

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Kornelijos Hirsch,

V kurso, darbo teisės studijų

šakos studentės

Magistro darbas

Darbo laiko trukmės ir darbo laiko režimo probleminiai aspektai

Vadovas: Lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentė: Asist. Simona Cirtautaitė-Kaminskienė

Vilnius

2019

TURINYS

TURINYS	1
ĮVADAS	2
1. Darbo laiko samprata ir reguliavimo tikslai	5
2. Darbo laiko ir darbo laiko trukmės teisinis reguliavimas ir problematika	20
2.1. Pagrindinės darbo laiko rūšys	20
2.1.1. Normali darbo laiko trukmė.....	20
2.1.2. Sutrumpinta darbo laiko trukmė	26
2.1.3. Ne visas darbo laikas	30
3. Darbo laiko režimas ir jo probleminiai aspektai	34
3.1. Darbo laiko režimo samprata.....	34
3.2. Darbo laiko režimo rūšys ir jų ypatumai	39
3.3. Darbo laiko apskaita.....	47
IŠVADOS	51
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	53
SANTRAUKA	58
SUMMARY	59

IVADAS

Nagrinėjamos temos aktualumas: Nors ši tema analizuota daugelio mokslininkų, tačiau dauguma atliktų mokslinių tyrimų pateikia tik siaurą darbo laiko normos ir darbo laiko režimo reguliavimo problematiką. Todėl tinkamam šių institutų problematikos atskleidimui yra reikalinga platesnė analizė. Dėl spartaus teisės aktų reguliavimo kaitos ir asmenų gyvenimo būdo pasikeitimo, manoma, kad darbo laikas, darbo laiko trukmė bei darbo laiko režimas tampa vis svarbesne tematika, kadangi atsiradus naujoms tendencijoms, labai dažnai yra diskutuotinas teisės aktų realizavimas. Pabrėžtina, jog analizė buvo atliekama apsiribojant tik Lietuva, kadangi, autorės nuomone, ši tema yra plačiai analizuojama Lietuvos teisės mokslininkų dėl didelio jos aktualumo ir iškylančių problemų, kurios pasireiškia kasdienėje darbuotojų praktikoje.

Pažymėtina, jog ne visada pavyksta įgyvendinti įtvirtintus Lietuvos teisės aktus. Dėl šios priežasties yra pabrėžiama Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB¹ (toliau – „Direktyva 2003/88/EB“) ir jos realizavimas lyginant su Lietuvos teisės aktais. Autorės nuomone, šiandieninėje teisėje sukuriamos darbo sąlygos yra sunkiau nuspėjamos ir besikeičiantys darbuotojų lūkesčiai sukelia tam tikrų iššūkių, realizuojant šiandien galiojančius teisės aktus. Dėl šių priežasčių ir kylančių vis naujų diskusijų, pasireiškia šios temos aktualumas. Taip pat vertėtų paminėti, kad Europos Komisija, Europos Parlamentas ir Taryba svarsto dėl Europos Komisijos pasiūlymo dėl naujos Direktyvos², papildančios Direktyvą 2003/88/EB. Šia nauja Direktyva siekiama sukurti skaidresnes ir labiau nuspėjamas darbo sąlygas.

Darbo tikslas: Šio darbo tikslas yra atlikus teisės aktų, teismų praktikos bei specialiosios literatūros analizę, išanalizuoti darbo laiką, darbo laiko trukmę ir jo režimo reikšmę darbo teisėje bei šių institutų taikymo taisyklių specifiką ir realią taikytinos teisės problematiką.

¹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OJ 2003 L 299*, p. 381–391.

² Europos Parlamento ir Tarybos 2017 m. gruodžio 21 d. Direktyvos pasiūlymas nr. 2017/0355 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 29 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN>>.

Darbo uždaviniai:

- 1) Išanalizuoti darbo laiko sampratą ir jo reguliavimo tikslus;
- 2) Išnagrinėti darbo laiko trukmę ir su darbo laiku susijusius teisinio reguliavimo praktinius ir teorinius aspektus;
- 3) Atskleisti ir pateikti darbo laiko režimo sampratą, rūšis bei jų ypatumus;
- 4) Išanalizuoti darbo laiko režimo teorinius ir praktinius aspektus, susijusius su teisinio reguliavimo problemomis bei darbo laiko apskaita.

Objektas: Analizuojant teisės norminius aktus, teismų formuojamą praktiką ir specialiąją literatūrą yra analizuojamas darbo laikas, jo trukmė bei darbo laiko režimas ir jų taikymas privatinėje teisėje. Pabrėžtina, jog pirmojoje darbo dalyje yra tiriama darbo laiko samprata ir darbo laiko esmė. Taip pat pirmoje dalyje yra analizuojami ir Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau – „Darbo kodeksas“) išskirti laikotarpiai, kurie pagal įstatymų leidėją yra įtraukiami į darbo laiką. Pažymėtina, jog pagrindinis dėmesys yra skiriamas Direktyvai 2003/88/EB³, kadangi šis teisės aktas, kaip tiriama šiame darbe, turi ypatingą reikšmę reguliuojant darbo laiką. Antroje dalyje pagrindinis dėmesys yra skiriamas darbo laiko trukmės reguliavimui bei išskiriama problematika remiantis teismų praktika. Taip pat ypatingas dėmesys yra skiriamas Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – „TDO“) konvencijai nr. 47⁴, kadangi vadovaujantis ja yra išskiriamos pagrindinės darbo laiko rūšys. Pabaigai, paskutinėje darbo dalyje yra analizuojamas darbo laiko režimas bei išskiriama problematika darbo laiko režimo rūšių taikymo atvejais, susijusiais su darbo laiko apskaita.

Tyrimo metodai: Vienas pagrindinių šiame darbe naudotų metodų – analizės metodas. Šio metodo pagalba buvo analizuojamas darbo laikas, darbo laiko trukmė bei darbo laiko režimas. Pabrėžtina, kad naudojantis šiuo metodu buvo analizuojami ne tik Lietuvos valstybės įstatymai, bet ir Lietuvoje ratifikuoti tarptautiniai teisės aktai. Darbe taip pat buvo naudojamas ir aprašomasis metodas. Šiuo metodu buvo siekiama tinkamai pateikti įstatymų leidėjo ir autorių mintis. Taip pat buvo naudojamas ir lyginamasis metodas. Šio metodo pagalba buvo lyginamas Lietuvoje ratifikuotų tarptautinių teisės aktų įgyvendinimas lyginant su Lietuvos įstatymais. Pabrėžtina, jog naudojantis šiuo metodu buvo lyginama kaip tą pačią normą aiškina tarptautiniai teisės aktai ir Lietuvos įstatymai. Darbe taip pat buvo naudojamas ir istorinis metodas. Šio metodo pagalba buvo apibendrintas TDO konvencijų ir Direktyvos 2003/88/EB įtvirtinimas.

³ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OJ 2003 L 299*, p. 381–391.

⁴ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 „dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Valstybės žinios*, 1935, nr. 27–649.

Darbo originalumas: Pabrėžtina, kad darbo laiko trukmės ir darbo laiko režimo įgyvendinimas Lietuvoje yra plačiai išnagrinėtas magistro darbuose bei disertacijose, tačiau pasikeitus Darbo kodeksui, buvo pakeistos tam tikros normos.. Pažymėtina, jog 2007 m. Mykolo Romerio universitete buvo siekta atskleisti darbo laiko trukmės poziciją darbo teisėje, tačiau neišskiriant tarptautinių elementų. Taigi, darbo laiko trukmė buvo nagrinėjama tik naudojant Lietuvos įstatymus, neįtraukiant Lietuvoje ratifikuotų tarptautinių teisės aktų. Atkreiptinas dėmesys, kad 2009 m. Mykolo Romerio universitete taip pat buvo nagrinėta darbo laiko trukmė magistro darbe. Tačiau šiame darbe nebuvo išsamiai aptariamas darbo laikas ir darbo laiko trukmė. Taip pat 2009 m. Vytauto Didžiojo universiteto magistro darbe buvo nagrinėjamas darbo laiko režimas, tačiau šis buvo nagrinėtas siaurąja prasme: tik suminės darbo laiko apskaitos atžvilgiu. Pažymėtina, jog šie darbai buvo parašyti prieš dešimt – dvylika metų ir per šį laikotarpį atsirado ne tik naujų teisės aktų, bet ir išsiskiriančių mokslininkų pozicijų bei naujų iškylančių problemų. Taigi, šio darbo originalumas pasižymi tuo, kad tema yra nagrinėjama naudojant tiek tarptautines normas, ratifikuotas Lietuvoje, tiek Lietuvos įstatymus bei tema nagrinėjama plačiąja prasme.

Svarbiausi darbe nagrinėti šaltiniai: Didžiausias dėmesys buvo skiriamas analizuojant tokius teisės aktus kaip: TDO konvencija nr. 47⁵ bei konvencija nr. 171⁶, Direktyva 2003/88/EB.⁷ Kadangi atsižvelgus į tai, jog darbe analizuojamas darbo laikas, jo trukmė bei darbo laiko režimas, šios konvencijos įtvirtina pirmąsias normas apibrėžiant darbo laiko trukmę. Pažymėtina, kad aiškinant šių teisės aktų taikymą buvo remtasi tokia mokslinė literatūra, kaip, kad R. Guobaitės - Krislienės disertacija.⁸ Pabrėžtina, kad šiame darbe daug kartų buvo remtasi Darbo kodeksu ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaru (toliau – „Darbo kodekso komentaras“). Šių šaltinių pagalba buvo suteikta galimybė tirti darbe analizuojamą temą. Taip pat pateikiant darbo laiko sampratą buvo naudotasi ir specialiąja literatūra, kurios pagalba buvo pateikiamos kelios autorių pozicijos, apibrėžiant darbo laiko sąvoką.

⁵ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 „dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Valstybės žinios*, 1935, nr. 27–649.

⁶ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 171 „dėl naktinio darbo“. *Valstybės žinios*, 1990, nr. 31-767.

⁷ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OJ 2003 L 299*, p. 381–391.

⁸ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); 57-65, p. 57.

1. Darbo laiko samprata ir reguliavimo tikslai

Darbo laiko reguliuojančios teisės normos yra itin svarbus darbo teisės institutas, kuris yra susijęs su socialiniais, kultūriniais, individualiais bei ekonominiais interesais. Dar XIX amžiaus pradžioje buvo pripažinta, jog per didelis darbo valandų skaičius savaitėje kelia pavojų darbuotojų sveikatai. R. Guobaitė-Kirslienė pritaria pastarajai pozicijai. Anot jos, XIX amžiaus devintajame dešimtmetyje, kilo nemažai diskusijų dėl darbo laiko sutrumpinimo. Darbuotojai reikalavo darbo laiko sutrumpinimo iki aštuonių valandų per parą.⁹ Tai yra viena iš priežasčių, dėl kurios 1919 m. buvo įtvirtinta pirmoji TDO konvencija, kuri yra skirta būtent darbo laikui apriboti. Taip pat joje yra numatytas ir poilsio laiko reguliavimas, tačiau įtvirtinant šią konvenciją daugiau dėmesio buvo skiriama darbo laikui. Vėliau darbo laiko teisinis reglamentavimas keitėsi ir atsirado naujos darbo laiko organizavimo tendencijos: žmonės norėjo galimybių derinti darbą, mokslą bei šeiminių gyvenimą, o tai įtakojo ir teisės aktų pasikeitimą.

Taip pat TDO įtvirtino ir daugelį kitų konvencijų bei rekomendacijų, tačiau vienos iš jų svarbiausios ir Lietuvoje ratifikuotos konvencijos: nr. 47.¹⁰ ir nr. 171.¹¹ Minėtos konvencijos riboja darbo laiką atsižvelgiant į asmenų galimybę atlikti darbo funkciją. Štai TDO konvencijos nr. 47 1 str. yra įtvirtintas keturiasdešimt valandų darbo savaitės principas.¹² Šia konvencijos nuostata yra siekiama nustatyti maksimalią darbo laiko trukmę per savaitę darbuotojui, neįskaitant viršvalandžių. Šia norma Lietuva vadovaujasi įvesdama įprastą darbo laiko trukmę, pagal kurią darbuotojai paprastai dirba penkias darbo dienas per savaitę po aštuonias valandas per dieną (ši darbo laiko trukmė bus aptarta tolimesniame darbo nagrinėjime). Taip pat konvencijoje įtvirtinta, kad jos tikslas yra tinkamai apsaugoti žmones nuo skurdo ir nepriteklių, už kuriuos šie asmenys nėra atsakingi. Konvencija nr. 47. taip pat nurodo, kad yra būtina stengtis kiek įmanoma sutrumpinti darbo laiką visų kategorijų darbuotojams.¹³ Vadinasi, pagrindinis jos tikslas – sutrumpinti darbo laiką per septynių dienų laikotarpį, apsaugant darbuotojo sveikatą.

⁹ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); 57-65, p. 57.

¹⁰ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 „dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Valstybės žinios*, 1935, nr. 27–649.

¹¹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 171 „dėl naktinio darbo“. *Valstybės žinios*, 1990, nr. 31-767.

¹² Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 „dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Valstybės žinios*, 1935, nr. 27–649.

¹³ *Ibid.*

Sutrumpinus darbo laiko trukmę iki keturiasdešimt valandų per savaitę, kilo nemažai diskusijų dėl darbo laiko reguliavimo tų darbuotojų atžvilgiu, kurie dirba naktį. Dėl to TDO, siekdama apsaugoti darbuotojų sveikatą, priėmė sprendimą įtvirtinti kitą konvenciją, reguliuojančią naktinį darbą. Joje naktinis darbas yra apibrėžiamas kaip darbo laiko atlikimas per tam tikrą laikotarpį ir ne mažiau kaip septynias nepertraukiamas valandas, įskaitant darbo laiką nuo vidurnakčio iki penktos valandos ryto. Taip pat 5 str. įtvirtinta, jog naktinį darbą dirbantys darbuotojai turi būti aprūpinti tinkamomis pirmosios medicinos pagalbos priemonėmis, 9 str. nurodo, kad tiems darbuotojams, kurie dirba naktinį darbą, teikiamos ir socialinės paslaugos, ar, pavyzdžiui 10 str. nurodyti grafikų sudarymo ypatumai.¹⁴ Vadinasi, pagrindinis konvencijos tikslas ne tik nustatyti tam tikras taisykles, kuriomis turi vadovautis darbuotojai ir darbdaviai, bet ir apsaugoti asmens sveikatą taikant tam tikrus apribojimus tiek darbdaviui, tiek darbuotojui.

Po TDO konvencijos nr. 47 įtvirtinimo, Vokietijos Federacinė Respublika, Italija, Belgija, Prancūzija, Liuksemburgas ir Nyderlandai sudarė Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis.¹⁵ Šių sutarčių sudarymą paskatino ir tam tikrų organizacijų susidarymą. Jų veiklą pristabdė devintojo dešimtmečio pradžios bendroji ekonominė krizė, o tai lėmė Suvestinio Europos Akto¹⁶ įsigaliojimą. Juo buvo keistos ir pildytos bendrijų steigimo sutartys, kurias pasirašė anksčiau nurodytos šalys. Šiuo Suvestiniu Europos Aktu šalys įtvirtino teisę priimti Direktyvas, kurios nustatytų darbuotojų sveikatą bei saugą. Šiuo pagrindu buvo priimta Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 93/104/EB¹⁷, kuri įtvirtino būtinausius sveikatos ir saugos reikalavimus, darbo laiko organizavimą, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikus, pertraukas, maksimalų savaitės darbo laiką (įtvirtintas remiantis TDO konvencija nr. 47) taip pat ir naktinis darbas (įtvirtintas remiantis TDO konvencija nr. 171) bei suminę darbo laiko apskaitą. Tačiau Europos Parlamento ir tarybos siekis susisteminti Direktyvos nuostatas, nekeičiant jos principų, ji buvo panaikinta ir buvo priimta dabar galiojanti ir įstatymų pagalba Lietuvoje perkelta Direktyva 2003/88/EB.

¹⁴ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 171 „dėl naktinio darbo“. *Valstybės žinios*, 1990, nr. 31-767.

¹⁵ Europos Parlamento faktų apie Europos Sąjungą suvestinės: Pirmosios Sutartys. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 3 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/1/pirmosios-sutartys>>.

¹⁶ 1987 m. liepos 1 d. Suvestinis Europos Aktas. OL 169, p. 1-28. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 3 d.] Prieiga internetu: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=LEGISSUM:xy0027>>.

¹⁷ 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos Direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OJ* 1993 L 307, p. 197–203.

Kaip ir buvo minėta anksčiau, Direktyva 2003/88/EB įtvirtinta ne tik dėl būtinausių sveikatos ir saugos reikalavimų reglamentavimo, bet ir dėl darbo laiko organizavimo tikslų. Štai Direktyvos 2003/88/EB 2 str. 1 d. darbo laiką įtvirtina kaip bet kokį laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje bei vykdo jam pavestą veiklą ar atlieka savo pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.¹⁸ Remiantis Direktyva 2003/88/EB teigtina, kad tai yra bet koks laikas, kurio metu darbuotojas yra darbdavio žinioje, darbo vietoje ir (arba) atlieka pareigas sulygta darbo sutartimi. Tačiau Direktyva 2003/88/EB darbo dienos trukmės imperatyviai nereglementuoja.

Svarbus pastebėjimas, jog Direktyvos 2003/88/EB 3 str. nurodo, kad valstybės narės užtikrina darbuotojo teisę turėti minimalias 11 valandų nepertraukiamą kasdienį poilsį per parą, o tai leidžia manyti, jog Direktyva yra įtvirtinama darbo dienos norma. Tačiau Direktyvoje 2003/88/EB yra įtvirtintos išimtys, kurios leidžia nukrypti nuo šios kasdienės poilsio laiko normos. Štai 17 str. 1 d. yra nurodyta, jog valstybės narės gali nukrypti nuo 3 str. tik tuo atveju, kai yra atsižvelgiama į tam tikros veiklos ypatybes ir darbo laikas yra neskaičiuojamas ir (arba) nėra nustatomas, arba šį laiką gali nusistatyti patys darbuotojai. Šios Direktyvos 2003/88/EB 17 str. 3 d. yra išskiriami ir kiti specialūs atvejai, tokie kaip: darbuotojo darbo ir gyvenamoji vieta yra toli viena nuo kitos; darbuotojas užsiima veikla, kuri susijusi su nepertraukiamomis paslaugomis arba nenutrūkstama gamyba; veikla, kuri yra susijusi su apsauga ir sekimu ir reikalauja nuolatinio buvimo; yra numatomas didelis veiklos padidėjimas, pavyzdžiui, pašto paslaugų srityje; asmenys, dirbantys geležinkelių transporte. Taip pat Direktyvos 2003/88/EB 17 str. 4 d. nedraudžiama nukrypti nuo 3 str. normos, kuomet asmuo dirba pamaininį darbą, ar net 18 str. nurodoma, kad nedraudžiama nukrypti kolektyvinių sutarčių atvejais.¹⁹ Vadinas, net jei ir darbo laikas ir darbo trukmė yra reglamentuojamos Direktyva 2003/88/EB, remiantis ja, galima priimti Lietuvos įstatymus, kurie neprieštarautų Direktyvai 2003/88/EB.

Įsigaliojus anksčiau nurodytoms TDO konvencijoms bei Direktyvai 2003/88/EB, Lietuvai įtvirtinant įstatymus, yra privalu remtis šiomis teisės normomis. Šiuo metu darbo laikas yra reguliuojamas Darbo kodeksu bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – „LAT“) nutartimis ar kitomis teisės normomis. Paprastai darbo laikas yra apibrėžiamas kaip laikotarpis, kurio metu darbuotojas dirba pagal darbo sutartį. Tačiau tam tikri darbuotojo įsipareigojimai darbdaviui labai dažnai apima ir kitokius su darbu susijusius laikotarpius, tokius kaip: darbo įrankių ir darbo vietos parengimas, prastova, kelionė į darbą. Dėl to darbo

¹⁸ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OJ* 2003 L 299, p. 381–391.

¹⁹ *Ibid.*, p. 383.

laiko sąvokos apibūdinimas yra sudėtingas.²⁰ Darbo kodeksas 111 str. 1 d. šią sąvoką apibrėžia kaip bet kokį laiką, kurio metu darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį.²¹ Vadinasi, tai yra tam tikras laikas, per kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą ir (arba) būti darbo vietoje nustatytais valandomis, vadovaujantis darbo sutartimi.

Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymų leidėjas, pateikdamas darbo laiko sąvokos paaiškinimą įtvirtina, kad darbuotojas yra darbdavio žinioje. Manoma, jog darbuotojas nebūtinai turi atlikti savo darbo funkcijas, susygtas darbo sutartyje, bet turi būti toje darbo vietoje, kurioje darbdavys jį galėtų rasti. J. Usonis, aiškindamas darbo laiko sąvoką, taip pat atsižvelgė į šios sąvokos dalį. Visų pirma, jis pabrėžia, kad darbo laikas – tai laikas, kuris yra skirtas darbuotojui atlikti savo pareigas, susygtas darbo sutartimi ir būti darbdavio žinioje. Visų antra, buvimą darbdavio žinioje laiką, jis aiškina kaip laiko tarpą, kai darbuotojas neatlieka savo darbo funkcijų tiesiogiai, tačiau negali laisvai disponuoti šiuo laiku savo nuožiūra. J. Usonis pažymi, jog šie laikotarpiai nėra laikomi poilsio laiku, kadangi darbuotojas, vykstant šiam laikui, absoliučiai laisvai disponuoja savo nuožiūra.²² Taigi, poilsio laikas – negali ir neįeina į darbo laiką. Taip pat buvimas darbdavio žinioje yra išskiriamas tuo tikslu, jog būtų galima tinkamai diferencijuoti darbuotojų darbo užmokestį. Praktikoje pasitaiko nemažai atvejų, kai darbo ar kolektyvinėje sutartyje galima numatyti, jog už buvimą darbdavio dispozicijoje būtų mokama mažiau, nei už faktiškai išdirbtą laiką, kadangi darbuotojas neatlieka tiesioginių darbo funkcijų, dėl kurių buvo susygtas darbo ar kolektyvinėje sutartyje.²³ Vadinasi, įstatymų leidėjas, pateikdamas darbo laiko sąvoką, suteikia galimybę darbdaviui ir darbuotojui lanksčiai veikti pasirašant darbo ar kolektyvinę sutartį. Šiomis sutartimis šalys gali nustatyti sau palankias sąlygas darbo laiko ir atlygio atžvilgiu.

Taip pat P. A. Čiočys, apibrėždamas darbo laiko sąvoką pažymi, kad darbo laikas – tai kalendorinis laikas, kurio metu darbuotojas privalo vykdyti savo darbines funkcijas, laikydamasis darbo grafiko arba darbo sutarties sąlygų bei vidaus darbo taisyklių.²⁴ Atsižvelgiant į jo išskiriamos sąvokos apibrėžimą galima numanyti, jog yra pakankamai sunku išlaikyti vienodą sąvokos paaiškinimą, kai darbo laiko samprata teisės aktuose yra pateikiama netiksliai. Štai D. Petrylaitė ir V. Petrylaitė laikosi itin panašios nuomonės, apibrėždamos darbo laiko sąvoką. Jos nurodo, kad tai yra toks laikas, kurio metu

²⁰ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 270.

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

²² BAGDANSKIS, T., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008, p. 184.

²³ *Ibid.*, p. 184.

²⁴ ČIOČYS, P. A. *Teisės pagrindai: mokomoji knyga, trečiasis leidimas*. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002, p. 220.

darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą.²⁵ Vadinasi, tai yra nustatytas tam tikras laiko tarpas per dieną, kurio metu darbuotojas yra įpareigotas atlikti jam pavestas užduotis tik tam laiko tarpui vykstant ir yra nustatoma darbo laiko trukmė. Paprastai Lietuvoje yra nustatoma penkių arba šešių dienų darbo savaitė, tačiau šešių dienų savaitę galima nustatyti tik tose įmonėse, kuriose dėl darbo organizavimo ir (arba) dėl gamybos ypatumų ši penkių darbo dienų savaitė būtų neįmanoma. Įvedant darbo laiką, privalu nustatyti ir poilsio laiką, kadangi darbo laikas sąveikauja su poilsio laiku. Poilsio laikas yra svarbus darbuotojui, kadangi poilsis skatina darbo produktyvumą.

P. A. Čiočys pabrėžia, kad dirbant pagal darbo sutartį ir norint užtikrinti darbo produktyvumą, yra būtina apriboti darbuotojo darbo trukmę, jog šis turėtų laiko poilsiui ir galėtų atstatyti savo sugaištas jėgas.²⁶ Vadinasi, kiekvienas asmuo turi teisę į poilsį. Šią teisę nustato Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – „Konstitucija“) 49 straipsnis, kuriame įtvirtinta, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį.²⁷ LAT nutartyje pažymėjo, kad poilsis – tai yra laikas, kurio metu asmuo gali užsiimti bet kokia veikla savo asmeniniams poreikiams tenkinti.²⁸ Šio principo tikslas – išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo kokybę bei našumą, apsaugoti darbuotojus nuo pervargimo, nelaimingų atsitikimų darbe ir apskritai suteikti produktyvumą darbo užduotims atlikti. Pažymėtina, kad poilsio laiką reikia nustatyti įvairiais įstatymais ir norminiais aktais – teisiškai reguliuoti šį laiką dienos, savaitės, mėnesio ar kitam apskaitiniam laikotarpiui. Poilsio laikas turi būti reguliuojamas ne tik dėl poilsio suteikimo darbuotojui, bet ir dėl darbo laiko nustatymo. Tinkamai įvertinus darbuotojo galimybes faktiškai dirbti, atitinkamai yra suteikiamas poilsio laikas. Poilsio laiką nustato įstaigos, įmonės ir organizacijos, remiantis norminiais aktais, darbo tvarkos taisyklėmis, sudarant kolektyvinę ar darbo sutartį.

Svarbu pažymėti, jog buvo atlikta nemažai mokslinių tyrimų, nagrinėjančių darbo modelių įtaką darbuotojų sveikatos atžvilgiu. Į tai buvo įtraukiamos: darbo valandos (įskaitant pertraukas ir neįskaitant pertraukų), trumpesnis darbo laikas ir ilgesnis darbo laikas. Pagal atliktus mokslininkų tyrimus galima teigti, jog egzistuoja ryšys tarp ilgų darbo valandų ir sveikatos problemų. J. Kodz teigė, kad kiekvienam asmeniui yra reikalingas poilsis ir jis turi būti reguliuojamas. Anot J. Kodz tai gerina asmens savijautą ir darbingumą, tačiau negali būti piktnaudžiaujama šia teise. Poilsio laikas yra skiriamas darbuotojui, jog

²⁵ PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: aktualūs klausimai darbuotojui*. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 154.

²⁶ ČIOČYS, P. A. *Teisės pagrindai: mokomoji knyga, trečiasis leidimas*. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002, p. 220.

²⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje *O.Ž. v. UAB „NEO GROUP“*, Nr. 3K-3-355/2012.

šis atgautų savo jėgas ir būtų pasirengęs pratęsti savo darbą.²⁹ Tuo tarpu L. M. Frank nurodo, jog norėdami išmokti kažką gerai, turime tai šiek tiek iširti ir tuomet pertrauka. Jis pabrėžia, kad žmonės išlaiko naują informaciją geriausiai tuomet, kai jų protams yra suteikiamas laikas koduoti ir konsoliduoti. Tai taikoma bet kuriai asmens veiklai, susijusiai su protinių sugebėjimų panaudojimu, kadangi tai padeda smegenims analizuoti ir įsiminti tam tikrą informaciją. L. M. Frank kartu su savo kolegomis atliko smegenų nuskaitymo eksperimentą su smulkiais gyvūnais.³⁰ Šio eksperimento tikslas buvo nustatyti smegenų veiklą su pertrauka ir be jos. Taigi, buvo priimta išvada, kad vis dėlto kiekvienam asmeniui yra reikalingas laikas poilsiui, nes tik atgavus jėgas mūsų smegenys pradeda veikti geriau ir žvaliau, o tai suteikia produktyvumą bei ilgaamžišką atmintį.

Apibrėžiant darbo laiko sampratą yra itin svarbu išskirti tam tikrus laikotarpius, kurie yra įtraukiami į darbo laiką. Įstatymų leidėjas Darbo kodekso 111 str. 2 d. įtvirtina laikotarpius, įeinančius į darbo laiką. Svarbu pažymėti, jog pateiktas sąrašas nėra baigtinis. Remiantis anksčiau minėta Darbo kodekso darbo laiko sąvoka, buvo išskirti šie prilyginti darbo laikui laikotarpiai:

- 1) pasirengimas darbui darbo vietoje;
- 2) fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos;
- 3) kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodyta darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas;
- 4) budėjimo laikas;
- 5) kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas;
- 6) privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas;
- 7) prastovos laikas;
- 8) nušalinimo nuo darbo laiko, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
- 9) kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.³¹

²⁹ KODZ; J., et al. *Working long hours: a review of the evidence*. London: Crown Copyright, 2003, p. 65. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/errs16_main.pdf>.

³⁰ FRANK; L. M., et al. *A Statistical Paradigm for Neural Spike Train Decoding Applied to Position Prediction from Ensemble Firing Patterns of Rat Hippocampal Place Cells*. Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, Massachusetts, 2001, nr. 02139. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://pdfs.semanticscholar.org/e932/fb63d0d1584d700baeea56fd581ee2f4e22f.pdf>>.

³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

Pirmu atveju minima, kad pasirengimas darbui darbo vietoje yra įtraukiamas į darbo laiką, tačiau remiantis anksčiau minėta darbo laiko sąvoka, yra sudėtinga nustatyti, ar tai iš tiesų yra darbo laikas. Anot T. Davulio, pasirengimas darbui atvykus į darbo vietą, šis laiko tarpas, yra prilyginamas darbo laikui, tačiau darbuotojo kelionės iš namų į darbovietę ir persirengimo procesas į darbui reikalingus drabužius, nėra laikomas darbo laiku.³² Atkreiptinas dėmesys į T. Davulio teiginį, kad persirengimas darbui reikalingais drabužiais nėra laikomas darbo laiku. Autorės nuomone, labai priklauso nuo to, ar pats persirengimo procesas vyksta darbo vietoje ar ne. Paprastai pasirengimu darbui darbo vietoje į darbo laiką yra įskaitomas tik tuo atveju, kai pagal darbo procesą darbuotojas privalo pasirengti atlikti atitinkamas funkcijas, sulygtas darbo sutartimi. Pavyzdžiui, pasirengti darbo priemonės (pasiruošti naudoti darbui tinkamas ir reikalingas priemonės, be kurių darbo funkcija negalima) ar įjungti darbui reikalingus prietaisus bei susitvarkyti darbo vietą. Taip pat, darbo laiku gali būti laikomas ir toks laikotarpis, kai darbuotojas turi persirengti jam skirtais specialiais darbo rūbais pagal nustatytas vidaus darbo taisykles ir (arba) darbo sutartį ir pasirengti darbo ekipuotę³³, o tai paneigia ir T. Davulio teiginį, jog persirengimo darbo drabužiais laikas nėra laikomas darbo laiku. Tačiau darbo rūbai yra laikytini kaip asmens apsaugos priemonė, dėl to darbuotojo laikas darbe, kai dėl teisės aktų reikalavimų darbuotojas turi pasinaudoti asmens apsaugos priemonėmis, prieš jam pradėdant atlikti darbo funkciją, yra įskaitomas į darbo laiką. Vadinasi, bet koks pasirengimas darbui, kuris vyksta darbo vietoje ir yra reikalingas darbo procesui atlikti įeina į darbo laiką. Bet šiuo laiku negalima piktnaudžiauti, t. y. darbdavys turi suplanuoti darbuotojo laiką taip, jog šiam užtektų laiko pasiruošimui.

Antru atveju pažymėtina, jog fiziologinių ir specialių pertraukų pagrindinis tikslas – išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo kokybę ir našumą bei apsaugoti darbuotojus nuo pervargimo. Taip pat išvengti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų bei mažėtų galimas kenksmingų ir (arba) pavojingų darbo aplinkos veiksnių poveikis. Šių suteikimo tvarka ir pagrindai nustatyti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (toliau – „Vyriausybės nutarimas“) patvirtintas Specialių pertraukų trukmės per darbo dieną (pamainą) ir jų nustatymo sąlygų aprašas. Šio aprašo 5 d. 2 p. įtvirtina keletą sąlygų, kurioms esant specialiosios pertraukos turi būti suteikiamos. Pavyzdžiui, darbuotojams, kurie dirba lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip minus dešimt laipsnių Celsijaus. Pažymėtina, kad jos turi būti suteikiamos ne rečiau kaip kas

³² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 351.

³³ BAGDANSKIS, T.; MACIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p. 289.

pusantros valandos ir ne trumpesnės kaip dešimt minučių. Taip pat, darbuotojams, kurie dirba didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba sunkų fizinį darbą.³⁴ Vadinasi, dirbant tokiomis sąlygomis specialiosios pertraukos taip pat yra labai reikalingos tam, kad būtų apsaugota darbuotojo sveikata. Suteikiant anksčiau išvardintas sąlygas yra svarbu paminėti, jog specialiosios pertraukos negali būti ilgesnės kaip keturiasdešimt minučių esant aštuonių valandų darbo dienai (pamainai), kadangi šių pertraukų trukmė turi būti proporcinga darbo laikui. Vadinasi, dirbant pagal anksčiau nurodytas sąlygas, yra reikalingos specialiosios pertraukos, bet jos per trumpos, jog būtų išskirtos iš darbo laiko.

Atkreiptinas dėmesys, kad laikas, per kurį darbuotojai tenkina asmeninės higienos ir fiziologinius poreikius, yra prilyginamas paprastam darbo laikui ir negali būti įskaitomas į papildomas ar specialias pertraukas (prieš ir po darbo).³⁵ Tačiau autorės nuomone, remiantis anksčiau pateikta Darbo kodekso darbo laiko samprata, darbuotojas fiziologinės ar specialiosios pertraukos metu neatlieka jam pavestų pareigų, sulygtų darbo sutartimi. Šias pertraukas darbuotojas turi teisę disponuoti savo nuožiūra, jei šalis nesusitaria kitaip. Nesant šalių susitarimui, darbuotojas pertraukos metu gali išvykti iš darbovietės nustatytai pertraukos trukmei, dėl to darbuotojas nėra darbdavio žinioje. Todėl manoma, kad šis laikotarpis negali būti įtraukiamas į darbo laiką, tačiau remiantis anksčiau pateikta įstatymų leidėjo darbo laiko sąvoka, šis laikotarpis yra įtraukiamas į darbo laiką.

Trečiu atveju šis laikas apibrėžiamas kaip toks laikas, kai darbuotojas turi vykti iš darbovietės į kitą darbdavio paskirtą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą. Atkreiptinas dėmesys į darbuotojo kelionės laiką, kai į paskirtą funkcijų atlikimo vietą darbuotojas turi vykti iš namų, o ne iš darbovietės. Remiantis teismų praktika, galima teigti, kad galimybė darbuotojas disponuoti savo laiku su mažais suvaržymais ir veikti savo interesais parodo, kad pagal anksčiau nurodytą darbo laiko sąvoką, darbo laikas, pagal Direktyvos 2003/88/EB 2 str. 1 d. pateiktą reikšmę, nėra suprantamas kaip darbo laikas.³⁶ Tačiau Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – “ESTT”) išreiškė savo poziciją byloje Ville de Nivelles prieš Rudy Matzak, kad nėra svarbu, iš kur darbuotojas vyksta į jam nurodytą darbo funkcijų atlikimo vietą (ar iš namų ar iš darbovietės). ESTT taip pat pabrėžia, kad tuo atveju, kai darbuotojų veiksmai ir jie patys yra priklausomi nuo darbdavio sprendimų, tokių, kaip: neturi teisės pasirinkti lankytinų klientų ar planuoti savo kelionę,

³⁴ Specialių pertraukų trukmės per darbo dieną (pamainą) ir jų nustatymo sąlygų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 10853.

³⁵ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Socialinės užimtumo įmonės. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), p. 20-21.

³⁶ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p. 289.

susitikimų laiką, jie negali savavališkai atlikti veiksmus, kurie nebuvo pavesti darbdavio.³⁷ Šiuo atveju darbdavys reguliuoja kelionių laiką į atitinkamą ir laikiną darbo funkcijos atlikimo vietą. Nors ir tai nėra laikotarpis, kurio metu darbuotojas atlieka pareigas pagal darbo sutartį, bet remiantis ESTT pateikta išvada, darbuotojas yra darbdavio žinioje. Tačiau autorės nuomone, šis laikotarpis neturi būti laikomas darbo laiku, kadangi kelionės metu darbdavys nežino, ar darbuotojas vyksta į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą. Darbuotojas gali priimti sprendimą vykti į jam norimą vietą kelionės metu, o ne į jam paskirtą laikiną darbo funkcijos atlikimo vietą. Darbuotojas gali disponuoti kelionės laiką savo nuožiūra, nors ir jis neturi tokios teisės, tačiau šiuo laikotarpiu darbuotojas nėra nei darbdavio žinioje, nei atlieka darbo funkcijas, sulygtas darbo sutartimi.

Ketvirtu atveju pažymėtina, kad budėjimas gali būti laikomas aktyvus, pasyvus ir pasyvus budėjimas namuose. Aktyvus budėjimas – kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėjimo metu, pasyvus – kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje ir yra pasirengęs atlikti savo funkcijas esant reikiamybei, o pasyvus budėjimas namuose – kai darbuotojas yra ne darbovietėje, tačiau kilus būtinybei, darbuotojas yra pasirengęs atlikti atitinkamus veiksmus ar atvykti į darbovietę poilsio laiku.³⁸ Tačiau yra manoma, kad šis laikas nėra laikomas darbo laiku. Darbo kodekso 118 str. 4 d. nurodo, kad pasyvusis budėjimas namie nėra laikomas darbo laiku, bet išskiria vieną išlygą, jog šis budėjimas gali būti laikomas darbo laiku jei yra faktiškai atliekami veiksmai esant poreikiui.³⁹ Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturių savaičių laikotarpį ir dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje. Joje galima nurodyti, pavyzdžiui, jog darbuotojas sutinka budėti namuose pagal iš anksto patvirtintą ir susitartą darbo grafiką, tačiau už šį laiką darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip dvidešimt procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę.⁴⁰ Paprastai teisės aktai nereglamentuoja pasyvaus budėjimo namie tvarkos, dėl to yra siūloma tai aprašyti. Įtvirtinant galima, pavyzdžiui, numatyti darbuotojo, kuris pasyviai budi namuose, pareigas, darbo funkcijų atlikimo, iškvietimo ar ataskaitų teikimo tvarką. Tačiau Darbo kodekso pateikta darbo laiko samprata teigtina, kad toks laikotarpis yra laikomas darbo laiku.

³⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas „*Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*“ nr. C-266/14.

³⁸ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p. 290.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁴⁰ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p. 290.

LAT nutartyje laikėsi panašios nuomonės, tačiau konstatavo, jog darbuotojas, atlikdamas savo pareigas, darbo laiką gali planuoti pats. Remiantis nutartimi teigtina, kad darbuotojas, atlikdamas operacijas ar priimdamas pacientus apžiūrai, gali tai atlikti jam patogu laiku.⁴¹ Vadinasi, darbuotojas budėjimo metu gali disponuoti darbo laiku, t.y. paskirstyti darbo laiką pagal savo patogumą. Taigi, budėjimo laikas gali būti laikomas darbo laiku tik tuomet, kai vyksta aktyvus ir pasyvus budėjimai. Kadangi šių budėjimų metu darbuotojas atlieka pareigas, susijusias su darbo sutartimi ir yra darbdavio žinioje, savo darbo vietoje. Tačiau pasyvaus budėjimo namuose atveju, laikas neturi būti laikomas darbo laiku, kadangi darbdavys negali žinoti ar darbuotojas iš tiesų yra namuose, o ir neatlieka darbo funkcijų. Pavyzdžiui, darbuotojas gali būti išvykęs iš namų ir nebūti pasirengęs atvykti į darbotvietę ir atlikti atitinkamus veiksmus.

Taip pat ESTT ne kartą aiškino budėjimo laikotarpį, vadovaudamiesi Direktyvos 2003/88/EB nuostatomis. Ypač yra reikšminga SIMAP byla, kurioje ESTT konstatavo, jog viešojo sektoriaus pirmosios pagalbos medicinos darbuotojų budėjimo laikas privalo būti laikomas darbo laiku ir viršvalandiniu laiku tik tais atvejais, kai darbuotojas privalo būti darbo vietoje. Tačiau gydytojų darbo laikas turi būti laikomas tik laikas, kai jie faktiškai dirba ir šie privalo būti pasiekiami atitinkamu ir nustatytu budėjimo laiku. ESTT taip pat pabrėžė, jog darbuotojas, budėjimo metu, kuris neprivalo būti darbo vietoje, turi ženkliai didesnę veikimo laisvę, pavyzdžiui, tenkinti asmeninius poreikius ar leisti laiką su šeima, ilsėtis.⁴² Įtvirtindamas tokį požiūrį ESTT laikėsi savo ankstesnių išaiškinimų Jaeger byloje, nurodydamas, jog gydytojo neveiklūs laikotarpiai budėjimo metu turi būti laikomi darbu, pridurdamas anksčiau minėtos Direktyvos nuostatas. ESTT taip pat nurodo, kad kompensacinis poilsis turi būti suteiktas nedelsiant.⁴³ Tokius ESTT veiksmus vertino ir D. Petrylaitė, pabrėždama, kad darbuotojui budint darbo vietoje, praleistas darbo laikas, grindžiant anksčiau minėta Direktyva, yra tas laikas, kai darbuotojas fiziškai turi būti savo darbo vietoje, kurią nurodė jo darbdavys ir šio žinioje dėl to, kad šis darbuotojas esant reikiamybei galėtų suteikti atitinkamas paslaugas ir būtų lengvai surandamas darbdavio.⁴⁴ Nekeisdamas savo pozicijos ESTT Vorel byloje teigė, jog norint sėkmingai apsaugoti darbuotojų sveikatą ir saugą, valstybės narės turi užtikrinti anksčiau minėtos Direktyvos numatytą minimalių ir maksimalių ribų laikymąsi. Ir kad turi būti atsižvelgiama į visą darbuotojo budėjimo laiką jo darbo vietoje, tačiau nefiksuojant natūralaus fakto, jog

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje *V.R. v. VŠĮ Kauno rajono greitosios pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-590-378/2015.

