

Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Magdalenos Petrovskos
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas
Darbo laiko trukmės ir darbo laiko režimo probleminiai
aspektai

Vadovas: lekt. dr. Arūnas Šuminas
Recenzentė: lekt. dr. Simona Cirtautaitė-Kaminskienė

Vilnius
2019

TURINYS

ĮVADAS	2
1. DARBO LAIKO IR JO POINSTITUČIŲ VIETA LIETUVOS DARBO TEISĖS SISTEMOJE	5
2. DARBO LAIKO TRUKMĖS SPECIFIKA	12
2.1. Bendrieji darbo laiko trukmės ypatumai	12
2.2. Įprasta arba normali darbo laiko trukmė	19
2.3. Sutrumpinta darbo laiko trukmė ir susitarimas dėl ne viso darbo laiko	20
2.4. Maksimali darbo laiko trukmė	32
3. DARBO LAIKO REŽIMO SPECIFIKA	42
3.1. Bendrieji darbo laiko režimo ypatumai	42
3.2. Atskiros darbo laiko režimo rūšys	47
IŠVADOS	55
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	57
SANTRAUKA	61
SUMMARY	62

IVADAS

Nagrinėjamos temos aktualumas. Darbas ir laikas – tai žodžiai, kuriuos XXI amžiuje galima išgirsti tikrai dažnai. Juos mini bene kiekvienas Lietuvos Respublikos (toliau – Lietuva) pilietis. Šiais laikais apie darbą bei jo trukmę kalbama tikrai daug, nes kad ir koks darbas bebūtų, jis anksčiau ar vėliau tampa reikšminga kiekvieno asmens gyvenimo dalimi. Tačiau, darbo laiko sąvoka, tai ne tik sąvoka įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 111 straipsnio 1 dalyje¹, tai tokia sąvoka už kurios slypi nemažai neaiškumų. Analizuojant minėtą sąvoką per teisinę prizmę galima pastebėti daugybę probleminių aspektų. Skirtinga šios sąvokos interpretacija, ginčai dėl to, ar tikslinga sutrumpinti darbo laiko trukmę, kodėl ir kada privaloma dirbti ilgiau negu numatyta darbo sutartyje – tai tik maža dalis egzistuojančių probleminių klausimų, kurie, be jokios abejonės, keičia požiūrį ne tik į darbo laiką, bet ir į pačius darbo santykius.

Neaiškumų dėl darbo laiko bei jo trukmės kildavo jau nuo seniausių laikų. Prisimenant, jog dar XIX amžiuje darbo laikas nebuvo normuojamas, nenuostabu, jog „teisinga“ darbo laiko trukmė tapo pagrindiniu darbuotojų tikslu. Pabrėžti galima ir tai, kad net tada, kai apie tinkamas socialines bei darbo garantijas nebuvo jokios kalbos, darbuotojai jau reikė savo nepasitenkinimą darbo laiku bei prašė jį sutrumpinti². Taigi, tai leidžia daryti išvadą, jog darbo laikas, jo reguliavimas, ir visi su juo susiję pakitimai dirbantiems asmenims buvo labai aktualūs visais laikais. Nagrinėjant Lietuvos darbo teisės sistemą galima teigti, kad esminiai pakitimai įvyko per pastaruosius tris dešimtmečius. Lietuvos valstybei atkūrus nepriklausomybę bei įstojus į Europos Sąjungą turėjo būti patobulinti darbo santykiai. Tam, kad nepriklausoma Lietuva neatsiliktų nuo tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės, tokie santykiai privalėjo tapti demokratiškesni³. Žinoma, tuo metu daugiausiai dėmesio sulaukė darbo laiko trukmės reguliavimas. Darbo laiko trukmės reguliavimo klausimai buvo ne ką mažiau aktualūs ir įsigaliojus pirmajam Darbo kodeksui bei 2017 metais iš esmės pakeitus didžiąją dalį kodekso nuostatų.

Jeigu, kalbant apie darbo laiko sąvoką, reikėtų paminėti ir ne taip dažnai vartojamą kitą, darbo laiko režimo, sąvoką bei išvardyti visas šio režimo rūšis, kurių nuo 2017 metų liepos 1 dienos jau yra net penki, probleminių klausimų atsirastų dar daugiau.

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *TAR*, 2016, nr. 23709.

² GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 57.

³ DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų problemos. *Teisė*, 2001, nr. 39, p. 7.

Akivaizdu, jog būtų svarstoma kam reikia net penkių darbo laiko režimų. Abejonių kiltų ir dėl to, kurį režimą reikėtų pasirinkti.

Taigi, tiek darbo laiko trukmė, tiek ir darbo laiko režimas – labai svarbūs darbo laiko poinstitučiai. Tačiau, neaiškumų susijusių su minėtais poinstitučiais kildavo visada, deja, net ir įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, jie išliko. Todėl, atsižvelgiant į tai, jog darbo sutarties šalims darbo laiko trukmės bei darbo laiko režimo reguliavimas pakankamai svarbi ir aktuali tema, o įstatymų leidėjas ne kartą keitė nuostatas tiesiogiai reglamentuojančias šiuos poinstitučius, labai svarbu atrasti ir išanalizuoti visus probleminius klausimus, pateikiant galimus jų sprendimo būdus.

Nagrinėjamos temos originalumas. Darbo laiko trukmė ir darbo laiko režimas, tai aktualūs, tačiau ne visada pakankamai aiškūs, darbo laiko poinstitučiai. Todėl, norint nustatyti šių dviejų poinstitučių užimamą poziciją darbo teisės sistemoje, taip pat norint atskleisti, įvertinti ir išspręsti kylančius probleminius klausimus, vertėtų išsamiai juos išanalizuoti. Tokia analizė per pastaruosius penkis metus buvo atlikta ne vieną kartą. Tačiau, probleminių klausimų susijusių su darbo laiko poinstitučiais – nemažai. Svarbu paminėti ir tai, kad kiekvienais metais naujų tokių klausimų atsiranda vis daugiau. Kadangi išnagrinėti visų klausimų neįmanoma, šiame magistro darbe bus analizuojami tik patys aktualiausi darbo laiko trukmės bei darbo laiko režimo probleminiai aspektai. Atsižvelgiant į tai, jog įstatymų leidėjas per pastaruosius pakeitė nemažai darbo teisės normų, o taip pat atkreipiant dėmesį į 2017 metais įsigaliojusį naująjį Darbo kodeksą, kuriame atsirado daug pakeitimų, šiame darbe minėti darbo laiko poinstitučiai bus nagrinėjami atsižvelgiant ir į naujausios redakcijos Darbo kodekso normas.

Darbo tikslas. Pagrindinis magistro darbo tikslas – darbo laiko trukmės ir darbo laiko režimo probleminių aspektų atskleidimas, įvertinimas bei galimų sprendimų būdų pateikimas.

Darbo uždaviniai. Magistro darbe užsibrėžtam tikslui keliami uždaviniai:

1. darbo laiko bei jo poinstitučių užimamos pozicijos Lietuvos darbo teisės sistemoje atskleidimas bei įvertinimas;
2. darbo laiko trukmės analizė, kylančių probleminių klausimų atskleidimas, įvertinimas bei galimų jų sprendimo būdų pateikimas;
3. darbo laiko režimo bei atskirų jo rūšių analizė, probleminių klausimų atskleidimas, įvertinimas bei galimų jų sprendimo būdų pateikimas.

Darbo objektas. Magistro darbe gilinamasi į darbo laiko trukmės ir darbo laiko

režimo teisinį reglamentavimą. Išsamiai nagrinėjami nacionaliniai, Europos Sąjungos bei tarptautiniai teisės aktai reglamentuojantys darbo laiką.

Darbe naudoti tyrimo metodai. Pagrindinis magistro darbe naudotas metodas – sisteminės analizės. Sisteminės analizės tyrimo metodu naudotasi išsamiai analizuojant darbo laiko trukmės bei darbo laiko režimo sampratą bei probleminius aspektus. Šis metodas naudotas ir detalai nagrinėjant Darbo kodekso straipsnius. Be pastarojo metodo, darbe naudoti ir tokie metodai kaip lyginamasis, lyginamasis istorinis, lingvistinis bei loginis. Lyginamasis metodas pasireiškė tuo, jog buvo lyginamos nacionalinės ir Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės aktų nuostatos. Lyginamasis istorinis metodas naudotas lyginant darbo trukmės reglamentavimą iki Darbo kodekso įsigaliojimo, po Darbo kodekso įsigaliojimo ir įsigaliojusius naujam Darbo kodeksui. Lingvistiniu metodu naudotasi aiškinant tikrąją įstatymų leidėjo poziciją. Loginis metodas buvo naudojamas sisteminės analizės išvadoms pagrįsti.

Darbe naudoti šaltiniai. Rengiant magistro darbą daugiausiai naudotasi darbo laiko trukmę ir režimą reglamentuojančiais bei aiškinančiais šaltiniais, tokiais kaip Darbo kodeksas, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo organizavimo aspektų (toliau – Direktyva 2003/88/EB)⁴ bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (toliau – Darbo kodekso komentaras)⁵.

⁴ Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo organizavimo aspektų [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT>>.

⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.

1. DARBO LAIKO IR JO POINSTITUČIŲ VIETA LIETUVOS DARBO TEISĖS SISTEMOJE

Darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Ši naujausios redakcijos Darbo kodekse įtvirtinta nuostata, iš pirmo žvilgsnio, jokių papildomų klausimų tikrai nesukelia. Aiškiai apibrėžta darbo laiko sąvoka darbuotojui ir darbdaviui leidžia suprasti, jog darbo laikas, tai įstatymais bei sutartimis sureguliuota, neatsiejama darbo santykių dalis. Tačiau, kaip jau buvo minėta, taip atrodo tik iš pirmo žvilgsnio. Iš tiesų, analizuojant darbo laiko sąvoką plačiau, galima pastebėti, jog darbo laikas užima itin svarbią vietą darbo teisės sistemoje. Tačiau, tuo pačiu, už šios sąvokos slypi ir labai daug probleminių aspektų, kurie dažnai tampa ginčų tarp darbuotojų ir darbdavių priežastimis. Todėl, norint pažinti, suprasti bei atskleisti tikrąją darbo laiko svarbą ir visus su šia sąvoka susijusius probleminius aspektus, pirmiausiai, reikėtų atrasti darbo laiko sąvokos įtvirtinimo pradžios momentą Lietuvos darbo teisės sistemoje, tada išnagrinėti ne tik nacionalinius, bet ir tarptautinius teisės aktus.

„Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą darbo atveju“ – tai pamatinis teiginys įtvirtintas aukščiausią vietą teisės aktų hierarchijoje užimančios Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje⁶. Iš šio itin reikšmingo teiginio formuojasi atskiri darbo teisės institutai, tokie kaip sauga darbe, darbo užmokestis bei socialinė apsauga. Tačiau, kaip yra su darbo laiku? Kokią poziciją darbo teisės sistemoje užima darbo laiko institutas? Atsakymus į visus kylančius klausimus galima surasti sekančiame Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnyje. Pabrėždamas darbo laiko, kaip itin reikšmingo ekonominio bei socialinio instituto svarbą, įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje tam skyrė netgi atskirą straipsnį, kuriame teigiama, jog kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Taigi, analizuojant minėtą straipsnį preziumuojama, kad darbuotojas negali dirbti tiek, kiek reikalauja darbdavys, kadangi jis privalo skirti laiko ir poilsiui, o darbo trukmė visais atvejais yra apibrėžta konkrečiomis valandomis. Pagal jau išnagrinėto Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio 2 dalį, tokią darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas, šiuo atveju – Darbo kodeksas. Tačiau,

⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos Aidas*, 1992, nr. 220.

šiuo atveju, taip pat kyla nemažai klausimų. Kaip Darbo kodekse atsirado darbo laiko sąvoka? Ar ji suformuluota tinkamai?

Pirmiausiai, reikėtų paminėti, jog darbo laiko sąvoka neretai pateikiama labai skirtingai. Ji gali būti tapatinama su įvairiausiais kriterijais, tokiais kaip filosofinis, teisinis, ekonominis bei socialinis, o tai jau sudaro nemenkų problemų, nes ne visada žinoma, kuriuo kriterijumi reikėtų remtis kilus ginčui dėl darbo laiko. Remiantis būtent teisiniu kriterijumi, darbo laikas traktuojamas kaip neatsiejama darbo sutarties dalis. Kitaip tariant, darbo laikas – yra toks laiko tarpas, kurį darbuotojas dirba pagal su darbdavių sudarytą darbo sutartį. Tačiau, būtent tai sudaro dar daugiau keblumų, kadangi norint darbo laiko sąvoką išnagrinėti išsamiau, šiuo atveju, pateiktos informacijos neužtenka. Todėl, atsižvelgiant į tokį informacijos trūkumą, Darbo kodekso 111 straipsnyje pateikta darbo laiko sąvoka, teisės doktrinoje apibrėžiama šiek tiek plačiau. Tomas Davulis aiškina, jog darbo laiku, įstatymų kūrėjas, vadina ne tik laikotarpį, kai darbuotojas faktiškai atlieka sulygtą darbo funkciją, bet ir laiką, kurį darbuotojas pagal sutartį, įstatymus ar kitus teisės aktus privalėtų dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, tačiau faktiškai to nedaro tebebūdamas darbdavio žinioje ir kitus laikotarpius, kai darbuotojas darbo funkcijų atlikti neprivalo, bet dėl glaudaus ryšio su tomis funkcijomis arba dėl savo garantinio pobūdžio tie laikotarpiai yra prilyginami darbo laikui⁷. Taigi, darbo laikas paprasčiausiai yra tam tikras darbo normos kriterijus bei darbo santykių turinio dalis. Nagrinėjant Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalį, kurioje numatyta kokie laikotarpiai įtraukiami į darbo laiką, svarbu paminėti ir tai, jog visus jame išvardintus laikotarpius darbdavys privalo pripažinti darbo laiku, o kitaip šiuos klausimus reguliuojantys susitarimai negalimi⁸.

Kalbant apie tikslų darbo laiko apibrėžimą, reikėtų paminėti, jog iki 2003 metų⁹, tiksli darbo laiko sąvoka nebuvo pateikta iki to laiko galiojusiame Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekse¹⁰. Todėl, kas yra tas darbo laikas galima buvo tik spėlioti. Vienintelis teisės aktas tuo metu reglamentavęs darbo laiko trukmę buvo tik Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas¹¹. Tačiau faktas,

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

⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 348.

⁹ 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo pirmasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

¹⁰ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972, nr. 18-137 (negalioja).

¹¹ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (su pakeitimais ir pildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 95-2968.

jog jame buvo įtvirtinta nepakankamai tiksliai darbo laiko sąvoka¹², lėmė tai, kad analizuojant su darbo laiku susijusius klausimus be aiškios ir pakankamai suprantamos darbo laiko sąvokos darbo sutarties šalims bei visiems darbo ginčus nagrinėjantiems subjektams buvo nemenkas iššūkis. Galima tik spėlioti kaip, tais laikais, darbo laiko sąvoką interpretuodavo darbo sutarties šalys bei minėti subjektai. Greičiausiai, daugelis jų pasikliaudavo vaizduote ir „susikurdavo“ savo darbo laiko sąvoką, vieni vis dar atsigręždavo į tarybiniais laikais galiojusius įstatymus, o kiti atsakymo ieškodavo tarptautinės teisės aktuose. Galiausiai, ši spraga darbo teisės sistemoje buvo ištaisyta. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnyje minimas darbo laikas įgavo prasmę, kadangi 2003 metų Darbo kodekso 140 straipsnyje¹³ pagaliau atsirado pakankamai aiškus bei konkretus darbo laiko apibrėžimas. Darbo laikas tada buvo apibūdinamas kaip laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Nors ši sąvoka skiriasi nuo dabartiniame Darbo kodekse įtvirtintos, nors ir ne tokios aiškios, bet žymiai geriau darbo laiką apibrėžiančios, sąvokos, tais laikais minėtos sąvokos įtvirtinimas buvo labai didelis žingsnis darbo teisėje. Tokį žingsnį drąsiai galima vadinti pamatiniu, kadangi sparčiai pradėjo vystytis darbuotojų bei darbdavių suvokimas apie darbo laiką, kildavo vis mažiau neaiškumų susijusių su šiuo institutu, patobulėjo visa darbo teisės sistema. Bene didžiausias darbo laiko sąvokos įtvirtinimo Darbo kodekse privalumas buvo tas, jog dabar ir kituose įstatymuose, tokiuose kaip Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)¹⁴, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas¹⁵ bei daugelyje kitų, atsirado nuostatų paaiškinančių bei apibrėžiančių darbo laiko svarbą. Darbo laiko sąvokos įtvirtinimas Darbo kodekse turėjo labai didelę reikšmę ir Lietuvos įstojimui į Europos Sąjungą, kadangi tai buvo tarsi savotiškas patvirtinimas, jog Lietuva, kaip ir visos kitos Europos Sąjungos valstybės, darbo laiką traktuoja kaip itin svarbų, dinamišką ir kompleksinę darbo teisės institutą, susijusį su individualiais, socialiniais, kultūriniais bei ekonominiais interesais¹⁶. Taigi, išanalizavus darbo laiko sąvokos atsiradimą nacionalinėje teisėje, galima pereiti ir prie tarptautinių bei Europos Sąjungos teisės aktų.

¹² Darbo laikas buvo apibūdinamas kaip laikas, kuriuo metu darbuotojas privalo atlikti savo darbinės funkcijas.

¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569 (negalioja).

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, nr. 70-3170.

¹⁵ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *TAR*, 2016, nr. 18825.

¹⁶ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 57.

Darbo laiko sąvokos apibrėžimas į nacionalinę teisę atkeliavo iš Europos Sąjungos teisės. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, nacionalinė teisė privalėjo būti derinama su Europos Sąjungos teise, todėl dabar darbo santykiai daugiausiai yra reguliuojami būtent direktyvomis. Tokių direktyvų perkėlimui į nacionalinę teisę mūsų valstybė pasirinko atitinkamo įstatymo išleidimą, kaip vieną iš galimų perkėlimo būdų¹⁷. Šiuo atveju, tokiu įstatymu laikomas Darbo kodeksas.

Nagrinėjant daugelį tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų bei, tuo pačiu, siekiant atskleisti visus probleminius darbo laiko aspektus galima pastebėti, jog geriausiai jie atsiskleidžia per darbo laiko poinstitutį – darbo laiko trukmę. Būtent dėl to, kiek valandų reikėtų dirbti per parą ar savaitę nuo neatmenamų laikų kildavo daugiausiai ginčų. Taigi, natūralu, jog darbo laiko trukmės reguliavimui skirta labai daug teisės aktų. Žinoma, kad ginčai dėl darbo laiko, ypač dėl per ilgą jo trukmę, kildavo net ir viduramžių laikais, tačiau stengiantis išanalizuoti visus probleminius aspektus, reikšmingiausia būtų nagrinėti tik šio bei praėjusio amžiaus šaltinius. Būtent po Pirmojo pasaulinio karo darbo teisė pradėjo klestėti, vis daugiau dėmesio pradėta skirti žmogaus teisėms, susikūrė tokios organizacijos kaip Tarptautinė darbo organizacija, galiausiai, sulig Europos Sąjungos atsiradimu, darbo santykius pradėta reguliuoti reglamentais bei direktyvomis.

Visas problemas, kilusias dėl darbo laiko trukmės bei šių problemų sprendimus galima sieti su 1919 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo. Ši konvencija – tai pirmasis toks rašytinis teisės aktas, kuriuo buvo bandoma kažką pakeisti, t.y. palengvinti darbuotojų padėtį¹⁸. Kelerius metus iki konvencijos atsiradimo apie tinkamą darbo laiko trukmę buvo užsimenama labai dažnai. Dar XIX a. devintajame dešimtmetyje darbuotojai ėmė kelti reikalavimus sutrumpinti darbo dieną iki 8 valandų¹⁹. Aplamai, apriboti darbo laiką, buvo pirmasis istorinis samdomų darbuotojų reikalavimas pakilus kovoti už savo teises, nuolatinis, kone svarbiausias darbuotojų ir darbdavių debatų ir kolektyvinių derybų klausimas, tapęs pirmųjų pasaulyje darbuotojų ir darbdavių santykius reglamentuojančių nacionalinių teisės aktų, priimtų XVIII – XIX šimtmečiais,

¹⁷ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 175.

¹⁸ 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 1 dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>>.

¹⁹ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 57.

bei tarptautinių organizacijų reguliavimo dalyku²⁰. Taigi, nenuostabu, jog minėta konvencija buvo tarsi atgaiva visiems darbuotojams, kurie ilgai kovojo dėl savo teisių ir pagaliau įrodė, jog darbo laiko trukmė iš tiesų sukelia nemažai problemų bei yra per ilga.

