, kad nesutikus dirbti nuotoliniu būdu esant tokioms aplinkybėms, gali būti pablogintos darbuotojo darbo sąlygos t. y. darbuotojas nušalintas nuo darbo nemokant jam darbo užmokesčio.

---

<sup>118</sup> Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.



### 3.1.3. Darbuotojo prašymu

Yra atvejų, kada pasirinkimo darbą organizuoti nuotoliniu būdu ar ne, neturi ir darbdavys. Tam tikroms darbuotojų socialinėms grupėms, siekiant labiau apsaugoti jų interesus ir sudaryti palankias darbo sąlygas yra numatyta galimybė dalį savo darbo laiko normos atlikti nuotoliniu būdu. Toks nuotolinio darbo susitarimo valios modelis yra reglamentuotas Lietuvos Respublikos ir Prancūzijos Respublikos darbo kodeksuose.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalis įtvirtina, kad jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Įvardintos darbuotojų grupės gali būti siejamos su poreikiu lanksčiau derinti asmeninį ir profesinį gyvenimą. Tad Lietuvos Respublikos teisinis reguliavimas sudaro galimybę užtikrinti privalomą šių asmenų teisių įgyvendinimą dirbti nuotoliniu būdu bent dalį darbo laiko.

Darbdavys šioms darbuotojų socialinėms grupėms privalo leisti dirbti nuotoliniu būdu, išskyrus, kai pagal darbo pobūdį, darbas objektyviai negali būti atliekamas ne darbdavio patalpose. Doktrinoje nurodoma, kad, jeigu darbuotojo darbo ypatumai lemia darbo funkcijos atlikimą tik darbovietėje, darbdavys tikrai ne visada gali sudaryti galimybes penktadalį darbo laiko dirbti per nuotolį (pavyzdžiui, sargui, saugančiam įmonės patalpas, šaltkalviui ceche dirbant su staklėmis, gelbėtojai plaukimo baseine ir kt.). Priešinga išvada lemtų darbuotojo ir darbdavio interesų disproporciją.<sup>119</sup> Bet kuriuo atveju, darbdaviui tenka įrodinėjimo našta įrodyti, kad darbuotojo prašymo dirbti nuotoliniu būdu tenkinti jis neturi galimybės.

Anot E. Bilevičiūtės ir T. Bilevičienės nuotolinio darbo modelis gerina neįgaliųjų užimtumo kokybę, palyginti su dabartine neįgaliųjų profesinės reabilitacijos ir įdarbinimo sistema<sup>120</sup>. Taip pat ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES preambulės 10 punkte pabrėžiama, kad sergančio ar priklausomo giminaičio turėjimas ypač neigiamą poveikį turi moterų

---

<sup>119</sup> BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS, V. ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 119.

<sup>120</sup> BILEVIČIŪTĖ, E., BILEVIČIENĖ, T. *Nuotolinis darbas – neįgaliųjų užimtumo kokybės gerinimo būdas*. Vilnius: Informacijos mokslai, 2009, p. 28.

užimtumui, ir dėl to kai kurios moterys visiškai pasitraukia iš darbo rinkos<sup>121</sup>. Atsižvelgiant į tai, Lietuvos Respublikos darbo kodekse įvardintų socialiai labiau pažeidžiamų asmenų sąrašas taip pat galėtų būti papildytas asmenimis su negalia bei darbuotojais, kurių pensinio amžiaus tėvams reikalinga globa. Toks reguliavimas sudarytų galimybę į darbo rinką įtraukti tiek socialiai labiau pažeidžiamus asmenis ir sudaryti lankstesnes sąlygas asmenis, kuriems tenka rūpintis socialiai labiau pažeidžiamais asmenimis.

Panašios nuostatos jau yra įgyvendinamos ir kitose Europos Sąjungos valstybėse. Pavyzdžiui, Prancūzijos Respublikos kodekso L1222-9 straipsnio I dalis numato, kad kai prašymą pateikia neįgalus asmuo arba asmuo, kuris rūpinasi pensinio amžiaus šeimos nariais, darbdavys jei tokio prašymo netenkina, turi pagrįsti savo tokį sprendimą. Toliau Prancūzijos kodekso L2222-9 straipsnio III dalis nurodo, kad darbdavys turi pagrįsti savo sprendimą jei atsisako leisti darbuotojui, kurio darbas gali būti organizuojamas nuotoliniu būdu taip dirbti.<sup>122</sup> Taigi, Prancūzijoje į socialiai labiau pažeidžiamų asmenų sąrašą nėsčios, neseniai pagimdžiusios ar maitinančios darbuotojos, darbuotojai turintys mažamečių vaikų arba vieni auginantys vaikus iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų net nėra įtraukiami, o tokia teisė išskirtinai suteikiama tik neįgaliems ir asmenims, kuriems reikia rūpintis savo pensinio amžiaus tėvais. Numatyta darbdavio pareiga motyvuoti atsisakymą yra papildomai užtikrinama darbuotojo apsauga ir darbdavys negali savo atsisakymo nepagrįsti.

