

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

**LINA ČEAPONIENĖ  
TEISĖS IR VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA**

**TEISĖS Į NE VISAŲ DARBO LAIKĄ TEISINIS  
REGLAMENTAVIMAS**  
Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –  
lekt. Vilma Kudirkaitė

Vilnius, 2008

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. TEISĖS Į NE VISĄ DARBO LAIKĄ SOCIALINĖ PRIGIMTIS.....	6
2. TEISĖS Į NE VISĄ DARBO LAIKĄ ŠALTINIAI.....	14
2.1. Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės į ne visą darbo laiką reglamentavimo standartai.....	14
2.1.1. Tarptautiniai teisės aktai.....	14
2.1.2. Europos Sąjungos teisės aktai.....	20
2.2. Teisės į ne visą darbo laiką teisinio reglamentavimo dinamika Lietuvos darbo teisėje.....	24
2.2.1. Įstatyminis reglamentavimas.....	24
2.2.2. Reglamentavimas poįstatyminiais teisės aktais.....	28
3. NE VISO DARBO LAIKO TEISINIAI ASPEKTAI BEI TAIKymo PROBLEMOS.....	33
3.1. Ne viso darbo laiko nustatymo ypatumai ir taikymo problemos.....	33
3.2. Darbuotojų, pasinaudojusių teise dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis, teisinė padėtis.....	45
4. TEISĖS Į NE VISĄ DARBO LAIKĄ ĮGYVENDINIMAS PRAKTIKOJE.....	49
IŠVADOS IR SIŪLYMAI.....	58
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	60
ANOTACIJA.....	66
SANTRAUKA.....	67
SUMMARY.....	68
PRIEDAI.....	69

## ĮVADAS

Darbas – tai visų pirma materialinės žmogaus gerovės ir saugumo užtikrinimo priemonė. Jis yra pagrindinė viso žmogaus gyvenimo sąlyga ir neatsiejama žmogaus veiklos dalis<sup>1</sup>. Darbas yra vienas iš pagrindinių kiekvieno individo ir visos visuomenės gerovės pagrindų.

Konstitucija, būdama visos teisinės sistemos ašis, įtvirtina pagrindines žmonių teises bei laisves. Ji skelbia, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju<sup>2</sup>. Ši konstitucijos nuostata garantuoja dirbančio žmogaus interesų apsaugą. Taigi darbuotojų teisė į tinkamos trukmės darbo laiką taip pat yra konstitucinė. Darbo laiko trukmė yra viena svarbiausių darbo sąlygų, dėl kurios tariamasi darbo sutartyse. Teisė laisvai pasirinkti darbą yra viena iš svarbiausių socialinių ir ekonominių žmogaus teisių. Asmuo laisva valia renkasi, kokį darbą ir kiek jam dirbti. Ši teisė reiškia ir tai, jog žmogus savo noru gali rinktis teisę nedirbti ar dirbti ne visą darbo laiką, dirbti nuolatinį ar terminuotą darbą.

**Problema ir temos reikšmingumas.** Globalizacijos sąlygomis vis aštrėjanti konkurencija, pokyčiai ekonomikoje bei sparti informacinių technologijų pažanga lemia pokyčius ir darbo rinkoje. Iškyla būtinybė lanksčių darbo organizavimo formų atsiradimui bei plėtrai. Vis plačiau naudoti lanksčias užimtumo formas skatina ir poreikis didinti gyventojų užimtumą, derinti darbo ir šeimos funkcijas, užtikrinti vienodas moterų ir vyrų darbo teises. Sėkmingas lanksčių darbo organizavimo formų naudojimas yra įmanomas tik esant palankiai teisinei, ekonominei, politinei bei kultūrinei aplinkai. Ypač svarbus yra tinkamas teisinis reglamentavimas, nes tik tai gali apsaugoti ekonomiškai silpnesnę darbo santykių šalį, t.y. darbuotojus, nuo ekonomiškai stipresnės šalies, t.y. darbdavių, išnaudojimo. Todėl šiame darbe ir nagrinėjama vienos labiausiai paplitusių lanksčių darbo organizavimo formų – darbo ne viso darbo laiko sąlygomis – teisinis reglamentavimas. Teisę į darbą ne visą darbo laiką garantuoja ir tarptautinių susitarimų bei Europos Sąjungos (toliau – ES) teisės normos. Įstatymai bei poįstatyminiai aktai konkretizuoja ir detaliau reglamentuoja šį teisės institutą. Tinkamas teisinis reglamentavimas yra viena iš būtinų prielaidų sėkmingam teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimui. Ekonominė, politinė bei kultūrinė aplinka ir priežastys, skatinančios ar ribojančios galimybę pasinaudoti šia teise, šiame darbe nebus detaliai analizuojamos. Taip pat šiame darbe nebus nagrinėjama valstybės tarnautojų galimybė dirbti ne visą darbo laiką.

---

<sup>1</sup> Tartilas J. Nedarbo problema // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 30.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

Nepaisant pasirinktos temos aktualumo, pastebėtina, kad lanksčių darbo formų tema Lietuvos teisės doktrinoje nagrinėta tik fragmentiškai. Tam tikrus lanksčių darbo organizavimo formų aspektus nagrinėjo prof. dr. G. Dambrauskienė, doc. dr. B. Gruževskis. Kai kuriuos ne viso darbo laiko teisinius aspektus nagrinėjo doc. dr. I. Mačernytė-Panomariovienė. Tačiau plačiau ne viso darbo laiko teisinis reglamentavimas nėra tirtas. Todėl ir mokslinės literatūros šia tema lietuvių kalba yra labai nedaug. Šiame darbe atlikta analizė galėtų būti naudojama tolimesniems šios aktualios ir mažai nagrinėtos srities tyrimams.

**Hipotezė.** Teisė į ne visą darbo laiką yra pakankamai gerai reglamentuota Lietuvos Respublikos teisės aktuose, tačiau darbas ne visą darbo laiką nėra dažnas reiškinys Lietuvoje dėl kitų priežasčių.

**Darbo objektas.** Ne viso darbo laiko teisinis institutas.

**Darbo dalykas.** Ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo esmę atskleidžiantys tarptautiniai bei ES teisės aktai, Lietuvos Respublikos įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai, teismų praktika, mokslinė literatūra, interneto duomenų bazės bei statistiniai duomenys.

**Darbo tikslas.** Išnagrinėti ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo ypatumus. Įvertinti, ar Lietuvoje yra tinkamos teisinės sąlygos teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimui.

#### **Uždaviniai:**

1. Analizuojant darbo laiko sampratą, darbo laiko rūšių išskyrimą, atskleisti diferencijuoto darbo laiko reglamentavimo poreikį; analizuojant teisės į ne visą darbo laiką suteikimo tikslus, išsiaiškinti šios teisės socialinę prigimtį.

2. Išanalizuoti tarptautinius bei ES teisės aktus, reglamentuojančius teisę į ne visą darbo laiką ir turinčius įtakos šio teisinio instituto reglamentavimui Lietuvoje; išanalizuoti, kaip keitėsi teisės į ne visą darbo laiką teisinis reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje.

3. Atskleisti teisės į ne visą darbo laiką teisinio reglamentavimo aspektus: nustatymo ypatumus įvairioms darbuotojų grupėms; darbuotojų, dirbančių tokiu režimu, teisinę padėtį. Nustatyti problemas, galinčias kilti taikant ne viso darbo laiko režimą.

4. Nustatyti, ar dažnai darbuotojai Lietuvoje įgyvendina savo teisę į ne visą darbo laiką; nustatyti priklausomybę tarp darbuotojų lyties bei amžiaus ir ne viso darbo laiko pasirinkimo.

Ne visas darbo laikas šiame darbe yra suprantamas kaip šalių susitarimu, o įstatymo nustatytais atvejais – šalių susitarimu pagal vienos šalies reikalavimą nustatyta trumpesnė už normalią darbo dienos ir / ar darbo savaitės trukmė.

**Darbo metodai.** Šiame darbe taikyti teisės dokumentų bei mokslinės literatūros analizės, sisteminės, lyginamosios bei loginės analizės, taip pat analitinis - kritinis metodai.

Naudojant loginį, sisteminį ir teisės aktų analizės metodus analizuojami teisės aktai, reglamentuojantys teisės į ne visą darbo laiką suteikimą, ne viso darbo laiko nustatymą bei taikymą, darbuotojų, pasinaudojusių teise į ne visą darbo laiką, teisinę padėtį. Remiantis lyginamuoju metodu, lyginami Lietuvos ir tarptautiniai bei ES teisiniai dokumentai, reglamentuojantys ne visą darbo laiką. Analitinio – kritinio metodo pagalba stengtasi pažvelgti į ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo trūkumus. Remiantis statistiniu metodu analizuojama informacija, padedanti atskleisti realų teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimą.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro įvadas, keturios dalys, išvados ir siūlymai bei priedai.

Pirmoje darbo dalyje aptariamas diferencijuoto darbo laiko reguliavimo poreikis, užimtumo lankstumo bei darbuotojų saugumo derinimo reguliuojant darbo santykius būtinumas. Apžvelgiami teisės į ne visą darbo laiką suteikimo tikslai.

Antroje darbo dalyje nagrinėjami tarptautiniai bei ES teisės aktai, reglamentuojantys teisę į ne visą darbo laiką ir ne viso darbo laiko taikymą. Apžvelgiami įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai, reglamentavę ir reglamentuojantys ne visą darbo laiką Lietuvoje, išskiriami ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo pasikeitimai. Analizuojama, ar Lietuvos įstatymai bei poįstatyminiai aktai, reglamentuojantys teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimą, atitinka tarptautinius ir ES teisės į ne visą darbo laiką reglamentavimo standartus.

Trečioje darbo dalyje analizuojami ne viso darbo laiko teisiniai aspektai, išskiriamos bei nagrinėjamos problemos, galinčios kilti taikant ne visą darbo laiką. Taip pat nagrinėjama darbuotojų, dirbančių ne viso darbo laiko sąlygomis, teisinė padėtis.

Ketvirtoje darbo dalyje tiriama, ar šiuo metu Lietuvoje teisė į ne visą darbo laiką yra dažnai įgyvendinama praktiškai. Analizuojama, kaip ne viso darbo laiko pasirinkimą lemia darbuotojų lytis bei amžius. Aptariama atskira grupė darbuotojų, kurie ne visą darbo laiką renkasi kaip alternatyvą nedarbui.

## 1. TEISĖS Į NE VISĄ DARBO LAIKĄ SOCIALINĖ PRIGIMTIS

Šiuolaikinės teisės socialinė paskirtis yra saugoti visų visuomenės narių teises bei lemti tų teisių įgyvendinimą; tai tas tikslas, dėl kurio teisė yra kuriama ir dėl kurio ji egzistuoja.

Konstitucinė ir daugelio tarptautinių organizacijų dokumentuose pagrindine žmogaus teise pripažįstama teisė į poilsį yra užtikrinama imperatyviai reglamentuojant darbo laiką, jo didžiausią trukmę. Darbo teisės normomis pirmiausia siekiama sudaryti sąlygas įgyvendinti darbuotojo teisę į poilsį ir taip saugoti jo sveikatą, sudaryti galimybes tinkamai pailsėti ir atkurti darbingumą, suteikti pakankamai laiko asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbo laikas yra glaudžiai susijęs su poilsio laiku ir yra tarsi jo priešybė.

Darbo laikas – vienas iš pamatinių ir dinamiškiausių darbo teisės institutų. Darbo laikas dažniausiai suprantamas kaip laikotarpis, kurį darbuotojas dirba pagal darbo sutartį. Tačiau darbo laiko sąvoka yra sudėtingesnė, nes kai kurie darbuotojo įsipareigojimai darbdaviui dažnai apima ir kitokius su darbu susijusius laikotarpius (tarnybinės komandiruotės, laiką, reikalingą sutvarkyti darbo vietai ir pan.), todėl darbo laiko sąvoka yra sudėtingesnė. Darbo laiko sąvoką Lietuvos darbo teisėje apibrėžia Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 142 straipsnis: „darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai“<sup>3</sup>. Taigi darbo laikas pirmiausiai suprantamas kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, t. y. dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatyta darbo tvarka. Tai apima ne tik faktiškai dirbtą laiką, kai darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą, bet ir su darbu neatskiriamai susijusius procesus: budėjimą darbe ir namuose, tarnybinę komandiruotę (ar tą jos dalį, kurią darbuotojas atliko savo darbo pareigas ne darbo sutartimi sulgytoje darbo vietoje), laiką, reikalingą parengti ir sutvarkyti darbo vietą, darbo įrankius, saugos priemones ir kt. DK ir kiti norminiai teisės aktai gali nustatyti laikotarpius, per kuriuos darbuotojas, nors ir nedirbo jam pavesto darbo, bet dėl savo garantinio pobūdžio šie laikotarpiai įskaitomi į darbo laiką. Prie tokių laikotarpių priskirtinas tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas, papildomos ir specialios darbo pertraukos, privalomų medicinos apžiūrų laikas, stažuotės, kvalifikacijos kėlimas, prastovos ir nušalinimo nuo darbo laikas, kai darbuotojas privalo laikytis darbovietėje nustatytos tvarkos<sup>4</sup>. Smulkiai darbo laiko struktūra apibrėžta DK 143 straipsnyje nurodant laikotarpius, kurie įeina į darbo laiką, o taip pat laikotarpius, kurie neįeina į darbo laiką.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>4</sup> Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./red. Petrauskienė D. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 165.

Darbo laiko teisinis reguliavimas vystosi ir keičiasi priklausomai nuo esamos socialinės bei ekonominės politikos. Darbo laiko teisiniu reguliavimu visada buvo siekiama trijų pagrindinių tikslų: 1) kad darbuotojai įvykdytų visuomeniškai būtino darbo normą; 2) kad jiems būtų sudarytos saugios ir geros darbo sąlygos ir 3) kad darbuotojai turėtų laisvo nuo darbo laiko, kurį galėtų panaudoti poilsiui ir asmenybės ugdymui<sup>5</sup>.

Darbo teisės požiūris visada buvo mažinti darbo laiką. R. Guobaitė-Kiršlienė nurodo, kad darbo laiko reglamentavimo pokyčius pastaruoju metu lemia naujosios kartos darbuotojų teisės, ypač teisė laisvai pasirinkti darbą bei teisė į tinkamos trukmės darbo laiką<sup>6</sup>. DK 2 straipsnyje įtvirtintas vienas iš principų – darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Todėl įstatymai ne tik apibrėžia, kokius laikotarpius apima darbo laiko sąvoka, nustato darbo laiko trukmę, bet ir pagal darbo pobūdį, darbo sąlygas bei darbuotojų psichofizines savybes nustato darbo laiko rūšis. Bendrosios darbo laiko normos nesuteikia specialios apsaugos ar garantijų, kurios yra reikalingos tam tikroms darbuotojų grupėms dėl objektyvių ar subjektyvių priežasčių. J. Usonis nurodo, kad tinkamos, saugios ir sveikos žmogaus darbo sąlygos gali būti teisingai nustatomos tik atsižvelgus į atskirų darbuotojų arba jų grupių objektyvius ir subjektyvius požymius. Reguluodama darbo teisinius santykius diferencijuotai valstybė tam tikrų grupių darbuotojams gali sudaryti saugias ir tinkamas sąlygas, kurios jiems leistų lygiai su kitais įgyvendinti savo pagrindines darbo teises ir pareigas<sup>7</sup>.

Pažymėtina, kad teisių diferenciaciją reikia skirti nuo diskriminacijos. Diskriminacija – tai savavališkas asmens teisių ribojimas ar net atėmimas, o diferenciacija, anot A. Vaišvilos, – tai papildomų teisių ar lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis, bet tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių (tai nepilnamečiai, neįgalūs, bedarbiai) arba vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, bet šis pareigų vykdymas nesukuria pareigoms adekvačių teisių (moterys, gimdančios ir auginančios vaikus, asmenys, dirbantys itin pavojingomis sąlygomis ir kt.)<sup>8</sup>. Tokios diferenciacijos teisėtumas grindžiamas visuomenės solidarumu, humanizmo pajauta ir socialinio stabilumo, kaip visų teisių saugumo garanto, poreikiu, tai socialiai orientuotos teisinės valstybės požymis. Todėl išskirti darbo laiko rūšis yra būtina siekiant diferencijuoti darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų reglamentavimą ir taip nustatyti papildomą darbuotojų teisių bei interesų apsaugą.

Darbo teisės doktrinoje išskiriamos įvairios darbo laiko rūšys: normalus darbo laikas, sutrumpintas darbo laikas, ne visas darbo laikas, nenormuotas darbo laikas, suskaidytas darbo

<sup>5</sup> Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. P. 131.

<sup>6</sup> Guobaitė-Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 58.

<sup>7</sup> Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas // Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P. 86-87.

<sup>8</sup> Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P. 183.

laikas<sup>9</sup>. Pažymėtina, kad nors maksimalus darbo laikas darbo teisės teorijoje nėra išskiriamas kaip atskira darbo laiko rūšis, teisės aktai nustato didžiausią leistiną dienos bei maksimalią savaitės darbo laiko trukmę, o taip pat darbo laiko paskirstymo per tam tikrą kalendorinį laikotarpį taisykles.

Šio darbo autorei priimtinausios pagal darbo laiko trukmę ir jos nustatymo pagrindą išskiriamos darbo laiko rūšys:

1. Visas darbo laikas (normali arba sutrumpinta darbo laiko trukmė).
2. Ne visas darbo laikas<sup>10</sup>.

Visas darbo laikas – tai darbo laiko trukmė, kurią išdirbęs darbuotojas įvykdo visą įstatymų ar kitų teisės aktų ar kolektyvine sutartimi numatytą dienos, savaitės ar ilgesnio laikotarpio darbo laiko normą ir turi teisę į visą numatytą apmokėjimą už jį. Skiriami normalaus ir sutrumpinto viso darbo laiko porūšiai.

Normali darbo laiko trukmė yra toks valandų skaičius, kurį įprastinėmis darbo sąlygomis turi dirbti darbuotojas, jei jam dėl sveikatos apsaugos nėra taikomi specialūs darbo laiko apribojimai. Normali darbo laiko trukmė pagal DK 144 straipsnio 1 dalį negali būti ilgesnė kaip 40 valandų per savaitę. Tokia darbo laiko trukmė turi būti taikoma darbuotojui, nepriklausomai nuo to, kokios rūšies darbo sutartį jis yra sudaręs su darbdaviu, nepaisant dirbamų dienų skaičiaus per savaitę. Normali darbo laiko trukmė netaikoma tik tais atvejais, kai įstatymai ir specialios teisės normos darbuotojui numato sutrumpintą darbo laiką arba yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl ne viso darbo laiko.

Sutrumpinta darbo laiko trukmė – tai darbo laikas, kurio trukmė, atsižvelgiant į darbo sąlygas ar darbuotojo amžių bei kitas reikšmingas priežastis, yra trumpesnė negu normali. Sutrumpintas darbo laikas yra nustatomas: asmenims iki 18 metų; asmenims, dirbantiems kenksmingoje jų sveikatai darbo aplinkoje; darbuotojams, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa; asmenims, dirbantiems naktį. DK taip pat yra numatyti kiti darbo laiko sutrumpinimo atvejai, kurie yra garantinių nuostatų taikymo padarinys: švenčių dienų išvakarės, asmenims, auginantiems vaikus, naujo darbo paieškoms. Sutrumpinto darbo laiko paskirtis – saugoti darbuotojų sveikatą, sutrumpinant darbo laiką tam tikrų kategorijų asmenims, dėl kenksmingos ar pavojingos aplinkos veiksnių ar fiziologinių savybių. Sutrumpintas darbo laikas nustatomas imperatyviai norminiais teisės aktais, todėl jei įstatymai numato darbo laiko sutrumpinimą esant tam tikrom aplinkybėm, tai turi būti atliekama nepriklausomai nuo šalių valios, taip pat įmonės teisinės formos ar veiklos rūšies. Darbas sutrumpinto darbo laiko sąlygomis negali lemti jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant

---

<sup>9</sup> Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 129.

<sup>10</sup> Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 271.



darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją bei neriboja kitų darbuotojo darbo teisių.

Lietuvos darbo įstatymai tiesiogiai neapibrėžia ne viso darbo laiko sąvokos. Tačiau atsižvelgiant į DK 146 straipsnio nuostatas, reguliuojančias ne viso darbo laiko nustatymą bei taikymą, galima teigti, kad ne visas darbo laikas – tai darbo sutarties šalių susitarimu, o įstatymo nustatytais atvejais – šalių susitarimu pagal darbuotojo reikalavimą nustatyta trumpesnė už normalią darbo dienos ir / ar darbo savaitės trukmę. Ne viso darbo laiko trukmė yra trumpesnė už atitinkamos kategorijos darbuotojams numatytą visą (normalią ar sutrumpintą) darbo laiko trukmę.

Sutrumpintas ir ne visas darbo laikas turi bendrų bruožų ir yra neretai painiojami, tačiau tai nėra tapačios sąvokos. Sutrumpinto ir ne viso darbo laiko bendras bruožas yra tai, kad abiem atvejais darbo laikas yra trumpesnis už normalų. Tačiau yra ir esminių skirtumų:

- sutrumpintas darbo laikas nustatomas imperatyviai, tik įstatyme numatytais atvejais, o ne visas darbo laikas visais atvejais nustatomas šalių susitarimu;
- už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką, o ne visas darbo laikas yra apmokamas proporcingai dirbtam laikui.

Teisės į ne visą darbo laiką suteikimas darbuotojams yra svarbus kaip galimybė įgyvendinti teisę į darbą tiems žmonėms, kurie nori dirbti ir užsidirbti, tačiau dėl įvairių priežasčių negali dirbti visą darbo laiką. Nors ne visas darbo laikas visada gali būti nustatomas šalių susitarimu, tačiau tuo pačiu yra išskiriamos darbuotojų grupės, kurių nariai turi teisę ne prašyti, o reikalauti tokio darbo laiko nustatymo. Šių grupių išskirimas susijęs su darbuotojų sveikatos būkle, motinystės (tėvystės) apsauga ir su tuo susijusiomis pareigomis, darbuotojo nepilnametyste, neįgalųjų darbu bei sergančio šeimos nario slauga. Tačiau be to, kad teisė į ne visą darbo laiką kai kuriems asmenims yra galbūt vienintelė galimybė apskritai įgyvendinti savo teisę į darbą, teisė bet kuriam darbuotojui ar būsimam darbuotojui susitarti su darbdaviu dėl ne viso darbo laiko suteikia galimybę lanksčiau organizuoti darbą.

Nėra visuotinai priimto lanksčių užimtumo formų apibrėžimo. V. Tiažkijus nurodo pagrindinius bruožus, apibūdinančius standartinį (tipinį arba visišką) samdomo darbuotojo užimtumą:

- 1) darbas pas vieną verslininką;
- 2) darbas darbdavio gamybinėse patalpose;
- 3) standartinis darbo krūvis per dieną, savaitę, metus<sup>11</sup>.

Kurio nors iš šių požymių trūkstant kalbama apie netipines arba lanksčias užimtumo formas. M. Jarulaitis nurodo, kad standartiniu dažniausiai laikomas visam darbo laikui pagal

---

<sup>11</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 286.

neterminuotą darbo sutartį samdomo darbuotojo darbas, o nestandartinis darbas – tai darbas, panašus į standartinius darbo santykius, tik gali būti dirbama ne visą darbo laiką, darbas gali būti nenuolatinis ar panašiai<sup>12</sup>. Taigi darbas ne visą darbo laiką, dar vadinamas daliniu užimtumu, priskiriamas lanksčioms užimtumo formoms. Darbas ne viso darbo laiko režimu yra artimiausias standartinei užimtumo formai ir skiriasi tik vienu požymiu – mažesniu nei standartinis darbo krūviu per tam tikrą laikotarpį.

G. Dambrauskienė analizuodama lanksčių užimtumo formų taikymą pastebi, kad skirtingų šalių, o neretai ir tos pačios šalies įstatymai įteisina skirtingas lankstaus užimtumo formas. Tai galimybė laisvai pasirinkti darbą ir galimybė nedirbti, galimybė dirbti ne visą darbo laiką, lankstaus darbo laiko schemas arba vadinamosios lanksčios darbo valandos, suminė darbo valandų apskaita, savanoriškas, savarankiškas darbas, pagalbos (talkos) darbai ir kitos formos<sup>13</sup>.

Išskiriami šie lankstiems darbo laiko modeliams (įskaitant suminę darbo laiko apskaitą) keliami reikalavimai: 1) jokiais atvejais negalima viršyti maksimalių darbo dienos ir savaitės valandų; 2) turi būti priimti teisiniai pagrindai, numatantys darbo laiko lankstumo pagrindus; 3) ilgesni nei 6 mėnesių darbo laiko apskaitiniai laikotarpiai turėtų būti leistini tik išimtiniais atvejais; 4) siekiant apsaugoti darbuotojų šeiminių ar asmeninį gyvenimą, darbuotojai turi būti tinkamai ir aiškiai informuojami apie bet kokius jų darbo laiko pokyčius; 5) pakankama apsauga privalo būti užtikrinta ne visą darbo laiką dirbantiems, budintiems darbuotojams ar dirbantiems nepertraukiamą darbą; 6) darbo inspekcijos vaidmuo kontroliuojant darbo laiko įstatymų ir sutartines nuostatas<sup>14</sup>.

