



KAZIMIERO SIMONAVIČIAUS UNIVERSITETO
TEISĖS IR TECHNOLOGIJŲ INSTITUTAS

TVIRTINU
Teisės ir technologijų instituto
studijų ir mokslo vadovas
Olegas Beriozovas

(Parašas)

(Data)

Brigita Gimžauskaitė

DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMOS

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF WORKING TIME

Magistro baigiamasis darbas

Teisės vientisųjų studijų programa, valstybinis kodas 6011KX004 (kodas pagal ISCED-7460421)

Vadovas (-ė): _Prof. dr. Dalia Perkumienė_ _____
(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė) (Parašas) (Data)

Mokslinis konsultantas (-ė): _____
(Moksl. laipsnis, vardas, pavardė) (Parašas) (Data)

Vilnius, 2022

TURINYS

BAIGIAMAJAME DARBE DAŽNIAUSIAI VARTOJAMŲ SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	3
ĮVADAS	4
TYRIMO ŠALTINIŲ APŽVALGA.....	8
TYRIMO METODAI IR PRIEMONĖS.....	10
1. DARBO LAIKO SĄVOKA IR REIKŠMĖ TEISINIUOSE SANTYKIUOSE	11
1.1. Darbo laiko samprata	11
1.2. Darbo laiko rūšys	13
1.3. Naujų technologijų įtaka darbo laiko sąvokos pokyčiams.....	15
2. DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO MECHANIZMAS	19
2.1. Darbo laiko režimo, kaip darbo laiko normos paskirstymo per apskaitinį laikotarpį, teisiniai aspektai.....	19
2.2. Reikalavimai keliami maksimaliojo darbo laiko reguliavimui.....	26
2.3. Darbo laiko režimo ypatumai dirbant naktį	32
2.4. Darbuotojo darbo funkcijų atlikimas aktyvaus ir pasyvaus budėjimo atveju.....	36
2.5. Darbo laiko režimo, viršijant nustatytą bendrą darbo laiko trukmę, ypatumai.....	39
3. DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMŲ ANALIZĖ TEISMŲ PRAKTIKOJE	44
3.1. Teismų praktikos, susijusios su darbo laiko pažeidimais dirbant viršvalandžius, analizė	44
3.2. Teismų praktikos, susijusios su darbo laiko pažeidimais dirbant naktį, analizė.....	49
3.3. Teismų praktikos, susijusios su darbo laiko pažeidimais dirbant poilsio ir švenčių dieną, analizė.....	50
3.4. Užsienio valstybių teismų praktikos analizė susijusi su darbo laiko įgyvendinimo problemomis	52
IŠVADOS	59
PASIŪLYMAI.....	61
NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS	62
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	72
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA.....	74
SĄŽININGUMO DEKLARACIJA.....	76

BAIGIAMAJAME DARBE DAŽNIAUSIAI VARTOJAMŲ SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

ES – Europos Sąjunga

d. d. – darbo dienos

ESTT – Europos Sąjungos Teisingumo teismas

EŽTT – Europos žmogaus teisių teismas

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis teismas

LR – Lietuvos Respublika

LR ANK – Lietuvos Respublikos administracinių nusižvengimų kodeksas

LR DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

LR Seimas - Lietuvos Respublikos Seimas

LRV – Lietuvos Respublikos Vyriausybė

k. d. – kalendorinės dienos

str. - straipsnis

VDI – Valstybinė darbo inspekcija

IVADAS

Temos ir tyrimo aktualumas. Darbo laiko samprata, jo režimai ir rūšys reikšmingai keitėsi ir vystėsi. Pokyčiai ypač išryškėjo dabartiniu globalizacijos laikotarpiu dėl technologinio progreso, verslo perstruktūrizavimo bei verslo veiklos organizavimo pasikeitimų, taip pat ir dėl padidėjusio paslaugų poreikio ir didelės darbo jėgos įvairovės, dėl vis įvairesnio asmenų individualus gyvenimo būdo ir požiūrio į karjerą. Dėl darbo pobūdžio ir besivystančių technologijų bei ekonominių interesų plačiai paplito lankstesni darbo laiko modeliai¹. Daugelyje darbo vietų darbuotojų buvimas asmeniškai nebėra privalomas. Dėl dabartiniu metu sveikatai grėsmę keliančios Covid-19 epidemijos išaugo lanksčių darbo laiko modelių poreikis, o daugelyje sričių tapo privalomas nuotolinis darbas².

Dabartiniu laikotarpiu dėl ekonominių pokyčių įvairiose užsienio šalyse darbo laiko teisinio reguliavimo klausimas keliamas, siekiant efektyviai panaudoti darbo jėgą įvairiose srityse ir tampa vis aktualesnis. Pasaulinėse rinkose stebimas teigiamas ekonominis pelningumas, ekonominis augimas ir konkurencijos tarp darbuotojų procesas dėl efektyvaus darbo panaudojimo valandas tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Kiekvienos įmonės, įstaigos darbdaviai ir organizacija, nepriklausomai nuo veiklos rūšies ir organizacinės-teisinės formos, išstudijuoti jos specifiką darbo valandas, atsižvelgiant į darbuotojams atstovaujančio organo nuomonę. Daugumoje užsienio šalių, kaip ir Lietuvoje didžioji darbuotojų dalis dirba pagal įprastą penkių arba šešių dienų darbo savaitės grafiką su nustatytomis darbo valandomis³.

Tinkamas darbo laiko paskirstymas ir teisinis reguliavimas apjungia darbo teisę, socialinę (apsauginę) ir gamybinę (ekonominę) darbo teisės funkcijas. Natūralu, kad teisinio darbo laiko reglamentavime slypi ir jo apsauginė funkcija. Pažymėtina, jog teisiniu darbo laiko režimu siekiama apsaugoti darbuotojų teises ir teisėtus interesus, taip pat darbuotojų teisę į saugią ir sveiką aplinką, išsaugoti jų darbingumą, suteikti fizinio ir protinio tobulėjimo galimybes bei vykdyti kitas asmenines, šeimynines ir pilietines pareigas ne darbo procese. Siekiant įgyvendinti šias darbuotojų teises, svarbu racionaliai ir subalansuotai paskirstytas darbo laikas ir krūvis, kuris darbuotojui nekeltų pervargimo rizikos bei užtikrintų racionalų darbo ir poilsio laiko paskirstymą bei tinkamą darbo užmokestį⁴.

Baigiamojo darbo aktualumą pagrindžia visame pasaulyje egzistuojanti problema dėl per ilgų darbo valandų ypač asmenims, kurie dirba iš namų. Paprastai tokie darbuotojai dirba

¹ Scheiwe, K. (2021). *Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law - Change in Sight?* Italy: European University Institute, Department of Law.

² Schlachter, M. (2015). *EU labour law: a commentary*. The Hague: Kluwer Law International, 2015.

³ Abdullaeva, D. (2020). Some Issues of Legal Regulation of Working Hours in the Republic of Uzbekistan. *Bulletin of Science and Practice*, T. 6(5), p. 403-408.

ilgas ir labiausiai nenuspėjamas valandas⁵. Pagrindinės problemos darbo laiko teisinio reguliavimo srityje yra per ilgos darbo valandos, nepakankamas poilsio laikas, ilgas darbo laikas arba padalytos pamainos, ilgi arba nenuspėjami budėjimo ar budėjimo laikotarpiai ir, kita vertus, per daug trumpas darbo laikas ir su tuo susijusios mažos pajamos bei netinkamas valandų dokumentavimas ir tikrinimas faktiškai dirbo. Atskirą problemų grupę sudaro vadinamosios 24 val. darbo valandos, pvz., ligoninėse ar slaugos įstaigose⁶.

Darbe nagrinėjami klausimai yra aktualūs tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Praktinis šio instituto reguliavimas yra komplikotas, kadangi darbo laiko teisinio reglamentavimo pokyčiai ne visada užtikrina darbuotojų teisę gauti teisingą atlygį už jų dirbtą darbo laiką, o taikomi skirtingi maksimaliojo darbo laiko reikalavimai pagal atskirus darbo laiko režimus lemia problemas, pavyzdžiui, įrodinėjant darbo laiko apskaitos teisingumą, teisingą apmokėjimą už viršytą darbo laiko trukmę ir kt. Dėl šių priežasčių baigiamajame darbe siekiama atskleisti probleminius klausimus ir kylančias teises pasekmes, susijusias su tinkamu ir racionali darbo laiko paskirstymu, analizuojant nacionalinius ir tarptautinius įstatymus, naujausius mokslinius tyrimus šia tema bei nacionalinių ir tarptautinių teismų praktiką. Atlikta su darbo laiko institutu susijusių mokslinių tyrimų analizė, padės išsamiau atskleisti nepilnai sureguliuotus darbo laiko atvejus ir nustatyti galimus, aktualiausių klausimų, sprendimo būdus.

Tiriama problema(-os) ir jos ištyrimo lygis. Analizuojant darbo laiko institutą, galima išskirti šias pagrindines problemas:

pirma, darbuotojui dirbant viršvalandžius ar dirbant švenčių dienomis, darbdaviai piktnaudžiauja savo padėtimi ir netinkamai apskaito darbo laiką, dėl ko darbuotojai dirba pažeidžiant maksimaliojo darbo laiko reikalavimus, o kartu nesilaikoma ir Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau LR DK) 119 str. 4 d. keliamų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Pažymėtina, jog per pastaruosius metus teismų praktikoje buvo nagrinėjamas ne vienas ginčas dėl viršytos darbo laiko trukmės kvalifikavimo kaip viršvalandinio darbo. Nustatytos darbo laiko trukmės viršijimo faktas pats savaime nėra pakankamas konstatuoti, kad darbuotojas dirbo viršvalandžius, tačiau tam turi būti įrodyta faktų visuma: darbuotojo realiai dirbtas laikas; įrodymai, jog darbuotojas dirbo darbdavio pavedimu ir jam žinant. Viršvalandinio darbo įrodinėjimo pareiga tenka darbuotojui.

antra, darbuotojui darbo funkcijas atliekant budint, problemos kyla, įrodinėjant ar tam tikras laikotarpis yra laikomas darbo laiku. Teismų praktikoje vadovaujamosi nuostata, kad

⁴ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.

⁵ Novitz, T., Syrpis, P. (2015). The Place of Domestic Work in Europe: An Analysis of Current Policy in the Light of the Council Decision Authorising Member States to Ratify ILO Convention No. 189. *European Labour Law Journal*, T. 6(2), p. 104 -127.

pasyvus budėjimas taip pat turi būti pripažintas darbo laiku. Pagrindiniai ginčai kyla dėl darbuotojo pasyvaus budėjimo namuose laiko pripažinimo jo darbo laiku ir atitinkamo darbo užmokesčio skaičiavimo už tokios rūšies darbo laiką.

trečia, darbdaviai, vykdydami darbo laiko apskaitą, netinkamai fiksuoja darbuotojų dirbtą laiką naktį, kas įtakoja neteisingą apmokėjimą už darbuotojo atliktą darbą. Kai darbas naktį sutampa su šventine diena, atsiranda dviejų rūšių nukrypimas nuo įprastinių darbo sąlygų, todėl apskaičiuojant darbo užmokestį turi būti atsižvelgiama tiek į LR DK 117 str. ir LR DK 144 str. nuostatas, siekiant įgyvendinti darbuotojo teises ir teisėtus lūkesčius, dėl teisingo darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos.

Iš darbo laiko teisinio reguliavimo kylančios problemos atskleidžia, kad baigiamojo darbo tyrimo tema „Darbo laiko teisinio reguliavimo problemos“ yra aktuali ir reikalaujanti visapusiško ir gilesnio nagrinėjimo. Nacionalinėje teisėje darbo laiko institutas (ypač po naujojo darbo kodekso įsigaliojimo) mokslininkų ir praktikų nėra plačiai nagrinėtas, o atlikti tyrimai tik iš dalies padeda spręsti šioje srityje egzistuojančias problemas. Pažymėtina, jog pasigendama išsamesnių tyrimų darbo laiko teisinio reguliavimo srityje, siekiant surasti efektyvesnių šiame institute kylančių problemų sprendimo būdų.

Tyrimo objektas. Darbo teisiniai santykiai, apibrėžiantys darbo laiką.

Tyrimo tikslas. Remiantis darbo teisės reguliavimo mechanizmu atskleisti darbo laiko teisinio reguliavimo problemas.

Tyrimo uždaviniai.

1. Apibrėžti darbo laiko sampratą bei atskleisti naujųjų technologijų įtaką darbo laiko sąvokos pokyčiams.
2. Išnagrinėti teisės aktus, reglamentuojančius darbo laiką, darbo laiko rūšis, reikalavimus keliamus maksimaliajam darbo laikui bei atskiriems darbo laiko režimams.
3. Išanalizuoti pasirinktų teismų nutartis bylose, kuriose kyla ginčas dėl darbo laiko teisinio reguliavimo bei jo įgyvendinimo.
4. Identifikuoti pagrindines darbo laiko teisinio reguliavimo problemas bei pateikti pasiūlymus teisinės situacijos tobulinimui.

Ginamasis teiginys.

Nacionalinėse teisės normose įtvirtintas darbo laikas nėra visiškai aiškus bei išsamus, todėl tik iš dalies užtikrina darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, tinkamą teisių ir teisėtų interesų įgyvendinimą.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir praktinio pritaikymo galimybės.

⁶ Pavlou, V. (2016). Domestic Work in EU Law: The Relevance of EU Employment Law in Challenging Domestic Workers' Vulnerability. *European Law Review*, T. 41(3), p. 379 - 398.

Darbo rinkoje nuolat vykstantys pokyčiai įtakoja ir darbo laiko teisinio reguliavimo pasikeitimus, o tuo pačiu ir lemia šioje srityje atsirandančias vis naujas praktines darbo laiko teisinio reguliavimo problemas. Nors mokslinių straipsnių ir atliktų tyrimų analizuojančių darbo laiko tinkamą paskirstymą yra gana nemažai, nagrinėjamos temos naujumas pasireiškia tuo, kad šiame darbe bus atskleidžiami atskirų darbo laiko režimų teisinio reguliavimo aspektai tiek nacionalinėje, tiek ir tarptautinėje teisėje, taip pat bus analizuojamos dėl darbo laiko reguliavimo kylančios problemos. Pažymėtina, kad šio darbo naujumą įtakoja ir tai, jog po 2017 m. liepos 1 d., įsigaliojus esminiams darbo kodekso pakeitimams, darbo laiko teisinio reguliavimo normos ir tų normų pagrindu kylančios problemos nebuvo detaliam analizuojamos.

Dabartinio darbo laiko teisinio reguliavimo turinio ir iš netinkamo įstatymų taikymo kylančių teisinių problemų atskleidimas padės identifikuoti aktualiausias darbo laiko teisinio reguliavimo ir jo taikymo problemas, kas bus naudinga tiek šios srities mokslininkams, tiek praktikams, tiek įstatymų leidėjams, priimant sprendimus esamos situacijos gerinimui.

Baigiamojo darbo struktūra ir pagrindinių dalių (skyrių) aprašymas. Baigiamąjį darbą sudaro įvadas, naudotos literatūros ir kitų tyrimo šaltinių apžvalga, tyrimo metodų aprašymas, dėstomoji dalis iš 3 skyrių, 12 poskyrių, išvados ir pasiūlymai, taip pat pateikiamas naudotos literatūros ir šaltinių sąrašas bei santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

Baigiamojo darbo pirmajame skyriuje „*Darbo laiko sąvoka ir reikšmė teisiniuose santykiuose*“ apibrėžiama darbo laiko sąvoka, aptariamos atskiros darbo laiko rūšys, taip pat aptariama naujų technologijų įtaka darbo laiko sąvokos pokyčiams.

Baigiamojo darbo antrajame skyriuje „*Darbo laiko teisinio reguliavimo mechanizmas*“ analizuojami darbo laiko režimo, kaip darbo laiko normos paskirstymo per apskaitinį laikotarpį, teisiniai aspektai, reikalavimai keliami maksimaliojo darbo laiko reguliavimui, darbo laiko režimo ypatumai dirbant naktį bei darbuotojo darbo funkcijų atlikimas aktyvaus ir pasyvaus budėjimo atveju.

Baigiamojo darbo trečiajame skyriuje „*Darbo laiko teisinio reguliavimo problemų analizė teismų praktikoje*“ analizuojama teismų praktika, susijusi su darbo laiko pažeidimais darbuotojams dirbant viršvalandžius, dirbant naktį bei šventinę ar poilsio dieną. Šioje dalyje taip pat nagrinėjama užsienio valstybių teismų praktika, susijusi su darbo laiko įgyvendinimo problemomis.

TYRIMO ŠALTINIŲ APŽVALGA

Baigiamajame darbe didžiausias dėmesys skiriamas teisės aktams, reguliuojantiems darbo laiką. Darbe analizuojamos LR Konstitucijos, LR DK, LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Vyriausybės nutarimų ir kitų teisės aktų normos, kurios reguliuoja darbo laiko paskirstymą, konkrečius darbo laiko režimus bei jų įgyvendinimą.

Didelis dėmesys skiriamas ir tarptautiniams dokumentams reglamentuojantiems darbo laiko režimą. Šiame baigiamajame darbe analizuojama 1919 m. Tarptautinė darbo organizacijos Konvencija dėl 8 val. darbo dienos ir 48 val. darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo, 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl moterų nakties darbo, 1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 val. per savaitę, 1990 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo, 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną ir kt.

Baigiamajame darbe analizuojama Lietuvos teismų ir Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika susijusi su tinkamo darbo laiko nustatymu, skirtingų darbo laiko rūšių apskaita bei teisingo darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka.

Darbo laiko teisinis reguliavimas ir jo problemos yra analizuotos Lietuvos bei užsienio mokslininkų. R. Guobaitės - Kiršlienės (2012) daktaro disertacija, kurioje analizuojami ir vertinami svarbiausi darbo laiko teisinio reguliavimo bruožai bei perspektyvos, kartu pateikiamos galimos darbo laiko teisinio reguliavimo reformos kryptys bei konkretūs siūlymai yra naudinga nustatant darbo laiko sąvoką, rūšis, darbo laiko teisinio mechanizmo ypatumus bei pateikiant pasiūlymus, kurių įgyvendinimas užtikrintų veiksmingesnį darbo laiko teisinį reglamentavimą ir darbo sutarties šalių interesų apsaugą Lietuvoje. T. Davulis (2017) mokslinėje publikacijoje gilinasi į naujus darbo santykių teisinio reguliavimo bruožus, atskleidžia darbo teisės rekodifikavimo priežastis, kas yra naudinga darbo laiko sąvokos reikšmės atskleidimui teisiniuose santykiuose, o taip pat sistemiškai vertinti darbo laiko reguliavime įvykusius esminius pasikeitimus. J. Stirblienės (2015) darbas, kuriame gvildenama darbo laiko sveikatos priežiūros sektoriuje teisinio reguliavimo problematika, padėjo atskleisti darbo laiko, viršvalandžių, sutrumpinto darbo laiko bei darbo laiko poilsio ir švenčių dienomis reguliavimo ypatumus. K. Scheiwe (2021) darbas, kuriame analizuojama, kaip keičiasi ES institucijų pozicija dėl namų ūkio darbuotojų teisių ir kaip pasirinktos ES valstybės narės (Austrija, Vokietija, Italija) įgyvendina TDO konvenciją Nr. 189 yra naudingas atskleidžiant budėjimo sąvoką, o taip pat vertinant tai, koks laikas yra laikomas darbo laiku. M. Schlachter (2015) monografija, kurioje supažindinama su dabartine ES darbo teisės padėtimi, buvo naudinga atskleidžiant darbo laiko ypatumus, kai darbuotojas yra komandiruojamas, dirba ne visą darbo dieną, o taip pat

terminuotoms ir laikino darbo sutartims taikomus darbo laiko ribojimus. N. Ghosheh (2016) darbas, kuriame kalbama apie savaitinių darbo valandų apribojimą ir nustatomi pagrindiniai veiksniai, įtakojantys poilsio laiką, padėjo atriboti darbo ir poilsio laiko ribas, kas yra naudinga aiškinantis, kokie laikotarpiai yra laikomi darbo laiku.

Baigiamajame darbe analizuojamos VDI teikiamos konsultacijos, kurios naudingos nustatant atskirų darbo laiko režimų, kaip darbo laiko normų paskirstymo per apskaitinį laikotarpį, teisinius aspektus.

TYRIMO METODAI IR PRIEMONĖS

Siekiant tinkamai atskleisti baigiamojo darbo temą ir pasiekti užsibrėžtą tikslą bei išsikeltus uždavinius buvo naudojami šie tyrimo metodai: metaanalizės, dokumentų analizės, sisteminės analizės, lyginamasis, loginis-analitinis.

1. *Metaanalizės metodas* taikytas analizuojant užsienio šalių ir Lietuvos mokslininkų publikacijas, apimančius dokumentų ir teorines analizes. Šis metodas padėjo atskleisti darbo laiko sąvoką, darbo laiko reikšmę ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu mastu. Metaanalizės metodas padėjo susisteminti tiek Lietuvos, tiek užsienio autorių tyrimus darbo laiko teisinio reguliavimo tema ir apibendrintai įvertinti iš darbo teisinių santykių kylančias darbo laiko reguliavimo problemas, kurios išsamiau analizuojamos praktinėje darbo dalyje ir pateikti išvadas

2. *Dokumentų analizės metodas*. Šis metodas taikytas tiriant teisės aktus, reguliuojančius darbo teisinius santykius, o konkrečiais – normas, reguliuojančias darbo laiko ypatumus. Dokumentų analizės metodas taip pat taikytas atliekant teismų praktikos, susijusios su darbo laiko pažeidimais dirbant viršvalandžius, dirbant naktį, šventinę ar poilsio dieną, taip pat pasyviai ar aktyviai budint, analizę. Tiek teisės aktų (nacionalinių ir tarptautinių), tiek teismų praktikos analizės pagalba yra visapusiškai atskleidžiamos teisės normos, reguliuojančios darbo laiką, kas padeda įvertinti, kaip tarptautinių teisės aktų nuostatos perkeliamos į nacionalinę teisę, vertinant darbo laiką nustatančių nuostatų įgyvendinimą.

3. *Sisteminės analizės metodas* naudojamas, analizuojant atskiras darbo laiko rūšis bei nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus, suminės darbo laiko apskaitos, lankstaus darbo grafiko, suskaidytos darbo dienos laiko ir individualaus darbo laiko režimus. Šio metodo pagalba nustatomi teisės aktų loginiai ryšiai, sąveika su tų pačių ir kitų teisės aktų normomis. Loginio ryšio atskleidimas yra svarbus, kadangi tapačius teisinius santykius reguliuojančios normos yra išsidėsčiusios tiek skirtingose teisės normose, tiek teisės aktuose, todėl sisteminė LR DK ir poįstatyminių teisės aktų sąveikos analizė padeda atskleisti darbo laiko, kaip vientisos teisės sistemos dalies, ypatumus.

4. *Lyginamosios analizės metodas* buvo naudojamas atskleidžiant kitose užsienio valstybėse egzistuojantį darbo laiko reguliavimą. Šio metodo pagalba buvo lyginamos teisės normos, pranešimai susiję su normų, reguliuojančių darbo laiką, taikymu.

5. *Loginis-analitinis metodas* naudojamas siekiant pateikti kritišką požiūrį į darbo laiko teisinį reglamentavimą formuojant išvadas ir kritiškai vertinant įvairių autorių nuomonę. Taikant šį metodą buvo siekiama vertinti, kaip teisės aktuose pateikiamos darbo laiko teisinio reguliavimo nuostatos yra pritaikomos praktiškai, siekiant nustatyti kylančias darbo laiko teisinio reguliavimo įgyvendinimo problemas.

1. DARBO LAIKO SĄVOKA IR REIKŠMĖ TEISINIUOSE SANTYKIUOSE

1.1. Darbo laiko samprata

Remiantis LR DK 11 str. 1 d. „darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį“⁷. Į darbo laiką įtraukiami šie laikotarpiai: pasirengimas darbui darbo vietoje; fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos; kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas; budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka; kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas; privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas; prastovos laikas; nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos; kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai⁸. Pažymėtina, jog pagal nacionalinės teisės normas darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 val. per savaitę, o kasdienė darbo laiko trukmė neturi viršyti 8 darbo val., nebent yra nustatytos išimtys, kolektyvinės sutartys ir kt., bet tuomet yra atskirai mokami viršvalandžiai⁹.

LR DK 112 str. yra įtvirtinta darbo laiko normos sąvoka, kuri yra apibrėžiama, kad tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje¹⁰. Darbo laiko norma pateikiama darbo valandomis per savaitę, darbo valandomis per dieną ar kitokį apskaitinį laikotarpį, kuris nepažeidžia LR Darbo kodekso normų nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų¹¹.

Darbo laiko sampratos ir modeliai per pastaruosius metus labai reikšmingai vystėsi ir keitėsi. Greičiausiai tam įtakos turėjo įvairūs technologiniai pokyčiai, verslo ir veiklos organizavimo pokyčiai, padidėjus darbo jėgos įvairovė¹². Pagrindinis dalykas kuris suteikia tokių pokyčių naudą yra lankstus darbo grafikas, kuris turi didelės įtakos ir naudos darbdaviams ir patiems darbuotojams¹³.

Darbo laikas pagal ES teisės direktyvas, kurias taiko valstybės narės, bet koks laikotarpis, per kurį darbuotojas dirba, yra darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba pareigas

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 12 str.

⁸ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.

⁹ Bagdanskis, T., Bužinskas, G. Grigonienė, R. (2016). *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 12 str.

¹¹ Darbo laikas. Easystart. Prieiga internetu: <https://easystart.lt/darbo-teise/darbo-laikas/>, [žiūrėta 2022 03 12].

¹² Murphy, C., Ryan, L., (2020). New technologies and working time. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. English Electronic Edition*, T. 4, p. 184-187; Tammy, K. (2020). It's the End of Working Time as We Know It: New Challenges to the Concept of Working Time in The Digital Reality. *McGill Law Journal*, T. 65(3), p. 379-419.

pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką. Vidutinis darbo laikas per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, įskaitant viršvalandžius, paprastai neturi viršyti 48 val.¹⁴. Valstybės narės privalo imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas per kiekvieną septynių dienų laikotarpį turėtų teisę į minimalų 24 val. nepertraukiamo poilsio laiką ir 11 val. kasdienio poilsio.