Nepaisant to, 2019 m. birželio 20 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES<sup>123</sup>, kuri Europos Sąjungos valstybėse narėse turės būti įgyvendinta ne vėliau kaip iki 2022 m. rugpjūčio 2 d. Šios direktyvos preambulės 34 punktas nurodo, kad siekiant paskatinti darbuotojus, kurie yra tėvai, ir prižiūrinius asmenis likti darbo rinkoje, tokiems darbuotojams turėtų būti suteikta galimybė savo darbo grafikus suderinti su asmeniniais poreikiais ir prioritetais, įskaitant, kai įmanoma, naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lanksčiu darbo grafiku ar sutrumpintu darbo laiku.<sup>124</sup> Direktyvos 2019/1158 9 straipsnio 1 dalis nurodo,

---

<sup>121</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) Nr. 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. *OL 2019 L 188*, p.80.

<sup>122</sup> Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.

<sup>123</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) Nr. 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. *OL 2019 L 188*, p.79-93.

<sup>124</sup> *Ibid.*

kad darbuotojai, kurie turi vaikų iki tam tikro amžiaus, ne mažesnio nei aštuoneri metai, ir prižiūrintieji asmenys turėtų teisę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų priežiūros tikslais<sup>125</sup>. Lietuvoje šiuo metu tokia teisė yra numatyta tik tėvams turintiems vaikų iki trijų metų. Taip pat manytina, kad Lietuvoje turėtų būti suteikta galimybė dirbti nuotoliniu būdu ir tiems tėvams, kurie turi neįgalų vaiką iki 18 metų, o ne tik, kai tokį vaiką darbuotojas augina vienas.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad praktiškai ne visada susitarimas dėl nuotolinio darbo yra savanoriško pobūdžio ir laisvos šalių valios išraiška, kaip tai yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos reglamentavime. Todėl galima išskirti tris susitarimo dėl nuotolinio darbo būdus – šalių susitarimu, darbdavio siūlymu bei darbuotojo prašymu. Siūlytina ištaisyti Lietuvos Respublikos darbo kodekse esančias spragas dėl nuotolinio darbo darbdavio pasiūlymu bei išplėsti socialiai pažeidžiamų asmenų sąrašą, kurie turi teisę prašyti darbdavio suteikti dalį darbo laiko atlikti nuotoliniu būdu.

### **3.2. Garantijų nuotoliniams darbuotojams užtikrinimas**

Kai darbas atliekamas nuotoliniu būdu, tam tikrų darbuotojo teisių įgyvendinimas turi ypatumų ir gali reikalauti papildomų darbdavio pastangų ir prisitaikymo. Tačiau tiek T. Davulis<sup>126</sup>, tiek G. Dambrauskienė<sup>127</sup> pabrėžia, kad darbo organizavimo būdas negali būti priežastis mažinti darbo teisės normų suteikiamų teisių ir garantijų apimtį. Pabrėžtina, kad nuotolinis darbuotojas, kaip ir kiti jo bendradarbiai, kurie dirba darbdavio patalpose, išlaiko visas darbuotojo teises ir garantijas bei prieigą prie darbdavio infrastruktūros<sup>128</sup>. Toliau kiekviena atskirai nagrinėjamos darbuotojo teisės ir garantijos, kurios turi ypatumų jas užtikrinant nuotoliniams darbuotojams.

#### **3.2.1. Skyrimo į aukštesnes pareigas ir kvalifikacijos tobulinimo neribojimas**

Nepaisant to, kad su darbuotoju darbas yra organizuojamas nuotoliniu būdu neturi būti ribojama jo kvalifikacijos tobulinimas ir karjeros galimybės.

Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 10 straipsnis numato, kad nuotolinis darbuotojas turi turėti tokias pačias galimybes kelti kvalifikaciją ir naudotis karjeros galimybėmis kaip ir darbuotojai dirbantys darbdavio patalpose. Taip pat papildomai numatyta, kad nuotoliniai darbuotojai turi gauti atitinkamus mokymus apie

---

<sup>125</sup> *Ibid.*

<sup>126</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 205.