Vis didėjančių poreikių lanksčiau organizuoti darbą lemia darbo rinkoje vykstantys pokyčiai ir būtinybė tuos pokyčius kaip galima labiau priartinti prie nuolat besikeičiančios verslo bei socialinės aplinkos. Sparti technologijų pažanga, globalizacijos skatinama stiprėjanti konkurencija, globaliomis tampa rinkos, laisvo kapitalo atsiradimas, besikeičiantys vartotojų poreikiai bei labai išaugęs paslaugų sektorius parodė, kad reikia didesnio lankstumo. Ir nors apskritai dėl globalizacijos ekonomikos augimas ir užimtumas didėja, bet įmonėms ir darbuotojams reikia greitai reaguoti į pokyčius, atsirandančius dėl globalizacijos. Siekiant prisitaikyti, reikalinga lankstesnė darbo rinka ir tokios užimtumo garantijos, kurios leistų atsižvelgti ir į darbuotojų, ir į darbdavių poreikius. G. Dambrauskienė pažymi, kad „lankstumas – tai tiek darbuotojų, tiek darbdavių gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų darbo rinkoje“<sup>15</sup>.

<sup>12</sup> Jarulaitis M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas // *Jurisprudencija*. 2008, Nr. 8 (110). P. 83.

<sup>13</sup> Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 25 (17). P. 19.

<sup>14</sup> Guobaitė-Kirslienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika // *Jurisprudencija*. 2005, Nr. 74 (66). P. 60.

<sup>15</sup> Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos // *Jurisprudencija*. 2008, Nr. 8 (110). P. 12.

LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintose Rekomendacijose darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas nurodoma, kad lanksčios darbo organizavimo formos turi padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos išsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką. Darbdaviams lankstus darbo organizavimas padėtų mažinti darbo kainą, geriau prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių bei geriau derinti kitus savo ir darbuotojų interesus. Susitarimai dėl darbo organizavimo formų neturi pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai bei kiti norminiai teisės aktai<sup>16</sup>. Akivaizdu, kad lanksčių darbo organizavimo formų taikymas gali būti naudingas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tačiau labai svarbu išlaikyti pusiausvyrą tarp šių kartais labai skirtingus interesus turinčių darbo santykių šalių.

Anglų kalboje naudojama „flexicurity“ sąvoka reiškia darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų, užtikrinant darbuotojų saugumą, pusiausvyrą. Darbo rinkos lankstumas siejamas su darbo santykių liberalizavimu ir valstybės vaidmens darbo rinkoje mažinimu. Užimtumo garantijos plėtojamos per užimtumo saugumo priemones, taikant socialinio draudimo bei socialinio dialogo principus, per aktyvią darbo rinkos politiką ir jos priemones. Danija ir Nyderlandai yra šalys, kuriose yra išlaikyta pusiausvyrą tarp lanksčių užimtumo ryšių ir socialinės bei užimtumo apsaugos. Kalbant apie Lietuvą V. Petrylaitė pažymi, kad šiuolaikinėje visuomeninio gyvenimo ir rinkos pasireiškimo situacijoje, kai vėl labai aktualūs ir jautrūs darbo ir verslo santykiai, vis labiau pabrėžiama ekonominė ir dažnai pamirštama socialinė darbo teisės funkcija<sup>17</sup>.

Diskusijose dėl darbo teisės perspektyvų pasigirsta siūlymų iš esmės atsisakyti svarbiausių darbo teisės institutų (darbo sutarties, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko) reguliavimo įstatymais paliekant tai darbuotojų ir darbdavių nuožiūrai, o taip pat siaurinti kolektyvinių sutarčių sritį ir susitarimus dėl darbo laiko, darbo užmokesčio bei kitų sąlygų visiškai palikti darbdavių ir darbuotojų nuožiūrai. I. Nekrošius pažymi, kad „jeigu tokie siūlymai būtų priimti, - darbo teisė Lietuvoje būtų sunaikinta“<sup>18</sup> bei nurodo, kad tokia perspektyva nebūtų priimtina nei politikams, nei socialiniams partneriams. Darbo teisė neturi sustabarėti, ji turi laiku reaguoti į visuomenės pokyčius, tačiau pirmiausia reikia atkreipti dėmesį į pagrindinę – apsauginę jos funkciją<sup>19</sup>. H. Barenčos nuomone, individualūs dviejų nelygių šalių susitarimai

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.

<sup>17</sup> Petrylaitė D. Mokslinė konferencija „Penkeri darbo kodekso metai – problemos ir perspektyvos“ // Teisė. 2008, Nr. 68. P. 141.

<sup>18</sup> Nekrošius I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos // Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 51.

<sup>19</sup> Nekrošius I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos // Teisė. 2008, Nr. 68. P. 145.

dėl darbo sąlygų, darbo laiko, darbo santykių lankstumo yra neteisingi ir nepateisinami. Tokie susitarimai gali kenkti darbuotojų gyvenimo sąlygoms ir sveikatai. Tokiose situacijose išvelgiama grynai ekonominė grėsmė: darbdaviai gali nesistengti išvardytose srityse vykdyti savo pareigų darbuotojams taip siekdami nepagrįsto pelno. Valstybė turi įsikišti į tokią reguliavimą ir privalo reglamentuoti darbo santykius, ypač susijusius su darbo užmokesčiu ir laiku<sup>20</sup>. J. Usonis pažymi, kad asmens darbas neatsiejamas nuo jo asmenybės, todėl būtinos socialinės garantijos bei valstybės apsauga, užtikrinanti normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas<sup>21</sup>.

Šio darbo autorės nuomone, darbo teisiniuose santykiuose, kuriuose darbuotojas yra pripažįstamas silpnesniaja šalimi, būtina apsaugoti darbuotojų teises bei teisėtus interesus, nustatyti bent minimalias socialines garantijas darbuotojams ir dirbantiems pagal standartines darbo sutartis, ir ypač darbuotojams, dirbantiems pagal netipines darbo organizavimo formas. Todėl ir teisės į ne visą darbo laiką teisinis reglamentavimas yra būtinas siekiant garantuoti tokiu darbo laiko režimu dirbančių darbuotojų teises, užkirsti kelią jų diskriminacijai dėl tokio darbo laiko. Darbo teisė susiduria su iššūkiu derinti didesnę lankstumą su būtinybe visiems užtikrinti kuo geresnį saugumą.

Europos Bendrijų Komisijos 2006 metais priimtame dokumente - Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius<sup>22</sup> nurodoma, kad darbo teisės modernizavimas yra pagrindinis darbuotojų ir įmonių sėkmingo prisitaikymo elementas. Ekonominės plėtros bei daugiau ir geresnių darbo vietų reikia siekti atsižvelgiant į Bendrijos visiško užimtumo, darbo našumo ir socialinės sanglaudos tikslus. Pabrėžiama būtinybė pritaikyti užimtumo srities teisės aktus, siekiant skatinti lankstumą, derinant jį su saugiu užimtumu, ir mažinti rinkos susiskaidymą. Taip pat pabrėžiama socialinio dialogo reikšmė, mokymosi visą gyvenimą sąlygų sudarymo svarba. Europos Komisija inicijavo diskusiją bei atviras konsultacijas apie tai, kaip išlaikyti balansą tarp lanksčių užimtumo formų ir žmonių socialinio saugumo. Šių konsultacijų pagrindu 2007 metais Komisija pristatė Komunikatą dėl lankstumo ir užimtumo garantijų<sup>23</sup>. Jame numatyti lankstumo ir užimtumo garantijų komponentai, kuriuos reikėtų plėtoti ir įgyvendinti: lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos; visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos; veiksminga aktyvi darbo rinkos politika; šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos.

---

<sup>20</sup> Barenčova H. Gibt es die Alternative zum liberalistischen Konzepten in der Entwicklung des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit im 21. Jahrhundert // Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 179.

<sup>21</sup> Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas // Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P. 87.

<sup>22</sup> Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. Briuselis: Europos Bendrijų Komisija, KOM (2006) 708.

<sup>23</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Briuselis: Europos Bendrijų Komisija, KOM (2007) 359.

Komunikate pabrėžiama, kad lankstumo garantijos siejamos su sėkmingu perėjimu iš vieno gyvenimo etapo į kitą: iš mokyklos į darbą, iš vieno darbo į kitą, iš nedarbo laikotarpio į darbą ir iš darbo į pensiją. Jos nėra susijusios vien tik su didesne įmonių laisve įdarbinti ir atleisti asmenis ir jos nereiškia, kad neterminuotos darbo sutartys jau yra tapusios atgyvena. Jos susijusios su geresnio darbo siekimu. Lankstumo garantijos susijusios ir su lanksčiu darbo organizavimu, kai sugebama greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie naujų gamybos poreikių ir įgyti naujų įgūdžių, jos taip pat susijusios su lengvesniu profesinių ir asmeninių pareigų derinimu. Užimtumo garantijos nėra vien tik darbo vietos išlaikymo garantijos, jos susijusios su naujų įgūdžių, kurie padėtų asmenims siekti geresnio darbo, įgijimu ir pagalbos ieškantiesiems darbo teikimu. Užimtumo garantijos apima ir tinkamas bedarbio išmokas, palengvinančias pereinamąjį laikotarpį, kai asmuo ieško darbo.

Siekiant darbo rinkos lankstumo ir saugumo sintezės, svarbu derinti lankstumo bei užimtumo garantijas tiek darbuotojų, tiek ir organizacijų labui. G. Dambrauskienė pažymi, kad globalizacijos ir tarptautinio ekonominių išteklių paskirstymo procesų metu, svarbu nepažeisti teisingumo principų ir užtikrinti socialinį saugumą kartu garantuojant verslo laisvę. Šioje triadoje teisingumas turi iškilti kaip visiems palyginti naudingesnė padėtis, kurios siekiama<sup>24</sup>.

Apibendrinant pasakytina, kad teisės į ne visą darbo laiką socialinė paskirtis yra padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką. Darbuotojai gali įgyvendinti šią teisę taip siekdami lanksčiau organizuoti savo darbą. Nors teisė į ne visą darbo laiką yra suteikiama visiems darbuotojams ir potencialiems darbuotojams, suteikiant šią teisę, įstatymų leidėjas išskiria tam tikras grupes darbuotojų – labiausiai pažeidžiamų visuomenės narių, kurie dėl objektyvių priežasčių arba visuomenei svarbių pareigų vykdymo, negali dirbti visą darbo laiką, ir ši suteikiama teisė į ne visą darbo laiką jiems yra ypač svarbi kaip galimybė įgyvendinti teisę į darbą, teisę į tinkamos trukmės darbo laiką. Tokia diferenciacija yra būtina siekiant palaikyti socialinį stabilumą kaip visų teisių saugumo garantą. Todėl labai svarbu, kad būtų užtikrinta ne visą darbo laiką dirbančiųjų teisių apsauga, sukurta garantijų sistema, užkirstas kelias tokių darbuotojų diskriminacijai, kad kuo daugiau asmenų galėtų realiai pasinaudoti šia savo teise. Ar tokia apsauga yra užtikrinta Lietuvos darbuotojams, dirbantiems ne viso darbo laiko režimu, galima bus atsakyti, išanalizavus ne viso darbo laiko teisinį reglamentavimą.

---

<sup>24</sup> Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110). P. 11.

## **2. TEISĖS Į NE VISĄ DARBO LAIKĄ ŠALTINIAI**

Teisės šaltiniai – tai tam tikrų normų objektyvizavimo, raiškos būdas. Darbo teisės šaltiniai – tai darbo teisės normų išraiškos formos<sup>25</sup>. Tai valstybės organų arba (įstatymų numatytais atvejais) kitų darbo teisės subjektų sprendimų dėl naujų teisės normų išleidimo arba galiojančių pakeitimo ar panaikinimo įforminimo būdai<sup>26</sup>.

Darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios ES teisės normos, DK bei kiti įstatymai, taip pat kiti norminiai teisės aktai bei kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos, neprieštaraujantys įstatymams. Tai pirminiai darbo teisės šaltiniai. Darbo teisės šaltiniu laikomi ir papročiai. Be to, darbo teisinius santykius reglamentuoja ir tokie netiesioginiai šaltiniai kaip teismo precedentas ir teisės doktrina. Šie teisės šaltiniai yra ypač svarbūs siekiant užtikrinti vienodą teisės normų aiškinimą ir taikymą bei formuojant vienodą teismų praktiką.

Vyriausybės nutarimai ir kiti norminiai teisės aktai darbo santykius gali reglamentuoti DK ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir mastu.

### **2.1. Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės į ne visą darbo laiką reglamentavimo standartai**

Šioje dalyje išanalizuosiu tarptautinius ir ES teisės aktus, reglamentuojančius teisę į ne visą darbo laiką ir turinčius įtakos šio teisinio instituto reglamentavimui Lietuvoje.

Didelė dalis tarptautinės darbo teisės normų yra priimtos visame pasaulyje veikiančių organizacijų, ypač svarbūs Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) priimami teisės aktai, Lietuvai taip pat svarbūs Europos Tarybos priimti dokumentai.

#### **2.1.1. Tarptautiniai teisės aktai**

Dėl visuotinio darbo teisės derinimo vis daugiau darbo teisės klausimų reglamentuoja tarptautiniai teisės aktai, todėl tarptautinių sutarčių reikšmė darbo teisinių santykių reglamentavimo srityje yra labai didelė. Aiškinant tarptautinių sutarčių, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmę svarbus DK 8 straipsnis, nurodantis, kad kolizijos atveju tarptautinėms sutartims teikiama pirmenybė nacionalinių įstatymų atžvilgiu. Šiuo straipsniu nustatoma tarptautinių sutarčių reikšmė bei padėtis darbo teisės normų hierarchijoje.

<sup>25</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 86.

<sup>26</sup> Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 30.

TDO yra specializuota Jungtinių tautų organizacijos agentūra, siekianti socialinio teisingumo dirbančių žmonių atžvilgiu. Pagrindinis TDO tikslas – suteikti ir apsaugoti pagrindines žmogaus teises darbe, siekti vienodo darbo santykių teisinio sureguliuojimo pasauliniu mastu ir visų pirma ginant pagrindines žmogaus teises, įtvirtinant ir puoselėjant socialinį teisingumą ir taiką. Pagrindinių žmogaus teisių gerbimas – būtina sąlyga ekonominei ir socialinei pažangai, jos palaiko stabilumą ir plėtrą. Lietuvos Respublika yra TDO narė nuo 1921 metų (narystė atnaujinta 1991 metais).

TDO nustato tarptautines darbo normas ir jas įtvirtina konvencijose ir rekomendacijose. Konvencijos, reglamentuojančios darbo teisinius santykius, yra ypač svarbios tarptautinės sutartys. TDO konvencijos iš esmės yra universalios. Viena vertus, jos nustato nacionalinės politikos tikslus ir tarptautinio bendradarbiavimo struktūrą. Kita vertus, jos paremtos pagrindinių žmogaus teisių apsauga, atspindi universalų pritaikymą, priimtina tarptautinei bendruomenei. Konvencijomis (ir rekomendacijomis) gali vadovautis labai skirtingos socialinės raidos valstybės. TDO konvencijos nustato minimalų valstybių tinkamo elgesio mastą ginant žmogaus socialines teises, žemiau to masto neturi nusileisti nė viena valstybė, dalyvaujanti tarptautiniame bendradarbiavime. Tačiau tai jokių būdu neatima galimybės nustatyti dirbantiems aukštesnę teisių ir pareigų lygį, negu tas, kuris nustatytas konvencijoje<sup>27</sup>.

Kiekviena organizacijos narė savo nuožiūra ratifikuoja kai kurias konvencijas. Ratifikuotos konvencijos yra privalomos jas ratifikavusioms valstybėms. Dėl neratifikuotų konvencijų G. Dambrauskienė ir I. Mačernytė-Panomariovienė, teigia, kad ratifikavimo klausimas – tai ne klausimas apie teisinę konvencijos prigimtį, bet apie kiekvienos valstybės požiūrį vykdant jau egzistuojančias tarptautinės sutarties normas. Valstybėms, kurios konvencijos neratifikavo, tos konvencijos (taip pat rekomendacijos) turi tarptautinių normų reikšmę. Dėl tos aplinkybės, kad įsigaliojusi TDO konvencija neratifikuota vienu ar kitu valstybių, konvencija nepraranda tarptautinės sutarties savybių, t. y. turinčios tarptautinės teisės normų<sup>28</sup>. Panašiai neratifikuotų konvencijų poveikį apibūdina ir V. Tiažkijus: „Nors Lietuvos Respublika ir nėra įsipareigojusi pagal konkrečias konvencijas, jos nustato bendras tarptautinės bendruomenės pripažįstamas taisykles ir principus, kuriuos kiekviena civilizuota valstybė turėtų gerbti. Konvencijos neratifikavimas rodo, kad teisiškai neįsipareigota, bet valstybė vis tiek turi atsižvelgti į konvencijoje nustatytus principus ir juos įgyvendinti“<sup>29</sup>. Taigi dėl neratifikuotų konvencijų yra vieninga nuomonė: tai, kad valstybė narė nėra ratifikavusi tam tikros TDO konvencijos, nereiškia, kad į joje įtvirtintas normas neturėtų būti atsižvelgiama.

<sup>27</sup> Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001. P. 24.

<sup>28</sup> Ten pat, P. 25.

<sup>29</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 88-89.

Iš viso yra priimta apie du šimtus konvencijų ir šiek tiek daugiau rekomendacijų. R. Guobaitė-Kirslienė nurodo TDO konvencijų, reglamentuojančių darbo ir poilsio laiką, santykinį suskirstymą į keturias pagrindines grupes:

1. Ankstyvosios konvencijos, iš esmės susijusios su dienos, savaitės ir metų darbo laiko trukme, nustačiusios 8 valandų dienos ir 48 valandų savaitės darbo laiką.
2. Antra konvencijų grupė apima darbo laiko organizavimą.
3. Trečioji konvencijų grupė susijusi su darbo laiko ypatumais atskiroms darbuotojų kategorijoms.
4. Ketvirtoji konvencijų grupė skiriama naujoms darbo laiko organizavimo formoms<sup>30</sup>.

Būtent ketvirtajai grupei priklauso konvencija Nr.175 dėl ne visos darbo dienos<sup>31</sup>, draudžianti diskriminuoti ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus. Šią konvenciją TDO Generalinė konferencija priėmė 1994 m. liepos 7 d. Ženevoje. Lietuva nėra ratifikavusi šios konvencijos, tačiau, kaip TDO narė, privalo į ją atsižvelgti. Šioje konvencijoje nustatyti pagrindiniai principai ir minimalūs reikalavimai dėl darbo ne visą darbo laiką. Konvencija neturi įtakos kitų tarptautinių darbo konvencijų nuostatoms, jei jos yra palankesnės ne viso darbo laiko darbuotojams. Ši konvencija priimta atsižvelgiant į produktyvaus ir laisvai pasirinkto darbo reikšmę visiems darbuotojams, į ekonominę ne viso darbo laiko svarbą, į ne viso darbo laiko reikšmę kuriant papildomas įdarbinimo galimybes, taip pat būtinybę užtikrinti ne visą darbo laiką dirbančių asmenų saugą tokiose srityse kaip galimybė įsidarbinti, darbo sąlygos bei socialinė apsauga.

Konvencijoje pateikiama ne viso darbo laiko darbuotojo sąvoka, kuri yra susijusi su terminu lyginamasis darbuotojas, dirbantis visą darbo laiką. Nurodoma, jog ne viso darbo laiko darbuotojas kaip ir lyginamasis darbuotojas, dirbantis visą darbo laiką, turi:

- būti susietas tokiais pat darbo santykiais;
- dirbti tokį pat ar panašų darbą arba eiti tokias pat ar panašias pareigas;
- dirbti toje pačioje įstaigoje, arba jeigu toje pačioje įstaigoje nėra tinkamo palyginimui darbuotojo, dirbančio visą darbo laiką, tai kitoje įmonėje, o jeigu ir ten nėra su kuo palyginti, tai toje pačioje veiklos šakoje.

Vienintelis ir esminis skirtumas yra tai, kad ne viso darbo laiko darbuotojas dirba trumpesnę darbo laiką, negu lyginamieji darbuotojai, dirbantys visą darbo laiką. Darbo laikas gali būti skaičiuojamas darbo valandomis per savaitę arba imant viso darbo laiko vidurkį.

---

<sup>30</sup> Guobaitė-Kirslienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 58.

<sup>31</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 175 dėl ne visos darbo dienos // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>; prisijungimo laikas: 2007-11-04.



Nurodoma, kad jeigu visą darbo laiką dirbančius darbuotojus ištinka dalinis nedarbas, jie nelaikomi ne viso darbo laiko darbuotojais. Dalinis nedarbas apibūdinamas kaip situacija, kai dėl ekonominių, techninių ar struktūrinių priežasčių visam darbo kolektyvui įprastinė darbo valandų trukmė laikinai sutrumpinama.

Kalbant apie galiojimo sritį, paminėtina, kad konvencija taikoma visiems darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką. Tačiau numatomi ir galimi taikymo srities apribojimai. Nurodoma, kad kiekviena organizacijos narė, pasitarusi su suinteresuotomis darbdavių bei darbuotojų organizacijomis, gali netaikyti visų ar dalies konvencijos nuostatų tam tikrų kategorijų darbuotojams ar darbovietėms, jeigu tai kelia esminių problemų. Kas yra esminio pobūdžio problemos, konvencijoje nenurodoma.

Pagrindinės teisės normos, draudžiančios diskriminuoti darbuotojus tik dėl to, kad jie dirba ne visą darbo laiką, yra įtvirtintos konvencijos 4-7 straipsniuose ir apima šias sritis:

1. *Atlyginimo dydžio nustatymą.* Šalies įstatymų ir praktikos lygiu turi būti imamasi priemonių užtikrinti, kad ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų pagrindinis atlyginimas už atliktą darbą (nepriklausomai nuo to ar skaičiuojamas pagal valandinį ar vienetinį tarifą ar už konkrečiai atliktą darbą), nebūtų mažesnis už lyginamųjų darbuotojų, dirbančių visą darbo laiką, pagrindinį atlyginimą, skaičiuojant tuo pačiu metodu vien tik dėl to, kad jie dirba ne visą darbo laiką.

2. *Vienodos saugos užtikrinimą* šiose srityse:

- a) įgyvendinant teisę jungtis į organizacijas, dalyvauti kolektyvinėse derybose ir būti darbuotojų atstovais;
- b) sveikatos ir saugos darbe;
- c) diskriminacijos netaikymo įsidarbinant ir profesinėje veikloje.

3. Įstatymais nustatytų profesine veikla pagrįstų *socialinės apsaugos schemų vienodą taikymą* ir ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, ir visą darbo laiką dirbantiems lyginamiesiems darbuotojams. Nurodoma, jog šios sąlygos gali būti nustatomos proporcingai pagal dirbtų valandų skaičių, įnašą ar uždarbį, arba taikant kitokią metodiką, atitinkančią šalies įstatymus bei praktiką.

4. *Vienodų sąlygų nustatymą* šiais atvejais:

- a) motinystės saugos;
- b) darbo sutarties nutraukimo;
- c) mokamų kasmetinių atostogų bei mokamų valstybinių švenčių dienų;
- d) nedarbingumo dėl ligos.

Kalbant apie vienodų sąlygų sudarymą nurodoma, jog atsiskaitymai pinigais gali būti nustatomi proporcingai dirbtų valandų skaičiui ar uždarbio lygiui.

Konvencija ne tik nustato vienodų sąlygų užtikrinimą, bet ir numato išimtis, kada kai kurie minėti saugos sistemų aspektai gali būti netaikomi. Tai susiję su organizacijos narėms suteikta galimybe nusistatyti minimalią darbo trukmės ar uždarbio ribą. Jei ne visą darbo laiką dirbančio darbuotojo darbo trukmė ar uždarbis nesiekia tos nustatytos ribos, šalims leidžiama: netaikyti jokių įstatymais numatytų profesinė veikla pagrįstų socialinės apsaugos schemų, išskyrus pašalpas dėl susižalojimo darbe bei nesudaryti vienodų sąlygų numatytais atvejais, išskyrus specialias motinystės saugos priemones, kitokias, negu įstatymų nustatytoje socialinės apsaugos schemose.

Konvencijoje pažymima, kad minimos ribos turi būti pakankamai žemos, kad nereikėtų iš saugos sistemų išbraukti pernelyg didelį ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų procentą. Taip pat įpareigojama periodiškai peržiūrėti nustatytas ribas, jas nurodyti konvencijos taikymo ataskaitose bei paaiškinti priežastis, taip pat svarstyti klausimą dėl saugos galimybių praplėtimo.

Kaip pagrindinės priemonės, kurių valstybės narės skatinamos imtis, jei darbas ne visą darbo laiką atitinka ir darbdavių, ir darbuotojų interesus, apima įstatymų bei kitų teisės norminių aktų peržiūrėjimą, kad nebūtų trukdoma ar neleidžiama imtis ne viso darbo laiko darbo bei ypatingo dėmesio skyrimą tam tikrų socialinių grupių poreikiams bei pageidavimams, formuojant ir įgyvendinant gyventojų užimtumo politiką. Išskiriamos šios socialinės grupės: bedarbiai, darbuotojai turintys įsipareigojimų šeimai, vyresnio amžiaus darbuotojai, neįgalūs darbuotojai, besimokantys bei keliantys kvalifikaciją.