⁴² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. spalio 3 d. sprendimas *SIMAP* nr. C-303/98.

⁴³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. sausio 14 d. sprendimas *Jaeger* nr. C-151/02.

⁴⁴ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras. 2008, p. 344.

budėjimo metu darbuotojas nebūtinai užsiima savo tęstine profesine veikla.⁴⁵ Remiantis pateikta ESTT išvada teigtina, kad toks budėjimas yra traktuojamas kaip darbo laikas, tačiau kaip ir buvo minėta anksčiau, toks budėjimas yra aktyvusis ir pasyvusis ir šių budėjimų laikotarpių metu darbuotojas atlieka darbo funkciją ir yra darbdavio žinioje. Bet pasyvaus budėjimo metu atveju – laikotarpis paprastai negali būti laikomas darbo laiku. Dėl to, autorės nuomone, budėjimas gali būti laikomas darbo laiku, priklausomai nuo budėjimo rūšies.

Penktu atveju svarbu paminėti, kad Darbo kodekso 29 str. 2 d. įtvirtinta, jog darbdavys turi rūpintis darbuotojo kvalifikacijos didinimu ir privalo imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimu.⁴⁶ Darbuotojo kvalifikacijos kėlimas pripažintas ne bet koks profesinių įgūdžių ir gebėjimų tobulinimas ar įgijimas, bet ir toks, kuris yra vykdomas darbdavio nurodymu. Už šį laikotarpį darbdavys turi mokėti nustatytą darbuotojo darbo užmokestį ir šis laikotarpis negali būti laikomas darbuotojo poilsio laiku. Tuo atveju, kai darbuotojui pagal teisės aktus privalu reguliariai tikrinti savo žinias ir kvalifikaciją, pavyzdžiui, išlaikyti egzaminą sertifikatui gauti arba pažymėjimui, kuris patvirtintų tam tikrą kvalifikaciją, žinių patikrinimas turi būti vykdomas darbo laiku. Tačiau jei to atlikti darbo laiku yra neįmanoma, tai kvalifikacijos, žinių ar gebėjimų patikrinimas gali būti atliekamas ir ne darbo laiku.⁴⁷ Darbuotojas taip pat gali kelti savo kvalifikaciją ir (arba) tobulinti gebėjimus savo iniciatyva. Darbo kodekso 37 str. 4 d. suteikia teisę įgyti, kelti ir tobulinti darbuotojo kvalifikaciją jo iniciatyva, bet šis laikotarpis nėra įtraukiamas į darbo laiką. Tačiau teisės aktai nedraudžia šalių susitarimu darbdaviui pripažinti savanorišką kvalifikacijos įgijimą ar tobulinimą darbo laiku.⁴⁸ Nors ir šalys gali susitarti dėl šio laikotarpio pripažinimo darbo laiku, tačiau manoma, kad šis laikotarpis nėra laikomas darbo laiku. Darbuotojo kvalifikacijos kėlimo procesas nėra darbo funkcijų atlikimas taip pat darbuotojas gali būti ir ne darbdavio žinioje. Pavyzdžiui, darbuotojas gali teigti, kad yra mokymuose tuo metu, kai jis turi būti darbo vietoje, tačiau šis būtų kitoje lokacijoje. Net jei ir darbuotojas būtų mokymų įstaigoje, jis neatlieka pareigų, sulgytų darbo sutartimi. Nors ir akivaizdu, kad kvalifikacijos kėlimas ar tobulinimas yra privalus darbo funkcijai atlikti, tačiau jos momentu darbuotojas neatlieka darbo funkcijos. Kaip ir buvo minėta anksčiau, kvalifikacijos tobulinimas darbuotojo iniciatyva gali būti laikomas darbo laiku tik tuo atveju, jei yra darbdavio ir darbuotojo susitarimas šį laikotarpį pripažinti darbo laiku.

⁴⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. sausio 11 d. sprendimas *Vorel* nr. C-437/05.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁴⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 351.

⁴⁸ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p. 289.

Šeštu atveju svarbu paminėti, kad privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas yra reguliuojamas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (toliau – „DSSI“). Šio įstatymo 21 str. 1 d. įtvirtina darbdavio pareigą tvirtinti darbuotojų, kuriems yra privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą bei darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką. Darbdavys taip pat įsipareigoja pasirašytinai supažindinti darbuotojus su sveikatos patikrinimo grafikais, sąrašais ir kontroliuoti darbuotojus, laikantis šio grafiko. Tuo atveju, kai darbuotojo sveikata nėra patikrinama grafike nustatytu laiku ne dėl darbuotojo kaltės, jis turi teisę atsisakyti dirbti dėl galimo pavojaus darbuotojo sveikatai. Ankščiau minėto įstatymo norma taip pat įtvirtina, kad šie privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku.⁴⁹ Tačiau privalomasis sveikatos patikrinimas, akivaizdu, jog jis vyksta sveikatos priežiūros centruose, dėl to darbuotojas neatlieka pareigas pagal darbo sutartį ir nėra darbdavio žinioje. Manoma, kad darbuotojas sveikatos patikrinimo metu gali nenurodyti darbdaviui, kad jis tuo momentu yra sveikatos priežiūros centre, kuriame yra atliekamas sveikatos patikrinimas. Tačiau Vilniaus miesto apylinkės teismas konstatuoja, kad privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas įtraukiamas į darbo laiką. Jis gali būti laikomas darbo laiku, kai privalomas sveikatos patikrinimas yra atliekamas darbo metu pagal darbuotojo nustatytą grafiką.⁵⁰ Dėl šios priežasties įstatymo leidėjo išskirtas laikotarpis iš dalies gali būti laikomas darbo laiku. Tačiau pagal Darbo kodekso įtvirtintą darbo laiko sąvoką teigtina, kad toks laikotarpis nėra laikomas darbo laiku, tačiau jis yra įskaitomas į darbo laiką.

Septintu atveju svarbu paminėti, kad Darbo kodekso 47 str. 1 d. įtvirtina prastovą, kad ji yra tuomet, kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti jam pasiūlyto kito darbo, tuomet darbdavys skelbia prastovą darbuotojui. Ji gali būti skelbiama tiek darbuotojui, tiek darbuotojų grupei.⁵¹ Vadinas, prastovos metu darbuotojas nėra nei darbo vietoje, atliekantis savo darbo funkcijas sulygta darbo sutartimi, nei darbdavio žinioje. Tačiau prastovos metu darbuotojas neatlieka jam pavestų darbo funkcijų nepriklausomai nuo jo buvimo lokacijos. Manoma, kad pagal ankščiau minėtą Darbo kodekso apibrėžtą sąvoką, darbuotojas, prastovos metu neatlieka darbo funkcijų, sulygta darbo sutartimi ir nėra darbdavio žinioje.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 70-3170.

⁵⁰ Vilniaus miesto apylinkės teismo Administracinių bylų skyriaus teisėja. 2014 m. rugpjūčio 14 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje *VŠĮ „Naujosios Vilnios poliklinika“ v. R.M.*, Nr. II-227-506/2014.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

Pažymėtina, jog LAT pabrėžia, kad prastovos laikotarpiu darbuotojas gali būti perkeliamas į kitą darbą tik rašytiniu darbuotojo sutikimu, atsižvelgiant į jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, sveikatą ir pan.⁵² Tačiau kartais įvyksta tokie atvejai, kai darbuotojas atsisako būti perkeliamas arba nesutinka su darbdavio skelbiama prastova, o kartais ir darbdavys skelbia prastovą, kai nėra objektyvių priežasčių prastovos paskelbimui. LAT nutarime nagrinėjo atvejį, kai darbuotojas nesutiko su prastovos paskelbimu, o darbdavys skelbė prastovą tik dėl to, kad sumažėjo darbo. LAT pažymi, kad sumažėjus darbo krūviui prastova neturėtų būti skelbiama, ji skelbiama tuomet, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių (ne dėl šalių kaltės).⁵³ Dėl šios priežasties reikia įsitikinti, ar darbdaviui prastovos paskelbimas yra būtinas.

Aštuntu atveju svarbu pažymėti, kad nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų vykdymo sustabdymas. Nušalinimas vyksta tuomet, kai darbuotojui nėra leidžiama dirbti darbo sutartimi sulygto darbo ar eiti savo pareigų. Kai asmuo yra nušalintas nuo darbo, už nušalinimo laikotarpį nėra mokamas darbo užmokestis. Nušalinti gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų organų, pareigūnų reikalavimu.⁵⁴ Nušalinimo sąlygos yra reglamentuojamos Darbo kodekso 49 str., kuriame įtvirtinta, kad tuo atveju, kai darbuotojas atvyko į darbą apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar toksinių medžiagų, darbdavys turi teisę tą dieną ar pamainą nušalinti šį darbuotoją nuo darbo ir neleisti darbuotojui atlikti savo darbo funkcijų bei nemokėti darbo užmokesčio.⁵⁵ Vilniaus apygardos teismas nutartyje pabrėžė, kad darbuotoją gali nušalinti nuo darbo esant pagrindui tiek raštu, tiek žodžiu. Taip pat pažymėjo, jog tai yra darbdavio pareiga nušalinti įtariamą neblaivų darbuotoją.⁵⁶ Vadinasi, darbuotojas gali būti nušalinamas nuo darbo, darbo metu, tačiau pagal anksčiau pateiktą Darbo kodekso išskirtą darbo laiko sąvoką, toks laikotarpis nėra laikytinas darbo laiku. Kadangi darbuotojas yra nušalinamas nuo darbo funkcijų atlikimo ir nušalinimo metu darbuotojas nėra darbdavio žinioje ir neatlieka darbo funkcijų, sulygtų darbo sutartimi.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Darbo kodekso 49 str. 3 d. yra įtvirtinta, kad darbuotojas gali būti nušalintas nuo darbo, kol darbdavys tiria pareigų pažeidimo aplinkybes, iki trisdešimt kalendorinių dienų, tačiau už šias dienas darbdavys įsipareigoja mokėti

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *A.V. v. UAB „Litgorus“*, Nr. 3K-3-218/2014.

⁵³ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje *„LITCARGUS“ v. A.T.-K.*, Nr. 2A-1718-803/2016.

⁵⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. p. 405.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016-09-19, nr. 2016-23709.

⁵⁶ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje *A.D. v. UAB „Rimi Lietuva“*, Nr. E2A-2351-803/2016.

darbuotojui vidutinį jo darbo užmokestį.⁵⁷ Toks priemonės tikslas yra užtikrinti, jog darbuotojas netrukdytų objektyviam galimo darbo pareigų pažeidimo tyrimui. Tačiau konstatuoti, kad darbuotojas iš tiesų pažeidė darbo pareigas, galima, jeigu yra pakankamai duomenų, kad darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padarė pareigų, kurias nustato darbo sutartis ar kolektyvinė sutartis, teisės normos, pažeidimą.

Kaip ir buvo minėta anksčiau, pateiktas Darbo kodekso 111 str. 2 d. darbo laiko laikotarpių sąrašas nėra baigtinis, gali būti nustatyti atvejai teisės normose, kurie interpretuojant nurodytą darbo laiko sąvoką, gali būti laikytini darbo laiku. Pavyzdžiui, kiti darbuotojo darbo laikotarpiai, tokie, kaip: darbo tarybos narių ar darbo tarybos rinkimų komisijos narių atliekamos veiklos. Darbo kodekso 168 str. 1 d. yra įtvirtinta, kad profesinių sąjungų valdymo organai, veikiantys darbdavio lygmeniu ir darbo tarybų nariai bei darbuotojų patikėtiniai pareigas paprastai atlieka darbo metu. Tuo tikslu asmenys, kurie įgyvendina darbuotojų atstovavimą, jų pareigų vykdymo laikui yra atleidžiami nuo darbo ir už šį laiką jiems yra apmokamas vidutinis darbo užmokestis.⁵⁸ Kadangi šie asmenys yra įpareigoti atlikti pareigas darbo metu ir už tai jiems yra apmokamas atlyginimas, tai šis laikas taip pat gali būti prilyginamas darbo laikui. Interpretuojant darbo laiko sąvoką galima paminėti ir Darbo kodekso 171 str. 4 d. įtvirtintą nuostatą dėl darbo tarybos rinkimų komisijos narių. Ši norma nurodo, kad tie darbuotojai, kurie yra paskirti į rinkimų komisiją, rinkimų komisijos įgaliojimų metų darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo. Už tai, jog šie asmenys organizuoja ir vykdo darbo tarybos rinkimus, jiems turi būti mokamas vidutinis darbo užmokestis.⁵⁹ Vadinasi, rinkimų komisijos nariai, taip pat kaip ir darbo tarybos nariai, atlieka savo darbinę funkciją už kurią turi būti apmokėtas vidutinis darbo užmokestis. Remiantis anksčiau pateikta darbo laiko sąvoka, darbuotojai yra tiek darbdavio žinioje, tiek atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Dėl to galima teigti, jog šis laikas yra prilyginamas darbo laikui.

Kaip ir buvo minėta anksčiau, darbo laikas ir poilsio laikas turi tarpusavio priklausomybę. Įgyvendinant darbo laiką ir jo trukmę yra reikalingas ir poilsio laikas, tačiau nors ir poilsio laikas yra darbo laiko antonimas, tai reiškia laiką, kurio metu nėra dirbama pagal darbo sutartį ir yra tam tikras kalendorinis laikotarpis, kuris reiškia laisvą nuo darbo laiką. Tokiu atveju, nustatant darbo laiką yra svarbu nustatyti ir poilsio laiką. Anot T. Davulio, šių laikų tarpusavio priklausomybę nulėmė tai, jog konstitucinė, daugelio tarptautinių organizacijų įtvirtintuose dokumentuose pagrindine žmogaus teise yra

⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ *Ibid.*

pripažįstama darbuotojų teisė į poilsį ir yra užtikrinama ne tik įtvirtinant poilsio laiko trukmę, jų rūšis ir suteikimo sąlygas, bet ir imperatyviai reglamentuoja darbo laiką bei jo didžiausią trukmę.⁶⁰ Teisės aktai taip pat nustato ir didžiausią dienos ir savaitės darbo laiko trukmę, šio laiko paskirstymą per tam tikrus kalendorinius laikotarpius, reglamentuoja darbo laiko apskaitą, įtvirtina darbo laiko apskaitą, riboja darbdavio ir darbuotojo, socialinių partnerių galimybės susitarti dėl darbuotojui mažiau palankių darbo ir poilsio laiko, sudarant kolektyvines ar individualias sutartis. Tokio apribojimo tikslas yra sudaryti atitinkamas sąlygas darbuotojui tinkamai pailsėti, apsaugoti jo sveikatą bei suteikti galimybes skirti savo asmeniniams poreikiams tenkinti, o visa tai atkuria ir asmens darbingumą.

Darbo laiko reguliavimo tikslai taip pat gali būti pateikti kaip ir darbuotojų teisių garantija arba kaip priemonė, kuri padėtų išvengti įstatymiškai nedeklaruoto darbo. Kaip ir buvo minėta anksčiau, įstatymai, tarptautinės teisės normos nustato bendrus darbo laiko apribojimus, tačiau ne visada šie apribojimai pasiekia įtvirtinamų aktų tikslus, pažeidžiant sutarčių laisvės principą. Asmuo, kuris turi sunkią materialinę padėtį, jis nori dirbti daugiau ir gauti didesnę atlyginimą, bet įtvirtintos normos tai draudžia. Tokiu atveju asmuo yra suvaržomas savo pasirinkime ir ieško papildomo darbo, kuris taip pat yra reguliuojamas įstatymų. Šį reguliavimą galėtume įvardinti kaip apsauginę funkciją. Jos pagrindinis tikslas yra apsaugoti asmens teises ir sveikatą. Darbuotojų teisė į tinkamos trukmės darbo ir poilsio laiką yra konstitucinė, tačiau tai nedraudžia asmeniui susirasti jam tinkamas darbo sąlygas.⁶¹ Konstitucijos 48 str. 1 d. tvirtina, jog kiekvienas asmuo turi teisę į tinkamas, saugias bei sveikas darbo sąlygas, taip pat ir Konstitucijos 49 str. patikslindamas anksčiau nurodytą normą nurodo, jog kiekvienas dirbantis asmuo turi teisę į poilsį ir laisvalaikį.⁶² Vadinasi, darbo laiko reguliavimo tikslas yra tarsi apsauginė funkcija, apsauganti darbuotoją nuo išvengiamų sveikatos sutrikdymų ir turėtų laisvą nuo darbo laiką (savo asmeniniams poreikiams tenkinti).

Taigi, vadovaujantis išanalizuotais duomenimis, konstatuotina, kad darbo laiko sampratą yra sudėtinga apibrėžti. Autorės nuomone, yra itin sudėtinga išlaikyti vieningą darbo laiko sąvokos apibendrinimą, kadangi teisės aktuose darbo laiko samprata yra pateikiama netiksliai, o mokslininkai ją interpretuoja nesilaikydami vieningos nuomonės.

⁶⁰ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 269.

⁶¹ *Ibid.*, p. 269.

⁶² Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

2. Darbo laiko ir darbo laiko trukmės teisinis reguliavimas ir problematika

2.1. Pagrindinės darbo laiko rūšys

Paprastai darbo laiko rūšys yra skirstomos remiantis darbo laiko norma. Pagal Darbo kodekso 112 str. 1 d. darbo laiko norma tai yra laiko trukmė, kurios metu darbuotojas turi atlikti darbo funkcijas, sulygtas darbo sutartimi, tačiau neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių.⁶³ Taip pat pažymėtina, jog darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per septynių dienų laikotarpį. Šalys gali susitarti dėl kitos darbo laiko trukmės: ne viso darbo laiko arba sutrumpinta darbo laiko trukmė. Taigi, darbo laikas gali būti skirstomas į šias pagrindines rūšis: normalią darbo laiko trukmę, sutrumpintą darbo laiko trukmę ir ne visą darbą.

Darbo laiko norma yra reguliuojama TDO konvencijomis, Darbo kodeksu ir kitais įstatymais. TDO konvencija nr. 47, kaip ir buvo minėta ankščiau, įtvirtina keturiasdešimt valandų principą, pagal kurį yra išskiriama normali darbo laiko trukmė. Normali darbo laiko trukmė taip pat yra išskiriama ir Darbo kodekso įtvirtintomis normomis bei kitais įstatymais. Taip pat darbo laiko norma yra reguliuojama ir Vyriausybės patvirtintu sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašu. Jame numatyta sutrumpinto darbo laiko normos ir apmokėjimo tvarka asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne emocine, protine įtampa, taip pat ir šių profesijų sąrašas.⁶⁴ O ne visą darbo laiką reguliuoja Darbo kodeksas, kuriame yra pateikta sąvoka ir ne viso darbo laiko ypatumai, bei kiti įstatymai.

2.1.1. Normali darbo laiko trukmė

Normali darbo laiko trukmė yra išskiriama kaip viena iš darbo laiko rūšių. Paprastai ši darbo laiko trukmė yra suprantama kaip valandų skaičius, kurių metu, darbo sutartimi sulygtomis sąlygomis, darbuotojas turi dirbti ir kuriam nėra taikomi specialūs darbo laiko apribojimai. Ji turi būti taikoma nepriklausomai nuo darbo sutarties ar darbo laiko apskaitos rūšių, darbo dienų per savaitę skaičiaus. Tačiau yra atvejų, kai ji neturi būti taikoma, tai, pavyzdžiui, tuo metu kai yra laisvas darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl ne viso darbo ar kai yra susitariama dėl sutrumpinto darbo laiko (apie kuriuos plačiau bus aptarta vėliau).

⁶³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁶⁴ Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 534. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 11190.