Vėliau išaušo tikroji teisingumo akimirka. Viena po kitos buvo leidžiamos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, tokios kaip konvencija Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę²¹, konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo²² bei konvencija Nr. 175 dėl ne viso darbo laiko²³, kurios vis daugiau dėmesio skyrė darbo laiko trukmės reguliavimui.

Viskas nepasibaigė ties Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis. Darbo ir poilsio laikas toliau buvo sėkmingai reguliuojamas Europos Bendrijos teisės aktais. Kertinis vaidmuo, šiuo atveju, atitenka Direktyvai 2003/88/EB. Ši direktyva įrodė, jog tinkamas darbo laiko, o ypač pamaininio bei naktinio darbo, reguliavimas tiesiog būtinas, kadangi darbas be reikalingo poilsio prieštarauja Europos socialinėje chartijoje²⁴ numatyta teisei į tinkamas darbo sąlygas numatyta, o nepailsėjęs žmogus dirba ne taip kokybiškai kaip turėtų. Taip pat, šioje direktyvoje buvo nurodyta ir labai konkreti darbo laiko sąvoka, ir būtent šios direktyvos dėka, 2003 metų Darbo kodekse atsirado galutinis darbo laiko sąvokos apibrėžimas²⁵. Galiausiai, siekiant įgyvendinti visas tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose nurodytas užduotis, Europos lygmeniu atskirose ekonominės veiklos šakose veikiantys socialiniai partneriai dėl jose dirbančių darbuotojų darbo ir poilsio sąlygų sudarė atitinkamus susitarimus, kurie kaip direktyvos yra privalomi visoms Europos Sąjungos valstybėms narėms²⁶.

Kaip jau galima pastebėti, pirmiausiai, minėti teisės aktai darbo laiką reguliuoja siekiant apsaugoti darbuotoją bei jo teises. Taigi, suprantama, kad taip realizuojama apsauginė funkcija. Tačiau, pati svarbiausia darbo laiko reguliavimo užduotis – darbo normavimas²⁷. Būtent darbo normavimas padėjo dar labiau susisteminti darbo santykius.

²⁰ NEKROŠIUS, I. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 268.

²¹ 1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 27-649.

²² 1990 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 31-767.

²³ 1994 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 175 dėl ne viso darbo laiko [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SUgt3-5TVRkJ:https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1790_konv175.doc+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>.

²⁴ Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*, 2001, nr. 49-1704.

²⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 349.

²⁶ NEKROŠIUS, I. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 268 - 269.

²⁷ *Ibid.*, p. 269.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo santykių esmė yra ne konkretaus rezultato siekimas, o trunkama darbinė veikla, darbo laikas, išreikštas darbo valandų skaičiumi, yra pagrindinis darbuotojo atlikto darbo matas, kuriuo normuojamas darbas, t.y. nustatoma darbo sutartyje darbuotojo prisiimtų įsipareigojimų apimtis pagal jiems įgyvendinti numatytą laiką²⁸.

Taigi, visų tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės aktų dėka, nacionalinėje teisėje turime įtvirtintą ir darbo laiko normos sąvoką. Iki 2003 metų Darbo kodekso įsigaliojimo įstatymai nustatė tik darbo laiko normų dydžius, bet ne pačią sąvoką²⁹. Šią sąvoką galima rasti Darbo kodekso 112 straipsnio 1 dalyje, kurioje teigiama, kad darbo laiko norma, tai laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių). Taip pat numatyta, jog ši norma turi būti nustatyta darbo sutartyje. Naujasis reguliavimas galiojusių darbo laiko normų nekeičia, bet papildomai pateikia pačios darbo laiko normos sąvoką tam, kad darbuotojo įsipareigotą dirbti valandų skaičių (darbo laiko normą) būtų paprasčiau atriboti nuo jo išdėstymo laike³⁰, kitaip tariant, darbo laiko režimo, kurį detalčiai apibrėžia Darbo kodekso 113 straipsnis.

Darbo laiko režimas, tai kur kas rečiau girdima, ne taip dažnai vartojama sąvoka. Tačiau, tai dar nereiškia, jog šis darbo laiko poįstitutis užima ne tokią svarbią poziciją darbo teisės sistemoje lyginant jį su pačiu darbo laiku bei darbo laiko trukme. Taip pat, tai nereiškia, kad neegzistuoja jokie su darbo laiko režimu susiję probleminiai klausimai. Tiesiog, ši sąvoka nėra tokia populiari, kadangi teisinėje kalboje dažniau vartojami tokie žodžių junginiai kaip, pavyzdžiui, lankstus darbo grafikas (tai yra ne kas kitą kaip tik viena iš darbo laiko režimo rūšių). Kitaip tariant, tiek visi darbuotojai bei darbdaviai, tiek ir visi teisininkai, kalbėdami apie darbo laiko režimą dažniausiai turi omenyje ne pačią sąvoką, bet konkrečią tokio režimo rūšį.

Taigi, Darbo kodekso 113 straipsnio 1 dalyje yra teigiama, kad darbo laiko režimas – tai darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų mėnesių iš eilės. Svarbu paminėti ir tai, jog tiksli darbo režimo sąvoka pagrindiniame darbo teisės įstatyme atsirado tik priėmus naują Darbo kodeksą. Iki 2017 metų liepos 1 dienos tokia sąvoka nebuvo įtvirtinta. Ankščiau galiojusio Darbo kodekso 147 straipsnyje buvo numatyta, jog

²⁸ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 269.

²⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 353.

³⁰ *Ibid.*, p. 353.

kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles. Būtent tikslios sąvokos trūkumas iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo suponuoja tai, jog dabar apie darbo laiko režimą girdima nelabai dažnai.

Viską apibendrinus, galima drąsiai teigti, jog darbo laikas bei jo trukmė ir režimas, užima itin svarbias pozicijas darbo teisės sistemoje. Minėti du darbo laiko poįnstitučiai padeda įgyvendinti Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose bei Europos Sąjungos teisės aktuose numatytas nuostatas. Jų dėka darbo teisėje atsirado tam tikras pastovumas, koncentruotumas, ekonomiškumas. Tačiau, nepaisant visko, darbo ginčų komisija ir teismai vis dar nagrinėja daug ginčų dėl darbo laiko trukmės, o darbo santykių šalys iki šiol nežino, kurį darbo laiko režimą reikėtų pasirinkti norint užtikrinti darbo našumą. Taigi, norint visą tai išsiaiškinti, derėtų plačiau išanalizuoti darbo laiko trukmės bei darbo laiko režimo probleminius klausimus pateikiant galimus jų sprendimo būdus.

2. DARBO LAIKO TRUKMĖS SPECIFIKA

2.1. Bendrieji darbo laiko trukmės ypatumai

Darbo laikas – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Taip darbo laiką apibrėžia Direktyva 2003/88EB. Ta pati direktyva nustato ir labai konkretų poilsio laiko apibrėžimą. Taigi, poilsio laikas – tai bet koks laikas, kuris nėra darbo laikas. Pagal Tomą Davulį, aptariamoms direktyvos nuostatom įtvirtina darbo laiko ir poilsio laiko santykį³¹. Minėtas santykis, be jokios abejonės, labai svarbus nagrinėjant darbo laiko poįnstitutį – darbo laiko trukmę. Kadangi, įstatymų leidėjas aiškiai išskyrė darbo ir poilsio laiką, akivaizdu, jog darbo laikas kažkokiu būdu privalo būti normuojamas.

Analizuojant darbo laiko trukmę, galima teigti, jog tokia trukmė egzistavo visą laiką, tačiau nebuvo tinkamai reguliuojama. Dar XIX amžiuje žmonės didžiąją dienos dalį praleisdavo dirbdami. Nepaisant to, kad darbo laiko trukmė nebuvo tinkamai reglamentuojama, žinomi buvo ir kiti probleminiai aspektai, tokie kaip naktinio darbo reguliavimo trūkumas arba neribojamas vaikų darbas. Tik XX amžiuje darbo laiko, ypač jo trukmės, teisinis reguliavimas pradėjo sparčiai keistis. Tokia kaita pasižymėjo tuo, jog atsirado naujos darbo laiko organizavimo teisinės formos, galiausiai atsirado ir teisinės galimybės derinti darbą, mokslą bei šeimos gyvenimą³². Analizuojant minėto poįnstitučio vystymąsį Lietuvoje galima pastebėti, jog apie darbo laiko trukmės egzistenciją taip pat buvo žinoma ir kalbama. Nepaisant to, kad iki 2003 metais įsigaliojusio Darbo kodekso, kuris padėjo galutinai susisteminti darbo santykius, tiksli darbo laiko bei jo normos sąvoka nebuvo įtvirtinta įstatymuose, teisės doktrinoje apie darbo laiko normavimą jau buvo rašoma. Laboralistai po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo ėmė vis plačiau tyrinėti darbo teisės šaką. Tuo metu buvo teigiama, jog darbo laiko teisinis reguliavimas yra būtinas tam, kad darbuotojas įvykdytų visuomeniškai būtiną darbo normą, o tam privalu sudaryti saugias ir geras darbo sąlygas bei suteikti laisvo nuo darbo laiko darbuotojo poilsui ir asmenybės ugdymui. Žinoma, teisės doktrinoje buvo minima ir tai, jog darbo laiko teisinis reguliavimas pagrįstas darbo laiko normavimu, t.y. laiko, per kurį

³¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 349.

³² GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*. 2005, t. 74(66), p. 57.

reikia dirbti konkrečiu kalendoriniu laikotarpiu, trukmės nustatymu³³. Taigi, apie darbo laiką bei jo trukmę buvo nemažai žinoma dar iki Darbo kodekso įsigaliojimo, o vėliau įstatymuose atsirado ir tam tikri šio instituto bei poinstitučio apibrėžimai, galiausiai ir dar tikslesnės sąvokos. Tačiau, tai neišsprendė daugelio probleminių klausimų susijusių su darbo laiko trukmę.

Darbo kodekso VIII skyriaus pirmajame skirsnyje, kuris reglamentuoja darbo laiką, visa informacija detaliai susisteminta, tačiau akivaizdu, jog to nepakanka. Išnagrinėjus Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalį, kurioje numatyta kokie laikotarpiai įtraukiami į darbo laiką galima suprasti, jog probleminiai klausimai dažniausiai kyla dėl paskutinio šios dalies punkto, kuris numato, jog į darbo laiką įtraukiami darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai. Žinoma, svarstoma dėl to, ar tokie laikotarpiai kaip, pavyzdžiui, laikotarpiai, per kuriuos darbuotojas neatlieka darbo sutartyje numatytų funkcijų, gali būti tapatinami su Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalies 9 punktu. Svarstoma ir tai, kokios pertraukos darbo metu įtraukiamos į darbo laiką, abejonių taip pat atsiranda dėl darbo apmokėjimo tarifo. Svarbu paminėti, kad įsigaliojus pirmajam Darbo kodeksui kartu buvo numatyta ir labai aiški „faktiškai dirbamo laiko taisyklė“. Ji numatė, jog esminė darbo laiko sudedamoji dalis yra faktiškai dirbtas laikas, kuris turėtų būti suprantamas tik kaip ta darbo proceso dalis, kurią darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą, nors iš faktiškai dirbto laiko paprastai nėra išskiriamas laikas, reikalingas darbo vietai parengti ir pan. Toks faktiškai dirbtas laikas yra skaičiuojamas valandomis arba dienomis, žinoma, išskiriant darbą švenčių bei poilsio dienomis, viršvalandinį darbą ir kitokius panašius aspektus³⁴. Tačiau, tai vis tiek neišsprendė minėtų probleminių klausimų, todėl atsakymų į tokius klausimus reikia ieškoti ne tik pačiame Darbo kodekse, bet ir už jo ribų.

Laikotarpis, per kurį darbuotojas neatlieka darbo sutartyje numatytų funkcijų nėra aprašomas Darbo kodekse, todėl atsiranda tam tikrų neaiškumų. Tokio laikotarpio tiesiogiai nereglementavo ir anksčiau galiojęs Darbo kodeksas. Natūralu, kad tokiu atveju darbo santykių šalys atsiduria keblioje padėtyje. Šis laikotarpis privalo būti aptartas, kadangi labai dažnai susiduriama su įvairiomis situacijomis, kai darbuotojas atvykęs į savo darbovietę neatlieka atitinkamų funkcijų, o kas dėl to kaltas, nežinia. Susiklosčius tokiai situacijai, kai nėra žinoma ar darbuotojas atlieka darbo sutartyje numatytas funkcijas, viskas priklauso nuo stipresniosios darbo sutarties šalies, t.y. darbdavio, atliktų

³³ DAMBRAUSKAS, A. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 131.

³⁴ BUŽINSKAS, G. *et al. Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 166.

veiksmų. Kontroliuoti, ar darbuotojas darbo laiku iš tikrųjų vykdo savo įsipareigojimus, yra darbdavio teisė ir pareiga, o netinkamai ją įgyvendindamas darbdavys neturi teisės tam tikrų laikotarpių nepripažinti darbo laiku³⁵. Taigi, darbuotojas, bet kokiu atveju, turi teisę reikalauti, jog minėtas laikotarpis būtų įtraukiamas į faktiškai dirbtą laiką, jeigu darbdavys neprižiūrėjo savo darbuotojo bei nekontroliavo jo atliekamų veiksmų. Svarbu atkreipti dėmesį ir į kitą aspektą, kai darbuotojas nori atlikti darbo sutartyje numatytas funkcijas, bet dėl darbdavio veiksmų jų atlikti negali. Bendra taisyklė yra tokia – jei darbuotojo padėtis pagal darbo sutarties sąlygas tam tikru laiku yra tokia, kad jis turi atlikti darbo funkciją ar vykdyti kitus darbdavio nurodymus, toks laikas turi būti pripažintas darbo darbuotojo darbo laiku, nors jis galbūt savo darbo funkcijos tuo metu realiai neatliko, žinoma, jei tik nėra daromas darbo pareigų pažeidimas³⁶. Apibendrinus, galima teigti, jog laikotarpis per kurį darbuotojas neatlieka darbo sutartyje numatytos funkcijos tam tikrais atvejais gali būti pripažįstamas kaip faktiškai dirbtas laikas, tereikia įsigilinti į darbdavio atliktus veiksmus. Žinoma, mažiau neaiškumų dėl šio laikotarpio kiltų, jeigu jo reguliavimas būtų tiesiogiai įtvirtintas Darbo kodekse. Tačiau, minėtą laikotarpį drąsiai galima tapatinti su Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalies 9 punktu, kuriame minimi kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai. Darbo teisės normos reglamentuoja darbdavių bei darbuotojų pareigas, todėl nesunkiai galima prieiti prie išvados, jog toks laikotarpis privalo būti įskaitomas į darbo laiką.

Toliau analizuojant į darbo laiką įtraukiamus laikotarpius svarbu aptarti ir probleminius klausimus kylančius dėl pertraukų darbo metu įskaitymo į darbo laiką. Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalies 2 punktą numato, jog į darbo laiką įtraukiamos fiziologinės pertraukos bei specialios pertraukos. Nagrinėjant minėtą straipsnį reikia atkreipti dėmesį ir į Darbo kodekso 122 straipsnio 2 dalį, kurioje taip pat užsimenama apie pertraukas darbo metu. Tokiu atveju, atsiranda savotiškas prieštaravimas, tuo pačiu kyla ir daug neaiškumų. Viename Darbo kodekso straipsnyje, kuris reglamentuoja laikotarpius įskaitomus į darbo laiką, numatyta, jog į šį laiką įskaitomos pertraukos darbo metu, kitame straipsnyje, kuris reglamentuoja poilsio laiką, apie šias pertraukas taip pat užsimenama. Kaipgi yra iš tikrųjų?

Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui atsirado tam tikrų pakitimų susijusių su darbo bei poilsio laiko trukme. Pavyzdžiui, prieš tai galiojusio Darbo kodekso 158 straipsnio 2 dalyje buvo aiškiai numatyta, jog darbuotojas pertrauką pailsėti ir pavalgyti naudoja savo

³⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 350.

³⁶ *Ibid.*

nuožiūra, taip pat tokia pertrauka neįskaitoma į darbo laiką. Tačiau, dabartiniame kodekse tokios nuostatos nebeliko. Galima nesunkiai suprasti, kad darbo sutarties šalys tokį įstatymų leidėjo žingsnį vertino neigiamai. Įsigaliojus naujam kodeksui kilo labai daug neaiškumų bei diskusijų dėl minėtos pertraukos. Nebuvo suprantama kaip vertinti tokią pertrauką, taip pat svarstyta, ar senajame Darbo kodekse įtvirtintos nuostatos panaikinimas reikštų ir teisinio reguliavimo pasikeitimą. Iš tiesų, pertraukos pailsėti ir pavalgyti teisinis reguliavimas nepasikeitė, paprasčiausiai nuspręsta, kad kai kurių senojo Darbo kodekso 158 straipsnio teiginių naujajame kodekse neliks, o visi kiti likę teiginiai bus išskaidyti ir prijungti prie naujai sukurtų straipsnių. Iki šios dienos nežinoma, kodėl įstatymų leidėjas priėmė tokį sprendimą, o vieno atsakymo į tokius klausimus, pateikti neįmanoma. Kuriant naująjį Darbo kodeksą kalbėta, kad kardinalių pokyčių nebus, tačiau ar jie nėra kardinalūs, gali spręsti tik tie, kam tokie pokyčiai aktualūs bei reikšmingi, šiuo atveju – darbdaviai bei darbuotojai.

Toliau gilinantis į pertraukų bei darbo laiko trukmės sąsają, reikėtų išsamiai išnagrinėti Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalies 2 punktą bei Darbo kodekso 122 straipsnio 2 dalį. Taigi, analizuojant šiuos du straipsnius pastebima, jog pirmasis Darbo kodekso straipsnis aiškiai nurodo, kad fiziologinės ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką, tačiau detalesnę informaciją apie šias pertraukas suteikia antrasis straipsnis. Jame numatyta, kad fiziologinės pertraukos – tai pertraukos suteikiamos darbuotojui pagal jo poreikį. Tuo tarpu specialios pertraukos – tai pertraukos suteikiamos darbuotojams dirbantiems lauko sąlygomis (lauke arba nešildomose patalpose), profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirbantiems sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą. Remiantis Specialiųjų pertraukų trukmės per darbo dieną (pamainą) ir jų nustatymo sąlygų apyrašu³⁷, kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias pertraukas nepriklausomai nuo jo darbo pobūdžio ar darbo sutarties rūšies. Reikėtų pabrėžti ir tai, kad tokių pertraukų nedera tapatinti su visai kita pertraukų rūšimi – papildomomis pertraukomis, numatytomis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Taip pat, antrasis Darbo kodekso straipsnis, t.y. 122 straipsnis, pateikia dar ir kitas pertraukų rūšis, pertraukas pailsėti bei pavalgyti, kurių nenumato Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalis. Taigi, natūralu, kad įstatymų leidėjui nepateikus šių pertraukų rūšių kartu su kitais laikotarpiais įtraukiamais į darbo laiką, jos į minėtą laiką neįskaitomos. Verta paminėti, kad egzistuoja darbai, kuriuos atliekant neįmanoma daryti pertraukų. Tokiu atveju,

³⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. TAR, 2017, nr. 10853.

darbuotojams dirbantiems šiuos darbus, privalo būti suteikiamos galimybės pavalgyti darbo metu. Galimybė pavalgyti darbo metu nėra traktuojama kaip poilsio laikas. Be jokios abejonės, kiekvienas darbuotojas turi teisę į pertrauką pailsėti ir pavalgyti³⁸. Tačiau, kad ir kiek buvo diskusijų dėl to, ar reikėtų tokias pertraukas įtraukti į darbo laiką, šiandien tokios pertraukos vis dar nėra įskaitomos į darbo laiką.

Analizuojant darbo metu suteikiamas pertraukas, verta užsiminti apie rūkymo bei kavos ar arbatos gėrimo pertraukėles, kurių Darbo kodeksas nepriskiria prie fiziologinių, specialiųjų, poilsio bei valgio pertraukų. Probleminiai klausimai kyla dėl to, kaip reikėtų vertinti tokias trumpas pertraukas. Pagal Tomą Davulį, įmonėse, įstaigose, organizacijose dažniems kavos ar arbatos gėrimo ritualams, rūkymo pertraukėlėms gali būti taikomas dvejopas teisinis vertinimas. Pirmuoju atveju, tam gali būti skiriamos į darbo laiką įtrauktos specialiosios pertraukos, į kurias pagal teisės aktų nuostatas turi teisę kai kurių kategorijų darbuotojai. Antruoju atveju, darbdavys gali darbo tvarkos taisyklėse numatyti darbo ar poilsio patalpose taikyti tokias praktikas, kurios leidžia darbuotojui dalį darbo laiko skirti nuovargiui ir įtampai mažinti³⁹. Taigi, tokių pertraukų vertinimas priklauso nuo darbdavio.

Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog ne visos darbo metu daromos pertraukos įtraukiamos į darbo laiką. Pagrindinis darbo teisės įstatymas aiškiai nurodo, kokios pertraukos yra įskaitomos į darbo laiką. Likusios pertraukos, kurios nėra paminėtos sąraše, neįtraukiamos į darbo laiką arba įtraukiamos su tam tikromis išimtimis (pavyzdžiui, kaip jau minėtos kavos ar arbatos gėrimo pertraukėlės arba papildomos pertraukos, kurias reglamentuoja kiti įstatymai). Šiuo atveju, labai svarbu paminėti, kad Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalis nepateikia baigtinio laikotarpių, įtraukiamų į darbo laiką, sąrašo, todėl tokius laikotarpius gali numatyti ir kiti įstatymai bei poįstatyminiai aktai. Probleminių klausimų kiltų mažiau, jeigu darbuotojai labiau įsigilintų į fiziologinių ir specialiųjų bei poilsio ir valgio pertraukų apibrėžimus, sistemiškiau analizuotų Darbo kodekso VIII skyriaus straipsnius. Nors įstatymų leidėjas 2017 metais ir pakeitė nemažai Darbo kodekso nuostatų, tačiau pats darbo ir poilsio laiko teisinis reguliavimas pakito nežymiai. Tai, jog kai kurie kodekso teiginiai buvo panaikinti, išskaidyti ar pakeisti dar nereiškia, jog kardinaliai pakito visa darbo laiko struktūra.

Galiausiai, galima pereiti ir prie kito probleminio aspekto – darbo apmokėjimo tarifo. Šiuo atveju, probleminių klausimų kyla dėl to, ar Darbo kodekso 111 straipsnio 2

³⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 385.

³⁹ *Ibid.*

dalyje išvardyti laikotarpiai, įtraukiami į darbo laiką, apmokami tokiu pačiu tarifu kaip ir laikotarpis, per kurį darbuotojas vykdo darbo sutartyje numatytas funkcijas. Norint surasti atsakymą į šį klausimą, vertėtų pradėti ne nuo tarptautinės ar Europos Sąjungos, bet nuo nacionalinės teisės. Direktyva 2003/88EB nereguliuoja darbo apmokėjimo klausimų, todėl darbuotojų, kurių padėtis yra specifinė, atlyginimo klausimai yra priskiriami nacionalinės teisės nuostatų taikymo sričiai⁴⁰. Remiantis Darbo kodekso komentaru, tam tikro laikotarpio priskyrimas darbo laikui savaime nereiškia, kad jis turi būti apmokamas tokiu pačiu tarifu, kaip ir įprastinės darbo funkcijos atlikimo laikas⁴¹. Darbo kodekso 47 straipsnyje minima prastova bei 118 straipsnyje aprašomas budėjimas apmokami ne tokiu pačiu tarifu, nors tiek prastova, tiek budėjimas įskaitomi į darbo laiką. Taip yra todėl, nes kai kuriais atvejais darbo apmokėjimas diferencijuojamas pagal darbuotojo galimybes disponuoti šiuo laiku⁴². Taigi, analizuojant probleminius klausimus susijusius su darbo apmokėjimu svarbu suvokti labai paprastą dalyką, jog kai kurie į darbo laiką įtraukiami laikotarpiai negali būti apmokami tokiu pačiu tarifu kaip faktiškai dirbtas laikas, kadangi tokiais laikotarpiais paprasčiausiai nėra atliekama darbo funkcija. Tokius laikotarpius numato ir plačiau reglamentuoja kiti Darbo kodekso straipsniai⁴³.

Nagrinėjant darbo laiko trukmės probleminius aspektus, be jau išvardytų, egzistuoja ir daugelis kitų. Štai, pavyzdžiui, galima paminėti darbo tarybą bei jos atliekamas pareigas. Darbo kodekso 168 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariai, taip pat darbuotojų patikėtinis pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tačiau, analizuojant darbo laiko trukmę, kyla klausimas dėl to, kaip reikėtų vertinti tokį laikotarpį. Atsakymas į šį klausimą labai paprastas. Darbo taryba savo pareigas atlieka darbo metu, todėl šis laikas, be jokios abejonės, prilyginamas darbo laikui⁴⁴. Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalies 9 punktas, kaip jau buvo minėta, numato ir kitus laikotarpius įtraukiamus į darbo laiką, o aptariamą laikotarpį, per kurį darbo taryba atlieka savo pareigas, ne išimtis. Nemažai neaiškumų kyla ir dėl komandiruočių įskaitymo į darbo laiką. Anksčiau galiojusio Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalies 2 punkte buvo numatyta, jog į darbo laiką tarnybinės komandiruotės įeina, tačiau tarp dabartinio kodekso 111 straipsnio 2 dalyje išvardytų

⁴⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 349 - 350.

⁴¹ *Ibid.*, p. 349.

⁴² *Ibid.*

⁴³ Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 47 straipsnio 2 dalis.

⁴⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 352.

laikotarpį, komandiruočių nėra. Vėlgi, tai nereiškia, jog pakito komandiruočių teisinis reguliavimas. Darbo kodekso 107 straipsnio 1 dalis numato, jog darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu nuolatinė darbo vieta, vietoje. Taigi, įstatymų leidėjas greičiausiai norėjo pabrėžti tai, jog komandiruotė negali būti įskaitoma į darbo laiką, kadangi jos metu darbuotojas vis tiek atlieka darbo sutartyje numatytas funkcijas, dėl to ji turi būti laikoma kaip faktiškai dirbtas laikas, ir tai, kad darbuotojas savo pareigas atlieka ne pagrindinėje darbo vietoje, visiškai neturi jokios įtakos. Galiausiai, galima trumpai aptarti Darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalies 6 punktą, kuriame numatyta, jog į darbo laiką taip pat įtraukiamas privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimo laikas. Dėmesį verta atkreipti į tai, kad į darbo laiką įtraukiami tikrai ne visi sveikatos apžiūrų laikotarpiai. Sveikatos apžiūra turi būti privaloma, t.y. ji į darbo laiką įskaitoma tik tokiu atveju, jei atitinka pagal darbdavio vienašališkai nustatytą tvarką arba viešosios teisės tam tikroms profesijoms ir darbams dėl ypatingo pobūdžio keliamus reikalavimus⁴⁵.

Lyginant naująjį Darbo kodeksą su prieš tai galiojusiu, probleminių klausimų atsiranda dar daugiau, ypač daug jų kyla dėl Darbo kodekso 143 straipsnio kardinalių pokyčių. Ankstesnis Darbo kodeksas aiškiai numatė, kokie laikotarpiai neįeina į darbo laiką. Priėmus naująjį kodeksą tokie laikotarpiai išliko, tačiau juos reglamentuoja visai kiti straipsniai. Pavyzdžiui, į darbo laiką neįeinančias švenčių dienas reglamentuoja Darbo kodekso 123 straipsnis. Tačiau, verta paminėti ir ankstesniame kodekse numatytą neatvykimą į darbą administracijai leidus, kuris dabartinio kodekso 137 straipsnio 3 dalyje pateikiamas kaip nemokamas laisvas laikas. Žinoma, darbuotojas neatlieka darbo sutartyje numatytų funkcijų, todėl nemokamas laisvas laikas į darbo laiką neįeina.

Taigi, galima pastebėti, kad probleminių klausimų dėl darbo laiko trukmės kyla labai dažnai ir daug. Visus juos išvardyti bei išsamiai aptarti tikrai nelengva užduotis. Minėtų probleminių aspektų būtų žymiai mažiau, jeigu darbo sutarties šalys įdėmiau analizuotų naująjį Darbo kodeksą, sistemiškai nagrinėtų atitinkamus straipsnius su kitais. Tačiau, kyla ir tokių probleminių klausimų į kuriuos rasti visus atsakymus vien Darbo kodekse neįmanoma. Todėl, norint išnagrinėti pastaruosius, su šiuo darbo laiko poįstatyčiu susijusius, probleminius aspektus tikslinga juos analizuoti per atskiras darbo laiko kategorijas, gilinantis ne tik į nacionalinius, bet ir tarptautinius bei Europos Sąjungos teisės aktus.

⁴⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 351.

2.2. Įprasta arba normali darbo laiko trukmė

Darbo kodekso 112 straipsnio 3 dalis numato, jog darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę. Nors minėtas kodeksas nepateikia įprastos arba normalios darbo laiko trukmės sąvokos, keturiasdešimt valandų per savaitę ir yra taip vadinamoji įprasta arba normali darbo laiko norma. Tai galima patvirtinti analizuojant tą patį kodekso straipsnį, kuriame aiškiai išskirtos dar dvi darbo laiko trukmės kategorijos: maksimalus ir sutrumpintas darbo laikas. Taigi, natūralu, kad tarp pastarųjų kategorijų turi būti ir trečioji kategorija, kuri numato įprastinę darbo laiko trukmę. Svarbu paminėti, jog 1919 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje „Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“ numatyta, jog aštuonios per dieną (pamainą) taip pat traktuojamos kaip įprasta arba normali darbo laiko trukmė. Tačiau, kalbant apie įprastą arba normalią darbo laiko normą, dažniausiai turima omenyje būtent keturiasdešimt valandų per kalendorinę savaitę.

Nagrinėjant 2003 metų Darbo kodeksą galima pastebėti, kad 144 straipsnio 1 dalyje buvo numatyta, jog darbo laikas negali būti ilgesnis nei keturiasdešimt valandų per savaitę. Dabartinio Darbo kodekso 112 straipsnio 2 dalyje neužsimenama apie tai, jog darbo laikas negali būti ilgesnis, tačiau pabrėžiama, kad neturi būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimai. Keturiasdešimt valandų darbo trukmės taisyklė tikrai nereiškia, kad darbuotojas atskirais atvejais negali dirbti daugiau susitaręs (pavzydžiui, viršvalandžiai)⁴⁶. Spėjama, jog būtent remiantis šia nuostata, įstatymų leidėjas iš esmės ir pakeitė minėtą naujo kodekso straipsnio dalį.

Daugelis darbuotojų dažniausiai dirba keturiasdešimt valandų per savaitę, t.y. jų darbo laiko trukmė yra įprasta arba normali. Įprastą darbo laiko normą turi įvykdyti visi darbuotojai, jeigu tokiems darbuotojams, siekiant apsaugoti jų sveikatą, netaikomi specialūs darbo laiko apribojimai, taip pat su darbdaviu nėra sutarta dėl ne viso darbo laiko. Taigi, nesant jokiems apribojimams, dirbančio asmens darbo laiko trukmė, nepriklausomai nuo jo darbo sutarties rūšies, visada bus normali.

Žinoma, egzistuoja ir išimtys iš įprastos arba normalios darbo laiko trukmės. Jos pasižymi tuo, jog yra viršijama įprasta darbo laiko norma, tačiau toks darbas nėra pripažįstamas kaip viršvalandinis ar papildomas darbas. Minėtos išimtys taikomos darbuotojams, kurie dėl gamybos pobūdžio bei kitų sąlygų negali įvykdyti įprastos arba

⁴⁶ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 353.

normalios darbo laiko normos. Jų darbo laiko trukmė gali būti net iki dvidešimt keturių valandų per darbo dieną (pamainą). Šios išimtys numatytos Darbo kodekso 118 ir 121 straipsniuose bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Vyriausybė) nutarimu „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtintame darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse apraše. Svarbu paminėti, jog naujos redakcijos kodeksas įnešė keletą naujovių susijusių su minėtomis išimtimis. Daugiausiai pokyčių sulaukė budėjimas. Buvo suvienodintos skirtingos budėjimo interpretacijos, nustatyti nauji budėjimo trukmės bei apmokėjimo reikalavimai, įtvirtinta pasyvaus budėjimo namie sąvoka⁴⁷. Taigi, šios išimtys iš įprastos arba normalios darbo laiko trukmės yra normalus reiškinys, sutinkamas ne tik nacionalinėje, bet ir Europos Sąjungos teisėje.

Probleminių aspektų susijusių su įprasta arba normalia darbo laiko trukme nėra daug. Tačiau, norint atskleisti bei išanalizuoti probleminius klausimus kylančius dėl maksimalios ir sutrumpintos darbo laiko trukmės bei susitarimo dėl ne viso darbo laiko, aptarti minėtą darbo laiko trukmę buvo tikslinga.

2.3. Sutrumpinta darbo laiko trukmė ir susitarimas dėl ne viso darbo laiko

Sutrumpinta darbo laiko trukmė – darbo laikas, kurio trukmė, atsižvelgiant į darbo sąlygas ar darbuotojo psichofiziologines savybes bei kitas socialiai reikšmingas priežastis, yra trumpesnė nei normali⁴⁸. Taigi, įstatymų leidėjas siekdamas apsaugoti darbuotojų sveikatą apribojo darbo laiko trukmę įtvirtindamas sutrumpintą darbo laiko normą. Nacionaliniai teisės aktai numato, kad darbo laiko sutrumpinimu siekiama padėti darbuotojams išsaugoti sveikatą, tačiau, svarbu pabrėžti ir tai, kad toks darbo valandų trumpinimas nedaro jokios įtakos jų darbo užmokesčio dydžiui⁴⁹. Būtent dėl to, kai kurie teisininkai nelinkę išskirti sutrumpintos darbo laiko trukmės kaip atskiros darbo laiko trukmės kategorijos, traktuodami ją kaip įprastą arba normalią darbo laiko trukmę. Svarbu ir tai, jog sutrumpinta darbo laiko trukmė – tai imperatyvi nuostata, kurios negali pakeisti nei darbo sutarties šalys, nei įmonės, įstaigos, organizacijos teisinės formos ar veiklos rūšies⁵⁰.

Be sutrumpintos darbo laiko trukmės, įstatymai išskiria ir ne viso darbo laiko

⁴⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 372 – 373.

⁴⁸ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 272

⁴⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 354.

⁵⁰ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 272.

trukmę. Ne visa darbo laiko trukmė – tai šalių nustatyta vidutinė darbo laiko trukmė per tam tikrą laikotarpį, trumpesnė negu darbo laiko norma, kuri darbuotojui priklauso pagal jo veiklą, jei nėra sutarta dėl ne viso darbo laiko⁵¹. Dėmesį reikėtų atkreipti į tai, jog šios dvi sąvokos nėra tapačios. Įstatymai numato, kad dėl ne visos darbo laiko trukmės darbo sutarties šalys susitaria, o tai reiškia, jog priešingai nei sutrumpintos darbo laiko trukmės atveju, tai nėra imperatyvus įpareigojimas. Egzistuoja ir dar vienas skirtumas, šalių susitarimu numatyta ne visa darbo laiko trukmė apmokama atsižvelgiant į tai, kiek valandų faktiškai dirbo darbuotojas⁵².

Lyginant senos bei naujos redakcijos Darbo kodeksus, galima pastebėti keletą skirtumų. Senojo Darbo kodekso 145 bei 146 straipsniai aiškiai numatė kam ir kada gali būti taikoma sutrumpinta darbo laiko trukmė bei kas gali susitarti dėl ne viso darbo laiko. Pavyzdžiui, analizuojant ne visą darbo laiką galima pastebėti, jog naujajame Darbo kodekse, taip aiškiai kaip senajame, asmenų kategorijos turinčios teisę į ne visą darbo laiką, neišskiriamos. Tačiau, svarbu pabrėžti, jog asmenys, teigiantys, kad įstatymų leidėjas pakeitė teisinį reguliavimą – neteisūs. Senajame Darbo kodekse išvardytos asmenų kategorijos ir dabar gali susitarti su darbdaviu dėl ne viso darbo laiko. Taigi, teisinis reguliavimas nepakito. Nors, reikia pripažinti, jog šis kodekso pakeitimas, iš tiesų, sukelia labai daug probleminių klausimų, o ypač nepatogumų, kadangi dabar atsakymų į tai, kam priklauso ne visas darbo laikas, tenka ieškoti už kodekso ribų⁵³.

Nagrinėjant minėtų kodeksų skirtumus galima pastebėti, kad nors sutrumpinto darbo laiko trukmės reglamentavimas nelabai pakito, tačiau dabartinis kodeksas plačiau ir detaliau reglamentuoja susitarimus dėl ne viso darbo laiko. Pagrindinis dabartinio Darbo kodekso tikslas – siekis sureguliuoti šią netipinę darbo formą taip, kad būtų pasiekta abiejų darbo sutarties šalių pusiausvyra⁵⁴. Taigi, įstatymų leidėjas nustatė lankstesnes sąlygas dirbti ne visą darbo laiką, taip pat numatė ir teises bei lengvatas keisti vieną darbo laiko rūšį kita.

Nepaisant minėtų pakitimų, probleminių klausimų susijusių su sutrumpinta darbo laiko trukme bei susitarimu dėl ne viso darbo laiko vis dar liko. Todėl, norint atskleisti ir įvertinti svarbiausius probleminius aspektus, verta detaliai išanalizuoti tiek sutrumpintą

⁵¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 162.

⁵² *Ibid.*, p. 164.

⁵³ Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

⁵⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 162.

darbo laiko trukmę, tiek ir susitarimą dėl ne viso darbo laiko, atsižvelgiant į konkrečius atvejus, kada darbuotojai gali dirbti trumpiau nei įprastai.

Darbo kodekso 112 straipsnio 4 dalyje numatyta, jog Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas ir apmokėjimo tvarką asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir šių darbų, profesijų ir pareigybių sąrašą, ir sutrumpintas darbo laiko normas darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma. Taigi, remiantis šiuo Darbo kodekso straipsniu, galima išskirti dvi kategorijas kuomet darbuotojui privalo būti sutrumpinamas darbo laikas.

Pirmoji darbuotojų grupė, kuriems taikoma sutrumpinta darbo laiko trukmė – tai darbuotojai, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine ir emocine įtampa. Šiuo atveju, vertėtų paminėti labai dažnai girdimą žodį, t.y. stresą. Stresas darbe yra viena iš aplinkybių, pabloginančių darbo aplinką, taip pat dirbančių žmonių sveikatą⁵⁵. Be jokios abejonės, tobulėjant technologijoms ir gamybai, didėjant darbo paklausai – įtampa neišvengiama. Tačiau, visi darbuotojai, teigiantys, jog Darbo kodekse įtvirtinta nuostata dėl darbo laiko trukmės sutrumpinimo šiai darbuotojų grupei egzistuoja „tik dėl vaizdo“, neteisūs. Jau 1989 metais Europos Tarybos direktyvoje 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“⁵⁶ buvo numatyta, jog darbdavys privalo užtikrinti visas įmanomas sąlygas, kad darbuotojas nepatirtų streso darbe. Taigi, darbuotojai patirdami didelį stresą darbe dėl darbdavių kaltės ar neatsakingų jo veiksmų gali atitinkamai ginti savo teises, kadangi apie darbuotojų patiriamą stresą, atsižvelgiant į minėtos direktyvos nuostatas, privalo pagalvoti ir darbdaviai. Žinoma, reikia atkreipti dėmesį ir į kitą faktorių. Daugybė darbuotojų, peržvelgę Darbo kodekso 112 straipsnio 4 dalį pasakys, kad jų darbas yra nelengvas ir kas dieną jie patiria nemažai streso, tačiau tikrai ne kiekvienas darbuotojas priskiriamas prie patiriančių didesnę protinę arba emocinę įtampą darbuotojų kategorijos. Taigi, Vyriausybė viename iš savo nutarimų patvirtino sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašą, kuriame numatė, kokius darbus atliekantys asmenys priskiriami prie patiriančių didelę

⁵⁵ DUMČIŪTĖ, V. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis, susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimas: teisiniai ir praktiniai aspektai. *Teisė*, 2008, nr. 67, p. 170.

⁵⁶ Europos Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=LT>>.

emocinę bei protinę įtampą, taip pat kiek valandų per savaitę jie privalo dirbti⁵⁷. Remiantis šiuo aprašu, mokytojams ir pedagoginį darbą dirbantiems asmenims darbo laiko trukmė trumpinama iki 36 valandų per savaitę, farmacijos specialistams – taip pat iki 36 valandų per savaitę, o sveikatos priežiūros specialistams – atitinkamai pagal jų atliekamą darbą iki 37 arba 38 valandų per savaitę.

