

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Godos Borisevičiūtės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Nuotolinio darbo sutarties ypatumai

Vadovė: asist. Ieva Povilaitienė

Recenzentas: asist. Donatas Zdanavičius

Vilnius 2012

TURINYS

IVADAS	2
1. NUOTOLINIO DARBO SAMPRATA	4
1.1. Nuotolinio darbo samprata tarptautiniame kontekste	4
1.2. Nuotolinio darbo (angl. – <i>telework</i>) atskyrimas nuo kitų panašių teisinių santykių	11
1.3. Nuotolinio darbo rūšys	15
1.4. Nuotolinio darbo samprata Lietuvoje	18
2. NUOTOLINIO DARBO SUTARTIES TURINYS	22
2.1. Darbuotojo darbovietė, kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga	24
2.2. Būtinoji susitarimo dėl darbo funkcijų sąlyga	27
2.3. Susitarimas dėl darbo apmokėjimo, kaip privalomoji darbo sutarties sąlyga	28
2.4. Darbo sutarties sąlygos, susijusios su aprūpinimo darbo priemonėmis tvarka bei atsakomybe už jų sugadinimą	30
2.5. Atsiskaitymo už atliktą darbą sąlygos	34
2.6. Darbo laiko nustatymo sąlygos	35
3. NUOTOLINIO DARBO SUTARTIES VYKDYMO YPATUMAI	38
3.1. Su darbo laiko organizavimu bei apskaita susiję nuotolinio darbo sutarties ypatumai	39
3.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo specifika dirbant pagal nuotolinio darbo sutartį	45
3.3. Duomenų apsaugos užtikrinimo ypatumai	48
3.4. Darbovietės darbo tvarkos taikymo ypatumai	50
3.5. Tarptautinio pobūdžio nuotoliniams darbo santykiams taikytinos teisės specifika	52
IŠVADOS	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS	58
SANTRAUKA	68
SUMMARY	69

IVADAS

Tobulėjant informacinėms technologijoms bei plintant jų naudojimui, darbo rinka taip pat tampa modernesnė. Sukuriamos galimybės net ir sudėtingą, aukštos kvalifikacijos reikalaujantį darbą atlikti ne tik įprastu būdu darbovietės patalpose, bet ir namuose ar kitose vietose, t. y. nuotoliniu būdu. Darbdaviams ši užimtumo forma patraukli finansine prasme, kadangi organizuojant darbo procesą nebereikia išleisti daugybės pinigų patalpų nuomai ar darbo vietų įrengimui. Tuo tarpu darbuotojus vilioja nuotolinio darbo lankstumas, galimybė derinti darbą su laisvalaikiu, šeimos interesais ir kt.

Darbas pagal nuotolinio darbo sutartį, kaip viena iš netipinių užimtumo formų, skatina darbo santykių lankstumą darbo rinkoje, kartu pripažįstant ir darbo teisės suteikiamas garantijas. Taigi, manytina, jis atlieka lankstumo ir saugumo (angl. – *flexicurity*) derinimo funkciją. Tačiau egzistuoja ir kitokia nuomonė – teigiama, jog nuotolinis darbas bei kitos lanksčios užimtumo formos atsirado kaip nesugebėjimo įprastuose darbo santykiuose suderinti lankstumo ir saugumo koncepcijų pasekmė.¹

Nepaisant to, kokie buvo tikrieji motyvai, paskatinę nuotolinio darbo atsiradimą ir formavimąsi, vargu, ar galima suabejoti išskirtiniu tokio darbo pobūdžiu. Taigi šio darbo *objektas* – nuotolinio darbo sutarties ypatumai.

Darbo *tikslas* – atskleisti nuotolinio darbo sutarties išskirtinius požymius, lyginant su įprasta darbo sutartimi.

Siekiant minėto darbo tikslo keliami tokie pagrindiniai *uždaviniai*:

- pateikti tarptautiniu lygiu bei Lietuvoje egzistuojančias nuotolinio darbo sampratą ir sąvokas, lyginant su panašius teisinius santykius apibūdinančiais terminais, bei įvardinti nuotolinio darbo rūšis;
- aptarti nuotolinio darbo sutarties sąlygų specifiką;
- atskleisti nuotolinio darbo sutarties vykdymo procese pasireiškiančius ypatumus.

Siekiant kuo išsamiau atskleisti darbo temą, naudojami įvairūs *tyrimo metodai*. Vadovaujantis istoriniu metodu, pateikiama nuotolinio darbo sąvokos bei sampratos formavimosi istorinė raida. Įvardijant nuotolinio darbo sąvokos (angl. – *telework*) reikšmę, pasitelkiamas lingvistinis metodas. Naudojantis teleologiniu metodu, atskleidžiami įstatymų leidėjo ketinimai įtvirtinant nuotolinį darbą Lietuvos darbo teisės

¹ SWIATKOWSKI, Andrzej Marian; WUJCZYK, Marcin. Legal Notions: Stability and Flexicurity in Labour and Social Security at the Turn of the Century: A Fragile Juridical Effect – Telework. In *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius, 2011, p. 156, 163.

sistemoje. Sisteminės analizės metodo pagalba, nuotolinis darbas tiriamas kaip darbo sutarčių bei darbo teisinių santykių sistemos dalis. Skirtingų mokslininkų pozicijos nuotolinio darbo atžvilgiu bei skirtingų valstybių pasirinktas įvairus nuotolinio darbo sutarties elementų reglamentavimas bei reguliavimas aptariami remiantis lyginamuoju tyrimo metodu.

Įvardijant darbo *temos aktualumą bei naujumą*, pažymėtina, jog nuotolinio darbo tema, nors pasaulyje žinoma jau nuo XX amžiaus antrosios pusės, Lietuvoje yra visiškai nauja. Nuotolinis darbas, kaip jis suprantamas dabar, į Lietuvos teisinį reguliavimą buvo įtrauktas tik 2010 m. rugpjūčio mėn. Ši tema Lietuvos mokslininkų yra beveik nenagrinėta, randamos tik kelios užuominos, tačiau išsamios nuotolinio darbo sutarties analizės nėra pateikta. Atsižvelgiant į tobulėjančią informacinių technologijų rinką, prie jos derinasi ir darbo paklausa, atsiranda galimybės ir poreikis dirbti nuotoliniu būdu. Todėl nuotolinio darbo analizė yra naudinga bei perspektyvi.

Analizuojant nuotolinį darbą ir tokios darbo sutarties ypatumus, darbe naudojami įvairūs šaltiniai. Įvardinant nuotolinio darbo sampratą bei sąvokas, remiamasi įvairiais užsienio mokslininkų straipsniais. Siekiant atskleisti nuotolinio darbo sutarties turinį bei ypatumus daug dėmesio skiriama Lietuvos teisės aktams (Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, Vyriausybės nutarimams) bei Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (angl. – „Eurofound“) pateiktiems duomenims, įvardijantiems skirtingų Europos Sąjungos valstybių pasirinktus nuotolinio darbo elementų reguliavimo būdus.

Pažymėtina, jog darbe dažnai vartojamas nuotolinio darbo terminas. Tam tikrais atvejais juo įvardijami skirtingi teisiniai santykiai, kurių tinkamo vertimo į lietuvių kalbą nėra. Todėl skliausteliuose pateikiama nuotolinio darbo sąvoka, kuri turima omenyje konkrečiu atveju (pavyzdžiui, *telework*, *telecommuting*, kt.).

1. NUOTOLINIO DARBO SAMPRATA

Tarptautiniame kontekste esama nemažai nuotolinio darbo sampratų, o tokiam darbui įvardinti vartojamos skirtingos sąvokos – tokios, kaip nuotolinis darbas (angl. – *telework*, *telecommuting*), „nutoles darbas“ (angl. – *remote work*, *distance work*) bei kitos. Be to, egzistuoja ir tokie terminai, kaip e-darbas (angl. – *e-work*), namudinis darbas (angl. – *homeworking*), kurie paprastai apibūdina skirtingus teisinius santykius, tačiau kartais sampratos yra tapatinamos. Dėl sąvokų ir sampratų įvairovės gana sudėtinga atskirti panašumų turinčius reiškinius. Todėl šioje darbo dalyje bus siekiama atskleisti tarptautiniu lygiu bei Lietuvoje egzistuojančias nuotolinio darbo sampratas ir sąvokas, lyginant su panašius teisinius santykius apibūdinančiais terminais, bei įvardinti nuotolinio darbo rūšis.

1.1. Nuotolinio darbo samprata tarptautiniame kontekste

Istoriškai nuotolinio darbo užuomazgos atsirado Jungtinėse Amerikos Valstijose (toliau – JAV). XX amžiaus 6-ojo dešimtmečio pradžioje JAV matematikas Norbert Wiener savo knygoje „Žmogiškasis žmonių naudojimas: kibernetika ir visuomenė“ (angl. – “*The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*”) pateikė gana modernų nuotolinio darbo (angl. – *distance working*) pavyzdį.² Jis aprašė architektą, gyvenantį Europoje ir prižiūrintį JAV vykstančius pastato statybos darbus. Nurodė, jog fizinis architekto bei jo dokumentų persikėlimas į kitame žemyne esančią valstybę gali būti labai efektyviai pakeistas žinių perdavimu ryšio priemonėmis, tokiomis kaip ultrafaksas (angl. – *ultrafax*), kuriuo visų reikalingų dokumentų faksimilė gali būti perduodama per sekundę, o gautos kopijos yra gana geros, kaip originalai. Be to, visos pastabos bei patarimai gali būti pateikti telefono, ultrafakso ar teletaipo³ (angl. – *teletypewriter*) pagalba.⁴

Grynesnių nuotolinio darbo teorijų (angl. – “*telecommuting-theories*”⁵) pradžia siejama su 8-ajame dešimtmetyje Pietų Kalifornijos Universitete (JAV) vykusiais

² JULSRUD, Tom Erik. *Teleworking – the Vision. An Historical View of Theories and Trends. Teletronikk*, 1996, No. 1, p. 17.

³ Teletaipas – tai toks telegrafo aparatas, kuris naudojamas pranešimams siųsti ir priimti, kai tekstas rašomas klaviatūra siuntimo teletaipu ir spausdinamas priėmimo teletaipu. *Visuotinis enciklopedinis žodynas*. Vilnius: Gamta, 2005, p. 1189.

⁴ WIENER, Norbert. *The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*. London: Free Association Books, 1989, p. 98-99.

⁵ Taip jas įvardijo Norvegijos socialinių mokslų daktaras T. E. Julsrud. JULSRUD, Tom Erik. *Teleworking – the Vision. An Historical View of Theories and Trends. Teletronikk*, 1996, No. 1, p. 17.

tyrimais. Čia tarpdisciplininių tyrimų direktorius Jack Nilles 1975 metais pristatė nuotolinio darbo terminą – angl. *telecommuting*⁶, – kuris reiškė galimybę dirbti namuose, naudojantis telekomunikacijų ryšiais. Tuo metu dėl naftos krizės pasireiškė didelis naujų energijos taupymo būdų poreikis ir nuotolinio darbo analizė tapo labai aktuali. Jack Nilles, tęsdamas savo tyrimus, atskyrė dvi nuotolinio darbo koncepcijas: angl. – *telework* ir *telecommuting*. Nurodė, jog terminas *telework* – tai tik paprasčiausias telekomunikacinių technologijų pritaikymas darbo procese (pavyzdžiui, telekonferencijos, faksimilių perdavimai, naudojimasis el. paštu ar mobiliaisiais telefonais), tačiau jis nebūtinai reiškia patį nuotolinį darbą (angl. – *remote work*), nutoliną nuo darbovietės. Tuo tarpu terminas *telecommuting* suvokiamas plačiau – jis apima sąvoką *telework* ir kartu reiškia decentralizuotą darbo vietą. Taigi *telecommuting* suprantamas kaip telekomunikacinių priemonių panaudojimas tam, kad darbuotojas galėtų atlikti darbinės funkcijas fiziškai nebūdamas darbovietėje.⁷ Nuomonę, jog *telecommuting* yra kur kas platesnė sąvoka nei *telework*, tuo metu išreiškė ir kiti mokslo atstovai. Pavyzdžiui, teigiama, jog savo prasmės apimtimi sąvoka *telework* ne visada gali būti prilyginama terminui *telecommuting*, o pastarasis apibūdinamas kaip darbas namuose ar kitoje alternatyvioje vietoje, susisiekiant su darbovieta elektroninių ar kitokių priemonių pagalba vietoj fizinio keliavimo į toli esančią darbo vietą.⁸

Vėliau terminų *telework* ir *telecommuting* santykis keitėsi. Nemažai mokslinės literatūros atstovų pradėjo šias sąvokas vartoti kaip sinonimus.⁹ Tačiau kai kurie nurodo aiškius šių teisinių santykių sampratų skirtumus. Atsirado nuomonė, jog *telecommuting* yra plačiau suvokiamo *telework* dalis¹⁰ (tai visiškai priešinga minėtai Jack Nilles suformuotai *telecommuting* ir *telework* santykio koncepcijai) ir yra daugiau siejamas su nuotoliniu darbu būtent namuose (angl. – *home-based teleworking*).¹¹ Tuo tarpu *telework* apima daug platesnį darbo organizavimo formų spektrą – tai tiek darbas kaimyniniuose

⁶ THOMS, Peg; WALDEN, Michael. *Battleground: Business* p. 574.

⁷ NUNES, Flavio. Using Telework and E-Work as Flexible Working Alternatives. In *Encyclopedia of Networked and Virtual Organizations (3 Volumes)*. IGI Global, 2008, p. 1730.

⁸ MOKHTARIAN, Patricia L. Defining Telecommuting [interaktyvus]. UC Davis: Institute of Transportation Studies (UCD), 1991, p. 2-3, 11 [žiūrėta: 2012 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://escholarship.org/uc/item/35c4q71r>>.

⁹ ALLPORT, Christopher D.; BELANGER, France. Collaborative technologies in knowledge telework: an exploratory study. *Info Systems J*, 2008, No. 18, p. 102.

ANDERSON, Jane; WEST, Michael D. Telework and employees with disabilities: Accommodation and funding options. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2005, No. 23, p. 115.

PYÖRIÄ, Pasi. Knowledge work in distributed environments: issues and illusions. *New Technology, Work and Employment*, 2003, Vol. 18, Issue 3, p. 166.

¹⁰ NUNES, Flavio. Using Telework and E-Work as Flexible Working Alternatives. In *Encyclopedia of Networked and Virtual Organizations (3 Volumes)*. IGI Global, 2008, p. 1730.

¹¹ JOHNSON, Philip; VENKATESH, Viswanath. Telecommuting Technology Implementations: A Within- And Between-Subjects Longitudinal Field Study. *Personnel Psychology*, 2002, No. 55, p. 661.

darbo centruose, klientų patalpose, namuose, tiek ir „darbas kelyje” (angl. – *working on the move*)¹², t. y. neturint pastovios darbo vietos. Be to, buvo išreikšta nuomonė, jog sąvokų *telework* bei *telecommuting*, kaip sinonimų, vartojimas gali sukelti tam tikrų pavojų. Remiantis tuo, kad terminas *telecommuting* paprastai naudojamas tyrimams, susijusiems su transporto poveikiu nuotoliniam darbui¹³, buvo nurodyta, jog naudojant sąvoką *telecommuting*, kaip *telework* (kuris reiškia decentralizuotą darbą, naudojantis informacinėmis ir ryšių technologijomis) sinonimą, gali susidaryti tam tikras klaidinimas, kai per daug pabrėžiamas transportavimo klausimas net ir tuose tyrimuose, kuriuose dėmesys turėtų būti skiriamas kitam nuotolinio darbo aspektui.¹⁴

Nors geografiniame kontekste terminas *telecommuting* vis dar dažnai vartojamas JAV, tačiau Europoje labiau paplitusi *telework* sąvoka.¹⁵ Šiuolaikinė nuotolinio darbo (angl. – *telework*) samprata yra kur kas platesnė nei ją išaiškino Jack Nilles XX amžiaus 9-ajame dešimtmetyje. Pažymėtina, jog vienintelės visuotinai pripažintos nuotolinio darbo (angl. – *telework*) sampratos nėra, tačiau paprastai tai suprantama, kaip darbo organizavimo forma, pasireiškianti informacinių ir ryšių technologijų naudojimu, įgalinančiu darbuotojus atlikti savo darbinės funkcijas iš tolimų vietų.¹⁶ Iš esmės daugumos autorių mokslo darbuose galima atrasti tą pačią nuotolinio darbo sampratą, nors jie pateikia kiek skirtingus šios sąvokos apibrėžimus. Vienas iš autorių nuotolinį darbą apibūdina kaip informacinių ir ryšių technologijų panaudojimą, skirtą „atnešti darbą” darbuotojui, vietoj reikalavimo pačiam eiti į darbą.¹⁷ Tokį nuotolinio darbo apibrėžimą vėlesniuose darbuose naudojo ir kiti mokslo atstovai.¹⁸ Remiantis kitu apibrėžimu, nuotolinis darbas suprantamas kaip darbo organizavimas, kai darbuotojai

¹² BRIDOUX, Flore; TASKIN, Laurent. Telework: a challenge to knowledge transfer in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, Vol. 21, No. 13, p. 2515.

¹³ MOKHTARIAN, Patricia L.; SAXENA, Somitra. The Impact of Telecommuting on the Activity Spaces of Participants. *Geographical Analysis*, 1997, No. 29, p. 125.

¹⁴ SULLIVAN, Cath. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 2003, Vol. 18, Issue 3, p. 159.

¹⁵ BRIDOUX, Flore; TASKIN, Laurent. Telework: a challenge to knowledge transfer in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, Vol. 21, No. 13, p. 2515.

SULLIVAN, Cath. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 2003, Vol. 18, Issue 3, p. 159.

¹⁶ JAAKSON, Krista; KALLASTE, Epp. Beyond flexibility: reallocation of responsibilities in the case of telework. *New Technology, Work and Employment*, 2010, Vol. 25, Issue 3, p. 197.

¹⁷ FAIRWEATHER, N. Ben. Surveillance in Employment: The Case of Teleworking. *Journal of Business Ethics*, 1999, No. 22, p. 40.

¹⁸ ALLY, Mohamed; CLEVELAND-INNES, Marti; WISEMAN, Colin. Managing Complex Distance Education Projects in a Telework Environment. *Journals of Distance Education*, 2010, Vol. 24, No. 1, p. 3.

BRIDOUX, Flore; TASKIN, Laurent. Telework: a challenge to knowledge transfer in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, Vol. 21, No. 13, p. 2503.

EDWARDS, Paul; TASKIN, Laurent. The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector. *New Technology, Work and Employment*, 2007, Vol. 22, Issue 3, p. 195.

atlieka savo reguliarias darbo funkcijas kitoje, nei įprasta darbo vieta, aplinkoje, naudodamiesi technologinėmis priemonėmis.¹⁹

Taip pat būtina paminėti, kaip nuotolinis darbas (angl. – *telework*) suprantamas Europos Sąjungos lygmenyje. Ilgą laiką nebuvo jokios vieningos sampratos, tačiau po derybų 2002 m. liepos 16 d. pagrindiniai Europos socialiniai partneriai (Europos profesinių sąjungų konfederacija, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga, Europos vidutinių ir smulkių įmonių asociacija ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras)²⁰ sudarė ir pasirašė Europos bendrąjį susitarimą dėl nuotolinio darbo (angl. *European Framework Agreement on Telework*) (toliau – Susitarimas, Susitarimas dėl nuotolinio darbo).²¹ Šio Susitarimo 2 straipsnyje yra įtvirtinta nuotolinio darbo sąvoka. Nuotolinis darbas (angl. – *telework*) – tai „darbo organizavimo ir/ar atlikimo forma, naudojantis informacinėmis technologijomis, darbo sutarties/santykių kontekste, kai darbas, kuris taip pat galėtų būti atliekamas darbdavio patalpose, yra reguliariai vykdomas kitur nei darbovietė“²². Remiantis šia nuotolinio darbo sąvoka, galima išskirti tokius elementus²³:

- *Nuotolinis darbas – tai darbo organizavimo forma, o ne atskira darbo sutarties rūšis.* Darbo teisės prasme, tai reiškia, kad tai yra įprastas darbas, tačiau jis organizuojamas kitokiu būdu.²⁴ Susitarimo 3 straipsnyje yra įtvirtintas principas, jog pats perėjimas į nuotolinį darbą, kuris tik modifikuoja įprastinio darbo atlikimo būdą, nedaro įtakos darbuotojo teisiniam statusui.²⁵ Be to, nuotolinis darbas yra apibūdinamas ir kaip nauja darbo organizavimo forma, pasižyminti technologiniu pranašumu atliekant darbą.²⁶ Taigi tai yra

¹⁹ FITZER, Mary Molina. Managing from afar: Performance and rewards in a telecommuting environment. *Compensation and Benefits Review*, 1997, No. 29, p. 65.

FONNER, Kathryn L.; ROLOFF, Michael E. Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contract is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 2010, Vol. 38, No. 4, p. 336.

²⁰ The European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), the European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME), and the Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE).

²¹ Telework in the European Union [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2010 [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tm0910050s/tm0910050s.htm>>.

²² European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

²³ Voluntary Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2003, p. 9-10. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

²⁴ HELLE, Minna. New Forms of Work in Labour Law. In *Mobile Virtual Work: A New Paradigm?* Berlin: Spinger, 2006, p. 73, 77.

²⁵ European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

²⁶ EDWARDS, Paul; TASKIN, Laurent. The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector. *New Technology, Work and Employment*, 2007, Vol. 22, Issue 3, p. 196.

tiesiog viena iš formų kaip įprastą darbą atlikti patogesniu darbuotojui ir/ar darbdaviui būdu.

- *Naudojamos informacinės technologijos.* Paprastai nėra įvardijama, kokios informacinės bei ryšių technologijos turi būti naudojamos. Iš esmės minimaliam apibūdinimui telefoniniai pokalbiai būtų pakankami.²⁷ Tačiau, atsižvelgiant į sparčiai tobulėjančią technologijų visuomenę²⁸, manytina, jog nuotolinis darbas turėtų apimti kur kas modernesnes informacinių technologijų ir ryšių priemones – tokias, kaip internetas, intranetas, el. paštas, mobilūs telefonai ir kt. Nesvarbu, kokiomis technologijomis naudojasi, asmuo vis tiek bus vadinamas nuotoliniu darbuotoju (angl. – *teleworker*), tačiau pačios informacinių technologijų ir ryšių priemonės gali apibūdinti skirtingas nuotolinio darbo formas²⁹ (jos bus aptartos vėliau). Be to, egzistuoja nuomonė, jog, remiantis Susitarimu dėl nuotolinio darbo, pakanka naudotis informacinėmis technologijomis organizuojant darbą, kadangi Susitarime nėra nurodyta, kad technologijos būtinai turi būti naudojamos atliekant pačias darbo funkcijas. Pavyzdžiui, jei darbuotojas bendrauja su asmeniu, kuriam turi atsiskaityti už atliktus darbus el. paštu, tai atitinka nuotolinio darbo technologinį kriterijų, nepaisant to, kad pačiame darbo procese informacinės technologijos nėra naudojamos.³⁰
- *Yra sudaryta darbo sutartis arba egzistuoja darbo santykiai.* Dar prieš pasirašant Susitarimą dėl nuotolinio darbo, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo pateiktoje suvestinėje ataskaitoje, įvardijančioje teisinę ir sutartinę Europos Sąjungos nuotolinį darbą dirbančių asmenų padėtį, buvo apibrėžta nuotolinio darbo sąvoka, į kurią buvo įtraukti ne tik asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis arba esant darbo santykiams, bet ir savarankiškai dirbantieji bei namudininkai.³¹ Tačiau Susitarimas dėl nuotolinio darbo neapima savarankiškai dirbančių asmenų, į Susitarimo

²⁷ BRYNIN, Malcolm; HADDON, Leslie. The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 2005, Vol. 20, Issue 1, p. 36.

²⁸ eWork 2000: Status Report on New Ways to Work in the Information Society [interaktyvus]. Brussels: European Commission, p. 115 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eto.org.uk/twork/tw00/>>.

²⁹ BRYNIN, Malcolm; HADDON, Leslie. The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 2005, Vol. 20, Issue 1, p. 36.

³⁰ HELLE, Minna. New Forms of Work in Labour Law. In *Mobile Virtual Work: A New Paradigm?* Berlin: Springer, 2006, p. 77.