Paprastai normali darbo laiko trukmė yra nustatoma Darbo kodekso 112 str. 3 d., kurioje yra įtvirtinta, kad darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę. Tačiau anksčiau minėtas straipsnis taip pat nurodo išlygą, kad ši darbo laiko trukmė nėra taikoma, jei darbo sutartis yra sudaryta pagal sutrumpintą darbo laiko normą arba šalių susitarimu dėl ne viso darbo laiko.⁶⁵ Tai nurodo, kad dėl darbo laiko trukmės turi būti užtvirtinta darbo sutartyje darbuotojo ir darbdavio valia. Tačiau Darbo kodeksas taip pat numato, jog paprastai darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, bet nėra draudžiama susitarti ir dėl kitų sąlygų. Pavyzdžiui, kaip ir buvo minėta anksčiau, dėl ne viso darbo ar dėl sutrumpinto darbo. Vadinasi, darbuotojas, kuris dirba pagal normalią darbo laiko trukmę, sulygta darbo sutartimi, darbo laiko trukmė yra keturiasdešimt valandų per savaitę, tačiau tai suteikia galimybę dirbti ir trumpesnę darbo laiko trukmės darbą. Šią darbo laiko trukmę reguliuoja ir TDO konvencija nr. 47. Šia konvencija yra raginama sutrumpinti darbo laiką taip, jog nesumenkintų darbuotojų ir jų šeimų pragyvenimo lygio. Taip pat vienas iš pagrindinių konvencijos tikslų yra nedarbo lygio mažinimas.⁶⁶ Europos socialinės chartijos (pataisytos) (toliau – Socialinė chartija) 2 str. 1 d. nurodo, kad vienas iš pagrindinių šalių tikslų yra nustatyti priimtina darbo dienos ir savaitės laiką, palaipsniui trumpinti darbo savaitę (t. y. darbo laiko trukmę per septynias dienas) tiek, kiek tai leidžia darbo našumo padidėjimas bei kiti su tuo susiję veiksniai.⁶⁷ Pagrindinis šios Socialinės chartijos tikslas, labai panašus kaip ir TDO, apsaugoti darbuotojus, jų sveikatą bei gyvybę. Sutrumpinant darbo valandas darbuotojas turi daugiau laiko tenkinti savo asmeninius poreikius ir pailsėti, atgauti savo jėgas. Tačiau kyla abejonių dėl darbuotojų ar darbdavių sąžiningumo. Tai gali sukelti ir atitinkamas socialines problemas, tokias, kaip: darbuotojas, kuris turi laisvą nuo darbo laiką, vietoj tenkinant savo asmeninius poreikius ir skiriant laiką poilsiui, gali dirbti viršvalandžius ar net dirbti keliose darbovietėse tam, jog užsidirbtų didesnę už darbą skiriamą atlygi. Dėl to yra labai sudėtinga nustatyti, ar yra tikslinga reguliuoti keturiasdešimt darbo valandų savaitę, kai šiai dienai darbuotojui nėra aktualu išsaugoti savo sveikatą, jam yra svarbiau gauti didesnę atlygį išgyvenimui ir savo asmeniniams poreikiams tenkinti.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁶⁶ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 „dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Valstybės žinios*, 1935, nr. 27–649.

⁶⁷ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001 m. birželio 8 d., nr. 49-1704.

Taip pat, iš ankščiau minėtų faktų, yra išskirtina išimtis, kai yra leidžiamas ilgesnis nei keturiasdešimt valandų per savaitę darbo laikas. Direktyvos 2003/88/EB 17 str. yra nurodytos nuostatos, kurios leidžia nukrypti nuo vienuolikos valandų kasdienio poilsio reikalavimo ir nustato tam tikras išimtis, kurios buvo apibrėžtos ankščiau.⁶⁸ Ši norma taip pat yra įtvirtinta ir Darbo kodekso 122 str. 2 d. 3 p., kuriame nurodyta, jog kasdienis nepertraukiamas poilsis tarp darbo dienų ir (arba) pamainų trukmė negali būti trumpesnė nei vienuolika valandų.⁶⁹ Vadinasi, yra tam tikras prieštaravimas vienuolikos valandų taisyklei. Toks darbas yra suteikiamas tik išimtiniais atvejais. Šiuos atvejus, remiantis Darbo kodeksu, galima išskirti į:

- 1) kai darbuotojas turi pagrindinį darbą ir yra sudaręs naują darbo sutartį dėl papildomo darbo;
- 2) kai darbuotojas dirba pašto, transporto ir žemės ūkio ir energetikos įmonėse, gydymo ir socialinės globos įstaigose, jūrų ir upių laivyboje bei kitose ekonomine veikla užsiimančiose įmonėse, kurių darbo veikla yra nepertraukiama;
- 3) kai gali sutrikti darbo procesas, t. y. viršvalandinis darbas.

Išskiriant pirmą atvejį, Darbo kodeksas 114 str. 2 d. įtvirtina išlygą, kad papildomo darbo laiko trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų, įskaitant viršvalandžius, darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, tačiau neįskaitant pietų pertraukos. Svarbu paminėti, jog šio laiko trukmė taip pat negali būti ilgesnė kaip šešiasdešimt valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį.⁷⁰ Vadinasi, yra galimybė sudaryti darbo sutartį nepažeidžiant ankščiau minėtų teisės normų, bet tik su išvardintomis išlygomis darbuotojui, dirbančiam pagal papildomo darbo sutartį. Tačiau yra atvejų, kai asmuo sudaro naują darbo sutartį dėl papildomo darbo, kai šis turi pagrindinį darbą. Pagrindiniu darbu, remiantis TDO konvencija nr. 47 darbuotojas gali dirbti keturiasdešimt valandų per savaitę, sudarant naują sutartį dėl papildomo darbo, tačiau darbuotojas turi dirbti ne ilgiau nei dvidešimt valandų per septynių dienų laikotarpį savaitėje. Įsipareigojimas gali būti vykdomas ir skirtingiems darbdaviams, kuris yra tas pats. T. y. galioja tos pačios taisyklės dėl viršvalandžių. Darbuotojas, dirbantis pagal dvi darbo sutartis gali viršyti šešiasdešimt valandų maksimumą per savaitę, o tai gali sukelti ginčą tarp darbo santykius turinčių šalių. Tuo atveju, kai darbuotojas viršija darbo laiko trukmės maksimumą, nėra įgyvendinamas pagrindinis Direktyvos 2003/88/EB tikslas – išsaugoti darbuotojo sveikatą. Dėl šios priežasties yra manoma, kad reikėtų sugriežtinti darbo laiko trukmės reguliavimą.

⁶⁸ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. *OJ 2003 L 299*, p. 381–391.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁷⁰ *Ibid.*

Antru atveju svarbu paminėti, jog šią išimtį išskiria Darbo kodekso 121 str. taip pat įtvirtindamas, jog darbo laiko ir poilsio laiko ypatumai gali skirtis nuo šio kodekso nustatytų normų.⁷¹ Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo organizavimas tam tikrose įmonėse, kurios užsiima ekonomine veikla ir dėl to susiklosčiusių darbo santykių ypatumų, yra sudėtinga sureguliuoti visas veiklos sritis, kadangi įstatymų leidėjas reikalauja specialaus reguliavimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – „Vyriausybė“) patvirtintame Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašo 1 d. yra nurodyta, kad anksčiau išvardintoms kategorijoms gali būti taikoma dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė.⁷² Vadinasi, išvardintoms kategorijoms yra išimčių dėl darbo laiko trukmės. Nors ir minėtame apraše yra nustatomas leidimas dirbti pagal anksčiau nurodyta darbo laiko trukmę, tačiau jame yra minimi taip pat ir kitos Darbo kodekso normos. Šios nustato maksimalų darbo laiko reikalavimą, tokį, kaip, kad normali darbo trukmė negali būti ilgesnė nei keturiasdešimt aštuonios valandos per septynių dienų laikotarpį ar darbo laiko režimo ypatumus budint, jog darbo ar pamainos trukmė gali būti iki dvidešimt keturių valandų. Taigi, anksčiau nurodytoms kategorijoms gali būti suteikiama ir ilgesnė darbo laiko trukmė.

Išskiriant trečią atvejį, svarbu paminėti ir viršvalandžių normą. Pagal Darbo kodekso 119 str. 1 d. viršvalandžiai aiškintini kaip tam tikras laikas, kai darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo darbuotojui nustatytą darbo dienos ar pamainos, apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę.⁷³ Vadinasi, tai yra tam tikras darbo laikas, kuris viršija nustatytą darbo laiko trukmę sulygta darbo sutartimi ar kolektyvine sutartimi. Įstatymų leidėjas nedetalizuoja anksčiau pateiktoje normoje, tačiau manytina, kad daugiau kaip trisdešimt penkios minutės viršvalandžių yra prilyginamas vienai viršvalandžių valandai.⁷⁴ Bet labai priklauso nuo darbuotojo įmonės darbo pobūdžio ir vidaus taisyklių, viršvalandžiai gali būti skaičiuojami ir kitaip.

Pažymėtina, kad viršvalandžius darbuotojas gali dirbti tik jo sutikimu, tačiau yra numatytos išimtys. Šios yra įtvirtintos Darbo kodekso 119 str. 2 d.:

- 1) kai yra atliekami visuomenei būtini darbai, užkertantys kelią pavojams, nelaimėms ir gyvybei;
- 2) kai yra būtina užbaigti darbą ar pašalinti tam tikrą gedimą, dėl kurio trikdytų kitų darbuotojų darbą ar sugestų kiti įrenginiai, medžiagos, produktai;

⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁷² Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 birželio 28 d. nutarimu Nr. 534. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 11190.

⁷³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁷⁴ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 351.

3) sulygta kolektyvine sutartimi.⁷⁵

Nustatant šias išimtis manoma, kad yra galimybė sukčiauti paskirstant viršvalandžių darbo laiko trukmę. Paprastai darbdavys privalo žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose apie kiekvieno darbuotojo viršvalandžius, tačiau jis gali skirti didesnę ar mažesnę darbo laiko trukmę. Pavyzdžiui, darbuotojas yra iškviestas pašalinti gedimą, dėl kurio gali sugesti tam tikri produktai. Darbdavys nebūtinai gali fiksuoti iškvietimo ir grįžimo laiką sąžiningai, jei, pavyzdžiui, darbuotojas turėjo baigti savo darbą septynioliktą valandą, tačiau jis buvo iškviestas ir grįžo į darbovietę devyniolika valandų ir dvidešimt trys minutės. Darbdavys sukčiaudamas gali priskirti tik vieną viršvalandinę valandą. Autorės nuomone, viena iš pagrindinių problemų yra viršvalandžių skaičiavimas, t.y. nuo kurio momento darbdavys apskaičiuoja viršvalandžius (nuo išvykimo ir grįžimo momento ar tik faktiško darbo atlikimo momento). Jei tik faktinio momento metu, tai šį laiką užfiksuoti būtų sudėtingiau, kadangi būtina sužinoti kada darbuotojas atvyko į jam paskirtą vietą ir kada iš jos išvyko. Dėl to yra įžvelgiamas netikslumas, dėl kurio darbdavys gali elgtis nesąžiningai ir tinkamai neužfiksuoti viršvalandžių.

Taip pat viršvalandžiais gali būti laikomas laikas, kai darbuotojas viršija darbo laiko režimo nustatytą darbo laiko trukmę (plačiau darbo laiko režimas bus analizuojamas sekančiame skyriuje). Taip pat laikas, kai darbdavys nurodo atlikti tam tikrą darbo funkciją darbuotojui po sutartimi sulygtų ir nustatytų darbo valandų arba šalių rašytiniu susitarimu (t.y. darbuotojo sutikimu), jog jis atliks tam tikrą darbo funkciją, kuri bus atliekama ir laikytina viršvalandžiais. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau „LAT“) nutartyje aiškino, kad norint nustatyti kada darbo laikas gali būti kvalifikuojamas viršvalandžiais, svarbu atsižvelgti į aplinkybes, kada darbo laikas pailgėja pagal darbo sutartimi ar kolektyvine sutartimi sutartą darbo laiką.⁷⁶ Vadinasi, reikia atkreipti dėmesį į įvairias aplinkybes, tokias, kaip: ar darbas yra laikytinas nuotoliniu darbo organizavimo modeliu ar tai tik laikinas ir išimtinis atvejis, kuris buvo sulygtas darbo sutartimi. Ar ši darbo funkcija buvo atliekama darbuotojo valia arba darbdavio pavedimu. Jei buvo išreikšta darbdavio valia, kaip ir buvo minėta ankščiau, ši valia turi būti išreikšta rašytine forma. Taip pat atkreiptinas dėmesys ir kokia buvo abiejų šalių susitarimo esmė, tikslas bei turinys. Ar šie viršvalandžiai turėjo būti vykdomi ankščiau Darbo kodekso išskirtais tikslais, o galbūt darbas gali būti atliekamas sekančią darbo dieną ar pamainą darbo laiku.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje *V.R. v. VŠĮ Kauno rajono greitosios pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-590-378/2015.

Taip pat yra nustatyta ir maksimaliai leistina viršvalandžių darbo trukmė. Ši trukmė yra įtvirtinta Darbo kodekso 119 str. 3 d. Maksimaliai leistina viršvalandžių trukmė per septynias paeiliui einančias kalendorines dienas (t. y. per bet kurį savaitės laikotarpį) yra aštuonios valandos. Tačiau ši norma išskiria išimtį, kad jei darbuotojas pateikia sutikimą raštu dėl viršvalandžių, tai ilgiausia trukmė gali būti dvylika valandų per septynias dienas. Bendras metinis viršvalandinio darbo valandų skaičius negali viršyti šimto aštuoniasdešimt valandų, tačiau jei šalys susitarė kolektyvine sutartimi kitaip, darbuotojas gali turėti ir didesnę viršvalandžių darbo valandų skaičių.⁷⁷ Vadinasi, darbdavys savavališkai negali darbuotojui skirti viršvalandžių be jo sutikimo. Tik su darbuotojo sutikimu gali būti skiriama daugiau viršvalandinių darbo valandų. Pagal ankščiau pateiktą normą, darbuotojas turi raštiškai sutikti dėl viršvalandžių. Autorės nuomone, dažniausiai tokie susitarimai vyksta žodine tvarka, kai darbuotojas nenoriai sutinka dirbti viršvalandžius, o už juos kartais darbdavys neapmoka ir nefiksuoja viršvalandinio darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Klaipėdos apygardos teismo nagrinėjamoje civilinėje byloje buvo užfiksuotas viršvalandžių apmokėjimo pažeidimas. Bylos duomenimis buvo nustatyta, jog žiniaraštyje nebuvo fiksuojamas viršvalandžių darbo valandos, jų nebuvo išskirta atskiroje grafoje, buvo fiksuojamas tik faktiškai išdirbtas laikas.⁷⁸ Vadinasi, net jei ir sutinkama dirbti viršvalandžius, darbuotojas nėra garantuotas, kad jie bus fiksuojami žiniaraščiuose. Akivaizdu, kad asmuo norėjo slėpti viršvalandžių darbo valandas, žinodamas, kad už jas turi būti apmokėta. Tokiu būdu yra galimas viršvalandžių valandų skaičiaus slėpimas, kai darbuotojas viršvalandžius gali turėti dvylika valandų per septynias dienas, tačiau yra galimybė nuslėpti žiniaraštyje, jei, tarkime, darbuotojas išdirbo penkiolika viršvalandinių valandų, nors ir tai prieštarauja įstatymams.

Taip pat yra tam tikras laikas, kuris negali būti laikomas viršvalandžiais. Pavyzdžiui, viršvalandžiais negali būti laikomas tas laikotarpis, kai darbuotojas yra sudaręs naują sutartį dėl papildomo darbo. Papildomas darbas yra laikytinas darbo laiku. Vienoje iš LAT bylų buvo nagrinėjamas viršvalandžių klausimas. Ieškovė kreipėsi į teismą pareikšdama, kad atsakovas neapmoka viršvalandžių, tačiau atsakovas atsiliepime pareiškė, jog šalys nesitarė dėl viršvalandinio darbo, bet sudarė antrąją darbo sutartį dėl papildomo darbo. Vadinasi, buvo sudarytos dvi darbo sutartys tarp tų pačių šalių, darbuotojui leidžiant dirbti toje pačioje darbovietėje. LAT nutarime išaiškino, kad tarp šalių sudaryta antroji darbo sutartis dėl papildomo darbo negali būti laikoma susitarimu dirbti viršvalandinius darbus.⁷⁹ Tačiau šis

⁷⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁷⁸ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *V.S. v. AB „Suskystintos dujos“*, Nr. 2A-122-460/2009.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 lapkričio 13 d. nutartis

sprendimas buvo priimtas tik dėl to, nes šalys sudarė antrąją darbo sutartį, o ne modifikavo pagrindinę darbo sutartį. Be to, jei darbuotojas ir darbdavys būtų nusprendę nesudaryti atskirosios darbo sutarties dėl papildomo darbo, darbuotojo išdirbtos valandos būtų laikomos viršvalandžiais. Kadangi tai nebūtų naujas susitarimas dėl papildomo darbo. Tokiu atveju yra galimybė skirti darbuotojui daugiau darbo valandų sudarant naują darbo sutartį. Tačiau atsižvelgus į darbdavio perspektyvą, jis gali sumaniai pasiūlyti darbuotojui sudaryti naują darbo sutartį dėl papildomo darbo, kad jam nereikėtų apmokėti viršvalandžių.

Taigi vadovaujantis tuo kas išdėstyta, galima teigti, jog normali darbo trukmė yra keturiasdešimt valandų darbo laiko trukmė per septynių dienų laikotarpį savaitėje. Taip pat vadovaujantis Direktyva 2003/88/EB yra išskiriamos išimtys, leidžiančios dirbti šešiasdešimt valandų darbo trukmę savaitėje, tačiau šių valandų viršijimas gali sukelti tam tikrų ginčų tarp darbo sutartį pasirašiusių šalių. Be to, viršvalandžių skyrimas darbuotojui taip pat gali sukelti tam tikrų ginčų tuo atveju, kai darbuotojas yra priverstas dirbti viršvalandžius, tačiau šie nėra fiksuojami.

2.1.2. Sutrumpinta darbo laiko trukmė

Sutrumpinta darbo laiko trukmė – tai yra darbo laikas, kurio trukmė yra trumpesnė nei įprasta keturiasdešimt valandų per savaitę, atsižvelgiant į tam tikras darbo sąlygas, darbuotojo psichofiziologines savybes ir kitas reikšmingas priežastis. Tuo atveju, kai įstatymai nenumato tokio darbo laiko trukmės apribojimo, šis turi būti suteiktas, nepriklausomai nuo darbdavio ir darbuotojo valios, įstaigos, įmonės bei organizacijos veiklos rūšies ar teisinės formos. Tokia darbo laiko trukmė negali riboti darbuotojo teises. Sutrumpintos darbo laiko trukmės paskirtis yra suteikti galimybę dirbti tiems asmenims, kurie negali dirbti keturiasdešimt valandų per savaitę ar ilgiau. Pagal Darbo kodeksą galima išskirti šias darbuotojų kategorijas, kurie gali dirbti pagal sutrumpintą darbo laiko trukmę:

- 1) asmenys, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa;
- 2) darbuotojai, kurie dirba kenksmingoje jų sveikatai darbo aplinkoje.

Pirmu atveju svarbu paminėti, kad šių darbuotojų sveikatos ir darbo saugos reikalavimai nepažeidžiami, tačiau jų darbo laiko sutrumpinimo pagrindinė priežastis yra dėl darbo pobūdžio bei jo ryšio su kokybe, didele atsakomybe. Pagal Darbo kodekso 112 str. 4 d., kuriame yra įtvirtinta, kad darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine,

emocine įtampa, darytina išvada, kad yra nustatomas sutrumpintas darbo laikas ir šio laiko tvarką įtvirtina Vyriausybė.⁸⁰ Vyriausybės nutarimu patvirtinto aprašo⁸¹ 4 p. yra įtvirtinta, kad darbuotojams, dirbantiems pagal sutrumpinto darbo laiko trukmės darbo sutartį yra taikoma ne ilgesnė nei trisdešimt šešių valandų darbo laiko norma per savaitę. Taip pat 4 p. yra išvardintos kategorijos, kurioms yra taikomas trisdešimt šešių valandų darbo laiko norma per savaitę: dėstytojams, mokytojams, auklėtojams, mokyklų socialiniams pedagogams, logopedams, koncertmeisteriams bei akompaniatoriams.⁸² Tai nurodo, kad šios kategorijos patiria didelę protinę ir emocinę įtampą užsiimdamos savo darbine veikla. Taip pat šių kategorijų darbuotojams atlyginimas yra mokamas kaip už visą darbo laiką.

Apklausus Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją bei Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją (toliau – „Valstybinė darbo inspekcija“), jos laikėsi tos pačios pozicijos, jog darbdavio ir darbuotojo sutikimu, galiojančioje jų pasirašytoje darbo sutartyje, yra galimybė papildomai susitarti dėl papildomos darbo funkcijos atlikimo, už kurią atitinkamai bus apmokėta. Esant tokiam susitarimui gali būti taikoma Darbo kodekso 114 str. 2 d. įtvirtinta maksimali darbo laiko trukmės norma. Joje nurodoma, kad darbo laikas, įskaitant viršvalandžius bei darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną ir (arba) pamainą negali būti ilgesnis nei dvylika valandų, tačiau neįskaitant pietų pertraukos. Taip pat negali būti ilgesnis darbo laikas nei šešiasdešimt valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, bet neįskaitant pietų pertraukos.⁸³ Vadinasi, anksčiau nurodytos darbuotojų kategorijos oficialiai turi teisę dirbti daugiau nei trisdešimt šešias valandas, tačiau turi būti abiejų šalių sutikimas.

Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, jog Darbo kodekso 35 str. 1 d. nurodo, jog darbo sutarties šalys susitarimu dėl papildomo darbo, kuris tampa darbo sutarties dalimi, gali susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo. Atsižvelgiant į tokį susitarimą dėl papildomo darbo yra taikoma ir anksčiau minėta Darbo kodekso 114 str. 2 d. yra nustatyta maksimali darbo laiko trukmės norma.⁸⁴ Tokiame susitarime privalo būti nurodyta kuriuo metu bus atliekama ši papildomo darbo funkcija, jos apimtis išreiškiama darbo valandomis, užmokestis arba priemoka už atliekamą darbo funkciją ar kitos norimos, papildomos nuostatos. Taip pat tokį susitarimą šalys gali nutraukti tik įspėjus raštu vieną darbo sutarties šalį prieš penkias darbo dienas nuo norimos

⁸⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁸¹ Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 534. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 11190.