<sup>127</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G. *Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos*. Jurisprudencija. 2008, 8(110), p. 11.

<sup>128</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 205.

technines priemonės ir šią darbo organizavimo formą. Nuotolinio darbuotojo vadovas arba jo tiesioginiai kolegos taip pat turėtų dalyvauti mokymosi apie šį darbo organizavimo būdą ir jo valdymą.<sup>129</sup> Pirmiausia, svarbu atkreipti dėmesį, kad siekiant užtikrinti nuotolinių darbuotojų vienodas teises į karjeros ir kvalifikacijos kėlimo galimybes, svarbu apmokyti darbuotojo vadovą bei personalo vadovą, kaip elgtis ir valdyti tokį darbo organizavimą. Ne ką mažiau svarbu apmokyti ir kitą personalą, kuriam gali tekti kartu dirbti bei bendradarbiauti su nuotoliniu darbuotoju.

Nuotoliniai darbuotojai negali būti diskriminuojami ir vertinami kitaip dėl to, kad jie dirba nuotoliniu būdu. Pavyzdžiui, darbdavys gali nesvarstyti atitinkamam darbuotojui pasiūlyti vadovo pareigų, kadangi šias pareigas būtų sudėtinga užtikrinti dirbant nuotoliniu būdu. Žinoma, galimybė pasiūlyti darbą organizuoti įprastai, o ne nuotoliniu būdu pasikeitus darbuotojo pareigybėms galima, tačiau jei darbuotojas pageidauja ir toliau bent dalį laiko dirbti nuotoliniu būdu, tai negali būti ribojama ir turi būti ieškoma darbuotojo ir darbdavio interesų balanso.

Be to, svarbu užtikrinti, kad ir darbuotojai dirbantys nuotoliniu būdu turėtų vienodas galimybes sužinoti apie naujas arba atsilaisvinusias pareigas. Pavyzdžiui, negalima tik darbovietėje pakabinti spausdinto skelbimo, kadangi tokiu atveju dirbantys nuotoliniu būdu praras galimybę sužinoti realiu laiku ir kandidatuoti. Aišku, galimas ir kitoks situacijos sprendimas – pakabinus skelbimą jame esančią informaciją nusiųsti nuotoliniams darbuotojams elektronine forma. Galiausiai, vykdant darbo pokalbius, nors ir galima būtų paprašyti darbuotojo atvykti į darbovietę, taip pat reikėtų sudaryti galimybę darbo pokalbiuose dalyvauti nuotoliniu būdu.

Analizuojant kvalifikacijos kėlimą, greičiausiai ne visada būtų galimybė darbuotojui mokymuose dalyvauti per nuotolį. Nepaisant to, darbdavys turėtų nepamiršti ir nuotolinį darbuotoją pakviesti atvykti į mokymų vietą ir juose sudalyvauti. Organizuojant vidinius bendrovės mokymus, reikėtų stengtis sudaryti galimybę juose dalyvauti ir nuotoliniu būdu. Jei tokios galimybės darbdavys neturi, reikėtų su darbuotoju bent pasidalinti mokymų medžiaga. Galiausiai, darbdavys neturėtų atmesti galimybės ir darbuotojui siūlyti vykti į komandiruotes.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 6 dalis numato tokią pačią nuostatą, kuri įtvirtinta ir Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrajame susitarime dėl

---

<sup>129</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

teledarbo, išskyrus dalį dėl vadovo ir susijusių kolegų apmokymo dėl darbo organizavimo nuotoliniu būdu. Tuo tarpu Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas nenumato reikalavimo darbdaviui užtikrinti darbuotojo kvalifikacijos tobulinimą, bet šio kodekso L2222-10 straipsnio 2 dalis numato, kad darbdavys turi suteikti galimybę darbuotojui kandidatuoti ir užimti pozicijas ir darbui ne nuotoliniu būdu, kuris atitinka jo kvalifikacinius gebėjimus ir taip pat atkreipti darbuotojo dėmesį, kai jam tinkančios pozicijos atsilaisvina.<sup>130</sup> Taigi, ši nuostata numato papildomą pareigą darbdaviui ne bendrai informuoti apie bendrovėje esančiais laisvas darbo vietas, o aktyviai siūlyti darbuotojui pareigas, kurios atitinka būtent jo kvalifikaciją. Nors ginčo galimybė, jei darbdavys šios pareigos nevykdo egzistuoja, tačiau darbuotojas greičiausiai neįrodytų, kad būtent jis būtų buvęs geriausias kandidatas, jei būtų žinojęs apie laisvą darbo vietą ir tokiu atveju nebūtų pagrindo net ir neturtinei žalai kilti. Nei Vengrijoje, nei Rumunijoje šie klausimai nėra reglamentuoti.