³¹ BLANPAIN, Roger in The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union. Consolidated Report [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997, p. 5 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/wp9728.htm>>.

reguliavimo apimtį įtraukiami tik tokie atvejai, kai asmenys dirba pagal darbo sutartį arba esant darbo santykiams. Pavyzdžiui, tokiu atveju, kai darbo sutartis nėra sudaryta, tačiau darbo santykiai egzistuoja, Susitarimas bus taikomas.³² Pabrėžtina tai, jog dauguma atliekamų nuotolinio darbo tyrimų neįtraukia į tą pačią analizę abiejų asmenų rūšių – tiek dirbančiųjų pagal darbo sutartį, tiek savarankiškai dirbančių asmenų.³³ Paprastai tyrimuose dėmesys yra sutelktas arba į darbo santykius įsitraukusių asmenų³⁴, arba į savarankiškai dirbančiųjų nuotolinio darbo ypatumus³⁵.

- *Nuotolinis darbas atliekamas reguliariai (angl. – on a regular basis)*. Ankstesni moksliniai darbai paprastai visą dėmesį skyrė asmenims, dirbantiems nuotolinį darbą visą savo darbo laiką (angl. – *full-time teleworkers*), tačiau dabartiniai tyrimai įtraukia ir asmenis, kurie pastoviai tam tikrą darbo laiką dirba nuotolinį darbą, o likusiu laiku atlieka darbinės funkcijas darbdavio patalpose.³⁶ Paminėtina tai, jog anksčiau buvo pateikta nuotolinio darbo sąvoka, į kurią buvo įtrauktas ir reikšmingos nuotolinio darbo atlikimo laiko proporcijos elementas tam, kad nekiltų klausimo dėl darbuotojų, tik atsitiktinai atliekančių darbo funkcijas nuotoliniu būdu (kaip pavyzdys, buvo pasiūlytas 2 dienų per savaitę nuotolinio darbo nustatymas).³⁷ Tačiau iš Susitarimo dėl nuotolinio darbo nuostatų akivaizdu, jog nėra įtvirtinti jokie darbo dienų ar darbo valandų, kurias darbuotojas turi dirbti nuotolinį darbą, skaičiaus limitai. Svarbu tai, kad toks nuotolinis darbas turi būti atliekamas reguliariai. Susitarimas nereguliuoja atsitiktinio nuotolinio darbo (angl. – *occasional telework*), pavyzdžiui, kai darbuotojas atsitiktinai vieną dieną sutinka atlikti darbo funkcijas nuotoliniu būdu. Tačiau yra nuomonė, jog darbo atlikimo reguliarumas nereiškia, jog būtinai turi būti iš

³² Voluntary Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2003, p. 10. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

³³ BRYNIN, Malcolm; HADDON, Leslie. The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 2005, Vol. 20, Issue 1, p. 36.

³⁴ Pavyzdžiui: PYÖRIÄ, Pasi. Knowledge work in distributed environments: issues and illusions. *New Technology, Work and Employment*, 2003, Vol. 18, Issue 3, p. 166.

³⁵ Pavyzdžiui: BAINES, Susan; GELDER, Ulrike. What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. *New Technology, Work and Employment*, 2003, Vol. 18, Issue 3, p. 223–234.

³⁶ DANZINGER, James N.; GARETT, R. Kelly. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 2007, Vol. 25, No. 1, p. 28.

³⁷ GRAY, Mike; HUDSON, Noel; GORDON, Gil E. *Teleworking Explained*. Chichester: Wiley, 1993, p. 11.

NUNES, Flavio. Using Telework and E-Work as Flexible Working Alternatives. In *Encyclopedia of Networked and Virtual Organizations (3 Volumes)*. IGI Global, 2008, p. 1731.

anksto patvirtintas nuotolinio darbo grafikas, jei toks darbas vis tiek yra atliekamas pastoviai.³⁸

- *Nuotolinis darbas atliekamas ne darbdavio patalpose, bet galėtų būti atliekamas ir šiose patalpose.* Remiantis Susitarimu, pati darbo atlikimo vieta neturi reikšmės, išskyrus vienintelį reikalavimą – darbas turi būti atliekamas kitur nei darbovietės patalpos. Tai reiškia, kad nuotolinis darbas gali būti atliekamas tiek namuose ar sodyboje, tiek nuotolinio darbo centre, tiek viešbučiuose, oro uostuose, automobiliuose, įmonės klientų patalpose ar kitose vietose. Tačiau reiktų pabrėžti tai, kad ne kiekvieną darbą, atliekamą ne darbdavio patalpose, galima vadinti nuotoliniu darbu (angl. – *telework*). Darbas turi pasižymėti tokia savybe, jog jį galima atlikti ir darbdavio patalpose. Todėl, pavyzdžiui, remonto darbai, kurie gali būti atliekami tik kliento patalpose, nelaikytini nuotoliniu darbu. Be to, atkreiptinas dėmesys į tai, kad sąlyga, jog darbą turi būti galima atlikti ir darbdavio patalpose, yra hipotetinė, t. y. ji nereiškia, kad darbdavys būtinai turi skirti nuotolinį darbą dirbančiam darbuotojui tam tikrą darbo vietą darbovietės patalpose.³⁹

Pateikta nuotolinio darbo elementų analizė gana išsamiai atskleidžia visus pagrindinius šios darbo organizavimo formos požymius. Atkreipus dėmesį į anksčiau minėtus ir kitus, mokslinėje literatūroje egzistuojančius, nuotolinio darbo (angl. – *telework*) apibrėžimus, darytina išvada, jog jiems visiems galima pritaikyti bent kelis iš išvardintų nuotolinio darbo elementų. Tokiai išvadai pritaria ir daugelis mokslo atstovų.⁴⁰

Pabrėžtina, kad pateikta nuotolinio darbo analizė iš esmės apibūdina tokį nuotolinį darbą, kuris dirbamas pagal darbo sutartį ne darbdavio patalpose, naudojantis informacinėmis technologijomis. Tačiau esama ir kiek kitokių nuotolinio darbo sampratų. Kartais nuotolinis darbas yra tiriamas kaip teisinis santykis, atsiradęs tiesiog dirbant ne darbovietės patalpose (angl. – *working away from workplace*).⁴¹ Į tokio tyrimo objektą patenka ir tie atvejai, kai darbuotojai dirba ne darbovietėje tokius darbus, kurių realiai ir negalėtų atlikti darbovietės patalpose (pavyzdžiui, minėti remonto darbai), bei atvejai, kai dirbama nuotoliniu būdu, tačiau nesinaudojant informacinėmis technologijomis. Ši

³⁸ HELLE, Minna. New Forms of Work in Labour Law. In *Mobile Virtual Work: A New Paradigm?* Berlin: Springer, 2006, p. 78.

³⁹ Ten pat, p. 77-78.

⁴⁰ Pavyzdžiui: DANZINGER, James N.; GARETT, R. Kelly. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 2007, Vol. 25, No. 1, p. 28; DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 1990, Vol. 129, No. 5, p. 530.

⁴¹ Place of work and working conditions [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0701029s/tn0701029s.htm>>.

nuotolinio darbo analizė yra labai plati bei apimanti nemažai skirtingų teisinių santykių. Kita nuotolinio darbo samprata gali būti įvardijama, kaip tiesiog naudojimas informacinėmis technologijomis darbo procese, nereikalaujant darbuotojo fizinio nutolimo nuo darbdavio. Tokio nuotolinio darbo pavyzdys galėtų būti programuotojo darbas, atliekamas darbdavio darbovietėje, tačiau nuotoliniu būdu (naudojantis internetu, specialiomis kompiuterinėmis programomis) prisijungiant prie klientų kompiuterių ir teikiant programavimo paslaugas. Nepaisant išvardintų skirtingų nuotolinio darbo sampratų bei galimų jo analizės būdų, šiame darbe daugiausiai dėmesio skiriama tokiam nuotoliniam darbui (angl. – *telework*), kaip jis apibrėžtas Susitarime, bei kaip jis suprantamas Lietuvos teisiniame reguliavime.

1.2. Nuotolinio darbo (angl. – *telework*) atskyrimas nuo kitų panašių teisinių santykių

Iš to, kas išdėstyta, matyti, jog nėra vienintelės visuotinai paplitusios nuotolinio darbo sampratos bei sąvokos. Be to, painumą sukelia ir egzistuojantys panašūs teisiniai santykiai, tokie, kaip e-darbas (angl. – *e-work*), namudinis darbas (angl. – *homeworking*) bei kiti, įvardinami kaip „nutolęs darbas“ (angl. – *remote work, distance work*). Todėl yra svarbu išsiaiškinti, kokie tai teisiniai santykiai ir kuo jie skiriasi nuo tokio nuotolinio darbo (angl. – *telework*), kaip jis paprastai suprantamas Europos Sąjungos lygmenyje. Pagrindiniai ir dažniausiai literatūroje pastebimi šie terminai, kurie neretai yra tapatinami su jau aptartu nuotoliniu darbu (angl. – *telework*):

- *Namudinis darbas* (angl. – *homeworking*). Tokio pobūdžio darbo santykiams reguliuoti 1996 m. birželio 20 d. Tarptautinė darbo organizacija priėmė konvenciją Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“⁴² (toliau – Konvencija). Šios Konvencijos 1 straipsnyje nustatyta, jog namudinis darbas – tai toks darbas, kurį atlieka norintis užsidirbti asmuo savo namuose ar kitose jo pasirinktose patalpose, išskyrus darbdavio darbo vietą, ir kurio rezultatas yra darbdavio nustatytas produktas – gaminys arba paslaugos, kai nėra svarbu, kas aprūpina medžiagomis, įrengimais ar kitais reikalingais ištekliais. Iš šios sąvokos galima nustatyti pagrindinius namudinio darbo požymius: 1) atlygintinumas; 2) darbo atlikimo vieta – tai namai ar kita darbuotojo pasirinkta darbo vieta, išskyrus darbdavio patalpas; 3) pavaldumas darbdaviui – jis nustato norimą gauti darbo produktą; 4) nereikalaujama, kad darbdavys aprūpintų darbuotoją

⁴² Convention concerning Home Work, 1996 [interaktyvus]. [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C177>>.

darbui atlikti reikalingais ištekliais. Be to, Konvencijoje taip pat nustatyta, jog ji netaikoma asmenims, kurie yra pakankamai savarankiškai ir ekonomiškai nepriklausomi (nepriklausomiems darbuotojams), bei asmenims, kurie tik retkarčiais dirba namudinį darbą. Iš to, kas paminėta, darytina išvada, kad šioje Konvencijoje nustatyta namudinio darbuotojo samprata apima tik pagal darbo sutartį dirbančius asmenis (darbuotojus), neįtraukiant savarankiškai dirbančių asmenų. Be to, ši samprata apima ne tik asmenis, dirbančius namuose, bet ir nuotolinius darbuotojus (angl. – *teleworkers*) bei kitus darbuotojus, atliekančius darbo funkcijas per atstumą (angl. – *employees working at distance*).⁴³ Pastebėtina, jog namudinio darbo sąvoka yra labai plati, tačiau, nors ji ir apima nuotolinį darbą (angl. – *telework*), mokslo darbuose dažniausiai šie du teisiniai santykiai yra atskiriami, vartojant skirtingas sąvokas – tradicinis namudinis darbas (angl. – *traditional homework*) bei nuotolinis darbas (angl. – *telework*).⁴⁴ Pastarasis dėl tam tikrų savo ypatybių gana smarkiai skiriasi nuo tradicinio namudinio darbo. Tradicinis namudinis darbas paprastai suprantamas kaip namuose atliekamas fizinis darbas, pavyzdžiui, baldų, tekstilės produkcijos gamyba ir panašaus pobūdžio darbai.⁴⁵ Be to, toks darbas daugeliu atveju yra siejamas su prastomis darbo sąlygomis, nedideliais darbo užmokesčiais bei žemu socialinės apsaugos lygiu.⁴⁶ Dėl to neretai užsienio literatūroje tradiciniams namudininkams priskiriamas specifinis namudininko pavadinimas (angl. – “*outworkers*”)⁴⁷. Tuo tarpu nuotolinių darbuotojų (angl. – *teleworkers*) darbas visada pasižymi informacinių ir ryšių technologijų naudojimu, o darbo

⁴³ BLANPAIN, Roger in The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union. Consolidated Report [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997, p. 5 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/wp9728.htm>>.

⁴⁴ European Industrial Relations Dictionary [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/HOMEWORKING.htm>>.

⁴⁵ BLANPAIN, Roger in The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union. Consolidated Report [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997, p. 14 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/wp9728.htm>>.

⁴⁶ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, 4th ed., p. 171.

⁴⁷ NUNES, Flavio. Using Telework and E-Work as Flexible Working Alternatives. In *Encyclopedia of Networked and Virtual Organizations (3 Volumes)*. IGI Global, 2008, p. 1731. European Industrial Relations Dictionary [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/HOMEWORKING.htm>>.

funkcijos paprastai apima informacijos rinkimą, skleidimą ir dalinimąsi ja.⁴⁸ Asmenys, dirbantys tokio pobūdžio darbą, mokslinėje literatūroje dažnai vadinami „žinių darbuotojais” (angl. – “*knowledge workers*”).⁴⁹ Be to, nuotoliniai darbuotojai, skirtingai nei tradiciniai namudininkai, neapsiriboja darbu namuose, darbines funkcijas jie gali atlikti ir tokiose vietose kaip internetinės kavinės, bibliotekos, klientų ofisai, viešbučių kambariai ar net transporto priemonės.⁵⁰ Mokslo darbuose nuotoliniai darbuotojai vadinami ir dirbančiais „iš namų” (angl. – *from home*), o tradiciniai namudininkai – dirbančiais namuose (angl. – *at home*).⁵¹

- *E-darbas* (angl. – *e-work*). Šis terminas atsirado kartu su 1999 metais Europos Komisijos pristatyta politine iniciatyva – eEurope. Bendriausia prasme terminas e-darbas suprantamas kaip nuotoliniu būdu vykdoma įprasta verslo veikla, naudojant šiuolaikines kompiuterines ir ryšių technologijas.⁵² Atkreipiant dėmesį į paties žodžio e-darbas (angl. – *e-work*) lingvistinę sampratą, pastebėtina, jog jo sandaroje nėra priešdėlio „tele-”, kuri turi angliškas nuotolinio darbo terminas *telework*. Ši žodžio dalis turi dvejopą reikšmę: įvardija, jog veiksmas vykdomas iš tolo, per tolimą atstumą, arba nurodo sąsają su telefonu ar televizija.⁵³ Manytina, jog nuotolinio darbo (angl. – *telework*) atveju yra tinkamos abi minėto priešdėlio reikšmės, kadangi, kaip jau buvo minėta, paprastai nuotolinis darbas yra suprantamas, kaip pasižymintis šiomis pagrindinėmis savybėmis: darbo funkcijų atlikimo vietos nutolimu nuo įprastos darbo vietos (darbovietės) bei informacinių ir ryšių

⁴⁸ ALLPORT, Christopher D.; BELANGER, France. Collaborative technologies in knowledge telework: an exploratory study. *Info Systems J*, 2008, No. 18, p. 102.

⁴⁹ CHUDоба, Katherine M.; LU, Mei; WATSON-MANHEIM, Mary B.; WYNN, Eleanor. How virtual are we? Measuring virtuality and understanding its impact in a global organization. *Information Systems Journal*, 2005, Vol. 15, Issue 4, p. 280.

DANIELS, Kevin; LAMOND, David; STANDEN, Peter. Teleworking: Frameworks for Organizational Research. *Journal of Management Studies*, 2001, Vol. 38, Issue 8, p. 1154.

⁵⁰ MELLO, Jeffrey A. Managing Telework Programs Effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2007, Vol. 19, Issue 4, p. 247.

⁵¹ DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, 4th ed., p. 171.

⁵² HUWS, Ursula; O'REGAN, Siobhan. in eWork in Europe: the EMERGENCE 18-Country Employer Survey [interaktyvus]. Brighton: The Institute for Employment Studies, 2001, p. xi [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.employment-studies.co.uk/pubs/report.php?id=380>>; More and better jobs in a knowledge-based economy [interaktyvus]. Europe's Information Society [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/information_society/tl/ecowor/ework/index_en.htm>;

NOF, Simon Y. Design of effective e-Work: review of models, tools, and emerging challenges. *Production Planning & Control*, 2003, Vol. 14, No. 8, p. 681.

⁵³ *Tarptautinių žodžių žodynas* [interaktyvus], [žiūrėta: 2012 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=tele&wid=19446>>; *WordWeb Online Dictionary and Thesaurus* [interaktyvus], [žiūrėta: 2012 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.wordwebonline.com/search.pl?w=tele>>.

technologijų naudojimu. Tuo tarpu terminas e-darbas nesukuria nereikalingų prielaidų, pavyzdžiui, jog tai darbas, atliekamas per atstumą. Ši e-darbo sąvokos savybė padeda išvengti per didelio specifiškumo ir suteikia galimybę ją taikyti įvairiai veiklai, neapsiribojant tam tikra konkrečia nuotolinio darbo forma (kaip namudinis darbas ar mobilus darbas).⁵⁴ Egzistuoja ir konkretesnis e-darbo apibrėžimas, kuriuo remiantis, toks darbas apima skaitmeninę informacijos apdorojimą, o darbo perdavimui ar gavimui iš nuotolinio darbdavio (angl. – *remote employer*) ar verslo kliento yra naudojamas telekomunikacijų ryšys. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog ryšys su darbdaviu bei verslo klientu yra nuotolinis. Tai reiškia, kad darbas, kurio metu bendraujama su visuomene telefonu ar el. paštu (pavyzdžiui, darbas skambučių centre) nepateks į e-darbo sampratą, išskyrus atvejus, kai toks darbas kartu apims ir darbo perdavimą nuotoliniam darbdaviui ar verslo klientui telekomunikaciniais ryšiais (pavyzdžiui, kitoje, nei darbdavio patalpos, vietoje įsikūręs skambučių centras, tačiau turintis nuotolinę prieigą prie pagrindinės darbdavio buveinės duomenų bazės).⁵⁵

- „Nutoles darbas” (angl. – *remote work, distance work*). Toks terminas paprastai įvardina vieną nuotolinio darbo savybę, t. y. kad toks darbas yra atliekamas ne darbdavio patalpose⁵⁶, tačiau nenurodo, ar darbo funkcijų atlikimo metu yra naudojamosi informacinėmis ir ryšių priemonėmis. Tuo tarpu nuotolinio darbo (angl. – *telework*) atveju, pastarasis bruožas ir yra išskirtinė jo savybė. Tačiau moksliniuose darbuose galima atrasti atvejų, kai „nutoles darbas” (angl. – *remote work*) yra vartojamas kaip nuotolinio darbo (angl. – *telework*) sinonimas.⁵⁷ Tokiu atveju, jis paprastai apibūdinamas, kaip pasižymintis informacinių ir ryšių technologijų naudojimu.⁵⁸

Atsižvelgus į aptartas sąvokas, pastebėtina, jog šie terminai paprastai priskiriami kiek kitokiems, nei Europos Sąjungos lygmenyje vyraujanti nuotolinio darbo samprata (angl. – *telework*), teisiniams santykiams įvardinti, bet randama ir nemažai panašumų.

⁵⁴ NUNES, Flavio. Using Telework and E-Work as Flexible Working Alternatives. In *Encyclopedia of Networked and Virtual Organizations (3 Volumes)*. IGI Global, 2008, p. 1731.

⁵⁵ HUWS, Ursula in Statistical Indicators of eWork: A Discussion Paper [interaktyvus]. Brighton: The Institute for Employment Studies, 2001, p. 2 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.employment-studies.co.uk/pubs/report.php?id=385>>.

⁵⁶ OLSON, Margrethe H. Remote office work: Changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, 1983, Vol. 26, No. 3, p. 182.

⁵⁷ AXTELL, Carolyn; DANIELS, Kevin; HISLOP, Donald. The Challenge of Remote Working. In *The Oxford Handbook of Personnel Psychology*. Oxford: Oxford University Press, 2008, p. 584.

⁵⁸ STAPLES, D. Sandy. A Study of Remote Workers and Their Differences from Non-Remote Workers. *Journal of End User Computing*, 2001, Vol. 13, No. 2, p. 3.

Kartais šios skirtingos sąvokos vartojamos kaip nuotolinio darbo sinonimai, tačiau dažniausiai mokslo atstovai pasirenka tuos terminus, kurie tinkamiausiai atspindi jų tiriamo dalyko požymius.

1.3. Nuotolinio darbo rūšys

Kaip jau buvo minėta, nuotolinis darbas gali būti suprantamas labai įvairiai. Tai nėra homogeninis darinys, jis apima skirtingus vietas, technologijų bei kitus elementus, kurių įvairūs deriniai suformuoja skirtingus tokio darbo tipus.⁵⁹ Taigi atsižvelgiant į įvairius kriterijus pateikiamos nuotolinio darbo rūšys.

Remiantis darbo vietos kriterijumi, galima išskirti bent kelias nuotolinio darbo klasifikacijas. Visų pirma, atsižvelgiant į darbo vietos modelį, nuotolinis darbas gali būti⁶⁰:

- *Nustatytos vietos* (angl. – *fixed-site*) – asmenys dirba nustatytoje vietoje, pavyzdžiui, namuose ar „satelitiniam ofise“ (angl. – *satellite office*).
- *Mobilus* (angl. – *mobile*) – kai asmenys dirba „lauke“ (angl. – *in the field*), t. y. nesant nustatytos darbo vietos – nei namie, nei darbdavio patalpose (pavyzdžiui, keliaujant, viešbučiuose, klientų patalpose).
- *Lankstus* (angl. – *flexible, multi-site*) – kai darbas ofise yra derinamas su darbu namuose ar „lauke“.

Taip pat nuotolinis darbas gali būti klasifikuojamas ir pagal tai, kokioje konkrečioje vietoje yra dirbama⁶¹:

- *Namuose atliekamas darbas* (angl. – *homebased*) – kai asmenys reguliariai dirba namuose.
- *Mobilus* – kai asmenys darbinės funkcijas atlieka įvairiose vietose.
- *Kai dirbama kitose nutolusiose vietose* (angl. – *remote-site*) – tokios vietos gali būti, pavyzdžiui, „satelitiniai ofisai“ (tai nėra pagrindinės darbdavio patalpos, tačiau jose dirba tos įmonės darbuotojai) arba „kaimyninis darbo centras“ (identiškas „satelitiniam ofisui“, tačiau jame dirba daugiau nei vienos įmonės darbuotojai).

⁵⁹ BRYNIN, Malcolm; HADDON, Leslie. The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 2005, Vol. 20, Issue 1, p. 44.

⁶⁰ DANZINGER, James N.; GARETT, R. Kelly. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 2007, Vol. 25, No. 1, p. 30.

⁶¹ BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*, 1999, Vol. 28, Issue 2, p. 54-55.
STANWORTH, Celia. Telework and the information age. *New Technology, Work and Employment*, 1997, Vol. 13, Issue 1, p. 57-58.

Pagal dirbamo laiko požymius galima išvardinti tokias nuotolinio darbo rūšis⁶²:

- *Nuotolinis darbas, dirbamas visą darbo laiką (angl. – full-time telework)* – tai atvejai, kai darbuotojas visą darbo laiką dirba ne darbdavio patalpose, t. y. namuose ar kitoje vietoje.
- *Ne visą darbo laiką dirbamas nuotolinis darbas (angl. – partial telework)* – kai dalis darbo laiko yra praleidžiama darbdavio patalpose, o kita dalis – bet kokioje kitoje vietoje.
- *Lankstus (angl. – flexible telework) arba atsitiktinis (angl. – occasional telework) nuotolinis darbas* – tokio pobūdžio nuotolinio darbo laikas nėra pastovus ir kinta priklausomai nuo poreikio. Paprastai toks darbas atliekamas be jokios specialios rašytinės sutarties, o susitariama žodžiu kiekvienu konkrečiu atveju.

Nuotolinio darbo tipus galima išskirti ir pagal tai, ar egzistuoja sutartiniai santykiai su darbdaviu⁶³:

- *Nuotoliniai darbuotojai, susiję su darbdaviu sutartiniais darbo santykiais.* Tai asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį arba egzistuojant darbo santykiams. Šią rūšį galima vadinti siaurąja nuotolinio darbo samprata.⁶⁴
- *Savarankiškai nuotolinį darbą dirbantys asmenys, dar vadinami laisvai samdomais (angl. – freelance teleworkers) ar sutartiniais darbuotojais (angl. – contract workers).* Šie asmenys darbdavio neturi, jie paprastai dirba su įvairiais skirtingais klientais.