TDO Generalinė konferencija 1994 metais priėmė ir 182 Rekomendaciją dėl ne visos darbo dienos<sup>32</sup>. Šios rekomendacijos nuostatos turi būti taikomos kartu su 1994 m. Konvencija dėl ne visos darbo dienos. Rekomendacijoje pateikiamos nuostatos, papildančios konvenciją dėl ne viso darbo laiko. Paminėtinos kai kurios svarbesnės nuostatos, kurios nėra numatytos konvencijoje:

*Darbo ne visą darbo laiką išplėtojimas.* Darbdavių skatinimas laikantis šalies įstatymų ir praktikos tartis su suinteresuotų darbuotojų atstovais dėl darbo ne visą darbo laiką įvedimo ar išplėtojimo didesniu mastu, dėl su tokiu darbu susijusių taisyklių ir procedūrų ir dėl galimų gynimo ir pagalbos priemonių. Taip pat darbdaviai skatinami numatyti priemonės, kurių reikėtų imtis, kad darbas ne visą darbo laiką būtų prieinamas visiems įmonės lygmenims, įskaitant kvalifikuotas ir vadovaujančias darbo vietas, kai yra tokia būtinybė.

*Dėl savalaikės informacijos pateikimo.* Darbdaviai skatinami laiku pateikti darbuotojams informaciją apie galimybę dirbti ne visą darbo laiką ir visą darbo laiką, kad būtų lengviau pereiti iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką ir atvirkščiai. Taip pat

---

<sup>32</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija 182 dėl ne visos darbo dienos // <http://www.socmin.lt/index.php?1644508931>; prisijungimo laikas: 2007-11-07.

darbdaviai turėtų atkreipti dėmesį į darbuotojų prašymus pervesti iš darbo visą darbo laiką į įmonėje atsirandantį darbą ne visą darbo laiką arba atvirksčiai. Ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai turėtų būti informuojami apie konkrečias jų įdarbinimo sąlygas raštu arba kokiais kitais šalies įstatymus ir praktiką atitinkančiais būdais.

*Dėl darbo grafiko.* Ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų darbo valandų skaičius ir darbo grafikas turėtų būti toks, kad jame atsispindėtų ir darbuotojo, ir darbovietės reikmės. Rekomendacijoje griežtai pasisakoma dėl darbo grafiko pakeitimų, kurie kaip ir viršvalandžiai turėtų būti kuo labiau ribojami. Nurodoma, jog apie darbo grafiko pakeitimus turėtų būti iš anksto pranešama.

Rekomendacija taip pat papildo ir reikalavimus, numatytus konvencijoje. Viena svarbesnių nuostatų yra tai, jog konvencijoje numatytą vienodų sąlygų sudarymą darbo sutarties nutraukimo atveju, rekomendacija papildo nurodydama, jog darbuotojo atsisakymas pereiti iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką ar atvirksčiai neturėtų savaime tapti pagrįsta priežastimi atleisti jį iš darbo. Tačiau tai netrukdo atleisti iš darbo laikantis šalies įstatymų ir praktikos dėl kitų priežasčių, susijusių su konkrečioje įmonėje keliamais darbo reikalavimais. Konvencijoje numatytas socialines grupes, kurių poreikiams bei pageidavimams turėtų būti skiriamas ypatingas dėmesys, rekomendacija papildo dar viena darbuotojų grupe, kuri atitinka faktais patvirtintus atvejus (pvz. nėštumas ar reikmė prižiūrėti mažą vaiką ar neįgalų ar sergantį šeimos narį), ir rekomenduoja sudaryti sąlygas tokiems darbuotojams laikinai pereiti dirbti ne visą darbo laiką, o po to vėl dirbti visą darbo laiką. Konvencijoje numatytą nuostatą dėl vienodų sąlygų sudarymo mokamų kasmetinių atostogų rekomendacija papildo nurodymu, kad laikantis šalies įstatymų ir praktikos, ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams kaip ir visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams turėtų būti sudarytos sąlygos tokiu pat pagrindu ir kuo ekvivalentiškesnėmis sąlygomis pasinaudoti visomis atostogų formomis, ypač mokamomis mokymosi atostogomis, tėvams skiriamomis atostogomis, atostogomis vaikui ar šeimos nariui slaugyti. O sudarant metinių atostogų grafiką, tokios pačios taisyklės turėtų būti taikomos tiek ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, tiek lygintiniams visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams.

Reikšminga Europos Tarybos sutartis - Europos socialinė chartija (pataisyta)<sup>33</sup>, kurią 2001 metais ratifikavo ir Lietuva, prisiimdama gerokai daugiau įsipareigojimų negu chartijai ratifikuoti būtinas minimumas. Ši chartija įtvirtina socialines žmogaus teises, tame tarpe ir darbuotojų teisę į tinkamas darbo sąlygas bei pareigų šeimai turinčių asmenų, kurie dirba arba nori įsidarbinti, teisę tai daryti kiek įmanoma geriau suderinant darbą ir pareigas šeimai. Įgyvendinant teisę į tinkamas darbo sąlygas, susitariančios šalys įpareigojamos nustatyti

---

<sup>33</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką ir palapsniui trumpinti darbo savaitę tiek, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksniai. Ši nuostata įteisina galimybę darbuotojui su darbdaviu sutarti dėl darbo ne visą darbo laiką. Teisė susitarti dėl darbo ne viso darbo laiko režimu yra viena svarbiausių ir siekiant derinti darbą su pareigomis šeimai. I. Mačernytė-Panomariovienė analizuodama teisės į darbą įgyvendinimą pabrėžia, kad šios chartijos ratifikavimas labai sustiprino žmogaus teisės į darbą garantijas, teisę į tinkamas darbo sąlygas, į teisingą atlyginimą, teisę į informaciją ir konsultavimą, dalyvavimą nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką<sup>34</sup>.

### 2.1.2. Europos Sąjungos teisės aktai

Kalbant apie ES teisės sistemą pažymėtina, kad ES teisė yra savarankiška teisės sistema, nesutampanti nei su bendrąja tarptautine teise, nei su nacionaline teise<sup>35</sup>. Europos Bendrijų teisingumo teismas (toliau - ETT) dar 1963 metais sprendime byloje Van Gend & Loos pabrėžė, kad Europos Bendrijos teisė laikytina atskira teisine sistema, besiskiriančia tiek nuo valstybių narių nacionalinės teisės, tiek ir nuo tarptautinės viešosios teisės, o 1964 metais sprendime byloje Costa / ENEL teismas taip pat nurodė, kad, skirtingai nei įprastos tarptautinės sutartys, Europos Bendrijos steigimo sutartis sukūrė atskirą teisinę sistemą, kuri tapo neatsiejama valstybių narių teisinių sistemų dalimi ir kurią nacionaliniai teismai privalo taikyti<sup>36</sup>. Vadinasi įvairiuose ES teisinės sistemos šaltiniuose įtvirtintos darbo teisės normos Lietuvoje turi būti vienodai aiškinamos ir taikomos, o nacionalinė teisė turi būti visiškai su jomis suderinta.

Pradiniame Europos Bendrijų atsiradimo bei raidos etape daugiausia dėmesio buvo skiriama ekonominiams, ūkiniams klausimams, turint tikslą sukurti bendrąją rinką. Šis tikslas ES išlieka ir dabar, tačiau organizacijos tikslai ir funkcijos prasiplėtė. ES laipsniškai tampa politine, monetarine ar net gynybine organizacija. Jos interesų objektu tampa ir žmogaus teisės<sup>37</sup>. Šiuo metu ES galioja daug įvairių teisės normų, kurios vienaip ar kitaip reguliuoja visuomeninius darbo santykius valstybėse narėse. Dėl tokio savo socialinio matmens ES imta vertinti ir kaip socialinė sąjunga, kurioje užtikrinamas aukštas darbuotojų socialinių ir darbo teisių apsaugos lygis<sup>38</sup>. Stodama į ES Lietuva įsipareigojo perimti visą Europos Sąjungos *acquis* darbo teisės srityje ir persitvarkyti taip, kad ES teisės aktai taptų Lietuvos nacionalinių teisės aktų dalimi.

<sup>34</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. Teisė į darbą // Žmogaus teisės Lietuvoje. Vilnius: Naujos sistemos, 2005. P. 106.

<sup>35</sup> Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Vilnius: Eugrimas, 2006. P. 50.

<sup>36</sup> Pagal: Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 9.

<sup>37</sup> Katuoka S. Europos Sąjunga ir žmogaus teisės // Jurisprudencija. 2003, Nr. 44 (36). P. 7.

<sup>38</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 9.

Kalbant apie ne viso darbo laiko reglamentavimą ES, svarbiausia yra 1997 m. gruodžio 15 d. ES Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną<sup>39</sup>, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (*UNICE*), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (*CEEP*) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (*ETUC*)<sup>40</sup>. Kaip tinkamiausia priemonė įgyvendinti bendrąjį susitarimą pasirinkta direktyva, nes tai įpareigoja valstybes nares dėl galutinio rezultato ir yra privaloma siekiamo tikslo atžvilgiu, tačiau leidžia nacionalinėms valdžios institucijoms rinktis jos įgyvendinimo formas ir metodus. Kadangi susitarimas pridėtas prie direktyvos, valstybės narės buvo įpareigosotos perkelti jo nuostatas į savo nacionalinę teisę tokiu pat būdu kaip ir visas direktyvas.

Bendrojo susitarimo preambulėje nurodoma, kad šis susitarimas yra indėlis į bendrą Europos užimtumo strategiją, nes darbas ne visą darbo laiką daro didelę įtaką užimtumui. Siekiant didesnio užimtumo, ypač svarbu skatinti lankstesnį darbo organizavimą, kuris kartu patenkintų darbuotojų pageidavimus bei konkurencijos reikalavimus. Direktyvoje pabrėžiama, kad plėtoti darbą ne visą darbo laiką yra svarbu tiek darbuotojams, tiek darbdaviams priimtinu pagrindu. Sudaryti sąlygas įmonėse visais lygiais, įskaitant kvalifikuotą darbą ir vadovaujančias pareigas, plėtoti darbo ne visą darbo laiką galimybes ir prirėikus plėtoti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, profesinio rengimo galimybes, skatinant kilimą tarnyboje ir profesinį judėjimą.

Bendrojo susitarimo tikslas yra sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo laiką kokybę. Teisės normomis taip pat siekiama sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo laiką ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo. Šiuo susitarimu darbuotojų ir darbdavių organizacijos pačios nustatė pagrindinius bendruosius ne viso darbo laiko reguliavimo principus ir minimalius reikalavimus.

Direktyvoje išskiriamos šios tikslinės grupės, kurioms galimybės dirbti ne visą darbo laiką gali būti ypač reikšmingos. Tai:

- darbuotojai, besiruošiantys pensijai;
- darbuotojai, derinantys profesinį ir šeimos gyvenimą;
- darbuotojai, besinaudojantys mokymo ir profesinio rengimo galimybėmis.

Susitarimo nuostatų galiojimo sritis apima ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus, kurie sudarė darbo sutartį arba kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienoje valstybėje narėje galiojantys įstatymai, kolektyvinės sutartys arba praktika. Taigi direktyvos taikymo sritį nulemia

---

<sup>39</sup> Šio darbo autorės nuomone, direktyvos pavadinimo vertimas yra netikslus ir net klaidinantis, nes ne visas darbo laikas gali būti nustatomas ne tik sutrumpinant darbo dieną, bet ir sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba darant ir viena, ir kita.

<sup>40</sup> Europos Sąjungos Tarybos direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (*UNICE*), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (*CEEP*) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (*ETUC*) // OL L 14, 1998 01 20.

nacionalinės teisės normos. Dėl objektyvių ir pagrįstų priežasčių leidžiama netaikyti visų ar dalies susitarimo sąlygų laikiniems darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką. Tokias išimtis gali taikyti valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais ir remdamosi nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis arba praktika, ir / arba atitinkamo lygio socialiniai partneriai.

Susitarime pateikiama darbuotojo, dirbančio ne visą darbo laiką sąvoka: „tai darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo laiką, darbo valandas“<sup>41</sup>.

Esminės teisės normos įtvirtintos 4, 5 straipsniuose, apibrėžiančiuose nediskriminavimo principą bei darbo ne visą darbo laiką galimybes. Pažymėtina, kad visumoje ES vykdoma antidiskriminacinė politika apima vis daugiau kriterijų, remiantis kuriais darbuotojų diferencijavimas yra draudžiamas. Ši politika neapsiriboja tokiais tradiciniais kriterijais kaip lytis ar pilietybė, o apima ir tokius kaip darbas ne viso darbo laiko sąlygomis ar darbas pagal terminuotas darbo sutartis ir pan. Susitarime nediskriminavimo principas reiškia, jog ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo laiką tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo laiką, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo laiką apibūdinamas kaip toje pačioje įmonėje visą darbo laiką dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą. Valstybės narės bei socialiniai partneriai yra įpareigojami nustatyti priemones, kurios užtikrintų vienodų darbo sąlygų sudarymą tiek visą, tiek ir ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams.

Kalbant apie ne viso darbo laiko galimybes, valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, įpareigojamos nustatyti ir peržiūrėti teisinio ar administracinio pobūdžio kliūtis, kurios gali apriboti darbo ne visą darbo laiką taikymą, ir prireikus šias kliūtis pašalinti. Socialiniai partneriai, neviršydami savo kompetencijos taip pat turi nustatyti ir peržiūrėti kliūtis, kurios gali apriboti darbo ne visą darbo laiką galimybes, ir prireikus šias kliūtis pašalinti.

Svarbi nuostata, užkertanti kelią darbdavių piktnaudžiavimui ne visą darbo laiką nustatyti priverstinai, pasinaudojus įtaka, įtvirtinta 5 straipsnio 2 dalyje – darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką arba atvirkščiai neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Tačiau darbo sutarties nutraukimo dėl kitų priežasčių nuostatos pagal nacionalinę teisę neturi būti pažeidžiamos.

---

<sup>41</sup>Europos Sąjungos Tarybos direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (*UNICE*), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (*CEEP*) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (*ETUC*) // OL L 14, 1998 01 20.

Direktyvoje įtvirtinta darbuotojų teisė prašyti darbdavio perkelti iš viso darbo laiko į ne visą darbo laiką ir atvirkščiai arba pailginti jų darbo laiką, jeigu įmonėje atsiranda tokia galimybė. O darbdaviai įpareigojami kuo tinkamiau apsvarstyti tokius darbuotojų prašymus. Taip pat darbdaviams numatoma pareiga tinkamai ir laiku pateikti informaciją darbuotojams bei darbuotojus atstovaujančioms organizacijoms apie tokių darbo vietų atsiradimą įmonėje.

Pažymėtina, kad susitarimas reglamentuoja darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, darbo sąlygas, tačiau nereglamentuoja klausimų, susijusių su įstatymų nustatyta socialine apsauga, ir palieka šį klausimą spręsti valstybėms narėms.

Siekiant užtikrinti vienodą ES teisės normų aiškinimą bei taikymą labai svarbi yra ETT praktika. Būtent ETT suformulavo ES teisės tiesioginio veikimo ir tiesioginio taikymo, viršenybės, valstybės atsakomybės ir daugelį kitų ES teisinės sistemos pamatinių principų, be kurių šiandien sunkiai įsivaizduojamas efektyvus ES teisės funkcionavimas. ES teisės normų turinys šiandien nebeatsiejamas nuo ETT jurisprudencijos, kuri taip pat priskiriama prie ES *acquis*<sup>42</sup>. ETT praktika dar vadinama „nerašytine pagrindinių teisių chartija“<sup>43</sup>, kurią per daugiau kaip keturias dešimtis metų sprendamas bylas kūrė ir įtvirtino kaip bendruosius teisės principus ETT. Šio teismo praktika išplėtoti žmogaus teisių apsaugos standartai ES yra pagrindinės gairės, privalomos tiek ES institucijoms, tiek valstybėms narėms, kai jos taiko ir nacionalinėmis priemonėmis įgyvendina ES teisę. Labiausiai ETT praktika veikia valstybių narių teismų darbą. ETT praktika bus remiamasi tolesnėse šio darbo dalyse nagrinėjant konkrečias teisės į ne visą darbo laiką taikymo problemas.

Išanalizavus pagrindinius tarptautinius ir ES teisės į ne visą darbo laiką šaltinius, nustatyta, kad tiek TDO konvencija Nr.175 dėl ne visos darbo dienos, tiek ES Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną nustato pagrindinius principus ir minimalius reikalavimus dėl darbo ne visą darbo laiką. Šių teisės aktų tikslas yra uždrausti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, diskriminaciją sudarant jiems blogesnes darbo sąlygas nei panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo laiką, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo laiką. Šiomis teisės normomis taip pat siekiama sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo laiką ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinomis sąlygomis.

Kai kurios direktyvoje 97/81/EB įteisintos nuostatos (dėl darbdavių pareigos pateikti savalaikę informaciją apie įmonėje esamas darbo visą / ne visą laiką vietas; darbdavių pareigą kuo tinkamiau apsvarstyti darbuotojų prašymus pervesti iš darbo visą darbo laiką į įmonėje atsirandantį darbą ne visą darbo laiką arba atvirkščiai; dėl nuostatos, kad darbuotojo atsisakymas

---

<sup>42</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 172.

<sup>43</sup> Europos Sąjungos teisė ir Lietuva / red. Vadapalas V. Vilnius: Justitia, 2002. P. 87.

pereiti iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką ar atvirkščiai neturėtų savaime tapti pagrįsta priežastimi atleisti jį iš darbo) nėra aptartos TDO konvencijoje Nr. 175, tačiau jas reglamentuoja TDO rekomendacija Nr. 182 dėl ne visos darbo dienos.

Direktyva 97/81/EB įtvirtintas susitarimas, skirtingai nei TDO konvencija Nr. 175, nereglamentuoja klausimų, susijusių su įstatymų nustatyta socialine apsauga, ir palieka šį klausimą spręsti valstybėms narėms.

Taigi tarptautinės organizacijos, priimdamos tarptautinius teisės aktus, kuria bendrus standartus ir skatina nacionalinius įstatymų leidėjus tobulinti, keisti ar priimti naujus reikiamus teisės aktus, kurie užtikrintų tinkamą teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimą.

## **2.2. Teisės į ne visą darbo laiką teisinio reglamentavimo dinamika Lietuvos darbo teisėje**

Darbo teisės raidą lėmė nepriklausomos Lietuvos siekis ir pastangos kurti savą teisinę sistemą, taip pat integracija į ES bei iš esmės pasikeitusios ne tik ekonominės, socialinės, bet ir teisinės sąlygos. Lietuva buvusi Sovietų Sąjungos dalis, todėl ir atgavusi nepriklausomybę dar ilgą laikotarpį naudojo iki tol galiojusiais teisės aktais, kurie buvo keičiami, derinami prie pasikeitusių gyvenimo sąlygų. Tačiau tai nebuvo nepriklausomos valstybės tikrosios valios išraiška. Priėmus naujus darbo teisės aktus, buvo galutinai atsikratyta sovietinės teisės palikimo<sup>44</sup>.

### **2.2.1. Įstatyminis reglamentavimas**

Kaip viena iš galimų darbo laiko rūšių darbas ne visą darbo laiką buvo žinomas ir reglamentuojamas darbo teisės aktais ir tarybinėje Lietuvoje. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso<sup>45</sup> (toliau - DĮK) (vėliau pavadinto Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksu), kuris įsigaliojo 1973 metais, 59 straipsnyje buvo įtvirtinta teisė į ne visą darbo laiką. Tuomet tai vadinta nepilnu darbo laiku, kuris apėmė nepilną darbo dieną arba nepilną darbo savaitę. Minimame teisės akte buvo numatyta, kad susitarus su administracija, toks darbo laikas gali būti nustatomas tiek priimant į darbą, tiek ir vėliau. Be galimybės bet kuriam darbuotojui susitarti su darbdaviu dėl ne viso darbo laiko, buvo išskiriamos trys darbuotojų grupės, kurių prašymu darbdavys privalėjo nustatyti tokį darbo laiką. Tai: nėščios moterys; moterys, turinčios iki 8 metų (iki 14 metų - 1990 m. pakeitimas) amžiaus vaiką; moterys,

<sup>44</sup> Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 47.

<sup>45</sup> Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.



slaugančios sergantį šeimos narį sutinkamai su medicinine išvada. Šiame įstatyme taip pat buvo įtvirtinta, kad darbas ne visą darbo laiką nesukelia darbuotojams jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą ar įgyvendinant kitas darbo teises, išskyrus proporcingą dirbtam laikui arba atliktam darbui (priklausomai nuo išdirbio) darbo apmokėjimą. Šis įstatymas neteko galios 2003 metais įsigaliojus DK.

1991 metų Lietuvos Respublikos (toliau – LR) darbo sutarties įstatymo<sup>46</sup> 8 straipsnyje aptariant darbo sutarties sąlygas 4 dalyje buvo nurodyta, kad šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, tame tarpe ir dėl ne viso darbo laiko, jeigu darbo įstatymai nedraudžia jas nustatyti.

1993 metų LR Žmonių saugos darbe įstatymas<sup>47</sup> (kurio pavadinimas 2000 m. spalio 17 d. pakeistas į LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą) taip pat reglamentavo teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimą. Šiame įstatyme papildytos DĮK nurodytos grupės darbuotojų, kuriems numatyta teisė reikalauti tokio darbo laiko nustatymo. Iki šio įstatymo neminėtos darbuotojų grupės, tai: krūtimi maitinančios ir neseniai pagimdžiusios moterys bei neįgalūs asmenys. Moterys, turinčios iki 14 metų amžiaus vaiką bei moterys, slaugančios sergantį šeimos narį, jau buvo išskirtos, kaip turinčios tokią teisę, tačiau ši grupė praplėsta, nurodant, kad dabar į ją įeina: moterys, turinčios vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų; tėvai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų, taip pat globėjai ar globėjos, auginantys tokio pat amžiaus vaiką, o taip pat slaugantys šeimos narį asmenys (pagal medicinos įstaigos išvadą). Tai buvo žingsnis vyrų ir moterų lygių teisių link, nes ankstesnis (DĮK) reglamentavimas tokią teisę numatė tik moterims, turinčioms vaikų bei tik moterims, slaugančioms sergantį šeimos narį. Tačiau šis žingsnis nebuvo pakankamas, nes ir naujai nustatytos grupės dar neatitiko vienodo vyrų ir moterų teisių nustatymo: vyrui, ne vienam auginančiam vaiką iki 14 metų, tokia teisė nebuvo suteikta. Lietuva buvo sulaukusi pastabos dėl tokios diskriminacijos dėl lyties iš Europos socialinių teisių komiteto<sup>48</sup>, nes tai neatitiko Europos socialinės chartijos (pataisytos) 27 straipsnio, numatančio pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisės į lygias galimybes ir vienodą padėtį, derinant su E straipsniu, užtikrinančiu naudojimąsi chartijoje įtvirtintomis teisėmis garantuojant nediskriminacinį požiūrį.

Taip pat šiame įstatyme nurodyta, kad ne viso darbo laiko nustatymo tvarką tvirtina Vyriausybė.

---

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.

<sup>48</sup> Ketvirtoji Lietuvos Respublikos ataskaita dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) įgyvendinimo (2006 m.) // <http://www.socmin.lt/index.php?-2028054152>; prisijungimo laikas: 2007-11-30.

LR žmonių saugos darbe įstatymas neteko galios įsigaliojus 2003 metų LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymui<sup>49</sup>. Tačiau šiame įstatyme nėra reglamentuojamas ne visas darbo laikas, nes šio teisinio instituto reglamentavimas įtvirtintas 2003 metais įsigaliojusiame DK.

Darbo kodeksas – ypatingas darbo įstatymas. Jame sukoncentruotos pagrindinės bendrosios darbo teisės normos, taikomos visiems arba didžiajai daugumai darbuotojų. DK – sisteminis tarp savęs susijusių darbo teisės normų rinkinys, todėl kodeksą pakeisti daug sudėtingiau negu atskirą įstatymą. Vadinasi, DK užtikrina ir darbo teisės stabilumą. Lietuvos Respublika pasinaudojo Rytų ir Vidurio Europos valstybių, kurios jau buvo reformavusios savo darbo teisę pasirėmusios kitų šalių patirtimi ir tarptautiniais teisės aktais – konvencijomis, rekomendacijomis, ES direktyvomis, Europos socialine chartija ir kt. A. Razgūnienė pažymi, kad 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus DK, Lietuvos darbo teisinių santykių plotmėje įsivyravo nuoseklumas<sup>50</sup>. J. Tartilo nuomone, įsigaliojus DK darbuotojai gali derėtis dėl darbo sąlygų, prašyti papildomų socialinių, darbo garantijų, kurių DK nereglamentuoja, taigi darbuotojams suteikta galimybė savo teises įgyvendinti kur kas sėkmingiau<sup>51</sup>. Paminėtina ir tai, kad DK įteisintas įstatyminis ir sutartinis įdarbinimo ir darbo sąlygų nustatymo principas, nustatytas darbo santykių dalyvių derybų prioritetas. G. Dambrauskienė pažymi, kad kolektyvinės sutartys papildo valstybinį reguliavimą: jomis konkretizuojama įstatymų leidyba; įvykdomi imperatyvūs įstatymų nurodymai į kolektyvines sutartis įtraukti vienas ar kitas sąlygas; užpildomos teisės spragos (neperžengiant savo kompetencijos ribų); padidinamos darbuotojų darbo teisių garantijos, nustatant papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų<sup>52</sup>. Darbo kodeksas tiksliau ir aiškiau reglamentuoja kolektyvinių sutarčių sudarymą ir vykdymą, o svarbiausias įnašas į besiplėtojančią kolektyvinės sutarties institutą – daugelio klausimų reglamentavimo perdavimas kolektyvinei sutarčiai bei jos norminės dalies pripažinimas teisės šaltiniu<sup>53</sup>.