Pagal Jungtinės Karalystės darbo teisės normas darbuotojai gali savo noru dirbti daugiau nei 48 valandas per savaitę, bet ne priverstinai. Reikalaujama, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 val. iš eilės kasdienio poilsio laikotarpį per 24 val. laikotarpį. Jei darbuotojas pagal darbo sutartį privalo dirbti ilgiau nei šešias valandas iš eilės, jis turi teisę į 20 minučių poilsio pertrauką¹⁵.

Europos ir Lietuvos mokslininkai analizuodami darbo laiko sąvoką jau kuris laikas identifikuoja technoperkrovos reiškinių, kai be aiškių kriterijų tinkamam darbuotojui krūvio nustatymui, elektroniniu būdu siunčiamos užduotys viršija realaus darbuotojo pajėgumo galimybes, o tai sukelia psichoemocinius sveikatos sutrikimus¹⁶. Darbingumo faktorių tyrimai atskleidžia, kad intensyvus technologijų panaudojimas lemia darbuotojų produktyvumui nepalankią psichoemocinę įtampą, kuri neigiamai veikia darbuotojo psichinę sveikatą¹⁷. Dirbant su informacinėmis technologijomis darbo normas apibrėžti sudėtinga. Darbuotojus neretai užplūsta nesuskaičiuojamas el. laiškų, tel. skambučių ar žinučių srautas. Ir net jeigu nėra nustatyto griežto reikalavimo atlikti užduotis tą pačią dieną – neatliktų darbų, neperskaitytų dokumentų skaičius slegia darbuotoją psichologiškai¹⁸.

Darbdavys privalo darbuotojo darbo laiką apskaityti, vadovaujantis LR DK 120 str., kuriame sakoma, kad darbdavys privalo tvarkyti darbuotojų darbo laiko apskaitą, išskyrus darbuotojų, dirbančių nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir nekintančio darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu¹⁹. Darbdavys apskaičiuodamas darbo laiką privalo įtraukti darbuotojo faktiškai dirbtus: viršvalandžius, darbo laiką švenčių dieną, poilsio dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką, naktinį darbo laiką taip pat darbo laiką pagal susitarimą dėl

¹³ Lietuvos laisvosios rinkos institutas (2019). Darbo ir poilsio laiko balansas: kaip individualizuoti? Vilnius: Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Prieiga internetu: <https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/06/Darbo-laikas.pdf>, [žiūrėta 2022 03 12].

¹⁴ Murphy, C., Ryan, L., (2020). New technologies and working time. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. English Electronic Edition*, T. 4, p. 184-187.

¹⁵ Working time. Prieiga internetu: <https://legal-dictionary.thefreedictionary.com/working+time>, [žiūrėta 2022 03 12].

¹⁶ Salazar - Concha, C., Ficapal - Cusí, P., Boada – Grau, J., Camacho, L. J. (2021). Analyzing the evolution of technostress: A science mapping approach. *Heliyon*. T. 7(4), p. 1-13.

¹⁷ Working time. Prieiga internetu: <https://legal-dictionary.thefreedictionary.com/working+time>, [žiūrėta 2022 03 12].

¹⁸ What is 'working time'? Epop Group Ltd. Prieiga internetu: <https://www.mylawyer.co.uk/what-is-working-time-a-476018D32678/>, [žiūrėta 2022 02 25].

¹⁸ Darbo laikas. Easystart. Prieiga internetu: <https://easystart.lt/darbo-teise/darbo-laikas/>, [žiūrėta 2022 03 12].

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 120 str.

papildomo darbo²⁰. Darbo laiko apskaita darbdavys tvarko patvirtintos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kurie gali būti pildomi ir saugomi elektroniniu būdu. Jeigu darbuotojas pats tvarko visą savo darbo laiką ar jo dalį tai darbdavys gali nustatyti tokio darbo laiko apskaitos vedimo taisykles. Darbuotojas bet kokių atveju, turi teisę susipažinti su savo darbo laiko apskaita, taip pat reikalauti gauti darbo laiko apskaitos žiniaraščio kopiją²¹.

Apibendrinant, darbo laikas reiškia bet kokius laikotarpius, per kuriuos darbuotojas dirba darbdavio žinioje, būdamas jam pavaldus ir atlieka savo darbinės funkcijas. Į darbo laiko sąvoką įeina bet koks laikotarpis, per kurį darbuotojas darbdavio nurodymu kelia savo kvalifikaciją, pavyzdžiui, išvyksta į mokymus, stažuotes, seminarus ar gauna kitokio pobūdžio mokymus. Darbo laikas taip pat apima keliones į darbą, jeigu tai yra dalis darbo, darbo pietus, privalomą darbuotojų sveikatos patikrinimą. Pažymėtina, jog į darbo laiko sąvoką neįeina kelionės iš namų į darbą, pietų pertraukos.

1.2. Darbo laiko rūšys

Darbo laikas yra skirstomas pagal dirbamų valandų skaičių per savaitę: įprastas darbo laikas, sutrumpintas darbo laikas, ne visas darbo laikas. Įprastas darbo laikas, dar vadinamas visas darbo laikas, tai darbo laikas kai darbuotojas dirba 40 val. per savaitę²². Sutrumpintas darbo laikas tai darbo laikas kai darbuotojas dirba 36–38 valandos per savaitę. LR Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiką ir apmokėjimo tvarką darbuotojams, kurių darbas yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa²³. Taip pat LR Vyriausybė nustato šių darbų, profesijų ir pareigybių sąrašą ir sutrumpintas darbo laiko normas darbuotojams, kurių darbo aplinka yra sveikatai kenksmingų veiksmų. Sveikatai pavojingų veiksmų dydžius, kurie viršija nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius ir techninėmis ar kitokiomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma. Ne visas darbo laikas darbuotojui nustatomas sutrumpinant darbo valandų skaičių per dieną arba sumažinant darbo dienų skaičių per darbo savaitę, ar darbo mėnesį arba darant ir viena, ir kita²⁴. Sąlyga dėl

²⁰ Mačiulaitis, V. (2017). *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Su nuostatų komentarais*. Vilnius: darboteisesseminaras.lt, p. 45.

²¹ *Ibid*, p. 40.

²² International Labour Organisation Forty-Hour Week Convention, 1935, No. 47. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047, [žiūrėta 2022 03 03].

²³ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.

²⁴ Bagdanskis, T., Bužinskas, G. Grigonienė, R. (2016). *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

ne viso darbo laiko gali būti nustatyta terminuotai arba neterminuotai yra įtvirtinta LR Darbo kodekso 40 straipsnyje²⁵.

Dabartiniu metu išryškėjo nuotolinio darbo kaip atskiros laiko rūšies organizavimo forma. Nuotolinio darbo reikšmė ir darbo poreikis itin išaugo 2020 m. dėl pasaulinės Covid 19 pandemijos ir su ja susijusių padarinių – mobilumo draudimo, fizinio atstumo tarp žmonių išlaikymo, saviizoliacijos, karantino ir t. t.²⁶. Esant tokiai padėčiai teisės aktais galima nustatyti privalomą reikalavimą vykdyti nemažą dalį valstybinių paslaugų tik nuotoliniu būdu²⁷, arba draudimą buriotis, verstis tam tikromis veiklomis, rekomendacijas dirbti iš namų ir pan. Nors pandemijos akivaizdoje priimamos priemonės technologijomis²⁸.

Nuotolinio darbo sąvoka nėra visiškai nauja ir Lietuvoje. Tačiau ji masiškai pradėta taikyti, 2020 m., kai valstybėje buvo paskelbtas karantinas. Šis pokytis paskatino darbdavius iš kitos pusės pažiūrėti į darbo organizavimo galimybes, plačiau taikyti nuotolinio, arba dalinai nuotolinio darbo formą. Tam buvo pasitelkta naujų technologijų pagalba²⁹. LR DK pateikia apibrėžimą, kuriame nurodoma, kad nuotolinis darbas, tai toks darbas, kai darbuotojas jam paskirtas funkcijas ar dalį jų atlieka nuotoliniu būdu. Susitarimas dirbti nuotoliniu būdu galimas darbuotojo prašymu, arba abipusiu susitarimu³⁰. Tačiau galima pastebėti, kad darbdavio galimybė kontroliuoti darbuotojo darbo laiko apskaitą šiuo būdu yra ribota. Todėl turėtų būti sudarytas aiškus susitarimas, kad darbas negali būti vykdomas pasibaigus darbo valandoms, naktį, švenčių dienomis, jei susitarime nebuvo numatyta kitaip. Svarbu iš anksto aptarti apmokėjimą už viršvalandžius, darbo valandų fiksavimo tvarką ir kitus aspektus, siekiant išvengti darbo ginčų ir gauti teisėtą darbo užmokestį. Vertėtų sutartyje aptarti darbo pradžios ir pabaigos laiką, darbuotojo pasiekiamumą elektroninių ryšių priemonėmis, grįžtamąjį ryšį. Žvelgiant bendrai, darbuotojas turėtų darbo laiką organizuoti savo nuožiūra, nepažeisdamas imperatyvių reikalavimų³¹.

²⁵ Darbo laikas. Easystart. Prieiga internetu: <https://easystart.lt/darbo-teise/darbo-laikas/>, [žiūrėta 2022 03 12].

²⁶ New technologies are bringing opportunities and challenges to working lives. Internatiol Labour Organization, Prieiga internetu: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/trends/WCMS_545675/lang--en/index.htm, [žiūrėta 2022 03 24].

²⁷ Pavyzdžiui, mokymo, gydymo ir pan.

²⁸ Grigonienė, R. (2020). Nuotolinio-darbo-iššūkiai. Mykolo Romerio universitetas. Prieiga internetu: <https://www.mruni.eu/news/rasa-grigoniene-nuotolinio-darbo-issukiai-technostresas-ir-darbuotojo-teise-atsijungti/>, [žiūrėta 2022 01 24].

²⁹ Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2021). *Metodinės rekomendacijos dėl darbo nuotoliniu būdu organizavimo galimybių, privalumų ir diegimo įmonėse, įstaigose ir organizacijose bei darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo*. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/Nuotolinisdarbas.pdf>, [žiūrėta 2022 02 24].

³⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.

³¹ Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2021). *Metodinės rekomendacijos dėl darbo nuotoliniu būdu organizavimo galimybių, privalumų ir diegimo įmonėse, įstaigose ir organizacijose bei darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo*. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/Nuotolinisdarbas.pdf>, [žiūrėta 2022 02 24].

Kalbant apie darbo laiko rūšis, galima išskirti praktines problemas, susijusias su darbuotojų teisių į saugias ir sveikas sąlygas pažeidimais dėl neteisingo ir/ar neproporcingo darbo laiko paskirstymo. Probleminės situacijos kyla dėl netinkamo darbo ir poilsio laiko paskirstymo teisinio reguliavimo pokyčių darbo teisėje, kurie yra iš esmės suprantami ir pateisinami dėl visuomenės gerovės, tačiau būtina vertinti, ar darbuotojams sudaromos ir užtikrinamos tinkamos sąlygos dirbti namuose, ypač sąlygos, susijusios su informacinėmis bei komunikacinėmis funkcijomis³².

Probleminės situacijos kyla dėl poilsio laiko sureguliuavimo, pavyzdžiui, kartu su technostreso atsiradimu – darbo ir poilsio laiko ribų „išsitrynimas“, kai darbuotojas šiandien tampa visuomet pasiekiamas ir surandamas, o darbdaviai, klientai turi galimybę kreiptis ar duoti nurodymus beveik visą parą. Nors formaliai darbo laikas būna normuotas, stengdamiesi neprarasti darbo vietos ar papildomų pajamų darbuotojai taikstosi su ilgesniu darbo laiku³³. Dėl to pažeidžiama darbuotojo teisė į privataus gyvenimo neliečiamumą, nukenčia šeimyninis gyvenimas, patiriamas stresas³⁴.

Pavyzdžiui, teismų praktikoje buvo nustatyti du konkretūs klausimai, susiję su ofšorinių darbuotojų darbo laiko atskyrimas nuo poilsio laiko teisminiai ginčai, susiję su naftos gręžimo platformose atliktais darbais: - pirmoji problema buvo laikotarpis, kuriais darbuotojas yra, kvalifikavimas neplanuoja dirbti ir nedirba, bet tik yra laive gręžimo įrenginys kaip darbo ar poilsio laikas; - antroji problema buvo laikotarpis, kuriais darbuotojas, kvalifikavimas gabenamas į jūrų platformą arba į krantą ir treniruojasi tam reikalingą darbo ar poilsio laiką³⁵.

1.3. Naujų technologijų įtaka darbo laiko sąvokos pokyčiams

Kalbant apie darbo laiko reguliavimą naujų technologijų pagalba, tai galima sakyti, kad jos palengvino, o kartu ir paspartino darbo proceso organizavimą, daug su darbiniais santykiais susijusių dalykų gali būti sutvarkyti ir darbuotojams fiziškai nebūnant darbo vietoje³⁶. Technologijų pagalba galima greičiau susisiekti su kitais asmenimis, greičiau gauti atsakymus, greičiau gauti reikiamą informaciją ir t.t.

³² Mačiulaitis, V. (2017). *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Su nuostatų komentarais*. Vilnius: darboteisessseminaras.lt, p. 43.

³³ Pavyzdžiui, transporto vadybininkai, įmonių administracijos darbuotojai, dėstytojai ir kt.

³⁴ Ozgur, O., Perkumienė, D. (2021). The effect of pandemic on labour law. *Challenges for Sustainable Bioeconomy and Climate Change*. DOI: <https://doi.org/10.15544/RD.2021.067>, p. 391 – 395.

³⁵ International Labour Organization (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. Switzerland: International Labour Organization Publications. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf, [žiūrėta 2022 03 20].

³⁶ Thomas, M. K. (2017). The Rise of Technology and its Influence on Labor Market Outcomes. *Gettysburg Economic Review*, T. 10(3), p. 1-27.

Technologijų poveikis darbo santykiuose padidino darbuotojų produktyvumą: tiek gamyboje, tiek komunikacijoje eksponentiškai padidėjo gamybos tempai ir verslo sparta. Technologijos darbo vietoje padėjo darbuotojams tapti efektyvesniais nei bet kada anksčiau. Tai, kas anksčiau užtrukdavo valandas, dabar gali užtrukti kelias minutes. Žinutės gali būti nedelsiant siunčiamos kolegoms ar klientams visame pasaulyje. Mokėjimus ar pasiūlymus galima pervesti beveik iš karto³⁷.

Technologijų pagalba komandos koordinavimas dar niekada nebuvo toks paprastas. Dėl internetinių komunikacijos įrankių technologijos leidžia kai kuriais atžvilgiais dirbti glaudžiau, net kai dirbame nuotoliniu būdu. Taip pat lengviau bendradarbiauti – net kai kolegos fiziškai nebūna toje pačioje vietoje: komandos gali nuotoliniu būdu rengti susitikimus naudodami vaizdo konferencijų technologiją ir vienu metu dirbti su tais pačiais bendrai naudojamais dokumentais naudodami debesyje pagrįstus failų bendrinimo įrankius, pvz., „Google“ diską. Įmonės gali naudoti darbo vietos valdymo įrankius, pvz., „Basecamp“, kad galėtų stebėti savo komandos pažangą vykdant konkrečius projektus, ir naudoti ryšių su klientais įrankius, pvz., „Salesforce“, kad galėtų stebėti pokalbius su potencialiais klientais ir nukreipti pardavimą vienoje vietoje. Netgi gali būti automatizuoti tolesni veiksmai arba visi klientų aptarnavimo pokalbiai, naudojant paprastus AI pranešimų siuntimo įrankius³⁸.

Naujosios technologijos ir inovatyvūs įrenginiai pagerino darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, nes sutrumpėjo kelionės į darbą ir atgal laikas ir padidėjo savarankiškumas organizuoti savo darbo laiką. Kartu tai lėmė ilgesnes valandas, padidėjusį neaiškumą tarp apmokamo darbo ir asmeninio laiko, dėl kurio žmonės turi būti nuolat pasiekiami – visa tai siejama su didesniu streso lygiu. Žvelgiant į ateitį, kadangi tikėtina, kad skaitmeninio amžiuje šios naujos darbo formos sustiprės, darbo laiko reglamentai turės atspindėti šią naują tikrovę, siekiant išnaudoti T/ICTM darbo teikiamas galimybes ir naudą, taip pat spręsti visas problemas³⁹, taigi šioje situacijoje pastebima, daugiau minusų, nei plusų, kai dirbi iš namų, tada gali dirbti ilgiau ir už tai gali niekas nemokėti, taip pat daugiau savo darbo laiko planavimo, ko galbūt darbo vietoje nereikėdavo⁴⁰.

Vis sparčiau vystantis ir plėtojantis naujoms technologijoms, atsiranda didelis darbdavių poreikis darbuotojo darbo laiką skaičiuoti pasitelkiant jas. Tuo labiau, kad populiarėja nuotolinis darbas, kai darbuotojas savo darbo funkcijas atlieka ne darbo vietoje, o pavyzdžiui namuose ar

³⁷ How Does Technology Affect the Work Environment Today? Smallbusiness. Prieiga internetu: <https://smallbusiness.chron.com/technology-affect-work-environment-today-27299.html>, [žiūrėta 2022 01 30].

³⁸ *Ibid.*

³⁹ New technologies are bringing opportunities and challenges to working lives. International Labour Organization, Prieiga internetu: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/trends/WCMS_545675/lang--en/index.htm, [žiūrėta 2022 03 24].

kitoje vietoje. Nuotolinis darbas LR Darbo kodekse apibrėžiamas kaip darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas⁴¹. Dirbant nuotolinį darbą, darbuotojo dirbtas laikas apskaičiuojamas darbuotojo ir darbdavio susitarta tvarka. Iškyla problemos kai darbdavys negali fiziškai sukontroliuoti darbuotojo dirbto darbo laiko, todėl visas detales reikėtų aptarti vidaus dokumentuose ar darbo sutartyje. Gali kilti problemų, kai darbuotojui tenka dirbti, t. y. atsakinėti į el. laiškus, atsiliepti į darbdavio ar klientų skambučius po darbo valandų ar švenčių dienomis. Norint išvengti ginčų ir papildomų apmokėjimų už papildomą darbą labai svarbu iš anksto aptarti visą tai aptarti ir aiškiai reglamentuoti. Pavyzdžiui, Radviliškio rajono savivaldybės administracija išleisdama darbuotojus į nuotolinį darbą, supažindina su nuotolinio darbo taisyklėmis, bei pateikia pasirašytinai nustatytos formos prašymą, kuriame darbuotojas nurodo IP adresą, ar darbinis telefonas yra sujungiamas su asmeniniu darbuotojo telefonu. Taip pat nurodoma nuo kada iki kada darbuotojas turi būti pasiekiamas, kam atsiskaitys už savo atliktą darbą. Taip pat darbdavys yra nurodęs tokia sąlyga, kad darbuotojas privalo prireikus būti darbo vietoje per 2 valandas. Visas sąlygas darbdavys yra aptaręs su darbuotojais, todėl nekylą ginčų.

Kitais atvejais, kai darbdavys nėra nurodęs konkrečių taisyklių darbuotojas dirbdamas nuotolinį darbą savo darbo laiką skirsto pats, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų. Nors ne visuomet toks darbo laiko skirstymas yra tinkamas, nes gali darbuotojas neįvertinti kylančių pavojų, tokių kaip dirbama nuolatos be poilsio pertraukų, ar dirbant mažai. Dažnai kyla problemų, kai darbuotojas dirba nuotoliniu būdu kitoje valstybėje, ir tarp šalių yra laiko skirtumas. Šią problema būtina aptarti prieš pradedant nuotolinį darbą⁴².

Darbdavys darbo laiką gali reguliuoti pasitelkęs šiuolaikines technologijas. Tai gali būti įėjimo ir išėjimo kortelės, kurios vedamos į apskaitą ir taip darbdavys mato, kada darbuotojas buvo darbe ir kiek laiko jame praleido. Taip pat darbdaviai naudoja specialiąsias programas kurios registruoja, kada darbuotojas įjungė savo darbinį kompiuterį ir kada išjungė.

Taigi, apibendrinant galima pasakyti, kad darbo laikas reiškia bet kokius laikotarpius, per kuriuos darbuotojas dirba darbdavio žinioje, būdamas jam pavaldus ir atlieka savo darbinės funkcijas. Darbo laikas taip pat apima keliones į darbą, jeigu tai yra dalis darbo, darbinis pietus, privalomą darbuotojų sveikatos patikrinimą ir kitus darbo laikui priskiriamus

⁴⁰ Tammy, K. (2020). It's the End of Working Time as We Know It: New Challenges to the Concept of Working Time in The Digital Reality. *McGill Law Journal*, T. 65(3), p. 379-419.

⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 52 str.

⁴² Athanasiadou, C., Theriou G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*. T. 7(10), p. 1-18.

laikotarpiais. Darbo laikas yra skirstomas pagal dirbamų valandų skaičių per savaitę: įprastas darbo laikas, sutrumpintas darbo laikas, ne visas darbo laikas. Pažymėtina, jog skaitmeninė tikrovė pakeitė darbo laiko sampratą, o galimybė dirbti per atstumą metė iššūkį įprastinėms darbo ir laisvalaikio atskyrimo riboms. Tuo pačiu darbo laiko reguliavimas naujų technologijų pagalba palengvina darbdaviui darbo laiko apskaitą, taip pat išsprendžia problemas kylančias kai darbuotojas dirba ne darbo vietoje. Dar vienas technologijų suteiktas privalumas- tai padidintas darbo santykių lankstumas ir savarankiškumas.

2. DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO MECHANIZMAS

Atskleidus darbo laiko sąvoką, jo rūšis bei naujų technologijų įtaką darbo laiko sąvokos pokyčiams, svarbus šio darbo teisės instituto taikymo mechanizmo atskleidimas. Atsižvelgiant į tai, šio skyriaus poskyriuose bus analizuojami darbo laiko režimo, kaip darbo laiko normos pasiskirstymas per apskaitinį laikotarpį, maksimaliojo darbo laiko reikalavimai, darbo laiko režimų ypatumai dirbant viršvalandžius, naktį ar aktyviai ir pasyviai budint. Tik išsamus ir visapusiškas darbo laiko reguliavimo išmanymas ir taikymas gali užkirsti kelią probleminių situacijų kilimui, o taip pat padėti išvengti šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo spragas.

2.1. Darbo laiko režimo, kaip darbo laiko normos paskirstymo per apskaitinį laikotarpį, teisiniai aspektai

Darbo laiko režimai labai priklauso nuo visuomenės kultūrinės, institucinės ir reguliavimo aplinkos. Europos įmonėms galioja instituciniai reglamentai, kurie įvairiose šalyse skiriasi. Jie taip pat susiduria su skirtingais reikalavimais daliai darbuotojų⁴³.

Darbo laiko režimai turi didelę įtaką darbo laiko praktikai. Jie „siekia apriboti arba pratęsti visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo valandų svyravimus, skatinti arba atgrasyti darbą ne visą darbo dieną bei daryti įtaką terminams ir sąlygoms, kuriomis sudaromos viršvalandžių ar netipinio darbo sutartys⁴⁴. Darbo laiko režimų skirtumai slypi specifinėse nacionalinių institucijų ypatybėse, konkrečių sektorių ypatybėse ir įmonių bei profesinių sąjungų priimtose strategijose. Tačiau galima klasifikuoti darbo laiko režimus, nustatant pagrindinius režimo komponentus ir pažvelgus į jų ir darbo laiko praktikos ryšį.

Pagrindinės darbo laiko režimo sudedamosios dalys yra:

- 1) darbo valandų ir grafiko apribojimai;
- 2) apmokamas laisvalaikis;
- 3) nedarbingumo atostogos;
- 4) darbo laiko traktavimas, susitarimai, kurie nukrypsta nuo normos.

Pirmasis komponentas yra pats sudėtingiausias, nes jis taip pat susijęs su leidimų išimčių ir darbo laiko taisyklių pratęsimo procedūrų nustatymu, kaip ir su standartų nustatymu.

⁴³ Anttile, T., Oinas, T., Tammelin, M., Natti, J. (2015). Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. *European Sociological Review*, T. 31(6), p. 714.

⁴⁴ Fudge, J. (2011). *Working-Time Regimes, Flexibility, and Work-Life Balance: Gender Equality and Families*. Iš Sempruch, K., Sempruch, J. *Demystifying the Family/Work Conflict: Challenges and Possibilities*. Canada: University of British Columbia Press, p. 173.

Kiekvieną darbo laiko režimą sudaro standartinio darbo laiko modelis arba norma ir daugybė kruopščiai parengtų nuostatų, leidžiančių formaliai nukrypti nuo šios normos. Be to, yra ir „neformalių variacijų“, kurios atsiranda, kai darbo santykiai nepatenka į reguliavimo sritį⁴⁵.

Kaip nustatyta LR DK 113 str. darbo laiko režimas suprantamas kaip „darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną, savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių“⁴⁶. Sutinkamai su Guobaitės – Kiršlienės nuomone darbo laiko režimas suprantamas kaip „[...] darbo laiko paskirstymas per parą ar kitą kalendorinį laikotarpį, taip pat darbo pradžios ir pabaigos bei pertraukų nustatymas“⁴⁷. Vadinasi darbo laiko režimas apima darbo ir poilsio laiko išsidėstymą tam tikrame kalendoriniame laikotarpyje⁴⁸. Tai reiškia, kad standartiniai darbo laiko reguliavimo atskaitos taškai, tokie kaip dienos ir savaitės darbo laikas arba riba tarp standartinio darbo laiko ir viršvalandžių. Būtent darbo laiko režimo pagrindu yra nustatoma darbuotojo darbo laiko pradžia bei pabaiga, o taip pat ir pertraukos pradžios ir pabaigos laikas.