Atsižvelgiant į tai, kokias informacinių ir ryšių technologijų priemones darbo procese naudoja nuotoliniai darbuotojai, į klasifikaciją įtraukiant ir tokius parametrus, kaip darbo vieta bei laikas, galima išskirti tokias nuotolinių darbuotojų rūšis⁶⁵:

- *Internetiniai namudininkai (angl. – net homeworkers)* – asmenys, kurie dirba namuose ir darbui atlikti naudoja internetą.
- *Kompiuteriniai namudininkai (angl. – pc homeworkers)* – asmenys, kurie dirba namuose ir darbui atlikti naudoja kompiuterį.

⁶² HELLE, Minna. New Forms of Work in Labour Law. In *Mobile Virtual Work: A New Paradigm?* Berlin: Springer, 2006, p. 89-90.

⁶³ DANZINGER, James N.; GARETT, R. Kelly. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 2007, Vol. 25, No. 1, p. 30. STANWORTH, Celia. Telework and the information age. *New Technology, Work and Employment*, 1997, Vol. 13, Issue 1, p. 56.

⁶⁴ AXTELL, Carolyn; HISLOP, Donald. The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. *New Technology, Work and Employment*, 2007, Vol. 22, Issue 1, p. 40.

⁶⁵ BRYNIN, Malcolm; HADDON, Leslie. The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 2005, Vol. 20, Issue 1, p. 37-38.

- *Mobilaus telefono naudotojai (angl. – mobile users)* – asmenys, kurių darbo procese svarbus mobilus telefonas, tačiau neesantys nei internetiniais, nei kompiuteriniais namudininkais.
- *Dienos namudininkai (angl. – day homeworkers)* – asmenys, dirbantys namuose įprastomis darbo valandomis, bet nesinaudojantys nei kompiuteriu, nei internetu, netikrinantys mobilaus telefono, išskyrus, kiek tai svarbu darbui.
- *Viršvalandiniai darbuotojai (angl. – overtime workers)* – tokie, kaip prieš tai minėti, išskyrus tai, jog šias funkcijas atlieka vakarais arba savaitgaliais.
- *Darbo vietos arba standartiniai darbuotojai (angl. – workplace or standard workers)* – asmenys, dirbantys vienoje ar keliuose vietose, išskyrus namus.

Pagal darbo sudėtingumą galima skirti tokius nuotolinio darbo tipus⁶⁶:

- *Nesudėtingas* – pavyzdžiui, atliekamos paprasčiausios administracinės užduotys, kaip duomenų įvedimas.
- *Sudėtingas* – kai reikalaujama specialių žinių, sugebėjimų (pavyzdžiui, teisininkai, programuotojai).

Atsižvelgiant į asmeninius darbuotojų motyvus galima išskirti tokias nuotolinio darbo formas⁶⁷:

- *Nuotolinis darbas dirbamas dėl su šeima susijusių (angl. – family-related) motyvų.* Paprastai asmenys renkasi tokį darbo funkcijų atlikimo būdą dėl to, kad reikia rūpintis vaikais ar kitais šeimos nariais. Be to, tokie darbuotojai dažniausiai dirba namuose arba keičia darbo vietą – darbą namuose derina su darbu ofise.
- *Darbuotojai renkasi nuotolinį darbą dėl su veiklos rezultatais susijusių (angl. – performance-related) motyvų.* Paprastai tai būna darbas, pagrįstas itin specializuotomis profesinėmis žiniomis ir reikalaujantis ilgo darbo proceso. Todėl žmonės renkasi tokį darbą, kai jiems efektyviau sekasi dirbti namuose nei biure.

Pagal tai, ar nuotolinis darbas yra atliekamas vieno asmens, ar kelių, galima išskirti tokias jo rūšis:

- *Individualus nuotolinis darbas* – kai darbas atliekamas vieno asmens.

⁶⁶ COLLINS, Hugh; EWING, K. D.; MCCOLGAN, Aileen. *Labour Law: Text and Materials*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, 2nd ed., p. 170.

⁶⁷ WEILER, Anni. *Teleworking at Home* [interaktyvus]. European Working Conditions Observatory. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2005/11/DE0511NU02.htm>>.

- *Kolektyvinis nuotolinis darbas* – kai darbas atliekamas kelių asmenų, pavyzdžiui, telekonferencijos pagalba ar sukuriant virtualias komandas (angl. – *virtual team*).⁶⁸

Išvardintos nuotolinio darbo klasifikacijos suteikia galimybę atidžiau pažvelgti į šios darbo organizavimo formos požymius. Pažymėtina, jog neegzistuoja tik vienos rūšies nuotolinis darbas. Kiekvieno asmens, dirbančio nuotoliniu būdu, darbas pasižymi bent keliais minėtais tipais, o jų kombinacija įvardija, kokios konkrečiai savybės būdingos to darbuotojo darbui.

1.4. Nuotolinio darbo samprata Lietuvoje

Aptarus įvairias nuotolinio darbo sampratas tiek tarptautiniu, tiek regioniniu (Europos Sąjungos) lygiu, svarbu išsiaiškinti, kaip tokio pobūdžio darbas suprantamas Lietuvoje ir kaip plačiai gali būti aiškinama nuotolinio darbo samprata.

Visų pirma, paminėtina tai, jog Lietuvoje nuotolinis darbas yra pakankamai naujas reiškinys. Iki 2010 m. rugpjūčio 1 d., kada įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁶⁹ (toliau – Darbo kodeksas) pakeitimai ir nuotolinio darbo sutartis, kaip viena iš darbo sutarčių rūšių, buvo įtraukta į įstatyminių reguliavimų, nuotolinio darbo sąvoka net neegzistavo jokiam valstybės teisės akte. Todėl kilo klausimas, ar galimas tokio pobūdžio darbo sutarčių sudarymas. Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas darbo sutarčių rūšių sąrašas nėra baigtinis. Be to, šiame Kodekse nebuvo jokios nuostatos, draudžiančios tokius darbo santykius. Tačiau, atsižvelgiant į Darbo kodekso 117 straipsnį, reglamentuojantį kitų, neįvardintų šio Kodekso 108 straipsnio 1 dalies 1-5 punktuose, darbo sutarčių rūšių ypatumus, galima daryti išvadą, kad kitų darbo sutarčių rūšių sudarymo galimybė turi būti nustatyta įstatymu. Tai patvirtino ir T. Davulis minėtų Darbo kodekso straipsnių komentare.⁷⁰ Taigi, manytina, kad nesant įstatyminio reglamentavimo, nuotolinio darbo sutartys, remiantis darbo teisės normomis, negalėjo būti sudaromos. Todėl iki minėtų Darbo kodekso pakeitimų jokia aiški nuotolinio darbo samprata Lietuvoje egzistuoti negalėjo.

⁶⁸ BLANPAIN, Roger in The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union. Consolidated Report [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997, p. 1 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/wp9728.htm>>.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2010 m. liepos 1 d. galiojusi redakcija) (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁷⁰ DAVULIS, Tomas in Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, 108 str. para. 3, 117 str. para. 5.

Nepaisant to, kad ilgą laiką Lietuvoje nebuvo nuotolinio darbo koncepcijos, egzistavo kita, panašumų turinti, darbo sutarties rūšis – tai darbo sutartis su namudininkais, kurią reglamentavo Darbo kodekso 115 straipsnis. Remiantis tuo metu galiojusios Darbo sutarties su namudininkais ypatumų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043,⁷¹ redakcijos 1 punktu, „namudiniu vadinamas darbas, kurį atlieka asmuo, susitaręs su darbdaviu, už sulygtą darbo užmokestį namuose”. Taigi, remiantis namudinio darbo samprata, darbuotojai pagal tokią sutartį turėjo teisę dirbti tik namuose ir nebuvo numatyta galimybė dirbti kitose, nei įprasta darbo vieta ar namai, vietose.

Lyginant Lietuvoje egzistavusį namudinį darbą su nuotoliniu darbu, įtvirtintu Susitarime dėl nuotolinio darbo, akivaizdu, jog pastarasis neapsiriboja vien tik darbu namuose. Todėl tarp darbo rinkos ekspertų vyko diskusijos, ar namudinio darbo įtvirtinimas Darbo kodekse įgyvendina Susitarimo dėl nuotolinio darbo nuostatas.⁷² Manytina, jog dėl siauresnės sampratos Lietuvoje egzistavęs namudinis darbas negalėjo būti prilyginamas Susitarime įtvirtintam nuotoliniam darbui. Atsižvelgus į Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008-2012 metų programos įgyvendinimo priemonių, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimu Nr. 189⁷³, 651 punktą, kuriame nustatyta priemonė – reglamentuoti ir skatinti lanksčių darbo organizavimo formų, tarp jų ir nuotolinio darbo, taikymą, buvo parengtas Darbo kodekso 108 ir 115 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas, kurio pagrindu atlikti Darbo kodekso pakeitimai įsigaliojo 2010 m. rugpjūčio 1 d. Jais remiantis, teisiniame reguliavime atsirado nuotolinio darbo sutarties sudarymo galimybė ir kartu buvo panaikinta iki tol egzistavusi darbo sutarties rūšis, skirta namudininkų darbui reguliuoti. Taigi galima teigti, jog nuotolinio darbo sutartis teisiniame reguliavime atsirado ne greta, o vietoj sutarties dėl namudinio darbo, kurio teisinis reguliavimas, keičiantis darbo rinkos poreikiams ir didėjant darbo teisinių santykių įvairovei, tapo nebepakankamu.

Dabar Darbo kodekso 115 straipsnyje įtvirtinta, jog „nuotolinio darbo sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų

⁷¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo”. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690.

⁷² BLAŽIENĖ, Inga. Telework in Lithuania [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/12/articles/lt0712019i.htm>>.

⁷³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimas Nr. 189 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008-2012 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo”. Valstybės žinios, 2009, Nr. 33-1268.

darbuotojas atliks kitose negu darbovietė darbuotojui priimtinosiose vietose”.⁷⁴ Taigi dabar Lietuvoje nuotolinis darbas suprantamas kaip įprastų darbo funkcijų atlikimas ne darbovietės patalpose, t. y. namie arba kitose vietose. Teisiniame reguliavime nebeliko darbuotojo darbo vietos apribojimo vien tik namų aplinka.

Pažymėtina tai, jog nei Darbo kodekse, nei Nuotolinio darbo sutarties ypatumuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 1094⁷⁵, (toliau – Ypatumai, Nuotolinio darbo sutarties ypatumai) nėra reglamentuota, kokio pobūdžio darbas gali būti atliekamas nuotoliniu būdu. Tačiau Darbo kodekso 108 ir 115 straipsnių pakeitimo projektą pateikusi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija nuotolinio darbo pobūdį aiškino siauriau. Nurodė, jog lietuviškasis nuotolinis darbas savo prasme yra tolygus Susitarime įtvirtintam nuotoliniam darbui (angl. – *telework*) ir reiškia, jog toks darbas pasižymi informacinių technologijų naudojimu.⁷⁶ Nepaisant to, minėto Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projekto aiškinamojo rašto 4 punkte teigiama, jog nuotolinis darbas apima ne tik darbą, atliekamą kitose nei darbovietė ar namai vietose, naudojant informacines technologijas, bet ir buvusį namudinį darbą.⁷⁷ Taigi, darytina išvada, kad, nors namudinio darbo sąvoka buvo panaikinta, tačiau realiai tokio pobūdžio darbas niekur nedingo, visus teisinius santykius, kurie buvo apibrėžti kaip namudinis darbas, dabar reguliuoja nuotolinio darbo sutarties teisinės nuostatos. Visos sutartys dėl namudinio darbo ir toliau lieka galioti, tačiau jas vykdančios taikomi visi ypatumai, kurie taikomi nuotolinio darbo sutartims. Tai patvirtina ir Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, nurodydama, jog iki 2010 m. rugpjūčio 1 d. sudarytos darbo sutartys su namudininkais yra tęsiamos toliau ir joms taikomos nuotolinio darbo sutarties nuostatos.⁷⁸

Be to, atkreipiant dėmesį į tai, kad nėra jokių teisiškai įtvirtintų nuotolinio darbo pobūdžio reikalavimų, manytina, jog nuotoliniu būdu galima atlikti bet kokio pobūdžio darbą (be abejo, reikėtų įvertinti, ar tokias darbo funkcijas įmanoma atlikti nuotoliniu

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690; 2010, Nr. 89-4710.

⁷⁶ Dėl projekto [interaktyvus]. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija [žiūrėta: 2012 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lampss.lt/index.php?searchword=darbo+kodekso+pakeit&ordering=newest&searchphrase=all&limit=20&option=com_search>.

⁷⁷ Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projekto [interaktyvus]. 2010 m. balandžio 30 d. Nr. XIP-1999. [žiūrėta: 2012 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=371148>.

⁷⁸ [darbinimas ir darbo sutartis [interaktyvus]. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija [žiūrėta: 2012 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-1950470149>>.

būdu). Tuo tarpu skirtingai nei Lietuvos teisinis reguliavimas, minėtas Susitarimas dėl nuotolinio darbo apima tik tokį nuotolinį darbą, kurio metu yra naudojamos informacinės technologijos. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, jog Lietuvoje vyrauja platesnė nuotolinio darbo samprata, apimanti ne tik informacinių technologijų pagalba atliekamas nuotolinio darbo funkcijas.⁷⁹

Pažymėtina, jog Lietuvoje nuotolinis darbas, pagal Darbo kodeksą, yra tik toks, kuris dirbamas darbo sutarties pagrindu. Nepaisant to, egzistuoja ir asmenys, kurie nuotoliniu būdu dirba, nesudarę darbo sutarties. Todėl vertėtų paminėti, kokios yra vyraujančios asmenų, dirbančių nuotoliniu būdu, rūšys. Vienoje iš mokslinių publikacijų yra nurodoma, jog realiai Lietuvoje nuotoliniu būdu dirbantys asmenys gali būti skirstomi į dvi grupes⁸⁰:

- *Asmenys, dirbantys pagal įprastas darbo sutartis darbdavio patalpose, tačiau praktiškai dalį savo darbo laiko praleidžiantys kitur.* Pažymėtina, jog toks darbas neatsispindi jokiose ataskaitose.
- *Savarankiškai dirbantys asmenys.* Paprastai vietoj darbo sutarties su darbdaviu, jie sudaro civilines sutartis. Čia gali kilti tam tikrų problemų. Jei realiai tarp savarankiškai dirbančio asmens ir paslaugų gavėjo yra susiklostę darbo sutarties požymius turintys santykiai (pavyzdžiui, subordinacija), turėtų būti sudaroma darbo sutartis. Priešingu atveju, tai būtų laikytina nelegaliu darbu.⁸¹

Apibendrinant, pažymėtina, jog žvelgiant iš istorinės perspektyvos keitėsi ne tik palaipsniui besiformuojanti nuotolinio darbo samprata, bet ir šį teisinį santykį apibūdinančios sąvokos. Be to, šalia besiformuojantys ir kiti panašūs teisiniai santykiai tik apsunkino vieningo nuotolinio darbo supratimo formavimąsi, nors tam tikri vieningi požymiai egzistavo – tai darbo vietos nesutapimas su darbdavio darbovieta bei elektroninių ryšių ar informacinių technologijų naudojimas. Būtent šie požymiai ir atspindėjo Susitarime dėl nuotolinio darbo pasiūlytoje nuotolinio darbo sąvokoje, o ja remiantis – ir daugumos Europos Sąjungos valstybių narių teisinėse sistemose. Nepaisant to, Lietuva pasirinko kiek kitokią šio teisinio santykio sampratą ir Darbo kodekse įtvirtintą nuotolinio darbo sąvoką aiškina kiek plačiau, t. y. neapriboja nuotolinio darbo vien tik informacinių technologijų naudojimu. Todėl darytina išvada, kad Lietuvos

⁷⁹ DILIAUTAITĖ, Aušra. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. *Juristas*, 2010, Nr. 9(84), p. 13.

⁸⁰ BAGDANSKIS, Tomas; USONIS, Justinas. Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law. *Jurisprudence*, 2011, Nr. 18(2), p. 602.

⁸¹ NEKROŠIUS, Ipolitas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, 98 str. para. 1.

pasirinktas nuotolinio darbo modelis yra unikalus ir apima ne tik Europos Sąjungos lygmenyje vyraujančią nuotolinio darbo sampratą, bet ir tradicinį namudinį darbą.

2. NUOTOLINIO DARBO SUTARTIES TURINYS

Nuotolinio darbo sutarties turinys išdėstomas darbo sutartyje, kuri sudaroma šalių susitarimu. Susitarimas dėl nuotolinio darbo gali būti išreikštas tiek naujai sudaromoje sutartyje, tiek ir pakeičiant jau galiojančią sutartį. Bet kokiu atveju čia svarbus savanoriškumo aspektas (angl. – *voluntary aspect*). Atsižvelgiant į tai, kad nėra niekur įtvirtintos teisės dirbti nuotoliniu būdu ar analogiškos pareigos, pabrėžtina, jog darbo sutarties šalys dėl nuotolinio darbo turi priimti abipusį susitarimą⁸², o atsisakymas negali būti teisėta priežastis nutraukti esamą darbo sutartį ar pakeisti jos sąlygas (Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 3 punktas).

Šalys, sudarydamos nuotolinio darbo sutartį, turi aptarti darbo sutarties turinį. Darbo sutarties turinys – tai „jos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas“.⁸³ Taigi darbo sutarties turinys apima visas sąlygas, kurias šalys aptaria sudarydamos darbo sutartį. Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalis nustato, jog tik tuomet, kai šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų, laikoma, kad darbo sutartis sudaryta. Pažymėtina, jog nėra būtina susitarti dėl visų įmanomų darbo sutarties sąlygų, kad sutartis įsigaliotų. Atsižvelgiant į tai, ar dėl šių darbo sutarties sąlygų šalims būtina susitarti, ar ne, paprastai teisinėje literatūroje jos skirstomos į tam tikras grupes⁸⁴:

- *būtiniosios darbo sutarties sąlygos: darbuotojo darbovietė ir darbo funkcijos.* Susitarimas dėl šių Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalyje numatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų nulemia sutarties sudarymo faktą. Todėl nesant tarp darbdavio ir darbuotojo susitarimo dėl šių sąlygų, darbo sutartis laikoma nesudaryta. Taigi neturi reikšmės, kokia darbo sutartis sudaroma (nuotolinio darbo, įprasta ar kt.), būtiniosios darbo sutarties sąlygos privalo būti aptartos.
- *kitos būtiniosios darbo sutarties sąlygos, būdingos atskiroms darbo sutarčių*

⁸² Telework in the European Union [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2010 [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.], p. 15. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm>>;

⁸³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁸⁴ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74(66), p. 6.
NEKROŠIUS, Ipolitas, et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 196.

rūšims. Remiantis Darbo kodekso 95 straipsnio 2 dalies reguliavimu, tokios darbo sutarties sąlygos gali būti nustatomos darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse. Darbo kodekso komentare ši nuostata išaiškinta kiek plačiau – nurodoma, jog ne tik įstatymai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti kitas atskiroms darbo sutartims būdingas būtinas sąlygas, bet ir kiti norminiai teisės aktai.⁸⁵ Taigi kitos būtinosios nuotolinio darbo sutarties sąlygos yra nustatytos Vyriausybės nutarimu patvirtintuose Nuotolinio darbo sutarties ypatumuose. Be to, paminėtina tai, jog kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos nenulemia darbo sutarties galiojimo, tačiau nuo jų priklauso konkrečios darbo sutarties rūšis.⁸⁶ Pavyzdžiui, jei nuotolinio darbo sutarties atveju nebus susitarta dėl to, kad darbas atliekamas kitose negu darbovietė vietose, tai nereikš, jog darbo sutartis nesudaryta. Tačiau tokiu atveju, manytina, bus susitarta dėl įprastos darbo sutarties, kai darbuotojas dirba darbdavio patalpose.

- *privalomosios darbo sutarties sąlygos – darbo apmokėjimo sąlygos*. Remiantis Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalimi, kiekvienoje darbo sutartyje turi būti susitarta dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Nepaisant šio Kodekse nustatyto imperatyvaus nurodymo, net ir nesant sutartyje aptartų darbo apmokėjimo sąlygų, darbo sutartis vis tiek galios. Ši darbo sutarties sąlyga pasižymi savarankiška teisine prigimtimi (lot. – *sui generis*).⁸⁷ Teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 48 straipsnis.⁸⁸ Kilus ginčui dėl nenustatytų darbo apmokėjimo sąlygų, asmenys gali išspręsti šį ginčą darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, reikalaujant pašalinti darbo sutarties prieštaravimus arba išmokėti negautą darbo užmokestį.⁸⁹
- *kitos, papildomos darbo sutarties sąlygos* – tai neprivalomos darbo sutarties sąlygos, dėl kurių šalys gali tartis arba nesitarti. Tačiau kai susitariama dėl šių papildomų darbo sutarties sąlygų, pastarosios sutarties šalims tampa vienodai privalomos ir turi būti vykdomos.⁹⁰ Tačiau atkreiptinas dėmesys į keletą

⁸⁵ NEKROŠIUS, Ipolitas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, 95 str. para. 4.

⁸⁶ NEKROŠIUS, Ipolitas, et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 197.

⁸⁷ Ten pat, p. 199.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁸⁹ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 345.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje P. S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“, bylos Nr. 3K-3-195/2005;

Darbo kodekso nuostatų. Kodekso 95 straipsnio 4 dalyje nurodyta, jog tokių sąlygų neturi drausti darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis, o 94 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas draudimas nustatyti darbuotojo padėtį pabloginančias darbo sąlygas, lyginant su šio Kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinės sutarties nustatyta padėtimi. Taigi darytina išvada, jog nepažeidžiant minėtų Darbo kodekso reikalavimų galima susitarti dėl bet kokių darbo sutarties sąlygų (išbandymo termino nustatymo ir kt.) ir jos taps privalomos darbo sutarties šalims. Remiantis Ypatumų 2 punktu, pažymėtina, jog sutartyje dėl nuotolinio darbo galima aptarti ir grįžimo dirbti į darbovietę atvejus. Pavyzdžiui, Liuksemburge kolektyvinėje sutartyje tokia sąlyga yra numatyta kaip privaloma. Abiems darbo sutarties šalims yra taikomas nuo 3 iki 12 mėnesių prisitaikymo laikotarpis (angl. – *adjustment period*), kurio metu nekeičiant darbo sutarties galima grįžti į įprastą darbą darbovietėje.⁹¹ Taigi tokią ar panašią darbo sutarties sąlygą įtraukus į nuotolinio darbo sutartį, ji taps privaloma darbo sutarties šalims.

Aptarus galimas darbo sutarties sąlygų rūšis, pastebėtina, jog sutarčių laisvės principas sudarant darbo sutartį yra pakankamai ribotas. Darbo kodeksas bei kiti norminiai teisės aktai nustato nemažai darbo sutarties sąlygų, kurios turi būti įvardijamos darbo sutartyje. Todėl antrojoje darbo dalyje ir aptariamos tos darbo sutarties sąlygos, dėl kurių privaloma susitarti nuotolinio darbo sutartyje – tai visoms darbo sutartims būdingos būtiniosios ir privalomosios darbo sutarties sąlygos bei tos darbo sutarties sąlygos, kurias reikia aptarti būtent nuotolinio darbo sutartyje.

2.1. Darbuotojo darbovietė, kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga

Darbo kodekse vartojamos dvi sąvokos: „darbovietė” ir „darbo vieta”. Žvelgiant iš kalbinės pusės, abu šie terminai yra tapatūs, tačiau, remiantis Darbo kodekso 10 straipsnio 2 dalimi, žodis ar žodžių junginys Kodekse gali būti vartojamas ir ne pagal bendrinę jo reikšmę, jeigu iš konteksto matyti, jog konkrečiu atveju jis turi specialią – teisinę, techninę ar kitokią – prasmę. Taigi šiuo atveju minėti terminai darbo teisės srityje

2008 m. gegužės 19 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka*, bylos Nr. 3K-3-274/2008; 2010 m. kovo 25 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *M. Ž., A. J., N. M., V. T., A. G., S. G., V. A., S. U., R. Š., B. P., E. U., E. B., J. T., A. M., A. K., R. B., R. M., K. Š., A. G. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, bylos Nr. 3K-3-125/2010.