DK 146 straipsnis skirtas ne viso darbo laiko reglamentavimui. Jame dar labiau nei buvo iki tol praplėsta grupė darbuotojų, kuriems numatyta teisė reikalauti ne viso darbo laiko nustatymo. Naujos aplinkybės, kurių pagrindu darbuotojas gali reikalauti ne viso darbo laiko yra darbuotojo sveikatos būklė (pagal sveikatos įstaigos išvadą) ir darbuotojo amžius (iki 18 metų). Suvienodinta moterų ir vyrų teisė reikalauti ne viso darbo laiko nustatymo, kai tai lemianti aplinkybė yra auginamas vaikas. Pažymėtina, kad sumažintas darbuotojų auginamų vaikų amžius

<sup>49</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

<sup>50</sup> Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 48.

<sup>51</sup> Tartilas J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame darbo kodekse // Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32). P. 43.

<sup>52</sup> Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija. 2002, Nr. 30 (22). P. 87.

<sup>53</sup> Dambrauskienė G. Socialinio dialogo istorija ir ateitis. // Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 475.

(iki 3 metų, o kai vaiką augina vienas – iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų), iki kurio darbuotojas turi teisę reikalauti ne viso darbo laiko nustatymo. Be to, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę bei apskaičiuojant darbo stažą, papildomai nustatyta, kad tai negali sukelti apribojimų ir skiriant į aukštesnes pareigas bei keliant kvalifikaciją.

2004 metais priimtos DK 146 straipsnio 2 dalies pataisos<sup>54</sup>, kuriomis numatytas liberalesnis ne viso darbo laiko reglamentavimas - įtvirtinta galimybė netaikyti Vyriausybės nustatytų su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusių sąlygų, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje. Tokiu būdu kolektyvinių darbo santykių subjektams suteikta daugiau laisvės.

Išanalizavus įstatyminio teisės į ne visą darbo laiką reglamentavimo dinamiką Lietuvoje, nustatyta, kad tokia darbo laiko forma buvo žinoma dar tarybinėje Lietuvoje, ir kai kurios tuomet įtvirtintos normos yra nepakitusios iki šių dienų. Tai: galimybė darbdaviui bei darbuotojui susitarti dėl ne viso darbo laiko; galimybė dėl tokio darbo laiko susitarti tiek įsidarbinant, tiek vėliau; galimybė susitarti dėl ne visos darbo dienos, tiek ir dėl ne visos darbo savaitės darbo; apmokėjimo proporcingo dirbtam laikui ar atliktam darbui nustatymas; vienodų sąlygų nustatymas skaičiuojant darbo stažą ar nustatant kasmetinių atostogų trukmę tiek visą darbo laiką, tiek ir ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams. Visada buvo išskiriama atskira grupė darbuotojų, turinčių teisę ne tik prašyti, tačiau ir reikalauti ne viso darbo laiko nustatymo. Tačiau tik nėščios moterys, moterys turinčios mažų vaikų (kurių amžius, iki kurio moterys turėjo šią teisę, kito) bei moterys, slaugančios sergantį šeimos narį visada pateko į šią grupę. Vėliau į šią darbuotojų grupę buvo įtraukiama vis daugiau darbuotojų, kurių padėtis atitiko įstatyme nurodytas aplinkybes, taip pat suvienodintos vyrų ir moterų teisės. Vėlesniuose įstatymuose ne viso darbo laiko darbuotojams užtikrinamas platesnis vienodų darbo sąlygų (skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją) sudarymo spektras. Toks vienodų darbo sąlygų sudarymas atitinka ES direktyvos 97/81/EB reikalavimus dėl nediskriminavimo principo taikymo. Tačiau net ir priėmus DK, direktyva 97/81/EB nėra visiškai perkelta į Lietuvos darbo teisę:

- nei DK, nei kituose įstatymuose nėra įtvirtintos normos, atitinkančios minėta direktyva įteisinto susitarimo 5 straipsnio 3 dalyje numatytos darbdavio pareigos laiku pateikti informaciją darbuotojams apie įmonėje esamas darbo visą ir ne visą darbo laiką vietas, taip palengvinant perkėlimą iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką ir atvirkščiai bei informacijos apie darbo ne viso darbo laiko režimu pateikimą darbuotojus atstovaujančioms organizacijoms.

---

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 109, 146, 180, 220 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 103-3756.

- svarbi direktyvos nuostata, teigianti, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką arba atvirksčiai neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį (susitarimo 5 str. 2 d.), DK nėra tiesiogiai išreikšta.

Darbo sutarties sąlygų keitimas, susijęs su ne viso darbo laiko nustatymu arba panaikinimu, ne viso darbo laiko nustatymo ypatumai bei problemos išskylančios taikant šį darbo laiko režimą, bus analizuojami šio darbo 3 dalyje Ne viso darbo laiko teisiniai aspektai bei taikymo problemos.

### 2.2.2. Reglamentavimas poįstatyminiais teisės aktais

Svarbią reikšmę ne viso darbo laiko reglamentavimui Lietuvoje turėjo ir LR Vyriausybės nutarimai. Kaip minėta LR žmonių saugos darbe įstatymas pavedė Vyriausybei nustatyti ne viso darbo laiko nustatymo tvarką. 1995 metais LR Vyriausybės nutarimu Nr. 21 buvo patvirtinta Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarka<sup>55</sup>. Daugiausia diskusijų kėlė šios tvarkos 5 punktas, įtvirtinęs minimalią ne viso darbo laiko trukmę bei 3.3 punktas. Pastarajame įtvirtinta nuostata, kad tariantis dėl ne viso darbo laiko galima susitarti ne tik dėl darbo dienos laiko sutrumpinimo arba savaitės darbo dienų skaičiaus sumažinimo, bet ir derinti šiuos du darbo laiko trumpinimo būdus, t.y. trumpinti darbo dieną tam tikru valandų skaičiumi, kartu mažinant darbo dienų skaičių per savaitę. Toks išplėstinis šios nuostatos interpretavimas sukėlė diskusiją, kai Aukštesnysis administracinis teismas sustabdė nagrinėjamą administracinę bylą ir kreipėsi į Konstitucinį Teismą su prašymu ištirti, ar minėtu nutarimu Vyriausybės patvirtintos tvarkos 3.3 punktas neprieštarauja Konstitucijai bei Žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai. Konstitucinis Teismas 2001 m. gegužės 24 d. nutarimu<sup>56</sup> pripažino, kad LR Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punktas neprieštarauja LR Konstitucijai ir LR žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai. Kaip pagrindiniai motyvai pateikiami minėto įstatymo 46 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbuotojo ir darbdavio teisė susitarti dėl ne visos darbo dienos arba ne visos darbo savaitės, taip pat 46 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas palankumo darbuotojams principas, kuris pasireiškia nuostata, kad kolektyvinėse sutartyse, kolektyviniuose susitarimuose

---

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“// Valstybės žinios. 1995, Nr. 5-92.

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“// Valstybės žinios. 2001, Nr. 45-1595.

ir darbo sutartyse gali būti nustatyti kitokie ne viso darbo laiko režimai, jeigu jie darbuotojams yra palankesni.

Klausimas dėl Vyriausybės patvirtintoje tvarkoje įtvirtintos minimalios ne viso darbo laiko trukmės buvo išspręstas ne taip greitai. Visa eilė po LR Vyriausybės 1995 m. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės laiko nustatymo tvarkos sekusių dalinių šios tvarkos pakeitimų, buvo susiję būtent su 5 punkto, kuris įtvirtino minimalią darbo laiko trukmę, pakeitimais:

- 1997 m. spalio 1 d. priimtas dalinis pakeitimas<sup>57</sup> įtvirtino, kad kolektyvinėse sutartyse, kolektyviniuose susitarimuose, darbo sutartyse gali būti numatyti ir kitokie, darbuotojams palankesni ne viso darbo laiko režimai, tačiau išlieka anksčiau nustatyta minimali darbo laiko trukmė.

- 1999 m. gegužės 28 d. priimtas dalinis pakeitimas<sup>58</sup> nustatė išimtis, kam netaikomi tvarkos 5 punkte numatyti ne viso darbo laiko trukmės apribojimai. Tai: visi darbuotojai, nurodyti tvarkos 2 punkte, t.y. tie, kurių prašymu darbdavys turi ne laisvę, o pareigą nustatyti ne visą darbo laiką; o taip pat pedagogai; asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistai; socialiniai darbuotojai; daugiabučių namų savininkų bendrijų darbuotojai; žemės ūkio subjektų darbuotojai; finansinės – buhalterinės apskaitos darbuotojai; įmonių saugos ir sveikatos darbe tarnybų darbuotojai; taip pat ne daugiau kaip 20 procentų kitų kategorijų darbuotojų įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose bendras šių darbuotojų skaičius, įskaitant ir laisvas darbo vietas, ne daugiau negu 100 (išskyrus paminėtų kategorijų darbuotojus, kuriems taikoma minimalios darbo laiko trukmės išimtis), o jeigu šių darbuotojų yra mažiau negu 5 – tik vienam iš jų ir analogiškai ne daugiau kaip 10 procentų kitų kategorijų darbuotojų, kai bendras darbuotojų skaičius daugiau kaip 100. Taip pat šiuo pakeitimu nustatyta pareiga darbdaviui informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie darbuotojus, dirbančius ne visą darbo dieną arba savaitę, kai jų darbo trukmė trumpesnė už nustatytą minimalią ribą.

- 2001 m. liepos 11 d. priimtas dalinis pakeitimas<sup>59</sup> papildo grupę darbuotojų, kurių prašymu darbdaviui nustatyta ne laisvė, o pareiga nustatyti ne visą darbo laiką. Tai – krūtimi maitinančios ir neseniai pagimdžiusios moterys. Joms taip pat netaikoma minimali darbo laiko trukmė. Taip pat papildomas sąrašas darbuotojų, kuriems netaikoma minimali darbo laiko

---

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. spalio 1 d. nutarimas Nr. 1078 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo // Valstybės žinios. 1997, Nr. 91-2285.

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 28 d. nutarimas Nr. 683 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo // Valstybės žinios. 1999, Nr. 48-1552.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 888 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo // Valstybės žinios. 2001, Nr. 62-2273.

trukmė. Tai – draudimo įmonių darbuotojai, kurie įmonės vardu ir naudai rengia, sudaro draudimo sutartis, surenka draudimo įmokas ir kuriems darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis proporcingas kiekvieno jų surinktų draudimo įmokų sumai.

- 2002 m. sausio 17 d. priimtas dalinis pakeitimas<sup>60</sup> numato dar vieną kategoriją darbuotojų, kuriems, netaikoma minimali ne viso darbo laiko trukmės riba – tai dieniniame skyriuje besimokantys moksleiviai ir studentai.

Įsigaliojus DK, 2004 m. lapkričio 29 d. priimtas naujas LR Vyriausybės nutarimas Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo<sup>61</sup>. Kaip svarbiausia naujovė paminėtinas apraše įtvirtintas ne viso darbo laiko nustatymo mechanizmas, kuris nebuvo numatytas ankstesniais Vyriausybės nutarimais patvirtintose tvarkose. Ne viso darbo laiko nustatymas bus analizuojamas šio darbo 3 dalyje Ne viso darbo laiko teisiniai aspektai bei taikymo problemos. Dar viena naujovė – tai DK įtvirtintos nuostatos, kad Vyriausybės nustatytos sąlygos gali būti netaikomos, jei dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje, įteisinimas ir apraše.

Nutarimu palikta anksčiau nustatyta ne viso darbo laiko minimali trukmė, taip pat paliktos išimtys, išvardinant kategorijas darbuotojų, kuriems netaikomi šie apribojimai. Papildomai numatyta, jog apribojimai netaikomi ir asociacijų bei profesinių sąjungų darbuotojams. Taip pat palikta pareiga darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie darbuotojus, dirbančius ne visą darbo laiką, kai jų darbo trukmė trumpesnė už nustatytas minimalias ribas.

Vyriausybės nutarimu nustatyta minimali darbo laiko trukmė ir toliau kėlė prieštaras diskusijas. Minėtas 2001 m. Konstitucinio Teismo nutarimas<sup>62</sup> dėl Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties LR Konstitucijai ir LR žmonių saugos darbe įstatymui yra svarbus dar ir tuo, kad pateikdami rašytinius paaiškinimus, rengiant bylą teisminiam nagrinėjimui, I. Nekrošius bei tuometinis Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto pirmininkas A. Melianas atkreipė dėmesį į tai, kad abejonių kelia ne nagrinėjamas punktas (3.3), o punkto, kuriame įtvirtinta nuostata, kad ne visa darbo diena negali būti trumpesnė už pusę darbo dienos, o ne visa darbo savaitė negali būti trumpesnė už 3 darbo dienas per savaitę, atitiktis Konstitucijai ir

---

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. 59 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo // Valstybės žinios. 2002, Nr. 6-228.

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 173-6406.

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 45-1595.

įstatymams. Žmonių saugos darbe įstatymas nereglementavo minimalios darbo laiko trukmės ir nustatyti tokių apribojimų nepavedė Vyriausybei. Vadinasi Vyriausybė, nustatydamą tokį punktą iš esmės papildė šio įstatymo 46 straipsnį. Tačiau Konstitucinis Teismas nenagrinėjo šio klausimo, nes pareiškėjas kreipėsi į teismą su prašymu iširti kito punkto atitikimą Konstitucijai ir įstatymui.

P. Koverovas komentuodamas DK 146 straipsnį taip pat pasisako prieš ne viso darbo laiko minimalios trukmės nustatymą, teigdamas, jog taip iš esmės susiaurinamos DK nuostatos bei neužtikrinamas ES Tarybos direktyvoje 97/81/EB nurodytas tikslas – sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo laiką ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes – įgyvendinimas. Kadangi toks ribojimas nėra pagrįstas nei darbuotojų, nei darbdavių interesų gynimu ir be aiškaus įstatyminio pagrindo naujai sureguliuoja ne viso darbo laiko institutą, reikėtų atsisakyti nustatyti minimalią ne viso darbo laiko trukmę taip suderinant Vyriausybės įtvirtintas nuostatas su DK nuostatomis<sup>63</sup>. J. Usonis taip pat yra išsakęs savo kritišką nuomonę dėl šios Vyriausybės numatytos nuostatos, pabrėždamas, kad direktyvos Nr. 97/81/EB ir jos tvirtinamo susitarimo tikslas yra plėtoti darbą ne visą darbo laiką atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes, o Vyriausybė, deja, mano, kad jai tos reikmės žinomos geriau nei darbo sutarties šalims<sup>64</sup>.

Tačiau buvo ir priešingų nuomonių. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija siūlė Vyriausybės įtvirtintą nuostatą dėl minimalios ne viso darbo laiko trukmės perkelti į DK 146 straipsnio 2 dalį, o Vyriausybę įgalioti nustatyti išimtis, kam ši įstatymo nuostata galės būti netaikoma<sup>65</sup>. H. Davidavičius nurodo, jog vienas iš tokių apribojimų tikslų yra užkirsti kelią nesažiningiems darbdaviams ir darbuotojams, kai jie, prisidengdami tokiu darbo režimu, vengia mokėti valstybei realiai priklausančius mokesčius bei įmokas<sup>66</sup>. Paminėtina, kad ir DK 146 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas nustato Vyriausybė, suformuluota būtent taip tik po 2005 m. gegužės 12 d. šio straipsnio pakeitimo<sup>67</sup>, o iki šio pakeitimo buvo formuluojama: kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusias sąlygas nustato Vyriausybė.

<sup>63</sup> Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./red. Petrauskienė D. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 184-185.

<sup>64</sup> Usonis J. Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S). – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005. P. 57.

<sup>65</sup> Grėbliauskas P. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija siūlo keisti Darbo kodekso 146 str. // <http://www.lps.lt/index.php?c=20070820130209> prisijungimo laikas: 2008-01-08.

<sup>66</sup> Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas: Aušra, 2006. P. 93.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.

Tačiau 2007 m. gruodžio 15 d. nutarimu<sup>68</sup> patvirtintas naujojo aprašo pakeitimas, kuris įtvirtino vieną esminį pakeitimą – galios netekusiu pripažintas punktas, kuriame buvo įtvirtinta ne viso darbo laiko minimali trukmė. Kadangi nebelieka minimalios ne viso darbo laiko trukmės, logiškai naikinama ir darbdavio pareiga informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie darbuotojus, dirbančius trumpiau nei pusė darbo dienos ar mažiau nei 3 dienas per savaitę. Šis pakeitimas vertintinas kaip svarbus žingsnis ne viso darbo laiko reglamentavime, nes panaikino beveik 13 metų gyvavusią Vyriausybės įteisintą ne viso darbo laiko minimalią trukmę, kuri ribojo darbuotojų galimybes dirbti tokiu darbo laiku.

Šio darbo autorės nuomone, minimalios ne viso darbo laiko trukmės nustatymas buvo nepagrįstas dėl 2 priežasčių: 1) Vyriausybė turėjo nustatyti įstatyme įtvirtintų teisės normų įgyvendinimo procedūras, tačiau jai nebuvo suteikta teisė keisti normų turinio, t.y. siaurinti įstatyme numatytų nuostatų; 2) fiktyvaus ne viso darbo laiko nustatymo atvejai vengiant mokėti valstybei mokesčius turėtų būti išaiškinami atitinkamų institucijų kaip ir visi kiti darbo teisės ar mokesčių mokėjimo pažeidimai; galimybė sukčiauti nesąžiningiems darbdaviams ir darbuotojams nesuteikė pagrindo bloginti visų darbuotojų padėties tariantis dėl ne viso darbo laiko.

Išnagrinėjus Vyriausybės nustatytos ne viso darbo laiko nustatymo tvarkos kitimą nuo 1995 metų, nustatyta, kad ši tvarka pasikeitė iš esmės: 2004 metais įtvirtintas ne viso darbo laiko nustatymo mechanizmas, o 2007 metais panaikinta ne viso darbo laiko minimali trukmė. Minimalios darbo laiko trukmės nustatymas buvo teisinio pobūdžio kliūtis, kuri ribojo ne viso darbo laiko plėtojimo galimybes. Direktyva įpareigojo valstybes nares nustatyti ir peržiūrėti teisinio ar administracinio pobūdžio kliūtis, ribojančias ne viso darbo laiko plėtojimo galimybes.

Apibendrinant galima teigti, kad šiuo metu Lietuvos įstatymai bei poįstatyminiai aktai, reglamentuojantys teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimą, iš esmės atitinka tarptautinius ir ES teisės į ne visą darbo laiką reglamentavimo standartus. Tačiau, kaip minėta, tarptautiniai teisės aktai nustato tik pagrindinius principus ir minimalius reikalavimus dėl darbo ne visą darbo laiką. Ar teisinis ne viso darbo laiko reglamentavimas išties atitinka šiandienines darbo rinkos realijas Lietuvoje bei darbuotojų ir darbdavių lūkesčius, bus bandoma atsakyti išanalizavus ne viso darbo laiko teisinius aspektus bei taikant šį darbo laiko režimą išskylančias problemas.

---

<sup>68</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 5 d. nutarimas Nr. 1275 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės žinios. 2007, Nr. 128-5219.



### **3. NE VISO DARBO LAIKO TEISINIAI ASPEKTAI BEI TAIKYMO PROBLEMOS**

Nagrinėjant ne viso darbo laiko teisinius aspektus, bus analizuojami ne viso darbo laiko nustatymo ypatumai, darbo laiko režimo pasirinkimo bei viršvalandžių problemos dirbant ne visą darbo laiką, taip pat darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką teisinė padėtis, aptariant apmokėjimą už darbą bei socialines tokių darbuotojų garantijas.

#### **3.1. Ne viso darbo laiko nustatymo ypatumai ir taikymo problemos**

Darbuotojai teisę į ne visą darbo laiką įgyvendina sulygdami su darbdaviu dėl ne viso darbo laiko ir tai įformindami darbo sutartyje. Ne viso darbo laiko režimas gali būti sulygtas darbuotojui priimtam dirbti pagal neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį pagrindinėje darbovietėje arba antraeilėse pareigose kitoje darbovietėje. Ne visas darbo laikas gali būti nustatytas priimant darbuotoją į darbą, t.y. sudarant darbo sutartį arba bet kada vėliau, t.y. keičiant darbo sutartį (žr. 1 priedą).

Visi darbuotojai turi teisę prašyti tokio darbo laiko nustatymo, tačiau įstatymas išskiria tam tikrus darbuotojus, kurių reikalavimu darbdavys neturi teisės laisvai apsispręsti dėl susitarimo nustatyti ne visą darbo laiką. Todėl išskiriami du ne viso darbo laiko nustatymo būdai:

1. Pagal DK 146 straipsnio 1 dalies 1 punktą darbo sutarties šalys gali susitarti, kad darbuotojui nustatomas ne visas darbo laikas. Šiuo atveju tiek darbuotojas, tiek darbdavys yra suinteresuoti tokiu darbo laiko režimu. Įstatyme nenurodoma, kam priklauso teisė siūlyti susitarti dėl tokio darbo laiko. Vadinas, ši teisė priklauso ir darbuotojui, ir darbdaviui. Tokia nuostata atitinka ir ES direktyvos 97/81/EB tikslą ne viso darbo laiko režimą plėtoti atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes. Neribojamas ir darbo, kuriam nustatomas ne visas darbo laikas, pobūdis. Pagal Vyriausybės nustatytą tvarką tokiu atveju darbuotojo rašytinį prašymą nustatyti ne visą darbo laiką darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo išnagrinėti ir apie priimtą sprendimą raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos. Šiuo atveju darbdavys turi teisę nesutikti su darbuotojo pasiūlymu: jei per nurodytą terminą darbuotojui nepranešama apie sprendimo priėmimą, laikoma, kad prašymas atmestas. Darbdaviui suteikiama teisė atsisakyti patenkinti darbuotojo prašymą nepateikiant jokių atsisakymo priežasčių. Palyginimui paminėtina, kad Nyderlanduose darbdaviui atsisakius

nustatyti ne visą darbo laiką, yra numatoma pereiga konsultuoti darbuotoją ir pateikti rašytinį gerai argumentuotą atsakymą<sup>69</sup>.

2. Kitaip, nei esant abiejų darbo sutarties šalių suinteresuotumui, DK 146 straipsnio 1 dalies 2-6 punktuose nurodytais pagrindais, darbdaviui nustatoma ne laisvė, o pareiga priimti darbuotojo pasiūlymą susitarti dėl ne viso darbo laiko. Ne visas darbo laikas privalo būti nustatytas, jei to pareikalauja: darbuotojas dėl savo sveikatos būklės (pagal sveikatos įstaigos išvadą); nėščia moteris, neseniai pagimdžiusi ir auginanti vaiką, kol jam sukaks vieneri metai, krūtimi maitinanti moteris, darbuotojas, auginantis vaiką iki 3 metų arba vienas auginantis vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų; darbuotojas iki 18 metų amžiaus; neįgalus darbuotojas pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą; darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį (pagal sveikatos įstaigos išvadą). Atkreiptinas dėmesys, kad visos šios minimos aplinkybės ir sąlygos nėra savarankiškas pagrindas nustatyti ne visą darbo laiką, jeigu asmuo turintis teisę reikalauti tokio darbo laiko režimo, to nereikalauja. Sveikatos įstaigos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išduota išvada, kurioje darbuotojui rekomenduojama dirbti ne visą darbo laiką, nesuteikia darbdaviui teisės nustatyti ne visą darbo laiką vien vadovaujantis išvada, jei darbuotojas to neprašo. Net tokiu atveju, kai darbuotojas dėl sveikatos būklės negali dirbti visą darbo laiką arba nepajėgia atlikti viso jam darbo sutartyje nurodyto darbo, tačiau nereikalauja darbdavio nustatyti ne visą darbo laiką, nes taip siekia išvengti proporcingai darbo laikui sumažėjusio darbo užmokesčio, darbdavys neturi teisės vienašališkai nustatyti darbuotojui ne viso darbo laiko sąlygos.