Kiekvieno darbuotojo darbo laiko režimas privalo atitikti įmonės, įstaigos, organizacijos darbo pobūdį, pvz., įmonė, kuri užsiima valymo paslaugų teikimu, o jos darbas susijęs su tokių paslaugų teikimu kitoms įmonėms, turi nustatyti tokį darbo laiko režimą, kad būtų užtikrinamas paslaugų teikimas prieš ar po kitų įmonių ar organizacijų darbo valandų⁴⁹.

Sutinkamai su LR DK 113 str. 2 d. yra nustatyto penkios darbo laiko režimų rūšys (žr. 1 paveikslėlis).

⁴⁵ Fudge, J. (2011). *Working-Time Regimes, Flexibility, and Work-Life Balance: Gender Equality and Families*. Iš Sempruch, K., Sempruch, J. *Demystifying the Family/Work Conflict: Challenges and Possibilities*. Canada: University of British Columbia Press, p. 173.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 113 str.

⁴⁷ Guobaitė - Kiršlienė, R. (2012). *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos* (daktaro disertacija). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, p. 81.

⁴⁸ Higienos institutas (2013). *Darbo ir poilsio laiko derinimas darbo vietose*. Informacinė medžiaga. Vilnius, Higienos institutas. Prieiga internetu: https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/PSC%20TTVS/Poilsio-darbo-laiko-derinimas_Leidinys.pdf, [žiūrėta 2022 03 28].

⁴⁹ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p 356.



1 paveikslėlis. Penki darbo laiko režimai⁵⁰

Pirmasis LR DK 113 str. 2 d. įtvirtintas **nekintančio darbo laiko režimas**, kurio pavadinimas suponuoja, jog esant šiam režimui egzistuos vienodas darbo laiko dydis, t. y. pagal šį režimą dirbančio darbuotojo darbo valandų skaičius per darbo dieną ir darbo dienų skaičius per savaitę bus nekintantis. Tai reiškia, kad yra nustatytas konkretus darbo laikas, kurį darbuotojas dirba visą savaitę. Nekintančio darbo laiko pavyzdys galėtų būti toks, kad kiekvieną pirmadienį – penktadienį darbuotojas dirba nuo 9 val. iki 18 val.

Pagal nekintantį darbo laiko režimą dirbantiems darbuotojams nebūtina darbo laiko apskaita. Parinkus šį darbo laiko režimą, viršvalandžiais bus laikomas laikas, kai darbuotojas viršys jam nustatytą darbo dienos (pamainos) arba darbo savaitės trukmę⁵¹, pvz. jei darbuotojas turėdamas dirbti iki 18 val. darbdavio nurodymu dirbs iki 19 val.

Lankstus darbo grafikas yra tada, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti tam tikromis darbo dienos valandomis, o kitas tos dienos valandas gali dirbti prieš ar po tų fiksuotų valandų⁵². Svarbu tai, kad darbuotojas per darbo dieną išdirbtų jam nustatytą darbo laiko normą, pvz. 8 val.

Nors atrodytų, jog šis režimas yra priimtinas tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, visgi galima išvelgti darbo laiko apskaitos problemas šiame režime, pvz. taikant lankstaus darbo režimą darbdavys tiesiogiai nekontroliuoja darbuotojo, tačiau gali taikyti jo laiko apskaitą ir paprašyti jo darbo įrodymų, nėra aišku kokie įrodymai turi būti pateikiami⁵³. Neaiškumų kyla ir

⁵⁰ Sudaryta autoriaus pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 120 str.

⁵² Sredkova, K. (2011). Working time and the principle of flexicurity in Bulgarian labour law. *Current Issues of Business and Law*, T. 6(2), p. 237–249.

⁵³ Moen P., Kelly E., Hill R. (2011). Does enhancing work-time control and flexibility reduce turnover? A naturally occurring experiment. *Social Problems*, T. 58(1), p. 69–98.

dėl to, kad nėra aiškiai įtvirtinta, ar dirbant pagal lankstų darbo grafiką, darbo valandos, neatitenkančios darbovietėje nustatytų darbo valandų turi būti praleidžiamos darbovietėje ar ne. Taip pat, kaip reikia patikrinti atliktus darbo rezultatus, kaip apmokama dirbant pagal lankstų darbo grafiką, ar yra galimi viršvalandžiai, kaip ir kur jie fiksuojami⁵⁴.

Suskaidytos darbo dienos režimas – tai režimas kai tą pačią dieną dirbama su ilgesne, negu nustatyta maksimalioji tokios pertraukos trukmė, pertrauka pailsėti ir pavalgyti siekiant tinkamai organizuoti darbą. Problemos dėl darbo laiko apskaitos pasirinkus šį režimą yra tokios, kad nėra aišku ar darbo laiko apskaita turi būti fiksuojama, kaip yra apmokama už tokio pobūdžio darbą. Taip pat kaip yra su viršvalandžiais, kur jie turi būti fiksuojami, kaip už juos apmoka ar yra trumpinamas darbo laikas prieš šventinę dieną.

Taikant **individualų darbo laiko režimą**, darbuotojai savo darbo laiką tvarko patys, nepažeisdami maksimaliųjų darbo laiko bei minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų⁵⁵, tačiau dėl individualaus darbo laiko režimo, už darbo organizavimą yra atsakingas darbdavys⁵⁶. Jis nustato atitinkamo darbuotojo darbo laiko apskaitos tvarką ir turi stebėti, kad darbuotojas taikant šį režimą laikytųsi maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Nuostata, kad „darbuotojai savo laiką tvarko patys“ ir nuostata, kad „už darbo režimą atsakingas darbdavys“ prieštarauja viena kitai. Praktikoje tą padaryti yra labai sunku, kadangi darbuotojas turi teisę savo nuožiūra pasirinkti darbo pradžią ir pabaigą, kaip darbavimui sukontroliuoti ar darbuotojas tinkamai tvarko savo darbo laiką. Už atitinkamus darbo ir poilsio laiko pažeidimus teisės aktų nustatyta tvarka atsakomybė tektų darbdaviui⁵⁷, o darbuotojui, pažeidusiam teisės aktuose nustatytus darbo ir poilsio laiko reikalavimus, gali būti fiksuojamas darbo pareigų pažeidimas⁵⁸, nors pagrindinės teisės pasirinkus šį režimą priklauso darbuotojui. LR DK nėra normos, nustatančios apmokėjimą pagal individualų darbo režimą.

Dirbant pagal **suminę darbo laiko apskaitą** darbuotojo darbo laikas sumuojamas per apskaitinį laikotarpį, tačiau ne ilgesnį nei 3 mėnesiai. Kiekvieną savaitę dirbamų valandų skaičius gali būti skirtingas. Tačiau sutinkamai su LR DK 112 str. 1 d. apskaitinio laikotarpio pabaigoje jis turi būti išlygintas taip, kad kiekvieną apskaitinio laikotarpio savaitę būtų vidutiniškai dirbama tiek valandų, kokia savaitės darbo laiko norma. Todėl suminės darbo laiko apskaitos tikslas yra darbo laiko normą išdalinti per tam tikro laiko tarpą. Tokiu atveju kai nėra

⁵⁴ Rose, M. (2017). Workplace Temporalities: A Time-Based Critique of the Flexible Working Provisions. *Industrial Law Journal*, T. 46,(2), p. 245-267.

⁵⁵ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 356.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Septintoji konsultacija. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/PdfUploads/7_Darbo_uzmokestis_zala_ir_DSS.pdf, [žiūrėta 2022 03 28].

galimybių planuoti darbo krūvio arba poreikio. Darbo laiko norma apskaičiuojama atsižvelgiant į įprastą darbo laiko normą – 40 val. per savaitę⁵⁹. Tokia darbo laiko apskaitos forma nustatoma pamaininį darbą pagal darbo pamainų grafikus dirbantiems asmenims⁶⁰.

Taikant suminę darbo laiko apskaitą, sudaromi grafikai ir darbuotojai privalo dirbti juose numatytu laiku. Darbo grafikai sudaromi savaitei, mėnesiui ar ilgesniam laikotarpiui, nurodant kiek valandų, kokioje pamainoje ir kokią dieną darbuotojas dirbs. Darbo grafikuose galima kiekvienam darbuotojui numatyti skirtingą darbo dienų per savaitę ar valandų per darbo dieną skaičių. Darbo grafikus tvirtina darbdavys.

Klaipėdos apygardos teismas byloje Nr. 2A-1630-730/2018 pateikiamas išaiškinimas dėl LR DK 115 str. 3 d. Teismas pabrėžia, kad „esant suminei darbo laiko apskaitai darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo 52 val. per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko“⁶¹. Todėl darbuotojai turi tolygiai keistis pamainomis. Tai reiškia, jog negali būti sudaromi tokie grafikai, kad vienas darbuotojas dirbtų tik dieną, kitas tik naktį. Darbuotojai negali būti skiriami dirbti dviejų pamainų iš eilės. Darbuotojai auginantys vaiką iki trejų metų galėtų per dvi darbo dienas pasirinkti pamainą⁶².

Su darbo grafikais darbuotojai turi būti supažindinti ne vėliau kaip prieš septynias dienas iki jų įsigaliojimo. Grafikai gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais (pavyzdžiui nelaimė, darbuotojo liga)⁶³.

Kaip nurodo Davulis, darbuotojui dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą, gali pasitaikyti tokių atvejų kai intensyvaus darbo arba ne tokio intensyvaus darbo poreikio apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbo laiko norma bus viršyta arba neįvykdyta⁶⁴. Tokiu atveju įstatymų leidėjas nustato tam tikras taisykles:

1) darbuotojui neišdirbusiam bendrosios viso apskaitinio laikotarpio laiko normos, už neįvykdytą darbo laiko normą jam sumokama pusė priklausančio darbo užmokesčio;

⁵⁹ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 378; International Labour Organisation Forty-Hour Week Convention, 1935, No. 47. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047, [žiūrėta 2022 03 03].

⁶⁰ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 363.

⁶¹ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2018 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1630-730/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/4527581361780/2A-1630-730/2018>, [žiūrėta 2022 03 28].

⁶² NAMS. Siūlymai Darbo kodekso (suvestinė redakcija nuo 2017-07-01) tobulinimui Darbo ir poilsio laiką reglamentuojančios Darbo kodekso nuostatos. Prieiga internetu: http://www.nams.lt/img/news/105/NAMS_siulymai_1.pdf, [žiūrėta 2022 03 28].

⁶³ VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Šeštoji konsultacija. Individualieji darbo santykiai. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/PdfUploads/Naujas_DK-6-ji_konsultacija.pdf, [žiūrėta 2022 03 28].

⁶⁴ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 365.

2) darbuotojui išdirbusiam daugiau valandų jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo prašymu, 1,5 koeficientu padaugintas viršytas darbo laikas gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

Specialios suminės darbo laiko apskaitos taisyklės yra numatytos taikyti civilinėje aviacijoje, geležinkelio transporte, vidaus vandenių transporte, žvejybos laivuose, pašto ir elektroninių ryšių operatorių bei elektroninių ryšių paslaugų tiekėjų ir energetikos įmonių darbuotojams⁶⁵.

Analizuojant teismų praktiką pastebėta, jog pasitaiko pažeidimų kai suminė darbo laiko apskaita nustatyta tvarka neįvedama, bet darbuotojai faktiškai tokiu režimu dirba. Todėl reikia atkreipti dėmesį, kad suminė darbo laiko apskaita „įvedama esant būtinumui, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgus į darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos nuomonę“⁶⁶. Pasitaiko ir tokių pažeidimų kai darbdavys neišleidžia įsakymo dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo ar nenurodo konkrečių priežasčių dėl kurių būtina įvesti suminę darbo laiko apskaitą.

Darbo laiko apskaitos pažeidimu dirbant poilsio ir švenčių dieną yra laikomi darbdavių veiksmai, kaip darbo grafikų nepaskelbimas ir nepatvirtinimas. Sutinkamai su LR DK 115 str. 2 d. „darbo (pamainų) grafikus „tvirtina administracija, darbo (pamainų) grafikų derinimo tvarką suderinusi su darbo taryba, o kai jos nėra, – su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka“⁶⁷. Tuo tarpu Estijos Darbo sutarčių įstatymas reglamentuoja tik pertraukų darbo metu tvarką, o dėl darbo grafikų sudarymo bei skelbimo tvarkos yra leidžiama susitarti darbovietėse. Svarbu tai, kad Estijoje darbdavys turi teisę vienašališkai keisti darbo laiko grafiką, kai tam yra pateisinamų priežasčių⁶⁸. Lietuvoje yra sudaroma galimybė pažeidinėti darbuotojams nustatytas teises ir garantijas, dėl to, kad ne visada yra žinoma, koks turi būti darbo ir poilsio laiko paskirstymas.

Yra svarbu nurodyti, kad darbuotojo darbo grafikas turi būti sudaromas atsižvelgiant į darbo sutartyje sulygta darbo laiko normą. Jei darbuotojo darbo laiko norma per mėnesį, pvz., yra 151 valanda, darbdavys turi pareigą organizuoti darbą taip, kad ši norma būtų išlaikyta darbo grafike. Jei pagal grafiką dirbtas darbo laikas apskaitinio laikotarpio pabaigoje neatitinka darbuotojo darbo laiko normos, kaip minėta, darbuotojui turi būti kompensuojama LR DK 115 str. 5 ir 6 d. nustatyta tvarka.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 534 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“, TAR, 2017-06-30, Nr. 11190.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). TAR, 2016-09-19, Nr. 23709, 115 str.

⁶⁷ *Ibid*, 115 str. 2 d.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad dirbančių pagal suminę darbo laiko apskaitą darbuotojų, dirbti viršvalandžiai yra įvertinami tik apskaitinio laikotarpio pabaigoje. Tai reiškia, kad „viršvalandinių darbų laikas už atskirus apskaitinio laikotarpio mėnesius nėra skaičiuojamas ir darbo laiko apskaitos žiniaraštyje nėra išskiriamas (žymimas bendras faktiškai dirbtas laikas) – o viršytos nustatytą darbo laiką valandos skaičiuojamos ir apmokamos tik apskaitinio laikotarpio pabaigoje“⁶⁹. Žymėjimai darbo grafikuose turi būti labai tikslūs, kadangi apskaitinio laikotarpio pabaigoje „darbuotojui išdirbusiam daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą turi būti apmokama kaip už viršvalandinį darbą“⁷⁰ arba „darbuotojo prašymu viršytas darbo laikas, gali būti pridodamas prie kasmetinių atostogų laiko“⁷¹.

Darbuotojui, dirbančiam pagal suminę darbo laiko apskaitą, nusprendus nutraukti darbo sutartį viduryje apskaitinio laikotarpio kyla tam tikrų pavojų. Taip atsitikus reikia „apskaičiuoti, ar darbuotojas išdirbo jam nustatytą darbo laiko normą, ar nedirbo viršvalandžių, o tai užfiksavus, kompensuoti papildomai sumokant už neišdirbtą laiką ar viršvalandžius“⁷². Itin aktuali ši problema tampa, kai apskaitinis laikotarpis ypač ilgas, pvz., vieneri metai. Apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas turi būti išdirbęs visą jam nustatytą darbo laiko normą.

Apibendrinat galima teigti, jog nors įstatymu yra nustatytos penkios darbo režimų rūšys, vieno, kaip labiausiai tinkamo ir mažiausiai problemų turinčio režimo išskirti negalima. Kiekvienas darbo laiko režimas turi jam būdingų probleminių aspektų. Nekintančio darbo laiko režimas probleminis tuo aspektu, jog jame nėra būti darbo laiko apskaita, neaišku kaip fiksuojami viršvalandžiai, kaip už juos apmokama. Lankstaus darbo grafiko režimas apsunkina darbdavio galimybes kontroliuoti darbuotoją, be to nėra aišku ar darbo valandos, neatitenkančios darbovietėje nustatytų darbo valandų, turi būti praleidžiamos darbovietėje ar ne. Esant suskaidytos darbo dienos režimui nėra aišku ar darbo laiko apskaita turi būti fiksuojama, kaip yra apmokama už tokio pobūdžio darbą, kur fiksuojami viršvalandžiai, kaip už juos apmoka ar yra trumpinamas darbo laikas prieš šventinę dieną. Taikant individualų darbo laiko režimą darbuotojai savo darbo laiką tvarko patys, o darbdavys nustato darbuotojo darbo laiko apskaitos tvarką ir turi stebėti, kad darbuotojas taikant šį režimą laikytųsi maksimaliojo darbo laiko ir

⁶⁸ Griguolaitė, R. (2015). Skirtumai tarp darbo santykių reguliavimo Estijoje ir Lietuvoje. Verslo žinios. Prieiga internetu: <https://www.vz.lt/archive/opinion/2012/2/15/skirtumai-tarp-darbo-santykiu-reguliavimo-estijoje-ir-lietuvoje#ixzz7PKzv5sfJ>, [žiūrėta 2022 03 28].

⁶⁹ VDI asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus veiklos darbo teisės aiškinimo srityje 2018 m. III ketvirčio apibendrinimas. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2030, [žiūrėta 2022 03 28].

⁷⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). TAR, 2016-09-19, Nr. 23709, 115 str.

⁷¹ *Ibid*, 144 str.

⁷² 5 darbo laiko režimai – kurį pasirinkti. Verslo žinios. Prieiga internetu: <https://www.vz.lt/finansai-apskaita/2017/08/02/5darbo-laiko-rezimai--kuri-pasirinkti>, [žiūrėta 2022 03 29].

minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Taigi, nuostata, kad „darbuotojai savo laiką tvarko patys“ ir nuostata, kad „už darbo režimą atsakingas darbdavys“ prieštarauja viena kitai ir praktikoje sunkiai įgyvendinamos. Suminės darbo laiko apskaitos atvejais dažnai būna, jog nustatyta tvarka neįvedama, bet darbuotojai faktiškai tokiu režimu dirba.

2.2. Reikalavimai keliami maksimaliojo darbo laiko reguliavimui

Europos Sąjungos pagrindinių teisių Chartijos 31 str. 2 d., nustatyta, jog „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“⁷³. Maksimalusis darbo laikas ribojamas nustatomas ir Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB⁷⁴ dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kurioje yra maksimaliojo darbo laiko reikalavimai, kuriais siekiama užtikrinti, kad žmonės nedirbtų per daug valandų savo sveikatos ir saugos labui⁷⁵.

Pagrindiniai maksimaliojo darbo laiko ribojimo tikslai yra du:

1. Sveikatos ir saugos užtikrinimas. Ilgą laiką dirbant be pakankamų pertraukų ar poilsio laikotarpių atsiranda nuovargis, o tai savo ruožtu gali sukelti nelaimingus atsitikimus ar sužalojimus. Jei darbuotojas patiria traumą dėl per didelio darbo krūvio, tai neigiamai atsiliepia darbdaviui, ko pasekoje yra kreipiamasi į teismą dėl žalos atlyginimo.

2. Sveikos darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymas, kai darbuotojai gali suderinti savo laiką darbe su laiku pailsėti, susitikti su šeima ir draugais bei siekti savo interesų, tai bus laikomi laimingesne darbo jėga. Tai savo ruožtu reiškia, kad asmenys labiau nori dirbti efektyviai ir siekti aukštesnių standartų. Tai yra naudinga darbdaviui, kadangi taip yra sutaupoma laiko, pinigų ir streso, kartu išlaikant teigiamą ir palaikančią įmonės kultūrą⁷⁶.

Įrodyta, kad per daug darbo valandų ir nepakankamas poilsio laikas sukelia perdegimą, depresiją, ligas ir toksinį stresą. Tam tikra prasme maksimaliojo laiko ribojimas apsaugo ir darbdavius, nes ilgalaikis kiekvieno darbdavio tikslas turėtų būti turėti sveikus, gerai pailsėjusius ir atitinkamai produktyvius darbuotojus. Be to, tikslus laiko ir lankomumo stebėjimas suteikia daug kitų privalumų abiem pusėms: darbuotojai gali nesunkiai apginti savo teises, o darbdaviai

⁷³ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, OJ C 326, 26.10.2012. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>, [žiūrėta 2022 03 29].

⁷⁴ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OJ L 299, 18.11.2003. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>, [žiūrėta 2022 03 29].

⁷⁵ The Working Time Directive explained. Prieiga internetu: <https://citrushr.com/blog/day-to-day-hr/working-time-directive-explained/>, [žiūrėta 2022 03 29].

⁷⁶ Europos Socialinė chartija priimta 1996 gegužės 3 d. *Valstybės žinios*, 2001-06-08, Nr. 49-1704; The Working Time Directive explained. Prieiga internetu: <https://citrushr.com/blog/day-to-day-hr/working-time-directive-explained/>, [žiūrėta 2022 03 29].

gali sekti faktinį laiką, sugaištą atliekant užduotį, o tai yra produktyvumo ar efektyvumo skaičiavimo pagrindas⁷⁷.

LR DK 112 str. reglamentuojama, jog 40 val. darbo laiko norma per savaitę yra leidžiama darbo laiko norma. Tai reiškia, jog darbdavys ir darbuotojas sudarydami darbo sutartį negali susitarti dėl ilgesnės darbo laiko normos nei 40 val. per savaitę. Tuo atveju, jeigu sudarant darbo sutartį nebuvo susitarta dėl darbo laiko normos yra laikoma, jog yra „sulygta dėl 40 val. per savaitę darbo laiko normos“⁷⁸, aišku, jei tie darbuotojai nepriklauso kategorijai, kuriai yra taikoma sutrumpinta darbo laiko norma.

Lietuvoje įgyvendinant Europos Parlamento ir tarybos Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų⁷⁹ tam tikros Direktyvos nuostatos yra perkeltos į nacionalinę teisę. Būtent su maksimaliojo darbo laiko reguliavimu susijusios nuostatos įtvirtintos LR DK 114 str., kuriame nustatomi maksimaliajam darbo laiko keliami reikalavimai.

Visų pirma minėtame straipsnyje įtvirtintas maksimaliojo laiko ribojimas per 7 dienų laikotarpį. Pažymėtina, jog 7 dienų darbo laikotarpis neturi sutapti su savaitės dienomis, tai turi būti viena paskui kitą einančios 7 kalendorinės dienos, kurių metu darbuotojas atlieka sulygtas darbo funkcijas⁸⁰. Direktyvos 2003/88/EB 22 str. numatyta, jog „joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas“⁸¹. Toks Direktyvoje numatytas vidutinis darbo laikas įskaitant viršvalandžius yra laikomas maksimaliuoju savaitės darbo laiku. Perkeliant Direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę, LR DK 114 str. 1 d. taip pat nustatyta jog **per 7 dienų laikotarpį vidutinis darbo laikas neturi viršyti 48 val.** Pažymėtina, jog į 48 val. įskaičiuojami ir darbuotojo dirbti viršvalandžiai, tačiau neįskaitomas papildomas darbas, dėl kurio buvo susitarta.

Kadangi šioje įstatymo normoje yra kalbama apie vidutinišką darbo laiko, galima daryti išvadą, jog „7 dienų darbo valandų skaičius yra apskaičiuojamas sudedant kelių savaitių darbo valandų skaičių ir jį padalijus iš savaitių skaičiaus“⁸². Pavyzdžiui, LR DK 113 str. nustatytas leidžiamas 3 mėnesių apskaitinis laikotarpis, vadinasi sudėjus 3 mėnesių darbo valandų skaičių ir jį padalijus ir 12 savaitių, vidutinis darbuotojo dirbtas laikas per 7 dienų laikotarpį negali būti didesnis kaip 48 val. Tai reiškia, kad darbuotojas per vieną 7 paeiliui einančių kalendorinių dienų

⁷⁷ The European working time directive – what you need to know. Prieiga internetu: <https://www.spica.com/blog/european-working-time-directive>, [žiūrėta 2022 03 29].

⁷⁸ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 354.

⁷⁹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OJ L 299, 18.11.2003. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>, [žiūrėta 2022 03 29].

⁸⁰ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 359.

⁸¹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OJ L 299, 18.11.2003. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>, [žiūrėta 2022 03 29].

⁸² Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 360

laikotarpį gali dirbti 42 val., o kitą – 54 val., net ir tuo atveju jeigu jam taikoma darbo laiko norma yra 40 val. per savaitę. Sudėjus dviejų 7 paeiliui einančių dienų laikotarpio darbo valandų skaičių, t. y. 42 val. ir 52 val. ir jį padalijus iš dviejų, gausime 48 val. vidutinį darbo laiką per savaitę. Dėl aptartos normos teorinių klausimų, kyla praktinės darbo laiko apskaitos problemos, pvz., Klaipėdos apygardos teismas nagrinėjo civilinę bylą Nr. 2A-1630-730/2018 dėl įsipareigojimo suteikti papildomas poilsio dienas, dėl to, „[...] kad ieškovas įmonėje UAB „VMG Technics“ dirba nuo 2010 metų. Darbo sutartimi nustatyta 48 val. darbo savaitės trukmė, taikant suminę darbo laiko apskaitą⁸³. Ieškovo nuomone „šiuo atveju negalėjo būti viršyta 40 val. darbo norma per savaitę pagal LR DK 112 str. 3 d.“⁸⁴. Apygardos teismas nesutikdamas su tokiu ieškovo motyvu pasisakė, kad „darbo laiko norma pagal Suminės darbo laiko apskaitos tvarkos aprašo 6 punktą, ieškovo ir atsakovo sudaryta darbo sutartis yra 48 val., taikant suminę darbo laiko apskaitą⁸⁵. „Nagrinėjamu atveju svarbu tai, kad ieškovui taikoma suminė darbo laiko apskaita, todėl nagrinėjant klausimą reikia vadovautis LR DK 115 str. 3 d.“⁸⁶. Kadangi „[...] ieškovui darbo sutartimi buvo nustatytas 48 val. darbo laikas, todėl akivaizdu, kad šalių sudaryta sutartimi nėra viršijama maksimali darbo laiko norma“⁸⁷.

Pažymėtina, jog vidutinis maksimalus 7 darbo dienų valandų skaičius yra skirtas riboti darbo valandoms per apskaitinį laikotarpį. Jis nustato tik darbo valandų paskirstymo taisyklės apskaitiniu laikotarpiu.