⁹¹ Telework in Luxembourg [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/12/articles/lu0712029i.htm>>.

turi skirtingą reikšmę. „Darbovietė” – tai įmonė, įstaiga, organizacija ar pan., t. y. šiuo atveju darbovietė yra sulyginama su darbdaviu (asmeniu, su kuriuo sudaroma darbo sutartis). Tuo tarpu terminas „darbo vieta” Darbo kodekse vartojamas skirtingomis prasmėmis. Paprastai ši sąvoka reiškia konkrečią vietą, kurioje yra atliekamos darbo funkcijos (pavyzdžiui, Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalies 3 punkte nurodyta, jog į darbo laiką įeina laikas, reikalingas darbo vietai paruošti ir sutvarkyti). Tačiau terminas „darbo vieta” vartojamas ir kaip nusakantis darbuotojo pareigas (pavyzdžiui, Darbo kodekso 170 straipsnio 1 dalies 2,3 punktuose nustatyta, jog į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos įskaitomas laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta (pareigos)).⁹²

Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalyje, kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga, įvardinta yra darbovietė, o ne darbo vieta. Todėl galima prielaida, jog darbo vieta, kaip vieta, kurioje darbuotojas fiziškai dirba, vykdo savo darbo funkcijas, prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų nėra priskiriama.⁹³ Nepaisant to, galima manyti, jog vis dėl to konkrečią darbo vietą darbo sutartyje reikėtų nurodyti. Visų pirma, dėl to, kad būtų aišku, kur realiai darbuotojas atliks savo darbinės funkcijas (kokiame filiale, skyriuje, tarnyboje, fakultete ar pan.). Nurodant tikslią darbuotojo darbo vietą būtų išvengta ir galimų darbdavio piktnaudžiavimų savo teisėmis. Pavyzdžiui, jei konkreti darbo vieta nebūtų nurodoma darbo sutartyje, darbdavys galėtų darbuotoją, gyvenantį viename mieste, paskirti atlikti tas pačias darbo funkcijas kitame mieste. Tokiu būdu darbuotojas gali būti priverstas nutraukti darbo sutartį.⁹⁴ Atsižvelgus į visa tai, darytina išvada, jog darbo sutartyje tikslingiausia būtų nurodyti ne tik darbovietę, bet ir konkrečią darbo vietą.

Analizuojant konkrečiai nuotolinio darbo sutartį, pažymėtina, jog čia yra tam tikrų ypatumų, susijusių su darbo vietos nurodymu darbo sutartyje. Visų pirma, atkreiptinas dėmesys į tai, jog nuotolinis darbas pasižymi darbuotojo darbo funkcijų atlikimu kitose nei darbovietė darbo vietose. Ši tokios darbo sutarties rūšies savybė turi atsispindėti ir nuotolinio darbo sutartyje. Remiantis Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 4 punktu, pažymėtina, jog nustatant nuotolinio darbo sutarties sąlygas reikia nurodyti ne tik darbovietę bei tai, kad sudaroma nuotolinio darbo sutartis (kad darbuotojas dirbs ne darbovietės patalpose), bet ir konkrečią darbo vietą, t. y. adresą, kur darbuotojas atliks

⁹² NEKROŠIUS, Ipolitas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, 95 str. para. 2.

⁹³ KVIATKOVSKIS, Antanas. Darbo sutarties sudarymo momentas pagal naująjį Darbo kodeksą. Justitia, 2003, Nr. 3-4(45-46), p. 97-98.

⁹⁴ DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė; MACIJAUSKIENĖ, Rasa; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ Ingrida. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 39-40.

darbo funkcijas.⁹⁵ Taigi darytina išvada, jog konkreti darbo vieta yra būtinoji nuotolinio darbo sutarties sąlyga.

Pabrėžtina, jog nuotolinio darbo funkcijų atlikimo vieta gali būti tiek darbuotojo namai, tiek ir kita darbuotojui priimtina vieta. Laikantis pozicijos, jog darbo vieta yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, egzistuoja nuomonė, jog nuotolinio darbo sutartyje reiktų išspręsti ir teisių į sutartyje nurodomą darbo funkcijų atlikimo vietą klausimą. Tai būtų galima padaryti, darbo sutarties sudarymo metu įsitikinant, ar darbuotojas turi teisę naudotis sutartyje nurodytomis patalpomis, bei nustatant sutartyje tokios teisės pasibaigimo pasekmes (pavyzdžiui, nuotolinio darbo sutarties pakeitimas įprasta darbo sutartimi).⁹⁶

Gali kilti klausimas, kaip reiktų elgtis tokiu atveju, kai darbuotojas dirba keliose darbo vietose arba kai jo nuotolinis darbas yra mobilaus pobūdžio be jokios apibrėžtos darbo vietos. Pirmuoju atveju, manytina, jog remiantis Ypatumų 4 punktu, reiktų darbo sutartyje nurodyti visas vietas (adresus), kuriose nuotolinis darbuotojas atliks darbo funkcijas.⁹⁷ Tuo tarpu antruoju atveju, kai mobilus nuotolinis darbuotojas darbo funkcijas atlieka bet kokioje neapibrėžtoje vietoje (namuose, viešbutyje, traukinyje, restorane ir t.t.), iš esmės konkrečios darbo vietos (adreso) nurodyti neįmanoma. Todėl, manytina, tokiu atveju darbo sutartyje reiktų nurodyti, jog darbuotojas nuotolinio darbo funkcijas atliks mobiliu būdu, nenustatant konkrečios darbo vietos (adreso). Tačiau, galbūt galima būtų nurodyti kelias vietas, kuriose dažniausiai bus atliekamos darbo funkcijos (pavyzdžiui, viena iš jų galėtų būti darbuotojo namai). Pažymėtina, jog tokiu atveju svarbu darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl bendravimo tvarkos, kad esant būtinybei sutarties šalys galėtų susisiekti.

Aptarus darbovietės bei darbo vietos ypatumus, galima daryti išvadą, jog darbovietę privaloma nurodyti kiekvienoje darbo sutartyje, kadangi ji yra visoms darbo sutartims būdinga būtinoji darbo sutarties sąlyga. Tuo tarpu darbo vieta bendruoju atveju nepriskiriama prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tačiau vis tiek rekomenduotina ją nurodyti darbo sutartyje, kad būtų išvengta vėlesnių nesusipratimų. Nepaisant to, remiantis Nuotolinio darbo sutarties ypatumais, sudarant šios rūšies darbo sutartį, reikia susitarti ir dėl konkrečios darbo vietos (adreso). Taigi nuotolinio darbo sutarties atveju, ne tik darbovietė, bet ir darbo vieta laikytina būtinaja darbo sutarties sąlyga.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690; 2010, Nr. 89-4710.

⁹⁶ DILIAUTAITĖ, Aušra. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. *Juristas*, 2010, Nr. 9(84), p. 14.

⁹⁷ Nuotolinis darbas [interaktyvus]. Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija [žiūrėta: 2012 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-2088809743>>.

2.2. Būtinoji susitarimo dėl darbo funkcijų sąlyga

Darbo funkcijų nustatymas darbo sutartyje yra dar viena sąlyga, kurią būtina aptarti visose darbo sutartyse. Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalyje darbo funkcijos įvardijamos kaip tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros pareigos.⁹⁸

Nustatant darbo funkcijas svarbu atkreipti dėmesį į jų apimtį, kadangi, remiantis Darbo kodekso 119 straipsniu, darbdavys neturi teisės reikalauti, jog darbuotojas atliktų darbą, dėl kurio nebuvo sulygta darbo sutartimi, išskyrus atvejus, kai tokią galimybę numato pats Kodeksas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – ir Teismas, LAT) savo praktikoje nurodė, jog sudarant darbo sutartį pakanka susitarti dėl darbo funkcijos, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų; tuo tarpu reali darbo funkcijos apimtis, t. y. konkretus darbuotojo atliktinas darbas gali būti detalizuojamas ir vėliau, kai darbo sutartis jau yra vykdoma. Be to, Teismas pabrėžė, jog darbo funkcijos apimtis gali būti aptariama ir lokaliniuose norminiuose aktuose, (pavyzdžiui, darbuotojo pareiginiuose nuostatuose), specialus apibrėžimas darbo sutartyje nebūtinai.⁹⁹ Tačiau, remiantis LAT praktika, jei jokiuose rašytiniuose dokumentuose nėra išsamaus sutarto atlikti darbo reglamentavimo ir fiksavimo, tai gali sukurti neapibrėžtumą vykdant darbo sutartį bei neaiškumą sprendžiant iš darbo sutarties kylančius ginčus.¹⁰⁰

Nuotolinio darbo sutartyje, kaip ir bet kurioje kitoje darbo sutartyje, būtina aptarti darbo funkcijas. Atsižvelgiant į Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 1 punktą, nuotolinio darbo sutartyje galima nustatyti, jog darbuotojas nuotoliniu būdu atliks sutartyje sulygta darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų. Todėl, tokiu atveju, kai darbuotojas dalį darbo funkcijų atlieka darbovietėje, o kitą dalį – nuotoliniu būdu, ir šios darbo funkcijos yra skirtingos, manytina, jog darbo sutartyje reiktų įvardinti, kokios darbo funkcijos bus vykdomos darbovietėje ir kokios kitose darbuotojui priimtinosiose vietose.

Atkreipiant dėmesį į tai, kad Lietuvoje nuotolinis darbas suprantamas pakankamai plačiai, t. y. kaip apimantis tiek siauresnę sampratą Europoje turintį nuotolinį darbą

⁹⁸ Darbo kodekso komentare yra išaiškintos šių sąvokų reikšmės: „profesija – tai darbo veiklos sritis, apimanti darbo funkcijos tikslus ir pobūdį” (pavyzdžiui, gydytojas, teisininkas); „specialybė – siauresnė darbo veiklos pagal tam tikrą profesiją sritis, kuriai reikia specialių žinių ir įgūdžių” (pavyzdžiui, gydytojas chirurgas, teisėjas); „kvalifikacija – darbuotojo pasirengimo tam tikrai specialybei laipsnis” (pavyzdžiui, pirmos kategorijos gydytojas chirurgas, mokslų daktaras, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjas); „pareigos – tai darbovietėje pagal galiojančią etatų struktūros schemą tarnautojams nustatytas darbas”. NEKROŠIUS, Ipolitas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, 95 str. para. 3.

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. spalio 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *D. L. – P. v. UAB „Wellman“*, bylos Nr. 3K-3-1012/2000.

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *L. S. v. Marijampolės „Šaltinio“ vidurinė mokykla*, bylos Nr. 3K-3-611/2005.

(angl. – *telework*), tiek ir namudinį darbą, pažymėtina, jog asmenys, dirbantys pagal nuotolinio darbo sutartį, gali būti labai įvairių profesijų atstovai. Asmenys gali dirbti tiek nesudėtingą darbą (pavyzdžiui, siuvėjai, amatininkai ar pan.), tiek ir sudėtingesnį, specialių techninių priemonių ar informacinių technologijų reikalaujantį darbą (pavyzdžiui, programuotojai, teisininkai, konsultantai ar pan.).¹⁰¹ Tačiau nuotolinis darbo pobūdis apriboja darbo funkcijų pasirinkimo galimybes. Taigi nei jei Lietuvoje nuotolinis darbas yra suprantamas plačiau nei Europoje, tai nesudaro prielaidos manyti, jog bet kokias darbo funkcijas galima atlikti nuotoliniu būdu.

Atsižvelgiant į bendrą Europos Sąjungos valstybių narių situaciją, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas 2007 metais pateiktoje ataskaitoje įvardino, jog paprastai asmenys, dirbantys nuotolinį darbą (taip, kaip jis suprantamas pagal Susitarimą dėl nuotolinio darbo), priklauso tam tikriems sektoriams. Paprastai tai informacinių technologijų, finansų, verslo ir paslaugų sektoriai, kur naudojimosi informacinėmis technologijomis lygis yra aukštas.¹⁰² Tuo tarpu Lietuvoje statistiniai duomenys šiuo klausimu nėra pateikti, tačiau, manytina, situacija neturėtų labai skirtis nuo vyraujančios Europos Sąjungoje.

Įvertinus tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog darbo funkcijų įvardinimas nuotolinio darbo sutartyje yra privalomas, atsižvelgiant į tai, kad darbo funkcijos yra būtinoji visų darbo sutarčių sąlyga. Tačiau nuotolinio darbo sutartyje egzistuoja tam tikras darbo funkcijų aptarimo ypatumas. Manytina, jog tuo atveju, kai skirtingos darbo funkcijos yra atliekamos skirtingose darbo vietose, į darbo sutartį reiktų įtraukti šių funkcijų aprašymą, siejant jas su konkrečiomis darbo vietomis, kuriose jos bus atliekamos. Be to, pažymėtina, jog nuotoliniu būdu galima atlikti ne visas darbo funkcijas.

2.3. Susitarimas dėl darbo apmokėjimo, kaip privalomoji darbo sutarties sąlyga

Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 12 punkte nurodyta, jog nuotoliniams darbuotojams taikomos Darbo kodekso, kitų teisės aktų nuostatos su Ypatumuose nustatytomis išimtimis. Ypatumai nenumato jokių išimčių, taikytinų darbo užmokesčio sąlygų nustatymo atveju, todėl iš esmės jos aptariamos taip pat, kaip ir bet kokioje kitoje

¹⁰¹ NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 233.

¹⁰² Place of work and working conditions [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.], p. 7-8. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0701029s/tn0701029s.htm>>.

sutartyje. Tačiau vis tiek reiktų atsižvelgti į nuotolinio darbo specifiką.

Kaip jau buvo minėta, nors darbo apmokėjimo sąlygos ir nėra priskiriamos prie būtinųjų, tačiau Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, jog šalys sudarydamos darbo sutartį turi susitarti dėl darbo apmokėjimo sąlygų, t. y. darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.

Paminėtina, jog egzistuoja dvi pagrindinės darbo užmokesčio sistemos – vienetinė ir laikinė, atitinkančios darbo užmokesčio nustatymo būdus: pagal pagaminamos produkcijos kiekį bei pagal dirbtą laiką.¹⁰³ Kad būtų galima taikyti vienetinę darbo užmokesčio sistemą, turi egzistuoti tam tikros prielaidos: darbą turi būti galima įvertinti natūrine išraiška, darbo atlikimo greitis neturi nulemti darbo kokybės bei darbo rezultatus turi įtakoti pats darbuotojas.¹⁰⁴ Manytina, jog nuotolinio darbo atveju vienetinę darbo užmokesčio sistemą galima taikyti darbuotojams, dirbantiems namuose nesudėtingus darbus, kuriuos galima aiškiai įvertinti natūrine išraiška, pavyzdžiui, siuvėjams, amatininkams (buvusiems namudininkams).

Nustatant kitą – laikinę – darbo užmokesčio sistemą, darbuotojams yra mokama už dirbtą laiką, o darbo užmokestis nėra siejamas su atlikto darbo kiekiu, rezultatu. Todėl laikinė darbo užmokesčio sistema tinkamesnė darbuotojams, kurių darbo rezultatą sunku arba neįmanoma įvertinti natūra. Taigi remiantis šia sistema turėtų būti apskaičiuojamas nuotolinių darbuotojų, dirbančių, pavyzdžiui, informacinių technologijų specialistais, konsultantais ir pan. (nuotoliniams darbuotojams, kaip jie suprantami pagal Susitarimą dėl nuotolinio darbo).

Darbo kodeksas taip pat numato, jog sudarant darbo sutartį, reikia susitarti dėl darbo užmokesčio dydžio. Remiantis Ypatumų 10 punktu, pažymėtina, jog darbas pagal nuotolinio darbo sutartį neriboja darbuotojo darbo teisių. Be to, galioja teisingo apmokėjimo už darbą principas, įtvirtintas tiek tarptautiniuose teisės aktuose (Europos socialinės chartijos¹⁰⁵ 4 straipsnyje, kt.), tiek Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (48 straipsnis) bei Darbo kodekse (2 straipsnio 1 dalies 6 punktas). Todėl darbuotojams, dirbantiems pagal nuotolinio darbo sutartis, už tą patį darbą negali būti nustatomas mažesnis darbo užmokestis nei dirbantiems pagal įprastas darbo sutartis darbovietės patalpose.

Be to, darbo sutartyje reikia aptarti ir darbo užmokesčio mokėjimo tvarką. Remiantis Darbo sutarties pavyzdinės formos, patvirtintos Lietuvos Respublikos

¹⁰³ NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 309.

¹⁰⁴ DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė, et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 213.

¹⁰⁵ Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115¹⁰⁶, (toliau – Darbo sutarties pavyzdinė forma) 3 punktu, darbo sutartyje reikia nurodyti, kiek kartų per mėnesį, kuriomis dienomis bus mokamas darbo užmokestis. Darbo kodekso 201 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog darbo užmokestis gali būti mokamas rečiau kaip du kartus per mėnesį tik esant rašytiniam darbuotojo prašymui.

Įvardijus pagrindines darbo apmokėjimo sąlygas, darytina išvada, jog nuotolinio darbo sutartyje šios sąlygos neturi išskirtinių ypatumų ir yra taikomos bendros Darbo kodekso bei kitų teisės aktų nuostatos, reglamentuojančios visoms sutartims galiojančias darbo užmokesčio nustatymo sąlygas. Tačiau pasirenkant tinkamiausią darbo apmokėjimo sistemą, reikėtų atsižvelgti į nuotolinio darbo pobūdį.

Aptarus visoms darbo sutartims būdingas būtinas ir privalomas darbo sutarties sąlygas, toliau analizuojamos kitos darbo sutarties sąlygos, būdingos nuotolinio darbo sutarčiai. Reikalavimą darbo sutarties šalims dėl jų susitarti nustato Nuotolinio darbo sutarties ypatumai. Be jau minėto nurodymo sutartyje nustatyti tikslią darbuotojo darbo vietą (adresą), galima išskirti tokias kitas būtinas nuotolinio darbo sutarties sąlygas:

- tai darbo sutarties sąlygos, susijusios su aprūpinimo darbo priemonėmis tvarka bei atsakomybe už jų sugadinimą;
- atsiskaitymo už atliktą darbą sąlygos;
- darbo laiko nustatymo sąlygos.

Išvardintos nuotolinio darbo sutarties sąlygos analizuojamos plačiau.

2.4. Darbo sutarties sąlygos, susijusios su aprūpinimo darbo priemonėmis tvarka bei atsakomybe už jų sugadinimą

Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 4 punkte įtvirtinta, jog nuotolinio darbo sutartyje turi būti nurodoma, kokios darbo priemonės yra darbdavio suteikiamos darbuotojui naudoti. Be to, turi būti nustatoma aprūpinimo šiomis priemonėmis tvarka bei atsakomybė už jų sugadinimą.

Visų pirma, svarbu išsiaiškinti, kaip yra suprantamos darbo priemonės. Susitarimo dėl nuotolinio darbo komentare yra teigiama, jog darbo priemonės – tai viskas, kas yra reikalinga darbuotojo darbo funkcijoms atlikti. Kaip darbo priemonių pavyzdžiai, yra nurodomi: techninė įranga (angl. – *hardware*), programinė įranga (angl. – *software*),

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

telefonų linijos, kompiuteriai, mobilieji telefonai ir t. t.¹⁰⁷ Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Susitarimas reguliuoja tokį nuotolinį darbą, kuris pasižymi informacinių technologijų naudojimu, todėl ir išvardintos darbo priemonės yra būdingos būtent tokio pobūdžio darbui. Tuo tarpu, remiantis Lietuvoje įsitvirtinusia nuotolinio darbo samprata, apimančia ir tradicinį namudinį darbą, galima teigti, jog čia egzistuoja kur kas platesnė darbo priemonių įvairovė (pavyzdžiui, siuvėjui bus reikalinga siuvimo mašina, audiniai, siūlai ir pan.).

Teisės aktai nustato reikalavimą nuotolinio darbo sutartyje nurodyti, kokios darbo priemonės yra darbdavio perduodamos darbuotojui. Taigi galima pačioje darbo sutartyje įrašyti, jog darbuotojas iš darbdavio gauna konkrečias darbo priemones, reikalingas pavestoms darbo funkcijoms vykdyti. Tačiau dažnai sutarties sudarymo metu nėra visiškai aišku, kokios darbo priemonės bus reikalingos, arba būtinybė perduoti darbo priemones gali atsirasti vėliau. Todėl galima darbo sutartyje lakoniškai įvardinti, jog darbo priemonės, perduodamos darbuotojui, nurodomos darbo priemonių perdavimo-priėmimo akte.¹⁰⁸

Aptariant aprūpinimo darbo priemonėmis tvarką, pažymėtina, jog darbo priemones gali suteikti tiek darbdavys, tiek ir pats darbuotojas gali naudotis jam nuosavybės teise priklausančiomis priemonėmis. Atsižvelgiant į tai, jog darbdavys organizuoja darbą, įsipareigoja darbuotojui jį suteikti bei yra atsakingas už darbo sąlygų užtikrinimą¹⁰⁹, manytina, jog paprastai už darbo priemonių suteikimą atsakingas būtent darbdavys. Tokia pati taisyklė nustatyta ir Susitarimo dėl nuotolinio darbo 7 straipsnio 2 dalyje, kur nurodoma, jog bendruoju atveju už darbo priemonių, reikalingų nuotoliniam darbui atlikti, suteikimą, įrengimą bei išlaikymą yra atsakingas darbdavys, išskyrus atvejus, kai darbuotojas naudojasi asmeninėmis darbo priemonėmis.

Atsižvelgiant į tai, jog nėra griežtos taisyklės, nustatančios, kas turi suteikti darbo priemones, darytina išvada, kad pačios šalys abipusiu sutarimu nusprendžia dėl aprūpinimo darbo priemonėmis tvarkos. Panašios pozicijos laikomasi ir kitų Europos Sąjungos valstybių teisinėse sistemose. Pavyzdžiui, Vengrijos darbo kodekse nustatyta, jog darbo priemonių bei komunikacijos įrenginių suteikimas yra susitarimo tarp darbuotojo ir darbdavio dalykas. Tik tada, kai tokio susitarimo nėra, ši pareiga tenka

¹⁰⁷ Voluntary Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2003, p. 17 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 6 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *VI Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, bylos Nr. 3K-3-445/2008.

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), 93 str. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

darbdaviui.¹¹⁰ Lenkijos socialinių partnerių susitarime taip pat suformuluota panaši taisyklė ir šis klausimas sprendžiamas darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Nustatyta, jog darbdavys ir nuotolinis darbuotojas gali susitarti, jog bus naudojamos darbuotojui priklausančios darbo priemonės. Tokiu atveju darbuotojas turi teisę į vienkartinę išmoką, dėl kurios priimamas abipusis darbuotojo ir darbdavio susitarimas. Be to, šalys gali susitarti, kad darbdavys padengs darbo priemonių įrengimo, taisymo bei išlaikymo išlaidas.¹¹¹

Priešingai minėtiems atvejams, yra valstybių, kurios pasirinko griežtesnį aprūpinimo darbo priemonėmis tvarkos reguliavimą. Pavyzdžiui, Vokietijoje bei Belgijoje egzistuoja taisyklė, jog darbdavys yra atsakingas už darbo priemonių suteikimą, įrengimą bei išlaikymą. Tačiau, nepaisant to, yra numatomos išimtys, kada darbuotojas naudojami asmeninėmis darbo priemonėmis. Vokietijos teisėje yra nustatyta, jog tuo atveju, kai darbuotojas nuotolinį darbą atlieka savo namuose, jam nuosavybės teise priklausančios baldai, atitinkantys saugos ir sveikatos reikalavimus, gali būti naudojami darbo procese, tačiau rizika bei išlaidos tenka darbuotojui.¹¹²

Lietuvoje, kaip jau minėta, darbo sutarties šalys darbuotojo aprūpinimo darbo priemonėmis tvarką nustato susitarimu ir tai įtvirtina darbo sutartyje. Taigi šalys gali susitarti, kad darbo priemonėmis darbuotoją aprūpins darbdavys arba kad darbuotojas naudosis asmeninėmis priemonėmis. Taip pat galima susitarti ir dėl mišraus būdo, t. y. kai dalį darbo priemonių darbuotojui suteiks darbdavys, o kita dalimi darbuotojas pasirūpins pats.