Nagrinęjant šią darbuotojų grupę, daugiausiai dėmesio reikėtų skirti sveikatos priežiūros specialistams. Šiuo atveju, egzistuoja nemažai probleminių aspektų susijusių su darbo laiko reguliavimu, kurie egzistavo ir daug anksčiau. Štai, pavyzdžiui, Vyriausybė, įgyvendindama senosios redakcijos Darbo Kodekso 145 straipsnio 2 dalyje nustatytus įgaliojimus, priėmė nutarimą dėl sveikatos priežiūros darbuotojų darbo laiko, taip pažeisdama konstitucinį teisinės valstybės principą. Tuo metu buvo nustatyta vienodos trukmės darbo laiko savaitė visiems sveikatos priežiūros darbuotojams, o toks reguliavimas prieštaravo Lietuvos Respublikos Konstitucijos 94 straipsnio 2 punktui⁵⁸. Galiausiai, Vyriausybė pakeitė reguliavimą ir išskyrė dvi sveikatos priežiūros darbuotojų kategorijas. Vienai kategorijai dabar taikoma trisdešimt aštuonių valandų per savaitę darbo laiko trukmė, o kitai – trisdešimt septynių valandų per savaitę darbo laiko trukmė (specialistams teikiantiems skubią medicinos pagalbą, atliekantiems chirurgines operacijas ar dalyvaujantiems jas atliekant, dirbantiems su pacientais, kuriems taikoma priverstinė hospitalizacija, diagnostika, gydymas, laisvės atėmimo vietų gydymo įstaigose, pataisos įstaigose ir areštines) ⁵⁹. Tačiau, net ir dabar neretai užduodamas klausimas, ar darbo laikas yra tinkamai diferencijuojamas, kadangi, pavyzdžiui, šeimos gydytoja nepatiria tiek protinės bei emocinės įtampos darbe, kaip kardiologas. Taigi, remiantis daugelio sveikatos priežiūros specialistų nuomone, įstatymų leidėjas, nepagalvojo apie galinčius kilti nesklandumus, taip pat kartu su sveikatos priežiūros sektoriaus atstovais nenustatė pagrindinių kriterijų, leidžiančių diferencijuoti sveikatos priežiūros darbuotojų patiriamą protinę ir emocinę įtampą⁶⁰. Nesunku suprasti, jog nėra labai teisinga, kai pacientus apklausianti ir atitinkamus tyrimus paskirianti šeimos

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 534 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“. *TAR*, 2017, nr. 11190.

⁵⁸ STIRBLIENĖ, J. Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika. *Jurisprudencija*, 2015, Nr. 22/1, p. 166 – 167.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 m. liepos 24 d. nutarimas Nr. 694 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ pakeitimo“ *Valstybės žinios*, 2013, nr. 84-4230.

⁶⁰ STIRBLIENĖ, J. Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika. *Jurisprudencija*, 2015, nr. 22/1, p. 166.

gydytoja dirba tiek pat valandų, kiek ir sudėtingas operacijas atliekantis kardiologas. Žinoma, ženkliai skiriasi ir minėtų profesijų atstovų darbo užmokesčiai. Tačiau, tokie gydytojai kaip kardiologai dažniau skundžiasi nuovargiu, prasta darbo kokybe, o galiausiai nukenčia ir pacientai, atsiranda daug skundų dėl netinkamai teikiamų paslaugų. Be jokios abejonės, ši problema yra nesunkiai išsprendžiama, tereikia konsultuotis su sveikatos priežiūros specialistais. Nuo sveikatos priežiūros specialisto profesionalumo, kompetencijos, atidumo, rūpestingumo ir sugebėjimo tinkamai suteikti sveikatos priežiūros paslaugas priklauso didžiausia visuomenės socialinė ir ekonominė vertybė – žmogaus sveikata. Paprastai sveikatos priežiūros specialistų padarytos klaidos būna skaudžiausios ir brangiausiai kainuojančios⁶¹.

Apibendrinus, galima teigti, jog šios problemos nebūtų, jeigu įstatymų leidėjas, leisdamas atitinkamus teisės aktus bendradarbiautų su minėtų profesijų atstovais. Tikėtina, jog tokiu atveju, tiek patys gydytojai, tiek ir pacientai liktų labiau patenkinti teikiamomis paslaugomis.

Antroji darbuotojų grupė, kurią išskiria Darbo kodekso 112 straipsnio 4 dalis – tai darbuotojai, kurie dirba darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma. Šiuo atveju, darbuotojams dažnai kyla klausimų dėl to, kokia iš tiesų yra įstatymų leidėjo pozicija, t.y. ką jis turi omenyje kalbėdamas apie kenksmingą aplinką. Taigi, bet kuris darbuotojas negali teigti, jog dirba kenksmingoje aplinkoje ir todėl privalo dirbti trumpiau. Vyriausybė viename iš savo nutarimų⁶² numatė kokius kriterijus turi atitikti darbuotojas, kuriam pagal Darbo kodekso 112 straipsnio 4 dalį privalo būti taikomas sutrumpintas darbo laikas. Pasak įstatymų leidėjo, sutrumpinta darbo laiko trukmė nustatoma, kai darbuotojas dirba tokioje aplinkoje, kurioje cheminių bei fizikinių (elektromagnetinis laukas, akustinis triukšmas ir pan.) darbo aplinkos veiksnių dydžiai viršija atitinkamas normas. Žinoma, siekiant apsaugoti tokio darbuotojo sveikatą, jo darbo laiko trukmė trumpinama iki trisdešimt šešių valandų per savaitę. Taip pat, svarbu paminėti ir dar vieną reikšmingą aspektą, kurio neįtvirtina Darbo kodeksas. Teisės doktrinoje numatoma, jog darbo laiko

⁶¹ STIRBLIENĖ, J. Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika. *Jurisprudencija*, 2015, nr. 22/1, p. 170 – 171.

⁶² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, nr. 67-2460 (negalioja).

trumpinimas turi būti tik laikina priemonė, kurios taikymo terminas nustatomas kolektyvinėje arba darbo sutartyje, o darbo laiką privaloma trumpinti tol, kol techninėmis ar kitomis priemonėmis iki leistinų dydžių sumažinami sveikatai kenksmingų darbo aplinkos veiksnių dydžiai⁶³. Taigi, toks įstatymų leidėjo sprendimas trumpinti darbo laiką atitinkamai darbuotojų kategorijai, siekiant apsaugoti jų sveikatą yra tinkamas bei protingas sprendimas.

Įstatymai numato ir šiek tiek kitokį darbo laiko trukmės sutrumpinimo pagrindą, kurio įstatymų leidėjas nesieja su darbuotojų sveikatos apsauga, tačiau siekia suteikti dirbantiems asmenims praktinių galimybių pasirengti būsimai nedarbo ir švenčių dienai⁶⁴. Darbo kodekso 112 straipsnio 5 dalyje teigiama, jog švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus. Svarbu pabrėžti ir tai, jog šis darbo laiko sutrumpinimas yra tikslinis ir taikomas tik tą kalendorinę dieną, einančią prieš šventinę dieną, ją faktiškai dirbantiems darbuotojams⁶⁵. Kalbant apie šventines dienas, reikėtų išskirti trylika šventinių dienų, kurios numatytos Darbo kodekso 123 straipsnio 1 dalyje. Taigi, gimtadienio, stačiatikių Velykų ar kitokių įstatymuose nenumatytų šventinių dienų išvakarėse darbuotojui negali būti taikoma sutrumpinta darbo laiko trukmė. Žinoma, dėl minėtų švenčių dažnai kyla įvairių diskusijų. Darbuotojai, išpažįstantys kitas religijas⁶⁶ piktinasi, jog Lietuvoje nėra valstybinės religijos, o tai, kad nemažai dienų pripažįstamos kaip šventinės atsižvelgiant būtent į katalikų tikėjimą, pasak jų, yra savotiška diskriminacija. Žinoma, tai keblus klausimas, tačiau darbuotojas visada gali susitarti su darbdaviu, taip pat šioje situacijoje gali pagelbėti ir kolektyvinės sutartys.

Plačiau aptarti vertėtų ir išimtinis atvejis, kuomet šventinių dienų išvakarėse darbuotojui negali būti sutrumpinama darbo laiko trukmė. Keblumų su tokiais išimtiniais atvejais kyla todėl, jog jie nėra tiesiogiai įtvirtinti Darbo kodekse. Taigi, egzistuoja dvi tokios išimtys. Pirmoji, jau paminėta, išimtis numatoma tada, kai darbuotojui ir taip taikoma sutrumpinta darbo laiko trukmė arba jis dirba ne visą darbo laiką. Švenčių dienų išvakarėse neturėtų būti trumpinamas tokių darbuotojų darbo laikas, nes tai nesiderintų su normos atsiradimo aplinkybėmis ir tikslais⁶⁷. Antroji išimtis taikoma tada, kai darbuotojas atlieka tokį darbą, kuris dėl tam tikrų gamybos procesų negali būti pertraukiamas. Taikant

⁶³ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 273.

⁶⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 356.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 355 – 356.

⁶⁶ Lietuvoje didžioji dauguma piliečių yra katalikai.

⁶⁷ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 274.

sutrumpintą darbo laiko trukmę, tokiu atveju, būtų padaryta daugiau žalos nei naudos.

Išnagrinėjus Darbo kodekso 112 straipsnio 4 ir 5 dalyse numatytus atvejus, svarbu paminėti, jog egzistuoja ir dar kiti keturi atvejai, kuomet darbuotojui taikomos kitokios nei įprastai darbo laiko trukmės taisyklės. Aptarti šiuos atvejus labai svarbu, kadangi ne visi darbuotojai suvokia, jog be Darbo kodekso 112 straipsnio 4 ir 5 dalyse įtvirtintų darbo laiko trukmės sutrumpinimo pagrindų yra ir kiti pagrindai. Taip pat, įsigaliojus naujam Darbo kodeksui atsirado ir keletas esminių pakeitimų, kuriuos vertėtų išanalizuoti.

Taigi, pradėti galima nuo naktinio darbo. Senojo Darbo kodekso 154 straipsnio 2 dalyje buvo įtvirtintas aiškus teiginys, jog naktinis darbo laikas yra sutrumpinamas viena valanda. Tačiau, dabartiniame kodekse tokio teiginio neliko. Žinoma, darbuotojai pradėjo svarstyti, kodėl įstatymų leidėjas panaikino tokią nuostatą, kilo daug probleminių klausimų.

Pirmiausiai, reikėtų pabrėžti, jog Darbo kodekse įtvirtinti nakties bei naktinio darbo apibrėžimai nepasikeitė. Nakties metas - tai kalendorinis laikas nuo 22 iki 6 valandos, o naktiniu darbu laikomas darbas, kurio bent trys valandos tenka nakčiai. Tačiau, naujove laikytina naktį dirbančio darbuotojo apibrėžtis. Dirbančiu naktį laikomas ir tas darbuotojas, kuris ne mažiau kaip ketvirtį savo viso darbo laiko per metus dirba naktį⁶⁸. Kaip ir anksčiau, taip ir dabar, darbuotojams dirbantiems naktį, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas numato privalomas sveikatos patikras, taip pat neįgaliesiems, asmenims iki 18 metų, paaugliams dirbantiems laivuose, nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms bei krūtimi maitinančioms darbuotojoms taikomi ir atitinkami ribojimai. Naujajame Darbo kodekse taip pat numatomas kitoks darbo apmokėjimas už naktinį darbą. Taigi, kaip jau galima pastebėti, kardinalių pakitimų neatsirado, tačiau kalbant apie darbo laiko trukmę bei jos sutrumpinimą naujovių vis dėlto yra.

Visų pirma, reikėtų pabrėžti, jog nuostatos teigiančios, kad naktinis darbo laikas yra sutrumpinamas viena valanda (anksčiau, darbas naktį trukdavo ne aštuonias, bet septynias valandas) iš tiesų nebeliko. Tačiau, tai dar nereiškia, jog dabar naktinis darbo laikas nėra tinkamai reguliuojamas. Įstatymų leidėjas, šiuo atveju, įtvirtino kitokį reguliavimą, kuris numato, kad dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį, jeigu aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse

⁶⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 368.

nesusitariama kitaip. Be to, dirbančio naktį darbuotojo, išskyrus atvejus nurodytus Darbo kodekso 118 straipsnyje, kurio darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurio fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo dvidešimt keturių valandų trukmės laikotarpiu, kai jis dirba naktį, darbo laikas per dieną (pamainą) negali viršyti aštuonių darbo valandų.

Svarbu paminėti ir dar vieną, daug diskusijų sukėlusį, aspektą – viršvalandinį darbą nakties metu. Darbo kodeksas numato, jog darbuotojas dirbantis naktį negali dirbti ilgiau nei aštuonias valandas per darbo dieną (pamainą). Dauguma darbuotojų neliko patenkinti tokiu įstatymų leidėjo sprendimu, kadangi jis apribojo viršvalandinį darbą bei galimybę papildomai užsidirbti. Deja, tai imperatyvi norma, kurios pažeisti negalima, todėl darbuotojai privalo dirbti tiek, kiek numato įstatymai. Analizuojant tokį įstatymų leidėjo sprendimą galima daryti išvadą, jog buvo atsižvelgta į tai, kad darbas naktį nėra labai palankus darbuotojo sveikatai, o viršvalandinis darbas pridarytų dar daugiau žalos.

Aptarti galima ir asmenų iki 18 metų kategoriją. Naujajame Darbo kodekse nebeliko teiginio, jog minėtai asmenų kategorijai darbo laiko trukmė gali būti trumpinama, tačiau kaip ir anksčiau, taip ir dabar, tokia nuostata lieka įtvirtinta Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Minėtas įstatymas numato, jog vaikų darbas draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralei ar socialinei raidai, ir laikantis Vyriausybės nustatytų įdarbinimo sąlygų. Taigi, kalbant apie nepilnamečių darbo laiko trukmės sutrumpinimą galima išskirti dvi kategorijas: vaikai (nuo 14 iki 16 metų) dirbantys lengvus darbus bei paaugliai (nuo 16 iki 18 metų). Vaikai ne mokslo metų laiku gali dirbti iki šešių valandų per dieną ir trisdešimt valandų per savaitę, o mokslo metų laiku tokia darbo laiko trukmė privalo būti iki dvylikos valandų per savaitę (iki dviejų valandų per dieną mokyklos lankymo dienomis ir iki šešių valandų per dieną ne mokyklos lankymo dienomis, jeigu dirbama trimestro arba semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos). Paaugliai privalo dirbti ne daugiau kaip aštuonias valandas per dieną kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip keturiasdešimt valandų per savaitę kartu su pamokų trukme. Įmonėje paauglių darbas negali trukti ilgiau kaip aštuonias valandas per dieną (kartu su kasdiene pamokų (paskaitų) trukme ir teorinių žinių įgijimo įmonėje ir mokymo darbo vietoje trukme) ir ne ilgiau kaip keturiasdešimt valandų per savaitę (kartu su savaitės pamokų (paskaitų) trukme ir teorinių žinių įgijimo įmonėje ir mokymo darbo vietoje trukme). Svarbu ir tai,

jog asmenų iki aštuoniolikos metų, kai jie dirba daugiau negu vienoje darbovietėje ar mokosi profesinio mokymo įstaigoje ir dirba, kasdienio ir savaitės darbo laiko kiekvienoje darbovietėje ir praktinio mokymo laiko trukmė sumuojama. Žinoma, nepilnamečių darbo laiką griežtai riboja ir Europos Sąjungos teisės aktai. Europos Tarybos direktyvoje 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos (toliau – Direktyva 94/33/EB)⁶⁹ numatoma, jog nacionaliniai darbo teisės aktai, taikomi jauniems darbuotojams neturi koreliuoti su profesinio mokymo poreikiais bei konkrečiomis tobulėjimo ir įsidarbinimo galimybėmis. Minėta direktyva nustato ir viršvalandžius bei naktinio darbo ribojimą.

Apibendrinant, galima teigti, jog toks reguliavimas puikiai atitinka nepilnamečių interesus. Įstatymų leidėjas sudarė galimybę asmenims iki 18 metų užsidirbti, tačiau atsižvelgė ir į jauniausių darbuotojų fiziologinius ypatumus, sveikatos apsaugą bei mokymosi laiką taip sudarydamas palankiausias darbo sąlygas bei tinkamiausią darbo laiką nepažeisdamas Direktyvos 94/33/EB nuostatų.

Galima išskirti ir dar vieną atvejį, kuomet darbuotojui gali būti taikoma sutrumpinta darbo laiko trukmė. Visiems dirbantiems tėvams tikriausiai puikiai žinomi tokie žodžiai kaip „mamadienis“ arba „tėvadienis“. Taigi, siekdamas, kad tėvai galėtų praleisti daugiau laiko su savo vaikais, įstatymų leidėjas naujajame darbo kodekse numatė, jog asmenims, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Ką pasirinkti, papildomą laisvą dieną ar sutrumpintą darbo laiką – tėvų sprendimas. Žinoma, darbdavys privalo darbuotojui suteikti laisvadienį arba sutrumpinti darbo laiką, kitu atveju, darbuotojus turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją. Taigi, aptariant dirbančių tėvų teisę į sutrumpintą darbo laiko trukmę, galima pastebėti, jog jokių naujovių neatsirado, kadangi senajame Darbo kodekse buvo numatomas identiškas teisinis reguliavimas.

Galiausiai, galima aptarti ir paskutinį atvejį kuomet darbuotojui turi būti sutrumpinama darbo laiko trukmė – naujo darbo paieškas. Senos redakcijos Darbo

⁶⁹ Europos Tarybos 1994 m. birželio 22 d. direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=LT>>.

kodekso 130 straipsnyje buvo teigiama, jog darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius, o per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Taip pat, šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą ir už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Naujajame Darbo kodekse taip pat numatyta tokia nuostata. Žinoma, kalbant apie šį darbo laiko trukmės sutrumpinimo atvejį, svarbu paminėti, jog atleidimas iš darbo turi būti darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, priešingu atveju ši nuostata netaikoma⁷⁰.

Taigi, be Darbo kodekso 112 straipsnio 4 ir 5 dalyse aiškiai įtvirtintų atvejų galima išskirti dar keturis atvejus, kuomet darbo laiko trukmė gali būti trumpinama. Lyginant seną bei naują Darbo kodeksus, galima pastebėti, jog daugiausiai pakitimų sulaukė darbas naktį, kurio trukmė dabar veikia yra ribojama negu trumpinama, visi kiti atvejai liko beveik nepakitę. Tačiau, problemų sukelia tai, kad iki šiol ne visi darbuotojai žino, jog egzistuoja ir kiti darbo laiko trukmės sutrumpinimo pagrindai, o tai dažnai leidžia darbdaviams piktnaudžiauti savo teisėmis.

Analizuojant trumpesnę nei įprastai darbo laiko trukmę, galiausiai galima aptarti ir susitarimą dėl ne viso darbo laiko. Darbo kodekso 40 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog tiek sudarant darbo sutartį, tiek ją vykdant, gali būti susitarta dėl ne viso darbo laiko, t.y. darbo laiko normos, kuri yra mažesnė, negu darbuotojui pagal jo darbo veiklą taikoma darbo laiko norma. Tačiau, jau dirbančio darbuotojo teisė pakeisti sutartį reglamentuojama detaliau. Darbdaviui numatoma pareiga darbuotojo prašymą dėl sutarties pakeitimo apsvastyti ir pranešti jam savo motyvuotą sprendimą per dešimt darbo dienų⁷¹. Egzistuoja ir tam tikros kategorijos darbuotojų, kurie gali pasirinkti dirbti ne visą darbo laiką. Pavyzdžiui, ne visas darbo laikas privalo būti nustatytas, jei to pareikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi bei krūtimi maitinanti moteris. Senasis Darbo kodeksas, priešingai nei dabartinis, aiškiai išskyrė tokias kategorijas. Dabar jos numatytos kituose įstatymuose⁷², o tai sukelia nemažai nepatogumų. Tačiau, analizuojant minėtas kategorijas galima pastebėti, jog dabartinio Darbo kodekso 40 straipsnio 5 dalyje numatoma, jog įtvirtinti ribojimai (darbuotojo prašymas pakeisti darbo sutartį) dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja, kai darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti

⁷⁰ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 274.

⁷¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 162 -163.

⁷² Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

šeimos narij, taip pat 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. Taigi, įstatymų leidėjas atsižvelgė į tokių asmenų specialius poreikius ir interesus bei užtikrino jų apsaugą.

Kalbant apie šias asmenų kategorijas reikia paminėti ir tai, jog naujajame Darbo kodekse atsirado ir viena naujovė. Įstatymų leidėjas numatė, jog minėtieji darbuotojai gali grįžti dirbti viso laiko sąlygomis, raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaitės, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino⁷³. Tokią naujovę darbuotojai įvertino palankiai, kadangi naujasis Darbo kodeksas įtvirtino nemažai lankstumo priemonių, kurios padeda darbuotojams geriau planuoti savo laiką ir daugiau laiko skirti šeimai bei vaikams. Taigi, naujasis reguliavimas išsprendė daugelį probleminių klausimų kildavusių dėl sudėtingo darbo bei šeimos interesų derinimo.