Visais atvejais, kai darbuotojas reikalauja ne viso darbo laiko nustatymo, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo dirbančių darbuotojų rašytinius prašymus nustatyti ne visą darbo laiką privalo išnagrinėti ir raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip kitą darbo dieną po prašymo gavimo dienos, jei prašyme nėra nurodyta ne viso darbo laiko nustatymo data. Darbdaviui neteisėtai atsisakius tenkinti darbuotojo prašymą nustatyti ne visą darbo laiką, ginčas turi būti nagrinėjamas individualiems ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

Pažymėtina, kad tiek DK, tiek Vyriausybės patvirtinta ne viso darbo laiko nustatymo tvarka reglamentuoja ne viso darbo laiko nustatymą, t.y. tokios sąlygos numatymą sudarant darbo sutartį arba darbo sutarties sąlygų keitimą pereinant iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką. Nėra numatyta nuostatų dėl atvirkštinio varianto, t.y. perėjimo iš ne viso darbo laiko į visą darbo laiką, nors ES direktyvoje 97/81/EB akcentuojamas ne tik ne viso darbo laiko nustatymas, tačiau ir atvirkštinis variantas.

---

<sup>69</sup> Visser J., Wilthagen T., Beltzer R. et al. The Netherlands: from atypicality to typicality // Employment policy and the regulation of part-time work in the European Union: a comparative analysis. Cambridge: University press, 2004. P. 206.

Vyriausybės patvirtintoje ne viso darbo laiko nustatymo tvarkoje nurodoma, kad ne viso darbo laiko sąlyga turi būti nustatoma darbo sutartyje. Nagrinėtinas yra atvejis, kai ne viso darbo laiko sąlyga yra nustatoma darbuotojui, jau sudariusiam darbo sutartį, t.y. keičiant darbo sutarties sąlygas. Kaip žinoma, darbo sutarties sąlygos yra skirstomos į būtinąsias, privalomasias ir kitas (žr. 2 priedą). Nuo to, kokioms sutarties sąlygoms yra priskiriamas konkretus darbuotojo ir darbdavio susitarimas, priklauso darbo sutarties galiojimas, taip pat skirtingai reglamentuojamas būtinųjų bei kitų darbo sutarties sąlygų keitimas. Pagal Vyriausybės patvirtintą darbo sutarties pavyzdinę formą<sup>70</sup> (žr. 3 priedą) ne viso darbo laiko sąlyga yra priskiriama kitoms darbo sutarties sąlygoms ir turėtų būti aptariama pavyzdinės darbo sutarties 6 punkte. Darbo sutarties sąlygų priskyrimas būtinosioms arba kitoms tampa ypač aktualus, kai sutarties sąlygų keitimą *inicijuoja darbdavys*. Būtina užtikrinti, kad susitarimas dėl ne viso darbo laiko būtų tikroji laisva šalių valios išraiška, o ne darbdavio, kaip stipresnės darbo teisinių santykių šalies, poreikių įtakotas rezultatas. Iškyla klausimas, ar ne viso darbo laiko sąlyga, priskiriama prie kitų darbo sutarties sąlygų, suderinama su ES direktyvos 97/81/EB nuostata, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo ne visą darbo laiką į darbą visą darbo laiką (arba atvirkščiai) neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį, tačiau nepažeidžiant darbo sutarties nutraukimo nuostatų pagal nacionalinę teisę. Kaip vis dėl to reikėtų vertinti šalių sulygta ne viso darbo laiko sąlygą: kaip būtinąją ar kaip kitą.

*Ne visas darbo laikas kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga.* DK 95 straipsnyje nurodoma, kad be tokių būtinųjų darbo sutarties sąlygų kaip darbovietė bei darbo funkcijos, atskiroms darbo sutarčių rūšims gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, dėl kurių šalys susitaria sudarydamos darbo sutartį. Vadinasi papildomos būtiniosios sąlygos nustatymas pagal DK 95 straipsnio 2 dalį visiškai priklauso nuo išskiriamų darbo sutarčių rūšių. Kalbant apie darbo sutarčių rūšių išskyrimą pažymėtina, kad mokslininkai išsako kritines nuomones dėl darbo sutarčių išskyrimo DK bei darbo sutarties sąlygų priskyrimo būtinosioms ar kitoms. V. Tiažkijus nurodo, kad kai kurios darbo sutarčių rūšys DK apskritai neminimos arba jų reglamentavimas nebaigtas, tam tikri specifiniais bruožais pasižymintys darbo teisiniai santykiai yra sugrupuoti, o kiti išbarstyti arba apskritai pamiršti<sup>71</sup>. 2005 metais patvirtintas DK kai kurių straipsnių (tame tarpe ir 108 str.) pakeitimas<sup>72</sup>, kuriuo iš darbo sutarčių rūšių išbraukta darbo sutartis dėl papildomo darbo, o taip pat diskutuotinas klausimas, ar darbo sutartis dėl antraeilių pareigų

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412.

<sup>71</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 371.

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.

laikytina atskira darbo sutarčių rūšimi (I. Mačernytė-Panomariovienė analizuodama darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmę nurodo, kad darbo sutartis dėl antraeilių pareigų neturėtų būti laikoma atskira darbo sutarties rūšimi<sup>73</sup>). Ne viso darbo laiko sutartis DK nėra išskiriama kaip atskira darbo sutarties rūšis, tačiau DK 108 straipsnyje pateikiamas darbo sutarčių rūšių sąrašas nėra baigtinis. T. Davulis pažymi, kad ne viso darbo laiko sutartis kaip atskira darbo sutarčių rūšis žinoma teisės doktrinoje, taip pat ES valstybėse kaip viena lankstesnių darbo organizavimo formų pripažįstamas darbas pagal ne viso darbo laiko darbo sutartis<sup>74</sup>. G. Dambrauskienės ir kt. nuomone, DK leidžia ne viso darbo laiko sutartį išskirti kaip atskirą darbo sutarties rūšį<sup>75</sup>. Vadinasi tokioje darbo sutartyje šalių susygtas ne visas darbo laikas bus vertinamas kaip būtinoji tokios sutarties sąlyga. I Mačernytė-Panomariovienė taip pat pažymi, kad kaip viena iš darbo sutarties būtinųjų sąlygų gali būti darbo sutarties terminas (terminuotose, laikinose, sezoninėse darbo sutartyse) arba darbo laiko trukmė (kitų rūšių darbo sutartyse, tame tarpe ir ne viso darbo laiko sutartyse)<sup>76</sup>. DK 120 straipsnio 2 dalis reglamentuoja, kad būtiniosios darbo sutarties sąlygos ilgesniam nei vieno mėnesio laikui gali būti pakeistos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Tokiu atveju būtų apsaugota darbuotojo, dirbančio ne visą darbo laiką, teisė būti iš anksto informuotam apie darbdavio siūlymą keisti darbo sąlygą, t.y. perkelti jį dirbti visą darbo laiką, bei darbuotojo teisė nesutikti su darbdavio siūlymu dirbti pakeistomis darbo sąlygomis.

*Ne visas darbo laikas kaip kita darbo sutarties sąlyga.* DK 120 straipsnyje nurodoma, kad išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas būtinas, kai keičiamos būtiniosios darbo sutarties sąlygos bei su darbo apmokėjimu susijusios sąlygos. Vadinasi, kitos darbo sutarties sąlygos, gali būti keičiamos be išankstinio raštiško darbuotojo sutikimo. Tačiau ne viso darbo laiko sąlyga yra esminė darbo sutarties, kurioje dėl to susitarta, sąlyga, ir apie jos pakeitimą būtina iš anksto informuoti darbuotoją. G. Dambrauskienė ir kt. pažymi, kad jei darbo sutarties sąlygą „susitarimas dėl ne viso darbo laiko“ įrašyti prie kitų darbo sutarties sąlygų, o darbdavys nuspręstų pasinaudoti savo teise pakeisti ją (vadovaujantis DK 120 str. 1 d.), tokiu atveju ne tik būtų pažeista darbuotojo teisė nesutikti su darbdavio siūlymu dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (jis turės būti atleistas), bet ir iškiltų prieštaravimas ES direktyvos 97/81/EB nuostatai, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo ne visą darbo laiką į darbą visą darbo laiką (arba

<sup>73</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P.11.

<sup>74</sup> Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt. / red. Petrauskienė D. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 76.

<sup>75</sup> Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 159.

<sup>76</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 5; Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 158-159.

atvirksčiai) neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį<sup>77</sup>. Todėl akivaizdu, kad susitarimas dėl ne viso darbo laiko turi būti vertinamas kaip darbo sutarties būtinoji sąlyga.

Apsaugotos darbuotojo teisės būtų ir tuo atveju, jei, kaip siūlo V. Tiažkijus, nuostata, kad būtiniosios darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui (DK 120 str. 2 d.), turėtų būti taikoma ne tik minėtoms būtinosioms sąlygoms, bet ir tuo atveju, kai keičiamos darbo sutartyje aptartos papildomos sąlygos. Autorius nurodo, kad šalims darbo sutartyje susitarus dėl kokių nors papildomų sąlygų, jos darbo sutarties šalims tampa privalomos, taigi būtinoms, ir jas galima keisti tik abiejų šalių sutikimu<sup>78</sup>. Tokią nuomonę dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra išsakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis teismas: „Šalies pageidaujama darbo sutarties sąlyga tampa būtina, kai dėl to susitariama ir ji įtraukiama į sutartį. Jeigu šalys nepasiekia susitarimo vienai pusei rūpimu klausimu, į sutartį neįtraukiama jos pageidaujama sąlyga, o sutartis sudaryta, tai reiškia, kad pageidauta sąlyga netapo būtina darbo sutarties sąlyga“<sup>79</sup>.

Svarbu išsiaiškinti ir tai, kaip darbuotojų teisės yra apsaugotos priešingu atveju, kai darbuotojas dirba visą darbo laiką, o darbdavys savo iniciatyva siūlo jam pereiti dirbti ne visą darbo laiką. Direktyva 97/81/EB nustatydamą, kad darbuotojo atsisakymas pereiti iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką, neturėtų savaime būti pateisinama priežastimi atleisti darbuotoją, nurodo ir tai, kad tokia nuostata turi nepažeisti darbo sutarties nutraukimo nuostatų pagal nacionalinę teisę. I. Nekrošius ir kt. nurodo, kad susiklosčius darbo organizavimo, gamybinėms ar ekonominėms sąlygoms, dėl kurių darbuotojo darbas visą darbo dieną nėra reikalingas, turi būti informinama prastova<sup>80</sup>. Tačiau jei priežastys, dėl kurių darbuotojo darbas visą darbo dieną tampa nebereikalingas yra ne laikino, o nuolatinio pobūdžio ir tai susiję su gamybos, jos masto, technologijos ar darbo organizavimo pokyčiais, kaip tai reglamentuojama DK 120 straipsnio 1 dalyje, darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas, t.y. numatyti kitą būtina darbo sutarties sąlygą (DK 95 str. 2 d.) – ne visą darbo laiką. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis jis gali būti atleistas. Tačiau jei ne viso darbo laiko nustatymas nėra susijęs su aplinkybėmis, nurodytomis 120 straipsnio 1 dalyje, darbo sutarties nutraukimas negalimas. Taip pat, kaip pažymi V. Tiažkijus, jei darbuotojas nesutinka su darbo sąlygų pakeitimu, jį galima atleisti iš darbo tik jei nėra kitos išeities, t.y. jei tai yra neišvengiama<sup>81</sup>.

<sup>77</sup> Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 160.

<sup>78</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 404.

<sup>79</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-242/2002 // [http://www.lat.lt/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9890](http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9890); prisijungimo laikas: 2008-02-20.

<sup>80</sup> Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 275-276.

<sup>81</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1. P. 404

Išanalizavus teisės normas, reguliuojančias darbo sutarčių rūšis, darbo sutarties sąlygas bei jų keitimą, nustatyta, kad darbuotojų teisė susitarti dėl ne viso darbo laiko, taip pat pereiti iš ne viso darbo laiko į visą yra tinkamai apsaugota ir atitinka ES direktyvos 97/81/EB 5 straipsnio 2 dalies nuostatas. Darbdavys neturi teisės vienašališkai pakeisti su darbuotoju sudarto viso darbo laiko į ne visą ar atvirkščiai. Tačiau praktikoje gali kilti problemų dėl nepakankamai aiškaus reglamentavimo: DK nėra aiškios nuostatos, kad susitarimas dėl ne viso darbo laiko yra būtinoji darbo sutarčių, kuriose šalys dėl to susitaria, sąlyga, o tai, kad ši sąlyga negali būti priskiriama prie kitų darbo sutarties sąlygų, tampa aišku tik kartu remiantis direktyvos nuostata, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką arba atvirkščiai neturėtų savaime būti pagrįsta priešastimi nutraukti darbo sutartį (ši nuostata DK taip pat nėra įtvirtinta). Autorės nuomone, DK turėtų aiškiai apibrėžti, kad susitarimas dėl ne viso darbo laiko yra būtinoji sąlyga sutarties, kuria šalys sulygsta dėl darbo tokiu darbo laiko režimu.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nėra reglamentuojama, ar galima susitarimui dėl ne viso darbo laiko numatyti galiojimo terminą. Jei darbuotojo norą dirbti ne visą darbo laiką lemia laikinos priežastys, darbuotojas gali nesiryžti tartis dėl ne viso darbo laiko, baimindamasis, kad vėliau darbdavys gali nebesutikti perkelti jį atgal į darbą visą darbo laiką. Tokiu atveju išankstinė nuostata, kad toks susitarimas galios tam tikrą laiką, suteiktų darbuotojams papildomą stimulą pasinaudoti teise į ne visą darbo laiką, o darbdaviams toks aiškumas būtų naudingas organizuojant darbą. Paminėtina, kad TDO 182 Rekomendacija dėl ne visos darbo dienos rekomenduoja sudaryti sąlygas pereiti dirbti ne visą darbo laiką faktais patvirtintais atvejais (pvz., esant nėštumui ar poreikiui prižiūrėti mažą vaiką ar sergantį ar neįgalų šeimos narį), o po to vėl dirbti visą darbo laiką. Taip pat pažymėtina, kad komentuojant Rusijos Federacijos darbo kodeksą, yra pabrėžiama, kad darbuotojai, tardamiesi su darbdaviais dėl ne viso darbo laiko, turi galimybę tokiam susitarimui numatyti galiojimo terminą, kaip ir galimybę jo nenumatyti<sup>82</sup>.

Kalbant apie ne viso darbo laiko nustatymą svarbus aspektas yra darbo laiko režimas. Darbo laiko režimas – tai darbuotojo darbo laiko trukmės paskirstymas per tam tikrą laikotarpį. Nuo darbo laiko režimo priklauso kiekvieno darbuotojo darbo laiko pradžia, pabaiga, darbo valandų bei pertraukų išdėstymas. Kiseliovas pažymi, kad darbo laiko režimų reglamentavimui, lanksčiam darbo laiko paskirstymui per ataskaitinį laikotarpį, plačiam suminės darbo laiko apskaitos naudojimui skiriama vis daugiau dėmesio, ir tai iš dalies yra susiję su bendru darbo laiko trukmės mažinimu<sup>83</sup>.

Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių, sutrumpinant darbo dieną (pamainą) arba derinant abu darbo laiko sumažinimo būdus. Darbo

<sup>82</sup> Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Дело, 2003. Р. 211.

<sup>83</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Дело, 1999. Р. 198.

diena, dirbant ne visą darbo laiką, gali būti suskaidoma ir dalimis. Suskaidyta darbo diena nuo įprastinės skiriasi tuo, kad darbuotojui gali būti suteikiama ne viena, o kelios pertraukos arba viena, bet ilgesnė nei 2 valandų pertrauka. Kaip konkrečiai bus nustatoma darbo laiko trukmė, kaip darbo laikas bus išdėstomas per darbo savaitę ir darbo dieną, nustato darbuotojas ir darbdavys bendru susitarimu, jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje.

Tvarka ir sąlygos, kuriomis vadovaujantis yra nustatomas kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas per parą, savaitę ar kitą apskaitinį laikotarpį, kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga, turi būti nustatytos organizacijos darbo tvarkos taisyklėse. Darbo (pamainų) grafikai turi būti patvirtinti administracijos, suderinus juos su įmonės darbuotojų atstovais arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta kitokia tvarka (DK 147 str. 1 d.). Toks darbo grafikų suderinimas, o taip pat tai, kad darbo tvarkos taisyklės yra tvirtinamos tik suderinus su darbuotojų atstovais (DK 230 str.), leidžia daryti išvadą, kad darbo laiko režimas nustatomas suderinus su darbuotojais. Darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Darbdaviui yra nustatoma informavimo pareiga – darbo grafikai turi būti paskelbiami viešai įmonių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo, kad darbuotojai iš anksto galėtų susipažinti su būsimu darbo laiko režimu ir atitinkamai planuoti savo laiką (DK 147 str. 3 d.). Valstybių ir savivaldybių įmonių, įstaigų ir organizacijų darbo laiko pradžią ir pabaigą nustato Vyriausybė.

P. Koverovas komentuodamas DK 147 straipsnį pabrėžia, kad DK nustatomos tik esminės darbo laiko režimo normos. Detaliai jas reglamentuoti yra leidžiama darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje sutartyje. Tokiu būdu darbdavys ir darbuotojų atstovai gali susitarti ne vien dėl darbo laiko pradžios ir pabaigos, pamainos bei pertraukų trukmės, bet ir dėl kitų darbo režimo organizavimo aspektų, tokių kaip: lankstusis darbo laikas, kai darbuotojas pagal nustatytas darbo laiko ribas gali pasirinkti, kada jis turi atidirbti nustatytą skaičių valandų, suskaidyta darbo diena, kai darbuotojo darbo laikas padalijamas į kelias dalis<sup>84</sup>. Tačiau kai kurios imperatyvios darbo laiką reglamentuojančios nuostatos (pvz. apribojimai taikyti suminę darbo laiko apskaitos tvarką bet kuriai įmonei) nesuteikia galimybės darbuotojų atstovams su darbdaviais susitarti dėl tokių darbo laiko režimų, kurie jiems yra išties aktualūs.

Kalbant apie ne visą darbo laiką ypač aktualūs yra lankstusis darbo laiko režimas bei darbo laiko režimas esant suminei darbo laiko apskaitai. Lankstusis darbo laiko režimas yra tokia darbo laiko organizavimo forma, pagal kurią darbuotojas savarankiškai nusistato darbo dienos pradžią, trukmę ir pabaigą. Lankstųjų darbo laiko režimą sudaro šie elementai: 1) kintamasis (lankstusis) darbo laikas darbo dienos pradžioje ir pabaigoje, kurio ribų laikydamasis pats

---

<sup>84</sup> Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt. / red. Petrauskienė D. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 186.

darbuotojas sprendžia, kada pradėti darbą ir kada jį pabaigti; 2) fiksuotas laikas – pagrindinė darbo dienos dalis, t.y. visiems darbuotojams privalomas dirbti laikas, reikalingas ryšiams tarp darbuotojų įmonės viduje palaikyti; 3) pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kuri paprastai dalija fiksuotąjį laiką į dvi dalis; 4) apskaitinio laikotarpio trukmė, t.y. kalendorinis laikotarpis (savaitė, mėnuo ir pan.), per kurį darbuotojas turi išdirbti darbo laiko normą<sup>85</sup>.

Suminė darbo laiko apskaita yra tokia darbo laiko apskaitos forma, kai dienos ar savaitės darbo laikas gali būti trumpesnis arba viršyti darbuotojui nustatytą darbo laiko normą, bet šie trūkumai ar viršijimai turi būti išlyginami per ilgesnį apskaitinį laikotarpį. Taikant suminę darbo laiko apskaitą, darbo laiko garantijos darbuotojams, dirbantiems tokiu darbo laiko režimu, išlieka: negali būti dirbama vidutiniškai daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną. Tačiau DK riboja suminės darbo laiko apskaitos įvedimą, imperatyviai nurodydamas atvejus, kada tokia darbo laiko apskaita gali būti taikoma.

Vyriausybės patvirtintos Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkoje<sup>86</sup> nurodyta, kad darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką, netaikomas suminės darbo laiko apskaitos darbo laiko režimas. Taip pat nurodoma, kad jei darbams, kuriuose gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė (pagal Vyriausybės patvirtintą sąrašą), nustatoma ilgesnė kaip 8 valandų darbo trukmė, tokių darbų taip pat neleidžiama dirbti darbuotojams, kuriems yra nustatytas ne visas darbo laikas.

Autorės nuomone, darbą ne viso darbo laiko sąlygomis būtina derinti su galimybe dirbti taikant suminės darbo laiko apskaitos režimą. Suminė darbo laiko apskaita taikoma dirbant ne visą darbo laiką galėtų būti supaprastinta, pvz., numatomos darbo laiko garantijos galėtų būti ne daugiau kaip 8 valandos per darbo dieną arba ne daugiau kaip 40 valandų per darbo savaitę, o tais atvejais, kai darbuotojas dirba antraeilėse pareigose, ne daugiau kaip 12 valandų per dieną, kartu užtikrinant nepertraukiamo poilsio laiką. Tokios darbo valandos atitinka normalią darbo laiko trukmę, o darbuotojui, dirbančiam ne viso darbo laiko režimu, suteiktą galimybę pačiam lanksčiai organizuoti savo darbą. Sakykime, darbuotojas, dirbantis pagal vieną darbo sutartį, ir susitaręs su darbdaviu dėl ne viso darbo laiko – 20 valandų per savaitę, galėtų vieną dieną dirbti, pvz. 6 valandas, o kitą – 2, per savaitę dirbant sutartą valandų skaičių. Taigi darbuotojams,

<sup>85</sup> Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 281.

<sup>86</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.



susitarusiems su darbdaviu dėl darbo ne visą darbo laiką, turi būti užtikrinta galimybė dirbti lanksčiu darbo laiko režimu arba taikant suminę darbo laiko apskaitą. Šie darbo laiko režimai gali užtikrinti ne viso darbo laiko kaip lanksčios darbo organizavimo formos įgyvendinimą.

T. Davulis, analizuodamas Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvas, pažymi, kad galimybė dirbti lanksčiu darbo laiko režimu, taikant suminę darbo laiko apskaitą ar viršvalandinį darbą, didelei daliai šiandieninėmis sąlygomis dirbančių darbuotojų gali būti net labai priimtina, jei tik būtų sukurti teisiniai mechanizmai, kurie numatytų teisingą darbo laiko apskaitą ir informacijos apie ją prieinamumą, galimybę atšaukti darbuotojo sutikimą, darbuotojo teisę pačiam modeliuoti savo darbo laiką<sup>87</sup>. Lankstaus darbo režimo poreikį iliustruoja ir skaičiai, kad apie 50 % ES darbuotojų ne kasdien dirba vienodą valandų skaičių, apie 40 % darbuotojų neturi fiksuoto darbo dienos pradžios ir pabaigos laiko ir apie 30 % ne kiekvieną savaitę dirba vienodą dienų skaičių<sup>88</sup>.

Kiseliovas nurodo, kad šiuo metu vyrauja darbo laiko režimų individualizavimo tendencija. Tai turėtų tapti šiuolaikinės gamybos ir modernaus darbo organizavimo viena esminių ypatybių. Autorius teigia, jog darbo laiko režimų teisinis reglamentavimas šiuo metu žengia tik pirmuosius žingsnius, o tolesnė jo raida gali smarkiai pakeisti teisinį darbo laiko reguliavimą<sup>89</sup>.

Ne viso darbo laiko režimu yra dirbamas papildomas darbas bei einamos antraeilės pareigos. Darbuotojas turi teisę susitarti su darbdaviu, kad jis toje pačioje įmonėje eis papildomas pareigas arba dirbs papildomą, sutartyje nesulygtą darbą. Darbuotojų, jų laikino nebuvimo darbe atvejais, pavadavimas taip pat laikomas papildomu darbu, išskyrus tuos atvejus, kai toks pavadavimas yra numatytas pareiginiuose nuostatuose. Papildomas darbas šalių susitarimu gali būti dirbamas arba pagrindinio darbo valandomis, arba kitu laiku.

Antraeilės pareigos (darbas) – tai darbuotojo laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku einamos pareigos ar atliekamas darbas. Antraeilės pareigos (darbas) skiriasi nuo papildomo darbo tuo, kad antraeiliai darbai ar pareigos yra vykdomi kitoje darbovietėje nei pagrindinis darbas ir tuo, kad darbo funkcijos pagal antraeilių pareigų sutartį yra atliekamos tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku. Kad galėtų suderinti darbo laiką pagrindinėje darbovietėje ir darbovietėje, kur atliekamos antraeilės pareigos bei užtikrinti bendrą darbo laiko trukmę, darbuotojas turi pateikti pažymą apie darbo ir poilsio laiką. Vyriausybės 2003 metais patvirtintuose darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumuose<sup>90</sup> nurodoma, kad dar iki

<sup>87</sup> Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110). P. 31.

<sup>88</sup> Parent-Thirion A., Macias E.F., Hurley J. et al. Fourth European Working Conditions Survey. Dublin, 2007. P. 21-22.

<sup>89</sup> Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. Москва: Проспект, 2005. P. 197-200.