Pažymėtina, jog darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl tam tikrų išlaidų kompensacijos. Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 5 punkte nurodyta, kad nuotolinio darbo sutartyje galima nustatyti, jog darbuotojui bus suteikiama kompensacija už išlaidas, susijusias su darbo priemonių įsirengimu, naudojimu bei darbu. Išlaidas, susijusias su darbo priemonių įsirengimu, darbuotojas gali patirti įsigydamas pačias darbo priemones, jas įmontuodamas, atlikdamas remonto darbus (pavyzdžiui, viename iš darbuotojo būsto kambarių įrengdamas ofisą)¹¹³ ir pan. Be to, išlaidų gali atsirasti ir darbo proceso metu, pavyzdžiui, naudojant spausdintuvą, pasibaigia spausdinimo popierius. Europos Sąjungos lygmenyje pabrėžiamos komunikacijos išlaidos, atsirandančios, pavyzdžiui, naudojantis

¹¹⁰ Implementation of the European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2006, p. 23 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

¹¹¹ Ten pat, p. 23.

¹¹² Ten pat, p. 23.

¹¹³ Voluntary Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2003, p. 18 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

interneto ryšiu, telefonu. Pažymėtina, kad dauguma Europos Sąjungos valstybių savo teisiniame reguliavime nustatė, jog darbdavys turi kompensuoti ar padengti išlaidas, atsiradusias dėl darbo funkcijų atlikimo, o ypač tas, kurios susijusios su komunikacija. Tačiau, pavyzdžiui, Belgija šį klausimą reguliuoja žymiai išsamiau ir nacionaliniame kolektyviniame susitarime nurodo, jog prieš nuotolinio darbo pradžią yra nustatomos darbdaviui tenkančios išlaidos, kurių dydis apskaičiuojamas proporcingai atlikto darbo kiekiui arba paskirstant šias išlaidas tarp nuotolinio darbo sutarties šalių.¹¹⁴

Tuo tarpu Lietuvoje, atsižvelgiant į tai, jog teisės aktuose nėra nurodoma, kaip turi būti atlyginamos aptartos išlaidos, darbo sutarties šalys gali laisvai dėl jų nuspręsti. Galima dėl kompensacijos visai nesitarti, tokiu atveju už darbuotojo darbo metu patiriamas išlaidas nebus atlyginta. Tačiau galima nuotolinio darbo sutartyje aptarti išlaidų kompensacijos klausimą, nustatant, jog jas visas ar dalį jų atlygins darbdavys. Tokiu atveju, manytina, reiktų pakankamai išsamiai įvardinti už kokias išlaidas darbuotojui bus atlyginama ir koku būdu.

Be darbo priemonių bei aprūpinimo jomis tvarkos nustatymo, nuotolinio darbo sutartyje turi būti aptartas ir atsakomybės už minėtų darbo priemonių sugadinimą klausimas. Susitarimo dėl nuotolinio darbo 7 straipsnio 5 dalyje nustatyta, jog darbdavys yra atsakingas už darbo priemonių bei darbuotojo naudojamų duomenų praradimą ar sugadinimą. Tokia nuostata yra grindžiama tuo, kad nors nuotolinis darbuotojas nedirba darbdavio patalpose, tačiau jis dirba kitoje vietoje (namuose ar kitur), kuri taip pat laikoma darbo vieta. Darbdavys yra atsakingas už visas darbo vietas, taigi ir už nuotolinio darbuotojo darbo vietą. Tuo tarpu darbuotojui yra nustatyta pareiga tinkamai rūpintis jam suteiktomis darbo priemonėmis ir draudimas įgyti ar platinti nelegalius duomenis internetu (Susitarimo 7 straipsnio 6 dalis). Taigi, darytina išvada, jog, remiantis Susitarimu, darbdavys atsako už darbo priemonių sugadinimą, išskyrus darbuotojo aplaidumo atvejus.¹¹⁵ Be to, pažymėtina, jog daugumoje Europos Sąjungos valstybių yra nustatyta darbuotojo pareiga nedelsiant informuoti darbdavį apie problemas, susijusias su darbo priemonėmis. Pavyzdžiui, Belgijoje yra nustatyta, jog darbo priemonių gedimo atveju darbuotojas privalo nedelsiant informuoti darbdavį, o už tą laikotarpį jam yra mokamas darbo užmokestis.¹¹⁶

¹¹⁴ Implementation of the European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2006, p. 23 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

¹¹⁵ Voluntary Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2003, p. 19 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

¹¹⁶ Implementation of the European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2006, p. 23-24 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

Lietuvos teisiniame reguliavime darbuotojui taip pat yra nustatyta pareiga tinkamai naudotis įranga bei darbo priemonėmis (Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 4 punktas). Tuo tarpu atsakomybės klausimas sprendžiamas, atsižvelgiant į tai, ar egzistuoja visos Darbo kodekso 246 straipsnyje nustatytos materialinės atsakomybės sąlygos, t. y.:

- padaryta žala;
- žala padaroma neteisėta veika;
- tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo egzistuoja priežastinis ryšys;
- yra pažeidėjo kaltė;
- teisės pažeidimo metu pažeidėją ir nukentėjusiąją šalį siejo darbo santykiai;
- žalos atsiradimas siejamas su darbine veikla.

Taigi egzistuojant šioms materialinės atsakomybės sąlygoms, darbo priemonių sugadinimo atveju, darbuotojui atsiranda pareiga atlyginti žalą (Darbo kodekso 253 straipsnio 1, 4 punktai). Tuomet kyla klausimas, kokio dydžio žalą darbuotojas privalės atlyginti – visą ar tik dalį. Darbo kodeksas išskiria dvi materialinės atsakomybės rūšis: visišką ir ribotą. Ribota darbuotojo materialinė atsakomybė yra ribojama trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžiu ir taikoma visais atvejais, kai darbuotojas padaro žalą darbdaviui, išskyrus tuos atvejus, kai įstatymas nustato visišką materialinę atsakomybę.¹¹⁷ Be to, remiantis Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalimi, dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tokiu atveju už sugadintas darbo priemones darbuotojas privalės atlyginti visą žalą, nepriklausomai nuo jos dydžio.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, pažymėtina, jog Nuotolinio darbo sutarties ypatumai nenustato griežtų taisyklių, susijusių su aprūpinimo darbo priemonėmis tvarka. Minėtus klausimus šalys gali išspręsti abipusiu sutarimu. Tuo tarpu kiek sudėtingesnė situacija yra dėl atsakomybės už darbo priemonių sugadinimą. Darbdaviui palankiausia pasinaudoti Darbo kodekso suteikiama galimybe sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Tuo tarpu nesudarius tokios sutarties bei nesant kitų Darbo kodekse nustatytų visiškos materialinės atsakomybės atvejų, darbuotojo atsakomybė bus ribota.

2.5. Atsiskaitymo už atliktą darbą sąlygos

Darbuotojas, sudarydamas su darbdaviu darbo sutartį, įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą, kurio metu yra gaunami tam tikri darbo proceso rezultatai. Darbdavys turi interesą gauti

¹¹⁷NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 358.

šiuos rezultatus, o darbuotojas turi pareigą atsiskaityti darbdaviui už atliktą darbą. Darbuotojui dirbant darbovietės patalpose dėl to sunkumų kilti neturėtų, tačiau nuotolinio darbo atveju, darbuotoją ir darbdavį skiria tam tikras atstumas. Todėl Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 6 straipsnyje yra numatytas reikalavimas nuotolinio darbo sutartyje nurodyti darbovietės padalinį, skyrių ar atsakingą asmenį, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą, bei nustatyti atsiskaitymo tvarką.

Taigi darbuotojas, dirbantis pagal nuotolinio darbo sutartį, atlikęs darbą privalo jį perduoti darbo sutartyje numatytam padaliniui, skyriui ar atsakingam asmeniui. Darbo sutartyje turi būti numatyta, koku būdu vyks atsiskaitymas už darbą. Pavyzdžiui, gali būti nurodyta, jog darbuotojas turi atvykti į darbovietę, jos padalinį ar konkretų skyrių ir perduoti darbo rezultatą. Manytina, tokia atsiskaitymo tvarka labiau būdinga tradiciniam namudiniam darbui, kai paprastai tokio pobūdžio darbo proceso metu pasiektas rezultatas gali būti perduodamas tik fiziniu būdu (pavyzdžiui, pasiūtas kostiumas). Tuo tarpu, kai nuotolinis darbas atliekamas naudojantis informacinėmis ir ryšių technologijomis, tokio darbo rezultatas gali būti perduodamas, pavyzdžiui, el. paštu.

Nuotolinio darbo sutartyje aptariant atsiskaitymo už atliktą darbą tvarką, gali būti nurodomi ir atsiskaitymo terminai. Pavyzdžiui, darbo sutarties šalys gali susitarti, jog kiekvieno mėnesio paskutinę darbo dieną darbuotojas pateikia atlikto darbo rezultatus bei ataskaitą apie atliktus darbus.

Pažymėtina, jog darbo teisės aktai nenumato griežtos atsiskaitymo už atliktą darbą tvarkos, tačiau nustato reikalavimą tokią sąlygą aptarti nuotolinio darbo sutartyje. Taigi darbuotojas ir darbdavys gali laisvai susitarti dėl atsiskaitymo už darbo rezultatus tvarkos abipusiu susitarimu. Tačiau, remiantis Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies reguliavimu, nustatant tarpusavio teises bei pareigas, darbo santykių subjektai privalo vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

2.6. Darbo laiko nustatymo sąlygos

Susitarimo dėl nuotolinio darbo 9 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, jog nuotolinio darbuotojo darbo krūvis turi būti vienodas, kaip ir analogiškų darbuotojų, dirbančių darbovietės patalpose. Pavyzdžiui, Airijos praktikos kodekse yra nustatyta pareiga įtvirtinti mechanizmus, kurie padėtų išvengti nepagrįsto papildomo darbo krūvio asmenims, dirbantiems namuose arba likusiems dirbti ofise.¹¹⁸ Atsižvelgiant į tai, kad darbo laikas

¹¹⁸Implementation of the European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2006, p. 25 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

turi tiesioginę sąsają su darbo krūviu, manytina, jog ir darbo laiko trukmės nustatymo atveju neturėtų būti daroma skirtumo tarp darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, bei įprastu būdu darbovietėje dirbančių asmenų.

Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 8 punkte nurodyta, jog nuotolinio darbo sutartyje turi būti nustatytas ne ilgesnis nei 40 valandų per savaitę darbo laikas. Šioje nuostatoje yra atkartotas Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas darbo laiko trukmės reguliavimas. Be to, tokia savaitės darbo laiko norma nustatyta ir TDO konvencijoje Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki keturiasdešimties valandų per savaitę”.¹¹⁹ Paprastai teisinėje literatūroje 40 valandų per savaitę darbo laiko trukmė yra įvardijama kaip normali.¹²⁰ T. Davulis normalią darbo laiko trukmę įvardija kaip valandų skaičių, kurį esant įprastinėms darbo sąlygoms turi dirbti darbuotojas, kuriam nėra taikomi specialūs darbo laiko apribojimai, susiję su sveikatos apsauga.¹²¹ Randamas ir kitoks apibūdinimas – tai standartinis darbo laikas, kuris suprantamas kaip „valandų skaičius, kurį viršijus laikoma, kad dirbamas viršvalandinis darbas, ar, jeigu dirbama trumpiau – laikoma, kad dirbamas ne visas darbo laikas”.¹²²

Pažymėtina, jog 40 valandų darbo savaitės taisyklė yra pakankamai griežta. Darbo kodekse nėra numatytos galimybės kolektyvinėmis ar individualiomis darbo sutartimis susitarti dėl ilgesnės darbo laiko trukmės per savaitę. Taigi ir nuotolinio darbo sutarties atveju, darbuotojas bei darbdavys turi paklusti imperatyviai Kodekso normai ir negali nustatyti ilgesnės nei 40 valandų per savaitę darbo laiko trukmės.

Darbo kodeksas nustato ne tik savaitės, bet ir dienos darbo laiko trukmę. Kodekso 144 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta 8 valandų kasdieninė darbo laiko trukmė. Tačiau, pastebėtina, jog šiuo atveju reguliavimas nėra toks griežtas ir šios taisyklės išimtis gali nustatyti tiek įstatymai bei Vyriausybės nutarimai, tiek ir kolektyvinės sutartys. Taigi kolektyvine sutartimi galima nustatyti ir ilgesnę kasdieninę darbo laiko trukmę, tačiau susumavus visų darbo dienų laiką per savaitę, jis negali viršyti 40 valandų. Pavyzdžiui, įmonės kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti, jog darbuotojai keturias dienas dirbs

¹¹⁹ Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę”. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-649.

¹²⁰ Pavyzdžiui: USONIS, Justinas. *Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte*: daktaro disertacija. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2005, p. 53; DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė; MACIJASKIENĖ, Rasa; MACERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ Ingrida. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 57.

¹²¹ NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 271.

¹²² GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ. *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raidos perspektyvos*: daktaro disertacija. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2012, p. 124.

8 val. 15 min., o vieną dieną – 7 val.¹²³ Toks darbo laiko trukmės nustatymas labiau būdingas darbuotojams, dirbantiems darbovietės patalpose. Nors jis nedraudžiamas ir nuotolinio darbo sutartyje, tačiau, manytina, kad toks smulkmeniškasis darbo laiko trukmės nustatymas būtų gana keistas ir netinkamas pasirinkimas dėl kelių priežasčių. Visų pirma, nuotolinio darbo sutarčiai būdingas savarankiškas darbo laiko tvarkymas¹²⁴, todėl ši darbuotojo teisė neturėtų būti varžoma precizišku kasdieninio darbo laiko trukmės reguliavimu. Be to, nuotoliniu būdu dirbančio darbuotojo darbo laiką gana sudėtinga kontroliuoti dėl paties nuotolinio darbo pobūdžio. Todėl darytina išvada, jog darbo dienos trukmės reguliavimas nuotoliniams darbuotojams yra netikslingas, o 40 valandų per savaitę maksimalaus darbo laiko nustatymas yra visiškai pakankamas nubrėžti ribą, kurios darbuotojas neturėtų peržengti.

Atsižvelgiant į Darbo sutarties pavyzdinės formos 5 punktą, pažymėtina, jog darbo sutartyje turi būti nustatyta darbo dienos (pamainos, darbo savaitės) trukmė. Taigi nuotolinio darbo sutarties šalys gali susitarti ir darbo sutartyje nurodyti alternatyviai: arba darbo savaitės (kuri negali viršyti 40 valandų), arba darbo dienos (kuri gali viršyti 8 valandų darbo trukmę, pavyzdžiui, numatant tai kolektyvinėje sutartyje), arba jų abiejų trukmę.

Be to, pabrėžtina, kad be darbo dienos ar savaitės trukmės darbo sutarties šalys gali į darbo sutartį įtraukti ir susitarimą dėl ne viso darbo laiko. Remiantis Darbo kodekso 146 straipsnio 2 dalimi, ne visas darbo laikas gali būti nustatomas įvairiais būdais: kai sumažinamas darbo dienų skaičius per savaitę (nustatomas ne visos darbo savaitės darbo laikas), kai sutrumpinama darbo diena ar pamaina (tai ne visos darbo dienos laikas), arba kai apjungiami šie abu būdai ir sumažinamas tiek darbo dienų skaičius per savaitę, tiek ir darbo valandų skaičius per dieną.

Ne visą darbo laiką darbuotojas gali rinktis dėl įvairių priežasčių – sveikatos būklės, šeimos pareigų ir kt. Nuotolinio darbo atveju, manytina, jog be minėtų priežasčių darbo sutarties šalys gali susitarti dėl ne viso nuotolinio darbo laiko, siekdamos kompromiso tarp skirtingų darbuotojo ir darbdavio interesų. Pavyzdžiui, darbdavys yra suinteresuotas, jog darbuotojas kuo daugiau laiko dirbtų darbovietės patalpose, o darbuotojas dėl šeimos pareigų nori dirbti namuose. Tokiu atveju nuotolinio darbo sutartyje galima nustatyti, jog darbuotojas nuotoliniu būdu dirbs ne visą darbo laiką (tarkim, kasdien dirbs po 4 valandas, iš viso 20 valandų per savaitę), tuo tarpu likusį darbo laiką jis atliks darbinės funkcijas darbovietės patalpose.

¹²³ DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė, et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 185.

¹²⁴ Darbo laiko tvarkymas bei apskaita išsamiai aptariami trečioje darbo dalyje.

Išvertinus darbo laiko nustatymo nuotolinio darbo sutartyje sąlygas, galima daryti išvadą, jog iš esmės jos nepasižymi ypatinga specifika. Darbo laiko trukmei yra taikomas bendras Darbo kodekse nustatytas ribojimas – 40 valandų per savaitę. Pažymėtina, jog nors galima į darbo sutartį įtraukti ir kasdieninio darbo laiko trukmės reguliavimą, tačiau tai būtų sudėtinga kontroliuoti ir netikslinga nuotolinio darbuotojo atžvilgiu, atsižvelgiant į tai, kad jam yra garantuojama teisė savo nuožiūra skirstyti darbo laiką. Manytina, jog šiai teisei realizuoti pakankamas ir tinkamesnis būdas būtų savaitės darbo laiko trukmės nustatymas ir reguliavimas.

Apibendrinant pažymėtina, jog darbo sutarties šalys abipusiu susitarimu sudarydamos nuotolinio darbo sutartį, joje turi aptarti Darbo kodekse nustatytas būtinąsias ir privalomąsias darbo sutarties sąlygas. Be to, Nuotolinio darbo sutarties ypatumai įvardija ir kitas sąlygas, dėl kurių šalys turi susitarti būtent nuotolinio darbo sutartyje. Nors visos šios sąlygos galėtų būti aptariamoms ir kitų rūšių darbo sutartyse ir tarsi neturi akivaizdžių išskirtinių bruožų, tačiau nuotolinio darbo atveju jos nustatomos, atsižvelgiant į nuotolinio darbo sutarties pobūdį, t. y. fizinį nutolinimą nuo darbdavio. Būtent pastarasis ir yra veiksnys, nulemiantis įprastų darbo sutarties sąlygų specifškumą nuotolinio darbo atveju.

3. NUOTOLINIO DARBO SUTARTIES VYKDYMO YPATUMAI

Iš esmės pagal nuotolinio darbo sutartį dirbantys asmenys yra tokie patys darbuotojai, kuriems galioja visos Darbo kodekso bei kitų teisės aktų nuostatos. Nuotolinis darbo pobūdis neapriboja darbuotojui garantuojamų darbo teisių, susijusių su darbo stažo apskaičiavimu, skyrimu į aukštesnes pareigas, kvalifikacijos tobulinimu ir kt. Tačiau atsižvelgiant į kiek kitokį darbo atlikimo būdą, vykdant nuotolinio darbo sutartį turi būti paisoma Ypatumuose nustatytų išimčių.¹²⁵

Pagrindiniame darbo santykius reguliuojančiame teisės akte – Darbo kodekse – darbo sutarties vykdymo sąvoka nėra pateikiama. Teisinėje literatūroje paprastai darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių darbuotojo ir darbdavio įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas bei užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Pažymėtina, jog dažniausiai darbo sutarties vykdymas analizuojamas

¹²⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ patvirtinti „Nuotolinio darbo sutarties ypatumai“, 10,12 punktai. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690; 2010, Nr. 89-4710.

nagrinėjant tris institutus: darbo sutarties keitimo, perkėlimo į kitą darbą bei nušalinimo nuo darbo.¹²⁶ Tačiau šiame darbe į nuotolinio darbo sutarties vykdymą pažvelgta plačiau, t. y. ne tik kaip pačioje sutartyje nustatytą, bet ir kaip iš tokio pobūdžio darbo sutarties ypatumų kylančių, abipusių išipareigojimų įgyvendinimą. Todėl šioje darbo dalyje ir bus aptariamos nuotolinio darbo sutarties vykdymo procese pasireiškiančios ypatybės, būdingos būtent tokio pobūdžio darbo santykiams, atsiribojant nuo įprastinės darbo sutarties vykdymo analizės.

3.1. Su darbo laiko organizavimu bei apskaita susiję nuotolinio darbo sutarties ypatumai

Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 8 punkte nustatyta, jog darbuotojas pats savo nuožiūra skirsto darbo laiką. Tokiu būdu nuotoliniam darbuotojui yra suteikiama daug autonomijos pasirenkant jam palankiausią darbo laiko režimą, kuris leistų tinkamai įvykdyti darbdavio skirtas užduotis.

Darbo laiko režimas, remiantis Darbo kodekso 147 straipsnio 1 dalimi, suprantamas kaip darbo bei poilsio laiko paskirstymas per tam tikrą apskaitinį laikotarpį (parą, savaitę ar kt.), taip pat kaip kasdieninio darbo pradžios ir pabaigos nustatymas. Pagal bendrąją teisinį reguliavimą, darbo laiko režimas turi būti nustatomas įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėse. Pažymėtina, jog nuotoliniu būdu dirbantiems asmenims nėra taikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės¹²⁷ (Ypatumų 9 punktas), todėl jose nustatytas darbo laiko režimas galios tik įmonės patalpose dirbantiems asmenims. Tuo tarpu nuotoliniai darbuotojai, pasinaudodami jiems teisės aktu užtikrinta galimybe savarankiškai organizuoti darbo laiką, savo nuožiūra pasirinktų tinkamiausią režimą.

Darbuotojas, dirbantis nuotoliniu būdu gali įvairiai paskirstyti savo darbo laiką, teisės aktai nenumato jokių taisyklių. Galbūt tokį darbo laiko režimą galima laikyti lanksčiu. Jis pasižymi tuo, jog per tam tikrą laikotarpį darbuotojas turi dirbti nustatytą valandų skaičių, tačiau gali pats nusistatyti darbo pradžią ir pabaigą.¹²⁸ Tačiau T. Davulis įvardija tam tikrus lankstaus darbo laiko režimo elementus: 1) kintamasis darbo laikas darbo dienos pradžioje ir pabaigoje – pats darbuotojas sprendžia, kada pradėti darbą ir

¹²⁶ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, I t., p. 396-407;

DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė, et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 152-158.

¹²⁷ Ši nuotolinio darbo sutarties ypatybė plačiau bus aptariama darbo 3.4. dalyje.

¹²⁸ TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas; *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 128-133.

kada jį baigti, bet turi laikytis jo ribų; 2) fiksuotas laikas – tai visiems darbuotojams privalomas dirbti laikas, sudarantis pagrindinę darbo dienos dalį; 3) pertrauka pailsėti ir pavalgyti – ji paprastai nustatoma tarp dviejų fiksuoto darbo laiko dalių; 4) apskaitinio laikotarpio trukmė – tai laiko tarpas, kurio metu darbuotojas turi išdirbti jam nustatytą darbo laiko normą.¹²⁹

Taigi atsižvelgiant į tai, kad net ir lanksčiam darbo laiko režimui yra taikomos tam tikros taisyklės, pastebėtina, jog toks darbo laiko režimas vis tiek tam tikru mastu apriboja darbuotojo laisvę savarankiškai tvarkyti darbo laiką. Remiantis Ypatumų 8 punkto nuostata, jog nuotolinis darbuotojas laiką tvarko savo nuožiūra, siūlytina tokių darbuotojų darbo laiko režimą vadinti savarankišku. Nors tokia sąvoka nėra įtraukta į teisinį reguliavimą, tačiau, manytina, jog ji geriausiai atspindi pagrindinį nuotolinio darbuotojo darbo laiko režimo bruožą – savarankiškumą, ir kartu tinkamiausiai įvardina tokio darbo laiko organizavimo specifiką.