Svarbu aptarti ir dažnai ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus neraminantį klausimą – diskriminaciją. Šis klausimas buvo išsamiai aptartas 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Tarybos direktyvoje 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – 97/81/EB)⁷⁴. Kadangi, ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų palyginus su visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais diskriminacija buvo reali problema, minėtoji direktyva uždraudė diskriminuoti tokius darbuotojus. Direktyvos 97/81/EB 4 straipsnio 1 dalis numatė, jog darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Taip pat, vienas iš pagrindinių šios direktyvos tikslų buvo užtikrinti laisvę sulgyti dėl ne viso darbo laiko be viešosios valdžios apribojimų⁷⁵.

Žinoma, nemažai probleminių klausimų kildavo ir dėl darbo apmokėjimo. Darbuotojai teigė, jog mokamas darbo užmokestis nėra tinkamas, kadangi jie tikrai ne be pagrindo dirba ne visą darbo dieną (dažniausiai tam būna priežastis, pavyzdžiui, sergančio šeimos nario slaugymas). Tačiau minėtos direktyvos 7 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas *pro rata temporis* principas, kuris numato, kad už dirbtą laiką arba atliktą

⁷³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 163.

⁷⁴ Europos Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=LT>>.

⁷⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 164.

darbą, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis, toks atlygis mokamas proporcingai ir nelaikomas ne visą dieną dirbančių darbuotojų diskriminavimu⁷⁶. Tačiau, būtent dėl darbo užmokesčio atsiranda daugybė probleminių aspektų.

Pirmiausiai, reikėtų atsižvelgti į asmenų kategoriją, kurie dėl riboto darbingumo negali dirbti visą darbo dieną. Įstatymų leidėjas siekia apsaugoti tokių darbuotojų sveikatą, tačiau, žvelgiant iš kitos pusės, nėra aišku kaip minėtieji asmenys privalo užsidirbti pragyvenimui. Natūralu, jog tokiu atveju darbuotojas dirbs visą darbo laiką, nes norės gauti didesnę darbo užmokestį. Panašią situaciją galima išvystyti ir nagrinėjant dirbančių tėvų atvejį. Įstatymai numato, jog tėvai auginantys tam tikro amžiaus vaikus, gali pasirinkti dirbti ne visą darbo dieną. Taigi, tėvai turi galimybę praleisti daugiau kokybiško laiko su vaikais, bet gauti mažesnę darbo užmokestį arba gauti didesnę darbo užmokestį, bet skirti mažiau laiko savo vaikams. Kaip jau galima pastebėti, abu variantai nėra labai palankūs darbuotojui.

Pirmuoju atveju, kai darbuotojas dėl prastos sveikatos turėtų dirbti ne visą darbo dieną, problema yra tame, jog darbdavys nieko negali padaryti, t.y. pakeisti darbo sutarties (iš viso darbo laiko į ne visą darbo laiką), atleisti darbuotojo arba skirti atitinkamą nuobaudą. Taip yra todėl, kadangi to paprasčiausiai nenumato jokie teisės aktai. Taigi, neįgalus asmuo dirbdamas visą darbo dieną gali pakenkti savo sveikatai, tačiau tai jis daro savo rizika, o darbdavys, šiuo atveju, yra bejėgis. Anksčiau, išvadoje dėl neįgaliųjų darbo pobūdžio ir sąlygų buvo aiškiai numatoma, jog neįgaliajam rekomenduojama dirbti ne visą darbo laiką (pavyzdžiui, ne visą darbo dieną arba savaitę). Tiesa, tokia išvada buvo tik rekomendacinio pobūdžio ir darbdavys privalėdavo ją vykdyti tik tuomet, jei darbuotojas raštiškai paprašydavo sutrumpinti darbo laiką. Be jokios abejonės, tai irgi neišsprendė minėtos situacijos. Tačiau, tokios nuostatos dabartinėje išvadoje dėl neįgaliųjų darbo pobūdžio ir sąlygų nebeliko. Įstatymų leidėjas numatė tik bendruosius rizikos veiksnius, kuriems esant darbuotojas negali dirbti arba gali dirbti tik pagal negalios pobūdį pritaikytoje aplinkoje, tačiau darbo laikas nėra teisiškai reguliuojamas⁷⁷. Neįgalieji netgi pradėjo svarstyti, jog norint išspręsti minėtą problemą jiems bus uždrausta dirbti pilnu etatu. Natūralu, kad toks darbo laiko trukmės

⁷⁶ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 164.

⁷⁷ Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas „Dėl Išvados dėl darbo pobūdžio ir sąlygų formos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 150-7705.

apribojimas negalią turintiems žmonėms sukeltų labai didelį visuomenės pasipiktinimą, todėl tokios nuostatos įstatymų leidėjas veikiausiai neįtvirtins.

Taigi, šioje situacijoje įstatymų leidėjas turi dvi galimybes. Pirmoji galimybė, siekiant užtikrinti geresnę neįgaliųjų sveikatos apsaugą, pakelti darbo užmokestį, t.y. už ne visą darbo laiką mokėti kaip už įprastą darbo laiką. Tokiu atveju, neįgalieji nerizikuotų savo sveikata siekiant gauti didesnę atlyginimą bei nedirbtų ilgiau nei rekomenduojama. Taip pat, tokiu būdu būtų išspręsta ir dirbančių tėvų problema. Žinoma, kol kas tai sunkiai įgyvendinama idėja. Kita galimybė – teisės aktuose nustatyti imperatyvias nuostatas, leidžiančias darbdaviui keisti darbo sutartį, kai šis mato, jog darbuotojas rizikuoja savo sveikata. Tačiau, apie tokią galimybę įstatymų leidėjas kol kas irgi nelinkęs svarstyti.

Apibendrinant, galima teigti, jog darbas ne visą darbo laiką pasiteisina, kadangi jis puikiai atitinka į tam tikras kategorijas patenkančių asmenų interesus. Darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką gali dirbti kaip įprastai, be jokios baimės, jog dėl to bus diskriminuojami. Naujasis Darbo kodeksas, iš tiesų, suteikė šiai, trumpesnio nei įprastai, darbo laiko formai daugiau lankstumo bei tikslumo. Tačiau, kai kurie probleminiai klausimai, kaip jau galima pastebėti, taip ir nebuvo išspręsti. Nepaisant detalaus susitarimo dėl ne viso darbo laiko reglamentavimo, liko daug neaiškumų susijusių su neįgaliųjų darbu bei jo trukme. Žinoma, tolimesnė tokių klausimų ateitis bei jų sprendimas priklauso tik nuo įstatymų leidėjo valios.

Siekiant atskleisti visus probleminius klausimus kylančius analizuojant darbo laiko trukmę, svarbu išanalizuoti ir paskutinę darbo laiko trukmės kategoriją – maksimalią darbo laiko trukmę.

2.4. Maksimali darbo laiko trukmė

„Vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios valandos” – taip maksimalią darbo laiko trukmę apibūdina Darbo kodekso 114 straipsnio 1 punktas. Šiuo atveju, reikėtų pabrėžti, kad septynios dienos ne visada sutampa su kalendorine savaite, o žodis „vidutinis” reiškia, kad septynių darbo dienų darbo valandų skaičius turi būti apskaičiuojamas sudėjus kelių savaitių darbo

valandų skaičių ir padalijus jį iš savaitių skaičiaus⁷⁸. Kalbant ne tik apie viršvalandžius, bet ir apie papildomą darbą, maksimali darbo laiko trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų per darbo dieną (pamainą) ir 60 valandų per kiekvieną 7 dienų laikotarpį. Žinoma, negali būti dirbama daugiau kaip šešias dienas per septynias paeiliui einančias dienas. Pastaroji nuostata apsaugo darbuotoją nuo tokių darbo pamaininių grafikų, pagal kuriuos dirbama septynias ir daugiau dienų iš eilės⁷⁹. Įprastai darbuotojai turi laisvą savaitgalį, o darbuose, kuriuose dvi laisvos poilsio dienos negali būti skiriamos, poilsiu dažniausiai skiriamas sekmadienis. Lyginant naujos ir senos redakcijos Darbo kodeksą galima pastebėti, jog panašūs teiginiai, reglamentuojantys maksimalią darbo laiko trukmę buvo įtvirtinti ir senojo Darbo kodekso 144 straipsnyje. Įsigaliojus naujajam Darbo kodeksui, nežiūrint į tai, jog prie senųjų nuostatų buvo pridėti teiginiai dėl vidutinio darbo laiko, viršvalandžių bei papildomo darbo, didelių pokyčių neatsirado.

Taigi, maksimali darbo laiko trukmė – tai išimtiniais atvejais leidžiamas ilgesnis nei 40 per savaitę laikas, kuris negali viršyti 48 valandų per savaitę. Tačiau, reikėtų skirti ir dvi, Darbo kodekse tiesiogiai neįtvirtintas, sąvokas: maksimaliąją leidžiamą darbo laiko normą bei maksimaliąją privalomą darbo laiko normą. Maksimalioji leidžiama darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę (įprasta arba normali darbo laiko trukmė)⁸⁰. Tai reiškia, jog įprastai darbuotojui neleidžiama dirbti ilgiau, bet susitarus su darbdaviu dėl ilgesnės darbo laiko trukmės, t.y. dėl papildomo darbo ar viršvalandžių, dirbti ilgiau galima. Maksimalioji privaloma darbo laiko norma yra dvylika valandų per dieną (pamainą), keturiasdešimt aštuonios arba šešiasdešimt valandų per savaitę (maksimali darbo laiko trukmė). Tokios nuostatos privalo laikytis darbo sutarties šalys bei kiti darbo teisės normų leidėjai, siekiant apsaugoti darbuotojų sveikatą bei išsaugoti darbingumą⁸¹. Ilgesnis darbo laikas, nei numato Darbo kodekso 114 straipsnis, yra negalimas.

Analizuojant maksimalios darbo laiko trukmės probleminius aspektus dėmesį reikėtų atkreipti į Europos Sąjungos teisę, kuri šiek tiek koreguoja nacionalinėje teisėje įtvirtintas nuostatas. Nagrinėjant Direktyvą 2003/88/EB galima pastebėti, jog darbo laiko trukmės reglamentavimas turi išimčių. Žinoma, minėtos išimtys numato, jog darbo laiko trukmės reglamentavimas nėra visiškai imperatyvus. Tą patvirtina Direktyvos

⁷⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 362.

⁷⁹ *Ibid.*, p. 360.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 354.

⁸¹ *Ibid.*, p. 359.

2003/88/EB 17 straipsnis, kuriame teigiama, jog galima nukrypti nuo maksimaliojo savaitės darbo laiko taisyklės, deramai laikantis darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos principų. Išimtis įtvirtintos ir Direktyvos 2003/88/EB 18 straipsnyje, kuris numato, kad dirbti ilgiau nei vidutiniškai keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę gali būti leidžiama sudarius kolektyvines sutartis arba susitarimus tarp darbdavių ir darbuotojų valstybiniu ar regioniniu lygiu, arba pagal juose nustatytas taisykles, žemesniu lygmeniu sudarytas kolektyvines sutartis arba darbdavių ir darbuotojų susitarimus. Galiausiai, Direktyvos 2003/88/EB 22 straipsnio 1 dalis patvirtina, kad valstybės narės gali taikyti ilgesnę maksimaliąją darbo laiko trukmę laikantis direktyvoje numatytų sąlygų. Taigi, natūralu, jog kyla nemažai klausimų dėl tokių, Direktyvoje 2003/88/EB pateikiamų maksimaliojo darbo laiko trukmės, išimčių. Savaime aišku, kad kilus nesklandumams privalu remtis viršesnę galią turinčiomis teisės normomis, bet darbuotojams atsiranda nemažai abejonių dėl to, ar darbdaviai nepagrįstai nepiktnaudžiaus tokia teise.

Išimtis, kai darbuotojas gali dirbti ilgiau nei numatyta nacionalinės teisės aktuose vadinama *opt-out*. Žinoma, kad būtų taikomas *opt-out* valstybė narė privalo išreikšti norą įgyvendinti jį nacionaliniame lygmenyje, darbuotojas privalo sutikti, o minėtas sutikimas privalo būti rašytinės formos. Taigi, iš vienos pusės, tokia išimtimi darbdavys sunkiai piktnaudžiautų, tačiau iš kitos pusės dėl *opt-out* taikymo kyla daug probleminių klausimų, kadangi darbuotojui sutikus dirbti ilgiau, nėra aišku kokia privalo būti tokio darbuotojo maksimali darbo savaitės trukmė⁸².

Neaiškumų dėl *opt-out* nuostatos kildavo nuo pat Direktyvos 2003/88/EB atsiradimo. Valstybės narės ėmė svarstyti kam, jau turint aiškiai apibrėžtas maksimaliosios darbo laiko trukmės ribas, reikalinga kažkokia išimtis, kuri pateikia daugiau klausimų nei atsakymų. Tačiau, svarstyti dėl *opt-out* taikymo sąlygų pakeitimo bei visiško panaikinimo pradėta tik tada, kai šalyse⁸³, kuriose buvo taikoma ši nuostata, darbuotojai pradėjo reikšti savo nepasitenkinimą. Buvo kalbama, jog darbuotojai dėl darbdavio spaudimo negalėdavo priimti teisingo sprendimo, išreikšti tikrosios valios, o tokios nuostatos taikymo sąlygos kartais neatitikdavo Direktyvoje 2003/88/EB nustatytų sąlygų. Galiausiai, Europos Komisija viename iš savo Komunikatų aptarė *opt out* nuostatą ir pripažino, jog ji koreliuoja su Direktyvoje 2003/88/EB nustatytais tikslais, ne visada užtikrina tinkamą darbuotojų sveikatos apsaugą bei nėra tinkamai įgyvendinama

⁸² GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 62.

⁸³ Plačiausiai *opt-out* taikomas Didžiojoje Britanijoje, kitose valstybėse narėse (pavyzdžiui, Liuksemburge) – tik kai kuriose sektoriuose.

valstybėse narėse⁸⁴. Po to sekė ilgos diskusijos bei svarstymai dėl to, kaip reikėtų patobulinti *opt out* taikymą bei įgyvendinimą. Europos Komisija nusprendė, jog tokia nuostata turi būti palikta, tačiau jos taikymo sąlygos privalo būti patobulintos. Tačiau valstybių narių pozicijos šiuo klausimu buvo per daug skirtingos, todėl vieningo sprendimo priimti nepavyko⁸⁵.

Lietuvoje *opt out* nėra taikomas, kadangi Direktyvoje 2003/88/EB numatyta minėtoji nuostata nėra privaloma valstybėms narėms. Taigi, Lietuva nusprendė neįteisinti jos nacionalinėje teisėje, todėl visi probleminiai klausimai kylantys dėl maksimalios darbo laiko trukmės privalo būti nagrinėjami atsižvelgiant tik į nacionalinę teisę, t.y. Darbo kodekse įtvirtintus teiginius.

Tačiau, nagrinėjant maksimalią darbo laiko trukmę bei atsižvelgiant į jau analizuotą sveikatos priežiūros specialistų kategoriją, galima išvelgti ir kiek kitokią problemą. Remiantis Jurgitos Stirblienės nuomone, esant atitinkamos srities specialistų trūkumui, dideliame pacientų sraute ir panašioms aplinkybėms, sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų viršvalandinį darbą įformina kaip papildomą darbą. Taigi, tokiu atveju yra pažeidžiama sveikatos priežiūros specialistų dirbančių viršvalandinį darbą Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnyje įtvirtinta teisė į teisingą apmokėjimą už darbą⁸⁶. Galima daryti išvadą, jog sveikatos priežiūros specialistų darbas iš tiesų nėra pakankami gerai reguliuojamas. Nors Lietuva nusprendė netaikyti *opt out* nuostatos, vis dėlto sveikatos priežiūros sektoriuje, nors ir netiesiogiai, bet ši nuostata yra taikoma⁸⁷. Atsižvelgiant į tai, jog sprendžiant klausimą dėl griežtesnių Direktyvoje 2003/88/EB numatytos *opt out* taikymo nuostatų, Lietuva buvo viena iš tų valstybių, kurios norėjo surasti kompromisą, vis dėlto valstybė galėtų pagalvoti ar nebūtų geriau tiesiogiai taikyti sektorinį *opt out*.

Išanalizavus Europos Sąjungos teisės aktus reglamentuojančius maksimalią darbo laiko trukmę, galima pereiti ir prie nacionalinės teisės bei Darbo kodekso nuostatų. Šiuo atveju, nagrinėjant maksimalią darbo laiko trukmę tikslinga būtų aptarti viršvalandžius

⁸⁴ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament and Social Committee of the regions and the social partners at Community level concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003DC0843&from=HU>>.

⁸⁵ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. *Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika*. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 61-62.

⁸⁶ STIRBLIENĖ, J. Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika. *Jurisprudencija*, 2015, Nr. 22/1, p. 174.

⁸⁷ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 61-62.

bei papildomą darbą, kadangi būtent dėl jų dažniausiai ir kyla nemažai probleminių klausimų.

Darbo kodekso 119 straipsnio 1 dalis nurodo, jog viršvalandžiai – tai laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę. Įprastai viršvalandžiai dirbami darbuotojui sutikus. Darbo kodekso 119 straipsnio 2 dalyje nurodomi ir išimtiniai atvejai kada darbuotojas privalo dirbti viršvalandinius darbus be jo sutikimo. Tokie viršvalandiniai darbai dirbami visuomenės labui, taip pat siekiant išvengti didesnių nuostolių darbovietėje. Žinoma, įstatymai apsaugo neįgaliųjų, nėščiąjų, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų teises. Skirti tokius darbuotojus viršvalandiniams darbams be jų sutikimo draudžiama.

Taigi, viršvalandinius darbus galima skirstyti į dvi rūšis: sutartinius (darbuotojas gali atsisakyti dirbti tokius darbus) bei privalomuosius (darbuotojas negali atsisakyti dirbti tokius darbus)⁸⁸. Šias rūšis darbuotojai privalo skirti, kadangi nuo viršvalandinių darbų rūšies priklauso ir darbuotojo teisė reikšti atitinkamas pretenzijas darbdaviui. Praktikoje pakankamai dažnas sutinkamas reiškinys, kai darbuotojas tinkamai neįsigilinęs į situaciją nenori dirbti viršvalandinio darbo, nors privalo. Žinoma, taip tarp darbo sutarties šalių kyla bereikšmiai konfliktai. Tiesa, minėti atvejai, kai darbuotojas negali atsisakyti dirbti viršvalandinio darbo, palyginus su senuoju reguliavimu, šiek tiek pakito. Ankstesnės redakcijos Darbo kodekso 151 straipsnyje nustatytas tokių darbų sąrašas buvo atitinkamai sutrumpintas.

Dabartinis kodeksas pateikė ir dar vieną naujovę. Darbuotojai įsitikinę, jog įstatymų leidėjas šią naujovę įgyvendino darbdavių naudai. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus padidėjo nuo šimtas dvidešimt iki šimtas aštuoniasdešimt valandų per metus, o kolektyvinėje sutartyje gali būti numatoma ir dar ilgesnė jų trukmė. Žinoma, darbuotojams kilo nemažai klausimų dėl to, ar toks viršvalandžių teisinis reguliavimas nepažeidžia jų teisių, ar yra teisingas. Šiuo atveju, reikia paminėti, kad per savaitę negalima dirbti ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių (nebent darbuotojas raštiškai sutiktų dėl dvylikos valandų trukmės), taip pat viršvalandinis darbas negali viršyti keturių valandų per dvi iš eilės einančias dienas. Be jokios abejonės, galioja ir bendrieji maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai⁸⁹. Taigi, tokiu atveju, padidėjus maksimaliai metinei viršvalandžių trukmei, darbuotojų teisės tikrai nėra

⁸⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 376.

⁸⁹ *Ibid.*, p. 376-377.

pažeidžiamos.

Viršvalandinis darbas, nepaisant pokyčių, vis tiek lieka pakankamai gerai reguliuojamas, o darbuotojams, kurie baiminasi dėl šių pakitimų reikėtų įsiminti, jog nėra būtina sutikti dirbti viršvalandžius (jeigu jie nėra privalomi), o bet koks darbuotojo spaudimas ar skyrimas dirbti viršvalandžius be jo sutikimo laikomas pažeidimu. Susiklosčius tokiai situacijai darbuotojas gali inicijuoti darbo ginčą. Tomas Davulis teigia, kad įsigaliojus naujajam Darbo kodeksui ženkliai pasikeitė darbo planavimo sistema, o tai reiškia, jog organizuoti darbą bus dar lengviau. Galima teigti, jog pastebimai palengvintos ir viršvalandinio darbo sąlygos, t.y. sumažinti apribojimai, kad darbdavys negalėtų nuslėpti viršvalandžių. Tokia praktika taikoma tam, kad galiausiai Lietuvoje viršvalandžiai būtų įtraukiami į apskaitą ir tinkamai apmokami⁹⁰. Taigi, įsigaliojus naujam kodeksui viršvalandžių reguliavimas tik patobulėjo, o teigti, kad dauguma nuostatų buvo pakeistos darbdavio naudai, negalima.