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

darbo sutarties dėl antraeilių pareigų sudarymo, darbuotojas turi pateikti darbdaviui, kuris darbuotoją priima į antraeiles pareigas, iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo kasdienio darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas. Jei darbuotojas dirba keliose darbovietėse, būsimajam darbdaviui turi pateikti pažymas apie darbo laiko visose darbovietėse pradžią ir pabaigą. Šios pažymos galioja vienerius darbo metus ir yra saugomos kartu su darbo sutartimi. Jei darbo ir poilsio laikas pagrindinėje darbovietėje pasikeičia, darbuotojas apie tai turi pranešti darbdaviui, priėmusiam jį į antraeiles pareigas, ir pateikti pažymą. Darbdaviui, priėmusiam darbuotoją į antraeiles pareigas, yra nustatoma pareiga gavus pažymą apie darbo ir poilsio laiką užtikrinti, kad toks asmuo nedirbtų ilgiau kaip 12 valandų per dieną.

Paprastai antraeilių pareigų darbas yra atliekamas ne viso darbo laiko sąlygomis. Tačiau jei darbuotojas pagrindinėje darbovietėje dirba ne visą darbo laiką, tai antraeilių pareigų darbą gali atlikti ir visu krūviu, t.y. dirbti visą darbo laiką. Galima ir situacija, kai tiek darbas pagrindinėje darbovietėje, tiek antraeilis darbas yra dirbami ne viso darbo laiko sąlygomis. Šiuo metu, kai nebegalioja minimali darbo laiko trukmė, kurią turi dirbti darbuotojas, dirbantis ne viso darbo laiko režimu, darbuotojai gali būti sudarę ir daugiau nei dvi ar tris darbo sutartis. Tačiau kalbant apie darbo sutarčių daugumą, visais atvejais galioja imperatyvi nuostata, kad darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų (DK 144 str. 5 d.).

Tačiau dirbant pagal daugiau nei vieną darbo sutartį nėra nustatoma maksimali leistina savaitės darbo laiko trukmė. Kadangi įstatymai jos nereglamentuoja, tai darytina išvada, kad maksimali savaitės darbo laiko trukmė yra 60 valandų: po 12 valandų 5 dienas per savaitę. Pažymėtina, kad Rusijos Federacijos darbo kodeksas nustato, kad dirbant antraeilį darbą, šis darbas negali viršyti 4 valandų per dieną ir 16 valandų per savaitę<sup>91</sup>.

Praktikoje dažnai susiduriama ir su viršvalandžių problema, kai darbuotojas dirba ne visą darbo laiką. DK 150 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbo laikas, viršijantis ne visą darbo laiką, yra laikomas viršvalandiniu. Už viršvalandinį darbą turi būti mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio arba mėnesinės algos (DK 193 str.). Vadinasi galima situacija, kai darbuotojui, dirbančiam ne visą darbo laiką, dėl tam tikrų priežasčių dirbus daugiau nei jis yra susitaręs su darbdaviu, tarkime po 8 valandas 5 dienas per savaitę, bus sumokėta daugiau, nei darbuotojui, kuris dirba visą darbo laiką, t.y. po 8 valandas 5 dienas per savaitę.

Klausimai dėl viršvalandžių ne kartą buvo nagrinėjami ir ETT, kuris pateikė savo nuomonę dėl nevienodo asmenų, dirbančių visą darbo laiką, ir asmenų, dirbančių ne visą darbo laiką, viršvalandžių apmokėjimo. 1994 m. gruodžio 15 d. ETT sprendime, priimtame Helmig ir

---

<sup>91</sup> Смирнова О. В. Трудовое право. Москва: Проспект, 2006. Р. 290.

kt. byloje<sup>92</sup> nurodoma, kad visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną dirbančiųjų atžvilgiu neatsiranda nevienodas požiūris, jei taikomose nacionalinės teisės nuostatose priemokų prie atlyginimo mokėjimas už viršvalandžius numatytas tik tada, kai viršijamas kolektyvinėje sutartyje nustatytas įprastas darbo laikas, o ne individualiame darbo grafike nustatytas darbo laikas. ETT pripažino, kad tokiomis aplinkybėmis ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai už tokį patį darbo valandų skaičių gauna tokį patį darbo užmokestį kaip ir visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, ir taip yra ir tuo atveju, kai neviršijamas kolektyvinėse sutartyse nustatytas įprastas darbo laikas ir kai dirbama viršijant nustatytą laiką, nes, vadovaujantis antrąja prielaida, priemokos už viršvalandžius suteikiamos abiem darbuotojų kategorijoms.

Atvirksčiai, 2004 m. gegužės 27 d. sprendimu, priimtu *Elsner-Lakeberg* byloje<sup>93</sup> ETT nusprendė, kad egzistuoja nevienodas požiūris į dirbančiuosius visą darbo laiką ir ne visą darbo laiką, jei taikomos nacionalinės nuostatos numato, kad visi darbuotojai turi išdirbti tam tikrą valandų skaičių per mėnesį (byloje nagrinėjamu atveju 3 akademinės valandas), viršijanti jų individualiame darbo grafike nustatytas valandas, kad galėtų reikalauti viršvalandžių apmokėjimo. Minimoje byloje mokytoja E. *Elsner-Lakeberg* dirbo 15 akademinėmis valandomis per savaitę, o visą darbo laiką dirbantys mokytojai dirbo 24,5 akademinėmis valandomis per savaitę. Vieną mėnesį E. *Elsner-Lakeberg* papildomai dirbo 2,5 akademinėmis valandomis. Taigi ji negalėjo reikalauti šių viršvalandžių apmokėjimo. Jai buvo apmokėta už 15 akademinėmis valandomis per savaitę, nors ji išdirbo 17,5 akademinėmis valandomis. Atvirksčiai, visą darbo laiką dirbančiam mokytojui, išdirbus 17,5 akademinėmis valandomis, būtų atlyginta už 17,5 valandas, jeigu tai neviršytų jo individualiame darbo grafike nustatytų valandų per savaitę. ETT nusprendė, kad iš to išplaukia nevienodas požiūris atlyginimo atžvilgiu, nes išdirbę tokį patį skaičių valandų ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai gauna mažesnę darbo užmokestį nei dirbantieji visą darbo laiką.

Analogiškas ETT sprendimas priimtas ir 2007 m. gruodžio 6 d. *Ursula Voß* byloje<sup>94</sup>. ETT konstatuoja, kad nacionaliniai teisės aktai, pagal kuriuos už ne visą darbo laiką dirbančių valstybės tarnautojų viršijant jų individualiuose darbo grafikuose nustatytas valandas išdirbtus viršvalandžius, neviršijant įprastos darbo visą darbo laiką trukmės, apmokama mažiau (byloje nagrinėjamu atveju viršvalandžiai yra mažiau apmokami nei įprastos valandos) nei už visą darbo laiką dirbančių valstybės tarnautojų išdirbtas valandas, sukelia nevienodą požiūrį į šias dvi valstybės tarnautojų kategorijas, taigi pažeidžiamos dirbančiųjų ne visą darbo laiką teisės.

<sup>92</sup> ETT 1994 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ir C-78/93 *Helmig* ir kt. // 1994, ECR 5727.

<sup>93</sup> ETT 2004 m. gegužės 27 d. sprendimas byloje C-285/02 *Elsner-Lakeberg* // OJ C 179, 10/07/2004.

<sup>94</sup> ETT 2007 m. gruodžio 6 d. sprendimas byloje C-300/06 *Ursula Voß* // OJ C 22, 26/01/2008.

Lietuvos Vyriausiasis Administracinis teismas 2006 metų balandžio 20 d. nutartimi<sup>95</sup> vienoje iš bylų su Valstybine darbo inspekcija nurodė, kad kai darbuotojas su darbdaviu susitaria dėl ne viso darbo laiko ir darbuotojas faktiškai dirba daugiau, nei sutarta darbo sutartyje, bet neviršijant 40 valandų per savaitę, toks darbas nėra laikomas viršvalandiniu. Pažymėtina, kad byloje nagrinėtu atveju darbo sutartyje nustatytas darbuotojo darbo laikas buvo „ne mažiau 4 valandų tris dienas per savaitę“. Taigi darbuotojas įsipareigojo dirbti ne mažiau 12 valandų per savaitę. Teismas pripažino, jog toks susitarimas, nors ir nėra pakankamai tikslus, tačiau neprieštarauja reikalavimams, keliamiems sudarant darbo sutartį. Toks darbo laiko įforminimas reiškia, kad darbuotojas su darbdaviu sulygo dėl mažiausios darbo laiko trukmės.

Vadinasi labai svarbu sudarant darbo sutartį ne viso darbo laiko sąlygą tinkamai aptarti bei įforminti. T. Bagdanskis pažymi, kad norint išvengti nesusipratimų darbdaviai darbo sutartyse gali įrašyti tokią nuostatą: „Darbuotojui nustatomas ne visas darbo laikas: darbuotojas dirba X valandų per darbo dieną, Y valandų per darbo savaitę. Esant darbdavio poreikiui, darbuotojas sutinka dirbti ir daugiau valandų nei nurodyta, o šalių susitarimu toks darbas, neviršijantis 8 valandų per darbo dieną bei 40 valandų per darbo savaitę, nėra laikomas viršvalandiniu darbu. Tais atvejais, kai darbuotojas dirba antraeilėse pareigose, darbo laikas nelaikomas viršvalandiniu, kai dirbama ne daugiau kaip 12 valandų per dieną. Darbuotojui yra apmokama už jo faktiškai dirbtų valandų skaičių, remiantis darbuotojui taikomu valandiniu atlygiu“<sup>96</sup>.

Kalbant apie darbo laiko trukmės nustatymą sudarant darbo sutartį, kai darbdavys su darbuotoju susitaria dėl ne viso darbo laiko, paminėtinas 2004 m. spalio 12 d. ETT sprendimas Nicole Wippel byloje<sup>97</sup>. Šioje byloje nagrinėjama darbo pagal poreikius sąvoka. ETT nurodo, kad dėl darbo ne visą darbo laiką yra galimos ir tokios darbo sutartys, kurios neapibrėžia nei savaitės darbo laiko trukmės, nei darbo laiko organizavimo, nes jie priklauso nuo reikalaujamo atlikti darbo krūvio, nustatomo kiekvienu konkrečiu atveju, suteikiant šiems darbuotojams teisę sutikti dirbti arba atsisakyti šio darbo. Tokia ETT nuostata rodo, kad darbo laiko trukmės bei darbo laiko organizavimo nustatymui ne viso darbo laiko sutartyse yra suteiktos plačios ribos: nuo visiško neapibrėžtumo (neviršijant nustatyto normalaus darbo laiko trukmės) iki konkrečių tiksliai sutartų darbo valandų numatymo. Tai darbuotojo ir darbdavio susitarimo dalykas, todėl labai svarbu darbo sutartyje nurodyti kiekvienu konkrečiu atveju sulygtą darbuotojo ir darbdavio poreikius atitinkančią darbo laiko trukmės ir organizavimo nuostatą.

---

<sup>95</sup> Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2006 m. balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N<sup>17</sup>-315 - 06 // <http://www.lvat.lt/Default.aspx?item=nutartFast&lang=1>; prisijungimo laikas: 2008-01-21.

<sup>96</sup> Bagdanskis T. Dar vienas žingsnis lankstaus darbo grafiko link // [archyvas.vz.lt/show\\_file.php?file=vez20070807\\_11.pdf](http://archyvas.vz.lt/show_file.php?file=vez20070807_11.pdf); prisijungimo laikas: 2008-08-23.

<sup>97</sup> ETT 2004 m. spalio 12 d. sprendimas byloje C-313/02 Nicole Wippel // OJ C 300, 04/12/2004.

Autorės nuomone, nuostata, kad darbas, viršijantis sutartimi sulygta ne visą darbo laiką, tačiau neviršijantis normalaus darbo laiko, t.y. 8 valandų per darbo dieną ir 40 valandų per darbo savaitę, o tais atvejais, kai darbuotojas dirba antraeilėse pareigose, neviršijantis 12 valandų per dieną, neturėtų būti laikomas viršvalandiniu darbu dėl šių priežasčių: 1) tokia nuostata užtikrina vienodą požiūrį į darbuotojus, dirbančius visą darbo laiką ir darbuotojus, dirbančius ne visą darbo laiką, nes išdirbus vienodą valandų skaičių jų darbo apmokėjimas bus vienodas (esant vienodam valandiniam atlygiui); 2) tokia nuostata įgalintų darbuotojus realiai lanksčiau organizuoti savo darbą ir taip įgyvendinti ES direktyvoje 97/81/EB iškeltą tikslą - sudaryti galimybes darbo ne visą darbo laiką plėtojimui ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo; 3) tokia nuostata formuojama ETT praktika. Tačiau darbdavys neturėtų nuolat sistemingai reikalauti darbuotojo dirbti daugiau nei sutarta.

### **3.2. Darbuotojų, pasinaudojusių teise dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis, teisinė padėtis**

Kalbant apie darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, teisinę padėtį, primintina, kad tokių darbuotojų nediskriminavimo principo, įtvirtinto ES direktyvoje 97/81/EB, esmė yra ta, kad šiems darbuotojams negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos tik dėl tos priežasties, kad jie dirba tokiu darbo laiko režimu. Taip pat nurodoma, jog prirėikus taikomas *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principas. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką, negali kilti jokių nepageidaujamų padarinių, išskyrus proporcingą dirbtam laikui ar atliktam darbui darbo užmokestį. Toks mokėjimo už ne visą darbo laiką principas įtvirtintas DK 146 straipsnio 3 dalyje bei 196 straipsnyje. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų ir nemažina darbuotojo garantijų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją bei įgyvendinant kitas darbuotojo darbo teises.

Diskutuotinas klausimas dėl darbo trukmės trumpinimo švenčių ir poilsio dienų išvakarėse darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką. DK 153 straipsnyje nurodoma, kad švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus. Kadangi kaip išimtis iš bendros taisyklės nurodomi tik sutrumpintą darbo laiką dirbantys darbuotojai, vadinasi ne visą darbo laiką dirbantiesiems darbo laikas švenčių dienų išvakarėse trumpinamas pagal bendrąją taisyklę. Tokią nuomonę išsako ir P. Koverovas komentuoamas šį DK straipsnį bei pabrėždamas, jog tai yra visiškai suprantama, nes antraip gali atsitikti, kad švenčių išvakarėse ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai dirbtų ilgiau už visą darbo laiką dirbančius darbuotojus, pvz., jei švenčių diena būtų penktadienį, o

šalys buvo sutarusios dėl ne visos darbo savaitės, t.y. keturių darbo dienų per savaitę nedirbant pirmadienį<sup>98</sup>. Priešingą nuomonę išsako I. Nekrošius ir kt., teigdami, kad švenčių dienų išvakarėse neturėtų būti trumpinamas ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų darbo laikas, nes tai nesiderintų su normos atsiradimo aplinkybėmis ir tikslais, o nuoroda į šios normos netaikymą sutrumpinto darbo laiko atveju reiškia, kad ji turi būti taikoma tik tada, kai yra dirbama viso darbo laiko režimu<sup>99</sup>. Šio darbo autorės nuomone, ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams turi būti trumpinama darbo trukmė švenčių dienų išvakarėse, jei pagal darbo grafikus jie turi dirbti kalendorinę dieną, einančią prieš švenčių dieną.

Ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai, kaip ir kiti pagal darbo sutartis dirbantys darbuotojai, dalyvauja socialinio draudimo santykiuose ir moka socialinio draudimo įmokas, o atsiradus įstatymuose nustatytoms sąlygoms, įgyja teisę į socialinio draudimo išmokas, kurių dydis priklauso nuo mokėtų draudimo įmokų. Vyriausybės patvirtintose valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklėse nurodyta, kad kai darbuotojas dirba ne visą darbo laiką, socialinio draudimo įmokos skaičiuojamos nuo faktiško darbo užmokesčio, bet ne mažesnio kaip minimalioji mėnesinė alga, perskaičiuoto proporcingai dirbtam laikui<sup>100</sup>. Atkreiptinas dėmesys, kad valstybinio socialinio pensijų draudimo stažo apskaičiavimas, kai darbuotojas dirba ne visą darbo laiką, priklauso nuo darbuotojo per kalendorinius metus uždirbtų pajamų, nuo kurių buvo įmokėtos ar turėjo būti įmokėtos privalomos valstybinio socialinio pensijų draudimo įmokos. Į šį stažą įskaitomi visi kalendoriniai metai, jei uždarbio ir kitų pajamų suma per kalendorinius metus yra ne mažesnė už minimalaus darbo užmokesčio per visus tų metų mėnesius sumą. Priešingu atveju nustatomas atitinkamas santykis tarp per metus gauto darbo užmokesčio ir metinės minimalios algos sumų, ir tų metų stažas laikomas proporcingai mažesniu<sup>101</sup>.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad siekiant sudaryti palankesnes sąlygas asmenims, auginantiems vaikus iki vienerių (šiuo metu jau iki dvejų) metų, derinti darbą ir vaiko priežiūrą, 2007 metais buvo padarytos LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pataisos<sup>102</sup>. Šių pataisų esmė buvo ta, kad asmeniui nesančiam vaiko priežiūros atostogose, iki vaikui sukaks vieneri (šiuo metu dveji) metai, bet įstatymų nustatyta tvarka dirbančiam ne visą darbo laiką dėl vaiko auginimo, motinystės (tėvystės) pašalpa būtų mokama, tačiau jos dydis būtų

<sup>98</sup> Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt./red. Petrauskienė D. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 201.

<sup>99</sup> Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 274.

<sup>100</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 75-2725.

<sup>101</sup> Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153.

<sup>102</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2007, Nr. 77-3042.

apskaičiuojamas pagal sumažėjusio dėl ne viso darbo laiko uždarbio dalį. Aiškinant tokių pakeitimų būtinumą ir įvardinant laukiamus teigiamus rezultatus, buvo nurodoma, kad taip būtų realiai užtikrinama asmenų, auginančių vaiką iki vienerių (šiuo metu iki dvejų) metų, teisė dirbti ne visą darbo laiką ir gauti dalį motinystės (tėvystės) pašalpos. Šie pakeitimai turėjo įsigalioti nuo 2008 metų sausio 1 dienos, tačiau 2007 m. gruodžio 4 dieną priimtas įstatymas<sup>103</sup>, kuris įstatymą, įtvirtinusi šias pataisas, pripažino negaliojančiu. Toks dar net neįsigaliojusių pakeitimų paskelbimas negaliojančiais buvo aiškinamas komplikuoju tokios motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpos apskaičiavimo mechanizmu, neaiškumais, kas nustatys, ar dirbantysis dirba ne visą darbo laiką tikrai dėl vaiko auginimo, galimybe darbuotojui susitarti su darbdaviu fiktyviai mažinti darbo laiko trukmę, nemažinant darbo užmokesčio, siekiant gauti didesnę dalį minėtosios pašalpos, o taip pat tuo, kad pataisos galiojo tik draudžiamiesiems ligos ir motinystės socialiniu draudimu, o teisės aktų, reglamentuojančių statutinių valstybės tarnautojų socialines garantijas, pakeitimai nebuvo padaryti<sup>104</sup>. Pažymėtina, kad pagal galiojusį DĮK moters pageidavimu atostogų vaikui prižiūrėti metu ji galėjo dirbti ne visą darbo laiko sąlygomis arba namie, ir jai buvo paliekama teisė gauti pašalpą iš dalies apmokamų atostogų vaikui prižiūrėti metu (DĮK 197 str.). Taip pat palyginimui galima paminėti, kad Rusijos Federacijos darbo kodeksas suteikia teisę moterims ar kitiems asmenims, prižiūrintiems vaiką iki trejų metų, dirbti ne visą darbo laiko sąlygomis išsaugant teisę gauti valstybinio socialinio draudimo pašalpą<sup>105</sup>.

Šio darbo autorės nuomone, tokia galimybė derinti darbą ir vaiko auginimą, būtų suteikusi papildomą galimybę derinti darbą ir vaiko iki dvejų metų auginimą, o taip pat teigiamai paveikusi ne visą darbo laiko plėtojimą, nes dėl šiuo metu itin greitai kintančios darbo aplinkos, nenoro prarasti darbo įgūdžius, galimybės padidinti pajamas bei įvairių kitų priežasčių, darbuotojai būtų naudojęsi tokia teise. Žinoma, tokių pakeitimų galiojimo atveju, būtų buvę būtina analogiškus pakeitimus padaryti ir statutinių valstybės tarnautojų socialines garantijas reglamentuojančiuose teisės aktuose.

Taigi problemos, kylančios nustatant ar taikant ne visą darbo laiką, parodo, kad formalus teisės į ne visą darbo laiką įtvirtinimas teisės aktuose ne visada užtikrina šios teisės sklandų įgyvendinimą. Ne visą darbo laiko plėtra, kiek tai gali įtakoti teisinis reglamentavimas, priklauso nuo ne visą darbo laiką dirbančiųjų teisių bei interesų apsaugos, iš vienos pusės, ir galimybės dirbant ne visą darbo laiką išties lanksčiai organizuoti darbą, iš kitos pusės.

<sup>103</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo pripažinimo negaliojančiu įstatymas // Valstybės žinios. 2007, Nr. 132-5347.

<sup>104</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo pripažinimo netekusiu galios įstatymo aiškinamasis raštas // [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=303816&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=303816&p_query=&p_tr2=); prisijungimo laikas: 2008-10-01.

<sup>105</sup> Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Дело, 2003. P. 212.

Išanalizavus ne viso darbo laiko teisinius aspektus ir problemas, išskylančias taikant šį darbo laiko režimą, išskiriamos šios sritys, kurias tobulinant ir derinant tarpusavyje, būtų plėtojamas darbas ne visą darbo laiką:

- Darbą ne viso darbo laiko sąlygomis būtina derinti su galimybe dirbti lanksčiu darbo laiko režimu bei laisvai taikant suminės darbo laiko apskaitos režimą. Šie darbo laiko režimai gali užtikrinti ne viso darbo laiko kaip lanksčios darbo organizavimo formos įgyvendinimą.

- Darbas, viršijantis sutartimi sulygtą ne visą darbo laiką, tačiau neviršijantis normalaus darbo laiko, t.y. 8 valandų per darbo dieną ir 40 valandų per darbo savaitę, o tais atvejais, kai darbuotojas dirba antraeilėse pareigose, neviršijantis 12 valandų per dieną, neturėtų būti laikomas viršvalandiniu darbu.

- Nėra reglamentuojama, ar galima susitarimui dėl ne viso darbo laiko numatyti galiojimo terminą. TDO 182 Rekomendacija dėl ne visos darbo dienos rekomenduoja tam tikroms darbuotojų grupėms sudaryti sąlygas laikinai pereiti dirbti ne visą darbo laiką.

Ar esamas teisinis reglamentavimas užtikrina, kad teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimas taptų populiaria priemone derinant darbą su šeimos gyvenimu ar siekiant lanksčiai organizuoti darbą? Į šį klausimą galės atsakyti ištyrus, ar praktikoje darbuotojai dažnai įgyvendina savo teisę į ne visą darbo laiką.



## 4. TEISĖS Į NE VISĄ DARBO LAIKĄ ĮGYVENDINIMAS PRAKTIKOJE

Šioje dalyje bus siekiama atskleisti, ar darbuotojai ir potencialūs darbuotojai dažnai pasinaudoja savo teise į ne visą darbo laiką ir įgyvendina šią teisę sudarydami darbo sutartį ar pakeisdami jau sudarytą darbo sutartį, įtraukdami į ją sąlygą dėl ne viso darbo laiko. Taip pat tyrimo metu bus bandoma išsiaiškinti, kurios lyties darbuotojai dažniau renkasi darbą ne viso darbo laiko režimu, kokioms amžiaus grupėms tai labiausiai būdinga bei kokios yra pagrindinės priežastys, lemiančios tokio darbo laiko pasirinkimą.