⁸² *Ibid.*

⁸³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁸⁴ *Ibid.*

darbo sutarties pasibaigimo dienos. Susitarimas dėl papildomo darbo gali pasibaigti ir nutrūkus pagrindinės darbo funkcijos sutarčiai, jei darbdavys ir darbuotojas nesusitarė kitaip. Paprastai mokyklose dėl įvairių priežasčių atsiranda kito mokytojo pavadavimo problema. Tuo metu, kai darbuotojo darbo valandos yra pasibaigusios, jam kartais tenka dirbti ilgiau, t. y. pavaduoti kitą, nesantį darbe dėl įvairių priežasčių darbuotoją dėl to, kad mokiniams yra sudarytas toks pamokų tvarkaraštis. Dėl šių priežasčių mokytojams tenka atlikti darbo funkciją vietoj kurios jie galėjo užsiimti savo asmeniniams poreikiams tenkinančia veikla ar skirti laiką poilsiui. Tokią problemą yra siūloma spręsti rašytiniu susitarimu dėl papildomo darbo. Tačiau šis susitarimas ne visada yra vykdomas, o darbuotojas gali traktuoti atliekamų darbo funkcijų laiką kaip papildomą darbą. Štai Panevėžio apygardos teismo teisėjų kolegija nagrinėjo bylą, pagal ieškovės skundą dėl darbo užmokesčio už papildomą darbą bei viršvalandžius. Ieškovė teigė, kad ji dirbo papildomą darbą, kuris neįėjo į jos pagrindinio darbo funkcijas. Tačiau Panevėžio apygardos teismas nutarė paneigdamas ieškovės teiginius, jog darbo sutartyje įrašo apie sulygtus papildomus darbus nėra. Dėl šios priežasties papildomo darbo, kuris nebuvo aptartas darbo sutartyje, nėra.⁸⁵ Todėl šalims, pasirašant darbo sutartį, yra siūloma numatyti visas darbo sąlygas ir darbo funkcijas, įeinančias į darbuotojo darbo laiką.

Antru atveju svarbu paminėti tai, kad šiai darbuotojų kategorijai, kurie dirba kenksmingoje jų sveikatai aplinkoje, jų darbo saugos ir sveikatos reikalavimai yra pažeidžiami, kadangi jie dirba su sveikatai kenksmingomis medžiagomis ar pačioje aplinkoje. Anksčiau minėtas Darbo kodekso 112 str. 4 d. taip pat nurodo, kad dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką yra nustatoma, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius ar kiekius bei techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių yra neįmanoma, darbo laiko sutrumpinimo tvarką nustato Vyriausybė.⁸⁶ Kaip ir buvo minėta anksčiau, Vyriausybės nutarimo 4 p. yra įtvirtinta, kad darbuotojams, kurie dirba pagal sutrumpinto darbo laiko trukmės darbo sutartį yra taikoma ne ilgesnė nei trisdešimt šešių valandų darbo laiko norma per savaitę. Taip pat komentuojamojo nutarimo 5 p. yra išvardintos darbuotojų kategorijos, kai darbuotojai užsiima šia veikla: kontroliuoja (tiria) vaistų ir vaistinių medžiagų kokybę, gamina vaistus ir vaistines medžiagas, pakuoja vaistus ir vaistines medžiagas, priima ir (arba) komplektuoja vaistus pagal užsakymus, parduoda vaistus ir vaistines medžiagas

⁸⁵ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 spalio 3 d. nutartis civilinėje byloje *G.Z. v. Panevėžio Rožyno pagrindinė mokykla*, Nr. 2A-669-227/2013.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

vaistinėse.⁸⁷ Asmenims, kurie atlieka šią nurodytą darbo funkciją, yra suteikiama trisdešimt šešių valandų darbo laiko norma per savaitę. Už šį laikotarpį jiems, kaip ir pirmuoju atveju nurodytiems asmenims, atlyginimas yra mokamas kaip už visą darbo laiką.

Ši darbo laiko norma yra taikoma, kai yra įvertinti profesinė rizika fizikinių ir cheminių darbo aplinkos veiksnių arba ergonominių darbo aplinkos veiksnių dydžiai, kurie viršytų darbuotojų saugos ir sveikatos leistinus ribinius dydžius ir nėra galimybės sumažinti tos rizikos, techninėmis ar kitomis priemonėmis iki sveikatai nekenksmingų dydžių, veiksnius darbo aplinkoje. Tuo atveju, jei yra įvertinta, jog sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai darbo aplinkoje viršija darbuotojų saugą bei sveikatą, yra privaloma trumpinti savaitės darbo laiko normą iki ne ilgesnės nei trisdešimt šešių valandų trukmės per septynių dienų laikotarpį. Ši valandų trukmė turi būti sutrumpinta tol, kol bus rastas būdas kaip techninėmis ar kitomis priemonėmis panaikinti ar sumažinti sveikatai kenksmingų veiksnių dydį darbo aplinkoje.

Darbo kodekso 112 str. 5 d. yra nustatomas ir kitas darbo laiko sutrumpinimo atvejis, kuris yra garantinių nuostatų taikymo padarinys. Komentuojamojo straipsnio dalyje įtvirtinta, kad švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė yra sutrumpinama viena valanda, tačiau išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus. Darbo kodekso 123 str. 1 d. nustato, kuriomis šventinėmis dienomis paprastai yra nedirbama.⁸⁸ Vadinasi, šis darbo laiko sutrumpinimas yra taikomas tik tą kalendorinę dieną, einančią prieš šventinę dieną tiems asmenims, kurie faktiškai dirba tą dieną. Tačiau ankščiau minėtiems asmenims, kurie dirba pagal sutrumpintą darbo laiko trukmę, ši valandos sutrumpinimo išimtis neįeina. Vadinasi, diena viena valanda yra trumpinama tik tiems asmenims, kurie dirba pagal maksimaliosios ar normaliosios darbo laiko trukmės ypatumus, o sutrumpintos darbo laiko trukmės darbuotojai negali pasinaudoti šia galimybe. Kaip ir buvo minėta ankščiau, šie darbuotojai neatsako už tai, kad jų darbo specifiška yra sveikatai kenksminga ir jiems yra sutrumpintos darbo valandos. Manoma, kad jiems taip pat turėtų būti trumpinama prieššventinė darbo diena. Yra suprantama, kad įstatymų leidėjo tikslas yra suteikti darbuotojui galimybę pasiruošti artėjančiai šventei, tačiau tie darbuotojai, kurie dirba sveikatai kenksmingų veiksnių darbo aplinkoje, niekuo nesiskiria nuo tų darbuotojų, kurie dirba pagal normalią ir maksimalią darbo laiko trukmę.

⁸⁷ Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 534. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 11190.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

Taigi vadovaujantis tuo kas išdėstyta, galima teigti, kad sutrumpinta darbo laiko trukmė – tai darbo laikas, kurio trukmė yra trumpesnė nei keturiasdešimt valandų per savaitę. Šia darbo laiko trukme gali dirbti tie asmenys, kurie dirba kenksmingoje jų sveikatai darbo aplinkoje; kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa.

2.1.3. Ne visas darbo laikas

Ne viso darbo laiko santykiai paprastai atsiranda, kai yra sudaroma darbo sutartis, keičiama jau galiojanti darbo sutartis ar atsiranda tam tikros aplinkybės, dėl kurių darbuotojas turi ar nori dirbti trumpesnę darbo laiką (kai darbuotojas prašo mažesnės darbo laiko trukmės per darbo savaitę). Ši darbo laiko iniciatyva dažniausiai kyla iš darbuotojo, kai šis dėl tam tikrų objektyvių priežasčių neišreiškia pageidavimo dirbti visos darbo laiko normos ir teikia prašymą dirbti trumpesnę darbo laiką. Taip pat gali kilti ir iš darbdavio, kai šis dėl darbo organizavimo neturi poreikio, jog darbuotojas dirbtų pilną darbo dieną, kadangi darbo krūvis yra mažesnis, nei jis galėtų reikalauti darbuotojo dirbti visą darbo dieną.⁸⁹ Darbo kodekso 40 str. 1 d. yra pateikiama ne viso darbo laiko sąvoka. Ne visas darbo laikas – tai šalių nustatyta vidutinė darbo laiko trukmė per atitinkamą laikotarpį, tokį, kaip: diena, savaitė, mėnuo ar apskaitinis laikotarpis. Ir šis laikotarpis yra trumpesnis nei darbo laiko norma, pagal kurią darbuotojas paprastai dirba, priklausomai nuo jo darbo veiklos nesant susitarimui dėl ne viso darbo laiko.⁹⁰ Jei darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, tai šis darbo laikas turi būti trumpesnis už normalią darbo laiko trukmę. Pavyzdžiui, darbo laiko trukmė gali būti nuo vienos valandos iki trisdešimt devynių valandų per savaitę. Darbuotojas ir darbdavys gali susitarti įrašydami įvairias sąlygas darbo sutartyje, tokias, kaip: darbuotojas turi dirbti dvidešimt valandų per savaitę ir jas gali pasiskirstyti pagal savo patogumą (pavyzdžiui: vieną dieną dirbti aštuonias valandas, sekančią dieną keturias valandas ir pan.) ar darbdavys paskirstytų dvidešimt valandų per savaitę savo nuožiūra (pavyzdžiui: dirbti keturias dienas po penkias darbo valandas) ir pan. Įstatymų leidėjas nenustato minimaliosios darbo laiko trukmės, dėl to galima teigti, kad susitariant dėl ne viso darbo laiko yra galimybė sudaryti bet kuriam ankščiau nurodytam terminui. Šalims yra paskirta galimybė pačioms įtvirtinti darbo sutartimi darbo laiką ir paskirstyti jį taip, kaip abi šalys nori ar kaip darbuotojas pageidauja. Vadinas, ne visą darbo laiko laikotarpį galima pasiskirstyti pagal savo patogumą, kadangi

⁸⁹ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p. 81.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

nėra nustatytų minimaliųjų šio darbo laiko reikalavimų.

Kaip ir buvo minėta anksčiau, susitarimas dėl ne viso darbo laiko gali būti sudaromas tiek darbo sutarties sudarymo, tiek jos vykdymo metu. Remiantis Darbo kodekso 40 str. 3 d. teigtina, kad darbuotojas, sulygęs dirbti ne visą darbo laiką, jei nėra susitarta kitaip, turi teisę pakeisti galiojančią darbo sutartį ir dirbti pagal kitokią darbo laiko normą. Vadinasi, darbuotojas pateikia prašymą darbdaviui, o darbdavio pareiga yra atsižvelgti į tokį darbuotojo prašymą ir motyvuotai pranešti jam savo sprendimą per dešimt darbo dienų.⁹¹ Vadinasi, darbdavys privalo pranešti darbuotojui motyvuotą sprendimą, šis sprendimas negali būti nemotyvuotas. Tuo atveju, kai darbdavį tenkina darbuotojo prašymas ir šis motyvuotai sutinka, šalys pakeičia esamą darbo sutartį sudarydami naują dėl ne viso darbo laiko. Jeigu darbdavys netenkina darbuotojo prašymo dirbti ne visą darbo laiką, darbuotojas gali pakartotinai kreiptis į darbdavį su tuo pačiu prašymu, bet tik išdirbęs visą darbo laiko normos laikotarpį. Paprastai yra išskiriami keli atvejai, kai ne viso darbo laiko sąlyga yra galima sudarant ar pakeičiant darbo sutartį: abiejų šalių susitarimu (kai abi šalys išreiškia poreikį ne viso darbo laiko trukmei), darbuotojo prašymu be svarbios priežasties ir darbuotojo prašymu dėl svarbios priežasties. Darbo kodekso 40 str. 5 d. yra numatytos šios svarbios priežastys: jei yra darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nustatančias darbuotojo sveikatos būklės nepakankamumą dirbti normalią darbo laiko trukmę. Taip pat kai darbuotojas yra neįgalus ar turi įsipareigojimą slaugyti šeimos narį, darbuotoja yra nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti. Taip pat svarbia priežastimi yra laikoma, kai darbuotojai augina vaiką iki trijų metų, kai augina vienas iš tėvų vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.⁹² Vadinasi, sudarant darbo sutartį dėl ne viso darbo laiko, viskas priklauso nuo darbuotojo ir darbdavio susitarimo. Jei darbdavį tenkina darbuotojo pateikti reikalavimai ar darbuotoją darbdavio, yra sudaroma darbo sutartis. Tačiau atsižvelgiant į anksčiau minėtas svarbias priežastis, darbdavys negali atsisakyti neskirti ne viso darbo laiko nurodytų asmenų kategorijai. Manoma, kad tokia suteikiama galimybė ir išskirta asmenų kategorija yra labai reikšminga, kadangi nepriklausomai nuo kitų įsipareigojimų, kuriuos asmuo turi, jis nori ir jam reikia dirbti.

Nors ir ne viso darbo laiko sąlyga yra laikoma papildoma darbo sutarties sąlyga, kurios tikslu darbdavys ir darbuotojas gali susitarti, tačiau yra tam tikrų atvejų, dėl kurių darbdavys turi tenkinti darbuotojo prašymą dėl ne viso darbo laiko. Darbdavys turi tenkinti darbuotojo prašymą, jei: darbuotojas yra išdirbęs ne trumpiau kaip trejus metus pas tą darbdavį,

⁹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁹² *Ibid.*

darbuotojo prašymas pateiktas ne vėliau kaip trisdešimt dienų iki sąlygos patenkinimo, darbuotojas prašo taikyti jam trumpesnę darbo laiko normą (sutrumpinti iki keturių valandų per dieną ar iki trijų dienų per savaitę) taip pat jei ne visas darbo laikas bus dirbamas terminuotai – ne ilgiau nei vienerius metus. Taip pat ir šie atvejai, kurie buvo nurodyti ankščiau išskiriant svarbias priežastis. Minėtieji asmenys gali grįžti dirbti pagal normalią darbo laiko trukmę arba sutrumpintą darbo laiko trukmę tik raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites. Galima raštu neįspėti darbdavio tik tuo atveju, jei buvo susitarta kitaip ir darbdavys neprieštaruoja nesilaikyti dviejų savaičių termino.⁹³ Vadinasi, vienas iš pagrindinių įstatymo leidėjo tikslų yra suteikti darbuotojams galimybę derinti darbą su asmeniniais poreikiais tenkinančia veikla bei šeiminiu gyvenimu. Be to, išnykus šioms aplinkybėms, dėl kurių buvo susitarta dėl ne viso darbo laiko, darbuotojas gali sugrįžti dirbti prieš tai dirbusiomis darbo sąlygomis (sutartis gali būti pasirašoma terminuota ir neterminuota), nepatiriant diskriminacijos ar kitokių suvaržymų.

Pažymėtina, kad darbdavys negali savavališkai darbuotojų prašymu priimti ir tenkinti remdamasis subjektyvia nuomone. Tačiau tai skatina ir darbuotojus inicijuoti darbo ginčus dėl savo teisės dirbti pagal ne viso darbo laiko sąlygas. Pavyzdžiui, darbuotojas dėl objektyvių priežasčių nori pakeisti normalią darbo laiko sutartį į ne viso darbo laiko sutartį, tačiau darbdavys tiki, kad darbuotojas nevisiškai tinkamai vykdo savo darbo pareigas (pavyzdžiui, kartais imituoja darbą) dirbant visą darbo dieną, tai šis nevykdys tinkamai pareigų dirbant trumpesnę darbo laiką. Jeigu darbuotojas gautų tokį darbdavio prašymo sprendimo priežastį, šis gali pasijusti diskriminuojamas ir gali inicijuoti darbo ginčą dėl teisės dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis.

Taip pat ne visą darbo laiką reglamentuoja ir Europos Tarybos Direktyva 97/81/EB⁹⁴ (toliau – „Direktyva 97/81/EB“). Vienas iš pagrindinių Direktyvos 97/81/EB tikslų yra suteikti ne viso darbo laiko galimybę darbuotojams bei uždrausti ne visu darbo laiku dirbančių darbuotojų diskriminavimą palyginant su tais darbuotojais, kurie dirba pagal normalią ar sutrumpintą darbo laiko trukmę.⁹⁵ Paprastai ne viso darbo laiko lyginimas su normaliuoju ar sutrumpintu darbo laiku turi būti objektyvus. ESTT išreiškė savo poziciją byloje „*Wippel*“, nuroydamas, kad tokiomis aplinkybėmis, kai dviejų kategorijų darbuotojai nėra panašūs ir ne visos darbo dienos darbo sutartis dėl darbo pagal poreikius, kuri nenustato nei savaitės darbo laiko trukmės, nei darbo laiko organizavimo, nėra laikoma

⁹³ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p. 82-83.

⁹⁴ 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Sąjungos Tarybos Direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną. *OJ 1997 L 14*, p. 267–272.

⁹⁵ *Ibid.*

netiesioginės diskriminacijos priemone.⁹⁶ Vadinasi, kai yra tam tikras objektyvusis darbo pobūdžio palyginimas, nėra laikoma diskriminacija darbuotojų atžvilgiu. Tai yra darbų palyginimas mokėjimo už atliktą darbą atžvilgiu ir pačio dirbamo darbo krūvis bei sąlygos.

Taigi, vadovaujantis anksčiau pateikta analize, teigtina, kad ne visas darbo laikas – tai šalių nustatyta vidutinė darbo laiko trukmė per atitinkamą laikotarpį, tokį, kaip: diena, savaitė, mėnuo ar apskaitinis laikotarpis. Ne viso darbo laiko santykiai susikuria dažniausiai darbuotojo iniciatyva, jam pateikiant raštišką prašymą darbdaviui terminuotam arba neterminuotam laikotarpiui. Taip pat darbuotojas, dirbdamas ne viso darbo laiko trukme, darbo laiko trukmę gali paskirstyti pats, savo nuožiūra.

⁹⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 12 d. sprendimas *Wippel prieš Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* nr. C-313/02.

3. Darbo laiko režimas ir jo probleminiai aspektai

3.1. Darbo laiko režimo samprata

Darbo laiko režimo reguliavimas yra labai svarbus, norint reguliuoti darbo laiką. Esant darbo laikui yra labai svarbu kontroliuoti darbuotojų darbo trukmę ir poilsio trukmę per tam tikrą kalendorinį laikotarpį. Paprastai darbo laiko režimas yra nustatomas tam, kad būtų reguliuojamas tiek darbo laikas, tiek poilsio laikas ir šie būtų paskirstyti darbuotojui, jog šis žinotų savo darbo ar pamainos tvarkaraštį bei poilsio laiko trukmę.

Darbo kodekso 113 str. 1 d. darbo laiko režimas yra aiškinamas kaip darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną arba pamainą, savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. kaip darbo laiko normos paskirstymą per darbo dieną arba pamainą, savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Įstatymų leidėjas darbo laiko režimą aiškina remdamasis ir anksčiau komentuojamą Darbo kodekso normą 112 str. 1 d., kurioje yra apibrėžiama darbo laiko norma.⁹⁷ Paprastai ši darbo laiko norma nustato kiek valandų darbuotojas turi dirbti per apskaitinį laikotarpį, o darbo laiko režimas reguliuoja tų valandų paskirstymą per darbo dieną ar pamainą, savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį. Darbdavys gali nustatyti visiems darbuotojams vienodą darbo laiko režimą arba atvirkščiai, kiekvienam darbuotojui toje įmonėje ar įstaigoje paskirti skirtingą darbo laiko režimą. Taip pat darbo laiko režimas gali būti paskirtas ir skirtingas atskiriems darbovietės padaliniams. Darbo laiko paskirstymas turi užtikrinti darbuotojų teisę į poilsį ir jo pakankamumą.