Maksimalus darbo laikas per darbo dieną ar pamainą negali būti ilgesnis kaip 12 val., o per 7 dienų laikotarpį – ne ilgesnis kaip 60 val. Šioje įstatymo normoje nurodyti dydžiai yra absoliutūs, ne taip kaip prieš tai aptartas maksimalusis vidutinis darbo laikas per 7 dienas. Maksimalus darbo laikas per darbo dieną ar pamainą privalo būti taikomas „kiekvienam 7 kalendorinių paeiliui einančių dienų laikotarpiui“⁸⁸.

Skaičiuojant maksimalųjį darbo laiką per darbo dieną ar pamainą ir per 7 kalendorines paeiliui einančias dienas, reikia nepamiršti, jog į šį laikotarpį taip pat įskaitomas:

- viršvalandinis darbas;
- dabas pagal susitarimą dėl papildomo darbo⁸⁹.

⁸³ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2018 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1630-730/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/4527581361780/2A-1630-730/2018>, [žiūrėta 2022 03 28].

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 361

⁸⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 114 str. 2 d.

Darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo įtraukimas į maksimalųjį darbo laiką per darbo dieną ar pamainą ir per 7 kalendorines paeiliui einančių dienų skaičiavimą reiškia, kad nepriklausomai nuo to kaip darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl papildomo darbo laiko normos, negali būti pažeidžiamas nustatytas maksimalus darbo laikas per darbo dieną ar pamainą.

Nors LR DK ir reglamentuoja maksimalų darbo laiką per darbo dieną, visgi galime įžvelgti tam tikrus neaiškumus, susijusius su apmokėjimu už papildomą darbą. Kaip jau buvo aptarta, LR DK nurodoma, kad kai į darbo laiką yra įskaičiuoti viršvalandžiai, darbo laikas „per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 val., neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 val. per kiekvieną 7 dienų laikotarpį“⁹⁰. Darbas pagal susitarimą dėl papildomo darbo nėra įtraukiamas į darbo valandas, nustatytas atliekant pagrindines darbo funkcijas. Nėra aišku, kaip yra apmokamas papildomas darbas ir ar yra nepažeidžiami maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio reikalavimai. Nėra aišku kaip ir kur fiksuoti papildomą darbą.

Kalbant apie darbo laiko ribų nustatymą užsienio valstybėse, pastebima, jog dažniausiai yra nustatoma 40 val. darbo savaitės norma, tačiau valstybėse jis kinta nuo 35 val. iki 48 val. per savaitę.

Prancūzijoje nustatyta mažiausia „darbo savaitės trukmė – 35 val. per savaitę“⁹¹.

Pagal Latvijos darbo kodekso 131 str. 1 d. reguliarius kasdienis darbuotojo darbo laikas negali viršyti 8 val., o reguliarius savaitinis darbo laikas - 40 val.⁹². Latvijoje, kaip ir Lietuvoje normali darbo laiko trukmė gali būti ilgesnė įskaitant viršvalandžius. Čia yra leidžiami 144 val. viršvalandžiai per 4 mėnesių laikotarpį.

Sutinkamai su Estijos darbo sutarties įstatymo 43 str. 1 d. darbuotojas per septynias dienas dirba 40 val., nebent darbdavys ir darbuotojas susitarė dėl trumpesnio darbo laiko⁹³. Estijos įstatymai leidžia „4 val. per dieną ir 200 val. per metus viršvalandinį darbą“⁹⁴.

Visais atvejais nepriklausomai nuo to kokia yra darbo sutartis ar darbo pobūdis, įstatymų leidėjas darbdavį įpareigoja laikytis darbo laiko nuostatų taikomų tam tikriems darbuotojams, t. y. dirbantiems naktį, nėsčioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms bei darbuotojams iki 18 m.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). TAR, 2016-09-19, Nr. 23709, 114 str. 2 d.

⁹¹ Introduction to French labor law. Prieiga internetu: <https://www.expatica.com/fr/employment/employment-law/french-labour-laws-working-time-and-leave-104533/>, [žiūrėta 2022 03 29].

⁹² Labour Law of Latvia, No. 105, 06.07.2001, 113 str. Prieiga internetu: <https://likumi.lv/ta/en/id/26019-labour-law>, [žiūrėta 2022 03 29].

⁹³ Employment Contracts Act of Estonia, RT I 2009, 5, 35, 43 str. Prieiga internetu: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>, [žiūrėta 2022 03 29].

⁹⁴ Analizė. Dėl darbo laiko reguliavimo lankstumo. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Prieiga internetu: <https://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/darbo-santykiai/analize-del-darbo-laiko-reguliavimo-lankstumo/lrinka>, [žiūrėta 2022 03 29].

Sutinkamai su LR DK 112 str. 4 d. ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašo“, tam tikriems darbuotojams nustatomas sutrumpintas darbo laikas:

- 1) kai asmenų „darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa [...]“⁹⁵;
- 2) kai darbuotojai dirba aplinkoje, „[...] kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma“⁹⁶.

Pirmuoju atveju, kai asmenų darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine bei emocine veikla ir įtampa, gali būti nustatoma 36 val., 37 val. ar 38 val. savaitės darbo laiko norma.

Vadovaujantis LR Vyriausybės nutarimu „Dėl sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos“ ne ilgesnė, nei 36 val. darbo laiko norma per savaitę yra taikoma mokytojams, auklėtojams, logopedams, koncertmeisteriams, akompaniatoriams bei mokyklų socialiniams pedagogams⁹⁷. Farmacijos specialistams taip pat nustatoma 36 val. savaitės darbo laiko savaitės norma. Visgi, ne visiems farmacijos specialistams taikoma sutrumpinta darbo laiko norma. Ji yra trumpinama tuo atveju, jeigu farmacijos specialisto veikla yra susijusi vaistų ar vaistinių medžiagų kokybės kontrole, jų gaminimu, pakavimu, priėmimu ir komplektavimu bei jų pardavimu⁹⁸.

37 val. darbo laiko norma per savaitę yra taikoma sveikatos priežiūros specialistams. Šiuo atveju tokia darbo laiko norma nėra taikoma taip pat nevisiems specialistams. Kad būtų taikoma 37 val. savaitės darbo laiko norma, sveikatos priežiūros specialistas turi teikti skubiąją medicinos pagalbą, turėti privalomą atitinkamos veiklos licenciją ir atlikti chirurgines operacijas ar dalyvaujanti jas atliekant.

Asmenims, „[...] kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis, kaip ir sveikatos priežiūros specialistai“⁹⁹ nustatoma 38 val. darbo laiko norma per savaitę.

Antruoju atveju, kai darbuotojai dirba aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija leistinus dydžius yra nustatoma ne ilgesnė, kaip 36 val. savaitės darbo laiko norma.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 534 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“, TAR, 2017-06-30, Nr. 11190.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). TAR, 2016-09-19, Nr. 23709, 112 str.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 534 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“, TAR, 2017-06-30, Nr. 11190.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ *Ibid.*

Vaikai ir paaugliai yra atskira asmenų grupė, kuriai taikomos sutrumpintos darbo laiko normos. LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme reglamentuojama, jog:

1) vaikams, t. y. asmenims iki 16 metų, yra leidžiama dirbti lengvus darbus, kurių trukmė „ne mokslo metų laiku [...] iki 6 val. per dieną ir 30 val. per savaitę, o mokslo metų laiku – iki 12 val. per savaitę“¹⁰⁰;

2) paaugliams, t. y. asmenims nuo 16 iki 18 metų „darbo laiko trukmė – ne daugiau kaip 8 val. per dieną kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 val. per savaitę kartu su pamokų trukme“¹⁰¹.

Reikia pažymėti, jog anksčiau galiojusiam LR DK buvo numatytas, naktinio darbo laiko sutrumpinimas viena valanda, t. y. naktinis darbas trukdavo 7 val. Šiuo metu galiojančiame LR DK nustatyta, jog „dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti 8 val. per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį vieno mėnesio laikotarpį. Taigi, matyti, jog vienos valandos naktinio darbo trumpinimo taisyklė nenumatoma“¹⁰².

Kalbant apie maksimaliojo darbo laiko reikalavimus paminėtina ir tai, jog įstatymas draudžia dirbti „daugiau kaip 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas“¹⁰³. Tokia įstatymo leidėjo įtvirtinta taisyklė skirta uždrausti darbdaviams nustatyti tokį darbo grafiką, pagal kurį būtų dirbama 7 ar net daugiau darbo dienų iš eilės. Šiuo atveju nedaromos jokios išimtys nei viršvalandinių darbų atveju, nei susitarimams tarp darbdavio ir darbuotojo dėl papildomo darbo, o taip pat esant darbo sutartims su kitais darbdaviais. Draudimas dirbti daugiau nei 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas padeda užtikrinti minimaliojo poilsio laiko reikalavimus. Kaip nurodoma Direktyvoje „darbuotojui per 7 dienų laikotarpį turi būti suteikiamas minimalus 24 val. nepertraukiamas poilsis ir 11 val. kasdienio poilsio“¹⁰⁴. LR DK 122 str. 2 d. 3 p. reglamentuojama, jog „tarp darbo dienų (pamainų) nepertraukiamojo poilsio trukmė negali būti trumpesnė kaip 11 val. iš eilės“¹⁰⁵. Jeigu darbuotojas per savaitę iš eilės dirba 7 dienas jam užtikrinamas bent 35 val. poilsis, kuris negali būti pertraukiamas. Darbuotojui dirbančiam daugiau kaip 12 val. per darbo dieną ar pamainą, bet ne daugiau kaip 24 val. darbdavys privalo užtikrinti 24 val. poilsio laiką tarp darbo dienų. Tokia kasdienio nepertraukiamo poilsio trukmė yra taikoma ne visiems darbuotojams. Vaikams, t. y. dirbantiems asmenims iki 18 metų,

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003 m. liepos 1 d. Nr. IX-1672). *Valstybės žinios*, 2003-07-16, Nr. 70-3170

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² Naktinio darbo teisinis reglamentavimas. Verslo žinios. Prieiga internetu: <https://www.vz.lt/eksperto-atsakymai/2017/10/03/naktinio-darbo-teisinis-reglamentavimas#ixzz5eDTiZ8AX>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁰³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.

¹⁰⁴ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OJ L 299, 18.11.2003. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>, [žiūrėta 2022 03 29].

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.

taikomos kitokios nepertraukiamo kasdienio poilsio normos. Vaikams nuo 14 iki 16 m. įstatymų leidėjas nustato, jog jie per parą turi turėti ne trumpesnę kaip 14 val. nepertraukiamą poilsį. Tuo tarpu paaugliams, t. y. dirbantiems asmenims nuo 16 iki 18 m., nustatytas ne trumpesnis kaip 12 val. nepertraukiamas poilsis¹⁰⁶.

Taigi, galima teigti, jog maksimaliojo darbo laiko nustatymas skirtas užtikrinti, kad darbuotojui būtų sudarytos sąlygos pasinaudoti minimaliuoju poilsio laiku. Siekiant darbuotojų našumo išsaugojimo, darbo kokybės pagerinimo, darbuotojų apsaugos nuo pervargimo ar pavojingų bei kenksmingų sąlygų turi būti užtikrinama pusiausvyra tarp darbuotojo darbo ir poilsio laiko. Šios priežastys lėmė griežtą darbo laiko normų reguliavimą draudžiantį, jog vidutis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį negalėtų būti didesnis kaip 48 val., o darbo laikas per darbo dieną (pamainą) ne ilgesnis kaip 12 val., o per kiekvieną 7 dienų laikotarpį – ne ilgesnis kaip 60 val.

2.3. Darbo laiko režimo ypatumai dirbant naktį

Naktinis darbas verčia žmones pakeisti įprastą miego ir pabudimo ciklą. Tai reikalauja, kad jie bandytų prisitaikyti prie naktinės veiklos, palaiapsniui keisdami savo cirkadinio, t. y. natūralaus, vidinio proceso, reguliuojančio miego ir pabudimo ciklą ir besikartojančio maždaug kas 24 val., ritmo laiką. Šis koregavimas gali būti daugiau ar mažiau baigtas, priklausomai nuo iš eilės dirbančių naktinių pamainų skaičiaus. Tačiau cirkadiniai ritmai labai retai rodo visišką inversiją. Tai reiškia, kad asmenys retai pasiekia tokį prisitaikymo lygį, kuris leistų jiems naktį išlikti visiškai budriems ir miegoti taip gerai, kaip įprastai naktį. Atvirkščiai, jų cirkadinis ritmas yra linkęs išsilyginti, todėl tokie parametrai kaip budrumas rodo mažiau svyravimų per dieną. Be to, jų įvairių fiziologinių ir psichofiziologinių funkcijų cirkadiniai ritmai linkę atsiskirti dėl skirtingų atitinkamų kintamųjų ritmų koregavimo greičio. Iš tiesų, net ir nuolatinių naktinių darbuotojų kūno laikrodžiai yra nepakankamai sureguliuoti, kad jie veiktų maksimaliai naudingai¹⁰⁷.

Tyrimai rodo, kad galimas naktinio darbo pavojus sveikatai yra rimtas. Atsižvelgiant į tai, šis darbo laikas reikalauja išsamaus apibrėžimo ir reguliavimo, siekiant kad darbuotojai patirtų kuo mažiau žalos, o ir už tokį specifinį darbo laiką jiems būtų teisingai kompensuota. Tarptautiniai darbo standartai ir nacionaliniai teisės aktai iš pradžių draudė moterims dirbti naktį.

¹⁰⁶ Ką reikia žinoti norintiems dirbti nepilnamečiams? Mokesčių žinios. Prieiga internetu: http://www.mzinios.lt/lt/2019-07-02/straipsniai/darbo_teise/ka_reikia_zinoti_dirbti_norintiems_nepilnameciams.html, [žiūrėta 2022 03 10].

¹⁰⁷ Tucker, Ph., Folkard, S. (2012). *Conditions of Work and Employment Branch. Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper*. Geneva: International Labour Office, p. 4.

Tačiau šis draudimas buvo plačiai kritikuojamas kaip apsaugos priemonės, turinčios diskriminacinį poveikį moterims, pavyzdys, ribojant jų įsidarbinimo galimybes ir pašalinant jas iš pramonės šakų, kuriose įprastas darbas pamainomis. Laikantis vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo, daugelis šalių panaikino įstatymus, draudžiančius naktinį darbą tik moterims¹⁰⁸. Vienas iš tokių teisės aktų – 1990 m. TDO konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo. Naktinio darbo konvencija atspindi neutralų požiūrį į lytį, o tai pat apibrėžia naktinį darbą. Pagal Konvenciją, naktinis darbas yra „visas darbas, kuris atliekamas ne trumpiau kaip septynias valandas iš eilės, įskaitant intervalą nuo vidurnakčio iki 5 val.¹⁰⁹. Naktinis darbas taip pat apibrėžtas 2003 m. lapkričio 4 d. Direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Direktyvos 2003/88/EB 2 str. 4 d. a p. „naktinis darbuotojas“ apibrėžiamas kaip „darbuotojas, kuris nakties metu dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko įprastu būdu“. „Nakties laikas“ 2 str. 3 d. apibrėžiamas kaip „bet koks ne trumpesnis kaip 7 val. laikotarpis, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje, į kurią bet kuriuo atveju turi būti įtrauktas laikotarpis nuo vidurnakčio iki 5 val. ryto“. Kolektyvinės derybos taip pat vaidina svarbų vaidmenį apibrėžiant naktinius darbuotojus, nes Direktyvos 2 str. 4 d. b p. teigiama, kad „naktinis darbuotojas“ yra „bet kuris darbuotojas, kuris nakties metu gali dirbti tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį, kaip apibrėžta, atitinkamos valstybės narės pasirinkimu: i) pagal nacionalinius teisės aktus, pasikonsultavus su socialiniais partneriais, arba ii) kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, sudarytais tarp darbuotojų nacionaliniu ar regioniniu lygiu“¹¹⁰.

Direktyvos 8 str. 1 d. nustato maksimalią naktinio darbo trukmę, uždraudžiant vidutiniškai daugiau nei 8 val. dirbti naktį per 24 valandas. Be to, 8 str. 2 d. patikslinama, kad naktinių darbuotojų, patiriančių ypatingų pavojų arba didelių fizinių ar psichinių įtampų, darbas turi būti apibrėžtas nacionalinės teisės aktuose ir (arba) praktikoje arba kolektyvinėse sutartyse, sudarytose tarp abiejų šalių, atsižvelgiant į specifinį naktinio darbo poveikį ir pavojus.

Direktyvos 12 str. nustatyta, kad naktinių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos lygis turi atitikti jų darbo pobūdį. Jie turi teisę į nemokamą sveikatos patikrinimą prieš paskiriant dirbti naktinį darbą, o vėliau reguliariai. Jei manoma, kad jie netinkami dirbti naktinį darbą, jei

¹⁰⁸ Hamandia – Guldenberg, A. (2004). Information Sheet No. WT-5. Conditions of Work and Employment Programme. Night Work. Geneva: International Labour Office, p. 1. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170716.pdf, [žiūrėta 2022 03 30]; International Labour Organisation Night Work (Women) Convention (Revised), 1948, No. 89. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C089, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁰⁹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo, priimta 1990 m. birželio 26 d. *Valstybės žinios*, 1996-04-05, Nr. 31-767.

¹¹⁰ European Observatory of Working Life. Night Work. Eurofound. Prieiga internetu: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/night-work>, [žiūrėta 2022 03 29].

įmanoma, jie turi būti perkelti į dienos darbą. Darbdaviai, organizuojantys darbą pagal tam tikrą modelį, turi atsižvelgti į bendrą principą – darbą pritaikyti prie darbuotojo, visų pirma siekdami palengvinti monotonišką darbą ir dirbti pagal iš anksto nustatytą darbo tempą. Darbdaviai, kurie reguliariai dirba naktinius darbuotojus, turi informuoti kompetentingą sveikatos ir saugos instituciją¹¹¹.

Direktyvos nuostatos apibrėžiančios naktinį darbą ir su juo susijusį reguliavimą taip pat apibrėžiamos ir Lietuvos teisėje, todėl čia naktiniu darbu yra laikomas toks darbas, kurio atlikimas yra vykdomas nakties metu, t. y. nuo 22 val. vakaro iki 6 val. ryto. Kalbant apie darbo laiko režimo ypatumus dirbant naktį svarbu atskirti dvi sąvokas, t. y. darbą naktį ir darbuotoją dirbantį naktį. Darbas naktį yra suprantamas kaip sulygtų darbo funkcijų atlikimo laikas¹¹², o darbuotojas, dirbantis naktį suprantamas, kaip nuolatos tokį darbą dirbantis darbuotojas. Būtent dėl nuolatinio naktinio darbo pobūdžio darbuotojams dirbantiems naktį yra taikoma teisinė apsauga.

Sutinkamai su LR DK 117 str. naktiniu darbuotoju yra laikomas darbuotojas, dirbantis naktį ne trumpiau kaip 3 val. savo kasdienio darbo laiko arba dirbantis naktį ne mažiau kaip ketvirtadalį viso metinio darbo laiko¹¹³. Kaip matyti iš pateikiamos sąvokos naktiniu darbu gali būti laikomas tas darbas, kurį asmuo atlieka bent 3 val. per nakties laikotarpį, t. y. nuo 22 iki 6 val.. Taip pat naktiniu darbu laikomas ir tas darbas, kuris užima ne mažiau kaip ketvirtadalį vis darbo laiko per metus ir yra atliekamas nakties metu. Taigi, tam kad darbą būtų galima laikyti naktiniu darbu, jis nebūtina turi būti dirbamas visą nakties laikotarpį, t. y. nuo 22 iki 6 val. Įstatymų leidėjas yra nustatęs, jog pakanka 3 val. dirbto darbo laiko, kuris yra priskiriamas nakčiai arba ne mažiau kaip ketvirčio viso savo dirbto darbo laiko per metus priskiriamo nakčiai, kad būtų laikoma, jog yra dirbamas naktinis darbas.

Naktinis darbo laikas yra ribojamas laiko trume. Tik darbuotojų, kurie yra laikomi naktį dirbančiais darbuotojais atžvilgiu gali būti taikomos naktinio darbo laiko trukmės taisyklės. LR DK 117 str. 3 d. nustatyta, jog:

1. „Darbo laikas vidutiniškai negali viršyti 8 val. per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį.
2. Dirbančių pagal sutrumpintą darbo laiko normą darbuotojų darbo laikas per dieną ar pamainą negali viršyti 8 val.“¹¹⁴

¹¹¹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OJ L 299, 18.11.2003. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>, [žiūrėta 2022 03 29].

¹¹² Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 368.

¹¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 117 str.

¹¹⁴ *Ibid.*

Susiklosčius situacijai kuomet yra viršijamas vidutinis 8 val. darbo laikas per darbo dieną ar pamainą, laikas kuris yra viršytas turi būti kompensuojamas. Šiuo atveju toks laikas bus laikomas kaip viršvalandinis darbas.

Nustatant ar darbuotojo darbo diena ar pamaina pagal LR CK 117 str. 2 d. 2 p. viršija nustatytą 8 val. ir ar darbuotojui turi būti mokama už viršvalandinį darbą „[...] reikia įvertinti [...] bendrą valandų skaičių naktį per metus, t. y., jei toks darbuotojas daugiau kaip 25 procentus dirba naktį, tai jis laikomas naktiniu darbuotoju, o tokiu atveju pamainos viršijančios 8 val. darbo trukmę laikas laikomas viršvalandiniu darbu“¹¹⁵.

Nors LR DK 117 str. nustatyta naktinio darbo trukmė, gali būti nustatomas ir kitoks naktinio darbo laikas. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 534 nustato, jog „[...] visų ekonominės veiklos sričių nepertraukiamai veikiančiose įmonėse ar nepertraukiamai veikiančiuose įmonių cechuose, baruose darbas gali būti organizuojamas iki 12 val. per parą, išlaikant Darbo kodekse nustatytus reikalavimus dėl maksimalaus savaitės darbo laiko“¹¹⁶. Vadinasi šiuo atveju gali būti organizuojamas kitoks naktinis darbo laikas.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, jog naktinio darbo atveju darbdaviui atsiranda tam tikrų pareigų, kadangi darbas naktį yra susijęs su padidėjusiu pavojumi sveikatai. Sutinkamai su LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36 str. 9 d. darbdavys turi užtikrinti kad:

- 1) vaikai, dirbantys lengvus darbus, nedirbtų nuo 20 val. iki 6 val.
- 2) paaugliai nedirbtų nuo 22 val. iki 6 val.
- 3) paaugliams, dirbantiems laivuose, naktis yra 9 val. laiko tarpas, kuris prasideda ne vėliau kaip 22 val. ir baigiasi ne anksčiau kaip 6 val.¹¹⁷.

Svarbu nepamiršti ir to, kad „nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos budėti, dirbti naktį, poilsio ir švenčių dienomis gali tik tuo atveju, jei yra gaunamas jų sutikimas“¹¹⁸.

Už naktinį darbą kaip ir už visą kitą darbą turi būti mokamas darbo užmokestis. Šiuo atveju svarbi naktį dirbančio darbuotojo sąvoka nustatyta LR DK 117 str. 2 d., kadangi svarbu nustatyti darbuotojus, kuriems taikomi darbo laiko trukmės ribojimai. Sutinkamai su LR DK 144 str. 3 d. naktinis darbas yra apmokas ne mažesniu kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokesčiu už darbo laiką dirbtą nuo 22 iki 6 val. nepriklausomai nuo to, kiek

¹¹⁵ Mačiulaitis, V. (2017). *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Su nuostatų komentarais*. Vilnius: darboteisesseminaras.lt, p. 76.

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 534 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“, TAR, 2017-06-30, Nr. 11190, 72 p.

¹¹⁷ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003 m. liepos 1 d. Nr. IX-1672). *Valstybės žinios*, 2003-07-16, Nr. 70-3170, 36 str.

¹¹⁸ *Ibid*, 37 str.

darbuotojų dirbtų val. tenka nakčiai¹¹⁹, pvz. darbuotojo darbo laikas nuo 14 iki 2 val., vadinasi pagal LR DK 144 str. 3 d. kaip už naktinį darbą bus mokama už 4 val., t. y laikotarpį nuo 22 val. iki 2 val.

2.4. Darbuotojo darbo funkcijų atlikimas aktyvaus ir pasyvaus budėjimo atveju

Budėjimo laikas į darbo laiką įskaitomas teisės aktų nustatyta tvarka. Vadovaujantis LR DK 118 str. budėjimas gali būti skirstomas į dvi rūšis:

- Aktyvų budėjimą.
- Pasyvų budėjimą.

Aktyvusis budėjimas yra tuomet kai darbuotojas atlieka savo darbo funkcijas budėdamas. Kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas (aktyvusis budėjimas), jo darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti 24 val., tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų trijų mėnesių apskaitinį laikotarpį.

Pasyvusis budėjimas suprantamas kaip laikas kai darbuotojas yra ne darbe ir neatlieka darbo funkcijų, tačiau yra darbdavio nurodytoje vietoje ir bet kuriuo metu yra pasirengęs atlikti savo darbinės funkcijas. Šiuo atveju nustatyta, jog „darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki 24 val., tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų dviejų mėnesių apskaitinį laikotarpį“¹²⁰.

Esant tiek aktyviam, tiek pasyviam budėjimui darbdavys darbo vietoje turi užtikrinti darbuotojo galimybę pailsėti ir pavalgyti.

Galima išskirti dar vieną budėjimo rūšį, t. y. pasyvų budėjimą namuose, kai darbuotojas yra pasirengęs atlikti reikalingus veiksmus, kad būtų užtikrinta darbo tvarka įmonėje bei garantuotas neatidėliotinių darbų atlikimas. Šiuo metu darbuotojas būna namuose, todėl neatlieka darbo funkcijų. Pasyvus budėjimas neįskaičiuojamas į darbo laiką, šiuo atveju yra įskaičiuojamas tik faktiškai atliktų veiksmų laikas¹²¹. Pasyvusis budėjimas namuose negali trukti ilgiau kaip nepertraukiamą 1 savaitę per 4 savaitių laikotarpį. Tai, kad pasyvusis budėjimas namie nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktą darbą esant poreikiui yra darbo laiko apskaitos problema, kadangi dirbtas laikas neįskaitomas į darbo laiko apskaitą. Tačiau 2018 m. vasario 21 d. Europos Teisingumo Teismas priėmė sprendimą R. Matzak byloje prieš Ville de Nivelles

¹¹⁹ Kaip apmokamas darbas nakties metu? Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=505>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). TAR, 2016-09-19, Nr. 23709, 118 str.