Viršvalandžių instituto tinkamą reguliavimą patvirtina ir atitinkamas apmokėjimas. Darbo kodeksas numato, jog viršvalandžiai apmokami didesniu tarifu. Viršvalandinis darbas apmokamas 1,5 koficiento, o viršvalandinis darbas naktį – 2,5 koficiento. Taigi, darbuotojai tikrai nėra „skriaudžiami“, netgi priešingai, padidėjus leidžiamai metinei viršvalandžių trukmei darbuotojai, esant norui, turi puikią galimybę užsidirbti daugiau. Tačiau, vienas klausimas neraminantis daugumą darbuotojų vis dar išlieka.

Senajame Darbo kodekse nebuvo nurodyta kokia yra maksimali darbuotojo viršvalandinio darbo per darbo dieną (pamainą) trukmė. Naujasis Darbo kodeksas šio aspekto taip pat neišsprendė. Žinoma, tai sukėlė nemažai probleminių klausimų. Galiausiai, pradėta svarstyti nuo kada darbas traktuojamas kaip viršvalandinis. Bendra taisyklė yra tokia, jog darbuotojas dirba viršvalandžius, jeigu jis toliau tęsia darbą pasibaigus darbo sutartyje numatytam laikui. Tačiau, neabejotinai kyla ir kitas klausimas dėl to, kelių minučių nustatytos darbo laiko trukmės viršijimas laikytinas viena viršvalandžio valanda. Problema tame, jog įstatymų leidėjas šio klausimo nedetalizuoja. Taigi, taip atsiranda ir dar daugiau probleminių klausimų, kadangi darbuotojai, viršiję įprastą darbo laiko trukmę penkiomis minutėmis teigia, jog dirbo viršvalandinį darbą. Tokia situacija, be jokios abejonės, nėra labai palanki kitai darbo sutarties šaliai – darbdaviui. Manytina, kad paprastai ne mažiau kaip keturiasdešimties minučių darbas virš darbo dienos normos gali būti laikomas viena viršvalandžio valanda, nors pagal įmonės

⁹⁰ DAVULIS, T. Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. *Teisė*, 2017, t. 104, p. 17-18.

darbo pobūdį ir praktiką tokios situacijos gali būti vertinamos kitaip⁹¹. Taigi, kaip jau galima pastebėti, tai nėra labai tikslus apibrėžimas. Vienintelis tinkamas šios problemos sprendimas būtų detalesnis viršvalandžių pradžios ar jų fiksavimo sąlygų reglamentavimas⁹².

Grįžtant prie maksimalios viršvalandinio darbo per darbo dieną (pamainą) trukmės, tokiu atveju, reikėtų remtis tuo, jog negalima pažeisti darbuotojui suteikiamo kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laiko, t.y. vienuolikos valandų. Taigi, jei darbuotojas baigia darbą penktą valandą vakaro, o pradeda kitos dienos septintą valandą ryto, viršvalandinį darbą toks darbuotojas gali dirbti iki devintos valandos vakaro.

Apibendrinus, galima teigti, jog pasikeitus reguliavimui, iš tiesų, kilo nemažai probleminių klausimų susijusių su viršvalandiniu darbu. Bene daugiausiai jų atsirado tada, kai darbuotojai naujajame Darbo kodekse pamatė nuostatą padidinusią maksimalią viršvalandžių trukmę per metus. Tačiau, visi teiginiai, jog viršvalandžių reguliavimas yra netinkamas bei labiau atitinkantis darbdavių interesus, nėra pagrįsti. Šiuo atveju, darbuotojai turėtų suprasti, jog daugiau – ne visada blogiau, žinoma, jeigu tik viskas yra atitinkamai reguliuojama. Dabartiniai įstatymai, siekiant pagerinti silpnesniosios darbo sutarties šalies interesus, daug daugiau dėmesio pradėjo skirti tinkamam viršvalandžių žymėjimui darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, atitinkamam apmokėjimui už viršvalandinius darbus, taip pat pradėta atsižvelgti į tai, jog darbuotojai dažnai verčiami dirbti viršvalandinius darbus be jų sutikimo. Taigi, trumpai aptarus svarbiausius probleminius aspektus susijusius su viršvalandžiais, galima pereiti ir prie papildomo darbo.

Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo, o toks susitarimas laikomas pagrindinės darbo sutarties dalimi. Dažniausiai, papildomas darbas dirbamas pavaduojant atostogaujantį arba nedarbingą darbuotoją. Kalbant apie pagrindinio ir papildomo darbo skirtumus svarbu paminėti, jog įstatymų leidėjas, norėdamas užkirsti kelią neteisėtam viršvalandiniam darbui numatė, kad papildomo darbo funkcijos akivaizdžiai skirtųsi nuo pagrindinio.

Analizuojant papildomą darbą svarbu suprasti ir tai, jog papildomas darbas bei

⁹¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 376.

⁹² *Ibid.*

antraeilis darbas – nėra tapačios sąvokos. Praktikoje įprasta, jog šios dvi sąvokos gana dažnai interpretuojamos neteisingai. Antraeilis darbas nuo papildomo darbo skiriasi tuo, jog antraeilis darbas dirbamas kitoje darbovietėje, priešingai nei papildomas darbas. Taip pat, atliekant antraeiles pareigas sudaroma atskira darbo sutartis.

Lyginant senos ir naujos redakcijos Darbo kodeksus galima pastebėti keletą akivaizdžių skirtumų. Anksčiau, apie papildomą ir antraeilį darbą buvo užsimenama viename Darbo kodekso straipsnyje, tačiau straipsnio, reglamentuojančio antraeilį darbą dabar nėra, o štai papildomas darbas aprašomas kur kas plačiau bei detaliau nei prieš tai.

Taigi, norint patobulinti darbo santykius, įstatymų leidėjas nusprendė panaikinti antraeilių pareigų darbo sutarties rūšį, vietoje jos įtvirtindamas panašią sutartį – darbo keliems darbdaviams sutartį⁹³. Nepaisant tokių pasikeitimų, darbuotojams vis tiek kyla labai daug probleminių klausimų. Žinoma, jog papildomas darbas gali būti atliekamas laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo metu, taip pat jis gali būti atliekamas tuo pačiu metu kaip ir pagrindinis darbas. Taigi, papildomas darbas gali būti atliekamas įvairiu laiku. Tačiau, kaip ir anksčiau, taip ir dabar, daugiausia probleminių aspektų atsiranda būtent dėl minėto laiko, o ypač dėl maksimalios darbo laiko trukmės.

Ankstesnės redakcijos Darbo kodekso 144 straipsnyje buvo numatyta, jog darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė (kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti) negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. Dabartinės redakcijos Darbo kodekso 114 straipsnio 2 dalyje numatyta dar ir šešiasdešimtys valandų per savaitę taisyklė. Greičiausiai, minėtame įstatyme tokia nuostata atsirado kilus neaiškumams dėl maksimalios savaitės darbo laiko trukmės dirbant papildomą darbą. Nagrinėjant Direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnį galima suprasti, jog savaitės darbo laikas turi būti apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais, o nustatant maksimalią savaitės darbo laiko normą valstybės narės privalo atsižvelgti į darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą. Taisyklė pakankamai aiški, tačiau kai kuriais atvejais atsiranda ir tam tikra kolizija. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje numatyta, jog asmuo turi teisę laisvai pasirinkti darbą, o Darbo kodekso 114 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta norma draudžia dirbti ilgiau nei šešiasdešimt valandų per savaitę. Taigi, šiuo atveju, nėra aišku ką turi daryti darbuotojas norintis dirbti papildomą darbą savo noru.

⁹³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 361.

Pirmiausiai, reikia pabrėžti, jog atsakymų į panašius klausimus darbuotojas Darbo kodekse tikrai nesuras, o tokių klausimų atsiradimas neretai suponuoja ir pamąstymus, ar tikrai papildomas darbas yra tinkamai reguliuojamas ir neprieštarauja teisės normoms. Jau žinoma, kad maksimali darbo laiko trukmė įtvirtinta tam, kad darbdaviai nepiktnaudžiautų savo teisėmis bei neišnaudotų darbuotojų. Taip pat maksimali darbo laiko trukmė nustatyta atsižvelgiant į visus saugos reikalavimus. Nėra nieko neįprasto, jog kartais asmuo nori užsidirbti daugiau, o papildomas darbas – puiki alternatyva. Tačiau, čia darbuotojas susiduria su tam tikromis kliūtimis, t.y. įstatymais, apribojančiais tokio darbo trukmę. Kodėl įstatymų leidėjas taip apriboja asmens galimybes – nežinoma. Analizuojant Direktyvą 2003/88/EB galima pastebėti, jog joje įtvirtintos nuostatos nėra visiškai imperatyvios, o darbo teisėje vyraujantis reguliavimo metodas yra mišrus. Taigi, vienintelis logiškas paaiškinimas, kodėl darbuotojas negali dirbti ilgiau nei numato įstatymai yra darbuotojo sveikatos apsauga, taip pat tokiu būdu siekiama išvengti ir darbdavio atsakomybės. Natūralu, jog darbuotojas pats gali suprasti kada yra pervargęs, tačiau, tam tikrais atvejais, neigiamos ilgų darbo valandų pasekmės išryškėja po keleto mėnesių ar net metų, o tada, žinoma, darbuotojas pradeda reikalauti kompensacijų. Nors ilgesnę papildomo darbo trukmę teiktų naudoti abejoms darbo sutarties šalims, galiausiai darbdavys vis tiek patirtų daugiau žalos nei naudą.

Įstatymai papildomą darbą riboja dar ir dėl santykio su viršvalandžiais. Darbo kodeksas aiškiai numato kas laikoma papildomu darbu, o kas viršvalandiniu darbu, tačiau jame nepasisakoma dėl to, ar jau viršyta papildomo darbo laiko trukmė traktuojama ir kaip viršvalandinis darbas. Darbuotojai neretai ir patys, be jokio darbdavio sutikimo, dirba daugiau, vėliau teigdami, kad dirbo papildomus viršvalandžius, kurie privalo būti atitinkamai apmokami. Kiekvienas atidus darbdavys privalo žinoti, kad nėra tokio termino kaip „papildomi viršvalandžiai“. Viršvalandžiai ir papildomas darbas – tai su skirtingi institutai, kurių teisinis reguliavimas skiriasi (ypač apmokėjimas). Preziumuojama, jog būtent siekiant išvengti tokių nesusipratimų, kai negalima nustatyti kokį tiksliai darbą atliko darbuotojas, įstatymų leidėjas griežtai apribojo papildomo darbo trukmę.

Apibendrinant, galima teigti, kad papildomas darbas apribotas tikslingai. Darbuotojų teiginiai, jog tokia įstatymų leidėjo pozicija prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintam principui laisvai pasirinkti darbą ar net žmogaus teisėms – nepagrįsti. Maksimali darbo laiko trukmė įstatymuose įtvirtinta siekiant visų

pirma, darbuotojų interesus, taip pat siekiant išvengti nesusipratimų kylančių tarp darbo sutarties šalių. Žinoma, atsižvelgiant į Direktyvą 2003/88/EB, papildomas darbas, viršijantis maksimalią normą, gali būti traktuojamas ir kaip išimtis iš maksimalios darbo laiko trukmės, t.y. *opt-out*. Tačiau, *opt-out* nuostata pripažinta kaip ydinga, o ir Lietuvoje ji nėra taikoma. Taigi, darbuotojams belieka susitaikyti su tokiu įstatymo leidėjo sprendimu ir papildomo darbo apribojimu.

Išanalizavus darbo laiko trukmės probleminius aspektus, galima pereiti ir prie kito darbo laiko poįstatyčio – darbo laiko režimo bei su juo susijusių probleminių klausimų.

3. DARBO LAIKO REŽIMO SPECIFIKA

3.1. Bendrieji darbo laiko režimo ypatumai

Darbo laiko režimas bei darbo laiko norma – tai labai glaudžiai tarpusavyje susijusios sąvokos. Darbo laiko norma nustato kiek valandų darbuotojas privalo dirbti per apskaitinį laikotarpį (pavyzdžiui, dieną arba savaitę), o darbo laiko režimas lemia, kaip šios valandos paskirstomos per darbo dieną, darbo savaitę, kalendorinį mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį^{94,95}. Žinoma, jog kiekvieno darbo pobūdis yra kitoks ir būtent todėl egzistuoja ne viena, o net keletas darbo laiko režimo rūšių.

Norint geriau suprasti darbo laiko režimo svarbą, pirmiausiai, reikia atkreipti dėmesį ir į tokio režimo struktūrą. Šiuo atveju, galima išskirti tris elementus: darbo pradžios momentą, darbo laiko pabaigos momentą bei darbo metu suteikiamas ir į darbo laiką įskaitomas pertraukas⁹⁶. Šie elementai, be jokios abejonės, reikalingi tam, kad būtų fiksuojama tiksli darbuotojo darbo laiko trukmė. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnyje teigiama, jog kiekvienas dirbantis asmuo turi teisę į poilsį, o Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas numato, kad poilsis reikalingas siekiant apsaugoti darbuotojo sveikatą, taigi, šiuo atveju, darbo laiko režimas puikiai padeda įgyvendinti šias nuostatas.

Kaip jau galima pastebėti, iš pirmo žvilgsnio, jokių klausimų dėl šio darbo laiko poįnstitučio tikrai nekyla, tačiau, įsigaliojus naujajam Darbo kodeksui, probleminių aspektų vis dėlto atsirado. Sulig naujos redakcijos Darbo kodekso įsigaliojimu, atsirado ir penkios naujos darbo laiko režimo rūšys. Iki to laiko detaliau buvo reglamentuojama tik suminė darbo laiko apskaita⁹⁷, o dabartinio Darbo kodekso 113 straipsnio 2 dalis numato, jog darbo teisės normoms ar darbo sutarčiai nenustačius kitaip, darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje nustato darbdavys, nustatydamas vieną iš šių darbo laiko režimo rūšių:

1. nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių;

⁹⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 357.

⁹⁵ Šiuo metu apskaitinis laikotarpis negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių trukmės (Darbo kodekso 113 straipsnio 1 d.). Ankstenis Darbo kodeksas numatė, jog toks laikotarpis negali viršyti keturių paeiliui einančių mėnesių trukmės. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, pakeitimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). TAR, 2016, nr. 23709.

⁹⁶ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 358 - 359

⁹⁷ *Ibid.*, p. 357.

2. suminę darbo laiko apskaitą;
3. lankstų darbo grafiką;
4. suskaidytos darbo dienos laiko režimą;
5. individualų darbo laiko režimą.

Žinoma, tai sukėlė nemažai diskusijų. Nuomonių būta įvairių, vieni nesuprato tokio įstatymo leidėjo sprendimo, kiti tam labai pritarė. Taigi, savaime suprantama, jog darbo sutarties šalims toks pasikeitimas sukėlė labai daug rūpeščių. Pasikeitus kodekso normoms, be jokios abejonės, kilo daugybė naujų probleminių klausimų. Kodėl tokios darbo laiko režimo rūšys atsirado pagrindiniame darbo teisės įstatyme? Kokią darbo laiko režimo rūšį pasirinkti, kad ši geriausiai atitiktų darbuotojo bei darbdavio interesus? Kas būna, jei dėl darbo laiko režimo nesusitariama?

Pirmiausiai, reikėtų paminėti, jog naujos darbo laiko režimo rūšys nėra visai jau tokios naujos. Darbo teisės doktrinoje minėtos rūšys buvo išskiriamos gerokai anksčiau nei įsigaliojo naujos redakcijos Darbo kodeksas. Natūralu, jog ir anksčiau žmonės dirbo tokius darbus, kuriuos atliekant, pavyzdžiui, dėl ypatingo darbo pobūdžio, darbo diena buvo skaidoma į kelias dalis, išlaikant bendrą darbuotojo darbo dienos normą. Taigi, suskaidyta darbo diena tikrai nėra jokia didelė naujovė. Iš to galima daryti išvadą, jog visos šios teisės doktrinoje aprašytos rūšys buvo įtvirtintos ir senajame Darbo kodekse, tačiau netiesiogiai. Tiesa, vietoje anksčiau egzistavusių šešių darbo laiko režimo rūšių, dabar Darbo kodekse įtvirtintos penkios tokios rūšys. Neliko dviejų darbo laiko režimo rūšių: pamaininio darbo ir nenormuotos darbo dienos. Atsirado ir nauja rūšis - nekintanti darbo dienos (pamainos) trukmė ir nekintantis darbo dienų per savaitę skaičius. Pamaininis darbas, atitinkamai nuo jo pobūdžio, dabar gali būti priskiriamas prie suminės darbo laiko apskaitos. Nėra nieko neįprasto, jog nepertraukiamos gamybos įmonėse sudaromi pamaininiai darbo grafikai, todėl ir galima preziumuoti, kad ši režimo rūšis dabar priskiriama prie suminės darbo laiko apskaitos. Nenormuota darbo diena greičiausiai liko neinkorporuota į naują Darbo kodeksą, kadangi sukelia klaidingas asociacijas. Nenormuota darbo diena yra sąlyginis terminas, nereiškiantis, kad tokių darbuotojų laikas nėra ribojamas⁹⁸. Naujoji darbo laiko režimo rūšis, be jokios abejonės, taip pat nėra labai nauja. Senojo Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalyje buvo numatyta, jog darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis, o įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena. Manytina, jog

⁹⁸ NEKROŠIUS, I. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 280.

„nekintanti” darbo laiko režimo rūšis naujos redakcijos Darbo kodekse paprasčiausiai įtvirtinta dėl aiškumo. Analizuojant naują Darbo kodeksą, galima pastebėti, jog įstatymų leidėjas stengėsi taip patobulinti minėtą teisės aktą, kad šis darbo santykiams suteiktų daugiau lankstumo bei konkretumo. Darbo laiko režimo sąvoka bei rūšys naujajame įstatyme atsirado būtent dėl aiškumo bei konkretumo, taip pat dėl to, kad darbo santykių šalims nekiltų probleminių klausimų susijusių su atitinkama darbo režimo rūšimi. Taigi, dabar probleminių klausimų susijusių su penkiomis darbo laiko režimo rūšimis kiltų žymiai mažiau, jeigu į jas būtų žvelgiama ne kaip į naujas, bet kaip į jau kurį laiką egzistuojančias rūšis.

Nagrinėjant darbo laiko režimą, kyla daugybė klausimų dėl to, kaipgi reikėtų pasirinkti atitinkamą darbo laiko režimo rūšį. Iš tiesų, tinkamiausio darbo režimo pasirinkimas – viena svarbiausių darbo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje organizavimo užduočių⁹⁹. Tinkamai pasirinkta režimo rūšis gali būti ypač naudinga verslui, taip pat gali padėti išvengti viršvalandinio darbo arba užtikrinti geresnį darbo našumą. Tačiau, darbo laiko rūšių pasirinkimas vis tiek yra atitinkamai reguliuojamas. Darbo laiko režimą gali numatyti darbo teisės normos, individualiosios darbo sutartys arba pats darbdavys (jei nėra nustatančių darbo teisės normų ar sutarties). Pabrėžtina, kad darbdavys paprastai darbo laiko režimą reglamentuoja vietos teisės aktais, tokiais kaip darbo tvarkos taisyklės ir pan¹⁰⁰. Taigi, darbo laiko pasirinkimas tikrai neturėtų sukelti didelių rūpesčių darbo sutarties šalims, o kokią rūšį reikėtų pasirinkti – priklauso nuo atitinkamų faktorių, pavyzdžiui, atliekamo darbo pobūdžio. Tačiau, tiek darbdavys, tiek ir darbuotojas privalo žinoti, kad pasirenkant vieną iš penkių Darbo kodekse numatytų rūšių negali būti pažeidžiamos imperatyvios maksimalios darbo laiko trukmės bei minimalaus poilsio laiko normos, taip pat negali būti nustatoma tokia darbo laiko režimo rūšis, kuri nėra įtvirtinta teisės aktuose.