Darbo laiko režimas paprastai nustato darbo laiko maksimumą ir poilsio laiko minimumą. Vadinas, darbuotojas turi teisę pasinaudoti minimaliu poilsio laikotarpiu, o darbdavys turi užtikrinti darbuotojų sveikatos apsaugą bei saugą darbo vietoje. Kaip ir buvo minėta anksčiau, darbdavio pareiga yra pasirūpinti darbuotojų poilsio laikotarpiu, kad šis turi tokį turėti, o ne bandyti įtikinti darbuotoją, kad šiam poilsio laikas yra nereikalingas ir šiam pavestas užduotis gali atlikti poilsio metu. Tačiau nors ir darbdavys negali bandyti versti darbuotoją atsisakyti poilsio laiko, bet labai retai būna situacijos, kai darbdavys verčia darbuotoją pasinaudoti poilsiu. Tačiau generalinė advokatė J. Kokott, pateikdama savo išvadą ESTT byloje „*Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great and Northern Ireland*“⁹⁸ pateikė priešingą vertinimą. Nurodoma, kad darbdavys negali būti pasyvus suteikdamas poilsio laiką darbuotojams. Tačiau ji nurodo, kad tik tiems

⁹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

⁹⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. spalio 20 d. sprendimas *Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great and Northern Ireland* nr. C-6/04.

darbuotojams, kurie reikalauja poilsio laiko.⁹⁹ Reikalauti poilsio laiko yra darbuotojo teisė, kadangi, kaip ir buvo minėta ankščiau, darbuotojo darbo kokybė ir našumas sumažėja, nes šis yra pavargęs. O ir kiekvienas darbuotojas nori tenkinti savo asmeninius poreikius. J. Kokott taip pat aiškina, kad yra rizika apsunkinti darbuotojo saugią darbo aplinką, sveikatos apsaugą, jei darbuotojas reikalauja, jog šiam būtų suteiktas poilsio laikotarpis. Be to, tai padidina riziką būti nemėgstamu darbovietėje.¹⁰⁰ Toks advokatės teiginys nurodo, kad darbuotojas gali būti diskriminuojamas dėl savo teisės reikalavimo į poilsio laiką. Reikalauti poilsio laiko nuo darbo laiko yra darbuotojo teisė. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į poilsio laiką. Darbo kodekso 122 str. 2 d. yra įtvirtinti minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, kuriais yra nurodoma, kad darbuotojui turi būti suteikiamos tam tikros pertraukos pagal jo poreikį.¹⁰¹ Vadinasi, negali būti vykdoma diskriminacija dėl darbuotojo poilsio laiko pasirinkimo. Be to, darbdavys turi aktyviai rūpintis darbuotojo poilsio laiku ir suteikti jam malonią darbo atmosferą, kad šis jaustųsi komfortabiliai atlikti jam pavestas darbdavio užduotis. Darbdavio pareiga yra laikytis minimaliųjų poilsio reikalavimų ir suteikti darbuotojui tai, ko jis reikalauja ir kas neprieštarautų įstatymams. Tačiau darbuotojas negali būti spaudžiamas dėl poilsio laikotarpių pasinaudojimo. Kiekvienas darbuotojas turi teisę pasinaudoti šiuo laikotarpiu arba ne, bet kaip ir buvo minėta ankščiau, darbdavio pareiga yra užtikrinti darbuotojo poilsį ir jį skatinti nesuteikiant spaudimo pasinaudoti šia savo teise.

Atskleidžiant darbo laiko režimo sampratą, taip pat yra svarbu paminėti ir darbo laiko režimo elementus. Šie elementai yra keturi:

- 1) darbo savaitės rūšis;
- 2) darbo dienos trukmė;
- 3) pamaininis darbo pobūdis ir darbo pamainos trukmė;
- 4) darbo metu suteikiamos pertraukos.¹⁰²

Pirmu išskirtu elementu pažymėtina, kad tai yra darbo dienų skaičius per savaitę. T. y. atitinkamas kalendorinių dienų skaičius. Šis skaičius gali būti penkios ar šešios darbo dienos, gali būti jų ir mažiau, tačiau priklauso nuo susitarimo dėl ne viso darbo laiko. Kadangi tai yra darbo dienų skaičius, atitinkamai yra išskiriamos ir poilsio dienų skaičius. Šis skaičius gali būti viena ar dvi poilsio dienos, gali būti jų ir daugiau, bet priklauso nuo

⁹⁹ Generalinės advokatės Kokott išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. kovo 9 d. byloje *Europos Bendrijų Komisija v. Jungtinę Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystę*, Nr. C-484/04. [interaktyvus]. [žiūrėta kovo 14 d.] Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=70418&doclang=LT>>.

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

¹⁰² NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 277.

darbo pobūdžio: ar darbuotojas dirba pagal sutrumpintą darbo laiką, ar pagal ne visą darbo laiką. Antru elementu svarbu paminėti darbo dienos trukmės sąvoką. Darbo dienos trukmė – tai darbo laiko norma, tam tikras laikotarpis, išreikštas valandomis ir minutėmis, kurių metu darbuotojas turi atlikti savo darbo funkciją. Ji priklauso nuo ankščiau minėtų ir taikomų darbo laiko normų, tokių, kaip normali darbo laiko trukmė, sutrumpinta darbo laiko trukmė ar ne visas darbo laikas. Trečiu elementu, išskiriant tokį darbo pobūdį, svarbu paminėti ir pamainos trukmę, jų pradžią bei pabaigą. Darbo diena (darbo dienos trukmė) terminas labai susijęs ir su darbo pamainos sąvoka. Darbo pamaina – tai tam tikra darbo laiko trukmė, kuri nustatyta konkrečiai dienai ir yra pasirinktas pamaininis darbo režimas. Tai gali būti ir vienos ar dviejų ir daugiau pamainų trukmė, jų skaičius per savaitę ar mėnesį. Ketvirtu elementu pabrėžtina, kad šios suteikiamos pertraukos įeina į darbo laiką. Tokios pertraukos gali būti kaip trumpas poilsis nuo darbo krūvio ar pertrauka pavalgyti. Šiuo elementu yra nustatoma pertraukų pradžia bei pabaiga.

Tačiau anot T. Davulio, darbo dienos pradžia, pabaiga ir pietų pertraukos laikas taip pat yra darbo laiko režimo elementai.¹⁰³ Remiantis Vyriausybės nutarimu patvirtintu aprašu¹⁰⁴ T. Davulis pabrėžia, kad valstybės tarnautojai bei valstybės ir savivaldybių įstaigų, vykdančių viešąjį administravimą, darbuotojai darbą pradeda nuo septintos valandos iki devintos valandos ir baigia nuo keturiolikos valandų keturiasdešimt penkių minučių iki aštuonioliktos valandos. Įmonių, įstaigų ir organizacijų tarnautojai darbą pradeda nuo šeštos iki vienuoliktos valandos ir baigia nuo penkioliktos iki dvidešimtos valandos.¹⁰⁵ Vadinas, ankščiau nurodyta T. Davulio darbo laiko pradžia ir pabaiga bei pietų pertraukos laikas yra darbo laiko režimo elementai. Taigi, ankščiau išvardinti darbo laiko režimo elementai yra darbo laiko režimo sudėtinė dalis, t.y. iš ko susideda darbo laiko režimas.

Svarbu pažymėti, kad darbo laiko režimas gali būti nustatomas darbo teisės normos, pavyzdžiui, kolektyvine sutartimi.¹⁰⁶ Paprastai darbdavys ir įmonės darbuotojų kolektyvas, pasirašant kolektyvinę sutartį, įtvirtina darbo laiko režimo rūšį (šios bus aptartos eigoje), pagal kurią darbuotojas ketina vykdyti savo darbo funkciją. Taip pat gali būti nustatomas ir Vyriausybės. Štai Vyriausybės nutarimu patvirtintame apraše¹⁰⁷ yra įtvirtinta, kad įmonėse, įstaigose bei organizacijose yra nustatoma keturiasdešimt valandų trukmės penkių darbo dienų savaitė su dvejomis poilsio dienomis ir kasdienė darbo laiko trukmė nuo pirmadienio

¹⁰³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 358.

¹⁰⁴ Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 496. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 10853.

¹⁰⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 358.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 357.

¹⁰⁷ Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 496. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 10853.

iki ketvirtadienio yra aštuonios valandos ir penkiolika minučių, o penktadienį septynios valandos. Tokia darbo valandų trukmė yra skiriama dirbantiems normalia darbo laiko trukme. Toks darbo laiko trukmės paskirstymas per kalendorinę savaitę yra tai, ką reguliuoja darbo laiko režimas. Taip pat šiame apraše yra įtvirtinta, kad konkretų darbo laiko ir poilsio laiko pradžią bei pabaigą reguliuoja įmonės, įstaigos ir organizacijos darbdavys, sudarant darbo sutartį su darbuotoju.¹⁰⁸ Tačiau darbo laiko režimo negalima painioti su ankščiau nurodytų organizacijų darbo režimų, kadangi jų darbo režimas gali būti pertraukiamasis ir nepertraukiamasis. Pertraukiamuoju režimu dirbama tuomet, kai yra daromos tam tikros pertraukos. Šios pertraukos yra daromos nedirbant visų savaitės dienų, pavyzdžiui, galima dirbti penkias dienas nepertraukiamai ir dvejoms dienoms būtų sustabdomas darbo funkcijos atlikimas. Nepertraukiamasis režimas gali vykti tuomet, kai yra dirbama visas savaitės dienas nepertraukiamai. Toks darbo režimas paprastai vyksta tose įmonėse, įstaigose ar organizacijose, kuriose darbas turi vykti nuolatos ir nepertraukiamai, darbuotojai keičiasi ir dirba pamainomis, pavyzdžiui, fabrikuose. Tačiau tarp šių darbo laiko režimų galima ir tiesioginė priklausomybė, pavyzdžiui, darbo laiko režimas priklauso nuo įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo dienų skaičiaus per savaitę. Taip pat priklauso ir nuo pamainų skaičiaus per parą.

Darbo laiko režimas gali būti nustatomas ir individualia darbo sutartimi. Galima nustatyti šia sutartimi ir ne visą darbo laiką, susitariant dėl trijų darbo dienų savaitės, kurių metu gali būti dirbama dvi dienas po septynias valandas ir trečiąją – keturias valandas.¹⁰⁹ Vadinasi, individualiaja darbo sutartimi yra galimybė nustatyti tam tikrą darbo laiko režimą pagal poreikį, abiejų šalių susitarimu. Toks darbuotojo pasirinkimas leidžia jam turėti ir poilsio laiką ar atlikti kitus, savo poreikius tenkinančius veiksmus, dėl kurių buvo pasirašyta ši ne viso darbo laiko darbo sutartis. Darbo laiko režimą turi teisę nustatyti darbdavys, pateikdamas savo siūlymą darbuotojui tik tuo atveju, jei nėra sulygta darbo sutartimi ar įtvirtinta kita darbo teisės norma. Tai parodo, kad darbdavys turi teisę į darbo laiko režimo nustatymą darbuotojui ar darbuotojų grupei. Pažymėtina ir tai, kad darbdavys darbo laiko režimą reglamentuoja ir atitinkamos šalies teisės aktais, tokiais kaip, įsakymais dėl darbo laiko organizavimo ar darbo tvarkos taisyklėmis. Pabrėžtina, kad norint darbuotojams ar jų grupei pakeisti darbo laiko režimą į kitą režimą yra reikalingas darbuotojo sutikimas. Štai Darbo kodekso 45 str. 1 d. nurodo, kad pakeičiant darbo laiko režimo rūšį galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu.¹¹⁰ Vadinasi, darbdavys negali savavališkai pakeisti darbo

¹⁰⁸ Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 496. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 10853.

¹⁰⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p.367.

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

laiko režimą į kitą, prieš tai neįspėjęs darbuotojo. Tokia įstatymo leidėjo norma gina darbuotojo interesus, nes darbdavys gali norėti pakeisti darbo laiko režimą, tačiau darbuotojas turi teisę atsisakyti šių pakeitimų, išreikšdamas savo valią raštu.

Darbo laiko režimas taip pat gali būti suprantamas kaip darbo dienos, savaitės ar mėnesio ar kito apskaitinio laikotarpio valandų reguliavimas. Tai iš esmės neprieštarauja Darbo kodekso įtvirtintai ir anksčiau nurodytai režimo sąvokai. Darbo laiko režimo teisėtai nustatytos normos taip pat veikia kartu ir su savanoriškomis ir įprastomis normomis, įskaitant ir tas, kurios kyla iš kolektyvinių derybų. S. Milner taip pat išskiria darbo laiko režimo reglamentavimą. Ji išskiria tris bendruosius reglamentavimo tipus: vienas iš jų – valstybės leidžiamieji aktai. Anot jos, jų įstatymų nustatymas ir valstybės intervencija yra labai svarbūs. Antrą tipą ji išskiria kaip derybomis reglamentuojami susitarimai, kuriuose vyrauja kolektyviniai susitarimai pramonės lygmeniu. Tai kaip išskirtasis anksčiau nurodytas reglamentavimo aktas – kolektyvinė sutartis. Trečią tipą S. Milner išskyrė kaip rinka grindžiamą reguliavimą. Šiuo reguliavimu darbo sutarčių šalys gali pačios susitarti dėl darbo laiko režimo, užtvirtindamos darbo sutartimi.¹¹¹ Jos išskirtieji darbo laiko režimo reglamentavimo būdai beveik identiški anksčiau minėtiems ir išskirtiems pagal Darbo kodeksą nustatymo aktams. Be to, darbo laiko režimas yra pagrindinis darbo laiko praktikos poveikis. Šie režimai veikia tam, kad apribotų arba pailgintų darbo valandų skirtumą darbuotojams, kurie dirba pagal normalią darbo laiko trukmę. Taip pat yra savotiškas darbuotojo skatinimas dirbti pagal normalią darbo laiko trukmę, atsižvelgiant į tam tikras asmens sąlygas ir lūkesčius. Toks darbo laiko režimo reglamentavimas savotiškai skatina darbuotojus pasirinkti jam tinkamą darbo laiko režimo pobūdį, darbuotojas jaučia turintis teisę į pasirinkimą, tačiau kiekvienas darbdavys nori, kad darbuotojas dirbtų ilgiau ir atliktų kuo daugiau ir produktyviau darbuotojui pavestas užduotis.

Taigi vadovaujantis tuo kas išdėstyta, galima teigti, kad darbo laiko režimas – tai tam tikras darbo laiko normos paskirstymas per tam tikrą laikotarpį. Pažymėtina, jog darbo laiko režimas yra susijęs su darbo laiku ir darbo laiko trukme. Jis reguliuoja valandų paskirstymą per atitinkamą laikotarpį, pavyzdžiui, savaitės.

¹¹¹ MILNER, S. *Comparative Employment Relations: France, Germany and Britain*. Vancouver, Toronto: University of British Columbia Press, 2015. p. 176.

3.2. Darbo laiko režimo rūšys ir jų ypatumai

Kaip ir buvo užsiminta anksčiau, kiekvienas darbuotojas turi teisę pasirinkti sau tinkamą darbo laiko režimą. Toks tvirtinimas yra ir Darbo kodekso 94 str. 1 d., kurioje nurodyta, kad kiekvienas darbuotojas gali pasirinkti savo darbo laiką. Tokio susitarimo metu turi būti ir kito darbuotojo sutikimas.¹¹² Tai nurodo, kad darbo laiko režimo pasirinkimas yra labai svarbi organizavimo užduotis dirbant bet kurioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.

Pagal Darbo kodeksą galima išskirti penkias režimo rūšis:

- 1) Nekintantis darbo laiko režimas;
- 2) Suminė darbo laiko apskaita;
- 3) Lankstus darbo grafikas;
- 4) Suskaidyta darbo diena;
- 5) Individualus darbo laikas.¹¹³

Pirmąja darbo laiko režimo rūšimi svarbu paminėti, kad Darbo kodekso 113 str. 2 d. 1 p. yra išskirta ši režimo rūšis ir pažymima, kad tai yra nekintanti darbo dienos arba pamainos trukmė bei darbo dienų skaičius per savaitę.¹¹⁴ Tai yra viena iš paprasčiausių darbo laiko režimo rūšių, kai darbuotojo darbo valandų skaičius per darbo dieną ir darbo dienų skaičius per savaitę nekinta. Dirbant šia režimo rūšimi yra nustatoma normali darbo laiko trukmė. Šiuo režimu dirbantis asmuo paprastai dirba nuo aštuntos valandos iki septynioliktos valandos kiekvieną dieną, nuo pirmadienio iki penktadienio, o šeštadienis ir sekmadienis šiam darbuotojui yra laisvos nuo darbo dienos. Dirbant šiuo režimu darbdavys neprivalo vesti darbuotojų bei darbo laiko apskaitos. Darbuotojai patys atlieka tam tikras užduotis, pavestas darbdavio anksčiau nurodytomis valandomis ir patys pildo darbo laiko apskaitos žiniaraštį. Tokiu atveju yra palengvinama ir administracinė našta, darbdaviui yra lengviau reguliuoti darbuotojų darbą. Kai darbuotojui yra nustatytas nekintantis darbo laiko režimas, paprastai viršvalandžiais laikytinas tas laikas, kai darbuotojas viršija jam nustatytą darbo dienos ar pamainos trukmę. Ši trukmė gali būti viršijama darbdavio nurodymu, iki, pavyzdžiui aštuonioliktos valandos, kai darbuotojas turėjo dirbti iki septynioliktos valandos. Net jei ir darbdavys nurodytų dirbti ilgesnį laikotarpį, taikant viršvalandžius, darbuotojas turi raštiškai sutikti dėl viršvalandžių.

¹¹² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ *Ibid.*

Antroji darbo laiko režimo rūšis yra išskiriama Darbo kodekso 113 str. 2 d. 2 p. Šia norma įtvirtinama, kad yra taikoma suminė darbo laiko apskaita, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį.¹¹⁵ Vilniaus apygardos administracinis teismas sprendime aiškino suminės darbo laiko apskaitos sampratą.¹¹⁶ Teisėjų kolegija sprendime išaiškino, kad tai - kalendorinėje savaitėje (kuri prasideda pirmadienį ir baigiasi sekmadienį) darbuotojo faktiškai dirbto laiko trukmės nustatymas ir fiksavimas. Pabrėžtina, kad suminė darbo laiko apskaita gali būti padienė, savaitinė ir suminė. Padienė darbo laiko apskaita yra taikoma esant penkių ar šešių darbo dienų savaitei, per kurią darbuotojas dirba tą patį valandų skaičių kiekvieną darbo dieną ir dienos arba pamainos darbo laiko norma įgyvendinama kiekvieną darbo dieną. Savaitinės darbo laiko apskaitos atveju į apskaitą yra įtraukiamas darbuotojo dirbtas laikas kiekvieną kalendorinę savaitę. Suminė darbo laiko apskaita taikoma tais atvejais, kai yra normuojama darbo savaitė. Tačiau darbo pamainų grafikuose gali būti nustatyta kiekvienos dienos arba pamainos darbo laiko trukmė atskiromis savaitės dienomis ir ji gali būti skirtinga. Poilsio dienos taip pat yra suteikiamos pagal darbo arba pamainų grafikus. Vilniaus apygardos administracinis teismas taip pat aiškina, kad suminė darbo laiko apskaita yra taikoma tuomet, kai dėl darbo ar gamybos specifikos negalima laikytis darbuotojui nustatytos darbo dienos ar darbo savaitės trukmės, ir darbo laikas apskaitomas per ilgesnį negu viena savaitė apskaitinį laikotarpį. Gali būti ir vienas mėnuo, keletas mėnesių ar ilgesnis terminas.¹¹⁷ Vadinas, yra trys suminės darbo laiko apskaitos rūšys, kurias gali darbdavys naudoti ir darbuotojas dirbti pagal jas, pasirašant darbo sutartį.

Darbo kodekso 115 str. 1 d. nurodo, kad suminė darbo laiko apskaita yra įvedama esant būtinumui įvykdžius konsultavimo ir informavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgus į profesinės sąjungos nuomonę.¹¹⁸ Vadinas, suminės darbo laiko apskaitos įvedimas yra tik būtinas atvejis, kai yra įvykdytos anksčiau nurodytos procedūros. Jei yra nustatyta suminė darbo laiko apskaita, dirbama darbo arba pamainų grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Darbo kodekso 115 str. 3 d. nurodo, kad maksimalusis darbo laikas, dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, negali būti ilgesnis kaip penkiasdešimt dvi valandos.¹¹⁹ Jei darbuotojo maksimalusis darbo valandų skaičius be

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

¹¹⁶ Vilniaus apygardos administracinio teismo Administracinių bylų skyriaus teisėjas. 2018 m. sausio 29 d. sprendimas administracinėje byloje *A.J. v. Vadovybės apsaugos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos*, Nr. I-57-815/2018.

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

¹¹⁹ *Ibid.*

viršvalandžių gali būti keturiasdešimt valandų, tai jis neviršija leidžiamą maksimalųjį darbo laiko reikalavimą. Šis darbo laiko režimas paprastai yra palankus tuomet, kai darbuotojai tam tikru metu neišdirba jiems nustatytos darbo laiko normos, o tam tikru metu ją viršija.¹²⁰ Taip atsitinka, kai per savaitę yra dirbama trisdešimt trys valandos, o kitą savaitę, pavyzdžiui, keturiasdešimt septynios valandos. Dėl šios priežasties toks svyravimas yra labai svarbus, jog suminės darbo laiko apskaitos įvedimas būtų naudingas finansiškai. Per visą apskaitinį laikotarpį darbo laiko svyravimai turėtų išsilyginti. Pasibaigus apskaitiniam laikotarpiui, darbuotojas turėtų būti išdirbęs tiek valandų, kiek jam yra nustatyta.

Pažymėtina, kad suminė darbo laiko apskaita negali būti įvedama be darbuotojų sutikimo. Jei darbuotojas dirba pagal kitą darbo laiko režimą, o darbdavys nori įvesti suminę darbo laiko apskaitą, jis turi gauti darbuotojo sutikimą. Štai LAT nutartyje buvo išaiškinta, kad suminė darbo laiko apskaita turi būti įvedama atsižvelgiant į darbuotojų atstovų nuomonę.¹²¹ O tai nurodo, kad darbdavys negali savavališkai įvesti suminės darbo laiko apskaitos. Taip pat, kaip ir buvo minėta anksčiau, ši apskaita gali būti įvedama tik esant būtinumui. Įvedant suminę darbo laiko apskaitą reikia įrodyti pagal įmonės, įstaigos ir organizacijos veiklą, kad ji yra reikalinga užsiimant savo veikla ir tenkinant darbuotojų reikalavimus.

Dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą, darbo užmokestis gali būti mokamas už faktiškai dirbtą laiką arba yra mokamas kiekvieną apskaitinio laikotarpio mėnesį pastovus darbo užmokestis, nepriklausomai nuo faktiškai išdirbtos darbo laiko normos. Galutinis atsiskaitymas už darbą per apskaitinį laikotarpį pagal faktinius duomenis atliekamas apmokant už darbą paskutinį apskaitinio laikotarpio mėnesį. Atkreiptinas dėmesys, kad yra atvejų, kai darbuotojas gali išdirbti mažesnę ar didesnę darbo laiko trukmę. Darbo kodekso 115 str. 5 ir 6 d. yra įtvirtinta, kad tais atvejais, kai darbuotojas nuolat arba dažnai neišdirba jam nustatytos normos, darbdavys už neįvykdytą darbo laiko normą turės sumokėti pusę darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio. Tais atvejais, kai darbuotojas nuolat viršija nustatytą darbo laiko normą, šios valandos turi būti apmokėtos kaip už viršvalandinį darbą. Apmokėjimą už viršvalandinį darbą darbuotojo prašymu galima pakeisti kasmetinėmis atostogomis.¹²² Vadinas, darbuotojo išdirbtas laikotarpis arba nepilnai išdirbtas gali būti atlygintas arba jį turi atlyginti darbuotojas darbdaviui abiejų šalių susitarimu. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, jog vis dar pasitaiko atvejų, kai įmonės taiko suminę apskaitą, bet formaliai nėra įsivedusios šios apskaitos. Dėl to itin dažnai kyla ginčai, ar faktinis

¹²⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p.357.

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Visatex“ v. Valstybinė darbo inspekcija Utenos skyrius, Nr. 3K-3-145/2006.

¹²² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

darbas, nukrypstant nuo normalios darbo laiko trukmės (pavyzdžiui: dirbant penkias darbo dienas po aštuonias valandas), nėra viršvalandžiai.

Apskaitinis laikotarpis, taikant suminę darbo laiko apskaitą negali trukti ilgiau, nei trijų mėnesių. Tačiau pasitaiko atvejų, kai tam tikrose pramonės šakose jis gali trukti iki vienerių metų.¹²³ Kiekvienas darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį apskaitinio laikotarpio viduryje pateikdamas prašymą darbdaviui dėl tokio nutraukimo. Kadangi nėra draudžiama apskaitiniui laikotarpiui trukti iki vienerių metų, kartais tai gali kelti tam tikrus iššūkius. Pavyzdžiui, kaip ir buvo minėta anksčiau, jei darbuotojas nusprendžia nutraukti darbo sutartį apskaitinio laikotarpio viduryje, reikia apskaičiuoti, ar darbuotojas išdirbo jam nustatytą darbo laiko normą ir ar nedirbo viršvalandžių. Užfiksavus šiuos duomenis, reikia kompensuoti papildomai sumokant už neišdirbtą laiką ar viršvalandžius. Dėl to ši problema ypač aktuali, kai apskaitinis laikotarpis ypač ilgas – vieneri metai. Dėl šios priežasties nėra patariama leisti apskaitiniui laikotarpiui trukti ilgiau nei trejiems mėnesiams, o jei ir trunka, nenutraukti darbo sutarties apskaitinio laikotarpio viduryje.

Darbo kodekso 115 str. 4 d. nurodo, kad darbdavys privalo sudaryti darbo arba pamainų grafikus taip, jog kiek įmanoma tolygiau paskirstytų darbuotojo darbo laiką per apskaitinį laikotarpį.¹²⁴ Vadinasi, kiekvienas darbdavys, sudarinėdamas tokias darbo sutartis su darbuotojais turi atsižvelgti į darbuotojo interesus ir sudaryti tvarkaraščius taip, kaip darbuotojui yra patogiu. Tačiau atsižvelgiant į tai, jog kiekvienas darbdavys siekia, kad suminė darbo laiko apskaita būtų finansiškai naudinga, jam reikia sudaryti ir vykdyti darbo grafikus tokiu būdu, kad apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas būtų išdirbęs visą jam nustatytą darbo laiko režimą. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog pasitaiko atvejų, kai darbuotojai serga ar dėl tam tikrų priežasčių negali atvykti į darbą ir juos reikia pakeisti kitais, koreguojant kitų darbuotojų grafikus, tai atlikti gali būti sudėtinga. Dėl šios priežasties nėra patartina naudoti ar dirbti pagal suminę darbo laiko apskaitą.

Trečiuoju atveju svarbu pažymėti, kad šis režimas yra taikomas, remiantis Darbo kodekso 113 str. 2 d. 3 p., kai darbuotojas privalo būti darbovietėje tam tikromis darbo arba pamainos dienos valandomis, o kitas tos dienos arba pamainos valandas gali dirbti prieš ar po tų fiksuotų valandų.¹²⁵ Šį režimą galima laikyti darbo laiko organizavimo forma, pagal kurią darbuotojas ar jų grupė savarankiškai nusistato darbo dienos pradžią, trukmę bei pabaigą. Tokią darbo laiko organizavimo formą reglamentuoja ir Darbo kodekso 116 str. tvirtindamas, kad darbo dienos arba pamainos pradžią ir (arba) pabaigą nustato pats

¹²³ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p. 303.

¹²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

¹²⁵ *Ibid.*

darbuotojas.¹²⁶ Šią organizavimo formą galima laikyti viena iš patogiausių darbo laiko režimo rūšių, kai darbuotojas gali nusistatyti pats jam tinkamas darbo valandas ir pasiskirstyti jas savaitėje taip, kaip jam yra patogiu, susitariant su darbdaviu. Dirbant pagal šį režimą, darbuotojas gali planuoti savo laiką ir skirti laiką tiek darbui, tiek savo asmeniniams poreikiams tenkinti. Nors ir darbuotojas gali nusistatyti sau dienos pradžią ir jos pabaigą, tačiau darbdavys fiksuoja darbo laiką, kuriomis darbuotojas privalo dirbti darbovietėje.

Svarbu pažymėti, kad lankstus darbo laiko režimas yra sudaromas iš tam tikrų elementų:

- 1) kintamasis darbo laikas darbo dienos pradžioje ir pabaigoje, kurio ribų laikymąsi darbuotojas pats sprendžia darbo dienos ar pamainos pradžią bei pabaigą;
- 2) fiksuotas laikas, pagrindinė darbo dalis visiems darbuotojams privalomas dirbti laikas reikalingas įmonei.

Šie lankstaus darbo laiko režimo elementai padeda tinkamai reguliuoti šį režimą tiek darbdavio, tiek darbuotojo atžvilgiu. Pažymėtina, kad Vyriausybės darbo laiko režimo valstybių ir savivaldybių įmonių, įstaigų ir organizacijų nustatymo apraše yra įtvirtintos lankstaus darbo grafiko nustatymo sąlygos. Šio aprašo 4.2. p. tvirtinama, kad lankstus arba individualus darbo grafikas gali būti nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo, diplomato, valstybės tarnautojo ar vidaus tarnybos sistemos pareigūno prašymą.¹²⁷ Šis prašymas turi būti pagrįstas ir jei nurodytos priežastys yra objektyvios ir pagrįstos, tuomet yra sudaroma darbo sutartis pagal lankstų darbo laiko režimą. Vadinasi, darbdavys savavališkai negali nustatyti šio darbo laiko režimo be darbuotojo sutikimo. Paprastai darbuotojas teikia prašymą dėl tokios darbo laiko organizavimo formos, kadangi kiekvienas asmuo nori tenkinti savo interesus ir sudaryti darbo sutartis bei dirbti pagal savo patogumą.

Pabrėžtina, kad darbdavys gali kontroliuoti tik dalį darbuotojo dirbamą laiką, taigi, darbdavys prisiima atsakomybę už darbuotoją tik fiksuotų dirbamų darbo valandų metu. Tokiu atveju darbuotojas yra darbdavio dispozicijoje. Kai darbuotojas atlieka darbo funkciją nuotoliniu būdu, jo darbo valandos nėra griežtai reguliuojamos darbdavio, t. y. darbdavys nenustato kuriomis konkrečiai valandomis darbo funkcija privalo vykti. Nesant tokiam reguliavimui darbuotojas gali pasirinkti dirbti bet kuriuo paros metu: dieną arba naktį bei švenčių dienomis. Tuo atveju, jei darbuotojas pasirenka dirbti naktį arba švenčių dienomis nesuderinęs su darbdaviu, šiam kyla prievolė mokėti didesnę darbo užmokestį, nei buvo susitarta. Darbo kodekso 144 str. 2 d. nurodo, kad už darbą švenčių dieną mokamas

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 496. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 10853.

ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Taip pat Darbo kodekso 144 str. 3 d. nurodo, kad už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.¹²⁸ Vadinasi, darbdavys būtų įpareigotas darbuotojui apmokėti didesnę darbo užmokestį. Dėl to gali kilti ginčas, ar darbuotojas padarė pažeidimą dirbdamas tokiu paros metu arba šventinę dieną, nesuderinęs su darbdaviu. Dėl šios priežasties taikant šį režimą yra labai svarbu iš anksto susitarti dėl darbo santykių ir jų tvarkos. Taip pat turėtų būti susitarta ir dėl aiškios darbuotojo darbo atlikimo funkcijos vietovės, turi būti nurodytas konkretus darbovietės adresas.

Paprastai šią darbo laiko organizavimo formą renkami moterys, auginančios vaikus, mažas pajamas gaunantys asmenys, dalis bedarbių bei studijuojantis jaunimas, kadangi yra lengviau derinti asmeninį gyvenimą su darbu. Ši forma turi padėti asmenims įgyvendinti jų teisę į darbą bei didinti jų užimtumo galimybes. Taip pat derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus bei studijų, poilsio ir darbo laiką. Šiai dienai asmeniui yra aktualiausia derinti darbą su šeima arba su studijomis. Kadangi lankstus darbo grafikas leidžia jiems patiems pasiskirstyti darbo valandas savaitės dienoje pagal jų patogumą, pavyzdžiui, darbuotojas turi paskaitų tvarkaraštį ir savaime suprantama, jog jų metų šis negali būti darbo vietoje. Turintis tvarkaraštį jis gali atvykti į darbovietę pasibaigus šioms paskaitoms. Lankstus darbo grafikas taip pat padeda darbdaviams prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių ir geriau derinti darbuotojų ir savo interesus. Nors ir dirbant šia darbo laiko organizavimo forma galima išvelgti teigiamą pusę, tačiau, kaip ir buvo minėta aukščiau, yra ir neigiama pusė, pavyzdžiui, darbuotojo ir darbdavio ne visiškai užtvirtintos darbo funkcijų atlikimo sąlygos.

Ketvirta darbo laiko režimo rūšis yra įtvirtinta Darbo kodekso 113 str. 2 d. 4 p., kuriame nurodyta, kad suskaidytos darbo dienos laiko režimas yra tuomet, kai tą pačią dieną arba pamaina dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė.¹²⁹ Tai yra suskaidyta darbo diena, kai darbo diena dėl ypatingo darbo pobūdžio suskaidoma į kelias dalis išlaikant bendrą darbuotojo darbo dienos normą. Taip pat darbuotojui yra suteikiama ne viena, o kelios pertraukos arba viena pertrauka ilgesnė kaip dvi valandos. Šis darbo dienos režimas Lietuvoje yra naujovė, kadangi anksčiau, prieš naujojo Darbo kodekso įsigaliojimą, darbo įstatymų redakcijos tokio darbo laiko režimo nenustatė. Suskaidytos darbo laiko režimas paprastai yra naudingas, kai yra organizuojamas toks darbas, kai jo funkcijos privalo būti atliekamos su ilgesne pertrauka dienoje, nei įprastai. Šį režimą pasirenkantys asmenys dirba

¹²⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709..

¹²⁹ *Ibid.*

ryte, pavyzdžiui, išvežioja tam tikras prekes į darbuotojui nurodytus padalinius. Taip pat darbo funkcija atliekama ir vakare, kai, pavyzdžiui, darbuotojui reikia surinkti prekių tarą darbo dienos pabaigoje. Žinoma, toks darbo laiko režimo pasirinkimas nebūtinai sietinas su rytu ar vakaru, darbo funkcija gali būti atliekama bet kuriuo paros metu. Kai yra pasirenkama tokia režimo rūšis, darbuotojui yra nustatomas konkretus darbo laikas toje dienoje, t. y. darbo dienos pradžia ir pabaiga, bet, kaip ir buvo minėta ankščiau, yra suteikiama viena arba kelios pertraukos, skirtos pailsėti ir pavalgyti.¹³⁰ Vadinasi, šis darbo laiko režimas sietinas ir su pertraukiamuoju darbu, kuris nevyksta nuolatos. Šis darbas gali vykti ir, pavyzdžiui, nuo aštuntos valandos iki dvyliktos valandos, turėti pertrauką, skirtą pailsėti ir pavalgyti iki šešioliktos valandos, o nuo šio laiko dirbti iki dvidešimt antros valandos. Tokiu būdu nėra pažeidžiama aštuonių darbo valandų per dieną norma. Toks pertraukiamasis darbas vyksta dėl tam tikrų priežasčių, kai darbo specifika reikalauja, jog darbo funkcijos vykdymas būtų atliekamas konkrečiomis valandomis.

Toks darbo laiko režimas paprastai yra taikomas tiems asmenims, kurie dirba pagal, pavyzdžiui, žvejybos laivuose. Vyriausybė nutarimu įtvirtina darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašą, kurio 55 p. nurodo, kad kai žvejybos laivai yra jūroje, visos kalendorinės dienos, įskaitant tiek poilsio dienas, tiek švenčių dienas, laikomos darbo dienomis. Šiems darbuotojams yra nustatoma aštuonių valandų darbo diena. Laivo tarnybų darbuotojams, esant gamybiniam būtinumui, tokiam, kaip laivo mašinų skyriaus priežiūra ar žvejybos įrenginių priežiūra, nustatomas darbas trejomis pamainomis.¹³¹ Vadinasi, ankščiau nurodytiems darbuotojams yra suteikiama viena arba kelios pertraukos ir šie darbuotojai nepažeidžia aštuonių darbo valandų per dieną normos. Šiems darbuotojams darbo užmokestis už darbą yra apskaičiuojamas, pavyzdžiui, asmuo dirba švenčių dienomis, šios dienos jam yra laikomos kaip darbo dienos. Tai tiems darbuotojams, kurie dirba žvejybos laivuose nėra taikoma Darbo kodekso norma, jog švenčių dienomis darbo užmokestis mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Dėl to yra labai svarbu iš anksto susitarti dėl darbo santykių ir jų tvarkos bei darbo užmokesčio ypatumų.

Pažymėtina, jog taikant suskaidytos darbo dienos laiko režimą, negali būti pažeistos maksimalios darbo laiko ir minimalios poilsio laiko normos. Kasdienio nepertraukiamo poilsio trukmė tarp darbo dienų arba pamainų neturėtų būti trumpesnė nei vienuolika valandų. O darbuotojui, kuris dirba šiuo režimu, turi būti suteikiamas ne mažesnis nei

¹³⁰ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p.297.

¹³¹ Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 birželio 28 d. nutarimu Nr. 534. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 11190.

trisdešimt penkių valandų savaitės nepertraukiamas poilsis.¹³² Vadinasi, turi būti išlaikoma darbo laiko maksimumo ir poilsio laiko minimumo norma.

Penkta išskirta darbo laiko režimo rūšimi svarbu paminėti, jog šis režimas gali būti bendras visiems įmonėms darbuotojams arba atskiroms darbuotojų kategorijoms, struktūriniais ar kitiems padariniais. Tik abiejų šalių susitarimu yra nustatomas individualus darbo laiko režimas, jei darbo sąlygos nėra bloginamos palyginti su ankščiau turėtomis sąlygomis. Taikant šį režimą, darbuotojai turi teisę patys paskirstyti savo darbo laiką, nepažeidžiant maksimaliųjų darbo laiko ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų. Vadinasi, darbuotojui yra suteikta galimybė pačiam pasirinkti darbo pradžios ir pabaigos laiką bei atlikti darbo funkcijas tuo metu, kai to labiausiai reikia. Kaip ir lankstaus darbo grafiko atveju, individualus darbo laiko režimas yra naudingas tuomet, kai darbuotojo darbas yra orientuotas į rezultatą, jam yra nustatomi tam tikri rodikliai. Taip pat, ši darbo laiko režimo rūšis neretai yra taikoma tiems darbuotojams, kurie nori dirbti nuotoliniu būdu arba jie nuolat keliauja, pavyzdžiui, dažnai vyksta į susitikimus su klientais. Be to, šis darbo laiko režimas yra naudingas ir tiems darbuotojams, kurie užima vadovaujančias pareigas arba tais atvejais, kai yra siekiama darbo funkciją organizuoti lanksčiau, prisitaikant prie darbuotojų poreikių.

Jei yra tinkamai suplanuotas darbo laikas, kaip ir lankstaus darbo grafiko atveju, yra galimybė išvengti viršvalandinio darbo. Labai svarbu sudarant darbo sutartį įvertinti, ar darbuotojui reikės atlikti tam tikras užduotis iki darbo valandų ar po darbo valandų. Taip pat ar taikant šį režimą nebus pažeisti maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko reikalavimai. Valstybinė darbo inspekcija išaiškino, jog už darbo organizavimą yra atsakingas darbdavys. Kadangi jis nustato atitinkamo darbuotojo darbo laiko apskaitos tvarką ir jo pareiga yra stebėti, jog darbuotojas, taikant šį režimą, laikytųsi maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Vadinasi, už tam tikrus darbuotojo darbo laiko ir poilsio laiko pažeidimus atsakomybė tektų darbdaviui, o darbuotojui, kuris pažeidė darbo laiko ir poilsio laiko reikalavimus, jam gali būti fiksuojamas darbo pareigų pažeidimas. Darbuotojas, sudarydamas savo darbo tvarkaraštį ir paskirstydamas savo darbo ir poilsio laiką savo nuožiūra, negali pažeisti šių laikų reikalavimų, bet atsakomybė ir kontrolė tenka darbdaviui.¹³³ Atsižvelgiant į šį išaiškinimą, rekomenduojama darbdaviui supažindinti darbuotojus su maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko reikalavimais arba taikyti kitokią sistemą, kuri skatintų darbuotojus nepažeisti šių

¹³² BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p.297.

¹³³ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018. p.297.

reikalavimų. Taip pat patartina sudarant darbo sutartį pagal individualų darbo laiko režimą, privalu susitarti dėl visų darbo organizavimo aspektų bei atsakomybės ribų, tokių, kaip: naktinio darbo, darbo poilsio ir švenčių dienomis, darbo nukrypimo nuo normalaus darbo laiko normos ar pasinaudojimo privalomu poilsio laiku. Susitarus darbo sutartyje dėl įvairių darbo organizavimo aspektų ir atsakomybės ribų, darbuotojas, kuris pažeidė šias normas, atsakytų pats, fiksuojant kaip darbo pareigų pažeidimu.

Apibendrinant, svarbu paminėti, kad visi darbo laiko režimai gali būti taikomi ir tais atvejais, kai darbuotojas dirba ne visą darbo dieną. Taip pat skirtingoms darbuotojų grupėms gali būti taikomi skirtingi darbo laiko režimai atsižvelgiant į jų darbo specifiką.

3.3. Darbo laiko apskaita

Darbo laiko apskaita yra labai susijusi su darbo laiku, jo normavimu ir darbo laiko režimu. Darbo laiko apskaita fiksuoja visus duomenis apie darbuotojų atvykimą į darbą, apie jų išvykimą iš darbo, kokia buvo darbuotojo darbo laiko trukmė bei ar teisingai šis laikosi nustatyto darbo laiko režimo. Tai parodo, kad darbo laiko apskaita fiksuoja visus su darbo trukme ir režimu susijusius duomenis, dėl to ši apskaita yra labai svarbi.

Darbo kodekso 120 str. 1 d. yra įtvirtinta, kad darbdavys turi tvarkyti darbuotojų darbo laiko apskaitą, išskyrus darbuotojų, dirbančių nekintančios darbo dienos arba pamainos trukmės ir nekintančio darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu.¹³⁴ Toks įstatymų leidėjo reglamentuojamas darbuotojo dirbto darbo laiko registravimas parodo, jog darbo apskaita yra reikalinga įgyvendinant saugias darbo sąlygas. Taip pat reikalinga ir sukuriant teisingą darbo laiko režimą, kuris užtikrintų darbuotojui visas darbo sąlygas, kurios išsaugotų darbuotojo sveikatą, darbingumą bei būtų teisingai atlyginta už darbuotojo vykdytas darbo funkcijas pagal darbo sutartį. Į tai įtraukiamas ne tik darbo užmokestis, bet ir, pavyzdžiui, viršvalandžiai. Tinkamai tvarkoma darbo laiko apskaita padeda ne tik darbuotojui būti informuotam apie jo turimus duomenis, bet ir darbdaviui, kadangi vyksta sąžiningas atlygio apmokėjimo apskaičiavimas ir jis žino kada ir kiek šis darbuotojas dirbo.