### **3.2.2. Stažo apskaičiavimo neribojimas bei kitų darbuotojo teisių nevaržymas**

Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrasis susitarimas dėl teledarbo stažo bei kitų nuotolinių darbuotojų teisių nevaržymo nereglamentuoja. Tokių nuostatų taip nėra nei Prancūzijos, nei Vengrijos darbo kodeksuose. Nors greičiausiai praktiškai šios garantijos yra užtikrinamos, tačiau toks reguliavimas lyginant su kitomis paminėtomis valstybėmis yra įtvirtintas tik Lietuvoje ir iš dalies Rumunijoje.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 6 dalis numato, kad nuotolinis darbas nesukelia darbo stažo apskaičiavimo, neriboja ir nevaržo kitų darbuotojo darbo teisių. Garantija dėl darbo stažo yra išimtinai įtvirtinta tik Lietuvoje. Manytina, kad Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas šią nuostatą įtvirtino lankstaus darbo organizavimo formoms. Pavyzdžiui, tokia garantija numatyta ir darbuotojams dirbantiems ne visą darbo laiką<sup>131</sup>. Be to, tai galėjo lemti tai, kad prieš 2010 m. įtvirtinant naują nuotolinio darbo sampratą nuotolinis darbas buvo laikomas atskira darbo sutarties rūšimi, o dabar tik darbo organizavimo būdu. Bet kuriuo atveju, ši garantija darbą organizuojant nuotoliniu būdu nesukelia jokių papildomų pareigų darbdaviui.

Tuo tarpu Rumunijos įstatymo dėl nuotolinio darbo reguliavimo 6 straipsnio 1 dalis numato tik tai, kad nuotoliniam darbuotojui turi būti užtikrinamos visos teisės numatytos vidinėse tvarkose ir kolektyvinėse sutartyse, kurios yra taikomos darbuotojams dirbantiems darbdavio patalpose. Nepaisant to, to paties straipsnio 2 dalis papildo, kad numatytos teisės

---

<sup>130</sup> Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.

<sup>131</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 40 straipsnio 6 dalis.

ir garantijos gali būti taikomos atsižvelgiant ir pritaikant prie nuotolinio darbo pobūdžio.<sup>132</sup> Atsižvelgiant į tai, kad nuotolinis darbas yra laisvesnė darbo organizavimo forma, ne visiškai visos darbuotojo garantijos gali būti užtikrintos ir darbuotojams dirbantiems darbdavio patalpose. Pavyzdžiui, nuotoliniai darbuotojai dirbdami iš namų nesinaudoja poilsio kambariais, neskaito popierinės spaudos. Iš kitos pusės darbuotojui nėra draudžiama atvykti į darbdavio patalpas, tačiau tai paneigtų nuotolinio darbo pobūdį.

### **3.2.3. Bendravimo ir bendradarbiavimo su darbdaviu, kitais darbovietėje dirbančiais darbuotojais ir darbuotojų atstovais užtikrinimas**

Nuotolinių darbuotojų bendravimo galimybės palyginti su dirbančiais darbdavio patalpose yra žymiai mažesnės. Kaip ir palaikyti ryšį su darbuotojų atstovais ar netgi būti darbuotojų atstovu. Siekiant išlaikyti balansą, darbdaviui yra numatoma papildoma pareiga nuotolinio darbo atveju – užtikrinti darbuotojo galimybę bendrauti ir bendradarbiauti.

Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo 11 straipsnis numato, kad nuotoliniai darbuotojai turi tokias pačias kolektyvines teises kaip ir dirbantys darbdavio patalpose. Taip pat negali būti sudaryta jokių kliūčių bendrauti su darbuotojų atstovais. Tokios pačios sąlygos galioja ir dalyvaujant darbuotojų atstovų rinkimuose arba nuotolinį darbuotoją atstovaujant. Galiausiai, darbuotojui turi būti nuo pat pradžių nurodytas padalinys per kurį nuotolinis darbuotojas galės įgyvendinti savo kolektyvines teises.<sup>133</sup> Numatytas reguliavimas įtvirtina papildomą darbdavio pareigą sudaryti darbuotojui sąlygas palaikyti ryšį su kolegomis bei darbuotojų atstovais. Nors ne visiems įvardintiems atvejams numatyta, kokiomis konkrečiomis priemonėmis tą turėtų padaryti darbdavys ir kas laikytina, kad darbdavys tokios pareigos laikėsi. Manytina, kad jei darbdavys netrukdo darbuotojui atvykti į darbovietę, kviečia darbuotoją į oficialius ir neoficialius renginius ir / ar komandos formavimo užsiėmimus, tai galėtų reikšti, jog darbuotojas šią pareigą įgyvendina. Ginčas dėl šios darbuotojo teisės neužtikrinimo galėtų kilti nebent jei darbdavys trukdytų arba varžytų darbuotojo galimybes bendrauti ir bendradarbiauti su kolegomis ar darbuotojų atstovais, o ne dėl neveikimo. Darbo autorės nuomone, ši nuotolinio darbuotojo teisė taip pat galėtų būti įgyvendinta ir užtikrinant kitas

<sup>132</sup> Rumunijos Respublikos įstatymas dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.

<sup>133</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

darbuotojo teises kitokia forma. Pavyzdžiui, vietoj informacijos pateikimo raštu apie darbuotojo tiesioginį vadovą, departamentą ir kitus atsakingus asmenis, tai galėtų būti išspręsta pasinaudojant informacinėmis ir komunikacinėmis priemonėmis. Darbuotojo pirmą darbo dieną informaciją pateikti vaizdo skambučiu, supažindinant darbuotoją su jo tiesioginiu vadovu bei kitais departamento kolegomis, atsiskaitymo tvarka. Toks informacijos pateikimo sprendimas leistų darbuotojui jausti ryšį su darbdaviu, darbdavio aplinka ir užmegzti geresnį kontaktą su bendrovės patalpose dirbančiais darbuotojais.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 7 dalis numato, kad darbdavys privalo sudaryti sąlygas nuotolinį darbą dirbantiems darbuotojams bendrauti ir bendradarbiauti su kitais darbdavio darbovietėje dirbančiais darbuotojais ir darbuotojų atstovais, gauti iš darbdavio informaciją. Iš nuostatos lingvistinės analizės matyti, kad toks reikalavimas Lietuvos Respublikoje yra labiau imperatyvus nei rekomendacinio pobūdžio. Nuo Europos Sąjungos socialinių partnerių bendrojo susitarimo dėl teledarbo skiriasi tuo, kad Lietuvoje nėra nuostatos apie darbuotojo kolektyvines teises, o minimas tik bendravimas su darbuotojų atstovais. Tuo tarpu Rumunijos Respublikos įstatymo dėl nuotolinio darbo reguliavimo 5 straipsnio 2 dalies i) punktas numato, kad darbdavys turi imtis priemonių, kad nuotolinis darbuotojas turėtų galimybę reguliariai susitikti su savo kolegomis<sup>134</sup>. Šis reguliavimas panašus į numatytą Lietuvos Respublikoje, skirtumas tik tas, kad Lietuvos reglamentavime nurodoma sudaryti sąlygas, o Rumunijos – imtis priemonių.

Apibendrinant, darbdaviui reikia įdėti daugiau pastangų siekiant nuotoliniams darbuotojams užtikrinti ir įgyventi darbuotojų teises. Todėl darbdavys turi ieškoti inovatyvių sprendimų ir kiek įmanoma garantijas stengtis suteikti pasinaudojant informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis arba išskirtiniais atvejais darbuotoją pakviesti atvykti į darbovietę ar kitą atitinkamą vietą.

---

<sup>134</sup> Rumunijos Respublikos įstatymas dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.