Svarbu paminėti ir tai, jog įmanomi atvejai kada dėl darbo laiko režimo nėra susitariama. Darbo kodekso 113 straipsnio 3 dalis numato, jog tokiu atveju laikoma, kad darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį vienos savaitės laikotarpį, kai dirbama penkias dienas per savaitę, o kiekvienos savaitės darbo dienomis valandų skaičius yra vienodas. Tokią nuostatą Tomas Davulis vertina kaip teisinę prezumpciją. Reikėtų pabrėžti, jog įstatymų leidėjas nenustato, kad kiekvieną savaitės dieną darbo valandų skaičius turi būti vienodas, tačiau kiekvienos tokios savaitės darbo dieną darbo valandų

⁹⁹ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 277.

¹⁰⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 357.

skaičius turi būti toks pat, kaip ir kitos savaitės darbo dieną¹⁰¹. Taigi, tokiu atveju, kai darbo laiko režimas nėra pasirenkamas, teisės aktai vis tiek užtikrina darbuotojo apsaugą ir draudžia darbdaviui versti darbuotoją dirbti tiek, kiek jis pageidauja.

Analizuojant darbo laiko režimą būtina paminėti ir Darbo kodekso 120 straipsnyje numatytą darbo laiko apskaitą. Darbo apskaita – nėra jokia ypatinga naujovė. Jau 1971 metų Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas numatė daug teigiamų dalykų, tokių kaip valstybės mastu reglamentuotas centralizuotas darbo normavimas, viena darbo apmokėjimo sistema, taip pat ir griežta darbo laiko apskaita¹⁰². Teisinga darbo laiko apskaita yra būtina prielaida įgyvendinti saugių ir sveikų darbo sąlygų principą, sukurti tokį darbo laiko režimą, kuris užtikrintų darbą pagal darbo teisės normų reikalavimus, kad būtų išsaugoma darbuotojo sveikata ir darbingumas, teisingai atlyginama darbuotojui už įsipareigojimą pagal darbo sutartį vykdymą, taip pat už darbą nukrypstant nuo įprastinių darbo sąlygų (pavyzdžiui, viršvalandžius, darbą naktį ir pan.). Skaidriai tvarkoma darbo laiko apskaita padeda darbuotojui būti tinkamai informuotam apie darbdavio turimus duomenis (faktiškai išdirbtas valandas) ir tikėtis atitinkamo atlygio¹⁰³. Taigi, kaip jau galima pastebėti, darbo laiko režimas ne tik glaudžiai susijęs su darbo laiko norma, bet ir su darbo laiko apskaita.

Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje nurodoma, jog darbo laiko apskaita tvarkoma darbdavio patvirtintos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kurie gali būti pildomi ir saugomi elektroniniu būdu. 2004 metais Vyriausybė viename iš savo nutarimų¹⁰⁴ nustatė pavyzdinę žiniaraščio pildymo formą ir įpareigojo darbdavius pildyti žiniaraščius nepriklausomai nuo apskaitos rūšies. Taigi, tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui, žiniaraštis tapo itin didelę reikšmę turinčiu dokumentu¹⁰⁵. Žiniaraštį svarbu

¹⁰¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 358.

¹⁰² USONIS, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. *Jurisprudencija*, 2012, 19(3), p. 1132.

¹⁰³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 378.

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nuotrimas Nr. 78 „Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 18-528 (negalioja).

¹⁰⁵ 2017 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nuotrimas nr. 78 „Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo neteko galios. Tačiau, nuo 2017 m. liepos 1 d. kiekviena įmonė, įstaiga ar organizacija turi savo atskirą žiniaraščio pildymo tvarkos aprašą (išimtis – darbuotojai, kuriems taikomas „nekintantis“ darbo laiko režimas), pavyzdžiui, Klaipėdos „Žemynos“ gimnazijos darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymo tvarkos aprašas [ineraktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ODPHp-zTyewJ:zemynosgimnazija.lt/doc/tvarkos/darbo_laiko_apskaitos_ziniaraschio_pildymo_tvarkos_aprasas.doc+&cd=12&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>.

pildyti teisingai, kadangi kilus ginčui, pavyzdžiui, dėl darbuotojo faktiškai dirbto laiko, jis turi įrodomąją galią. Paminėti reikia ir tai, jog Darbo kodekso 120 straipsnio 5 dalis numato, jog darbuotojas turi teisę susipažinti su savo darbo laiko apskaita ir reikalauti neatlygintinai gauti darbo laiko apskaitos žiniaraščio įrašą.

Tačiau, kalbant apie teisingą žiniaraščio pildymą, neišvengiamai galima paminėti ir probleminius aspektus. Šiais laikais, žiniaraštis dažniausiai pildomas tik todėl, nes įstatymai numato tokią pareigą, o tai reiškia, jog toks pildymas ne visada yra tvarkingas bei teisingas. Žinoma, darbdavys privalo pildyti minėtą dokumentą, kadangi už darbo laiko nežymėjimą darbo laiko apskaitos žiniaraštyje arba žinomai neteisingų duomenų apie įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal darbo sutartis dirbančių asmenų darbo laiką (įskaitant viršvalandinius darbus, darbą nakties metu, poilsio ir švenčių dienomis, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų) įrašymą į darbo laiko apskaitos žiniaraštį numatoma administracinė atsakomybė¹⁰⁶. Šiuo atveju, atskirai išskirti galima bene aktualiausią problemą – darbuotojų atvykimo bei išvykimo fiksavimą. Stebėti kiek laiko faktiškai dirba konkretus darbuotojas labai sudėtinga užduotis, o jeigu tokių darbuotojų yra daug – minėta užduotis tampa beveik neįveikiama. Įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kurių darbuotojams taikomas „nekintantis“ darbo laiko režimas, dėl jo pastovumo, fiksuoti tokių darbuotojų faktiškai dirbtą laiką nesunku, tačiau keblumų tikrai atsiranda kalbant apie darbuotojus, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita arba kurie dirba pagal lankstų darbo grafiką. Todėl, tokiais atvejais, darbdavys dažniausiai nesivargina ir darbo laiko apskaitos žiniaraštį pildo savo nuožiūra. Žinoma, kilus ginčui darbuotojas vargiai įrodys, jog buvo pažeistos bendrosios darbo ir poilsio laiko normos arba netinkamai išmokėtas darbo užmokestis. Darbo laiko apskaitos pažeidimai fiksuojami gana dažnai, nemaža dalis tokių pažeidimų taip ir lieka neatskleista. Nors dar galiojant Lietuvos Respublikos administracinių pažeidimų kodeksui įstatymų leidėjas nusprendė kovoti su tokiais pažeidimais ir numatė didesnes baudas už juos¹⁰⁷, deja, tokie planai nebuvo įgyvendinti.

Šiai dienai vienintelė priemonė galinti išspręsti minėtą problemą – automatizuota darbuotojų laiko apskaitos sistema. Daugybė įmonių, įstaigų ir organizacijų, kurios jau naudojami tokia sistema, pastebi, kad ji leidžia itin tiksliai apskaičiuoti darbuotojų

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). TAR, 2015, nr. 11216.

¹⁰⁷ Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41(2) ir 41(5) straipsnių pakeitimo įstatymas (projektas nr. XIP-4794(2)), 2013.

faktiškai dirbtą laiką, užtikrina sklandesnį atlyginimo apskaičiavimą bei palengvina administracinę našą. Taigi, automatizuotos darbuotojų laiko apskaitos sistemos įdiegimas kiekvienoje įmonėje, įstaigoje ir organizacijoje, be jokios abejonės, sumažintų fiksuojamų darbo laiko apskaitos pažeidimų skaičių.

Aptarus aktualiausius bei pačius svarbiausius darbo laiko režimo ypatumus galima pereiti ir prie atskirų režimo rūšių bei išnagrinėti su jomis susijusius probleminius aspektus.

3.2. Atskiros darbo laiko režimo rūšys

Pirmoji darbo laiko režimo rūšis įtvirtinta Darbo kodekso 113 straipsnio 2 straipsnio 1 punkte – nekintanti darbo dienos (pamainos) trukmė ir nekintantis darbo dienų per savaitę skaičius. Ši rūšys yra pati populiariausia, taip pat dėl jos kyla mažiausiai neaiškumų. Darbuotojas, kuriam taikoma nekintanti darbo dienos (pamainos) trukmė, įprastai dirba, pavyzdžiui, nuo pirmadienio iki ketvirtadienio – nuo aštuonių valandų ryto iki penkių valandų vakaro, o penktadieniais – nuo aštuonių valandų ryto iki trečios valandos po pietų, tada turi dvi poilsio dienas. Paprastai, toks darbo laiko režimas nustatomas administracinį ir biuro darbą dirbantiems asmenims¹⁰⁸. Šiuo atveju, nesudėtinga nustatyti ir viršvalandinį tokio darbuotojo laiką. Jeigu įprastai darbuotojas dirba iki penkių valandų vakaro, o vieną dieną dirbo iki septynių valandų vakaro, tokiu atveju, toks darbas bus traktuojamas kaip viršvalandinis, o apmokėjimas už tokį darbą bus skaičiuojamas pagal kitokį tarifą.

Vienintelis neaiškumas su kuriuo susidūrė darbdaviai bei darbuotojai – tai Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalyje numatyta nuostata, jog darbdavys neprivalo tvarkyti darbuotojų darbo laiko apskaitos. Kitaip tariant, darbdavys turi teisę taikyti kokią nors darbo laiko registravimo ar apskaitos sistemą, bet ji nėra privaloma pagal teisės aktus¹⁰⁹. Žinoma, ši naujovė sukėlė nemažai diskusijų ir svarstymų ar toks įstatymų leidėjo sprendimas yra protingas. Tačiau, tai tikrai nepablogino darbuotojų padėties. Vienintelis tokio sprendimo tikslas buvo palengvinti administracinę našą.

Reikėtų atskirai aptarti ir darbuotojus dirbančius valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Įprastai tokie darbuotojai dirba nekintančiu darbo laiko režimu, kuris reguliuojamas itin kruopščiai. Darbo kodekso 113 straipsnio 4 dalis

¹⁰⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 357.

¹⁰⁹ *Ibid.*, p. 380.

numato, jog minėtų darbuotojų darbo laiko režimą detaliau reglamentuoja Vyriausybės nutarimu „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo” patvirtintas Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas.

Taigi, pagal minėtą aprašą įprastai įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatoma 40 valandų trukmės 5 darbo dienų savaitė su 2 poilsio dienomis ir kasdienė darbo laiko trukmė nuo pirmadienio iki ketvirtadienio – 8 valandos 15 minučių, o penktadienį – 7 valandos. Toks darbo laiko režimas neretai vadinamas „įprastu” arba „standartiniu” režimu. Valstybės ir savivaldybių įstaigų, vykdančių viešąjį administravimą, darbuotojai ir valstybės tarnautojai darbą pradeda nuo 7 valandos iki 9 valandos ir baigia nuo 14 valandos 45 minučių iki 18 valandos, o įstaigų, įmonių ir organizacijų, kurios nevykdo viešojo administravimo, darbuotojai ir valstybės tarnautojai – pradeda nuo 6 iki 11 valandos ir baigia nuo 15 iki 20 valandos, kartu užtikrinant veiksmingą įmonių, įstaigų, organizacijų darbą. Minėtas aprašas reglamentuoja ir darbo laiko režimą įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų 5 darbo dienų savaitė neįmanoma. Tokiu atveju, nustatoma 40 valandų trukmės 6 darbo dienų savaitė su viena poilsio diena ir kasdienė darbo laiko trukmė nuo pirmadienio iki penktadienio – 7 valandos, o šeštadienį – 5 valandos.

Žinoma, pasitaiko atvejų, kai darbuotojams dirbantiems valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose gali būti nustatomas kitoks darbo laiko režimas. Kitoks režimas nustatomas siekiant užtikrinti veiksmingesnį įmonių, įstaigų ir organizacijų darbą. Štai, pavyzdžiui, suminė darbo laiko apskaita gali būti įvedama prireikus dėl darbo pobūdžio, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgiant į darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos nuomonę. Lankstus darbo grafikas arba individualus darbo laiko režimas darbuotojams ar valstybės tarnautojams gali būti nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo ar valstybės tarnautojo prašymą, kai nurodytos priežastys yra objektyvios ir pagrįstos, taip pat į įmonės, įstaigos, organizacijos galimybes ir efektyvaus darbo užtikrinimą.

Svarbu pabrėžti, jog konkretų darbo pradžios, pabaigos ir pietų pertraukos laiką pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso reikalavimus nustato tos įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas, suderinęs su įmonės, įstaigos, organizacijos savininko teises ir pareigas įgyvendinančia institucija. Įmonėse, įstaigose, organizacijose, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija yra Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos

įgaliota valstybės valdymo institucija, konkretų darbo pradžios, pabaigos ir pietų pertraukos laiką pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso reikalavimus nustato šios įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas.

Taigi, nekintanti darbo dienos (pamainos) trukmė ir nekintantis darbo dienų per savaitę skaičius – tai „stabiliausias” darbo laiko režimas, keliantis mažiausiai probleminių klausimų. Įprastai, šis režimas patinka ir darbuotojams, kadangi dėl nekintančių darbo laiko valandų leidžia be didesnių sunkumų planuoti laiką.

Antroji darbo laiko režimo rūšis – suminė darbo laiko apskaita. Suminė darbo laiko apskaita gali būti taikoma darbuotojams, kurie dirba darbuose, kuriuose dėl techninių gamybos sąlygų negalima nustatyti konkrečios (pavyzdžiui, savaitės) darbo laiko trukmės, taip pat kitais įstatymų numatytais atvejais. Ši darbo laiko režimo rūšis ypatinga tuo, jog pasirenkamas ilgesnis apskaitinis laikotarpis ir jo metu dirbama skirtingu intensyvumu atskiromis savaitėmis (pavyzdžiui, vieną savaitę – 45 valandas, kitą savaitę – 50 valandų ir pan.), bet apskaitinio laikotarpio pabaigoje vidutinis per savaitę dirbamų valandų skaičius atitinka darbo laiko normą (pavyzdžiui, 40 valandų per savaitę). Tokia darbo laiko apskaitos forma nustatoma pamaininį darbą pagal darbo pamainų grafikus dirbantiems asmenims. Taikant suminę darbo laiko apskaitą, darbo pamainų grafikuose gali keistis ir darbo valandų per savaitę, ir darbo valandų per dieną (pamainą) skaičius¹¹⁰. Tam, kad suminė darbo laiko apskaita atneštų daugiau naudos, darbdavys privalo darbo grafikus sudarinėti taip, kad pasibaigus apskaitiniam laikotarpiui darbuotojas įvykdytų jam nustatytą darbo laiko normą. Svarbu atkreipti dėmesį ir į Darbo kodekso 115 straipsnio 3 dalį, kurioje teigiama, jog darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo penkiasdešimt dviejų valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko, netaikant šios taisyklės darbu pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir budėjimui.

Suminė darbo laiko apskaita, tai vienintelė darbo laiko režimo rūšis, kuri jau buvo detaliai aprašoma senos redakcijos Darbo kodekse, todėl lyginant abu kodeksus galima pastebėti, jog be apskaitinio laikotarpio sutrumpinimo, daugiau reikšmingų pakitimų, susijusių su sumine darbo laiko apskaita, neatsirado¹¹¹. Įsigaliojus naujos redakcijos

¹¹⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 357.

¹¹¹ Nekalbama apie tokius pakitimus kaip, pavyzdžiui, darbo (pamainų) grafikų pranešimo pasikeitimai. Dabartinis Darbo kodeksas numato, jog darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams ne vėliau kaip prieš septynias dienas iki jų įsigaliojimo, o senasis Darbo kodeksas numatė, jog tokie grafikai turėjo būti pranešami darbuotojams prieš dvi savaites).

kodeksui įstatymų leidėjas paprasčiausiai sukonkretino ir detalizavo¹¹² normas, reglamentuojančias suminės darbo laiko apskaitos taikymą darbuotojams. Tačiau, nepaisant tokių pasikeitimų, probleminių klausimų susijusių su sumine darbo laiko apskaita vis dar liko.

Suminė darbo laiko apskaita taikoma darbuotojams, kurių poilsio laiką iš anksto darbdaviui nustatyti labai sunku. Be jokios abejonės, poilsis tokiems darbuotojams vis tiek priklauso. Tačiau, kalbant apie poilsį, tiksliau apie kasmetines atostogas, kyla itin daug probleminių klausimų, kadangi naujasis Darbo kodeksas nenumato jokių taisyklių, kurios nustatytų kaip darbuotojui, kuriam taikoma suminė darbo laiko apskaita, turėtų būti apskaičiuojami atostoginiai. Pirmiausiai, reikėtų atkreipti dėmesį į Darbo kodekso 126 straipsnio 2 dalį, kurioje teigiama, kad darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaitių trukmės atostogos, jeigu jo darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas. Taigi, tokia nuostata galioja būtent pagal suminę darbo laiko apskaitą dirbantiems darbuotojams. Nagrinėjant išsamiau aptariamą darbo laiko režimo rūšį bei Darbo kodeksą, verta paminėti, jog galima išskirti tris atostoginių apskaičiavimo būdus: 1) kai atostoginiai apskaičiuojami už darbo dienas pagal grafiką atostogų metu; 2) kai atostoginiai apskaičiuojami pagal vidutinę savaitės darbo laiko normą; 3) kai atostoginiai apskaičiuojami pagal penkių darbo dienų savaitės grafiką. Kiekviena įmonė, įstaiga ir organizacija taisyklėse atostoginių apskaičiavimo būdą savo vidaus darbo tvarkos taisyklėse nustato pati¹¹³. Visi šie apskaičiavimo būdai turi savo ypatumus ir priklauso nuo atitinkamų kriterijų.

Pirmasis būdas apskaičiuojant atostoginius esant suminei darbo laiko apskaitai itin naudingas, jeigu darbuotojo grafikas nėra kintantis ir darbuotojai dirba tiksliai grafike nustatytu laiku. Savaime suprantama, kad toks apskaičiavimo būdas negali būti taikomas, jeigu darbuotojo atostogų metu nėra sudaryto darbo grafikas arba toks grafikas yra su viršvalandžiais. Antrasis atostoginių apskaičiavimo būdas – tai laiko patikrintas būdas, kuris buvo taikomas iki naujo Darbo kodekso įsigaliojimo. Šis būdas itin palankus tuo atveju, kai darbo grafikas nėra stabilus, t.y. kintantis, taip pat kai darbo grafikai sudaromi su viršvalandžiais. Trečiasis būdas – gana naujas būdas, tačiau palankus tuo atveju, jeigu darbdavys nori išvengti piktnaudžiavimo (darbuotojui nepalanku imti vieną arba dvi

¹¹² Pavyzdžiui, norint darbuotojui taikyti suminę darbo laiko apskaitą, darbdavys turi įvykdyti mažiau reikalavimų (Darbo kodekso 115 straipsnio 1 dalis).

¹¹³ Pavyzdžiui, uždariosios akcinės bendrovės „Grauduva“ vidaus darbo tvarkos taisyklės [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.grauduva.lt/wp-content/uploads/2017/11/vidaus_darbo_tvarkos_taisykles_1.pdf>

dienas atostogu). Taigi, kuri atostoginių apskaičiavimo būdą pasirinkti, darbdavys sprendžia atsižvelgęs į darbo grafiko stabilumą bei galima darbuotojų piktnaudžiavimą.

Suminė darbo laiko apskaita kelia ir daugybe kitų nepatogumų. Pavyzdžiui, darbuotojui nusprendus nutraukti darbo sutartį nesulaukus apskaitinio laikotarpio pabaigos, darbdavys turi viską kruopščiai patikrinti bei apskaičiuoti (reikia nustatyti ar darbuotojas nedirbo viršvalandžių, ar įvykdė jam nustatytą darbo laiko normą ir pan.). Sunkumų kelia ir pats grafikų sudarymas ir jų koregavimas. Daugiausiai problemų kyla tada, kai suserga darbuotojas, kadangi tokiu atveju darbdaviui reikia sudaryti grafikus kitiems darbuotojams taip, kad šie įvykdytų jiems nustatytas darbo laiko normas, nepažeidžiant imperatyviųjų maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko normų numatytų Darbo kodekse.

Apibendrinant, galima teigti, jog suminė darbo laiko apskaita kelia daugiausiai probleminių klausimų ir yra mažiausiai palanki iš visų penkių darbo laiko režimo rūšių tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Tam tikruose darbuose netaikyti suminės darbo laiko apskaitos kol kas neįmanoma, todėl pasirinkti taikyti kitą, ne tokį sudėtingą, režimą darbdaviai neturi galimybės. Tačiau, įstatymų leidėjui priėmus keletą naujų normų, ypatingai dėl atostoginių apskaičiavimo, probleminių klausimų susijusių su šia režimo rūšimi atsirastų žymiai mažiau.