Savarankiškas darbo laiko organizavimas suteikia nuotoliniu būdu dirbančiam darbuotojui galimybę nuspręsti, kada pradėti darbą, kada daryti pertrauką bei kada baigti darbo dieną, ir tam, bendriausiu atveju, nėra jokių formalių reikalavimų. Pavyzdžiui, įmonės, kurioje darbo pabaigos laikas yra 17 val., darbuotojai, dirbantys įmonės patalpose, neturi teisės dirbti ilgiau (nesant susitarimo dėl viršvalandžių). Tuo tarpu tos pačios įmonės darbuotojas, dirbantis namuose ar kitose vietose, gali dirbti ir ilgiau, ir tai nebus laikoma viršvalandiniu darbu, jei jis pradėjo savo darbo dieną 12 val.¹³⁰

Tačiau, atlikus Švedijos nacionalinės energijos administracijos, kurioje buvo dideliu mastu naudojamas nuotolinis darbas, darbo organizavimo praktikos tyrimą, buvo padarytos išvados, kad nuotolinis darbas nėra darbas „laisvu“ grafiku. Toks darbas reiškia tik tai, kad darbuotojai dirba namuose, tačiau jų darbo laikas yra reguliuojamas, nustatomi darbuotojų pasiekiamumo (angl. – *availability*) reikalavimai.¹³¹ Manytina, kad ir Lietuvoje nuotolinių darbuotojų laisvę savarankiškai tvarkyti darbo laiką susitarimu galima apriboti. Pavyzdžiui, ypač tais atvejais, kai dėl darbo specifikos pakankamai dažnai darbdaviui gali tekti kontaktuoti su darbuotoju (konsultacijos ir pan.), o darbuotojas visą darbo laiką dirba ne įmonės patalpose, arba kai nuotoliniu būdu yra dirbamas kolektyvinis darbas ir būtina užtikrinti tos grupės narių susisiekimą. Tokiais

¹²⁹ NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 281.

¹³⁰ Voluntary Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2003, p. 21 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

¹³¹ Telework in practice – a matter of control and regulation [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/12/feature/se0112130f.htm>>.

atvejais rekomenduotina nustatyti tam tikrus laikotarpius, kada darbdavys gali susisiekti su darbuotoju, o darbuotojas įsipareigoja būti pasiekiamas.¹³² Toks darbdavio ir darbuotojo kontaktavimas gali būti įvairus: fizinis susitikimas darbovietėje ar kitoje vietoje, bendravimas telefonu, el. paštu ar kitais būdais. Įsipareigojimas būti pasiekiamu ir kontaktavimo būdai gali būti nurodomi pačioje nuotolinio darbo sutartyje arba darbdavys gali pasiekiamumo tvarką nustatyti lokaliame teisės akte, pavyzdžiui, išleisdamas įsakymą.¹³³ Be to, manytina, jog tokią tvarką galima nustatyti ir kolektyvinėmis sutartimis. Bet kokių atveju išankstinis susitarimas dėl bendravimo tvarkos vertintinas teigiamai, sukuria aiškumą susisiekti su darbuotoju klausimais bei padeda išvengti nesusipratimų, kai darbdaviui reikalinga susisiekti su darbuotoju, o pastarasis tuo metu nedirba ir yra nepasiekiamas.

Užsienio valstybėse nuotolinio darbuotojo pasiekiamumo klausimas taip pat yra sprendžiamas. Pavyzdžiui, Vengrijoje yra nustatyta, jog kontaktavimo (angl. – *contactability*) taisyklės gali būti įtrauktos į nuotolinio darbo sutartis. Vokietijoje kai kurios kolektyvinės sutartys ar individualios darbo sutartys riboja darbdavio galimybę susisiekti su darbuotoju įprasto darbo laiko ribose arba specialiai apibrėžtose ribose. O Liuksemburgo teisės sistemoje numatytas reikalavimas savaitės dienas ir laiką, kada darbuotojas turi būti pasiekiamas, nustatyti rašytine kolektyvine sutartimi. Be to, tokios darbo valandos negali viršyti normalaus darbo laiko, kurį dirba panašus darbuotojas įmonės patalpose.¹³⁴

Kalbant apie nuotolinių darbuotojų pasiekiamumą bei bendravimą su jais, pažymėtina, jog ne tik jiems galima nustatyti pareigą būti pasiekiamiems. Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 11 punkte yra darbdaviui numatyta pareiga sudaryti sąlygas nuotoliniams darbuotojams bendradarbiauti su kitais įmonės darbuotojais, dirbančiais įprastiniu būdu, bei darbuotojų atstovais, taip pat jiems suteikti galimybę gauti iš įmonės informaciją. Tačiau šiuo atveju, priešingai nei nustatant reikalavimą darbuotojui būti pasiekiamam, yra siekiama kiek kitokių tikslų. Pastaruoju atveju siekiama užtikrinti sklandų darbo procesą, informacijos pasikeitimą. Tuo tarpu pagrindinis Ypatumų 11 punkto nurodymo tikslas – išvengti situacijos, kai nuotoliniu būdu dirbantis asmuo yra izoliuojamas nuo įmonės kolektyvo bei įmonės veiklos. Darbdavys turi atrasti būdų, kaip

¹³² DILIAUTAITĖ, Aušra. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. *Juristas*, 2010, Nr. 9(84), p. 15.

¹³³ Atsižvelgiant į tai, kad nuotoliniams darbuotojams negalioja įmonės darbo tvarkos taisyklės, pasiekiamumo tvarka neturėtų būti jose nustatoma.

¹³⁴ Place of work and working conditions [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.], p. 34. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tm0701029s/tm0701029s.htm>>.

tai padaryti. Jis gali organizuoti pastovaus pobūdžio visų įmonės darbuotojų (tiek dirbančių įmonėje, tiek ir nuotoliniu būdu) susirinkimus. Pavyzdžiui, vienoje Vokietijos metalo sektoriaus įmonėje yra nustatyta, jog būtina užtikrinti darbuotojų dalyvavimą personalo bei departamento susitikimuose. Taip pat galimi ir inovatyvesni šios problemos sprendimo variantai. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje priimtame praktikos vadove siūlomi tokie darbuotojų kolektyvo vienijimo būdai: socialinio klubo įsteigimas (angl. – *social club facilities*), minkštosios zonos (angl. – *soft seating area*) neformaliems pokalbiams įrengimas, darbo organizavimas, kai darbuotojai turi dalintis darbo vieta (angl. – *hot desking*).¹³⁵ Nesvarbu kokį būdą darbdavys pasirinks, tačiau jis turi įvykdyti savo pareigą ir sudaryti galimybes nuotoliniams darbuotojams bendradarbiauti su įmonėje dirbančiais darbuotojais. Be to, darbdaviui tinkamai vykdant kitas Ypatumų 11 punkte nustatytas pareigas, t. y. sudaryti sąlygas nuotoliniams darbuotojams susisiekti su darbuotojų atstovais bei suteikti jiems galimybę gauti iš įmonės informaciją, yra užtikrinamos ir kitos darbuotojo teisės, t. y. teisė būti atstovaujamam įmonėje veikiančios profesinės sąjungos ar darbo tarybos bei teisė gauti informaciją.

Grįžtant prie darbo laiko organizavimo klausimo, pabrėžtina, jog, nors nuotoliniu būdu dirbančių asmenų darbo laiko režimas yra pakankamai laisvas, pažymėtina, jog jie vis tiek privalo išdirbti jiems nustatytą darbo laiko normą. Kaip jau buvo minėta antrąjoje darbo dalyje, bendriausiu atveju, atsižvelgiant į Darbo kodekso nuostatas, tai yra ne daugiau nei 40 valandų per savaitę. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog, nepaisant griežto darbo laiko trukmės ribojimo, galimi atvejai, kai dėl tam tikrų aplinkybių (pavyzdžiui, dėl trumpų darbo atlikimo terminų arba darbų planavimo)¹³⁶ yra dirbama ilgiau nei numatytos standartinės darbo valandos. Remiantis Darbo kodekso 150 straipsnio 1 dalimi, darbai, dirbami viršijant Kodekse nustatytą darbo laiko trukmę, laikomi viršvalandiniais. Tokie darbai gali būti dirbami tik išimtiniais Darbo kodekso 151 straipsnyje nurodytais atvejais. Pažymėtina, jog viena iš tokių išimtinių situacijų yra atvejis, kada galimybė dirbti viršvalandinį darbą numatyta kolektyvinėje sutartyje. Tai sudaro galimybę kolektyvinėmis priemonėmis nustatyti ir kitus Kodekse nenumatytus atvejus, kada leidžiama dirbti viršvalandinį darbą. Darbo kodekso 150 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog darbdavys turi teisę skirti dirbti viršvalandinius darbus taip pat ir gavus rašytinį darbuotojo sutikimą ar rašytinį prašymą dėl viršvalandinio darbo. Nuotolinio

¹³⁵ Implementation of the European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2006, p. 25 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

¹³⁶ Telework and mobile workers [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/05/PT06050391.htm>>.

darbo atveju, atsižvelgiant į tai, jog darbuotojo darbo vieta nėra darbovietės patalpose, gali kilti sunkumų pateikiant tokį rašytinį sutikimą ar prašymą kiekvienu atveju, kai reikia dirbti viršvalandinį darbą. Kyla klausimas, ar šią problemą galima išspręsti pateikiant darbdaviui išankstinį rašytinį sutikimą, kuriame abstrakčiai nurodoma, jog esant būtinybei darbuotojas sutinka dirbti viršvalandinį darbą. Tokiu atveju kiekvieną kartą, kai darbdavys norės organizuoti ilgesnę, nei įprasta, darbo laiko trukmę, jis jau turės darbuotojo sutikimą. Gali pasitaikyti atveju, kada darbuotojas nenorės dirbti ilgiau nei nustatytas darbo laikas, todėl, manytina, jog išankstinis rašytinis sutikimas gali pažeisti darbuotojo teises ir neturėtų būti sudaromas. Tinkamesnis, nors ir nepatogesnis, atsižvelgiant į nuotolinio darbo specifiką, būdas išspręsti sutikimo ar prašymo dėl viršvalandinių darbų klausimą, yra jį pateikti kiekvienu atveju atskirai.

Be to, pažymėtina, jog viršvalandiniai darbai dirbami tik esant darbdavio nurodymui arba su darbdavio žinia. Tai patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nurodydamas, jog „darbuotojo buvimas darbe, viršijantis jam nustatytą darbo laiko trukmę, nors galbūt ir susijęs su darbo funkcijų vykdymu, savaime nereiškia viršvalandinio darbo, jeigu taip elgiamasi nesant darbdavio nurodymo, be jo žinios ar leidimo”.¹³⁷ Ši taisyklė galioja ir nuotolinio darbo atveju – galima teigti, jog nuotolinis darbuotojas turi tam tikra prasme gauti darbdavio „leidimą” dirbti ilgiau nei nustatytas darbo laikas.

Kaip jau buvo minėta, nuotoliniams darbuotojams taikomos visos Darbo kodekso nuostatos su Nuotolinio darbo sutarties ypatumuose nustatytais išimtimis. Ypatumai nenustato jokių išimčių, susijusių su viršvalandiniu darbu, darbu naktį, poilsio bei švenčių dienomis. Todėl nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams taikomos tos pačios taisyklės, kaip ir dirbantiesiems darbovietės patalpose ir už tokio pobūdžio darbą jiems atlyginama pagal Darbo kodekso nuostatas. Tuo tarpu kai kuriose valstybėse nuotoliniams darbuotojams yra taikomas kiek kitoks teisinis reguliavimas. Pavyzdžiui, Čekijoje bei Slovakijoje nuotoliniai darbuotojai neturi teisės į kompensacijas už viršvalandinį darbą, darbą naktį, savaitgaliais bei švenčių dienomis. Danijoje finansinių paslaugų sektoriaus kolektyvinė sutartis nustato, jog nuotoliniai darbuotojai neturi teisės į papildomus priedus, jei jie organizuoja savo darbo laiką peržengiant normalias darbo valandas, nustatytas kolektyvinėje sutartyje.¹³⁸

¹³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *J. P. v. uždaroji akcinė bendrovė draudimo kompanija „PZU Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-328/2011.

¹³⁸ Telework in the European Union [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin. 2010 [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.], p. 17. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm>>;

Atkreipiant dėmesį į tai, kad darbuotojo, dirbančio nuotoliniu būdu, darbo vieta nėra darbdavio patalpose, kontroliuoti, kiek realiai trunka tokio darbuotojo darbo laikas yra gana sudėtinga. Be to, tokio darbo laiko apskaita yra gana paini.¹³⁹ Ji skiriasi nuo įprastinės darbo laiko apskaitos, kai apskaitomas įmonės patalpose dirbančių darbuotojų darbo laikas. Atsižvelgiant į bendrą taisyklę, įtvirtintą Darbo kodekso 147 straipsnio 6 dalyje, darbuotojų faktiškai dirbtas darbo laikas privalo būti žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kurių pavyzdinė forma patvirtinta Vyriausybės nutarimu.¹⁴⁰ Darbdaviui tenka pareiga pildyti šį žiniaraštį, jis privalo užtikrinti darbo laiko apskaitą. Tačiau, remiantis Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymo tvarkos¹⁴¹ aprašo 2 punktu, darbuotojai turi teisę susipažinti su darbo laiko apskaitos žiniaraščiu, o įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas nustato susipažinimo tvarką.

Kiek kitokia yra nuotolinį darbą dirbančių asmenų darbo laiko apskaitos tvarka. Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 8 punktas nustato, jog tokį darbą dirbantys asmenys tiek savo darbą skirsto, tiek ir apskaito patys. Tuo tarpu Darbo kodekso 147 straipsnio 7 dalyje nurodyta, jog darbdavys nustato darbo laiko apskaitos taisykles tokiems darbuotojams, kurie visiškai ar iš dalies savo darbo laiką tvarko savo nuožiūra. Ši nuostata taikoma ir darbuotojams, dirbantiems pagal nuotolinio darbo sutartį. Taigi tokių darbuotojų darbo laiko grafikai gali būti nesudaromi, o jų darbo laikas gali būti nežymimas taip, kaip numatyta pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Tačiau darbdaviui kyla Kodekse nustatyta pareiga parengti darbo laiko apskaitos taisykles. Darbdavys turi teisę pasirinkti, kokią darbo laiko apskaitos tvarką taikyti darbuotojams. Pavyzdžiui, gali nustatyti darbo laiko apskaitos žiniaraščio formą, kuria remiantis darbuotojas turi kasdien apskaityti savo darbo laiką, o užpildytą žiniaraštį už tam tikrą laikotarpį pateikti atsakingam įmonės buhalterijos darbuotojui nurodytu laiku. Taip pat darbdavys gali pasirinkti kiek modernesnę darbo laiko apskaitos būdą ir nurodyti, jog darbuotojai apskaito savo darbo laiką darbdavio darbo laiko apskaitos sistemoje, tiesiogiai pateikdami duomenis pasinaudojant interneto ryšiu. Manytina, jog pakankamai tikslus darbo laiko apskaitos taisyklių reglamentavimas suteiktų aiškumo ir padėtų išvengti galimų problemų apskaitant darbo laiką. Pavyzdžiui, Liuksemburgo

Telework in Slovakia [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/sk0710019i.htm>>.

¹³⁹ DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 31.

¹⁴⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 18-528.

¹⁴¹ Ten pat.

nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje nustatyta, jog darbdavys ir darbuotojas turi susitarti, koku būdu bus apskaitomi viršvalandžiai.¹⁴² Pažymėtina, kad nepaisant to, kokią darbo laiko apskaitos sistemą darbdavys nustatytų, ji turi būti įtvirtinama darbo laiko apskaitos taisyklėse, o su jomis nuotoliniai darbuotojai turėtų būti supažindinami pasirašytinai¹⁴³ (Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalis).

Įvertinus nuotolinio darbo laiko organizavimo bei apskaitos ypatumus, darytina išvada, kad nors darbuotojui paliekama teisė laisvai tvarkyti savo darbo laiką, nustatant tik minimalius pasiekiamumo apribojimus, tačiau darbo laiko apskaitos tvarką reguliuoja darbdavys. Darbuotojas pats apskaitydamas realiai dirbtą laiką turi paklusti darbdavio priimtose darbo laiko apskaitos taisyklėse nustatytiems reikalavimams.

3.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo specifika dirbant pagal nuotolinio darbo sutartį

Darbo kodekso 259 straipsnyje yra įtvirtinta darbuotojų saugos ir sveikatos sąvoka. Iš esmės tai yra visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti. Tiek Darbo kodeksas (260 straipsnis), tiek ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas¹⁴⁴ (3 straipsnis), kuriuo įgyvendinta Tarybos direktyva 89/391/EEB¹⁴⁵, garantuoja visiems darbuotojams, t. y. ir dirbantiems nuotoliniu būdu, vienodą teisę į sveikas ir saugias darbo sąlygas, kurias užtikrinti privalo darbdavys. Tačiau, atsižvelgiant į nuotolinio darbo specifiką, kai darbuotojai dirba ne įmonės patalpose, užtikrinti sveikas ir saugias darbo sąlygas yra žymiai sudėtingiau. Kai kurie teisės mokslo atstovai mano, jog tai yra pagrindinė priežastis, kodėl nuotolinio darbo sutartys Lietuvoje nėra populiarios.¹⁴⁶

Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 4 punkte, suderinus su Darbo kodekso 261-262 straipsniais, nustatyta, jog darbuotojo darbo priemonės, įranga bei darbo vieta turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus. Darbdaviui kyla pareiga tai užtikrinti. Remiantis Darbo kodekso 264 straipsnio 2 dalies 1 punktu bei 280 straipsnio 3

¹⁴² Implementation of the European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2006, p. 25 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

¹⁴³ Nuotolinis darbas [interaktyvus]. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija [žiūrėta: 2012 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-2088809743>>.

¹⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3179.

¹⁴⁵ 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OL 2004 m. specialusis leidimas, skyrius 5, tomas 1, p. 349).

¹⁴⁶ BAGDANSKIS, Tomas; USONIS, Justinas. Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law. *Jurisprudence*, 2011, Nr. 18(2), p. 602.

dalimi, jis turi įvertinti darbuotojų saugai ir sveikatai galimą riziką bei darbo vietą. Be to, prieš darbo sutarties sudarymą su darbuotoju susitaręs darbdavys gali teisės aktų nustatyta tvarka atlikti profesinės rizikos įvertinimą namuose dirbančio asmens darbo vietoje.¹⁴⁷ Užsienio valstybėse taip pat yra reglamentuojamas darbo vietos sąlygų patikrinimas prieš darbuotojo darbo pradžią. Pavyzdžiui, Vengrijoje darbdaviai yra atsakingi už darbo aplinkos patikrinimo organizavimą prieš pradedant darbuotojui dirbti. Slovėnijoje kiek kitokiu būdu, bet taip pat užtikrinama ši darbuotojų teisė. Čia darbdaviai yra įpareigoti išpėti Darbo inspekciją apie ketinimą organizuoti darbą namuose. Darbo inspektorius patikrina patalpas, kuriose numatoma dirbti ir, jeigu jo įsitikinimu egzistuoja pavojus darbuotojo sveikatai, gali uždrausti organizuoti tokį darbą. Taip pat tam tikras specialias darbo vietos patikros taisykles gali numatyti ir pačios įmonės. Pavyzdžiui, vienoje Portugalijos kompanijoje darbo saugos ir sveikatos patikrą, kurios metu vertinama erdvė, ergonomika ir saugumas, atlieka pati įmonė prieš nuotolinio darbo pradžią.¹⁴⁸ Manytina, jog darbo sąlygų įvertinimas prieš pradedant dirbti nuotoliniu būdu yra būtinas, kadangi tokiu būdu darbdavys vykdo savo pareigą pasirūpinti saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis. Tačiau patikrinimas neturėtų būti vienkartinis (tokią praktinę problemą nurodė Latvija¹⁴⁹), o turėtų būti vykdomas reguliariai, nes darbo sąlygos gali pasikeisti.

Vykdamas darbo vietos patikrinimą, turi būti paisoma darbuotojo privatumo, ypač jei jo darbo vieta yra namuose. Namų erdvės privatumas yra visų Europos Sąjungos valstybių konstitucinė vertybė. Į tai atsižvelgiant, Susitarimo dėl nuotolinio darbo 8 straipsnio 3 dalyje buvo įtvirtintas reguliavimas, pasižymintis tuo, kad darbdavys, darbuotojų atstovai ar atsakingos institucijos, norėdamos patvirtinti, jog saugos ir sveikatos nuostatos yra tinkamai taikomos, turi teisę patekti į nuotolinę darbo vietą, tačiau, jei ta darbo vieta yra namai, turi būti pateiktas išankstinis išpėjimas apie patikrinimą bei gautas darbuotojo sutikimas. Atsižvelgdamos į šią Susitarimo nuostatą, dauguma valstybių narių tokį darbuotojo privatumo užtikrinimo reguliavimą nustatė ir nacionalinėje teisėje. Lietuvos teisės aktuose tokia nuotolinio darbuotojo privatumo apsauga nėra įtvirtinta, tačiau, manytina, jog jos vis tiek turėtų būti paisoma.

Atkreiptinas dėmesys į kitą Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 4 punkto nuostatą, kurioje įtvirtinta darbdavio pareiga apmokyti darbuotoją saugiai naudotis darbdavio

¹⁴⁷ DAVULIS, Tomas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, 115 str. para. 4.

¹⁴⁸ Telework in the European Union [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin. 2010 [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.], p. 17. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm>>.

¹⁴⁹ Telework in the European Union [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin. 2010 [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.], p. 17. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm>>.

suteiktomis darbo priemonėmis bei įranga. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 25 straipsnio 6 punkte yra įtvirtinta darbdavį atstovaujančio asmens pareiga organizuoti arba pavesti darbdavio įgaliotam asmeniui organizuoti darbuotojų instruktavimą, užtikrinant, kad darbuotojai būtų instruktuojami pradėjus naudoti naujas ar modernizuotas darbo priemones. Taigi vykdant šią pareigą turi būti įsitikinama, kad darbuotojas yra pasirengęs dirbti su darbdavio perduotomis darbuotojui darbo priemonėmis bei įranga. Pažymėtina, jog Ypatumuose yra nustatyta nuotolinio darbuotojo apmokymų pareiga tik dėl darbdavio suteiktų darbo priemonių bei įrangos. Manytina, jog jeigu abipusiu darbuotojo ir darbdavio susitarimu bus nuspręsta nuotolinio darbo procese naudoti darbuotojui priklausančią įrangą ar darbo priemones, tačiau darbuotojas nėra apmokytas saugiai dirbti su jomis, darbdaviui turėtų išlikti pareiga jį apmokyti ir tokiu atveju. Tokia išvada darytina, atsižvelgiant į Darbo kodekso 270 straipsnio 1 dalyje nustatytą imperatyvų teisinį reguliavimą, kuris draudžia darbdaviui reikalauti, jog darbuotojas, kuris nėra apmokytas ar instruktutas saugiai dirbti, pradėtų darbą.

Pastebėtina, jog Lietuvos darbo teisėje nuotoliniams darbuotojams yra taikomos praktiškai tokią pačią saugos ir sveikatos apsaugą suteikiančios nuostatos, kaip ir darbuotojams, dirbantiems darbovietės patalpose, nors realiai vienodą apsaugą dėl nuotolinio darbo specifikos sunku užtikrinti. Tuo tarpu kitose valstybėse yra numatyti tam tikri darbuotojų saugos ir sveikatos taisyklių taikymo ribojimai. Pavyzdžiui, D. Britanijoje darbdaviai yra atsakingi už jų teikiamų darbuotojui darbo priemonių saugumą, o paties nuotolinio darbuotojo namų elektros sistema yra jo asmeninė atsakomybė. Vengrijos darbo kodekse nustatyta, jog bendrosios darbų saugos ir sveikatos taisyklės yra taikomos tik tokioms priemonėms, kurios nuosavybės teise priklauso darbdaviui. O Lenkijos socialinių partnerių susitarime numatyta, jog bendrosios darbų saugos ir sveikatos taisyklės netaikomos nuotolinio darbuotojo darbo vietai, jei ji yra įrengta darbuotojo namuose.¹⁵⁰

Be darbdavio pareigos nustatyti saugias ir sveikas darbuotojų darbo sąlygas, Ypatumuose yra įtvirtinta pareiga darbuotojui rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie gali nukentėti dėl darbuotojo netinkamo elgesio ar padarytų klaidų, sauga bei sveikata, taip pat ir tinkamu įrangos bei darbo priemonių naudojimu. Kaip jau buvo minėta, darbdavys privalo įsitikinti, kad darbuotojas yra tinkamai apmokytas ir instruktutas saugiai dirbti. Be to, darbuotojai yra pasirašytinai supažindinami su darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais (Darbo kodekso 264 straipsnio 3 dalis). Tinkamai

¹⁵⁰ Implementation of the European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2006, p. 24 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

įvykdžius šias pareigas, preziumuojama, jog darbuotojas yra pasirengęs darbui ir gali jį atlikti saugiai. Todėl nevykdžius teisės aktuose jam nustatytos pareigos rūpintis sauga ir sveikata bei tinkamu darbo priemonių naudojimu, darbuotojui kils atsakomybė. Be to, pažymėtina, jog nepaisant šių nuostatų galimi darbuotojo ar kitų asmenų sveikatos sužalojimo ar nelaimingų atsitikimų atvejai. Siekiant jų išvengti, darbuotojas privalo paisyti darbų saugos ir sveikatos reguliavimo nuostatų.