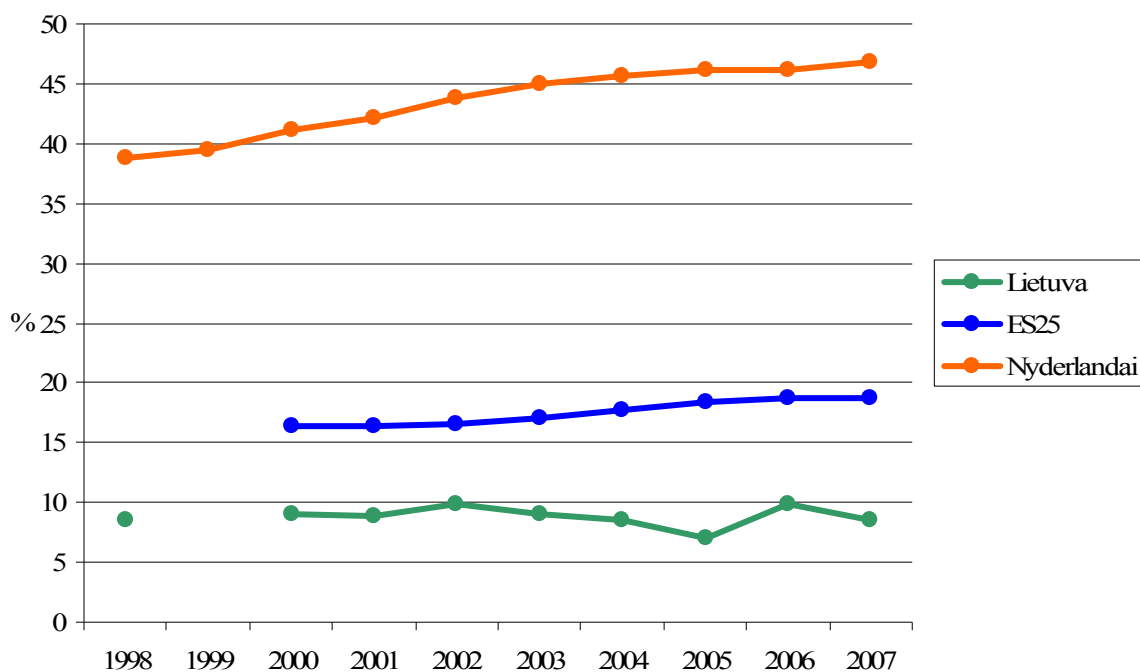
Pagrindinis šioje dalyje naudotų duomenų šaltinis – Eurostato (Europos Bendrijų statistikos tarnybos) pateikiami duomenys. Palyginimui bus naudojami Europos Sąjungos 25 valstybių narių (toliau – ES25) atitinkamų duomenų vidurkis bei atitinkami duomenys Nyderlanduose – valstybėje, kuri yra pirmaujanti pagal darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių ES, valstybėje, kuri yra charakterizuojama kaip pirmoji ne viso darbo laiko ekonomika pasaulyje ir kur darbas ne visą darbo laiką vadinamas būdingu, o ne netipiniu<sup>106</sup>. Tam, kad duomenų neiškreiptų laikini svyravimai, o taip pat kai kuriais atvejais siekiant išvelgti pokyčių tendencijas, bus analizuojami 1998-2007 metų duomenys bei jų vidurkiai. Taip pat bus remiamasi tyrimo<sup>107</sup>, kuriame dalyvavo 21 Europos Sąjungos valstybė narė (toliau – ES21), duomenimis.

1998-2007 metais apie 91 % darbuotojų Lietuvoje buvo užimti visą darbo laiką ir apie 9% dirbo ne visą darbo laiką. Analizuojant ne visą darbo laiką dirbančiųjų dalį visų užimtųjų tarpe 1998-2007 metais, pasakytina, kad jų dalis keičiasi be aiškios didėjimo ar mažėjimo tendencijos. Per tą patį laikotarpį ne visą darbo laiką dirbančiųjų vidurkis ES25 nežymiai, tačiau nuolat didėjo. Nyderlanduose tuo pačiu laikotarpiu ne visą darbo laiką dirbusių darbuotojų dalis vidutiniškai siekia daugiau kaip 43 % visų užimtųjų (žr. 1 pav.).

---

<sup>106</sup> Visser J., Wilthagen T., Beltzer R. et al. The Netherlands: from atypicality to typicality // Employment policy and the regulation of part-time work in the European Union: a comparative analysis. Cambridge: University press, 2004. P. 215.

<sup>107</sup> Anxo D., Fagan C., Smith M. et al. Part-time work in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005 // <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-03-11.



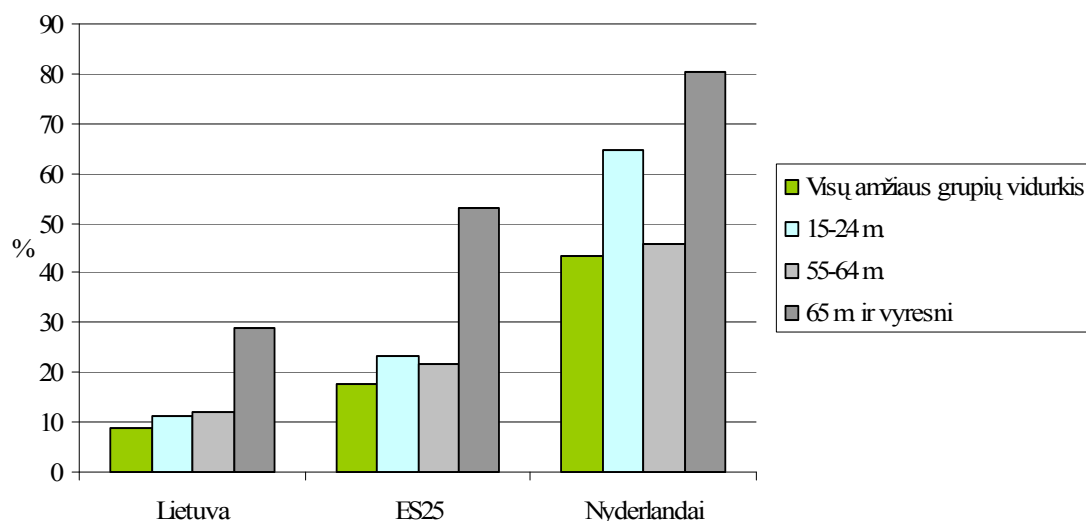
**1 pav.** Dirbančiųjų ne visą darbo laiką dalis 1998-2007 metais Lietuvoje, ES25 ir Nyderlanduose (proc. nuo visų užimtųjų)

Pažymėtina, kad Lietuvos Statistikos departamento duomenimis, ryškus ne visą darbo laiką dirbančiųjų skaičiaus sumažėjimas užfiksuotas 2008 metais: nuo 8,06 % visų užimtųjų 2007 metų pabaigoje iki 6,47 % visų užimtųjų 2008 metų viduryje<sup>108</sup>.

Analizuojant dirbančiųjų pasiskirstymą pagal lytį, akivaizdu, kad moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo laiką. Skirtumas tarp 1998-2007 metais ne visą darbo laiką dirbančių vyrų ir moterų, vidutiniškai sudaro 3,1 % (žr. 4 priedo 1 lentelę). Nyderlanduose bei ES25 taip pat vyrauja tendencija, kad darbą ne viso darbo laiko sąlygomis dažniau renkasi moterys.

Kalbant apie užimtųjų ne visą darbo laiką pasiskirstymą pagal amžių, išskirtinos trys grupės darbuotojų, kurie dažniau nei bendras vidurkis renkasi darbą ne visą darbo laiką. Tai: jauni darbuotojai (15-24 metų amžiaus), priešpensinio amžiaus (55-64 metų) bei dirbantys pensininkai (65 ir daugiau metų). Ne viso darbo laiko populiarumas ypač ryškus tarp vyresnių kaip 65 metų dirbančiųjų. Panašios tendencijos kaip Lietuvoje vyrauja ir ES25. Nyderlandai išsiskiria tuo, kad ne visas darbo laikas itin populiarus ir tarp jaunų darbuotojų (žr. 2 pav.).

<sup>108</sup> Gyventojų užimtumo tyrimo duomenys: ketvirtiniai užimtųjų duomenys. Požymiai: darbas visą arba ne visą darbo dieną, užimtumo statusas, gyvenamoji vietovė, lytis ir ketvirtis.  
<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>; prisijungimo laikas: 2008-10-11.



**2 pav.** Trys amžiaus grupės, kurių darbuotojai ne visą darbo laiką renkasi dažniau nei bendras visų amžiaus grupių vidurkis, 1998-2007 metais Lietuvoje, ES25, Nyderlanduose (proc. nuo visų atitinkamos amžiaus grupės dirbančiųjų)

Kaip parodė ES valstybių pensijų reformų analizė, veiksmingiausia priemonė asmenims skatinti likti darbo rinkoje yra numatyti galimybę gauti didesnę pensiją už kiekvienus papildomai dirbtus metus esant pensinio amžiaus. Tokiu atveju realus išėjimo į pensiją amžius gali būti didesnis. O darbas ne visą darbo laiką, kaip ir kitos lanksčios darbo organizavimo formos, vyresnio amžiaus žmonėms galėtų padėti ilgiau likti darbo rinkoje<sup>109</sup>.

Poreikį diegti lanksčias užimtumo formas, tame tarpe ir darbą ne visą darbo laiką, lemia įvairios priežastys. Dalinio užimtumo dažnumas iš vienos pusės priklauso nuo darbo poreikio ir darbo laiko nustatymų tam darbui atlikti, iš kitos pusės nuo darbuotojų poreikių ir pageidavimų dirbti ne visą darbo laiką. Darbdaviai tarsi formuoja dalinio užimtumo pasiūlą, o darbuotojai – paklausą.

Darbdavių motyvai gali būti įvairūs: tai ir darbo sąnaudų mažinimas, darbo našumo didinimas, įmonių konkurencingumas bei lankstumas rinkoje ir kt. Analizuojant ne viso darbo laiko priežastis ES21 šalyse, išskiriami trys pagrindiniai motyvai:

1. Pigios ir lanksčios darbo jėgos poreikis.
2. Optimalus personalo kiekis. Tai ypač svarbu įmonėse, kuriose paslaugos teikiamos tik kelias valandas per dieną, arba atvirkščiai, darbo valandos ilgesnės nei įprastai, taip pat kur darbo krūvis labai nepastovus.

<sup>109</sup> Bitinas A. Lietuvos pensijų sistemos modelis ir pensijų garantijų perspektyvos // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110). P. 23.

3. Darbuotojų pageidavimai dirbti ne visą darbo laiką. Tai apibūdinama kaip susitarimo strategija<sup>110</sup>. Taip pat svarbu pabrėžti, kad situacija darbo rinkoje įtakoja darbdavių pasiruošimą patenkinti darbuotojų pageidavimus: esant dideliame nedarbo lygiui darbuotojai daug sunkiau pasiekia savo pageidavimų, nei tuomet, kai nedarbo lygis yra žemas.

Pažymėtina, kad šalyse, kur dalinis užimtumas daugiausia skatinamas kaip įmonių ir darbo rinkos lankstumo priemonė, tai nėra socialiai priimtina ir tokia užimtumo forma nesulaukia didelio darbuotojų palaikymo, nes tokia politika dažnai lemia darbo užmokesčio normos mažėjimą ir darbo sąlygų blogėjimą. Tuo tarpu kitose šalyse, kur dalinis užimtumas dažniau atsiranda kaip atsakas į darbuotojų pageidavimus, didesnė gyventojų dalis tai vertina teigiamai – kaip galimybę derinti darbą ir šeimos gyvenimą. ES21 atlikto tyrimo metu paaiškėjo, kad 39 % darbdavių atstovų teigė, kad sprendimą dėl darbo ne viso darbo laiko sąlygomis priėmė pagrinde dėl to, jog taip pageidavo darbuotojai, 34 % atsakė, jog toks darbo laiko režimas nustatytas didžiąja dalimi dėl ekonominių ar organizacinių įmonės poreikių, 21 % respondentų tvirtino, jog šios dvi priežastys yra vienodai svarbios<sup>111</sup>.

Kalbant apie priežastis, dėl kurių darbuotojai rinkosi ne visą darbo laiką ES21, išskiriamos šios dalinai užimtų darbuotojų grupės: motinos, auginančios ikimokyklinio ir mokyklinio amžiaus vaikus (kad turi šios grupės atstovių nurodo 64 % tyrime dalyvavusių ir dalinai užimtų darbuotojų turinčių įmonių); moterys, neturinčios vaikų arba kurių vaikai yra suaugę (nurodo 51 % įmonių); tėčiai (nurodo 21 % įmonių); jauni žmonės tik pradėdantys savo darbinę veiklą (nurodo 20 % įmonių); studentai ir mokiniai (nurodo 18 % įmonių); žmonės su negalia ar darbuotojai, turintys sveikatos problemų (nurodo 17 % įmonių); besirūpinantys pagyvenusiu, sergančiu ar neįgaliu šeimos nariu priežiūra (nurodo 9 % įmonių). 12 % įmonių nurodo, jog tarp jų samdomų dalinai užimtų darbuotojų yra tokių, kurių negalima priskirti nei vienai iš paminėtų grupių<sup>112</sup>. Visas šias grupes galima padalinti į dvi pagrindines grupes: pirmoji ir akivaizdžiai didesnė grupė darbuotojų, kurie darbą derina su pareigomis šeimai bei antroji grupė – darbuotojai, kurie dalinį užimtumą renkasi dėl priežasčių, susijusių su amžiumi ir darbinės veiklos pradžia.

Nagrinėjant ne viso darbo laiko pasirinkimo priežastis Lietuvoje 1998-2007 metais, pastebėtina, kad vyrauja kitokios tendencijos nei ES21. Tik labai nedidelė dalis tokį darbo laiką pasirinko dėl to, kad augina vaikus (apie 4 % visų dirbančių ne visą darbo laiką), darbuotojai dėl savo sveikatos būklės (apie 5 % visų dirbančių ne visą darbo laiką), dėl to, kad mokosi (apie 8 % visų dirbančių ne visą darbo laiką), turi išsipareigojimų šeimai (apie 14 % visų dirbančių ne visą

---

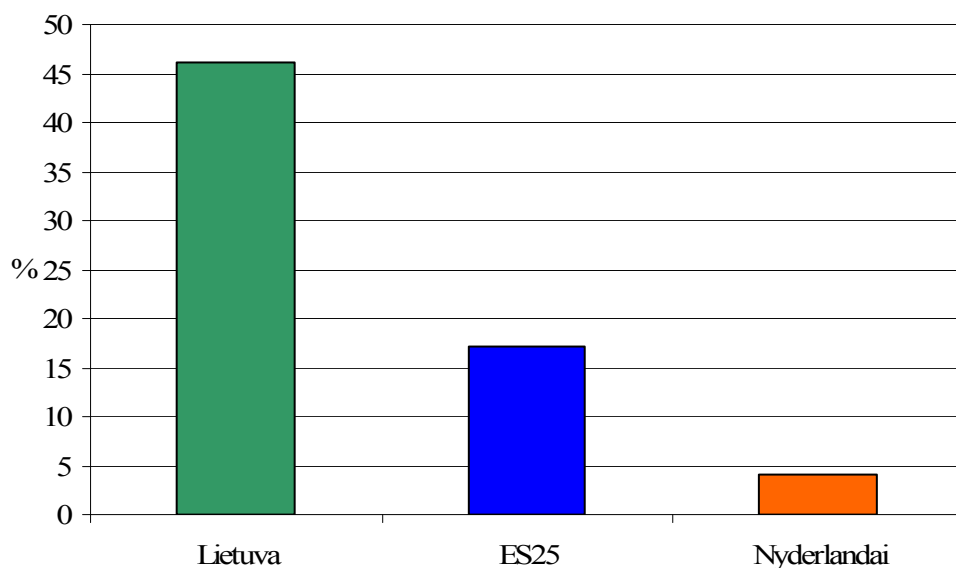
<sup>110</sup> Anxo D., Fagan C., Smith M. et al. Part-time work in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005 // <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-03-11.

<sup>111</sup> Ten pat.

<sup>112</sup> Ten pat.

darbo laiką), dėl to, kad negali susirasti darbo visą darbo laiką (apie 46 % visų dirbančių ne visą darbo laiką), likusieji nurodo kitas priežastis. Atskirai panagrinėtina priežastis, dėl priverstinio<sup>113</sup> ne viso darbo laiko pasirinkimo.

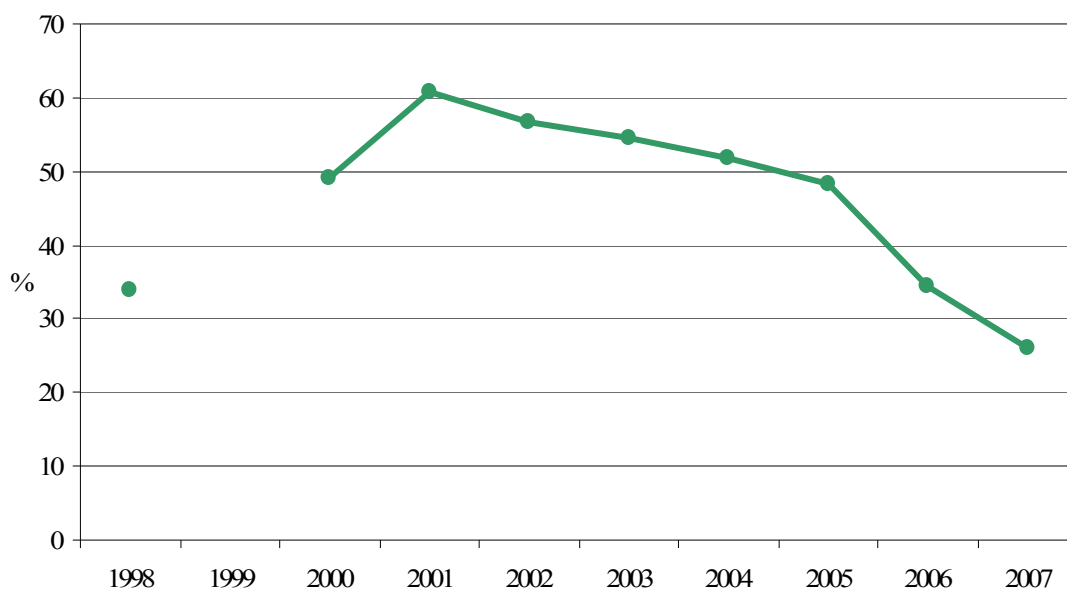
Taigi beveik pusė Lietuvoje 1998-2007 metais dirbančių ne visą darbo laiką darbuotojų tokią užimtumo rūšį rinkosi dėl to, jog negalėjo susirasti darbo visą darbo laiką. Tai labai didelė dalis lyginant su ES25, kur per tą patį laikotarpį priverstinai rinkosi ne visą darbo laiką apie 17 % visų dalinai užimtų darbuotojų, o Nyderlanduose tik apie 4 % (žr. 3 pav.).



**3 pav.** Priverstinai dirbančių ne visą darbo laiką vidurkis 1998-2007 metais Lietuvoje, ES25 ir Nyderlanduose (proc. nuo visų dirbančių ne visą darbo laiką)

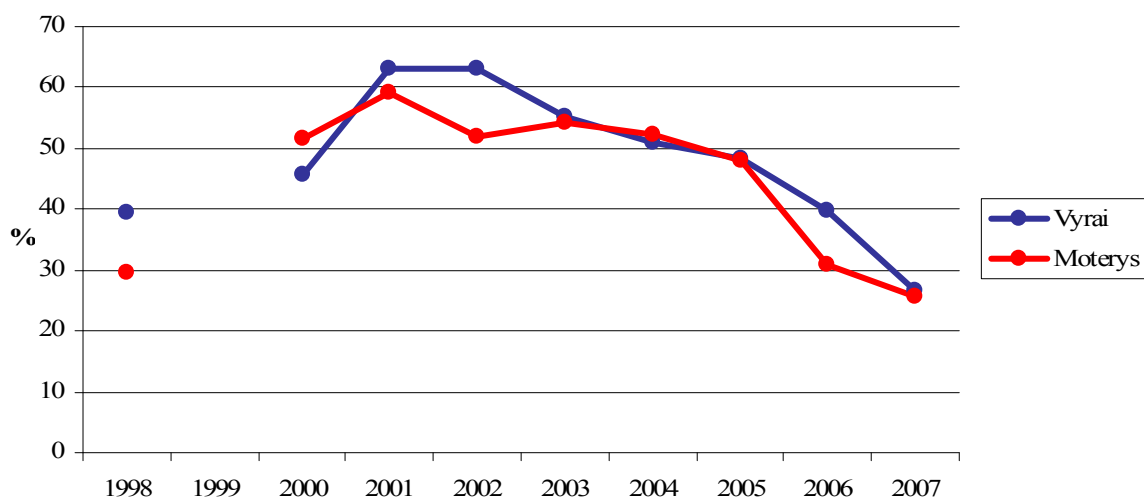
Stebint priverstinai ne visą darbo laiką pasirinkusių darbuotojų pokytį 1998-2007 metais, pastebėta, kad didžiausia tokių darbuotojų dalis buvo 2001 metais (virš 60 %) (žr. 4 priedo 2 lentelę), o nuo 2002 metų iki 2007 metų jų nuolat mažėja (žr. 4 pav.).

<sup>113</sup> Tai sąlyginis tokio pasirinkimo įvardijimas nieko bendro neturintis su prievarta dirbti ir reiškiantis, kad darbuotojas nori dirbti visą darbo laiką, bet dėl to, kad tokio darbo negali susirasti, dirba ne visą darbo laiką.



**4 pav.** Priverstinai dirbančiųjų ne visą darbo laiką dalis 1998-2007 metais Lietuvoje (proc. nuo visų dirbančių ne visą darbo laiką)

Analizuojant priverstinai ne visą darbo laiką 1998-2007 metais pasirinkusiųjų pasiskirstymą pagal lytį, pastebėtina, kad per šį laikotarpį vyrai šiek tiek dažniau nei moterys buvo priversti rinktis dalinį užimtumą, o moterys tokį darbo laiką dažniau rinkosi savo noru (žr. 5 pav.).



**5 pav.** Vyrai ir moterys priverstinai dirbantys ne visą darbo laiką 1998-2007 metais Lietuvoje (proc. nuo visų dirbančių ne visą darbo laiką atitinkami vyrų ir moterų)

Daugelyje industrinių valstybių darbo laiko trumpinimą lėmė ne tik lankstumo, bet ir užimtumo poreikis. Dalinis užimtumas neretai taikomas kaip būdas palengvinti nedarbo našą. Esant aukštam nedarbo lygiui valstybės netiesiogiai skatina tokią užimtumo formą – atleidžia iš

dalis užimtuosius nuo įvairių mokesčių ir nuo darbo rinkos funkcionavimą reguliuojančių įstatymų, įskaitant apsaugą nuo atleidimo iš darbo<sup>114</sup>. Pavyzdžiui, Prancūzijoje yra taikomos žymios finansinės paskatos, leidžiančios sumažinti socialines įmokas darbdaviams, samdantiems darbuotojus darbui ne visą darbo laiką. Tokios priemonės nulėmė dalinio užimtumo išaugimą Prancūzijoje dėl darbdavių paklausos. Suomijoje ir Švedijoje yra numatyta dalinė bedarbio pašalpa, kad paremti tuos bedarbius, kurie imasi darbo ne visą darbo laiką, nors norėtų dirbti visą darbo laiką<sup>115</sup>. Tačiau pažymima, kad priemonės, apimančios ne viso darbo laiko subsidijavimą per mokesčių ar socialinio draudimo įmokų mažinimą, turėtų kompensuoti tik padidėjusias darbdavių išlaidas dėl ne viso darbo laiko (pvz., padidėjusias išlaidas verbavimui ir apmokymui, darbo organizavimui). Neturėtų būti peržengta riba, kai darbdaviams samdyti ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus apsimokėtų daug labiau nei visą darbo laiką dirbančiuosius, ypač turint omenyje tai, kad ne viena šalis pateikia duomenis apie ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų didesnę valandinį darbo našumą nei visą darbo laiką dirbančių darbuotojų<sup>116</sup>.

Kalbant apie vidutinį dirbtų valandų skaičių per savaitę, pasakytina, kad nuo to priklauso darbuotojų galimybės derinti darbą ir šeimą bei kitus su darbu nesusijusius įsipareigojimus: didėjant darbo valandų skaičiui, mažėja galimybės derinti darbą ir kitus įsipareigojimus<sup>117</sup>. Lietuvoje bendras 2007 metais vidutinis dirbtų valandų skaičius per savaitę buvo 38,6 valandos (ES25 – 37,2 valandos, Nyderlanduose – 31,7 valandos). Dirbant ne viso darbo laiko režimu vidutinis dirbtų valandų skaičius per savaitę Lietuvoje 2007 metais buvo 23,2 valandos (ES25 – 19,8 valandos, Nyderlanduose – 20,3 valandos). Dirbant ne visą darbo laiką per savaitę vyrai dirbo vidutiniškai 1,5 valandos daugiau nei moterys.

Apibendrinant tyrimo duomenis, darosi akivaizdu, kad užimtumas ne visą darbo laiką Lietuvoje yra nedidelis. Analizuojant ne viso darbo laiko dinamiką 1998-2007 metais, nustatyta, kad dalinai užimtų darbuotojų dalis keičiasi be aiškios didėjimo ar mažėjimo tendencijos. Kaip ir kitose Europos valstybėse, Lietuvoje darbas ne visą darbo laiką populiariesnis tarp moterų. Jauni darbuotojai, priešpensinio amžiaus darbuotojai bei dirbantys pensininkai ne visą darbo laiką renkasi dažniau nei kitų amžiaus grupių darbuotojai. Analizuojant ne viso darbo laiko priežastis, nustatyta, kad labai didelė dalis darbuotojų ne visą darbo laiką renkasi tik todėl, kad darbo visą darbo laiką susirasti negali. Vadinasi teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimas padidina gyventojų užimtumo galimybes, tačiau turi būti siekiama ir ES direktyvoje 97/81/EB numatyto

<sup>114</sup> Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 25 (17). P. 20.

<sup>115</sup> Anxo D., Fagan C., Smith M. et al. Part-time work in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005 // <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-03-11.

<sup>116</sup> Bolle P. Part-time work: solution or trap? // *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* Geneva: International Labour Office, 2001. P. 234.