Trečioji darbo laiko režimo rūšis – lankstus darbo laiko grafikas. Lankstus darbo laiko grafikas taikomas tada, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti tam tikromis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po tų fiksuotų valandų. Toks režimas būdingas kūrybinių profesijų darbuotojams ar darbuotojams, kurie dalį savo laiko tvarko patys¹¹⁴.

Iki naujo Darbo kodekso įsigaliojimo ši darbo laiko režimo rūšis nebuvo aptariama senajame įstatyme, tačiau išsamesnis šios rūšies paaiškinimas vis dėlto buvo pateikiamas darbo teisės doktrinoje. Darbo teisės teoretikai aiškino, jog lankstus darbo laiko režimas susideda iš keturių elementų: 1) kintamojo darbo laiko darbo dienos pradžioje ir pabaigoje; 2) fiksuoto laiko (visiems darbuotojams privalomo dirbo laikas, reikalingo ryšiams tarp darbuotojų įmonės viduje palaikyti); 3) pertraukos pailsėti ir pavalgyti; 4) apskaitinio laikotarpio trukmės¹¹⁵. Minėti lankstaus darbo laiko grafiko elementai išliko iki šiol. Atsižvelgiant būtent į šiuos keturis elementus naujo Darbo kodekso 116 straipsnyje atsirado detalesnis minėtos darbo laiko režimo rūšies

¹¹⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 358.

¹¹⁵ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 281.

reglamentavimas. Naujasis įstatymas numato, jog darbuotojas pats nustato darbo dienos (pamainos) pradžią bei pabaigą. Taip pat, Darbo kodekso 116 straipsnio 3 dalyje numatyta, jog neišdirbtos nefiksuotos darbo dienos (pamainos) valandos gali būti perkeliamos į kitą darbo dieną. Taigi, galima pastebėti, jog ši darbo laiko režimo rūšis iš tiesų darbuotojams suteikia daugiau laisvės bei lankstumo. Tačiau, nereikia pamiršti, kad atliekant kai kuriuos veiksmus, pavyzdžiui, fiksuoto darbo laiko valandų keitimą, darbuotojas privalo tai suderinti su darbdaviu. Žinoma, negalima pažeisti ir maksimalaus darbo bei minimalaus poilsio laiko normų.

Įprastai darbuotojas, kuriam taikomas lankstus darbo laiko grafikas, darbdavio nustatytais valandomis darbovietėje turi būti nuo vidurdienio iki ketvirtos valandos vakaro, bet toks darbuotojas turi galimybę pradėti darbą, pavyzdžiui, nuo devintos valandos ryto iki šeštos valandos vakaro (tuo laikotarpiu skiriant vieną valandą poilsiui). Taigi, darbdavio nustatytos valandos, kuriomis darbuotojas privalo būti darbovietėje ir yra vadinamasis fiksuotas darbo laikas. Esminis tokios darbo laiko rūšies kriterijus – darbuotojui nustatytos darbo laiko normos įvykdymas per darbo dieną (pamainą).

Svarbu paminėti ir tai, jog lankstus darbo grafikas gali iš dalies sutapti su kita darbo organizavimo forma, kai darbuotojas visą ar dalį savo darbo laiko tvarko pats (Darbo kodekso 120 straipsnio 4 dalis). Tokiu atveju darbdavys tiesiogiai nekontroliuoja darbuotojo, bet gali taikyti jo laiko apskaitą pagal savo nustatytas kitokias taisykles ar reikalauti jo darbo įrodymų. Svarbu, kad nustatydamas lankstų darbo grafiką darbo sutarties šalys apsispręstų, ar darbo valandos, neatitinkančios darbovietėje nustatytų darbo valandų, turi būti praleidžiamos darbovietėje ar ne, ir numatyti (jei to reikia) veiklos kontrolės ar darbo rezultatų patikros būdus¹¹⁶.

Taigi, darbuotojai, kuriems taikomas lankstus darbo grafikas puikiai supranta, kad toks darbo grafikas gali būti iš tiesų palankus. Tačiau darbuotojams nereikėtų pamiršti, jog darbo laiko pradžia bei pabaiga turi būti planuojama itin kruopščiai bei atsakingai, kadangi priešingu atveju darbuotojas, net pats to nepastebėjęs, gali dirbti viršvalandinį darbą.

Ketvirtoji darbo laiko režimo rūšis – suskaidytos darbo dienos režimas, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė. Darbuotojas, kuriam taikoma ši darbo laiko režimo rūšis nustatytais valandomis pradeda ir baigia darbą,

¹¹⁶ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 367.

tačiau jis turi ilgesnę nei dviejų valandų pertrauką pailsėti bei pavalgyti. Tokios pertraukos metu darbuotojas gali palikti darbovietę.

Remiantis Tomo Davulio nuomone, suskaidytos darbo dienos režimas darbuotojams nustatomas siekiant tinkamai organizuoti, pavyzdžiui tik ryte ir vakare dirbančių įstaigų (parduotuvių, maitinimo ar klientų aptarnavimo ir pan.) darbą¹¹⁷. Taigi, toks darbo dienos režimas iš tiesų labai praverčia aptarnavimo sferoje. Galima išskirti ir konkretų pavyzdį, kai parduotuvė dirba nuo aštuonių valandų ryto iki aštuonių valandų vakaro. Natūralu, jog mažiau klientų tokia parduotuvė sulauks nuo pirmos valandos po pietų iki penktos valandos vakaro. Taigi, darbdavys gali nustatyti, jog tokios parduotuvės darbuotojas būtent tuo metu, kai klientų srautas mažiausias, galės skirti laiko poilsui. Žinoma, taikant suskaidytos darbo dienos režimą negalima pažeisti ir kitų darbo teisės normų, nustatančių maksimalų darbo bei minimalų poilsio laiką.

Suskaidytos darbo dienos režimas nekelia probleminių klausimų, netgi priešingai, juos išsprendžia. Būtent ši darbo laiko režimo rūšis leidžia darbdaviams netaikyti suminės darbo laiko apskaitos, taip pat suteikia galimybę nesamdyti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną. Kalbant tik apie darbuotojus, galima pabrėžti, jog suskaidytos darbo dienos režimas, dėl palankaus darbo ir šeimos interesų derinimo, naudingas ir kai kuriems iš jų (pavyzdžiui, šis režimas itin palankus tėvams auginantiems mažamečius vaikus, kadangi pertraukos metu tėvai turi galimybę pasiimti vaikus iš mokyimo įstaigų ir pan.).

Penktoji ir paskutinė darbo laiko režimo rūšis – individualus darbo laiko režimas. Šis režimas atitinka darbo laiko paskirstymą būdingą tik konkrečiam santykiui (pavyzdžiui, nustatant keturių savaitinių laikotarpį, derinant suminę darbo laiko apskaitą su lanksčiu darbo grafiku ir pan.)¹¹⁸. Taigi, savaime suprantama, jog minėta darbo laiko režimo rūšis palankiausia vadovaujančias pareigas užimantiems darbuotojams, kadangi tokie darbuotojai pagal savo galimybes, nepažeidžiant maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų, gali patys pasirinkti kada pradėti bei užbaigti darbą. Žinoma, toks darbo laiko režimas darbuotojams leidžia planuoti laiką ne pagal įmonės, įstaigos ir organizacijos darbo laiką, bet pagal jų pačių galimybes bei poreikius.

Svarbu paminėti ir tai, jog be minėtų penkių darbo laiko režimo rūšių kai kurie darbo teisės teoretikai išskiria budėjimą¹¹⁹ kaip dar vieną, atskirą, darbo laiko režimo rūšį.

¹¹⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 358.

¹¹⁸ *Ibid.*

¹¹⁹ Budėjimą detaliau reglamentuoja Darbo kodekso 118 straipsnis.

Budėjimas – tai darbuotojo buvimas darbovietėje arba namuose darbdavio nurodymu iki ar po darbo dienos (pamainos) ar poilsio ir švenčių dienomis tais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką¹²⁰. Tačiau, dabartinis Darbo kodeksas numato tik penkias darbo laiko režimo rūšis, o naujoji darbo teisės doktrina (kuri bus sudaryta atsižvelgiant į naujos redakcijos Darbo kodeksą) dar tik formuojama, todėl budėjimas šiame darbe plačiau nagrinėjamas nebus.

Apibendrinant, galima teigti, kad šis darbo laiko poįstitutis yra toks pat svarbus kaip ir prieš tai analizuotas kitas poįstitutis – darbo laiko trukmė. Būtent darbo laiko režimas leidžia tinkamai paskirstyti darbuotojo darbo laiko normą nepažeidžiant maksimalios darbo laiko trukmės bei minimalaus poilsio laiko normų. Svarbu ir tai, jog tinkami pasirinkta darbo laiko režimo rūšis gali padėti sumažinti administracinę našą bei padidinti darbo našumą.

¹²⁰ NEKROŠIUS, I. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 284.

IŠVADOS

1. Darbo laikas ir du jo poinstitučiai: darbo laiko trukmė bei darbo laiko režimas užima itin reikšmingą poziciją Lietuvos darbo teisės sistemoje. Darbo laiko trukmės bei darbo laiko režimo teisinis reguliavimas, pagrįstas darbo laiko trukmės normavimu, labai svarbus darbo sutarties šalims, kadangi be minėto reguliavimo nebūtų užtikrinta jų interesų apsauga. Taip pat, be šių poinstitučių ir tinkamo jų reglamentavimo šiuolaikiniai darbo santykiai neegzistuos. Tačiau, svarbu pabrėžti, jog darbo laiko trukmę atitinkamai reguliuoti pradėta tik XX a. pradžioje, o Lietuvoje tiksli darbo laiko bei darbo laiko normos sąvoka įstatymuose įtvirtinta tik įsigaliojus 2003 metų Darbo kodeksui, įgyvendinant didžiąją daugumą tarptautinių bei Europos Sąjungos teisės normų.
2. Darbo kodekse išskiriamos trys darbo laiko trukmės kategorijos: normali arba įprasta darbo laiko trukmė, sutrumpinta darbo laiko trukmė bei susitarimas dėl ne viso darbo laiko ir maksimali darbo laiko trukmė. Nepaisant detalaus teisinio reguliavimo, egzistuoja nemažai probleminių aspektų susijusių su minėtomis darbo laiko trukmės kategorijomis. Įsigaliojus naujos redakcijos Darbo kodeksui, nemažai kėblumų kyla vien dėl to, jog naująjį įstatymą darbo sutarties šalys analizuoja ne pakankamai įdėmiai ir sistemiškai. Tačiau, egzistuoja ir daugybė kitų probleminių klausimų, kurių įstatymai nereglementuoja, todėl svarbu išskirti keletą reikšmingiausių bei aktualiausių tokių klausimų.

2.1. Darbo laiko trukmė trumpinama darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine ir emocine įtampa. Šiuo atveju, į minėtą kategoriją patenka ir sveikatos priežiūros specialistai, kurių darbo laikas nėra tinkamai diferencijuojamas. Tinkamiausias šios problemos sprendimo būdas – konsultavimas su sveikatos priežiūros specialistais prieš leidžiant teisės aktus, reguliuojančius jų darbo laiko trukmę.

2.2. Neįgalieji gali susitarti dėl ne viso darbo laiko su darbdaviu, tačiau dėl mažesnio nei įprastai darbo užmokesčio, neretai jie atsisako tokios galimybės. Teisės aktai neįpareigoja darbdavio, kai šis mato, jog darbas visą dieną neįgaliajam akivaizdžiai kenkia, imtis atitinkamų veiksmų. Taigi, nėra aišku kas bus atsakingas,

dėl pablogėjusios tokio darbuotojo sveikatos. Šiuo atveju, galimi du problemos sprendimo būdai – mokėti už ne visą darbo dieną tokį patį darbo užmokestį kaip už visą darbo dieną (kas yra mažai tikėtina) bei teisės aktuose nustatyti imperatyvias nuostatas, leidžiančias darbdaviui keisti darbo sutartį, kai šis mato, jog darbuotojas rizikuoja savo sveikata.

2.3. Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtinta *opt-out* nuostata, kuri Lietuvoje nėra taikoma. Tačiau analizuojant sveikatos priežiūros specialistų darbo laiko trukmę, galima pastebėti, jog Lietuvoje vis dėlto egzistuoja sektorinis *opt-out*. Taigi, siekiant išvengti nesklandumų, valstybė galėtų apsvarstyti sektorinio *opt-out* taikymą.

3. Naujos redakcijos Darbo kodekse numatytos net penkios darbo laiko režimo rūšys. Reikėtų pabrėžti, jog šios rūšys nėra naujos, jos buvo detalios aprašytos darbo teisės doktrinoje dar prieš įsigaliojant naujam kodeksui. Norint užtikrinti darbo našumą bei siekiant išvengti nesklandumų, labai svarbu pasirinkti tinkamą darbo laiko režimo rūšį. Svarbu paminėti, jog egzistuoja keletas probleminių klausimų susijusių su darbo laiko režimu.

3.1. Nemažai probleminių klausimų kyla dėl darbo laiko apskaitos, tiksliau dėl tinkamo žiniaraščio pildymo. Kadangi fiksuoti kiekvieno darbuotojo atvykimą į darbą bei išvykimą iš darbo – sudėtinga užduotis, darbdaviai žiniaraštį linkę pildyti neteisingai, o tai, kilus ginčui dėl darbo laiko trukmės, sukelia nepatogumų darbuotojui. Tokią problemą padėdų išspręsti automatizuota darbuotojų laiko apskaitos sistema.

3.2. Daugiausiai neaiškumų iš visų penkių Darbo kodekse įtvirtintų rūšių kelia suminė darbo laiko apskaita. Darbo kodekse nėra numatyta kaip turi būti skaičiuojami darbuotojų, kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita, atostoginiai. Iš tiesų, galima išskirti tris tokius atostoginių skaičiavimo būdus, kurių taikymas priklauso nuo atitinkamų kriterijų, tokių kaip darbo grafiko pastovumas ir pan. Šią problemą galima nesudėtingai išspręsti įtvirtinant teisės aktuose tam tikras taisykles, kuriomis remiantis galima būtų apskaičiuoti atostoginius darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai aktai

1.1. Tarptautiniai teisės aktai

1. 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 1 dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>>;
2. 1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 27-649;
3. 1990 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 31-767;
4. 1994 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 175 dėl ne viso darbo laiko. [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: < https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SUgt3-5TVRkJ:https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1790_konv175.doc+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>.

1.2. Europos Sąjungos teisės aktai

1. Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*, 2001, nr. 49-1704;
2. Europos Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=LT> >;
3. Europos Tarybos 1994 m. birželio 22 d. direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=LT>>;
4. Europos Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo

- susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=LT>>;
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo organizavimo aspektų [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT>>;
 6. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament and Social Committee of the regions and the social partners at Community level concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003DC0843&from=HU>>.

1.3. Nacionaliniai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos Aidas*, 1992, nr. 220;
2. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (su pakeitimais ir pildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 95-2968;
3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, nr. 70-3170;
4. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *TAR*, 2015, nr. 11216;
5. Lietuvos Respubliko darbo kodekso patvirtinimo, pakeitimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *TAR*, 2016, nr. 23709;
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *TAR*, 2016, nr. 23709;
7. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *TAR*, 2016, nr. 18825;
8. Lietuvos Respubliko Vyriausybės 2013 m. liepos 24 d. nutarimas Nr. 694 „Dėl Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine

- bei emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo" pakeitimo" *Valstybės žinios*, 2013, nr. 84-4230;
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo". *TAR*, 2017, nr. 10853;
 10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 534 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo" pakeitimo". *TAR*, 2017, nr. 11190;
 11. Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas „Dėl Išvados dėl darbo pobūdžio ir sąlygų formos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 150-7705;
 12. Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41(2) ir 41(5) straipsnių pakeitimo įstatymas (projektas nr. XIP-4794(2)), 2013;
 13. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1972, nr. 18-137 (negalioja);
 14. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569 (negalioja);
 15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nuatrimas Nr. 78 „Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 18-528 (negalioja);
 16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo". *Valstybės žinios*, 2006, nr. 67-2460 (negalioja).

2. Specialieji šaltiniai

1. BUŽINSKAS, G. *et al.* *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004;
2. DAMBRAUSKAS, A. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990;
3. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;

4. DAVULIS, T. Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. *Teisė*, 2017, t. 104;
5. DAVULIS, T. Kai kurios darbdavių organizacijų problemos. *Teisė*, 2001, nr. 39;
6. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018;
7. DUMČIŪTĖ, V. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis, susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimas: teisiniai ir praktiniai aspektai. *Teisė*, 2008, nr. 67;
8. GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66);
9. NEKROŠIUS, I. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
10. STIRBLIENĖ, J. Darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika. *Jurisprudencija*, 2015, nr. 22/1;
11. USONIS, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. *Jurisprudencija*, 2012, 19(3).

3. Kiti šaltiniai

1. Klaipėdos „Žemynos” gimnazijos darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymo tvarkos aprašas [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ODPHp-zTyewJ:zemynosgimnazija.lt/doc/tvarkos/darbo_laiko_apskaitos_ziniaraschio_pildymo_tvarkos_aprasas.doc+&cd=12&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>;
2. Uždarosios akcinės bendrovės „Grauduva” vidaus darbo tvarkos taisyklės [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.grauduva.lt/wp-content/uploads/2017/11/vidaus_darbo_tvarkos_taisykles_1.pdf>

SANTRAUKA

Darbo laiko trukmės ir darbo laiko režimo probleminiai aspektai

Darbo kodekse numatyta, jog darbo laikas – tai bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Toks laikas, be jokios abejonės, privalo būti atitinkamai normuojamas, todėl įstatyme įtvirtintos ir tokios sąvokos kaip darbo laiko trukmė bei darbo laiko režimas.

Įstatymai numato, jog įprastai darbuotojai turi dirbti 40 valandų per savaitę, o išskirtiniais atvejais, nepažeidžiant maksimaliojo darbo reikalavimų, darbuotojas gali dirbti ilgiau, arba trumpiau, jeigu dirbamas darbas susijęs su didesne protine bei emocine įtampa arba dirbama sveikatai kenksmingoje aplinkoje. Lietuvoje, iki naujos redakcijos Darbo kodekso įsigaliojimo, buvo nustatytas itin griežtas darbo laiko reguliavimo modelis. Tačiau, pasikeitus daugeliui Darbo kodekso normų, darbo teisiniai santykiai tapo žymiai lankstesni, pokyčių sulaukė ir darbo laiko insitutas. Naujos redakcijos Darbo kodekse numatoma, jog darbuotojas, norintis papildomai užsidirbti, gali dirbti daugiau viršvalandžių. Siekiant išvengti piktnaudžiavimo, sumažintas apskaitinis laikotarpis. Žinoma, tai tik nedidelė dalis visų pokyčių. Taigi, galima drąsiai teigti, jog darbo laiko reguliavimas patobulėjo. Tačiau, nepaisant visų pokyčių, probleminių klausimų kylančių dėl darbo laiko instituto ir abiejų jo poinstitučių vis dar liko.

Taigi, siekiant atskleisti bei įvertinti visus probleminius aspektus susijusius su darbo laiko trukme ir darbo laiko režimu, šiame magistro darbe detaliam analizuojami tarptautiniai, Europos Sąjungos bei nacionaliniai teisės aktai reguliuojantys darbo laiką. Aptariama darbo laiko, jo trukmės bei režimo raida. Išsamiai nagrinėjami darbo laiko trukmės ir darbo laiko režimo poinstitučiai bei su jais susiję probleminiai klausimai, taip pat pateikiami galimi tokių problemų sprendimo būdai.

SUMMARY

Problematic Aspects of Working Time Duration and Working Time Regime

The Labour Code provides that the working time is any period of a time during which worker is at the employer's disposal or when he performs his duties under his contract of employment. Undoubtedly, working time can't last for as long as the employer wants so the Labour Code also provides concepts such as working time duration and working time regime.

The legislation provides that workers are normally required to work 40 hours a week and in exceptional cases, without prejudice to the maximum working time requirements worker may work longer or shorter if work associated with a higher mental and emotional tension or the health-damaging environment. Before the entry into a force of a new version of the Labour Code, a very strict working time regulation model was established in Lithuania. However, with the change of a many Labour Code norms labour relations became more flexible, working time institute also changed. The new Labour Code provides that the worker who wants to earn extra money can work more overtime. Also, with the aim of avoiding abuse, the accounting period was shortened. Of Course, this is only a small part of all changes, but it's enough to say that working time regulation has improved. However, despite all the changes, problematic issues stemming from the working time institute and both of its sub-institutes still remain.

In order to reveal and evaluate all the problematic aspects related to working time duration and working time regime in this master's thesis international, European Union and national legal acts regulating labour time are analysed. Evolution of working time, its duration and regime are also examined. Working time and working time regime, as well as the problematic issues associated with them, are analysed in detail presenting possible ways of resolving such issues.