¹²¹ VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Šeštoji konsultacija. Individualieji darbo santykiai. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/PdfUploads/Naujas_DK-6-ji_konsultacija.pdf, [žiūrėta 2022 03 28].

(Belgija) dėl pasyvaus budėjimo namuose pripažinimo darbo laiku¹²². Šios bylos esmė yra ta, kad Belgijos teismas kreipėsi į Europos Teisingumo Teismą, klausdamas, ar pasyvus budėjimas namuose gali būti pripažįstamas darbo laiku pagal Darbo laiko direktyvą¹²³. Teismas išaiškino, kad kuomet darbuotojas privalo budėti namuose, o esant darbdavio iškvietimui, atvykti į darbo iš esmės suvaržo darbuotojo galimybes užsiimti bet kokia kita asmenine veikla, todėl yra pripažįstamas darbo laiku. Teismas paaiškino, kad Direktyvoje esančios „darbo laiko“ sąvokos pagrindinis kriterijus yra tas, kad darbo metu darbuotojas yra fiziškai darbo vietoje, arba, esant poreikiui, yra darbdavio lengvai pasiekiamas, kad nedelsiant atliktų savo darbo funkcijas.

Nors yra numatyta, jog už pasyvų budėjimą namuose yra mokama ne mažiau kaip 20% dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę¹²⁴, pasigendama konkretaus 20% vidutinio darbo užmokesčio priemokos apskaičiavimo būdo¹²⁵. Nesant konkretaus ir aiškaus reglamentavimo, tinkamai nevykdomi darbo laiko apskaitos reikalavimai, dėl ko darbdaviai neteisingai tvarko darbo laiko apskaitą. Europos Teisingumo teismas priėmė prejudicinį sprendimą byloje C-518/15 ir dėl ES Direktyvos 2003/88/EB dėl atlyginimo už budėjimą namuose. Bylos duomenimis „darbuotojas R.M. turi savanorio gaisrininko statusą, jis taip pat dirba privačioje bendrovėje. Darbuotojams savanoriams mokamos išmokos apskaičiuojamos proporcingai dirbtoms valandoms. Už pareigūnų „pasyvų budėjimą namuose“ nustatyta fiksuota metinė išmoka. Ji yra tokia pati kaip ir profesionalių darbuotojų išmoka“¹²⁶. Darbuotojas inicijavo teismo procesą, kuriuo siekė prisiteisti preliminariai apskaičiuotus vieno euro dydžio nuostolius ir delspinigius nuo nesumokėto atlyginimo už vykdant savanorio ugniagesio funkcijas, būtent už budėjimą namuose. Teismas konstatavo, kad Direktyvos 2003/88 15 str. turi būti aiškinamas taip, kad pagal ją valstybėms narėms neleidžiama toliau taikyti ar priimti platesnės „darbo laiko“ sąvokos apibrėžties, nei nustatyta Direktyvos 2 str. Sprendime buvo pabrėžta, kad Direktyvos 2003/88 2 str. turi būti aiškinamas taip, kad pagal ją valstybės narės neįpareigos nustatyti užmokesčio už pasyviojo

¹²² Cinaitienė, J. (2018). Europos teisingumo teismas pasyvų budėjimą namuose pripažino darbo laiku. Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija. Prieiga internetu: <http://www.pramprof.lt/index.php/news/305-europos-teisingumo-teismas-nusprende-kad-pasyvus-budejimas-namuose-pripazintas-darbo-laiku>, [žiūrėta 2022 03 28].

¹²³ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OJ L 299, 18.11.2003. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>, [žiūrėta 2022 03 29].

¹²⁴ VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Šeštoji konsultacija. Individualieji darbo santykiai. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/PdfUploads/Naujas_DK-6-ji_konsultacija.pdf, [žiūrėta 2022 03 28].

¹²⁵ VDI paaiškino, kaip mokėti už budėjimą namuose. Verslo žinios. Prieiga internetu: <https://www.vz.lt/finansai-apskaita/2017/11/15/vdi-paaiskino-kaip-moketi-uz-budejima-namuose>, [žiūrėta 2022 03 28].

¹²⁶ ESTT byla *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, Nr. C-518/15, 2018 m. vasario 21 d. Prieiga internetu: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=5D981B3E2CFB7D86BA0E09D6FE2FE40E?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=524220>, [žiūrėta 2022 03 30].

budėjimo namuose laikotarpius, atsižvelgiant į tai, ar šie laikotarpiai kvalifikuotini kaip „darbo laikas“, ar kaip „poilsio laikas“.

Pasyvus budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį, ir dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje.

Taikant nurodytą teisės normą, maksimalus nepertraukiamas pasyvaus budėjimo namie laikas per keturių savaitių laikotarpį yra savaitė, t. y. ne daugiau kaip septynios dienos po 24 val. (iš viso 168 val.), o tuo atveju, jeigu pasyvus budėjimas namie trunka mažiau nei savaitę (pvz., 50 val.), darbuotojui turi būti apmokama proporcingai budėtam laikui. Taigi, esant poreikiui darbdavys gali budėjimą organizuoti ne tik dienomis (paromis), o ir valandomis – tokiu atveju, darbdavys turi užtikrinti, kad per keturių savaitių laikotarpį darbuotojo nepertraukiamas budėjimas ne darbovietėje netruktų ilgiau kaip 168 val.¹²⁷

LR DK numatyta, kad darbuotojas „negali būti skiriamas pasyviam budėjimui namuose tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip 11 val. iš eilės“¹²⁸. Ši norma nepakankamai apsaugo darbuotojų teisę į netrikdomą poilsį, nes yra aktuali tik tiems darbuotojams, kurie dirba ne trumpesnėmis nei 11 val. trukmės pamainomis. Taip pat tiems darbuotojams, kuriems nesuteikiama pertrauka pailsėti bei pavalgyti. Teisės aktuose reiktų konkrečiau ir aiškiau reglamentuoti atvejus, kada asmuo negali būti skiriamas pasyviam budėjimui namuose.

Kaip nurodo teismų praktika, darbuotojai turi būti visada pasiekiami budėdami, tačiau neprivalo likti darbdavio nurodytoje vietoje, iš dalies jie gali disponuoti savo laiku, patirdami mažiau suvaržymų, ir siekti savo interesų.

LR DK numato, kad pasyviai budint faktiškai dirbtas darbo laikas gali siekti iki 60 val. per savaitę. Šią nuostatą reikia tikslinti, atkreipiant dėmesį į tai, kad neturi būti viršyta maksimali apskaitinio laikotarpio darbo laiko trukmė. Svarbu akcentuoti ir numatyti, kad, skiriant pasyviai budėti namie, privaloma užtikrinti minimalų nepertraukiamą paros ir savaitės poilsio laiką.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad neįskaitant budėjimo laiko į darbo laiką, jeigu budint privaloma fiziškai būti darbo vietoje, būtų labai pakenkta tikslui užtikrinti darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą suteikiant jiems minimalų poilsio laiką ir pakankamas pertraukas. Reikėtų pažymėti, kad budėjimo laikas turi „darbo laiko“ statusą nepriklausomai nuo to, ar asmuo iš tiesų

¹²⁷ Kaip mokėti ir apskaityti už budėjimus namuose (DK 118 str. 4d.)? Inforinka. Prieiga internetu: <http://www.infolangas.lt/lt/verslas/kaip-moketi-ir-n34n.html>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹²⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). TAR, 2016-09-19, Nr. 23709, 118 str. 4 d.

Pirmoji viršvalandžių rūšis – viršvalandžiai dirbami su darbuotojo sutikimu, riboja darbdavio galimybę skirti darbuotoją dirbti viršvalandžius. Vieną kartą pateiktas darbuotojo sutikimas galioja būtent dėl konkrečių viršvalandžių dirbimo. Darbuotojo sutikimas dirbti viršvalandžius, kiekvieną kartą turi būti pareiškiamas atskirai. Darbuotojas yra laisvas apsispręsti sutikti dirbti viršvalandžius ar ne. Atsisakymas dirbti viršvalandžius negali būti laikomas pagrindu dėl atsakomybės priemonių taikymo darbuotojui ar jo teisių ribojimo pagrindas.

Antrojo viršvalandžių rūšis – dirbami esant poreikiui, yra išimtis, kuomet viršvalandiniams darbams nėra reikalingas darbuotojo sutikimas. Sutinkamai su LR DK 119 str. 2 d. darbdavys gali paskirti darbuotoją dirbti viršvalandžius jei turi būti atlikti tokie darbai, kurie „nebuvo numatyti, tačiau yra būtini užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar gaivalinėms nelaimėms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmes“¹³³. Išvardintos aplinkybės yra *force majeure* aplinkybės, todėl darbdavys niekaip negalėjo numatyti viršvalandinio darbo poreikio, todėl šiuo atveju nėra reikalaujama darbuotojo sutikimo. Antrasis atvejis, kuomet nėra reikalingas darbuotojo sutikimas dirbti viršvalandžius – būtinybė darbo užbaigimui ar gedimo pašalinimui, jei tai sudarytų aplinkybes, kad didelė dalis darbuotojų turėtų nutraukti savo darbą, arba sugestų darbe naudojami produktai, žaliavos arba įrenginiai¹³⁴. Atskiras darbuotojo sutikimas dirbti viršvalandžius nereikalingas ir tuo atveju, jei viršvalandžiai yra numatyti kolektyvinėje sutartyje. Anot Davulio „paprastai darbo laiko normos viršijimas yra lemiamas ekonominių priežasčių, pvz. dėl [...] padidėjusios darbo paklausos ir būtinybės ją patenkinti pagaminant daugiau produktų per trumpesnį laiką“¹³⁵.

Įstatymų leidėjas yra nustatęs leidžiamą viršvalandžių dydį. LR DK 119 str. 3 d. yra įtvirtinta, jog viršvalandžiai neturi būti ilgesni nei 8 val. Šis laikas skaičiuojamas per 7 „paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį“¹³⁶. Darbuotojui raštu išreiškus sutikimą dirbti viršvalandžius per savaitę gali būti dirbama ir iki 12 val. Tais atvejais, kai darbuotojai dirba viršvalandžius turi būti laikomasi maksimalios vidutinės darbo laiko trukmės per savaitę, t. y. negali būti dirbama daugiau nei 48 val. per apskaitinį laikotarpį. Yra nustatyta ne tik savaitės viršvalandžių trukmė, bet taip pat ir metų – per metus viršvalandžiai negali sudaryti daugiau nei 180 val. Toks viršvalandžių reglamentavimas „nenumato galimybės darbo santykių šalims nukrypti nuo imperatyvios nuostatos, kuria nustatytas maksimalus 180 val. viršvalandinių darbų per metus skaičius. Yra draudžiama susitarti dėl didesnio, nei nurodytas LR DK ar darbovietės

¹³³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 119 str.

¹³⁴ Mačerinskienė, A., Žiogerlytė L. (2012). Viršvalandinio darbo ir jo apmokėjimo patirtis, problemos ir galimybės Lietuvoje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, T. 61, p. 88.

¹³⁵ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.

¹³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 119 str.

vidaus tvarkos taisyklėse įtvirtintas maksimalus viršvalandžių skaičius¹³⁷. Nors LR DK nustato maksimalią viršvalandžių ribą, viršvalandžių trukmė gali būti viršijama jei ilgesnė viršvalandžių trukmė yra numatoma kolektyvinėje sutartyje. Pažymėtina, jog dirbant viršvalandžius visais atvejais būtų laikomasi minimaliojo poilsio ir maksimaliojo darbo laiko reikalavimų, kaip tai numatyta LR DK 122 str.

Darbo laiko režimas, viršijant nustatytą bendrą darbo laiko trukmę, taip pat egzistuoja ir kitose užsienio valstybėse. Belgijoje, skiriant viršvalandžius, kaip ir Lietuvoje reikalingas teisinis pagrindas, pvz., išskirtinis darbo krūvio padidėjimas, „*force majeure*“ situacija arba aiškus išankstinis darbuotojo sutikimas (tai taip pat vadinama „savanoriškais viršvalandžiais“) dirbti ne daugiau kaip 11 val. per dieną ir 50 val. per savaitę¹³⁸.

Italijoje, kur viršvalandžiai yra susiję su bet kokių darbu, viršijančiu 40 val. per savaitę ir paprastai juos reglamentuoja NCBA (nacionalinė kolektyvinė sutartis), darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, negali viršyti 48 val. per savaitę, skaičiuojant ne ilgesniam kaip keturių mėnesių laikotarpiui, nebent NCBA numato ilgesnį laikotarpį, lygų 6 arba 12 mėnesių, jei yra tam tikrų specifinių techninių priežasčių¹³⁹. Jei NCBA nėra, viršvalandžiai leidžiami tik individualiais darbdavio ir darbuotojo susitarimais ir ne daugiau kaip 250 val. per metus¹⁴⁰.

Kaip ir Italijoje, Danijos darbuotojai negali dirbti vidutiniškai daugiau nei 48 val. per savaitę, įskaitant viršvalandžius. Tačiau pagal Danijos įstatymus darbdaviams nereikia jokių konkrečių pagrindų reikalauti, kad darbuotojai dirbtų viršvalandžius. Konkretesnės nuostatos dėl viršvalandžių paprastai pateikiamos kolektyvinėje sutartyje, jei tokia sutartis yra taikoma darbovietėje¹⁴¹.

Siekiant, jog darbdaviai teisingai fiksuotų viršvalandžiui, o taip pat, jog nebūtų sudaromos sąlygos nelegaliam darbui, darbdaviui yra privalu sudaryti darbo grafikus bei juos skelbti iš anksto ir viešai. Tinkamai įgyvendinti šį tikslą darbdavys gali „informuodamas darbuotojus apie sudarytus darbo grafikus tam, kad darbuotojai galėtų iš anksto žinoti apie

¹³⁷ Jei darbuotojai raštu išreiškia norą dirbti viršvalandinį darbą, ar galima vidinėje tvarkoje (pavyzdžiui, darbo apmokėjimo sistemoje) apsiraišyti, kad per metus maksimali viršvalandžių trukmė yra daugiau nei 180 val., tačiau leidžiama dirbti tik atsižvelgiant į maksimalius darbo laiko ir minimalius poilsio laiko reikalavimus? Ar ši galimybė yra tik kolektyvinės sutarties galiojimo atveju. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=624>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹³⁸ EU Countries Apply Working Hour Directive Similarly. Prieiga internetu: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-eu-working-hour-directive.aspx>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹³⁹ Italy: New collective bargaining agreement marks a turning point for industrial relations in the metalworking sector. Eurofound. Prieiga internetu: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-collective-bargaining-agreement-marks-a-turning-point-for-industrial-relations-in-the>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁴⁰ EU Countries Apply Working Hour Directive Similarly. Prieiga internetu: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-eu-working-hour-directive.aspx>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁴¹ *Ibid.*

nustatytą individualų darbo ir poilsio laiko režimą¹⁴². Šios pareigos įgyvendinimas yra sąlygojamas ne tik darbuotojo pareigos dirbti darbo grafikuose nustatytu laiku, bet taip pat ir tinkamas darbuotojo poilsio organizavimas¹⁴³.

Netinkamas darbo grafiko sudarymas ar jo nepaskelbimas yra pagrindas darbdaviui ir toliau vykdyti darbo teisės pažeidimus, pvz. yra žymimas ne visas dirbtas darbo laikas arba iš viso nežymimas darbuotojo faktiškai dirbtas darbo laikas. Esant tokiems netikslumams darbo grafike darbdaviai iš vis nemoka darbuotojams už dirbtus viršvalandžius. Tokia situacija yra sąlyga darbo ginčui dėl darbo užmokesčio kilimui. Tuo atveju, kai buvo dirbama viršvalandžius turi būti žiūrima į darbo laiko apskaitos žiniaraščių įrašus bei darbo grafikų duomenimis. Todėl duomenys darbo grafikuose ir žiniaraščiuose turi atitikti realų dirbtą darbuotojų laiką. Iškilus konfliktinei situacijai tarp darbuotojo ir darbdavio gali būti vertinami ir kiti dokumentai ar faktai apie darbuotojų išdirbtą laiką. Tokiais dokumentais gali būti laikomi tokie kaip darbuotojų pasirašyti dokumentai ar liudininkų parodymai.

Apibendrinat galima teigti, jog nors įstatymu yra nustatytos penkios darbo režimų rūšys, vieno, kaip labiausiai tinkamo ir mažiausiai problemų turinčio režimo išskirti negalima. Kiekvienas darbo laiko režimas turi jam būdingų probleminių aspektų. Nekintančio darbo laiko režimas probleminis tuo aspektu, jog jame nėra būti darbo laiko apskaita, neaišku kaip fiksuojami viršvalandžiai, kaip už juos apmokama. Lankstaus darbo grafiko režimas apunkina darbdavio galimybes kontroliuoti darbuotoją, be to nėra aišku ar darbo valandos, neatitenkančios darbovietėje nustatytų darbo valandų, turi būti praleidžiamos darbovietėje ar ne. Esant suskaidytos darbo dienos režimui nėra aišku ar darbo laiko apskaita turi būti fiksuojama, kaip yra apmokama už tokio pobūdžio darbą, kur fiksuojami viršvalandžiai, kaip už juos apmoka ar yra trumpinamas darbo laikas prieš šventinę dieną. Taikant individualų darbo laiko režimą darbuotojai savo darbo laiką tvarko patys, o darbdavys nustato darbuotojo darbo laiko apskaitos tvarką ir turi stebėti, kad darbuotojas taikant šį režimą laikytųsi maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Taigi, nuostata, kad „darbuotojai savo laiką tvarko patys“ ir nuostata, kad „už darbo režimą atsakingas darbdavys“ prieštarauja viena kitai ir praktikoje sunkiai įgyvendinamos. Suminės darbo laiko apskaitos atvejais dažnai būna, jog nustatyta tvarka neįvedama, bet darbuotojai faktiškai tokiu režimu dirba.

Kadangi darbo laiko režimas yra darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną, savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, svarbu, kad jis maksimaliojo darbo laiko

¹⁴² VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Septintoji konsultacija. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/PdfUploads/7_Darbo_uzmokestis_zala_ir_DSS.pdf. [žiūrėta 2022 03 28].

¹⁴³ Marcum T., Cameron E.A., Versweyveld L. (2018). Never off the clock: the legal implications of employees' after hours work. *Labour Law Journal*, T. 69(2), p. 73-82.

reikalavimus. Siekiant darbuotojų našumo išsaugojimo, darbo kokybės pagerinimo, darbuotojų apsaugos nuo pervargimo ar pavojingų bei kenksmingų sąlygų turi būti užtikrinama pusiausvyra tarp darbuotojo darbo ir poilsio laiko privalo būti užtikrinta, jog vidutis darbuotojo darbo laikas per 7 dienų laikotarpį negalėtų būti didesnis kaip 48 val., o darbo laikas per darbo dieną (pamainą) ne ilgesnis kaip 12 val., o per kiekvieną 7 dienų laikotarpį – ne ilgesnis kaip 60 val. Kartu turi būti laikomasi ir naktiniam darbui, budėjimui bei viršvalandiniam darbui keliamų darbo laiko normos reikalavimų.

3. DARBO LAIKO TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMŲ ANALIZĖ TEISMŲ PRAKTIKOJE

Darbo laiką reguliuojančios teisės normos gana išsamiai įtvirtina atskirus darbo laiko režimus, tačiau net ir tai, jog esantis teisinis reguliavimas atitinka Europos Parlamento ir tarybos Direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų nuostatas neužkerta kelio teisminių ginčų kilimui tarp darbdavio ir darbuotojo dėl atskirų darbo laiko režimų apskaitos.

Atlikus teismų praktikos analizę pastebėtas gana didelis ginčų, susijusių su darbo laiko pažeidimais dirbant viršvalandžius, kiekis. Šiuo atveju darbdaviai dažnai nefiksuoja darbuotojų viršvalandžių, yra sukuriamos situacijos kuomet viršvalandinių darbų atveju pažeidžiami minimaliojo poilsio laiko reikalavimai. Dažni atvejai, kuomet pažeidžiami naktinio darbo bei darbo poilsio ir švenčių dienomis darbo laiko režimai. Dirbant poilsio ir švenčių dienomis ne visada yra gaunamas darbuotojo sutikimas dėl tokių darbų atlikimo, kas sudaro sąlygas darbdaviui nefiksuoti tokio darbo laiko ir jo neįtraukti į darbo laiko apskaitą. Darbo poilsio ir švenčių dienomis nefiksavimas sąlygoja teisingo darbo užmokesčio problemą.

Minėti teisminiai ginčai yra pasikartojantys, todėl tai patvirtina, jog šios situacijos yra probleminės. Dėl šios priežasties šios baigiamojo darbo dalies poskyriuose bus analizuojama tiek nacionalinių, tiek užsienio valstybių teismų praktika, susijusi su probleminėmis darbo laiko teisinio reguliavimo situacijomis.

3.1. Teismų praktikos, susijusios su darbo laiko pažeidimais dirbant viršvalandžius, analizė

Darbo laiko režimo reikalavimai dirbant viršvalandžius pažeidžiami dirbant ne pagal darbo sutartyje nustatytą darbo laiką, kaip darbdavys atsisako tokį laiką laikyti viršvalandžiais arba kai negaunamas darbuotojo sutikimas. Kalbant apie darbuotojo sutikimą dirbti viršvalandžius paminėtina Kauno apygardos teismo civilinė byla Nr. 2A-153-259/2016, kurioje buvo sprendžiamas klausimas dėl darbuotojo ir darbdavio ginčo dėl viršvalandinio darbo laiko pripažinimo ir apmokėjimo už jį. Darbuotojas su darbdaviu UAB „PB Group“ buvo sudarę darbo sutartį, kuria buvo sulygta, jog darbuotojas dirba „[...] 6 dienų darbo savaitę po 7 val. nuo pirmadienio iki penktadienio ir šeštadienį dirba 5 val.“¹⁴⁴. Kadangi darbuotojas dirbo padalinyje, kuris apėmė tiek parduotuvę, tiek ratų montavimo vietą, faktinis darbuotojo laikas atitiko

¹⁴⁴ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2016 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-153-259/2016. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/225916533215767/2A-153-259/2016>, [žiūrėta 2022 03 30].

parduotuvės darbo laiką, t. y. „pirmadieniais - penktadieniais nuo 9 val. iki 18 val., šeštadieniais - nuo 9 val. iki 14 val.“¹⁴⁵. Toks faktinis darbuotojo darbo laikas patvirtina, jog darbuotojas kasdien dirbdavo ne po 7 val., kaip tai buvo nustatyta darbo sutartyje, bet po 9 val. Tokia situacija susiklostė todėl, kadangi būtent šis darbuotojas pagal darbovietės pareiginius nuostatus buvo atsakingas už įmonės pinigų apskaitą ir parduojuvės kasą, todėl jo darbo laikas negalėjo sutapti su parduojuvės darbo laiku, nes pinigų apskaita turėjo būti atliekama jau po parduojuvės darbo valandų. Nurodyta situacija sudarė sąlygas darbuotojui dirbti viršvalandžius, kadangi „[...] iš darbo sutarties [...] ir darbo laiko apskaitos žiniaraščių, matyti, kad kartu su ieškovu padalinyje dirbo vienas ar keli montuotojai, į kurių pareigybės aprašymą nebuvo įtraukta galimybė dirbti su kasa, priimti iš klientų pinigus“¹⁴⁶. Teismas nustatė, „jog darbdavys, nustatydamas ieškovo darbo laiką viršijantį padalinio darbo laiką, nesudarydamas galimybės ieškovi keistis pamainomis su kitu analogiškas funkcijas vykdyti galinčiu darbuotoju, formaliai pildydamas apskaitos dokumentus sukūrė faktinę padėtį, atitinkančią nurodytąją ieškovo, pagal kurią jis privalėjo būti darbe pirmadieniais - penktadieniais nuo 9 val. iki 18 val., su galimybe priklausomai nuo situacijos papietauti, t. y. labiausiai tikėtinas faktinis šalių susitarimas buvo dėl ieškovo darbo 45 val. per savaitę“¹⁴⁷. Dėl šios priežasties teismas pripažino, kad ieškovo reikalavimas dėl darbo užmokesčio už viršvalandžius priteisimo yra pagrįstas. Tai reiškia, jog sudarant darbo sutartį darbuotojas ir darbdavys susitarė dėl konkretaus darbo laiko, o tai, kad darbuotojo pareiginiai nuostatai, nustatantys jo darbo funkcijas, apibrėžė, jog tik jis turėjo įgaliojimus dirbti su kasa, buvo pagrindas faktinės situacijos dėl ilgesnių darbo valandų, t. y. viršvalandžių, sukūrimui. Darbuotojo pareiginių nuostatų prigimtis – jų privalomumas darbuotojui, reiškia, jog darbuotojas turi jų laikytis, todėl sutikimas su jais gali būti laikomas kartu ir sutikimu dėl viršvalandžių. Tokia situacija patvirtina, jog darbdavys nepagrįstai teigė, jog dėl viršvalandžių nebuvo sutarta.