Tačiau komentuojant anksčiau nurodytą įstatymo leidėjo normą, tuo atveju, kai darbuotojas dirba nekintančiu darbo laiko režimu ir darbuotojo darbo dienos arba pamainos trukmė bei savaitėje skaičiuojamos darbo dienų skaičius nesikeičia, dėl to teigtina, kad darbdaviui toks įsipareigojimas gali būti netaikomas. Bet dirbant tiek nekintančiu darbo laiko režimu, tiek kitais darbo laiko režimais gali būti tam tikrų nukrypimų nuo darbo

¹³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

sutartimi sulygtų sąlygų. Pavyzdžiui, darbas švenčių dienomis, keičiant pamainos grafiką ir vietoj ankščiau nustatytos poilsio dienos darbuotojas turi dirbti, darbas naktį, taip pat ir viršvalandžiai. Šiuos pasikeičiančius faktorius darbdavys privalo registruoti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Šie žiniaraščiai gali būti pildomi tiek elektronine, tiek popierine forma.

Žiniaraščiai privalo būti tvarkomi pagal atitinkamus reikalavimus, tokius, kaip:

- 1) turi būti paskirtas tam tikras asmuo, kuris būtų atsakingas už darbo laiko apskaitą bei žiniaraščio pildymą pagal turimus faktinius duomenis;
- 2) fiksuojami duomenys turi būti įrašomi tvarkingai ir įskaitomai (ypač kai yra pasirenkamas popierinis žiniaraščio pildymo būdas);
- 3) žiniaraščiai privalo būti pildomi reguliariai;
- 4) žiniaraščiuose turi būti fiksuojama tokia informacija apie darbuotoją, kaip jo einamos pareigos arba darbo funkcija, darbuotojo išdirbtos faktinės valandos dienos arba pamainos metu, taip pat ir kalendorinės dienos, kuriomis konkrečiai buvo dirbama;
- 5) žiniaraščio duomenys privalo būti atkuriami bei pateikiami darbuotojui, darbdavio atstovams, institucijoms, kurios kontroliuoja šią įmonę, organizaciją ar įstaigą bei darbo ginčo komisijoms, teismo nurodymu;
- 6) duomenys gali būti saugomi ir pildomi ne tik popieriniu būdu, bet ir elektroniniu.¹³⁵

Pagal ankščiau nurodytus žiniaraščių tvarkymo reikalavimus darytina išvada, kad šiuos žiniaraščius tvarkyti gali tik labai atsakingas asmuo, kadangi šiai dienai gali pasitaikyti įvairių atvejų, tokių, kaip: darbuotojas gali susitarti su kitu darbuotoju, kuriam yra patikėtas darbo laiko apskaitos žiniaraščių tvarkymas, jog šiam darbuotojui įrašytų daugiau išdirbtų valandų, nei jis iš tiesų dirbo. Arba gali fiksuoti darbuotojo turėtas išdirbti valandas, tačiau darbuotojas išeina iš darbo ankščiau, nei jam yra numatyta darbo laiko trukmės pabaiga. Atsakomybę už darbo laiko apskaitos taisyklių nesilaikymą numato Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. Šio kodekso 100 str. nustato administracinę baudą nuo šimto iki vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt eurų, o už pakartotinį administracinį nusižengimą yra užtraukiama bauda nuo vieno tūkstančio keturių šimtų penkiasdešimt iki trijų tūkstančių eurų.¹³⁶

¹³⁵ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p.379.

¹³⁶ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. *Valstybės žinios*, 2015 m. liepos 10 d., nr. 11216.

Taip pat, kaip ir buvo minėta ankščiau, žiniaraščiai turi būti išsaugomi, dėl to darbdaviui kyla pareiga juos išsaugoti. Įdomus pastebėjimas, jog Lietuvos vyriausiasis archyvaras bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodykle įtvirtina net dešimt metų saugojimo terminą.¹³⁷ Manoma, kad tokį ilgą laikotarpį būtų sudėtinga išsaugoti darbo laiko apskaitos žiniaraščius, dėl to tai turi būti atliekama labai atsakingai.

Pabrėžtina, jog nors ir darbdavys neturi pareigos vesti darbo laiko apskaitos darbuotojų, kurie dirba pagal nekintantį darbo laiko režimą, bet pagal kitus darbo režimus ši apskaita privalo būti vedama. Darbo kodekso 120 str. 2 d. yra išvardinti atvejai, kuriuos darbdavys privalo fiksuoti: viršvalandžiai, darbo laikas švenčių dienomis, darbo laikas poilsio dieną, jei jis nenumatytas pagal grafiką, darbas naktį, darbo laikas pagal susitarimą dėl papildomo darbo.¹³⁸ Pagal tokią įstatymų leidėjo įtvirtinamą normą darytina išvada, jog tie darbuotojai, kurie dirba pagal ne viso darbo laiko režimą, darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose nereikia žymėti. Bet tik tuo atveju, jei jų darbo laikas yra pastovus ir jis paprastai nesikeičia. Vadinas, tie darbuotojai, kurie dirba ir normalia darbo laiko trukme, jų darbo laikas taip pat nėra fiksuojamas šiuose apskaitos žiniaraščiuose dėl darbo pastovumo. Taigi, darbdaviai nėra įpareigoti žiniaraščiuose žymėti tuos asmenis, kurie dirba, pavyzdžiui, įmonių biuruose ar administracijoje, kadangi jų darbo valandos yra kasdien pasikartojančios. Jų darbo pradžia ir pabaiga bei darbo laiko režimas yra nustatomas darbo sutartimi.

Pažymėtina, kad darbuotojai turi teisę prašyti darbdavio, jog šis pateiktų darbuotojų darbo laiko apskaitos duomenis bei gauti darbo laiko apskaitos žiniaraščių išrašus. Tokia teisė yra įtvirtinta Darbo kodekso 120 str. 5 d. ir nurodoma, kad darbuotojas turi teisę susipažinti su šiais duomenimis bei neatlygintinai reikalauti ankščiau minėtų išrašų.¹³⁹ Dėl to darbovietėje turi būti nustatytos konkrečios darbo laiko apskaitos taisyklės. Reikia žinoti, ar ši apskaita apskritai yra vedama, ar yra poreikis ją vesti. Paprastai poreikio nėra ankščiau minėtais atvejais, kai darbuotojas dirba nuolat tomis pačiomis valandomis. Taip pat jei apskaita yra vedama, reikia išsiaiškinti jų žymėjimo specifiką. Darbuotojams, kurie dirba pagal suminę darbo laiko apskaitą, toks darbo laiko apskaitos žymėjimas yra privalus, dėl to reikia žinoti ir žymėjimo taisykles. Kitais darbo laiko režimo atvejais nėra privalomas toks apskaitos žymėjimas, todėl yra labai svarbu turėti tokią informaciją. Kadangi jei nėra fiksuojamas to darbuotojo darbo funkcijos apskaitos žiniaraščiuose, tai būtina susitarti dėl tokių sąlygų darbo sutartyje. Yra atvejų, kai darbuotojas pažeidžia savo pareigas,

¹³⁷ Dėl bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo įsakymas, patvirtintas Lietuvos vyriausiojo archyvaro tarnybos 2011 kovo 16 d. įsakymu Nr. V-100. *Valstybės žinios*, 2011, nr. 32-1534.

¹³⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

¹³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709.

pavyzdžiui, neatvyksta laiku į darbovietę arba ją palieka be darbdavio žinios, vėliau tai įrodyti gali būti sudėtinga. Dėl to patartina fiksuoti šio darbuotojo faktiškai išdirbtas valandas, atvykimą ir išvykimą iš darbovietės.

Taigi atsižvelgus į visa tai kas išdėstyta aukščiau, galima teigti, jog darbo laiko apskaita fiksuoja visus duomenis apie darbuotojų darbo ypatumus: atvykimą į darbą, išvykimą iš darbo, darbo laiko trukmę, viršvalandžiai. Pažymėtina, kad darbo laiko apskaitos naudojimas paprastai yra reikalingas tiems darbuotojams, kurie dirba pagal suminę darbo laiko apskaitą, kitiems darbo laiko režimams šios apskaitos įvedimas ir naudojimas nėra privalus tam, jog darbdavys galėtų fiksuoti darbuotojų darbo ypatumus.

IŠVADOS

1. Darbo laikas – tai kalendorinis laikas, kurio metu darbuotojas turi vykdyti darbdavio pavestą darbo funkciją, laikydamasis darbo arba kolektyvinės sutarties sąlygų, darbo grafiko ir darbovietės vidaus taisyklių bei kiti įstatyme prilyginti darbo laiko laikotarpiai. Pagrindinis darbo laiko reguliavimo tikslas – įtvirtinti tokią darbo laiko trukmę, jog ji apsaugotų kiekvieno darbuotojo sveikatą ir suteiktų darbuotojui galimybę darbą derinti su laisvalaikiu. Viena iš pagrindinių darbo laiko problemų – netikslus darbo laiko apibrėžimas teisės aktuose bei jis gali būti interpretuojamas, remiantis teisės aktais, skirtingai.
2. Vadovaujantis galiojančiais teisės aktais yra išskiriamos trys pagrindines darbo laiko rūšis: 1) normali darbo laiko trukmė; 2) sutrumpinta darbo laiko trukmė; 3) ne visas darbo laikas. Pagrindinis šių rūšių skirtumas – skiriasi darbo laiko trukmė. Normali darbo laiko trukmė yra keturiasdešimt valandų per savaitę, sutrumpinta darbo laiko trukmė yra trumpesnė nei keturiasdešimt valandų per savaitę – ne ilgesnė nei trisdešimt šešių valandų trukmė per savaitę. Ne viso darbo laiko trukmė gali būti nuo vienos valandos iki trisdešimt devynių valandų per savaitę. Viena iš pagrindinių problemų, dirbant normalia darbo laiko trukme – konvencijos nr. 47 ir Direktyvos 2003/88/EB darbo valandų trukmės savaitėje nesuderinamumas bei darbuotojų faktinis viršvalandžių skaičius gali skirtis nuo fiksuojamų viršvalandžių skaičiaus. Sutrumpintos darbo laiko trukmės atveju – paprastai šalyse darbo sutartyje netvirtina visų su darbo santykiais susijusių sąlygų, dėl šios priežasties gali kilti ginčas tarp šalių dėl darbuotojo funkcijų vykdymo bei papildomo darbo. Ne viso darbo laiko atveju – dėl darbuotojo iškylančių objektyvių priežasčių pakeičiant darbo sutartį į ne visą darbo laiką, galimi sunkumai dėl darbdavio leidimo dirbti pagal šią darbo laiko rūšį.
3. Darbo laiko režimas – tai darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną, pamainą, savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį ir jis negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių, tačiau kolektyvinėje darbo sutartyje galima susitarti dėl ilgesnio termino, bet negali viršyti šimto aštuoniasdešimt valandų per metus. Darbo laiko režimas gali būti nustatomas: kolektyvine sutartimi, Vyriausybės nutarimu bei individualia darbo sutartimi ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Kiekvienas darbuotojas gali prašyti atitinkamo darbo laiko režimo, o darbdavys jį paskirti. Viena iš pagrindinių problemų – režimo paskyrimas ar keitimas, kai darbdavys

keičia darbo laiko režimą, tačiau darbuotojas nesutinka su tokiais pakitimais, o tai gali sukelti ginčą tarp darbo santykių turinčių šalių.

4. Darbo kodeksas nustato penkias darbo laiko režimo rūšys: 1) nekintantis darbo laiko režimas; 2) suminė darbo laiko apskaita; 3) lankstus darbo grafikas; 4) suskaidyta darbo diena; 5) individualus darbo laikas. Viena iš pagrindinių darbo laiko režimo problemų – darbo laiko trukmės paskirstymas darbuotojui dirbant pagal atitinkamą darbo laiko režimą. Pažymėtina, darbo procese gali būti taikomi vienu metu keli darbo laiko režimai, o tai taip pat gali inicijuoti ginčą dėl darbo laiko trukmės paskirstymo.
5. Darbo laiko apskaita – tai yra teisinė organizacinė priemonė kovai su nedeklaruotu darbu. Autorės nuomone, viena iš pagrindinių darbo laiko apskaitos problemų – sudėtinga darbo laiko apskaitos tvarka. Toks sudėtingumas pasireiškia, kai apskaitinis laikotarpis yra itin ilgas, pavyzdžiui, vieneri metai.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai:

ES teisės aktai:

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 „dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Valstybės žinios*, 1935, nr. 27–649;
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 171 „dėl naktinio darbo“. *Valstybės žinios*, 1990, nr. 31–767;
3. 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos 93/104/EB Direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL, 1993, specialusis leidimas, skyrius 05, tomas 002;
4. 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Sąjungos Tarybos 97/81/EB Direktyva dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną. OL, 1997, specialusis leidimas, skyrius 05, tomas 003;
5. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos 2003/88/EB Direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL, 2003, specialusis leidimas, skyrius 05, tomas 004;
6. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001 m. birželio 8 d., nr. 49-1704;
7. 1987 m. liepos 1 d. Suvestinis Europos Aktas. OL 169, p. 1-28. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=LEGISSUM:xy0027>>.

Lietuvos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas. *Valstybės žinios*, 2015 m. liepos 10 d., nr. 11216;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. 2016-23709;
4. Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 10853;
5. Specialių pertraukų trukmės per darbo dieną (pamainą) ir jų nustatymo sąlygų aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496. *Valstybės žinios*, 2017, nr. 10853;

6. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 birželio 28 d. nutarimu Nr. 534. Valstybės žinios, 2017, nr. 11190;
7. Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 534. Valstybės žinios, 2017, nr. 11190;
8. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;
9. Dėl bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo įsakymas, patvirtintas Lietuvos vyriausiojo archyvaro tarnybos 2011 kovo 16 d. įsakymu Nr. V-100. Valstybės žinios, 2011, nr. 32-1534.

Specialioji literatūra:

1. BAGDANSKIS, T., *et al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008;
2. BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito projects, 2018;
3. ČIOČYS, P. A. *Teisės pagrindai: mokomoji knyga, trečiasis leidimas*. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002;
4. DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018;
5. GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66);
6. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Socialinės užimtumo įmonės. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48);
7. NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
8. PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: aktualūs klausimai darbuotojui*. Vilnius: Registrų centras, 2010;
9. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005;
10. MILNER, S. *Comparative Employment Relations: France, Germany and Britain*. Vancouver, Toronto: University of British Columbia Press, 2015;

11. KODZ; J., et al. *Working long hours: a review of the evidence*. London: Crown Copyright, 2003. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/errs16_main.pdf>.

Europos Sąjungos teisminių institucijų praktika

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. spalio 3 d. sprendimas *SIMAP* nr. C-303/98;
2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. sausio 14 d. sprendimas *Jaeger* nr. C-151/02;
3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 12 d. sprendimas *Wippel v. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* nr. C-313/02;
4. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. spalio 20 d. sprendimas *Commision of the European Communities v. United Kingdom of Great and Northern Ireland*. nr. C-6/04;
5. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. sausio 11 d. sprendimas *Vorel* nr. C-437/05;
6. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak* nr. C-266/14;
7. Generalinės advokatės Kokott išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. kovo 9 d. byloje *Europos Bendrijų Komisija v. Jungtinę Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystę*, Nr. C-484/04. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=70418&doclang=LT>>.

Teismų praktika:

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Visatex“ v. Valstybinė darbo inspekcija Utenos skyrius*, Nr. 3K-3-145/2006;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje *J.P. v UAB „PZU Lietuva“*, Nr. 3k-3-328/2011;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje *O.Ž. v. UAB „NEO GROUP“*, Nr. 3K-3-355/2012;

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *A.V. v. UAB „Litgorus“*, Nr. 3K-3-218/2014;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje *V.R. v. VŠĮ Kauno rajono greitosios pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-590-378/2015;
6. Vilniaus miesto apylinkės teismo Administracinių bylų skyriaus teisėja. 2014 m. rugpjūčio 14 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje *VŠĮ „Naujosios Vilnios poliklinika“ v. R.M.*, Nr. II-227-506/2014;
7. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje *„LITCARGUS“ v. A.T.-K.*, Nr. 2A-1718-803/2016;
8. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje *A.D. v. UAB „Rimi Lietuva“*, Nr. E2A-2351-803/2016;
9. Vilniaus apygardos administracinio teismo Administracinių bylų skyriaus teisėjas. 2018 m. sausio 29 d. sprendimas administracinėje byloje *A.J. v. Vadovybės apsaugos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos*, Nr. I-57-815/2018;
10. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *V.S. v. AB „Suskystintos dujos“*, Nr. 2A-122-460/2009;
11. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 spalio 3 d. nutartis civilinėje byloje *G.Z. v. Panevėžio Rožyno pagrindinė mokykla*, Nr. 2A-669-227/2013.

Travaux préparatoires:

1. Europos Parlamento ir Tarybos 2017 m. gruodžio 21 d. Direktyvos pasiūlymas nr. 2017/0355 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN>>;
2. Europos Parlamento faktų apie Europos Sąjungą suvestinės: Pirmosios Sutartys. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/1/pirmosios-sutartys>>;

3. FRANK; L. M., *et al.* *A Statistical Paradigm for Neural Spike Train Decoding Applied to Position Prediction from Ensemble Firing Patterns of Rat Hippocampal Place Cells*. Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, Massachusetts, 2001, nr. 02139. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://pdfs.semanticscholar.org/e932/fb63d0d1584d700baeea56fd581ee2f4e22f.pdf>>.

SANTRAUKA

Šiame magistro darbe yra tiriamas darbo laiko, jo trukmės ir darbo laiko režimo teisinis reguliavimas bei su juo susijusios teorinės ir praktinės problemos darbo teisėje. Vadovaujantis teisės aktais, darbo laikas yra apibrėžiamas kaip kalendorinis laikas, kurio metu darbuotojas vykdo darbo ar kolektyvine sutartimi sulygtas darbo funkcijas. Pažymėtina, kad šiame darbe yra išskirti darbo laiko, jo trukmės ir darbo laiko režimo reguliavimo tikslai. Autorės nuomone, vienas iš pagrindinių tokio teisinio reguliavimo tikslų yra apsaugoti darbuotojų sveikatą ir (arba) gyvybę nustatant (ribojant) darbo laiko trukmę.

Darbe yra išskiriamos trys pagrindinės darbo laiko rūšys ir identifikuojamos su darbo laiko rūšimis susijusios teisinio reguliavimo problemos. Normalia darbo laiko trukme yra apibrėžiamas keturiasdešimt valandų savaitėje darbo trukmės principas, kuris išskirtas TDO įtvirtinta konvencija nr. 47. Pažymėtina, kad yra aptariamas ir Direktyvos 2003/88/EB suderinamumo su TDO konvencija nr. 47 klausimas dėl darbo laiko trukmės savaitėje. Teisės aktais sutrumpinta darbo laiko trukmė yra taikoma atskiroms, socialiai pažeidžiamoms darbuotojų kategorijoms. Taip pat darbuotojams, kurie dirba kenksmingoje jų sveikatai darbo aplinkoje bei kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa.

Pastebėtina, kad praktikoje pasitaiko nemažai atvejų, kai yra nesudaromas susitarimas dėl papildomo darbo, todėl kyla ginčai dėl vykdomos funkcijos, taip pat ir dėl darbo laiko trukmės ir darbo laiko režimo. Taip pat yra nagrinėjama darbo laiko režimo samprata, ji teisės aktuose yra apibrėžiama kaip darbo laiko normos paskirstymas per tam tikrą kalendorinį laikotarpį. Siekiant labiau atskleisti darbo laiko režimo sampratą, yra pateikiamos ir nagrinėjamos darbo laiko režimo rūšys bei jų būdingi požymiai atskiroms jų rūšims, ir su atskiru darbo laiko režimo rūšių taikymu pateikiamos problemos. Taip pat yra aptariami teisinio reguliavimo teoriniai ir praktiniai aspektai, susiję su darbo laiko apskaita. Pažymėtina, kad vienas iš pagrindinių tikslų yra užtikrinti tikslią darbo laiko apskaitą, kovoti su nedeklaruotu darbu ir apskaitoje turi atsispindėti visi duomenys, susiję su darbo laiko trukme bei darbo laiko režimu.

SUMMARY

This master thesis analyses legal regulation and related theoretical and practical problems in labour law of working-time, working-time duration and working-time regimes. In accordance with the law, working time is defined as the calendar time during which the employee performs work functions aligned with the labour or collective agreement. It is noted that the objectives of working-time, working-time duration and working-time regime are distinguished in this work. In the authors opinion, one of the main aims of such legal regulation is to protect the health and (or) life of workers by determining (limiting) the working-time.

This master thesis identifies three main types of working-time and the problems of legal regulation. Normal working-time is defined by the principle of working hours in a week, which is highlighted by ILO Convention No. 47. It is noted that the compatibility of Directive 2003/88/EB with the ILO Convention No. 47 is defined depending on weekly working-time duration. Legislation shortens working hours for individual, vulnerable categories of workers. Also for workers who work in their health at work and whose work is associated with greater mental, emotional stress.

It is noteworthy that in practice there are a number of cases where there is no agreement on additional work, which raises disputes about the function being performed, as well also on working-time and working-time arrangements. The concept of the working-time regime is also under consideration and is defined in the legislation as the allocation of the working time standard over the given calendar period. For better disclose the concept of working-time regime, the types of working-time regime and their specific characteristics for individual species are presented. Also working-time regime problems with the application of the different types are presented too. Theoretical and practical aspects of legal regulation related to working-time accounting are also discussed. It should be noted that one of the main purposes is to ensure accurate time accounting in order to fight undeclared work and to account for all data related to working-time and working-time regime.