Vis dėl to įvykus nelaimingam atsitikimui ar darbuotojui susirgus profesine liga, kyla klausimas dėl žalos atlyginimo. Darbuotojai yra draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu, todėl, įvykį pripažinus draudiminiu, darbuotojui yra mokamos socialinio draudimo išmokos. Remiantis Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 11 punktu¹⁵¹, pagal nuotolinio darbo sutartį dirbantiems asmenims draudiminiais įvykiais pripažįstami tik tie nelaimingi atsitikimai ir ūmios profesinės ligos, kurių ištyrimo rezultatai parodo, jog darbdavio naudai atliekant darbą juos lėmė ar sukėlė būtent iš darbdavio gautos darbo priemonės, medžiagos, arba pats darbo procesas. Remiantis šiomis nuostatomis, darytina išvada, kad darbuotojas pats atsakingas už savo paties naudojamas darbo priemones ir iš to kylančias pasekmes. Kaip ir apmokymo naudotis darbo priemonėmis atveju, taip ir čia, kyla klausimas, ar neturėtų darbdavys prisiimti atsakomybės už tas darbo priemones, kurios nuosavybės teise priklauso darbuotojui, tačiau abiejų šalių bendru sutarimu buvo nuspręsta jomis naudotis darbo procese. Kitaip tariant, jei darbdavys, įvertinęs darbo vietą bei priemones, nusprendė, jog jos yra saugios naudoti, galbūt jis turėtų prisiimti atsakomybę ir už su jo žinia darbuotojo naudojamas darbo priemones bei iš to kylančias pasekmes.

Apibendrinant darytina išvada, kad Lietuvoje nuotolinių darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reguliavimas yra iš esmės toks pats, kaip ir kitų darbuotojų, dirbančių darbovietėje. Tačiau praktiškai jį pakankamai sudėtinga realizuoti dėl atstumo, privatumo bei kitų veiksnių. Todėl pritartina nuomonei, jog būtent nuotolinių darbuotojų saugos ir sveikatos teorinio ir praktinio reguliavimo nesutapimas gali būti vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių nedidelį šios užimtumo formos paplitimą Lietuvoje.

3.3. Duomenų apsaugos užtikrinimo ypatumai

Duomenų apsaugos užtikrinimo reikalavimas aktualus tik vienai nuotolinių darbuotojų rūšiai, t. y. tiems pagal nuotolinio darbo sutartį dirbantiems asmenims, kurių darbo

¹⁵¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimas Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 44-1448.

procesuose yra naudojamos informacinės technologijos (kompiuteris, telefonas ir pan.). Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 7 punkte yra nustatyta, jog tokiu atveju už priemonės, kuriomis yra užtikrinama duomenų, naudojamų darbo metu, apsauga, atsakingas yra darbdavys. Tam jis gali naudoti įvairius būdus, kurių pasirinkimą nulemia nuotolinio darbuotojo darbo specifiška. Pavyzdžiui, jei darbuotojas dirba namuose, naudodamasis kompiuteriu, darbdavys gali įdiegti efektyvią antivirusinę programą, vietinio tinklo apsaugos priemonę, saugančią nuo neleistinos prieigos prie tinklo laikmenų (angl. – *firewall*)¹⁵² ir kt. Tuo tarpu mobiliems nuotoliniams darbuotojams turėtų būti taikomos atitinkamos priemonės, apsaugančios duomenis, perduodamus telefoniniu ryšiu.¹⁵³

Nuotolinio darbo sutarties ypatumuose darbdaviui nustatyta pareiga ne tik suteikti priemonės, kurios užtikrintų duomenų apsaugą, bet ir darbo sutarties sudarymo metu pasirašytinai supažindinti nuotolinius darbuotojus su teisės aktais, reglamentuojančiais duomenų apsaugos klausimus (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu¹⁵⁴). Supažindinus darbuotoją su minėtais aktais, jam tenka pareiga laikytis šių aktų nuostatų. Be to, pažymėtina, jog darbdavys gali, bet neprivalo, nustatyti ir papildomas toje darbovietėje naudojamas duomenų apsaugos taisykles, su kuriomis taip pat turi būti supažindinamas darbuotojas. Pavyzdžiui, gali įtvirtinti taisykles, nustatančias duomenų kopijavimo į patvariasias laikmenas, saugojimo bei perdavimo darbdaviui darbo santykių pasibaigimo atveju reguliavimą, arba nustatyti darbuotojui pareigą nuolat atnaujinti duomenų apsaugos priemones ar įdiegti naujas.¹⁵⁵ Kai kuriose užsienio valstybėse, pavyzdžiui, Lenkijoje, yra nustatyta darbdaviui pareiga reglamentuoti darbovietėje duomenų apsaugos klausimus. Tuo tarpu Airijos praktikos kodekse yra numatyta nemažai elementų, į kuriuos rekomenduojama atkreipti dėmesį: saugus nebereikalingų duomenų sutvarkymas, kompiuterio „užrakinimas“ (angl. – *locking*), kompiuterinių virusų tikrinimo bei slaptažodžių keitimo procedūros, duomenų atsarginės kopijos, konfidencialumo bei informacijos neatskleidimo susitarimai.¹⁵⁶ Aptariant papildomus duomenų apsaugos aspektus, pažymėtina, jog darbdavys gali nustatyti informacinių technologijų naudojimo apribojimus, pavyzdžiui, asmeniniais

¹⁵² Valstybinės lietuvių kalbos komisijos konsultacija [interaktyvus]. Valstybinė lietuvių kalbos komisija [žiūrėta: 2012 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vlkk.lt/lit/1136>>.

¹⁵³ Voluntary Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2003, p. 15 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

¹⁵⁴ Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2008, Nr. 22-804.

¹⁵⁵ DILIAUTAITĖ, Aušra. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. *Juristas*, 2010, Nr. 9(84), p. 15.

¹⁵⁶ Implementation of the European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2006, p. 21 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>.

tikslais. Atsižvelgiant į tai, jog nuotoliniam darbuotojui dirbant namuose, tikimybė, jog darbdavio suteiktą darbo kompiuterį jis, o gal net ir kiti asmenys, naudos asmeninėms reikmėms, yra pakankamai didelė, tokie darbdavio numatyti apribojimai būtų pagrįsti. Be abejo, apie tai turi būti pasirašytinai informuotas darbuotojas. Dauguma užsienio valstybių, pavyzdžiui, Austrija¹⁵⁷, Danija¹⁵⁸, Slovakija¹⁵⁹, taiko tokias informavimo apie apribojimus ir už jų pažeidimą taikytinas sankcijas nuostatas.

Sprendžiant atsakomybės už duomenų apsaugos pažeidimus klausimą, pažymėtina, jog ji priklauso nuo to, ar darbdavys tinkamai įvykdė supažindinimo su duomenų apsaugos teisės aktais pareigą. Jei darbuotojas buvo tinkamai supažindintas, manytina, jis prisiima atsakomybę už minėtų teisės aktų pažeidimus, jei dėl jo kaltės nebuvo apsaugoti duomenys. Vengrijoje atsakomybės už duomenų apsaugos teisės aktų pažeidimus klausimas sukelia nemažai diskusijų. Čia darbuotojas, norėdamas išvengti atsakomybės, turi įrodyti, kad pažeidimas įvyko darbo metu.¹⁶⁰

Atsižvelgiant į duomenų apsaugos užtikrinimo svarbą bei nuotolinio darbo specifiką, manytina, jog išsamus šio klausimo reguliavimas darbovietės vidiniais teisės aktais bei tinkamas darbuotojų informavimas padėtų ne tik išvengti duomenų apsaugos taisyklių pažeidimų, bet ir palengvintų kaltos šalies nustatymą, sprendžiant atsakomybės už pažeidimus klausimą.

3.4. Darbovietės darbo tvarkos taikymo ypatumai

Pagrindinis aktas, nustatantis darbo tvarką darbovietėje, yra darbo tvarkos taisyklės. Jos yra patvirtinamos darbdavio, suderinus su darbuotojų atstovais (Darbo kodekso 230 straipsnis). Taigi jose turėtų atsispindėti abiejų šalių interesai. Nėra griežtų reikalavimų, ką reikia įtraukti į darbo tvarkos taisykles, tačiau jose rekomenduojama nustatyti tam tikrus elementus, susijusius su¹⁶¹:

- darbovietės struktūra, valdymu ir veiklos organizavimu;

¹⁵⁷ Telework in Austria [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/at0710049i.htm>>.

¹⁵⁸ Telework in Denmark [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/01/articles/dk0801029i.htm>>.

¹⁵⁹ Telework in Slovakia [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/sk0710019i.htm>>.

¹⁶⁰ Place of work and working conditions [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.], p. 26. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0701029s/tn0701029s.htm>>.

¹⁶¹ VĖGELIS, Vidmondas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, 230 str. para. 4.

- priėmimo į darbą tvarka bei darbo sutarties nutraukimu;
- darbo bei poilsio laiku;
- atostogomis ir jų suteikimo tvarka;
- darbo užmokesčiu, garantijomis, kompensacijomis;
- kvalifikacijos kėlimu bei atestavimu;
- darbuotojų skatinimu;
- drausmine ir materialine atsakomybe;
- darbuotojų sauga ir sveikata;
- darbo ginčų nagrinėjimu;
- įmonės raštvedyba, dokumentų rengimu;
- darbuotojų elgesio reikalavimais bei darbo etika.

Pažymėtina, jog išvardinti elementai aprėpia labai daug svarbių darbo santykių reguliavimo aspektų. Nepaisant to, Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 9 punkte nustatyta norma, jog nuotoliniu būdu dirbantiems asmenims įmonės darbo tvarkos taisyklės nėra taikomos. Turbūt Vyriausybė nustatė tokį teisinį reguliavimą, atsižvelgdama į tai, kad kai kurios darbo tvarkos taisyklėse nurodomos nuostatos (pavyzdžiui, darbo dienos pradžios bei pabaigos laiko nustatymas, elgesio bei aprangos reikalavimai ir t. t.) yra neaktualios nuotoliniams darbuotojams, o esminės darbo sąlygos yra nustatomos teisės aktuose bei įtvirtintos darbo sutartyse (pavyzdžiui, darbo užmokestis, darbo laiko trukmė). Be to, nėra jokių draudimų nuotoliniams darbuotojams aktualius klausimus spręsti priimant kitus lokalius teisės aktus (pavyzdžiui, įsakymus). Tačiau manytina, jog toks reguliavimas, kuriuo yra išskiriami nuotoliniu būdu dirbantys asmenys, yra ydingas dėl kelių priežasčių. Visų pirma, yra tam tikrų ir nuotoliniams darbuotojams aktualių su darbo santykiais susijusių ypatumų (pavyzdžiui, darbuotojams taikomi paskatinimai), kurie nėra aptarti darbo sutartyse, o teisės aktai juos įvardija tik lakoniškai. Tuo tarpu tai yra išsamiai reglamentuota darbo tvarkos taisyklėse, tačiau jos tokiems darbuotojams nėra taikomos. Tuos pačius klausimus, kurie yra aptarti minėtose taisyklėse, pakartotinai nustatyti nuotoliniams darbuotojams, priimant kitus lokalius teisės aktus, būtų neracionalu ir neekonomiška. Antra, egzistuoja ir dar viena problema, susijusi su darbuotojais, kurie dalį darbo laiko dirba nuotoliniu būdu, o kitą – įmonės patalpose. Kaip tuomet spręsti klausimą dėl darbo tvarkos taisyklių taikymo? Manytina, jog tokiu atveju įmonės darbo tvarkos taisyklės turėtų būti taikomos tokiam darbuotojui, bent jau tuo darbo laiku, kurį darbuotojas praleidžia įmonės patalpose. Dėl išvardintų priežasčių, darytina išvada, jog

darbovietės darbo tvarkos taisyklės turėtų būti taikomos ir nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams, taisyklėse nurodant išimtis, kurie punktai gali būti jiems netaikomi.

Paminėtinas ir kitas nuotolinio darbo ypatumas, tam tikra prasme susijęs su darbo tvarka. Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 9 punkte yra nustatyta, jog darbdavys gali nepaisyti pareigos įteikti darbo pažymėjimą darbuotojui, dirbančiam visą darbo laiką ne darbovietėje. Pažymėtina, jog ši nuostata negalioja tais atvejais, kai darbuotojas bent dalį darbo laiko praleidžia darbovietėje. Tokiu atveju jam turi būti įteiktas darbo pažymėjimas, kurį darbuotojas privalo nešiotis ar laikyti darbo vietoje darbo metu.¹⁶² Toks reguliavimas vertintinas dvejopai. Iš vienos pusės, tai pagrįsta tuo principu, kad darbuotojas darbinių funkcijų neatlieka darbovietės patalpose, kur iš esmės darbo pažymėjimas ir yra reikalingas. Tačiau, iš kitos pusės, darbuotojui, dirbančiam nuotoliniu būdu, priklausomai nuo jo darbo funkcijų specifikos, gali tekti bendrauti su įvairiais klientais bei institucijų atstovais ir gali pasitaikyti atvejų, kai kontroliuojančios institucijos reikalaus pateikti darbo pažymėjimą. Tuomet jo neturinčiam darbuotojui gali tekti įrodinėti kitais būdais, jog jis yra tam tikros įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojas (pateikti darbo sutartį ar kt.), o tai gali sukelti nemažai nepatogumų.

Įvertinus su darbovietės darbo tvarka susijusius ypatumus nuotolinio darbo atveju, darytina išvada, jog tam tikri klausimai (pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklių netaikymas nuotoliniu būdu dirbantiems asmenims) teisės aktų leidėjo yra išspręsti pakankamai neaiškiai. Manytina, jog tokiame reguliavime trūksta teisinio pagrįstumo.

3.5. Tarptautinio pobūdžio nuotoliniams darbo santykiams taikytinos teisės specifika

Nuotolinis darbo sutarties pobūdis suteikia galimybę dirbti kitose nei darbovietė vietose, kurios nėra apribotos vienos valstybės teritorija. Nuotolinis darbuotojas gali atlikti darbo funkcijas ir būdamas kitame pasaulio krašte. Tačiau tuomet kyla darbo santykiams taikytinos teisės klausimas.

Visų pirma, pažymėtina, jog, remiantis Darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalimi, nuotolinio darbo sutarties šalys turi teisę pasirinkti darbo sutarčiai ar atskiroms jos dalims taikytiną teisę. Pavyzdžiui, darbuotojui darbines funkcijas atliekant Liuksemburge, o darbdaviui esant Lietuvoje, sutarties šalys gali rintis Liuksemburgo teisę dėl išsamesnio

¹⁶² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 503 „Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822.

bei aiškesnio tokio pobūdžio teisinių santykių reglamentavimo. Pasirinkimo laisvę užtikrina ir 1980 m. Romos konvencijos dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės¹⁶³ (toliau – Romos konvencija) 5 straipsnis bei 2008 m.

s (Roma

I)¹⁶⁴ (toliau – Roma I reglamentas) 3 straipsnis.

Nepaisant to, kad šalims yra suteikta galimybė pasirinkti, kokios valstybės teisė reguliuos darbo santykius, egzistuoja ir tam tikri apribojimai.¹⁶⁵ Visų pirma, tai bendrieji viešosios tvarkos apribojimai. LAT praktikoje yra nurodyti atvejai, kada galima atsisakyti taikyti užsienio teisę, remiantis viešosios tvarkos kriterijumi: kai užsienio teisės taikymas reikštų pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių pažeidimą, prieštarautų teisingumui, geriems papročiams, pagrindinėms visuomenėje nusistovėjusioms moralės nuostatoms arba pažeistų valstybės interesus ar pakenktų geros kaimynystės su užsienio valstybe santykiams.¹⁶⁶ Taip pat be bendrųjų apribojimų egzistuoja ir specifiniai, kurių tikslas – užtikrinti minimalų darbuotojų apsaugos lygį. Taisyklė, įtvirtinta Darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalyje, nustato, jog faktas, kad šalis pasirinko taikytiną teisę, nedaro įtakos tų imperatyvių teisės normų darbuotojo apsaugos srityje galiojimui, kurios būtų taikomos toje valstybėje, kurios teisė reguliuotų darbo santykius, nesant šalių susitarimo. Be to, jei darbo santykiai yra vykdomi Lietuvoje, šalis negali išvengti imperatyvių Lietuvos Respublikos teisės normų (Darbo kodekso 6 straipsnio 3 dalis). Atsižvelgiant į tai, kad nei Darbo kodekse, nei Lietuvos teismų praktikoje nėra išaiškinta, kokios normos yra laikomos imperatyviomis, remiamasi Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“¹⁶⁷. Joje nustatyta, jog imperatyviomis laikytinos tokios normos: maksimalus darbo laikas bei minimalus poilsio laikas, minimali mokamų kasmetinių atostogų trukmė, minimalios darbo užmokesčio normos, darbo saugos, higienos bei profesinės sveikatos reikalavimai, nediskriminavimo nuostatos, nėščių ar pagimdžiusių moterų, vaikų, jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti nustatytos apsaugos priemonės.¹⁶⁸ Pabrėžtina, jog ir Europos Teisingumo Teismas savo praktikoje pažymėjo minimalių darbuotojų apsaugos standartų

¹⁶³ Oficialusis leidinys L 266, 1980 m. spalio 9 d., p. 1 – 19.

¹⁶⁴ Oficialusis leidinys L 177, 2008 m. liepos 4 d., p. 6 – 16.

¹⁶⁵ NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 63-64.

¹⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika, 2001, Nr. 14.

¹⁶⁷ Official Journal, 1997, L 018.

¹⁶⁸ NEKROŠIUS, Ipolitas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003, 6 str. para. 4.

taikymo būtinumą.¹⁶⁹ Taigi, pavyzdžiui, jeigu darbdavys yra Lietuvoje, o darbuotojas nuotoliniu būdu dirba Belgijoje, kurioje yra nustatyta maksimali 38 valandų darbo savaitė¹⁷⁰, tai darbdavys neturės teisės reikalauti, kad darbuotojas dirbtų 40 valandų per savaitę, nors darbo teisinių santykių reguliavimui bus pasirinkta Lietuvos teisė. Darytina išvada, jog įvedant minimalių standartų taikymo būtinumą, yra užtikrinama bent jau minimali darbuotojų apsauga.

Aptarus taikytinos teisės klausimus, esant darbuotojų susitarimui, būtina apžvelgti ir situaciją, kai susitarimo nėra. Jei vis dėl to darbo sutarties šalys nepasirenka, kurios valstybės teisę taikys, darbo teisiniai santykiai negali likti nereguliuojami. Tokiu atveju taikytinos teisės klausimas sprendžiamas, remiantis Darbo kodekso 7 straipsnio 2 dalyje įtvirtintu teisiniu reguliavimu, kuris atitinka Romos konvencijos 6 straipsnio bei Romos I reglamento 8 straipsnio nuostatas. Minėtuose teisės aktuose yra įtvirtintos tokios darbo teisiniams santykiams, turintiems užsienio elementą, taikytinos teisės nustatymo taisyklės:¹⁷¹

- *Darbo vietos taisyklė* (lot. – *lex loci laboris*) – taikoma tos valstybės darbo teisė, kur nuolatos dirbamas darbas, nepaisant to, kad darbuotojas dirba laikinai kitoje valstybėje. Nėra svarbu, kur yra darbdavys. Taigi, jei darbuotojas nuotoliniu būdu nuolat dirba Čekijoje, o jo darbdavys yra įsikūręs Lietuvoje, tokiems darbo teisiniams santykiams, remiantis šia taisykle, bus taikoma Čekijos teisė.
- *Darbdavio verslo vietos taisyklė* (lot. – *lex loci delegationis*) – ji taikoma tuo atveju, kai darbuotojas nedirba nuolatinio darbo jokioje valstybėje. Pagal šią taisyklę, taikoma tos valstybės, kurioje yra darbdavio verslo vieta (buveinė), darbo teisė. Taigi šiuo atveju, skirtingai nei prieš tai minėtame pavyzdyje, bus taikoma Lietuvos teisė, jei čia yra įsikūręs darbdavys. Pažymėtina, jog ši taisyklė galėtų būti taikoma mobilaus nuotolinio darbo atveju, kai darbuotojas nuotoliniu būdu dirba skirtingose vietose (šiuo atveju ir skirtingose valstybėse) ir konkrečią jo darbo vietą nustatyti yra neįmanoma.
- *Konkretaus atvejo taisyklė* (lot. – *lex causae*) – taikoma tos valstybės, su kuria labiausiai susiję darbo santykiai, teisė. Šia taisykle remiamasi tais atvejais, kai

¹⁶⁹ Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje C-341/05, *Laval un Partneri Ltd prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet*. 2007 I-11767.

¹⁷⁰ Working time developments – 2010 [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm#hd4>>.

¹⁷¹ TIAŽKIJUS, Viktoras in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003, 7 str. para. 3.

iš aplinkybių visumos galima daryti išvadą, jog darbo teisinius santykius geriausiai atitinka kitos valstybės teisė, nei ta, kuri būtų nustatoma pagal anksčiau minėtas taisykles. Šiuo atveju turi būti išsamiai įvertinta visų aplinkybių visuma bei glaudus ryšys su kita valstybe.

Taikytinos teisės klausimas yra svarbus tiek sudarant nuotolinio darbo sutartį, tiek ir jos vykdymo metu. Darbo sutarties šalims gali būti naudinga pasirinkti visai sutarčiai ar tam tikroms jos dalims taikytiną teisę, tačiau, reiktų išsiaiškinti ir kokios minimalios garantijos yra taikomos darbuotojams tos valstybės, kurioje dirba nuotolinis darbuotojas, teisėje.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog nuotolinio darbo sutarties vykdymas pasižymi tam tikrais ypatumais. Vienas iš jų – taikytinos teisės nustatymo klausimas, kuris nurodo, kokioms teisės normoms turi paklusti darbo santykių šalys, esant tarptautiniam elementui. Tačiau egzistuoja ir kiti specifiniai nuotolinio darbo bruožai. Pažymėtina, jog paprastai tam didžiausią įtaką turi nuotolinis darbo pobūdis ir dėl to žymiai silpniau pasireiškianti darbdavio kontrolė. Šiai problemai bent iš dalies išspręsti tam tikros darbdavio pareigos yra perkeliamos darbuotojui (darbo laiko apskaita). Taip pat gali būti sudaromos sąlygos, kurios aptariamoms bendru susitarimu, darbdaviui bendrauti su nuotoliniu darbuotoju ar apsilankyti jo darbo vietoje. Be to, darbdavys turi teisę priimti lokalinius teisės aktus, kuriuose gali būti nustatyta asmenų, dirbančių pagal nuotolinę darbo sutartį, darbo tvarka. Šios bei kitos priemonės suteikia galimybę sklandžiai vykdyti nuotolinio darbo sutartį, darbdaviui neprarandant kontrolės darbo santykiuose.

IŠVADOS

1. Nuotolinio darbo samprata, atsiradusi JAV, ilgainiui formavosi tarptautiniu lygiu ir kito, priklausomai nuo to, kaip ją aiškino mokslo atstovai. Šiuo metu Europoje vyraujančiai nuotolinio darbo sąvokai (angl. – *telework*) ir sampratai įtakos turėjo 2002 m. priimtas Susitarimas dėl nuotolinio darbo, kuriame aiškiai atskleisti pagrindiniai šio teisinio santykio bruožai, dėl kurių šiuolaikiniai teisės mokslininkai paprastai nesiginčija – tai darbo vietos nesutapimas su darbdavio darbovieta bei informacinių technologijų naudojimas. Tačiau šalia nuotolinio darbo egzistuoja ir panašūs teisiniai santykiai – tokie kaip e-darbas, namudinis darbas ir kiti. Manytina, jog vienas jų – namudinis darbas – turėjo įtakos ir lietuviškai nuotolinio darbo sampratai. Todėl darytina išvada, kad Lietuvoje egzistuojanti nuotolinio darbo samprata skiriasi nuo kitų, yra unikali, apimanti tiek Europoje vyraujančią nuotolinio darbo sampratą, pabrėžiančią informacinių technologijų naudojimą, tiek ir tradicinį namudinį darbą, kai darbas atliekamas namuose, neišskiriant konkrečių darbo priemonių.