Panevėžio apylinkės teisme buvo nagrinėjama civilinė byla Nr. e2-8629-940/2018, kurioje buvo sprendžiamas klausimas dėl sumų susijusių su darbo santykiais priteisimo, o konkrečiai – dėl išmokų už išdirbtus viršvalandžius darbo ir poilsio dienomis priteisimo. Ieškovas nurodė, jog nuo 2017 m. spalio mėn. iki 2018 m. sausio 20 d. jis dirbo viršvalandžius, kurių jo darbdavys, t. y. atsakovas, neapskaitė, ko pasekoje ir neapmokėjo. Kaip nurodo ieškovas, jo viršvalandžiai atsirado, nes „[...]darbdavio atstovų nurodymu, į darbo vietą (statybos objektą) privalėdavo atvykti 15 min. anksčiau, negu yra nustatyta darbo pradžia, ir išvykti iš

¹⁴⁵ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2016 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-153-259/2016. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/225916533215767/2A-153-259/2016>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁴⁶ *Ibid.*

¹⁴⁷ *Ibid.*

darbo 15 min. vėliau, [...] todėl kiekvieną darbo dieną tekdavo iš eilės dirbti 9.30 val.¹⁴⁸. Anot ieškovo jam taip pat darbdavio nurodymu tekdavo dirbti ir po 3 val. šeštadieniais. Iš bylos duomenų matyti, jog atsakovas su tokiais ieškovo teiginiais nesutiko, kadangi nebuvo pateikti įrodymai, kuriais būtų galima patvirtinti žodinį nurodymą dėl atvykimo į darbą anksčiau ir išvykimo vėliau. Be to atsakovas nurodė, jog savaitgaliais, jo darbuotojai statybų objekte nedirbo, o dirbo tik subrangovo darbuotojai. Su darbuotojais viršvalandžiai yra derinami raštu, o ne žodžiu, todėl atsakovas nesutinka, kad ieškovo nurodomi laikotarpiai buvo viršvalandžiai, nes „byloje nėra jokių duomenų patvirtinančių, kad ieškovas savaitgaliais vyko į objektą darbdavio nurodymu“¹⁴⁹.

Analizuojamoje byloje teismas vadovavosi LAT praktika ir konstatavo, 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“¹⁵⁰. Taigi, ieškovo pateiktas ieškinys buvo atmestas, kaip nepagrįstas ir neįrodytas, kadangi „aplinkybės, kad ieškovas nesilaikė darbdavio nustatyto darbo laiko režimo, nėra pagrindas tai pripažinti darbu poilsio dienomis ar viršvalandžiais ir priteisti už tai darbo užmokestį“¹⁵¹. Esant tokiai situacijai teismas nepripažino, kad atsakovas klaidingai vedė darbo laiko apskaitą.

Kalbant apie viršvalandinį darbą svarbi LAT civilinė byla Nr. 3K-3-590-378/2015, kurioje yra pasisakyta, jog „darbas, atliktas pagal papildomo darbo sutartį [...] nelaikytinas viršvalandiniais darbais ir už jį neturi būti mokama didesniu tarifu“¹⁵². Iš bylos duomenų matyti, jog darbuotoja buvo sudariusi dvi darbo sutartis – pagal pirmąją daro sutartį ji dirbo vieno etato darbo krūviu, o pagal antrąją - 0,25 etato krūviu. Darbuotoja kreipdamasi į teismą teigė, jog „[...] jos darbo laikas, viršijantis vieno etato darbo krūvį ir suminei darbo apskaitai taikomas sąlygas, turi būti laikomas viršvalandiniu darbu, kuris turėjo būti apmokėtas ne pagal faktiškai išdirbtą laiką, o taikant 1,5 tarifą (LR DK 144 str.)“¹⁵³. Visgi teismas konstatavo, jog toks ieškovės teiginys yra nepagrįstas, kadangi jai pagal dvi darbo sutartis nustatyta 60 val. darbo savaitės trukmė, o per dieną leista dirbti iki 12 val. Tokia darbo laiko trukmė neviršijo

¹⁴⁸ Panevėžio apylinkės teismo 2018 m. gruodžio 14 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-8629-940/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/95301578467898/e2-8629-940/2018>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-328/2011. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/175979208195984/3K-3-328/2011>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁵¹ Panevėžio apylinkės teismo 2018 m. gruodžio 14 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-8629-940/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/95301578467898/e2-8629-940/2018>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/142280377294962/3K-3-590-378/2015>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁵³ *Ibid.*

apskaitinio 4 mėn. suminės darbo laiko apskaitos laikotarpio. Taigi, jei dėl papildomo darbo yra sudaroma antroji darbo sutartis, tokia sutartis „transformuojama į sutartį dirbti viršvalandinius darbus, už kuriuos turi būti mokamas gerokai didesnis darbo užmokestis“¹⁵⁴.

Maksimaliojo darbo laiko reikalavimų pažeidimas – dar vienas pažeidimas, su kuriuo susiduriama dirbant viršvalandžius. Sutinkamai su LR DK 114 str. 2 p. darbo laiko režimas turi būti taikomas taip, kad nebūtų pažeisti maksimaliojo darbo laiko reikalavimai. Esant viršvalandiniam darbui darbo laikas skaičiuojamas kartu su viršvalandžiais ir negali būti ilgesnis kaip 12 val., neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 val. per kiekvieną septynių dienų laikotarpį¹⁵⁵. Pavyzdžiui, Vilniaus regiono apylinkės teismo Ukmergės rūmų administracinio nusižengimo byloje Nr. Nr. A5.-336-1072/2018 dėl LR ANK 100 str. 1 d. pažeidimų¹⁵⁶, t. y. darbo laiko apskaitos pažeidimų, administracinė atsakomybė buvo traukiamas įmonės direktorius, kadangi jis nežymėjo viso darbuotojų darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Nežymint darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose į apskaitą buvo neįtraukti privalomai įtrauktini darbuotojų darbo laikai, t. y. viršvalandžiai, darbo laikas švenčių dieną, poilsio dieną, naktį, papildomas darbas. Iš bylos duomenų matyti, jog „2017 m. lapkričio mėnesį darbuotojai dirbo daugiau kaip po 12 val. per darbo dieną: virėja 2017 m. lapkričio 3 d. ir 2017 m. lapkričio 17 d. dirbo po 14 val., padavėja 2017 m. lapkričio 3 d. ir 2017 m. lapkričio 17 d. dirbo po 14 val., 2017 m. lapkričio 4 d. ir 2017 m. lapkričio 18 d. dirbo po 13 val. per dieną, kita virėja 2017 m. lapkričio 3 d. ir 2017 m. lapkričio 17 d. dirbo po 14 val. per dieną“¹⁵⁷. Bylos duomenys atskleidžia, jog darbuotojai dirbo po 13 arba 14 val. per dieną. Šiuo atveju buvo pažeistos LR DK 114 str. 2 p. nuostatos, nustatančios, kad darbo laikas į jį įskaičius ir viršvalandžius, negali būti ilgesnis kaip 12 val. per darbo dieną.

Viršvalandinis darbas ir jo apskaita taip pat dažnai susiję ir su minimaliajam poilsio laikui taikomų reikalavimų pažeidimais. Sutinkamai su LR DK 122 str. 2 d. „[...] jeigu DK normos nenustato kitaip, darbo laiko režimas negali pažeisti minimaliojo poilsio laiko reikalavimų“¹⁵⁸. Minėto straipsnio 3 p. reglamentuoja, jog kasdienis nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų arba darbo pamainų turi būti ne trumpesnis kaip 11 iš eilės einančių valandų, o

¹⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/142280377294962/3K-3-590-378/2015>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁵⁵ Vilniaus regiono apylinkės teismo Ukmergės rūmų 2018 m. gegužės 31 d. administracinio nusižengimo byla Nr. A5.-336-1072/2018. Prieiga internetu: https://eteismai.lt/byla/164285970399277/A5_-336-1072/2018, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁵⁶ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1869). TAR, 2015-07-10, Nr. 11216.

¹⁵⁷ Vilniaus regiono apylinkės teismo Ukmergės rūmų 2018 m. gegužės 31 d. administracinio nusižengimo byla Nr. A5.-336-1072/2018. Prieiga internetu: https://eteismai.lt/byla/164285970399277/A5_-336-1072/2018, [žiūrėta 2022 03 30].

per 7 paeiliui einančias dienas turi būti suteikiamas bent 35 val. nepertraukiamas poilsis. Darbuotojui, kurio darbo diena trunka nuo 12 val. iki 24 val. privalo būti suteikiamas ilgesnis minimalusis poilsio laikas - nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu dvidešimt keturios valandos¹⁵⁹. Pavyzdžiui, prieš tai minėtoje Vilniaus regiono apylinkės teismo Ukmergės rūmų administracinėje byloje Nr. A5.-336-1072/2018 „[...]“ padavėja 2017 m. lapkričio 3 d. dirbo pagal 2017 m. lapkričio mėnesio darbo laiko grafiką nuo 10 val. 00 min. iki 01 val. 00 min., o 2017 m. lapkričio 4 d. darbą pradėjo 10 val. 00 min. – paros poilsis truko 9 val. 00 min., 2017 m. lapkričio 4 d. darbą baigė 24 val. 00 min., o 2017 m. lapkričio 5 d. darbą pradėjo 10 val. 00 min. – paros poilsis truko 10 val. 00 min., padavėja 2017 m. lapkričio 10 d. dirbo pagal 2017 m. lapkričio mėnesio darbo laiko grafiką nuo 10 val. 00 min. iki 01 val. 00 min., o 2017 m. lapkričio 11 d. darbą pradėjo 10 val. 00 min. – paros poilsis truko 9 val. 00 min., 2017 m. lapkričio 11 d. darbą baigė 24 val. 00 min., o 2017 m. lapkričio 12 d. darbą pradėjo 10 val. 00 min. – paros poilsis truko 10 val. 00 min.“¹⁶⁰. Pagal pateiktus duomenis matyti, jog darbuotojų nepertraukiama poilsio trukmė svyravo nuo 9 iki 10 val., todėl ji neatitiko LR DK 122 str. 3 p. nustatytos kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmės, t. y. 11 val. iš eilės¹⁶¹.

Taigi, išanalizavus teismų praktiką galime teigti, jog tam, kad darbo laikas būtų laikomas viršvalandžiais, jis turi atitikti sekančius reikalavimus: 1) dirbamas viršijant darbo laiko režimo nustatytą darbo laiko trukmę; 2) dirbamas darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia; 3) iš esmės yra galimas tik išimtiniais atvejais arba esant darbuotojo rašytiniam sutikimui¹⁶².

Apibendrinat galima teigti, teisės normos teoriniu aspektu aiškiai apibrėžia viršvalandžius, jų trukmę bei jų apskaitą, praktikoje pasitaiko probleminių viršvalandžių apskaitos situacijų: minimaliojo poilsio laiko reikalavimų pažeidimų, maksimaliojo darbo laiko reikalavimų pažeidimo ar darbuotojų sutikimų neturėjimo dėl viršvalandinio darbo.

¹⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 122 str.

¹⁵⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 122 str.; VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Šeštoji konsultacija. Individualieji darbo santykiai. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/PdfUploads/Naujas_DK-6-ji_konsultacija.pdf, [žiūrėta 2022 03 28].

¹⁶⁰ *Ibid.*

¹⁶¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 122 str.

¹⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/142280377294962/3K-3-590-378/2015>, [žiūrėta 2022 03 30].

3.2. Teismų praktikos, susijusios su darbo laiko pažeidimais dirbant naktį, analizė

Darbo laiko pažeidimai dirbant naktį dažniausiai yra susiję su neišmokėtos darbo užmokesčio dalies priteisimu. Pavyzdžiui, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo administracinėje byloje Nr. A-2040-520/2017 ir Regionų apygardos administracinio teismo Kauno rūmų administracinėje byloje Nr. I-50-554/2018 pareiškėja reikalavo priteisti „neišmokėtą darbo užmokesčio dalį už darbą naktį, kai jis sutampa su šventine diena, nuo 2015 m. sausio 1 d. iki 2015 m. rugpjūčio 31 d.“¹⁶³. Pareiškėja nurodė, jog minėtu laikotarpiu sudarant darbo grafiką dalis laikotarpių buvo paskirti dirbti švenčių dieną naktį, tačiau jai buvo išmokėtas atlyginimas tik už darbą šventinę dieną. Anot pareiškėjos nebuvo atsižvelgiama į tai, kad buvo dirbta ir naktį, todėl darbo užmokestis buvo skaičiuojamas ne pagal galiojančias teisės normas. Bylose nurodyta, jog pareiškėjai LAT praktiką civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006, kurioje išaiškinta, jog tais atvejais, „[...] kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbdamas švenčių ir (arba) poilsio dienomis, tai už tokį darbą mokama“¹⁶⁴ kaip už darbą poilsio ir švenčių dienomis.

Padidintas darbo laiko užmokestis už darbą naktį mokomas tik už tas valandas, kurios patenka į laiko intervalą tarp 22:00 ir 6:00 valandos. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis, o už viršvalandinį darbą naktį – ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis¹⁶⁵. Pavyzdžiui, Šiaulių apygardos teisme buvo nagrinėjama civilinė byla Nr. 2A-264-856/2018, kurioje ieškovas V. U. prašė priteisti iš atsakovės Joniškio rajono „Aušros“ žemės ūkio bendrovės neišmokėtą darbo užmokestį už naktinį ir viršvalandinį darbą bei vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo atsiskaityti laiką. Teismui pateiktame ieškinyje ieškovas nurodė, jog „[...] pas atsakovę jis dienomis dirbo džiovyklos darbuotoju, o naktimis - sargo darbą, dirbdamas sargo darbą nakties metu įjungdavo ir išjungdavo bendrovės teritoriją saugančią apsaugos sistemą, kai į teritoriją įvažiuodavo ir išvažiuodavo transportas“¹⁶⁶. Kartu su ieškiniu buvo pateiktos ir pažymos bei pranešimai, kurie patvirtino darbuotojo darbo datas ir laiką, iš kurių matyti, jog „savaitgaliais ir švenčių dienomis

¹⁶³ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo trijų teisėjų kolegijos 2017 m. rugpjūčio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-2040-520/2017. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/50221483259996/A-2040-520/2017>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁶⁴ Regionų apygardos administracinio teismo Kauno rūmų 2018 m. gegužės 21 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-50-554/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/226445417529796/I-50-554/2018> ir [LAT 3K-3-451/2006](https://eteismai.lt/byla/3K-3-451/2006), [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁶⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). TAR, 2016-09-19, Nr. 23709, 144 str. 3 ir 4 d.

¹⁶⁶ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2018 m. kovo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-264-856/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/210275057845384/2A-264-856/2018>, [žiūrėta 2022 03 30].

buvo dirbtas ne tik naktinis darbas, bet ir viršvalandžiai¹⁶⁷. Aptariamoje byloje teismas konstatavo, jog „naktinis ir viršvalandinis darbas yra apmokamas padidintu tarifu [...], tačiau pažymėjo, kad ieškovas prieš pradėdamas dirbti naktinį darbą turėjo turėti [...] bendrovės vadovo nurodymą dirbti viršvalandinį darbą arba vadovo žinojimą apie ieškovo dirbamus viršvalandinius darbus ir leidimą tą daryti. Ieškovas taip pat turėjo duoti rašytinį sutikimą dirbti viršvalandinį darbą arba prašymą dirbti tokius darbus¹⁶⁸. Atsižvelgiant į tai, apeliacinės instancijos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą, kadangi pagrįstai buvo konstatuota, jog ieškovas neįrodė savo dirbtų viršvalandžių ir faktiškai vykdytų sargo funkcijų.

LAT byloje Nr. e3K-3-359-701/2019 buvo sprendžiama dėl darbo užmokesčio mobilijam darbuotojui už viršvalandinį ir nakties darbą, už darbą poilsio ir švenčių dienomis priteisimą. Ieškovas nurodė, kad atsakovė jam mokėjo MMA už darbą dirbtą 5 d. d. per savaitę po 8 val., tačiau „[...] iš jo vairuotojo kortelės duomenų matyti, jis dirbo naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei viršvalandinį darbą. Pagal darbo sutartį jam taikoma suminė darbo laiko apskaita, tačiau darbdavys faktiškai jos netaikė ir nesumokėjo už viršvalandinį darbą ir darbą naktį¹⁶⁹. Nors darbuotojas ir teigė dirbęs naktimis, teismas įvertinęs bylos aplinkybės, jo darbo nelaikė dirbtu naktį, kadangi „[...] ieškovas nepateikė įrodymų, patvirtinančių, jog atsakovė davė jam nurodymą važiuoti būtent naktį, ir priėjo prie išvados, kad ieškovas, pats nusprendęs dirbti naktį, neturi pagrindo tikėtis gauti didesnę darbo užmokestį¹⁷⁰.

Taigi, galima teigti, jog dažniausiai pasitaikančios su darbo laiku dirbant naktį susijusios problemos yra netinkama tokio darbo laiko apskaita, netinkamas apmokėjimas už darbą, darbas be darbdavio leidimo, darbas be darbuotojo sutikimo turėjimo.

3.3. Teismų praktikos, susijusios su darbo laiko pažeidimais dirbant poilsio ir švenčių dieną, analizė

¹⁶⁷ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2018 m. kovo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-264-856/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/210275057845384/2A-264-856/2018>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁶⁸ *Ibid.*

¹⁶⁹ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2018 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-435-265/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/68218530793596/e2A-435-265/2018>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2019 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-359-701/2019. Prieiga internetu: <http://liteko.teismai.lt/viesaspredimupaijeska/tekstas.aspx?id=e3ce049a-4d5a-4af3-a707-8d686fe8af49>, [žiūrėta 2022 03 30]; LAT: tiek viršvalandinis darbas, tiek darbas naktį ar poilsio dieną pasižymi nukrypimu nuo įprastų darbo sąlygų, tačiau tai yra skirtingi darbo teisės institutai, besiskiriantys savo taikymo atvejais ir sąlygomis. TeisePro. Prieiga internetu: <https://www.teise.pro/index.php/2019/11/30/lat-tiek-viršvalandinis-darbas-tiek-darbas->

Teismų praktikoje taip pat dažni darbo laiko pažeidimai dirbant poilsio ir švenčių dienomis. Pagal LR DK 123 str. 2 d. „švenčių dieną galima dirbti tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais“¹⁷¹. Darbdavys yra įpareigotas „įtraukti į apskaitą kiekvieno darbuotojo darbą švenčių dieną, net jei jis dirba nekintamo darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu“¹⁷². Toks darbas turi būti žymimas specialiu žymėjimu, kuris jį leistų atskirti nuo įprastinio darbo valandų ir parodytų darbuotojo sutikimo buvimą ir teisę į didesnę apmokėjimą. Atkreiptinas dėmesys, jog nors ir yra gaunamas darbuotojo sutikimas dėl darbo poilsio ir švenčių dieną, privalu laikyti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko nuostatų¹⁷³.

Darbuotojo sutikimas dirbti poilsio ir švenčių dienomis, turi būti išreiškiamas raštu. Tinkamu darbuotojo sutikimu laikomi ir atvejai, kaip toks sutikimas išreiškiamas informacinių technologijų priemonėmis, pvz. el. paštu, mobiliuoju telefonu ir kt.¹⁷⁴. Svarbu, kad būtų galima nustatyti sutikimo pateikimo faktą bei laiką.

Visų pirma analizuojant teismų praktiką pastebėta, jog dirbant švenčių dieną susiduriama su tinkamo darbo užmokesčio apmokėjimo problema. Būtent darbo laiko apskaitos ir apmokėjimo pažeidimai, pasitaiko dažniausiai. Daugiau kaip pusę visų „skundų ir paklausimų, gaunamų iš darbuotojų sudaro darbo organizavimo ir apmokėjimo klausimai“¹⁷⁵. Pavyzdžiui, Vilniaus miesto apylinkės teismas nagrinėjo civilinę bylą Nr. e2-20028-996/2018 dėl su darbo teisiniais santykiais susijusių išmokų priteisimo. Šioje byloje ieškovas prašė priteisti neišmokėtas suma už komandiruotėse praleistas poilsio ir švenčių dienas. Teismas konstatavo, kad „už darbą švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai“¹⁷⁶. Už darbą švenčių dienomis, jei toks darbas dirbamas ne pagal grafiką, gali būti atlyginama ne tik mokant dvigubą atlyginimą bet ir per mėnesį suteikiant kitą poilsio dieną ar pridėdant papildomą dieną prie kasmetinių atostogų¹⁷⁷.

Nagrinėjant teismų praktiką taip pat pastebima, kad dažni pažeidimai dirbant poilsio dieną yra dėl darbo užmokesčio nepriemokos priteisimo, pvz. Klaipėdos apylinkės teismas

[nakti-ar-poilsio-diena-pasizymi-nukrypimu-nuo-iprastu-darbo-salygu-taciau-tai-yra-skirtingi-darbo-teises-institutai-besiskiriantys-savo-taikymo-atvejais-ir-s/](#), [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 123 str.

¹⁷² *Ibid*, 120 str. 2 d.

¹⁷³ Viršvalandžiai, naktinis darbas, poilsio ir švenčių dienos. Easystart. Prieiga internetu: <https://easystart.lt/darbo-teise/viršvalandžiai-naktinis-darbas-poilsio-ir-svenciu-dienos/>, [žiūrėta 2022 03 29].

¹⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 25 str.

¹⁷⁵ Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2018). *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2012-2017 metais*. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/pdfuploads/ataskaita2017.pdf>, [žiūrėta 2022 03 27].

¹⁷⁶ Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. rugsėjo 20 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-20028-996/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/101939183366525/e2-20028-996/2018>, [žiūrėta 2022 03 27].

nagrinėjo bylą Nr. e2-5483-1032/2018, dėl darbo užmokesčio, delspinigių, kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas bei netesybų priteisimo. Nagrinėjamoje situacijoje atsakovas iš esmės pats pripažino, kad nėra sumokėjęs ieškovui už darbą poilsio dienomis, kadangi darbo laiko apskaitos žiniaraščiai nebuvo tinkamai pildomi. Juose nebuvimo žymimas darbas poilsio, švenčių dienomis, naktinis darbas, taip pat viršvalandinis darbas. Kad darbuotojas dirbo poilsio dienomis gali patvirtinti ieškovo, t. y. vairuotojo, transporto priemonėje įrengto tachografo registracijos lapai ir jo užfiksuoti duomenys už paskutinius trejus ieškovo darbo įmonėje metus¹⁷⁸. Teismo sprendimas buvo priteisti ieškovui iš atsakovo pinigų sumą už jo darbą poilsio dienomis.

Vilniaus miesto apylinkės teismas nagrinėjo civilinę bylą Nr. e2-20028-996/2018 dėl su darbo teisiniais santykiais susijusių išmokų priteisimo. Šioje byloje buvo susidurta su netinkamu darbo užmokesčiu dirbant švenčių dieną. Ieškovas prašė priteisti iš atsakovo darbo užmokestį, o taip pat susijusias išmokas už komandiruotėse praleistas poilsio ir švenčių dienas. Ieškovas nurodė, jog būdamas komandiruotėse jis dirbo 31 poilsio ir švenčių dieną. Toks dirbtų poilsio ir švenčių dienų skaičius susidarė dirbant „[...] laikotarpį nuo 2016 m. liepos 4 d. iki 2016 m. gruodžio 31 d.“¹⁷⁹. Bylos duomenimis ieškovui už laikotarpį „nuo 2016 m. liepos 4 d. iki 2016 m. gruodžio 31 d., [...] atsakovas neišmokėjo 843,55 Eur darbo užmokesčio, dienpinigių bei kitų su komandiruotėmis susijusių išlaidų“¹⁸⁰. Teismas konstatavo, kad „už darbą, kuris yra dirbamas švenčių dieną, jeigu toks darbas yra nenumatytas pagal galiojantį darbo grafiką, turi būti mokama ne mažiau kaip dvigubai“¹⁸¹. Byloje teismas nustatė, jog pagrindas patenkinti ieškovo keliamus reikalavimus buvo, todėl jam priteisti neišmokėtą atsiskaitymą.

Apibendrinant galima teigti, jog su darbo laiko dirbant poilsio ir švenčių dieną susiję pažeidimai apima šio darbo laiko apskaitos problemas. Netinkamas darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymas yra pagrindas dėl ko darbuotojui tinkamai nesumoka už darbą poilsio ir švenčių dienomis.

3.4. Užsienio valstybių teismų praktikos analizė susijusi su darbo laiko įgyvendinimo problemomis

Tinkamas darbo laiką įtvirtinančių normų įgyvendinimas ir su jomis susijusi apskaita yra dažni pažeidimai ne tik Lietuvoje, bet ir užsienio valstybėse.

¹⁷⁷ Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, p. 388.

¹⁷⁸ Klaipėdos apylinkės teismo Klaipėdos miesto rūmų 2018 m. liepos 30 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-5483-1032/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/185107850670843/e2-5483-1032/2018>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁷⁹ Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. rugsėjo 20 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-20028-996/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/101939183366525/e2-20028-996/2018>, [žiūrėta 2022 03 27].

¹⁸⁰ *Ibid.*

ES valstybėse dažni atvejai, kai darbuotojai kreipiasi į teismą dėl pažeidžiamo savaitės vidutinio darbo laiko. Pavyzdžiui, pagal ES Darbo laiko direktyvą, Danijoje įgyvendintą Darbo aplinkos įstatymu, per 4 mėnesių atskaitinį laikotarpį darbuotojui neleidžiama vidutiniškai dirbti daugiau nei 48 valandas per savaitę. Tačiau priešinga praktika buvo susiklosčiusi, kuomet traktorininku įsidarbino vyras, kurio nustatytas savaitės darbo laikas buvo 42,5 val., tačiau vėlesniais metais traktorininkas vidutiniškai dirbdavo daugiau nei 48 valandas per savaitę, o už tokį darbą jam buvo mokama kaip už viršvalandžius. Darbo santykiai su darbuotoju buvo nutraukti po kelerių metų dėl nesutarimų, o traktorininkas vėliau pareiškė ieškinį dėl 48 val. taisyklės pažeidimo. Šiuo atveju buvo sprendžiamas klausimas ne dėl turtinės žalos kompensacijos, bet konkretaus darbo krūvio, kurį sukelia 48 val. limitu viršijimas, kompensavimo¹⁸². Šalys susitarė, kad darbuotojas 2010–2013 metais per 32 atskaitinius laikotarpius (t. y. 4 mėnesių laikotarpius) vidutiniškai dirbo daugiau nei 48 valandas per savaitę.

Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad kompensacija už 48 val. limitu viršijimą gali siekti 25 000 DKK, nebent išskirtinės aplinkybės pasisako už didesnę ar mažesnę kompensaciją. Dėl didesnės nei 25 000 DKK ir iki 50 000 DKK kompensacijos skyrimą sunkinančios aplinkybės galėtų būti tai, kad 48 val. ribos viršijimas yra labai didelis ir tęsiasi kelis ar ilgus laikotarpius. Aukščiausiasis Teismas nuosprendyje taip pat nurodo, kad labai išskirtiniais atvejais, pvz. jeigu yra kelios sunkinančios aplinkybės, gali būti priteista didesnė nei 50 000 DKK kompensacija¹⁸³. Šioje byloje A ne kartą ir kelerius metus dirbo daugiau nei nustatytas 48 val. limitas, o keliais atskaitiniais laikotarpiais – gerokai daugiau nei leidžiama. Tačiau jis darbus atliko savo noru ir atitinkamai gavo visą atlyginimą. Tačiau atsižvelgdamas į didelius ir pasikartojančius 48 val. limitu pažeidimus, Aukščiausiasis Teismas A visgi skyrė 50 000 DKK kompensaciją. Kaip matyti iš pateiktos bylos duomenų, nors su darbuotoju, kuris dirbo viršvalandžius ir jo darbo savaitės trukmė viršijo 48 val., buvo atsiskaityta už jo atliktą darbą, jam buvo priteista kompensacija dėl to, kad darbdavys pažeidė 48 val. taisyklę.

Darbdavys visada turi atidžiai stebėti, kad darbuotojas neviršytų 48 val. taisyklės ir, kiek įmanoma, užtikrinti, kad darbuotojas paimtų laisvą laiką, kad atsvertų viršvalandžius, jei kyla pavojus pakartotinai viršyti ribą. Šiuo atžvilgiu svarbu pažymėti, kad pagal šį sprendimą nėra svarbu, kad darbuotojas gavo užmokestį už viršvalandžius ir niekaip neprieštaravo dėl papildomo darbo¹⁸⁴. Šiuo sprendimu Aukščiausiasis Teismas pirmą kartą pareiškia dėl

¹⁸¹ *Ibid.*

¹⁸² Judgment by the Danish Supreme Court given on 14 November 2017, case 299/2016. Prieiga internetu: <https://www.iuno.law/news/compensation-for-exceeding-the-48-hours-rule/>, [žiūrėta 2022 03 31].

¹⁸³ *Ibid.*

¹⁸⁴ Denmark: Employers must pay attention to the working time rules – following a new judgment from the Danish Supreme Court regarding the so-called 48 hours' rule. Prieiga internetu:

kompensacijos už 48 val. taisyklės pažeidimą dydžio ir nurodo, kad pagal pagrindinę taisyklę kompensacija yra 25 000 DKK, ir ne daugiau kaip 50 000 DKK¹⁸⁵.

Kitoje Danijos Aukščiausiojo Teismo nagrinėjamoje byloje ginčas taip pat kilo dėl pažeistos darbuotojo savaitės darbo laiko trukmės, skaičiuojant kaip keturių mėnesių laikotarpio vidurkį. Nagrinėjama byla buvo susijusi su rinkodaros vadove. Pagal darbo sąlygas jai buvo nustatyta 37 val. darbo savaitė, per kurią gali atsirasti papildomų ar viršvalandžių darbų. Kilus nesutarimui su įmonės vadovu (generaliniu direktoriumi), darbuotoja netrukus buvo atleista dėl to, kad jos pareigos buvo panaikintos. Teisminiuose procesuose, kurie taip pat buvo susiję su neteisėtu atleidimu iš darbo, atostogų išmokėjimu ir nepakankamu darbo duomenų išrašu, rinkodaros vadovė teigė, kad ji viršijo savaitės darbo valandų limitą, eidama ankstesnes pareigas. Savo reikalavimus ji grindė tuo, kad jos darbo dienos prasidėdavo 8.30 val., o pasibaigėdavo išsiunčiant paskutinį tos dienos el. laišką. Teisme vadovė aiškino dirbusi kur kas daugiau valandų, nei rodo pareiškimai, tačiau generalinė direktorė su ieškiniu nesutiko ir teigė, kad „nėra pateisinamo paaiškinimo, kodėl ji turėjo dirbti tiek, kiek ji teigia“¹⁸⁶.

Aukščiausiasis Teismas nenustatė, kad darbo laiko ataskaitos yra pakankamas viršvalandžių įrodymas, remiantis pirmiau pateiktais skaičiavimais. Teismo vertinimu, teiginiai, kuriuose buvo daroma prielaida, kad rinkodaros vadovas nepertraukiamai dirbo nuo 8.30 val. iki paskutinio dienos elektroninio laiško išsiuntimo, nėra teisingas darbo laiko skaičiavimo būdas. Teismas taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad vadovė pati organizavo savo darbo laiką, jos darbo laiko informacija nebuvo pagrįsta jokiais liudytojų parodymais ir ji niekada neinformavo savo vadovų, kad tariamai reguliariai dirba daugiau nei 48 valandas per savaitę. Taigi, nors ieškovė ir teigė, kad buvo pažeista 48 val. taisyklė, teismas nenustatė, kad yra pagrindo manyti, kad darbdavys įpareigojo ją dirbti viršijant reikalaujamą valandų skaičių. Atitinkamai Teismas priėmė darbdaviui palankų sprendimą ir atmetė ieškovės reikalavimą atlyginti žalą už 48 val. taisyklės pažeidimą¹⁸⁷.

Pasyviojo budėjimo įskaitymo į darbo laiką klausimai buvo keliami *Royal Mencap Society v Tomlinson-Blake* ir *Shannon v Rampersad and another* bylose¹⁸⁸.

<https://www.twobirds.com/en/insights/2017/denmark/danish-supreme-court-ruling-regarding-48-hour-rule>, [žiūrėta 2022 03 31].

¹⁸⁵ Judgment by the Danish Supreme Court given on 14 November 2017, case 299/2016. Prieiga internetu: <https://www.iuno.law/news/compensation-for-exceeding-the-48-hours-rule/>, [žiūrėta 2022 03 31].

¹⁸⁶ Working time statements not sufficient evidence of breach of 48-hour working time rule. Prieiga internetu: <https://www.lexology.com/commentary/employment-immigration/denmark/norbom-vinding/working-time-statements-not-sufficient-evidence-of-breach-of-48-hour-working-time-rule#Decision>, [žiūrėta 2022 03 31].

¹⁸⁷ *Ibid.*

¹⁸⁸ Supreme court of UK judgment *Royal Mencap Society v Tomlinson-Blake and Shannon v Rampersad and another*, UKSC 8, 2021. Prieiga internetu: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2018-0160-judgment.pdf>, [žiūrėta 2022 03 31].

Tomlinson-Blake buvo slaugos darbuotoja, teikusi pagalbą pažeidžiamiesiems suaugusiems jų pačių namuose. Nors jai reikėjo dirbti naktimis, jai buvo leista miegoti ir ji neturėjo jokių ypatingų pareigų, išskyrus iškvietimus kritiniais atvejais. Per kiekvieną naktinę pamainą jai buvo mokamas NMA (nacionalinio minimalaus atlyginimo) dydžio pašalpa ir vienos valandos darbo užmokestis. Jei ji turėjo dirbti naktį, jai nebuvo mokama už pirmą valandą, o už kiekvieną vėliau dirbtą valandą buvo mokamas visas atlyginimas. Tomlinson-Blake tvirtino, kad visos jos naktinės pamainos valandos turėtų būti laikomos darbo laiku. Tai, pasak jos, reiškė, kad jos atlyginimas buvo mažesnis už NMA, ir ji iškėlė ieškinį savo darbdaviui dėl įsiskolinimų¹⁸⁹.

Tuo tarpu Shannon buvo budintis naktinės priežiūros padėjėjas gyvenamajame name. Jam buvo suteiktas nemokamas apgyvendinimas globos namuose ir mokama fiksuota suma per savaitę. Jis turėjo būti būste nuo 22 iki 7 val. Jam buvo leista miegoti šiuo laikotarpiu, tačiau prireikus jis turėjo suteikti pagalbą. Jam buvo labai neįprasta, kad teko teikti tokią pagalbą. Nepaisant to, Shannon tvirtino, kad visas laikas, kurį jis turėjo būti gyvenamojoje patalpoje, turėtų būti laikomas darbo laiku, ir dėl NMA pažeidimo jis pateikė ieškinį dėl nepriemokos¹⁹⁰.

2021 m. kovo 19 d. sprendimu Aukščiausiasis Teismas apeliacinius skundus atmetė, kadangi Britanijos slaugos požiūris nepaisė skirtumo, padaryto įvairiose NMA reglamentų iteracijose tarp laiko, kai darbuotojas iš tikrųjų „dirba“, ir laiko, kai jis tiesiog „gali dirbti“. Ji taip pat ignoravo 2015 m. Nacionalinių minimalaus darbo užmokesčio taisyklių 32 reglamente numatytą „miego“ išimtį, kurioje konkrečiai nurodyta, kad darbuotojas gali būti pasirengęs dirbti tik tada, kai jis pabudęs, kad galėtų dirbti. Darbdaviai ir darbuotojai turėtų susitarti dėl išmokos už miegą pamainomis ir gauti NMA tik už valandas, kai jie faktiškai dirba. Tai aiškiai numato, kad miego laikas NMA prasme nėra laiko darbas¹⁹¹.

Klausimas, ar budėjimo laikas pagal nacionalinę teisę yra (arba nėra) įskaičiuojamas į maksimalų savaitės darbo laiką ir į minimalų poilsio laiką buvo keliamas ir *Ville de Nivelles v Rudy Matzak* byloje¹⁹². ESTT nusprendė, kad pagal nacionalinę teisę R. Matzakas neturėjo profesionalaus ugniagesio statuso, o buvo laikomas ugniagesiu savanoriu. Vis dėlto tai neturi reikšmės jo priskyrimui „darbuotoju“ Direktyvos 2003/88 prasme (30 punktas). Tada Teismas nusprendė, kad asmuo R. Mazako pozicijoje, turi būti kvalifikuojamas kaip „darbuotojas“

¹⁸⁹ *Ibid.*

¹⁹⁰ Supreme Court Judgment confirms that sleep-in time is not “working time” for National Minimum/Living Wage purposes. Prieiga internetu: <https://prettys.co.uk/newsletters/supreme-court-judgment-confirms-sleep-time-is-not-working-time-for-national>, [žiūrėta 2022 03 31].

¹⁹¹ Supreme court of UK judgment *Royal Mencap Society v Tomlinson-Blake and Shannon v Rampersad and another*, UKSC 8, 2021. Prieiga internetu: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2018-0160-judgment.pdf>, [žiūrėta 2022 03 31].

¹⁹² ESTT byla *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, Nr. C-518/15, 2018 m. vasario 21 d. Prieiga internetu: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=5D981B3E2CFB7D86BA0E09D6FE2FE40E?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=524220>, [žiūrėta 2022 03 30].

Direktyvos 2003/88 prasme tiek, kiek iš turimos informacijos matyti, kad jis buvo įtrauktas į Nivelles „gaisrinę tarnybą“, jis vykdė realią ir tikrą veiklą, vadovaujamas kito asmens ir gaudavo atlyginimą¹⁹³.

Nors R. Mazako atitiko darbuotojo sąvoką ESTT buvo prašoma priimti prejudicinį sprendimą, dėl to ar jo budėjimo laikas namuose yra įskaitomas į darbo laiką. ESTT nurodė, jog darbuotojo fizinis buvimas ir pasirengimas darbo vietoje budėjimo metu, siekiant teikti savo profesines paslaugas, turi būti laikomas pareigų vykdymu, net jei faktiškai vykdoma veikla skiriasi atsižvelgiant į aplinkybes¹⁹⁴. Jei budėjimo laikotarpis, kai fizinis buvimas darbo vietoje, būtų neįtrauktas į „darbo laiko“ sąvoką, būtų rimtai pažeistas Direktyvos 2003/88 tikslas – užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą. suteikiant jiems pakankamai poilsio ir pertraukų¹⁹⁵. Situacija yra kitokia, kai darbuotojas буди pagal budėjimo sistemą, kuri reikalauja, kad darbuotojas būtų nuolat pasiekiamas, nereikalaujant būti darbo vietoje. Net jei jis yra darbdavio žinioje, kadangi turi būti įmanoma su juo susisiekti, tokiu atveju darbuotojas gali tvarkyti savo laiką su mažiau suvaržymų ir siekti savo interesų. Šiomis aplinkybėmis tik laikas, susijęs su faktiniu paslaugų teikimu, turi būti laikomas „darbo laiku“. Pagal bylos duomenis R. Mazako turėjo būti pasiekiamas ne tik budėjimo metu: jis privalėjo per 8 minutes atsiliiepti į darbdavio skambučius ir fiziškai būti darbdavio nustatytoje vietoje. Nors ši vieta buvo R. Matzak namai, jo padėtis skiriasi nuo darbuotojo, kuris, eidamas budėjimo pareigas, tiesiog turi būti darbdavio žinioje, nes turi būti įmanoma su juo susisiekti. Taigi, šiuo atveju teismas nurodė, jog budėjimo laikas, kurį darbuotojas praleidžia namuose, turėdamas pareigą atsakyti į darbdavio skambučius per 8 minutes, labai smarkiai apriboja kitos veiklos galimybes ir turi būti vertinamas kaip „darbo laikas“¹⁹⁶.

¹⁹³ The European Centre of Expertise (2018). *Flash Reports on Labour Law May 2018 Summary and country reports*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Prieiga internetu: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19723&langId=en>, [žiūrėta 2022 03 31]; ESTT byla *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, Nr. C-518/15, 2018 m. vasario 21 d. Prieiga internetu: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=5D981B3E2CFB7D86BA0E09D6FE2FE40E?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=524220>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁹⁴ ESTT byla *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, Nr. C-303/98, 2000 m. spalio 3 d. Prieiga internetu: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=45703&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1044834>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁹⁵ *Ibid.*

¹⁹⁶ ESTT byla *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, Nr. C-518/15, 2018 m. vasario 21 d. Prieiga internetu: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=5D981B3E2CFB7D86BA0E09D6FE2FE40E?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=524220>, [žiūrėta 2022 03 30].

Kalbant apie budėjimo laiką svarbūs Teisingumo Teismo sprendimai bylose *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*¹⁹⁷ ir *Nicușor Grigore v Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București*¹⁹⁸, kadangi juose lemiamas veiksnys klasifikuojant „darbo laiką“ Direktyvos 2003/88 prasme yra reikalavimas, kad darbuotojas fiziškai būtų toje vietoje, kurią nurodo darbdavys ir kurioje darbuotojas yra prieinamas darbdaviui, kad prireikus galėtų nedelsiant suteikti atitinkamas paslaugas. Tiesą sakant, šios pareigos, dėl kurių atitinkami darbuotojai negali pasirinkti buvimo vietos budėjimo laikotarpiu, turi būti laikomos patenkančiomis į jų pareigų vykdymo sritį.

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE byloje kilo klausimas dėl darbo laiko apskaitos, t. y. tiek įprasto darbo laiko registravimo, tiek viršvalandinio darbo registravimo. Šioje byloje, kurią nacionaliniu lygiu nagrinėjo Ispanijos aukštasis teismas, Ispanijos profesinė sąjunga CCOO pareiškė ieškinį finansų organizacijai Deutsche Bank SAE. Profesinė sąjunga teigė, kad įmonė turi pareigą registruoti savo darbuotojų kiekvieną dieną dirbtą laiką ir kad be tokios sistemos būtų neįmanoma „objektyviai ir patikimai nustatyti darbuotojo dirbtų valandų skaičių, kai darbas buvo atliktas“. Jie tvirtino, kad šios informacijos neužregistravimas reiškia, kad neįmanoma patikrinti, ar buvo laikomasi nustatytų darbo laiko normų, ir kad tik tvarkydamas tokius įrašus darbdavys galėtų užtikrinti, kad būtų laikomasi Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos ir Darbo laiko direktyvos. Tai suteikia ES įsisteigusiems darbuotojams teisę į mažiausiai keturių savaitių mokamas atostogas ir užtikrina, kad jie nedirbtų ilgiau nei 48 valandas per darbo savaitę.

Atsakydamas Deutsche Bank SAE teigė, kad Ispanijos įstatymai reikalauja, kad darbdaviai registruotų tik darbuotojų viršvalandžius, o ne įprastą darbo laiką. Tačiau Audiencia Nacional nusprendė, kad aiškindama Ispanijos teisę taip Deutsche Bank SAE visų pirma rizikavo išnaudoti darbuotojus, kurie gali nežinoti, kad dirbo viršijant maksimalias darbo ribas ir iš profesinių sąjungų atstovų atėmė įrodymus, kurių jiems reikia, kad įsitikintų, jog laikomasi taisyklių. Tada byla buvo perduota ESTT, kuris 2019 m. gegužės 14 d. paskelbė savo sprendimą. Jame buvo teigiama, kad ES chartija ir darbo laiko direktyvos panaikina nacionalinius įstatymus šiuo klausimu. Nesant sistemų, leidžiančių registruoti dirbtų valandų skaičių, kada darbas buvo atliktas arba dirbtų viršvalandžių skaičių, darbuotojams sunku užtikrinti, kad būtų paisoma jų

¹⁹⁷ ESTT byla *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, Nr. C-151/02, 2003 m. rugsėjo 9 d. Prieiga internetu: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&it=&occ=first&part=1&cid=1046575>, [žiūrėta 2022 03 30].

¹⁹⁸ ESTT byla *Grigore v Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București*, Nr. C-258/10, 2011 m. balandžio 4 d. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62010CO0258>, [žiūrėta 2022 03 31].

teisių, tokių kaip minimalus kasdienio ir kas savaitinio poilsio laikas¹⁹⁹. Darbdaviai, veikiantys ES valstybių narių jurisdikcijoje, turi sekti šiuo pavyzdžiu ir įdiegti objektyvias, patikimas ir prieinamas sistemas, kurios leistų tiksliai registruoti darbuotojų dirbtų valandų skaičių – tiek apmokamą, tiek neapmokamą. Tačiau konkrečios naujosios sistemos įgyvendinimo sąlygos bus paliktos atskiroms valstybėms narėms nustatyti²⁰⁰.

Apibendrinant galima teigti, jog darbo laiko teisinis reguliavimas yra gana problematiškas darbo teisės institutas, dėl teismuose kylančių ginčų, susijusių su atskirais darbo laiko režimais, skaičiais. Atlikus teismų praktikos analizę pastebėta, jog dažnu atveju darbo laiko režimas pažeidžiamas dirbant viršvalandžius. Darbdavys dažnai nefiksuoja darbuotojo dirbtų viršvalandžių, kas sudaro sąlygas minimaliojo poilsio laiko reikalavimų bei maksimaliojo darbo laiko reikalavimų pažeidimams. Dažni atvejai, kai darbuotojas viršvalandžius dirba be jo sutikimo. Teismų praktikoje pastebėta ir tokių atveju, kai viršvalandžius darbuotojas dirba be darbdavio prašymo, todėl tokiu atveju dirbtas laikotarpis nebūna laikomas viršvalandžiais. Susiduriama ir su naktinio darbo bei darbo poilsio ir švenčių dienomis pažeidimais nežymint tokio darbo laiko apskaitos žurnaluose. Šiuo atveju taip pat nukenčia darbuotojas, kadangi jo darbo laiko nefiksavimas įtakoja jam mokamo darbo užmokesčio dydį.

Taigi, tarptautiniu mastu darbo laiko įgyvendinimo srityje pažeidimai kyla dėl teisės normų, kurios reguliuoja maksimalųjį savaitės laiką, bei normų reguliuojančių savaitės darbo laiko trukmę, skaičiuojant kaip keturių mėnesių laikotarpio vidurkį, pažeidimo. Gana dažni atvejai kaip ginčas kyla dėl budėjimo laiko įskaitymo į darbo laiką ir apmokėjimo už jį. Darbuotojai siekia, jog jiems būtų mokamas darbo užmokestis už tą laikotarpį, kuomet jie budi namie, miego laiku, tačiau šiuo atveju laikas vertinamas pagal tai ar darbuotojas iš tikrųjų „dirba“, ar tiesiog „gali dirbti“. Tuo atveju jei darbuotojas budėjimo laiką leidžia namuose turėdamas pareigą atsakyti į darbdavio skambučius per nustatytą laiką yra laikoma, jog apribojama kitos veiklos galimybė todėl toks budėjimo laikas vertinamas kaip „darbo laikas“.

¹⁹⁹ ESTT byla *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE*, Nr. C-55/18, 2019 m. gegužės 14 d. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0055&from=EN>, [žiūrėta 2022 03 31].

²⁰⁰ How do you measure the number of hours worked by employees? Prieiga internetu: <https://worknest.com/blog/court-ruling-working-time/>, [žiūrėta 2022 03 30].

IŠVADOS

1. Ginamasis teiginys, jog nacionalinėse teisės normose įtvirtintas darbo laikas nėra visiškai aiškus bei išsamus, todėl tik iš dalies užtikrina darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, tinkamą teisių ir teisėtų interesų įgyvendinimą, pasitvirtino, nes galiojantys teisės aktai, nustatantys darbo laiko apskaitos teisinį režimą, pažeidžia darbuotojo teises ir teisėtus lūkesčius, dėl teisingo darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos bei dėl padidinto darbo laiko fiksavimo.

2. Nustatant darbo laiką LR DK yra matomos tam tikros spragos, t. y. netinkamai vedama viršvalandžių ir darbo švenčių ar poilsio dienomis apskaita, netinkamai fiksuojamas darbuotojų dirbtas laikas naktį, taip pat kyla sunkumų dėl įrodinėjimo, jog tam tikras laikotarpis yra laikomas darbo laiku, jei yra dirbama budint.

3. Šiai dienai LR DK apibrėžta darbo laiko sąvoka nėra tinkama, nes ji apsiriboja tik laikotarpiais, įeinančiais į darbo laiką ir neapima laikotarpių, kurie nėra priskiriami darbo laikui. Dėl lanksčios darbo laiko sąvokos yra sukuriamos ginčytinos laiko, įskaičiuojamo į darbo laiką, vertinimo situacijos.

4. Skaitmeninė tikrovė pakeitė darbo laiko sampratą, tačiau tuo pačiu darbo laiko reguliavimas naujųjų technologijų pagalba palengvina darbdaviui darbo laiko apskaitą, taip pat išsprendžia problemas kylančias kai darbuotojas dirba ne darbo vietoje, o taip pat padidina darbo santykių lankstumą ir savarankiškumą.

5. Siekiant darbuotojų našumo išsaugojimo, darbo kokybės pagerinimo, darbuotojų apsaugos nuo pervargimo ar pavojingų bei kenksmingų sąlygų turi būti užtikrinama pusiausvyra tarp darbuotojo darbo ir poilsio laiko privalo būti užtikrinta, jog vidutis darbuotojo darbo laikas per 7 dienų laikotarpį negalėtų būti didesnis kaip 48 val., o darbo laikas per darbo dieną (pamainą) ne ilgesnis kaip 12 val., o per kiekvieną 7 dienų laikotarpį – ne ilgesnis kaip 60 val.

6. Teismų praktika atskleidžia, jog skiriant darbuotojus dirbti viršvalandžius nėra laikomasi įstatymų ir negaunamas darbuotojų sutikimas dėl tokių darbų atlikimo. Darbuotojų teisės pažeidžiamos netinkamai tvarkant darbo laiko apskaitą ir nefiksuojant viršvalandžių, kas sudaro sąlygas neteislingam darbo užmokesčio apskaičiavimui, o taip pat minimaliojo poilsio laiko reikalavimų pažeidimams.

7. Dažni atvejai, kai darbdaviai vykdydami darbo laiko apskaitą, netinkamai fiksuoja darbuotojų dirbtą laiką naktį, kai toks darbas sutampa su šventine diena.

8. Tarptautiniu mastu darbo laiko įgyvendinimo srityje pažeidimai kyla dėl teisės normų, kurios reguliuoja maksimalųjį savaitės laiką, bei normų reguliuojančių savaitės darbo

laiko trukmę, skaičiuojant kaip keturių mėnesių laikotarpio vidurkį, pažeidimo. Taip pat dažni ginčai dėl budėjimo laiko įskaitymo į darbo laiką ir apmokėjimo už jį.

PASIŪLYMAI

1. Siekiant įvesti aiškesnes darbo laiko apskaitos taisyklės ir reikalavimus, tikslinga LR DK 120 str. 1¹ d. apibrėžti darbo laiko apskaitos sąvoką ir ją išdėstyti taip: *„Darbo laiko apskaita – darbuotojo dirbto laiko registravimas, kurios tikslas, teisingas darbo apmokėjimas už įsipareigojimų pagal darbo sutartį įvykdymą, taip pat už darbą nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų“*.

2. Atsižvelgiant į tai, kad LR DK 118 str. 4 d. įtvirtintas pasyvus budėjimas namuose nėra priskiriamas darbo laikui, o tai prieštarauja Europos Teisingumo Teismo pateiktam išaiškinimui dėl darbo laiko, siūlytina pakeisti LR DK 118 str. 4 d. ir ją išdėstyti taip: *„Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), yra laikomas darbo laiku“*.

3. Siekiant užtikrinti darbuotojų teises į pasyvų budėjimą namuose, siūloma papildyti LR DK 118 str. 4¹ d. ir ją išdėstyti taip: *„Darbuotojų budinčių namuose pertraukos pavalgyti ir pailsėti nėra įskaitomos į budėjimo laiką“*.

4. LR DK nebeliko nuostatų, kuriuose būtų įtvirtinti laikotarpiai neįeinantis į darbo laiką, o tai sukelia papildomas darbo laiko apskaitos problemas. Siekiant, kad darbuotojas negalėtų piktnaudžiauti savo teisėmis, o darbdavys be pagrindo negalėtų apkaltinti darbuotojo nebuvimu darbe ar savo funkcijų nevykdymu tam tikru metu, tikslinga aiškiai apibrėžta, kokie laikotarpiai į darbo laiką neįeina. Siūloma LR DK 111 str. papildyti 2 d. ir ją išdėstyti taip:

„2 d. Į darbo laiką neįeina:

1) pravaikšta;

2) neatvykimas į darbą administracijos leidimu;

3) valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos;

4) nedarbingumo laikas;

5) pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės, atostogos.

6) kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.“

NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. Tarptautiniai, Europos Sąjungos ir užsienių valstybių teisės aktai bei kiti dokumentai

1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, OJ C 326, 26.10.2012. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>.
2. Europos Socialinė chartija priimta 1996 gegužės 3 d. *Valstybės žinios*, 2001-06-08, Nr. 49-1704.
3. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OJ L 299, 18.11.2003. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>.
4. International Labour Organisation Night Work (Women) Convention (Revised), 1948, No. 89. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C089.
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo, priimta 1990 m. birželio 26 d. *Valstybės žinios*, 1996-04-05, Nr. 31-767.
6. Labour Law of Latvia, No. 105, 06.07.2001. Prieiga internetu: <https://likumi.lv/ta/en/id/26019-labour-law>.
7. Employment Contracts Act of Estonia, RT I 2009, 5, 35. Prieiga internetu: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>.
8. International Labour Organisation Forty-Hour Week Convention, 1935, No. 47. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047.

II. Lietuvos Respublikos įstatymai bei kiti teisės aktai ir dokumentai

9. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992 m. lapkričio 30 d. Nr. 220-0). *Valstybės žinios*, 1992, Nr.33-1014.
10. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015 m. birželio 25 d. Nr. XII-1869). *TAR*, 2015-07-10, Nr. 11216.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.

12. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003 m. liepos 1 d. Nr. IX-1672). *Valstybės žinios*, 2003-07-16, Nr. 70-3170.

13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 534 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“, *TAR*, 2017-06-30, Nr. 11190.

III. Teismų praktika

14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-328/2011. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/175979208195984/3K-3-328/2011>, [žiūrėta 2022 03 30].

15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/142280377294962/3K-3-590-378/2015>, [žiūrėta 2022 03 30].

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2019 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-359-701/2019. Prieiga internetu: <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e3ce049a-4d5a-4af3-a707-8d686fe8af49>, [žiūrėta 2022 03 30].

17. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo trijų teisėjų kolegijos 2017 m. rugpjūčio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-2040-520/2017. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/50221483259996/A-2040-520/2017>, [žiūrėta 2022 03 30].

18. Regionų apygardos administracinio teismo Kauno rūmų 2018 m. gegužės 21 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-50-554/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/226445417529796/I-50-554/2018> ir [LAT 3K-3-451/2006](https://eteismai.lt/byla/226445417529796/I-50-554/2018), [žiūrėta 2022 03 30].

19. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2016 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-153-259/2016. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/225916533215767/2A-153-259/2016>, [žiūrėta 2022 03 30].

20. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2018 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-435-265/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/68218530793596/e2A-435-265/2018>, [žiūrėta 2022 03 30].

21. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2018 m. kovo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-264-856/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/210275057845384/2A-264-856/2018>, [žiūrėta 2022 03 30].

22. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2018 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1630-730/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/4527581361780/2A-1630-730/2018>, [žiūrėta 2022 03 28].

23. Vilniaus regiono apylinkės teismo Ukmergės rūmų 2018 m. gegužės 31 d. administracinio nusižengimo byla Nr. A5.-336-1072/2018. Prieiga internetu: https://eteismai.lt/byla/164285970399277/A5_-336-1072/2018, [žiūrėta 2022 03 30].

24. Klaipėdos apylinkės teismo Klaipėdos miesto rūmų 2018 m. liepos 30 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-5483-1032/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/185107850670843/e2-5483-1032/2018>, [žiūrėta 2022 03 30].

25. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. rugsėjo 20 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-20028-996/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/101939183366525/e2-20028-996/2018>, [žiūrėta 2022 03 27].

26. Panevėžio apylinkės teismo 2018 m. gruodžio 14 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-8629-940/2018. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/95301578467898/e2-8629-940/2018>, [žiūrėta 2022 03 30].

27. ESTT byla *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, Nr. C-303/98, 2000 m. spalio 3 d. Prieiga internetu:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=45703&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1044834>, [žiūrėta 2022 03 30].

28. ESTT byla *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, Nr. C-151/02, 2003 m. rugsėjo 9 d. Prieiga internetu:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48551&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1046575>, [žiūrėta 2022 03 30].

29. ESTT byla *Abdelkader Dellas ir kiti v Premier ministre ir Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, Nr. C-14/04, 2005 m. gruodžio 1 d. Prieiga internetu:

<https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-14%252F04&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=lt&avg=&cid=7668304>, [žiūrėta 2022 03 30].

30. ESTT byla *Jan Vorel v Nemocnice Český Krumlov*, Nr. C-437/05, 2007 m. sausio 11 d. Prieiga internetu:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=65119&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1240329>, [žiūrėta 2022 03 30].

31. ESTT byla *Grigore v Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București*, Nr. C-258/10, 2011 m. balandžio 4 d. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62010CO0258>, [žiūrėta 2022 03 31].

32. ESTT byla *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, Nr. C-518/15, 2018 m. vasario 21 d. Prieiga internetu: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=5D981B3E2CFB7D86BA0E09D6FE2FE40E?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=524220>, [žiūrėta 2022 03 30].

33. ESTT byla *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE*, Nr. C-55/18, 2019 m. gegužės 14 d. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0055&from=EN>, [žiūrėta 2022 03 31].

34. Judgment by the Danish Supreme Court given on 14 November 2017, case 299/2016. Prieiga internetu: <https://www.iuno.law/news/compensation-for-exceeding-the-48-hours-rule/>, [žiūrėta 2022 03 31].

35. Supreme court of UK judgment *Royal Mencap Society v Tomlinson-Blake and Shannon v Rampersad and another*, UKSC 8, 2021. Prieiga internetu: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2018-0160-judgment.pdf>, [žiūrėta 2022 03 31].

IV. Specialioji literatūra

36. Bagdanskis, T., Bužinskas, G. Grigonienė, R. (2016). *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

37. Bagdanskis T., Mačiulaitis V., Mikalopas M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018.

38. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.

39. Guobaitė - Kiršlienė, R. (2012). *Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos* (daktaro disertacija). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

40. Higienos institutas (2013). *Darbo ir poilsio laiko derinimas darbo vietose*. Informacinė medžiaga. Vilnius, Higienos institutas. Prieiga internetu: https://www.hi.lt/uploads/pdf/padaliniai/PSC%20TTVS/Poilsio-darbo-laiko-derinimas_Leidinys.pdf.

41. Lietuvos laisvosios rinkos institutas (2019). *Darbo ir poilsio laiko balansas: kaip individualizuoti?* Vilnius: Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Prieiga internetu: <https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/06/Darbo-laikas.pdf>.

42. Mačerinskienė, A., Žiogerytė L. (2012). Viršvalandinio darbo ir jo apmokėjimo patirtis, problemos ir galimybės Lietuvoje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, T. 61, p. 85-99.
43. Mačiulaitis, V. (2017). *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Su nuostatų komentarais*. Vilnius: darboteisesseminaras.lt.
44. Pranauskienė, D., Šikšnienė, A. (2016). LR Darbo Kodekso projekto nuostatų poveikis darbo rinkai: darbo laiko reglamentavimas." *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, 2016, Nr. 7(1), p. 173-183.
45. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2018). *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2012-2017 metais*. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/pdfuploads/ataskaita2017.pdf>.
46. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2021). *Metodinės rekomendacijos dėl darbo nuotoliniu būdu organizavimo galimybių, privalumų ir diegimo įmonėse, įstaigose ir organizacijose bei darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo*. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/Nuotolinisdarbas.pdf>.
47. VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Šeštoji konsultacija. Individualieji darbo santykiai. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/PdfUploads/Naujas_DK-6-ji_konsultacija.pdf.
48. VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Septintoji konsultacija. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Valstybinės darbo inspekcijos Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/PdfUploads/7_Darbo_uzmokestis_zala_ir_DSS.pdf.
- 49.
50. Abdullaeva, D. (2020). Some Issues of Legal Regulation of Working Hours in the Republic of Uzbekistan. *Bulletin of Science and Practice*, T. 6(5), p. 403-408.
51. Anttila, T., Oinas, T., Tammelin, M., Natti, J. (2015). Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. *European Sociological Review*, T. 31(6), p. 713 – 724.
52. Athanasiadou, C., Theriou G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*. T. 7(10), p. 1-18.
53. Fudge, J. (2011). *Working-Time Regimes, Flexibility, and Work-Life Balance: Gender Equality and Families*. Iš Sempruch, K., Sempruch, J. *Demystifying the Family/Work Conflict: Challenges and Possibilities*. Canada: University of British Columbia Press, p. 170 – 193.

54. Hamandia – Guldenberg, A. (2004). Information Sheet No. WT-5. Conditions of Work and Employment Programme. Night Work. Geneva: International Labour Office. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170716.pdf.
55. International Labour Organization (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. Switzerland: International Labour Organization Publications. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf.
56. Marcum T., Cameron E.A., Versweyveld L. (2018). Never off the clock: the legal implications of employees' after hours work. *Labour Law Journal*, T. 69(2), p. 73-82.
57. Murphy, C., Ryan, L., (2020). New technologies and working time. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. English Electronic Edition*, T. 4, p. 184-187.
58. Moen P., Kelly E., Hill R. (2011). Does enhancing work-time control and flexibility reduce turnover? A naturally occurring experiment. *Social Problems*, T. 58(1), p. 69–98.
59. Novitz, T., Syrpis, P. (2015). The Place of Domestic Work in Europe: An Analysis of Current Policy in the Light of the Council Decision Authorising Member States to Ratify ILO Convention No. 189. *European Labour Law Journal*, T. 6(2), p. 104 -127.
60. Ozgur, O., Perkumienė, D. (2021). The effect of pandemic on labour law. *Challenges for Sustainable Bioeconomy and Climate Change*. DOI: <https://doi.org/10.15544/RD.2021.067>. p. 391 – 395.
61. Pavlou, V. (2016). Domestic Work in EU Law: The Relevance of EU Employment Law in Challenging Domestic Workers' Vulnerability. *European Law Review*, T. 41(3), p. 379 - 398.
62. Rose, M. (2017). Workplace Temporalities: A Time-Based Critique of the Flexible Working Provisions. *Industrial Law Journal*, T. 46,(2), p. 245-267.
63. Salazar - Concha, C., Ficapal - Cusí, P., Boada – Grau, J., Camacho, L. J. (2021). Analyzing the evolution of technostress: A science mapping approach. *Heliyon*. T. 7(4), p. 1-13.
64. Scheiwe, K. (2021). Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law - Change in Sight? *SSRN Electronic Journal*.
65. Schlachter, M. (2015). *EU labour law: a commentary*. The Hague: Kluwer Law International, 2015.
66. Sredkova, K. (2011). Working time and the principle of flexicurity in Bulgarian labour law. *Current Issues of Business and Law*, T. 6(2), p. 237–249.
67. Tammy, K. (2020). It's the End of Working Time as We Know It: New Challenges to the Concept of Working Time in The Digital Reality. *McGill Law Journal*, T. 65(3), p. 379-419.

68. The European Centre of Expertise (2018). *Flash Reports on Labour Law May 2018 Summary and country reports*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Prieiga internetu: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19723&langId=en>.

69. Thomas, M. K. (2017). The Rise of Technology and its Influence on Labor Market Outcomes. *Gettysburg Economic Review*, T. 10(3), p. 1-27.

70. Tucker, Ph., Folkard, S. (2012). *Conditions of Work and Employment Branch. Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper*. Geneva: International Labour Office.

V. Interneto šaltiniai

71. 5 darbo laiko režimai – kuri pasirinkti. Verslo žinios. Prieiga internetu: <https://www.vz.lt/finansai-apskaita/2017/08/02/5darbo-laiko-rezimai--kuri-pasirinkti>, [žiūrėta 2022 03 29].

72. Additional work and overtime. Administrative sector of the Ministry of Social Affairs and Health. Prieiga internetu: <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/working-hours/additional-work-and-overtime>, [žiūrėta 2022 03 30].

73. Analizė. Dėl darbo laiko reguliavimo lankstumo. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Prieiga internetu: <https://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/darbo-santykiai/analize-del-darbo-laiko-reguliavimo-lankstumo/lrinka>, [žiūrėta 2022 03 29].

74. Cinaitienė, J. (2018). Europos teisingumo teismas pasyvų budėjimą namuose pripažino darbo laiku. Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija. Prieiga internetu: <http://www.pramprof.lt/index.php/news/305-europos-teisingumo-teismas-nusprende-kad-pasyvus-budejimas-namuose-pripazintas-darbo-laiku>, [žiūrėta 2022 03 28].

75. Darbo laikas. Easystart. Prieiga internetu: <https://easystart.lt/darbo-teise/darbo-laikas/>, [žiūrėta 2022 03 12].

76. Denmark: Employers must pay attention to the working time rules – following a new judgment from the Danish Supreme Court regarding the so-called 48 hours' rule. Prieiga internetu: <https://www.twobirds.com/en/insights/2017/denmark/danish-supreme-court-ruling-regarding-48-hour-rule>, [žiūrėta 2022 03 31].

77. EU Countries Apply Working Hour Directive Similarly. Prieiga internetu: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-eu-working-hour-directive.aspx>, [žiūrėta 2022 03 30].

78. European Observatory of Working Life. Night Work. Eurofound. Prieiga internetu: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/night-work>, [žiūrėta 2022 03 29].

79. Griguolaitė, R. (2015). Skirtumai tarp darbo santykių reguliavimo Estijoje ir Lietuvoje. Verslo žinios. Prieiga internetu: <https://www.vz.lt/archive/opinion/2012/2/15/skirtumai-tarp-darbo-santykiu-reguliavimo-estijoje-ir-lietuvoje#ixzz7PKzv5sfj>, [žiūrėta 2022 03 28].

80. Grigonienė, R. (2020). Nuotolinio-darbo-iššūkiai. Mykolo Romerio universitetas. Prieiga internetu: <https://www.mruni.eu/news/rasa-grigoniene-nuotolinio-darbo-issukiai-technostresas-ir-darbuotojo-teise-atsijungti/>, [žiūrėta 2022 01 24].

81. How do you measure the number of hours worked by employees? Prieiga internetu: <https://worknest.com/blog/court-ruling-working-time/>, [žiūrėta 2022 03 30].

82. How Does Technology Affect the Work Environment Today? Smallbusiness. Prieiga internetu: <https://smallbusiness.chron.com/technology-affect-work-environment-today-27299.html>, [žiūrėta 2022 01 30].

83. Introduction to French labor law. Prieiga internetu: <https://www.expatica.com/fr/employment/employment-law/french-labour-laws-working-time-and-leave-104533/>, [žiūrėta 2022 03 29].

84. Italy: New collective bargaining agreement marks a turning point for industrial relations in the metalworking sector. Eurofound. Prieiga internetu: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-collective-bargaining-agreement-marks-a-turning-point-for-industrial-relations-in-the>, [žiūrėta 2022 03 30].

85. Jei darbuotojai raštu išreiškia norą dirbti viršvalandinį darbą, ar galima vidinėje tvarkoje (pavyzdžiui, darbo apmokėjimo sistemoje) apsiraišyti, kad per metus maksimali viršvalandžių trukmė yra daugiau nei 180 val., tačiau leidžiama dirbti tik atsižvelgiant į maksimalius darbo laiko ir minimalius poilsio laiko reikalavimus? Ar ši galimybė yra tik kolektyvinės sutarties galiojimo atveju. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=624>, [žiūrėta 2022 03 30].

86. Kaip apmokamas darbas nakties metu? Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=505>, [žiūrėta 2022 03 30].

87. Kaip mokėti ir apskaityti už budėjimus namuose (DK 118 str. 4d.)? Inforinka. Prieiga internetu: <http://www.infolangas.lt/lt/verslas/kaip-moketi-ir-n34n.html>, [žiūrėta 2022 03 30].

88. Ką reikia žinoti norintiems dirbti nepilnamečiams? Mokesčių žinios. Prieiga internetu: <http://www.mzinios.lt/lt/2019-07-02/straipsniai/darbo-teise/ka-reikia-zinoti-dirbti-norintiems-nepilnameciams.html>, [žiūrėta 2022 03 10].

89. LAT: tiek viršvalandinis darbas, tiek darbas naktį ar poilsio dieną pasižymi nukrypimu nuo įprastų darbo sąlygų, tačiau tai yra skirtingi darbo teisės institutai, besiskiriantys savo

- taikymo atvejais ir sąlygomis. TeisePro. Prieiga internetu: <https://www.teise.pro/index.php/2019/11/30/lat-tiek-viršvalandinis-darbas-tiek-darbas-nakti-ar-poilsio-diena-pasizymi-nukrypimu-nuo-iprastu-darbo-salygu-taciau-tai-yra-skirtingi-darbo-teises-institutai-besiskiriantys-savo-taikymo-atvejais-ir-s/>, [žiūrėta 2022 03 30].
90. Naktinio darbo teisinis reglamentavimas. Verslo žinios. Prieiga internetu: <https://www.vz.lt/eksperto-atsakymai/2017/10/03/naktinio-darbo-teisinis-reglamentavimas#ixzz5eDTiZ8AX>, [žiūrėta 2022 03 30].
91. NAMS. Siūlymai Darbo kodekso (suvestinė redakcija nuo 2017-07-01) tobulinimui Darbo ir poilsio laiką reglamentuojančios Darbo kodekso nuostatos. Prieiga internetu: http://www.nams.lt/img/news/105/NAMS_siulymai_1.pdf, [žiūrėta 2022 03 28].
92. New technologies are bringing opportunities and challenges to working lives. Internatiol Labour Organization, Prieiga internetu: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/trends/WCMS_545675/lang--en/index.htm, [žiūrėta 2022 03 24].
93. Supreme Court Judgment confirms that sleep-in time is not “working time” for National Minimum/Living Wage purposes. Prieiga internetu: <https://prettys.co.uk/newsletters/supreme-court-judgment-confirms-sleep-time-is-not-working-time-for-national>, [žiūrėta 2022 03 31].
94. The European working time directive – what you need to know. Prieiga internetu: <https://www.spica.com/blog/european-working-time-directive>, [žiūrėta 2022 03 29].
95. The Working Time Directive explained. Prieiga internetu: <https://citrushr.com/blog/day-to-day-hr/working-time-directive-explained/>, [žiūrėta 2022 03 29].
96. VDI asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus veiklos darbo teisės aiškinimo srityje 2018 m. III ketvirčio apibendrinimas. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2030, [žiūrėta 2022 03 28].
97. VDI paaiškino, kaip mokėti už budėjimą namuose. Verslo žinios. Prieiga internetu: <https://www.vz.lt/finansai-apskaita/2017/11/15/vdi-paaiskino-kaip-moketi-uz-budejima-namuose>, [žiūrėta 2022 03 28].
98. Viršvalandžiai, naktinis darbas, poilsio ir švenčių dienos. Easystart. Prieiga internetu: <https://easystart.lt/darbo-teise/viršvalandziai-naktinis-darbas-poilsio-ir-svenciu-dienos/>, [žiūrėta 2022 03 29].
99. What is 'working time'? Epeq Group Ltd. Prieiga internetu: <https://www.mylawyer.co.uk/what-is-working-time-a-A76018D32678/>, [žiūrėta 2022 02 25].
100. Working time. Prieiga internetu: <https://legal-dictionary.thefreedictionary.com/working+time>, [žiūrėta 2022 03 12].

101. Working time statements not sufficient evidence of breach of 48-hour working time rule.
Prieiga internetu: <https://www.lexology.com/commentary/employment-immigration/denmark/norbom-vinding/working-time-statements-not-sufficient-evidence-of-breach-of-48-hour-working-time-rule#Decision>, [žiūrėta 2022 03 31].

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Baigiamojo darbo autorė: Brigita Gimžauskaitė

Baigiamojo darbo tema: Darbo laiko teisinio reguliavimo problemos

Raktiniai žodžiai: darbo laikas, darbo laiko režimas, darbas naktį, budėjimas, viršvalandžiai.

Temos aktualumas ir naujumas. Dabartiniu laikotarpiu dėl ekonominių pokyčių darbo laiko teisinio reguliavimo klausimas keliamas, siekiant efektyviai panaudoti darbo jėgą įvairiose srityse. Darbo laiko reguliavimu siekiama apsaugoti darbuotojų teises ir teisėtus interesus, teisę į saugią ir sveiką aplinką, išsaugoti jų darbingumą, suteikti fizinio ir protinio tobulėjimo galimybes bei vykdyti kitas asmenines, šeimynines ir pilietines pareigas ne darbo procese. Šių teisių įgyvendinimui svarbu racionaliai ir subalansuotai paskirstytas darbo laikas ir krūvis, kad būtų užtikrintas darbo ir poilsio laiko paskirstymas.

Tyrimų analizuojančių darbo laiko tinkamą paskirstymą yra gana nemažai, tačiau nagrinėjamos temos naujumas pasireiškia tuo, kad atskirų darbo laiko režimų teisinio reguliavimo aspektai bus analizuojami tiek nacionalinėje, tiek ir tarptautinėje teisėje atskleidžiant iš esančio reguliavimo kylančias problemas.

Analizuojant darbo laiko institutą, galima išskirti *šias pagrindines problemas: pirma*, darbuotojui dirbant viršvalandžius ar dirbant švenčių dienomis, darbdaviai netinkamai apskaito darbo laiką; *antra*, darbuotojui darbo funkcijas atliekant budint, problemos kyla, įrodinėjant ar tam tikras laikotarpis yra laikomas darbo laiku; *trečia*, darbdaviai, vykdydami darbo laiko apskaitą, netinkamai fiksuoja darbuotojų dirbtą laiką naktį, kas įtakoja neteisingą apmokėjimą už darbuotojo atliktą darbą.

Tyrimo tikslas. Remiantis darbo teisės reguliavimo mechanizmu atskleisti darbo laiko teisinio reguliavimo problemas.

Darbo tikslui pasiekti keliami šie *tyrimo uždaviniai:* 1) apibrėžti darbo laiko sampratą bei jo rūšis; 2) išnagrinėti teisės aktus, reglamentuojančius darbo laiką, darbo laiko rūšis, reikalavimus keliamus maksimaliajam darbo laikui bei atskiriems darbo laiko režimams; 3) išanalizuoti pasirinktų teismų nutartis bylose, kuriose kyla ginčas dėl darbo laiko teisinio reguliavimo bei jo įgyvendinimo; 4) identifikuoti pagrindines darbo laiko teisinio reguliavimo problemas.

Ginamasis teiginys. Nacionalinėse teisės normose įtvirtintas darbo laikas nėra visiškai aiškus bei išsamus, todėl tik iš dalies užtikrina darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, tinkamą teisių ir teisėtų interesų įgyvendinimą.

Baigiamojo darbo struktūra. Baigiamąjį darbą sudaro įvadas, naudotos literatūros ir kitų tyrimo šaltinių apžvalga, tyrimo metodų aprašymas, dėstomoji dalis iš 3 skyrių, išvados ir pasiūlymai. Pirmajame skyriuje apibrėžiama darbo laiko sąvoka, aptariamos atskiros darbo laiko rūšys, taip pat aptariama naujų technologijų įtaka darbo laiko sąvokos pokyčiams. Antrajame skyriuje analizuojami darbo laiko režimo, kaip darbo laiko normos paskirstymo per apskaitinį laikotarpį, teisiniai aspektai, reikalavimai keliami maksimaliojo darbo laiko reguliavimui, darbo laiko ypatumai dirbant naktį bei darbuotojo darbo funkcijų atlikimas aktyvaus ir pasyvaus budėjimo atveju. Trečiajame skyriuje analizuojama teismų praktika, susijusi su darbo laiko pažeidimais darbuotojams dirbant viršvalandžius, dirbant naktį bei šventinę ar poilsio dieną.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

Author: Brigita Gimžauskaitė

Title: Problems of legal regulation of working time

Keywords: working time, working time regime, night work, standby time, overtime

Relevance and novelty of the topic. In recent time, economic change raises the question of the legal regulation of working time in order to make efficient use of labor in various fields. The purpose of working time regulation is to protect the rights and legitimate interests of employees, the right to a safe and healthy environment, to preserve their ability to work, to provide opportunities for physical and mental development and to perform other personal, family and civil duties outside work. A rational and balanced distribution of working time and workload is essential for the implementation of these rights in order to ensure the distribution of working and rest time.

There are quite a number of studies analyzing the appropriate distribution of working time, but the novelty of the topic is that the aspects of legal regulation of individual working time regimes will be analyzed in both national and international law, revealing the problems arising from the existing regulation.

Analyzing the institute of working time, the following *main problems* can be identified: first, when an employee works overtime or works on holidays, employers do not keep proper records of working time; secondly, when on standby work, there are problems in proving whether a certain period of time is considered working time; thirdly, employers do not properly record the time worked by employees at night when accounting for working time, which affects the incorrect payment for the work done by the employee.

The aim of the research. To reveal the problems of legal regulation of working time on the basis of the labor law regulatory mechanism.

In order to achieve the aim of the work, the following *research tasks are set*: 1) to define the concept of working time and its types; 2) to examine legal acts regulating working time, types of working time, requirements for maximum working time and separate working time regimes; 3) to analyze courts cases rulings where a dispute arises regarding the legal regulation of working time and its implementation; 4) to identify the main problems of legal regulation of working time.

The statement is defended. Working time enshrined in national law is not entirely clear and comprehensive and therefore only partially ensures the proper exercise of the employee's rights and legitimate interests as a weaker party to the employment relationship.

Structure of the thesis. The final work consists of an introduction, an overview of the used literature and other research sources, a description of the research methods, the teaching part of 3 chapters, conclusions and suggestions. The first chapter defines the conception of working time, discusses the different types of working time, and discusses the impact of new technologies on changes in the concept of working time. The second chapter analyzes the legal aspects of the working time regime as a distribution of the working time norm during the accounting period, the requirements for the regulation of maximum working time, the peculiarities of working time at night and the performance of employee functions in active and passive standby. The third section analyzes the case law relating to breaches of working time for employees working overtime, working at night and on public holidays.



MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO ATLIKIMO SĄŽININGUMO DEKLARACIJA

2022 m. gegužės 10 d.

Vilnius

Aš, Kazimiero Simonavičiaus universiteto Teisės fakulteto studentė Brigita Gimžauskaitė, patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas „Darbo laiko teisinio reguliavimo problemos“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai, jame nėra pateikta kitų autorių medžiagos kaip savos, nenurodant tikrojo šaltinio;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su Teisės fakulteto baigiamųjų darbų rengimo ir gynimo metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą - plagijavimą - studentas gali būti šalinamas iš Kazimiero Simonavičiaus universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

Studentas(-ė): _____ Brigita Gimžauskaitė _____
(vardas, pavardė) (parašas)