## IŠVADOS

1. Nuotolinis darbas, kaip darbo teisės institutas, atsirado 1976 m. Jungtinėse Amerikos Valstijose, o Lietuvoje pirmą kartą buvo įtvirtintas 2010 m. Nors vienos nuotolinio darbo sampratos nėra, tačiau galima išskirti tris elementus, kurie yra būtini šiam darbo pobūdžiui – tai reguliarumas, darbo atlikimas kitoje nei darbovietė vietoje bei naudojantis informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis. Atitinkamai pagal skirtingas šių kriterijų variacijas yra išskiriamos skirtingos nuotolinio darbo rūšys. Nuotolinio darbo samprata yra ypatinga tuo, kad kintant nuotolinio darbo bruožams, tradicinė nuotolinio darbo samprata nepraranda prasmės, o pasipildo naujais elementais.
2. Nors nuotolinis darbas yra tik kitoks darbo organizavimo būdas, siekiant išlaikyti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą reikia modifikuoti tam tikrus darbo sutarties elementus ir juos įtvirtinti susitarimu.
  - 2.1. Dirbant nuotoliniu būdu darbuotojas darbo priemonėmis gali apsirūpinti ir pats, tačiau to nenurodžius susitarime darbdaviui kyla rizika, kad darbuotojas išlaidas atlyginti pareikalaus vėliau.
  - 2.2. Siekiant balanso tarp darbdavio kontrolės ir darbuotojo autonomijos galima darbuotojo reikalauti atsiskaityti už darbo rezultatus tik darbdaviui pareikalavus, o ne periodiškai.
  - 2.3. Kadangi darbuotojas savo darbo laiką planuoja pats, neaptarus laiko intervalų kada darbuotojas būtų pasiekiamas darbdaviui, ar nenurodžius dirbti bendrovėje įprastu darbo laiko režimu, gali būti sudėtinga su darbuotoju susiekti. Taip pat svarbu aptarti, kad darbuotojas negali piktnaudžiauti savo teise skirstyti darbo laiką ir dirbti nukrypdamas nuo įprasto darbo laiko režimo.
  - 2.4. Darbdavio teisė stebėti nuotolinio darbuotojo komunikaciją yra ribota, tačiau darbuotojui darant darbo pareigų pažeidimus, darbdavys gali turėti teisę pažeisti darbuotojo privatumą ir / ar duomenų apsaugą.
  - 2.5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugą reglamentuojantys teisės aktai, atsižvelgiant į nuotolinio darbo ypatumus, neužtikrina darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų proporcingumo.
3. Nepaisant to, kad nuotolinio darbo susitarimas yra laisvos šalių valios išraiška, visgi pratiškai galima išskirti tris susitarimo išraiškos rūšis – šalių susitarimu, darbdavio pasiūlymu bei darbuotojo prašymu. Be to, įgyvendinant nuotolinį darbą ir atsižvelgiant



į jo ypatumus, darbdaviui kyla pareiga ieškoti sprendimo būdų, kaip nuotoliniams darbuotojams užtikrinti tokias pačias teises kaip ir dirbantiems darbdavio patalpose.

## PASIŪLYMAI

1. Pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu, **darbdavio pasiūlymu** arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas, **išskyrus šio kodekso 49 straipsnio 3<sup>1</sup> dalyje numatytą išimtį**. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus **neįgaliam darbuotojui**, nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki ~~trejų~~ **aštuonerių metų, ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų**, ~~ir~~ darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba **darbuotojui, kuris vienas prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis** ~~neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.~~“

2. Pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), **susitariama ar** darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka.

3. Pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos, **jei nesusitarta kitaip**. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu.“

4. Pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbtas laikas apskaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka. Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų. **Darbuotojas negali dirbti nukrypdamas nuo įprasto darbo laiko režimo, nebent susitarta kitaip.**“

5. Papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnį 5<sup>1</sup> dalimi:

„5<sup>1</sup>. Darbuotojas dirbdamas nuotoliniu būdu privalo laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugą reglamentuojančių teisės aktų ir užtikrinti jų reikalavimus.“

# ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

## 1. TEISĖS NORMINIAI AKTAI

### 1.1. Tarptautiniai teisės aktai

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987.

### 1.2. Europos Sąjungos teisės aktai

2. 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (ES) Nr. 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas). OL 2016 L 119/1, p. 1-88.
3. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003, L299, p. 381-391.
4. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) Nr. 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. OL 2019 L 188, p. 80.

### 1.3. Lietuvos teisės aktai

5. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). *Lietuvos aidas*, 1992, Nr. 220-0.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.
7. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.
8. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085.
9. 2010 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123-1 straipsniu įstatymas, *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 81-4221.
10. Nuotolinio darbo sutarties ypatumų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1094, *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 81-3690.
11. Lietuvos higienos norma HN 32:2004. Darbas su videoterminalais. saugos ir sveikatos reikalavimais (su pakeitimas ir papildymais), patvirtinta Lietuvos

Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2004 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. V-65. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 32-1027.