2. Darbo sutarties šalys abipusiu susitarimu sudarydamos nuotolinio darbo sutartį, turi aptarti jos turinį. Nuotolinio darbo sutartyje, kaip ir bet kurioje kitoje, būtina nurodyti darbovietę bei įvardinti darbuotojo darbo funkcijas, taip pat Darbo kodeksas nustato, jog privaloma aptarti darbo apmokėjimo sąlygas. Nepaisant to, kad šios būtinios ir privalomosios darbo sutarties sąlygos yra būdingos visoms darbo sutartims, nuotolinio darbo atveju, pastebima tam tikra specifika. Darbovietė čia suprantama plačiau, ir kaip darbdavys, ir kaip darbo vieta, kadangi abi šias sąlygas būtina aptarti. Tuo tarpu darbo funkcijos yra žymiai siauresnės, kadangi nuotolinis darbo pobūdis apriboja darbo funkcijų pasirinkimo įvairovę. Darbo sutartyje susitariant dėl darbo užmokesčio sistemos, bendruoju atveju jos gana aiškiai atsiskiria pagal nuotolinių darbuotojų rūšį: vienetinė darbo sistema taikytina buvusiems namudiniams darbuotojams, tuo tarpu laikinė – tokiems nuotoliniams darbuotojams (angl. – *teleworkers*), kaip jie suprantami pagal Susitarimą dėl nuotolinio darbo.

3. Be būtinųjų ir privalomųjų darbo sutarties sąlygų, numatytų Darbo kodekse, Nuotolinio darbo sutarties ypatumai numato ir kitas sąlygas, kurias būtina aptarti nuotolinio darbo sutartyje. Tai – darbo sutarties sąlygos, susijusios su aprūpinimo darbo priemonėmis tvarka bei atsakomybe už jų sugadinimą, atsiskaitymo už atliktą darbą sąlygos bei darbo laiko nustatymo sąlygos. Nors išsamus šių darbo sutarties sąlygų aptarimas suteikia sutarties šalims aiškumo, tačiau manytina, jog kartais tai gali sukelti ir neigiamą poveikį. Pavyzdžiui, sutartyje aptariant darbo laiko trukmę, reiktų apsiriboti

savaitinio darbo laiko nustatymu ir neįtraukti kasdieninio darbo laiko trukmės, kadangi tai ne tik nepalengvintų darbo laiko trukmės kontroliavimo, bet ir tam tikra prasme paneigtų darbuotojo teisę savo nuožiūra skirstyti darbo laiką.

4. Nuotolinis darbo pobūdis nulemia ir sutarties vykdymo ypatumus. Kadangi toks darbas pasižymi silpnesne darbdavio vykdoma kontrole, tam tikros funkcijos, kurias įprastai turi atlikti darbdavys, yra perkeliamos darbuotojui. Pavyzdžiui, jis savo darbo laiką skirsto ir apskaito pats. Darbuotojas, nors ir privalo išdirbti susitartą darbo normą, tačiau gali savo nuožiūra tvarkyti darbo laiką, nustatyti darbo pradžią ir pabaigą. Toks darbo laiko režimas gali būti įvardintas kaip lankstus, tačiau, manytina, tinkamiausia jį vadinti savarankišku, kadangi paprastai apribojimai, jeigu nustatomi, yra minimalūs, pavyzdžiui, susitariant dėl darbuotojo pasiekiamumo. Tuo tarpu darbuotojas, nors ir savarankiškai atlieka darbo laiko apskaitą, tačiau privalo vadovautis darbdavio nustatytomis darbo laiko apskaitos taisyklėmis. Jei ši darbuotojo funkcija būtų palikta jam atlikti savo nuožiūra, galimai įsiveltų klaidos, kurios sukeltų ir kitas problemas, pavyzdžiui, klaidingą darbo užmokesčio apskaičiavimą.

5. Asmenims dirbant namuose atsiranda tam tikri susikirtimai tarp darbuotojo, kaip asmens, teisių bei darbdavio pareigų. Darbdavys, siekdamas užtikrinti sklandų darbo procesą bei saugias ir sveikas darbo sąlygas, turi teisę (ir pareigą) tikrinti nuotolinio darbuotojo darbo vietą. Tuo tarpu darbuotojas turi teisę į privatumą. Lietuvoje nesant jokio teisinio reguliavimo šiuo klausimu, tačiau remiantis užsienio šalių praktika, manytina, jog geriausias būdas suderinti skirtingus interesus ir išvengti konfliktų – abiems šalims iš anksto susitarti dėl tokių patikrinimų bei gauti darbuotojo sutikimą.

6. Nuotolinio darbo sutarties ypatumuose įtvirtinta nuostata, kad nuotoliniams darbuotojams netaikomos darbovietės darbo tvarkos taisyklės. Nors pagrindinis jų tikslas – nustatyti darbo tvarką būtent pačiose darbovietės patalpose, tačiau taisyklėse dažnai įvardinami ir kiti svarbūs darbo toje darbovietėje aspektai, aktualūs ir nuotoliniams darbuotojams (paskatinimai ar pan.). Norint šiuos aspektus taikyti ir nuotoliniu būdu dirbantiems asmenims, reikia papildomai priimti kitus lokalius teisės aktus. Tai vertintina kaip neekonomiška ir neracionali praktika. Be to, nėra apibrėžtas ir darbo tvarkos taisyklių taikymas tiems darbuotojams, kurie dalį darbo laiko dirba nuotoliniu būdu, o kitą dalį – darbovietėje; nėra aišku, ar jiems taisyklės taikomos visa apimtimi ar dalinai, ar viso darbo laiko metu, ar tik tuomet, kai jie dirba darbovietės patalpose. Taigi darytina išvada, kad siekiant išvengti papildomų neaiškumų, darbo tvarkos taisyklės turėtų būti taikomos visiems darbuotojams, nurodant išimtis nuotoliniams darbuotojams (pavyzdžiui, dėl aprangos darbo metu).

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai:

1. Tarptautiniai teisės aktai:

- 1.1. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-649;
- 1.2. Convention concerning Home Work, 1996 [interaktyvus]. [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C177>>.

2. Regioniniai teisės aktai:

- 2.1. Konvencija s, pateikta pasirašyti Romoje, 1980 m. birželio 19 d. Oficialusis leidinys L 266, 1980 m. spalio 9 d., p. 1 – 19;
- 2.2. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo. OL 2004 m. specialusis leidimas, skyrius 5, tomas 1, p. 349;
- 2.3. 1997 m. gruodžio 16 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. Official Journal, 1997, L 018.
- 2.4. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
- 2.5. 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės (Roma I). Oficialusis leidinys L 177, 2008 m. liepos 4 d., p. 6 – 16.

3. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

- 3.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
- 3.2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
- 3.3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3179;
- 3.4. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2008, Nr. 22-804;

- 3.5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo”. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412;
- 3.6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 503 „Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašo patvirtinimo” (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822;
- 3.7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo” (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690; 2010, Nr. 89-4710;
- 3.8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo” (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 18-528;
- 3.9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimas Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo” (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 44-1448;
- 3.10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimas Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo” (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 44-1448;
- 3.11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimas Nr. 189 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008-2012 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo”. Valstybės žinios, 2009, Nr. 33-1268.

Specialioji literatūra:

1. Monografijos, vadovėliai, kitos knygos:
 - 1.1. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė; MACIJAIUSKIENĖ, Rasa; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ Ingrida. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007;
 - 1.2. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė, et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008;

- 1.3. NEKROŠIUS, Ipolitas; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003;
 - 1.4. NEKROŠIUS, Ipolitas; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
 - 1.5. NEKROŠIUS, Ipolitas; et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
 - 1.6. TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; BUŽINSKAS, Gintautas; *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;
 - 1.7. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, I t.;
 - 1.8. AXTELL, Carolyn; DANIELS, Kevin; HISLOP, Donald. *The Oxford Handbook of Personnel Psychology*. Oxford: Oxford University Press, 2008;
 - 1.9. COLLINS, Hugh; EWING, K. D.; MCCOLGAN, Aileen. *Labour Law: Text and Materials*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, 2nd ed.;
 - 1.10. DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, 4th ed.;
 - 1.11. GRAY, Mike; HUDSON, Noel; GORDON, Gil E. *Teleworking Explained*. Chichester: Wiley, 1993;
 - 1.12. THOMS, Peg; WALDEN, Michael. *Battleground: Business* 2007;
 - 1.13. WIENER, Norbert. *The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*. London: Free Association Books, 1989.
2. Straipsniai:
- 2.1. BAGDANSKIS, Tomas; USONIS, Justinas. Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law. *Jurisprudence*, 2011, Nr. 18(2), p. 595-612;
 - 2.2. DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8(110), p. 27-33;
 - 2.3. DILIAUTAITĖ, Aušra. Nuotolinis darbas – nauja darbo organizavimo forma. *Juristas*, 2010, Nr. 9(84), p. 12-15;
 - 2.4. KVIATKOVSKIS, Antanas. Darbo sutarties sudarymo momentas pagal naująjį Darbo kodeksą. *Justitia*, 2003, Nr. 3-4(45-46), p. 97-100;

- 2.5. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74(66), p. 5-12;
- 2.6. ALLY, Mohamed; CLEVELAND-INNES, Marti; WISEMAN, Colin. Managing Complex Distance Education Projects in a Telework Environment. *Journals of Distance Education*, 2010, Vol. 24, No. 1, p. 1-20;
- 2.7. ALLPORT, Christopher D.; BELANGER, France. Collaborative technologies in knowledge telework: an exploratory study. *Info Systems J*, 2008, No. 18, p. 101-121;
- 2.8. ANDERSON, Jane; WEST, Michael D. Telework and employees with disabilities: Accommodation and funding options. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2005, No. 23, p. 115-122;
- 2.9. AXTELL, Carolyn; HISLOP, Donald. The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. *New Technology, Work and Employment*, 2007, Vol. 22, Issue 1, p. 34-51;
- 2.10. BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*, 1999, Vol. 28, Issue 2, p. 53-67;
- 2.11. BAINES, Susan; GELDER, Ulrike. What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. *New Technology, Work and Employment*, 2003, Vol. 18, Issue 3, p. 223-234;
- 2.12. BRIDOUX, Flore; TASKIN, Laurent. Telework: a challenge to knowledge transfer in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, Vol. 21, No. 13, p. 2503-2520;
- 2.13. BRYNIN, Malcolm; HADDON, Leslie. The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 2005, Vol. 20, Issue 1, p. 34-46;
- 2.14. CHUDоба, Katherine M.; LU, Mei; WATSON-MANHEIM, Mary B.; WYNN, Eleanor. How virtual are we? Measuring virtuality and understanding its impact in a global organization. *Information Systems Journal*, 2005, Vol. 15, Issue 4, p. 279–306;
- 2.15. DANZINGER, James N.; GARETT, R. Kelly. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 2007, Vol. 25, No. 1, p. 27-47;

- 2.16. DANIELS, Kevin; LAMOND, David; STANDEN, Peter. Teleworking: Frameworks for Organizational Research. *Journal of Management Studies*, 2001, Vol. 38, Issue 8, p. 1151–1185;
- 2.17. DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 1990, Vol. 129, No. 5, p. 529-554;
- 2.18. EDWARDS, Paul; TASKIN, Laurent. The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector. *New Technology, Work and Employment*, 2007, Vol. 22, Issue 3, p. 195-207;
- 2.19. FAIRWEATHER, N. Ben. Surveillance in Employment: The Case of Teleworking. *Journal of Business Ethics*, 1999, No. 22, p. 39-49;
- 2.20. FITZER, Mary Molina. Managing from afar: Performance and rewards in a telecommuting environment. *Compensation and Benefits Review*, 1997, No. 29, p. 65-73;
- 2.21. FONNER, Kathryn L.; ROLOFF, Michael E. Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contract is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 2010, Vol. 38, No. 4, p. 336-361;
- 2.22. HELLE, Minna. New Forms of Work in Labour Law. In *Mobile Virtual Work: A New Paradigm?* Berlin: Springer, 2006, p. 71-93;
- 2.23. JAAKSON, Krista; KALLASTE, Epp. Beyond flexibility: reallocation of responsibilities in the case of telework. *New Technology, Work and Employment*, 2010, Vol. 25, Issue 3, p. 196-209;
- 2.24. JOHNSON, Philip; VENKATESH, Viswanath. Telecommuting Technology Implementations: A Within- And Between-Subjects Longitudinal Field Study. *Personnel Psychology*, 2002, No. 55, p. 661–687;
- 2.25. JULSRUD, Tom Erik. Teleworking – the Vision. An Historical View of Theories and Trends. *Teletronikk*, 1996, No. 1, p. 16-25;
- 2.26. MOKHTARIAN, Patricia L. Defining Telecommuting [interaktyvus]. UC Davis: Institute of Transportation Studies (UCD), 1991 [žiūrėta: 2012 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://escholarship.org/uc/item/35c4q71r>>;
- 2.27. MOKHTARIAN, Patricia L.; SAXENA, Somitra. The Impact of Telecommuting on the Activity Spaces of Participants. *Geographical Analysis*, 1997, No. 29, p. 124–144;

- 2.28. MELLO, Jeffrey A. Managing Telework Programs Effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2007, Vol. 19, Issue 4, p. 247-261;
 - 2.29. NOF, Simon Y. Design of effective e-Work: review of models, tools, and emerging challenges. *Production Planning & Control*, 2003, Vol. 14, No. 8, p. 681-703;
 - 2.30. NUNES, Flavio. Using Telework and E-Work as Flexible Working Alternatives. In *Encyclopedia of Networked and Virtual Organizations (3 Volumes)*. IGI Global, 2008, p. 1730-1734;
 - 2.31. OLSON, Margrethe H. Remote office work: Changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, 1983, Vol. 26, No. 3, p. 182-187;
 - 2.32. PYÖRIÄ, Pasi. Knowledge work in distributed environments: issues and illusions. *New Technology, Work and Employment*, 2003, Vol. 18, Issue 3, p. 166–180;
 - 2.33. STANWORTH, Celia. Telework and the information age. *New Technology, Work and Employment*, 1997, Vol. 13, Issue 1, p. 51-62;
 - 2.34. STAPLES, D. Sandy. A Study of Remote Workers and Their Differences from Non-Remote Workers. *Journal of End User Computing*, 2001, Vol. 13, No. 2, p. 3-14;
 - 2.35. SULLIVAN, Cath. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 2003, Vol. 18, Issue 3, p. 158-165;
 - 2.36. SWIATKOWSKI, Andrzej Marian; WUJCZYK, Marcin. Legal Notions: Stability and Flexicurity in Labour and Social Security at the Turn of the Century: A Fragile Juridical Effect – Telework. In *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius, 2011, p. 146-163.
3. Disertacijos:
 - 3.1. GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ. Darbo laikas: teisinio reguliavimo raidos perspektyvos: daktaro disertacija. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2012, p. 124;
 - 3.2. USONIS, Justinas. *Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte*: daktaro disertacija. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2005, p. 53.
 4. Kita literatūra:

- 4.1. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123¹ ir 129¹ straipsniais įstatymo projekto [interaktyvus]. 2010 m. balandžio 30 d. Nr. XIP-1999. [žiūrėta: 2012 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=371148>;
- 4.2. Dėl projekto [interaktyvus]. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija [žiūrėta: 2012 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lampss.lt/index.php?searchword=darbo+kodekso+pakeit&ordering=newest&searchphrase=all&limit=20&option=com_search>;
- 4.3. Įdarbinimas ir darbo sutartis [interaktyvus]. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija [žiūrėta: 2012 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-1950470149>>.
- 4.4. Nuotolinis darbas [interaktyvus]. Lietuvos Respublikos alstybinė darbo inspekcija [žiūrėta: 2012 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-2088809743>>;
- 4.5. *Tarptautinių žodžių žodynas* [interaktyvus], [žiūrėta: 2012 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=tele&wid=19446>>;
- 4.6. Valstybinės lietuvių kalbos komisijos konsultacija [interaktyvus]. Valstybinė lietuvių kalbos komisija [žiūrėta: 2012 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vlkk.lt/lit/1136>>;
- 4.7. Visuotinis enciklopedinis žodynas. Vilnius: Gamta, 2005;
- 4.8. BLANPAIN, Roger in The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union. Consolidated Report [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/wp9728.htm>>;
- 4.9. BLAŽIENĖ, Inga. Telework in Lithuania [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/12/articles/lt0712019i.htm>>;
- 4.10. European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>;

- 4.11. European Industrial Relations Dictionary [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/HOMEWORKING.htm>>;
- 4.12. eWork 2000: Status Report on New Ways to Work in the Information Society [interaktyvus]. Brussels: European Commission [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eto.org.uk/twork/tw00/>>;
- 4.13. HUWS, Ursula; O'REGAN, Siobhan. in eWork in Europe: the EMERGENCE 18-Country Employer Survey [interaktyvus]. Brighton: The Institute for Employment Studies, 2001 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.employment-studies.co.uk/pubs/report.php?id=380>>;
- 4.14. HUWS, Ursula in Statistical Indicators of eWork: A Discussion Paper [interaktyvus]. Brighton: The Institute for Employment Studies, 2001 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.employment-studies.co.uk/pubs/report.php?id=385>>;
- 4.15. Implementation of the European Framework Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2006 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/579>>;
- 4.16. More and better jobs in a knowledge-based economy [interaktyvus]. Europe's Information Society [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/information_society/tl/ecowor/ework/index_en.htm>;
- 4.17. Place of work and working conditions [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0701029s/tn0701029s.htm>>;
- 4.18. Telework and mobile workers [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/05/PT0605039 I.htm>>;
- 4.19. Telework in Austria [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo

- 14 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/at0710049i.htm>>;
- 4.20. Telework in Denmark [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/01/articles/dk0801029i.htm>>
- 4.21. Telework in Luxembourg [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/12/articles/lu0712029i.htm>>;
- 4.22. Telework in practice – a matter of control and regulation [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010 [žiūrėta: 2012 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/12/feature/se0112130f.htm>>;
- 4.23. Telework in Slovakia [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/sk0710019i.htm>>;
- 4.24. Telework in the European Union [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2010 [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm>>;
- 4.25. Voluntary Agreement on Telework [interaktyvus]. European Trade Union Confederation, 2003 [žiūrėta: 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.etuc.org/a/579>>;
- 4.26. WEILER, Anni. Teleworking at Home [interaktyvus]. European Working Conditions Observatory. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005 [žiūrėta: 2012 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2005/11/DE0511NU02.htm>>;
- 4.27. *WordWeb Online Dictionary and Thesaurus* [interaktyvus], [žiūrėta: 2012 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.wordwebonline.com/search.pl?w=tele>>;
- 4.28. Working time developments – 2010 [interaktyvus]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [žiūrėta: 2012 m. kovo

25 d.] Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm#hd4>>.

Teismų praktika:

1. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje C-341/05, *Laval un Partneri Ltd prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet*. 2007 I-11767;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika, 2001, Nr. 14;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. spalio 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *D. L. – P. v. UAB „Wellman“*, bylos Nr. 3K-3-1012/2000;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *P. S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“*, bylos Nr. 3K-3-195/2005;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *L. S. v. Marijampolės „Šaltinio“ vidurinė mokykla*, bylos Nr. 3K-3-611/2005;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka*, bylos Nr. 3K-3-274/2008;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 6 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *VĮ Šiaulių regiono veislininkystė v. G. S.*, bylos Nr. 3K-3-445/2008;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 25 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *M. Ž., A. J., N. M., V. T., A. G., S. G., V. A., S. U., R. Š., B. P., E. U., E. B., J. T., A. M., A. K., R. B., R. M., K. Š., A. G. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, bylos Nr. 3K-3-125/2010;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *J. P. v. uždaroji akcinė bendrovė draudimo kompanija „PZU Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-328/2011.

SANTRAUKA

Tobulėjant informacinėms technologijoms bei plintant jų naudojimui, sukuriama galimybė net ir sudėtingą, aukštos kvalifikacijos reikalaujantį darbą atlikti ne tik įprastu būdu darbovietės patalpose, bet ir namuose ar kitose vietose, t. y. nuotoliniu būdu.

Atkreipiant dėmesį į tai, kad nuotolinis darbas suprantamas gana įvairiai, darbe pateikiamos tarptautiniu lygiu bei Lietuvoje egzistuojančios nuotolinio darbo sampratos ir sąvokos, lyginant su panašius teisinius santykius apibūdinančiais terminais, bei įvardinamos nuotolinio darbo rūšys. Pažymėtina, kad nuotolinio darbo samprata, atsiradusi JAV, ilgainiui formavosi bei išplito. Šiuo metu Europoje vyraujančiai nuotolinio darbo sąvokai (angl. – *telework*) ir sampratai būdingi šie pagrindiniai minėto teisinio santykio bruožai – tai darbo vietos nesutapimas su darbdavio darbovieta bei informacinių technologijų naudojimas atliekant darbą. Tačiau Lietuvoje egzistuojanti nuotolinio darbo samprata yra platesnė, apimanti tiek Europoje vyraujančią nuotolinio darbo sampratą, pabrėžiančią informacinių technologijų naudojimą, tiek ir tradicinį namudinį darbą, kai darbas atliekamas namuose, neišskiriant konkrečių darbo priemonių.

Nuotolinis darbas, nors yra viena iš darbo sutarties rūšių, įtvirtintų Darbo kodekse, tačiau pasižymi išskirtinumu. Be būtinųjų ir privalomųjų darbo sutarties sąlygų, numatytų Darbo kodekse, Nuotolinio darbo sutarties ypatumai numato ir kitas sąlygas, kurias būtina aptarti nuotolinio darbo sutartyje. Tai – darbo sutarties sąlygos, susijusios su aprūpinimo darbo priemonėmis tvarka bei atsakomybe už jų sugadinimą, atsiskaitymo už atliktą darbą sąlygos bei darbo laiko nustatymo sąlygos.

Pažymėtina, kad nuotolinis darbo pobūdis nulemia ir sutarties vykdymo ypatumus. Paminėtini šie pagrindiniai nuotolinio darbo sutarties vykdymo ypatumai: su darbo laiko organizavimu bei apskaita susiję nuotolinio darbo sutarties ypatumai, darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo specifika, duomenų apsaugos užtikrinimo ypatumai bei tam tikri su darbovietės darbo tvarka susiję nuotolinio darbo ypatumai.

Šiame darbe siekiant atskleisti, kuo yra specifinis nuotolinis darbas, įvardinamas nuotolinio darbo sutarties turinys bei, analizuojant Lietuvos teisės aktus ir užsienio valstybių pateiktą teisinę informaciją, tiriami nuotolinio darbo sutarties ypatumai.

SUMMARY

With the development of information technologies and the spread of their use, new possibilities are created – the complex, high-skilled jobs can be performed not only in the normal work place in employer's premises, but also at home or other places – remotely.

Noting that teleworking is understood quite differently, the paper presents at the international level and Lithuania existing concepts and definitions of telework, relating them to terms that indicate similar phenomena, and also defines the types of telework. It should be noted that the concept of teleworking, which was founded in the United States, eventually evolved and spread. The definition and concept of telework that currently prevails in Europe, has the following main features – a mismatch between the teleworker's work place and the employer's premises and the use of information technologies while working. However, in Lithuania the existing concept of telework is broader, covering not only the concept of telework, which prevails in Europe and emphasizes the use of information technologies, but also the traditional homeworking, where the work is done at home, without the distinction of particular working equipment.

Even though telework is one of the employment contracts' types, introduced by the Labour Code, it has some uniqueness. In addition to the necessary and compulsory working conditions, set in the Labor Code, the Features of the telework employment contract provides additional conditions to be discussed in the telework agreement. Those are – conditions of employment contract relating to the procedure of providing working tools and responsibility for damaging them, conditions of payment for work and working time conditions.

It should be noted that the remote nature of the telework determines the features of performing the contract. The following key characteristics of performance of telework contract should be mentioned: features related to the organization of and accounting working time, specifications of health and safety for teleworkers, data protection features, and certain telework features related to the rules of working procedure in the workplace.

In this paper, in order to reveal what is specific about telework, the content of teleworking agreement is identified and the features of the telework employment contract are investigated while analysing Lithuanian law and other legal information presented by the foreign countries.