#### 1.4. Konstitucinio teismo doktrina

12. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 24 d. nutarimas „Dėl nuteistųjų korespondencijos cenzūros“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 29-1196.
13. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. balandžio 18 d. nutarimas „Dėl kriminalinės žvalgybos informacijos panaudojimo tiriant korupcinio pobūdžio tarnybinius nusižengimus“. *TAR*, 2019, Nr. 6411.

## 2. SPECIALIOJI LITERATŪRA

14. BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito Projects, 2018.
15. BAGDANSKIS, T., USONIS, J. *Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law*. Jurisprudencija, 2011.
16. BAGDONAITĖ, A. *Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas*. Vilnius: Teisė. 2017.
17. BILEVIČIŪTĖ, E., BILEVIČIENĖ, T. *Nuotolinis darbas – neįgaliųjų užimtumo kokybės gerinimo būdas*. Vilnius: Informacijos mokslai, 2009.
18. DAMBRAUSKIENĖ, G. *Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos*. Jurisprudencija. 2008.
19. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
20. TAMAŠAUSKAITĖ, G. *Nuotolinio darbo teisinis reglamentavimas*. Teisė, 2013.
21. ANDREEV, P., SALOMON, I. and PLISKIN, N. *Review: state of teleactivities. Transportation research part C: emerging technologies’, Information/ Communication Technologies and Travel Behaviour Agents in Traffic and Transportation*. In MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą:<  
<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.
22. ESPVIK, O. *Telework*. *Elektronikk*, 1999, No. 4.
23. GSCHWIND, L., VARGAS, O. *Telework and its effects in Europe*. In MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*

- [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.
24. MAKIMOTO, T. and MANNERS, D. *Digital Nomad*, Chichester: John Wiley and Sons. In MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.
25. MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.
26. NILLES, J. M., CARLSON, R. F., GRAY, P.I, HANNEMAN, GERHARD J. *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Iš TAMAŠAUSKAITĖ, G. *Nuotolinio darbo teisinis reglamentavimas*. Teisė, 2013.
27. NILLES, J.M. *Traffic reduction by telecommuting: a status review and selected bibliography*, *Transportation Research Part A: General*, 22 (4), 301–17. In MESSENGER, J. C. *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>>.
28. WIENER, N. *The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society* [interaktyvus]. London: Free Association Books, 1989. [žiūrėta 2020 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <[https://monoskop.org/images/5/51/Wiener\\_Norbert\\_The\\_Human\\_Use\\_of\\_Human\\_Beings.pdf](https://monoskop.org/images/5/51/Wiener_Norbert_The_Human_Use_of_Human_Beings.pdf)>.

### 3. TEISMŲ PRAKTIKA

29. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1997 m. birželio 25 d. sprendimas *Halford prieš Jungtinę Karalystę* byloje, Nr. 20605/92 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-58039%22%5D%7D>>.
30. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2017 m. rugsėjo 5 d. sprendimas *Bărbulescu prieš Rumuniją* byloje, Nr. 61496/08 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%2261496/08%22%5D%2C%22itemid%22:%5B%22001-177082%22%5D%7D>>.
31. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2019 m. spalio 17 d. sprendimas *López Ribalda ir kiti prieš Ispaniją* byloje, Nr. 1874/13 ir 8567/13 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%5D%7D>>.

32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje J. P v. Uždarajai akcinė bendrovė draudimo kompanija „PZU Lietuva“, Nr. 3K-3-328/2011.
33. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. UAB „Turto administravimo grupė“, Nr. 2A-401-115/2010.
34. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje E. R. Z. v. Seesam Insurance AS Lietuvos filialas, Nr. 2A-1346-259/2015.

#### **4. KITA PRAKTINĖ MEDŽIAGA**

35. 2015 m. birželio 1 d. Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacija CM/Rec(2015)5 dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykiuose (Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment, adopted on 1 April 2015 by the Committee of Ministers of the Council of Europe) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a)>.
36. Elektroninis Lotynų-lietuvių kalbos žodynas. Skaitmeninės filologijos centras: 2009, [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.flf.vu.lt/institutai/arksi/struktura/kfk/lotynu-lietuviu-kalbu-zodynas>>.
37. Elektroninis Senosios graikų-lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. Vilniaus universitetas: 2015. [žiūrėta 2020 m. sausio 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://lkiis.lki.lt/senoves-graiku-lietuviu>>.
38. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo ataskaita Teledarbas ir ITK mobilus darbas: Lankstūs darbo santykiai skaitmeniniame amžiuje (Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf)>.
39. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>.

40. Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo [interaktyvus] 2016. [žiūrėta 2020 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą: <[https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20170130170457\\_Implementation-framework-agreements-overview-december-2016.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20170130170457_Implementation-framework-agreements-overview-december-2016.pdf)>.
41. Lietuvos Respublikos socialinės aplinkos apsaugos ir darbo ministerijos 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso vertimas į anglų kalbą [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.391384/>>.
42. Lietuvos Respublikos socialinės aplinkos apsaugos ir darbo ministerijos 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso vertimas į anglų kalbą [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/DarboKodeksasEN.pdf>>.
43. Lietuvos Respublikos socialinės aplinkos apsaugos ir darbo ministerijos 2017 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso vertimas į anglų kalbą. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-k3id7tf7e>>.
44. Oxford English dictionary [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.oed.com/>>.
45. Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200130>>.
46. Rumunijos Respublikos įstatymo dėl nuotolinio darbo reguliavimo Nr. 81/2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 11 d.] Prieiga per internetą: <<https://lege5.ro/Gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>>.
47. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“ (ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 17 d.]. Prieiga per internetą <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)>.
48. Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išaiškinimas dėl nuotolinio darbo [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=483>>.

49. Vengrijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. sausio 28 d.]  
Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf>>.



## SANTRAUKA

Šiame magistro darbe atsižvelgiant į doktriną, teismų praktiką, Europos Sąjungos teisinius standartus ir tyrimus bei lyginant su kai kurių Europos Sąjungos valstybių narių reglamentavimu analizuojamos nuotolinio darbo instituto ištakos, rūšys, turinys, kylančios problemos bei įgyvendinimo ypatumai Lietuvoje.

Pirmoje dalyje yra tiriamos nuotolinio darbo ištakos, nagrinėjami sampratos ypatumai skirtinguose reguliavimo lygmenyse bei nuotolinio darbo rūšių klasifikacija. Nustatyta, kad vienos nuotolinio darbo sąvokos nėra, o keičiantis nuotoliniam darbui pirminė samprata nepraranda prasmės, bet pasipildo naujais elementais.

Antroje dalyje lyginant Lietuvos reglamentavimą su Europos Sąjungos socialinių partnerių bendruoju susitarimu dėl teledarbo bei kai kurių Europos Sąjungos valstybių nacionaliniu reguliavimu, tiriamas susitarimo dėl nuotolinio darbo turinys ir jo spragos. Nors nuotolinis darbas nėra atskira darbo sutarties rūšis, o tik kitoks darbo organizavimo būdas, tam tikri darbo sutarties elementai nuotolinio darbo atveju turi ypatumų. Analizuojama darbo priemonių, pavaldumo darbdaviui, darbo laiko, darbovietės tvarkos laikymosi, darbuotojo privatumo ir asmens duomenų apsaugos bei darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugos elementų ypatumai darbą atliekant nuotoliniu būdu.

Trečioje dalyje tiriama nuotolinio darbo įgyvendinimo problematika. Išskiriamos trys nuotolinio darbo susitarimo sudarymo rūšys – šalių susitarimu, darbdavio pasiūlymu ir darbuotojo prašymu. Be to, analizuojami darbuotojų garantijų užtikrinimo ypatumai darbą atliekant nuotoliniu būdu ir siūlomi galimi sprendimo būdai darbdaviui.

## SUMMARY

### **Features of Distant Work**

This Master's thesis analyses the origins, types, content, problems and peculiarities of the implementation of the telework institute in Lithuania by taking into account the doctrine, case law, legal standards and research the European Union, and comparing them with the regulations of some European Union member states.

The first part examines the origins of telework, examines the peculiarities of the concept at different levels of regulation and the classification of types of telework. It has been established that there is no single concept of telework, and with the change of telework, the original concept does not lose its meaning, but is supplemented by new elements.

The second part examines the content of the remote work agreement and its drawbacks by comparing the Lithuanian regulation with the general agreement on telework of European Union social partners and the national regulation of some European Union countries. Although telework is not a separate type of employment contract but only a different way of organizing work, certain elements of an employment contract have specific features regarding telework. The second part also deals with the analysis of the peculiarities of the means of work, subordination, working time, following the workplace rules, protection of employee privacy and personal data, and the protection of employee safety and health while performing work remotely.

The third part investigates the problems related to the implementation of telework. There are three types of remote work agreement – by agreement of the parties, at the proposal of the employer and at the request of the employee. In addition, the peculiarities of ensuring employees' job security while performing work remotely are analysed and possible solutions to the employer are suggested.