<sup>117</sup> Parent-Thirion A., Macias E.F., Hurley J. et al. Fourth European Working Conditions Survey. Dublin, 2007. P. 71-72.

tikslo – savanoriškumo pagrindu plėtoti darbo ne visą darbo laiką galimybes. Tam, kad ne visas darbo laikas būtų plėtojamas savanoriškumo pagrindu, būtina tobulinti ne viso darbo laiko teisinį reglamentavimą. Tačiau svarbu suprasti, kad net ir tinkamas ne viso darbo laiko teisinis reglamentavimas nėra pakankama sąlyga teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimui praktikoje. Tam taip pat reikalinga palanki ekonominė, politinė, kultūrinė aplinka.

B. Gruževskis ir I. Blažienė, tyrę lanksčių darbo formų plėtrą Lietuvoje 1998-2003 metais, pažymi, kad nedidelį užimtumą ne visą darbo laiką neabejotinai lemia faktas, kad esant visumoje žemam darbo apmokėjimo lygiui šalyje, darbuotojai nėra suinteresuoti dirbti trumpesnę darbo laiką. Ir tik pensinio amžiaus dirbantieji, kurie greta darbo užmokesčio, gauna ir pajamas iš pensijų, yra suinteresuoti dirbti ne visą darbo laiką<sup>118</sup>.

Panašią nuomonę išsako ir A. Stankevičienė bei B. Gruževskis, analizavę lanksčių užimtumo formų plėtrą Lietuvoje ekonominiu požiūriu. Jie pažymi, kad tam tikra prasme lanksčių užimtumo formų taikymas ekonominiu požiūriu yra naudingas, nes atitinka ir darbdavio, ir darbuotojo interesus. Viena vertus, darbdaviai gali plačiau ir efektyviau išnaudoti savo personalo galimybes ir turimus finansinius išteklius, skirtus darbo apmokėjimui. Kita vertus, lanksčios užimtumo formos teikia darbuotojams galimybę derinti užimtumą su šeimos funkcijomis, sveikatos būkle ar laisvalaikio poreikiais. Tačiau nepakankamai aukštas gyvenimo lygis, aukšti nedarbo rodikliai ir nedidelis atlyginimas riboja lanksčių užimtumo formų plėtrą Lietuvoje<sup>119</sup>.

Ne mažiau svarbios ir karjeros galimybės bei kultūrinis požiūris. Šiandieninėje kultūroje, kai karjeros siekimas ir viršvalandinis darbas suvokiami kaip vertybės, darbuotojai, siekiantys trumpinti savo darbo laiką, paprastai laikomi neambicingais ir sumenkinančiais savo karjeros perspektyvas<sup>120</sup>. Didelė dalis darbuotojų atstovų (41 %) ir vadovų (34 %) pripažįsta, kad darbas ne visą darbo laiką turi neigiamos įtakos darbuotojų karjeros perspektyvoms<sup>121</sup>. O viena iš pagrindinių priežasčių, nulėmusių didelį ne viso darbo laiko populiarumą Nyderlanduose, buvo susijusi būtent su socialiai bei kultūriškai giliai įsišaknijusiu šeimos modeliu, kai ištekėjusios moterys – motinos nedalyvavo darbo rinkoje, nes prižiūrėjo vaikus. 1971 metais tik viena iš dešimties ištekėjusių olandžių dirbo apmokamą darbą. Ir tik galimybė dirbti ne visą darbo laiką nulėmė, kad šios moterys nusprendė dalyvauti darbo rinkoje derindamos darbą su pareigomis

---

<sup>118</sup> Gruževskis B., Blažienė I. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje: Lietuvos patirtis // <http://www.socmin.lt/index.php?347216159>; prisijungimo laikas: 2008-09-17.

<sup>119</sup> Stankevičienė A., Gruževskis B. Possibilities for Developing Flexible Employment Forms in Lithuania // *Ekonomika*. 2004, Nr. 66.

<sup>120</sup> Guobaitė-Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika // *Jurisprudencija*. 2005, Nr. 74 (66). P. 58-59.

<sup>121</sup> Anxo D., Fagan C., Smith M. et al. Part-time work in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005 // <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-03-11.



šeimai. Galimybė dirbti ne visą darbo laiką leido pasiekti teisingesnę pasiskirstymą tarp apmokamo ir neapmokamo darbo tarp vyrų ir moterų<sup>122</sup>. O Lietuvoje, kaip ir kitose pokomunistinėse Centrinės ir Rytų Europos valstybėse, ilgą laiką tradiciškai buvo įprasta dirbti visą darbo laiką tiek vyrams, tiek moterims, nes darbo įstatymai bei socialinės apsaugos sistema rėmė tokį darbo laiką ir neskatino darbo ne visą darbo laiką<sup>123</sup>.

Apibendrinant galima teigti, kad darbas ne visą darbo laiką nėra populiarus Lietuvoje. Lyginant su ES 25 valstybių narių vidurkiu nustatyta, kad darbas tokiu darbo laiko režimu Lietuvoje 1998-2007 metais buvo daugiau kaip du kartus mažesnis. Tačiau lieka neaiškios priežastys, kodėl darbuotojai, turintys pareigų šeimai, auginantys vaikus, studijuojantys ir pan. nesirenka darbo ne visą darbo laiką. Įtakos tam neabejotinai turi ir tinkamas teisinis reglamentavimas, ir ekonominė padėtis šalyje (darbo apmokėjimo lygis, bendras gyvenimo lygis), ir kultūrinis požiūris bei tradicijos.

---

<sup>122</sup> Visser J., Wilthagen T., Beltzer R. et al. The Netherlands: from atypicality to typicality // Employment policy and the regulation of part-time work in the European Union: a comparative analysis. Cambridge: University press, 2004. P. 193-195.

<sup>123</sup> Anxo D., Fagan C., Smith M. et al. Part-time work in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005 // <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-03-11.

## IŠVADOS IR SIŪLYMAI

1. Teisės į ne visą darbo laiką socialinė prigimtis yra siejama su: 1) būtinybe apsaugoti labiausiai pažeidžiamus visuomenės narius, siekiant kad jie lygiai su kitais visuomenės nariais galėtų įgyvendinti savo pagrindines darbo teises; 2) gyventojams suteikiamomis papildomomis galimybėmis įgyvendinti jų teisę į darbą; 3) darbuotojams suteikiama galimybe lanksčiau organizuoti savo darbą. Ne viso darbo laiko teisinis reglamentavimas turi užtikrinti tokiu darbo laiko režimu dirbančių darbuotojų teises ir kartu sudaryti sąlygas darbo rinkai efektyviai pasinaudoti šia lanksčia darbo organizavimo forma.
2. Pagrindiniai tarptautiniai ir ES teisės į ne visą darbo laiką šaltiniai yra TDO 1994 metų konvencija Nr.175 dėl ne visos darbo dienos ir 1997 metų ES Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną. Abu šie tarptautiniai teisės aktai nustato pagrindinius principus ir minimalius reikalavimus dėl darbo ne visą darbo laiką. Šių teisės aktų siekis yra uždrausti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, diskriminaciją tik dėl tos priežasties, kad jie dirba tokiu darbo laiko režimu bei sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo laiką tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinomis sąlygomis.
3. Vienas svarbiausių pakeitimų ne viso darbo laiko reglamentavime Lietuvos darbo teisėje buvo padarytas 2007 metais panaikinus iki tol galiojusią Vyriausybės nustatytą ne viso darbo laiko minimalią trukmę. Minimalios darbo laiko trukmės nustatymas buvo teisinio pobūdžio kliūtis, kuri ribojė ne viso darbo laiko plėtojimo galimybes.
4. Šiuo metu Lietuvos įstatymai bei poįstatyminiai aktai, reglamentuojantys teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimą, iš esmės atitinka tarptautinius ir ES teisės į ne visą darbo laiką reglamentavimo standartus. Tačiau net ir priėmus DK, direktyva 97/81/EB nėra visiškai perkelta į Lietuvos darbo teisę: nėra įtvirtintos normos, atitinkančios minėta direktyva įteisinto susitarimo 5 straipsnio 3 dalyje numatytos darbdavio pareigos laiku pateikti informaciją apie įmonėje esamas darbo visą ir ne visą darbo laiką vietas darbuotojams ir darbuotojus atstovaujančioms organizacijoms taip palengvinant perėjimą iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką ir atvirkščiai. Todėl siūloma papildyti DK 146 straipsnį 4 dalimi, kurioje būtų perkelta minėta direktyvos nuostata.

DK 146 straipsnio 4 dalį išdėstyti taip:

„Darbdavys privalo laiku informuoti darbuotojus apie įmonėje esančias bei atsirandančias darbo visą darbo laiką ir darbo ne visą darbo laiką vietas bei informuoti darbuotojų atstovus apie darbo ne visą darbo laiką vietas“.

5. Lietuvos įstatymai pakankamai gerai užtikrina darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, teisių apsaugą bei jų socialines garantijas, draudžia tokių darbuotojų diskriminaciją. O siekiant plėtoti sėkmingą teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimą bei skatinti darbuotojus rinktis šią darbo laiko rūšį, ne viso darbo laiko teisinį reglamentavimą, įtvirtintą Lietuvos teisės aktuose, siūloma patobulinti šiais aspektais:
- įteisinti galimybę ne visą darbo laiką dirbti taikant suminės darbo laiko apskaitos režimą;
  - įtvirtinti nuostatą, kad susitarimui dėl ne viso darbo laiko galima iš anksto numatyti galiojimo terminą.
6. Darbas ne visą darbo laiką nėra populiarus Lietuvoje. Manytina, kad ne viso darbo laiko teisinis reglamentavimas, kurį dar reikia tobulinti, yra tik viena iš priežasčių, kodėl darbuotojai, turintys pareigų šeimai, auginantys vaikus, studijuojantys ir pan. nesirenka darbo ne visą darbo laiką. Įtakos tam neabejotinai turi ir darbo apmokėjimo lygis, bendras gyvenimo lygis šalyje, kultūrinis požiūris bei vyraujančios tradicijos.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Europos Sąjungos ir tarptautiniai teisės aktai

1. Europos Sąjungos Tarybos direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (*UNICE*), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (*CEEP*) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (*ETUC*) // OL L 14, 1998 01 20.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 175 dėl ne visos darbo dienos // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>; prisijungimo laikas: 2008-11-10.
4. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija 182 dėl ne visos darbo dienos // <http://www.socmin.lt/index.php?1644508931>; prisijungimo laikas: 2008-11-10.

### Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153.
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 109, 146, 180, 220 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 103-3756.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.
7. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo pripažinimo negaliojančiu įstatymas // Valstybės žinios. 2007, Nr. 132-5347.
8. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (negalioja) // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
9. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (negalioja) // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

10. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (negalioja) // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.
11. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (negalioja) // Valstybės žinios. 2007, Nr. 77-3042.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 173-6406.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 75-2725.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 5 d. nutarimas Nr. 1275 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės žinios. 2007, Nr. 128-5219.
18. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ (negalioja) // Valstybės žinios. 1995, Nr. 5-92.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. spalio 1 d. nutarimas Nr. 1078 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo (negalioja) // Valstybės žinios. 1997, Nr. 91-2285.

21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 28 d. nutarimas Nr. 683 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo (negalioja) // Valstybės žinios. 1999, Nr. 48-1552.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 888 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo (negalioja) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 62-2273.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. 59 Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo (negalioja) // Valstybės žinios. 2002, Nr. 6-228.

#### **Europos Teisingumo Teismo praktika**

1. ETT 1994 m. gruodžio 15 d. sprendimas sujungtose bylose C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ir C-78/93 Helmig ir kt. // 1994, ECR 5727.
2. ETT 2004 m. gegužės 27 d. sprendimas byloje C-285/02 Elsner-Lakeberg // OJ C 179, 10/07/2004.
3. ETT 2004 m. spalio 12 d. sprendimas byloje C-313/02 Nicole Wippel // OJ C 300, 04/12/2004.
4. ETT 2007 m. gruodžio 6 d. sprendimas byloje C-300/06 Ursula Voß // OJ C 22, 26/01/2008.

#### **Lietuvos Respublikos teismų praktika**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 45-1595.
2. Lietuvos Aukščiausiojo teismo CBS teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-242/2002 // [http://www.lat.lt/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9890](http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9890); prisijungimo laikas: 2008-11-13.
3. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio teismo 2006 m. balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N<sup>17</sup> - 315 - 06 // <http://www.lvat.lt/Default.aspx?item=nutartFast&lang=1>; prisijungimo laikas: 2008-11-13.

## Specialioji literatūra

1. Anxo D., Fagan C., Smith M. et al. Part-time work in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005 // <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf>; prisijungimo laikas: 2008-11-11.
2. Barenčová H. Gibt es die Alternative zum liberalistischen Konzepten in der Entwicklung des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit im 21. Jahrhundert // Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
3. Bitinas A. Lietuvos pensijų sistemos modelis ir pensijų garantijų perspektyvos // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110).
4. Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt. / red. Petrauskienė D. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.
5. Bolle P. Part-time work: solution or trap? // Women, gender and work: What is equality and how do we get there? Geneva: International Labour Office, 2001.
6. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990.
7. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001.
8. Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17).
9. Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija. 2002, Nr. 30 (22).
10. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo istorija ir ateitis. // Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
11. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
12. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
13. Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110).
14. Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas: Aušra, 2006.
15. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

16. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110).
17. Europos Sąjungos teisė ir Lietuva / red. Vadapalas V. Vilnius: Justitia, 2002.
18. Gruževskis B., Blažienė I. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje: Lietuvos patirtis // <http://www.socmin.lt/index.php?347216159>; prisijungimo laikas: 2008-11-12.
19. Guobaitė-Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66).
20. Jarulaitis M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas // Jurisprudencija. 2008, Nr. 8 (110).
21. Katuoka S. Europos Sąjunga ir žmogaus teisės // Jurisprudencija. 2003, Nr. 44 (36).
22. Ketvirtoji Lietuvos Respublikos ataskaita dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) įgyvendinimo (2006 m.) // <http://www.socmin.lt/index.php?-2028054152>; prisijungimo laikas: 2008-11-13.
23. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Briuselis: Europos Bendrijų Komisija, KOM (2007) 359.
24. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo pripažinimo netekusiu galios įstatymo aiškinamasis raštas // [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=303816&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=303816&p_query=&p_tr2=); prisijungimo laikas: 2008-11-11.
25. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66).
26. Mačernytė-Panomariovienė I. Teisė į darbą // Žmogaus teisės Lietuvoje. Vilnius: Naujos sistemos, 2005.
27. Nekrošius I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos // Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
28. Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
29. Nekrošius I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos // Teisė. 2008, Nr. 68.
30. Parent-Thirion A., Macias E.F., Hurley J. et al. Fourth European Working Conditions Survey. Dublin, 2007.
31. Petrylaitė D. Mokslinė konferencija „Penkeri darbo kodekso metai – problemos ir perspektyvos“ // Teisė. 2008, Nr.68.



32. Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66).
33. Stankevičienė A., Gruževskis B. Possibilities for Developing Flexible Employment Forms in Lithuania // Ekonomika. 2004, Nr. 66.
34. Tartilas J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame darbo kodekse // Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32).
35. Tartilas J. Nedarbo problema // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66).
36. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
37. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. T. 1.
38. Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas // Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32).
39. Usonis J. Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S). – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.
40. Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Vilnius: Eugrimas, 2006.
41. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004.
42. Visser J., Wilthagen T., Beltzer R. et al. The Netherlands: from atypicality to typicality // Employment policy and the regulation of part-time work in the European Union: a comparative analysis. Cambridge: University press, 2004.
43. Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius. Briuselis: Europos Bendrijų Komisija, KOM (2006) 708.
44. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Дело, 1999.
45. Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Дело, 2003.
46. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. Москва: Проспект, 2005.
47. Смирнова О. В. Трудовое право. Москва: Проспект, 2006.

### **Internetiniai šaltiniai**

1. Bagdanskis T. Dar vienas žingsnis lankstaus darbo grafiko link // [archyvas.vz.lt/show\\_file.php?file=vez20070807\\_11.pdf](http://archyvas.vz.lt/show_file.php?file=vez20070807_11.pdf); prisijungimo laikas: 2008-11-13.
2. Grėbliauskas P. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija siūlo keisti Darbo kodekso 146 str. // <http://www.lps.lt/index.php?c=20070820130209>; prisijungimo laikas: 2008-11-13.
3. Gyventojų užimtumo tyrimo duomenys: ketvirtiniai užimtųjų duomenys. Požymiai: darbas visą arba ne visą darbo dieną, užimtumo statusas, gyvenamoji vietovė, lytis ir ketvirtis. <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>; prisijungimo laikas: 2008-11-13.

## ANOTACIJA

Darbe nagrinėjama viena populiariausių lanksčių užimtumo formų – darbas ne visą darbo laiką. Analizuojami ne viso darbo laiko teisinio reglamentavimo ypatumai, nes tik tinkamai reglamentuota teisė į ne visą darbo laiką gali suteikti gyventojams daugiau galimybių įgyvendinant jų teisę į darbą bei didinant jų užimtumo galimybes, derinant poilsio ir darbo laiką, o tuo pačiu ir darbą su įsipareigojimais šeimai. Ir nors šiuo metu Lietuvoje galiojantys įstatymai bei poįstatyminiai aktai, reglamentuojantys teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimą, iš esmės atitinka tarptautinius ir ES teisės į ne visą darbo laiką reglamentavimo standartus ir pakankamai gerai užtikrina darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, teisių apsaugą bei jų socialines garantijas, darbas ne visą darbo laiką nėra populiarus Lietuvoje. Tai susiję ir su darbo apmokėjimo bei bendru gyvenimo lygiu šalyje, taip pat kultūriniu požiūriu bei vyraujančiomis tradicijomis.

## ANOTATION

This paper deals with part-time work as one of the key options in the field of flexible employment. Specific features of legal regulation in the area of part-time work are discussed, as the right to work part time shall not bring more opportunities to people to exercise their right to work and enhance their employment opportunities, ensure the balance of working time and rest time, and ensure the balance of work and family obligations, unless the regulation thereof is correct. Even though laws and subordinate legislation governing the way the right to work part time is exercised in Lithuania in principle meet the international standards governing right to work part-time and adequately protect the rights and social guarantees of employees working part time, part-time work is still not considered a desirable option. This relates to the wage level, overall living standard in the country, cultural attitude, and widespread traditions.

## SANTRAUKA

Globalizacijos sąlygomis vis didesnę reikšmę įgyja lanksčios darbo organizavimo formos, kurios gali būti naudingos tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams. Ne visas darbo laikas – viena populiariausių lanksčių užimtumo formų Europoje.

Teisė į ne visą darbo laiką gali padėti gyventojams įgyvendinti jų teisę į darbą, didinti jų užimtumo galimybes, derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, poilsio ir darbo laiką. Tačiau sėkmingas teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimas yra įmanomas tik esant palankiai teisei aplinkai. Todėl šiame darbe analizuojamas ne viso darbo laiko teisinis reglamentavimas

Ne viso darbo laiko santykius reglamentuoja TDO konvencija Nr.175 bei ES direktyva 97/81/EB. Šių teisės aktų tikslas yra uždrausti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, diskriminaciją bei sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo laiką tiek darbdaviams, tiek darbuotojams priimtinomis sąlygomis.

Šiuo metu Lietuvos įstatymai bei poįstatyminiai aktai, reglamentuojantys teisės į ne visą darbo laiką įgyvendinimą, iš esmės atitinka tarptautinius ir ES teisės į ne visą darbo laiką reglamentavimo standartus ir pakankamai gerai užtikrina darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, teisių apsaugą bei jų socialines garantijas, draudžia tokių darbuotojų diskriminaciją. Tačiau formalus teisės į ne visą darbo laiką įtvirtinimas Lietuvos teisės aktuose ne visada užtikrina šios teisės sklandų įgyvendinimą. Pagrindinės problemos yra susijusios su ne viso darbo laiko sąlygos nustatymu keičiant darbo sutartį, suminės darbo laiko apskaitos taikymo ribojimu bei viršvalandžių skaičiavimu dirbant ne visą darbo laiką. Todėl būtina ir toliau plėtoti bei tobulinti ne viso darbo laiko teisinį reglamentavimą.

Darbas ne visą darbo laiką nėra populiarus Lietuvoje. Lyginant su ES 25 valstybių narių vidurkiu nustatyta, kad darbas tokiu darbo laiko režimu Lietuvoje 1998-2007 metais buvo daugiau kaip du kartus mažesnis. Manytina, kad ne viso darbo laiko teisinis reglamentavimas, kurį dar reikia tobulinti, yra tik viena iš priežasčių, kodėl darbuotojai, turintys pareigų šeimai, auginantys vaikus, studijuojantys ir pan. nesirenka darbo ne visą darbo laiką. Įtakos tam neabejotinai turi ir darbo apmokėjimo lygis, bendras gyvenimo lygis šalyje, kultūrinis požiūris bei vyraujančios tradicijos.

**Raktiniai žodžiai:** ne visas darbo laikas, dalinis užimtumas, lanksčios užimtumo formos.

# LEGAL REGULATION OF THE RIGHT TO WORK PART-TIME

LINA ČEPONIENĖ

## SUMMARY

As we face globalisation, flexible forms of labour are gaining importance; these can benefit both the employee and the employer. Part-time work ranks among the most popular forms of flexible employment in Europe.

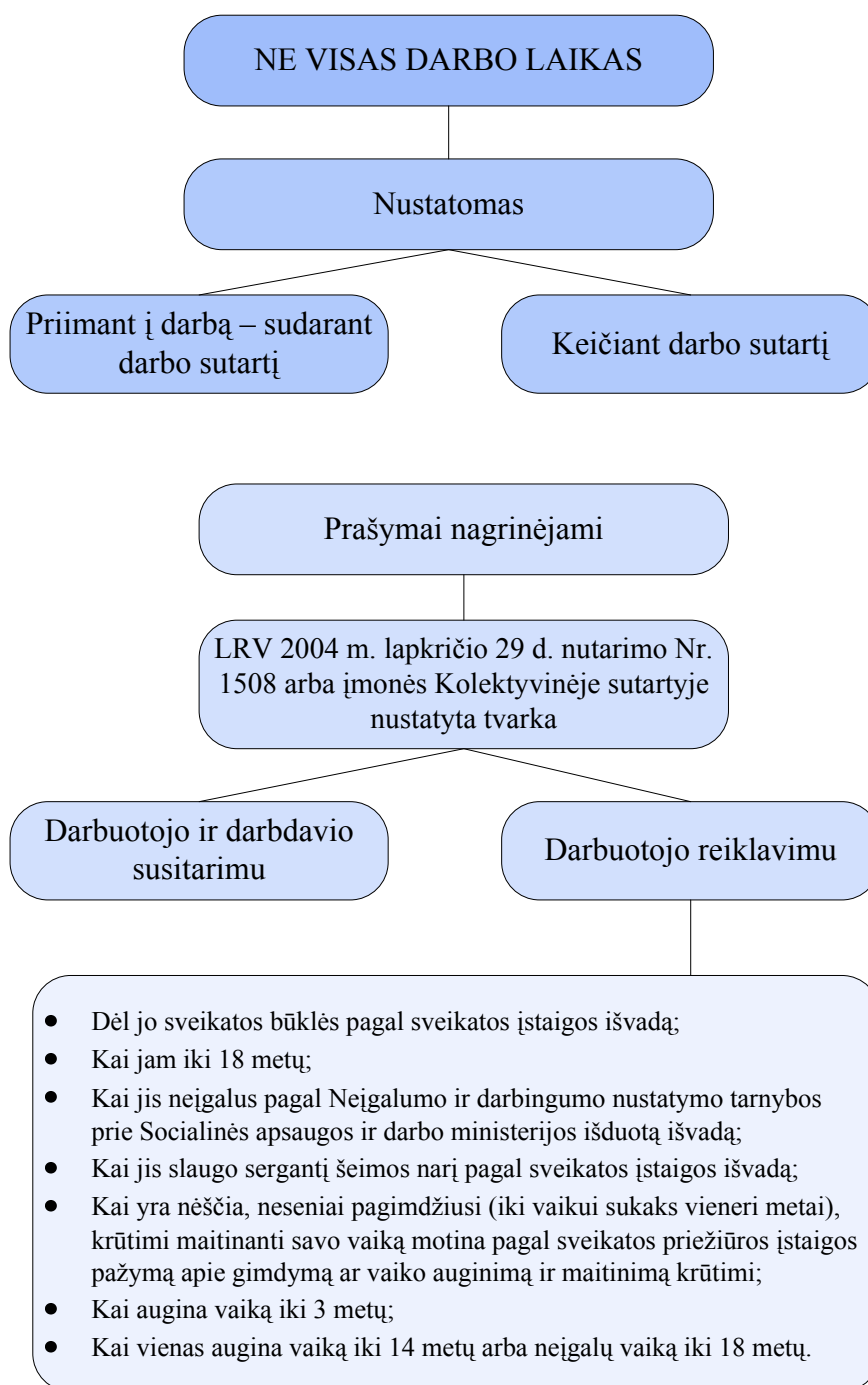
The right to work part time can help individuals exercise their right to work, enhance their employment potential, and balance employment and family obligations, as well as working time and rest time. One cannot exercise the right to work part time successfully, however, unless the legal environment is favourable. This paper therefore analyses the legal regulation of part-time work.

The ILO convention No 175 and EU directive 97/81/EC govern relations for part-time work. The purpose of this legislation is to ensure that no employee working part time is discriminated against and to offer the possibility to develop, on a voluntary basis, part-time work with conditions that benefit both the employee and the employer.

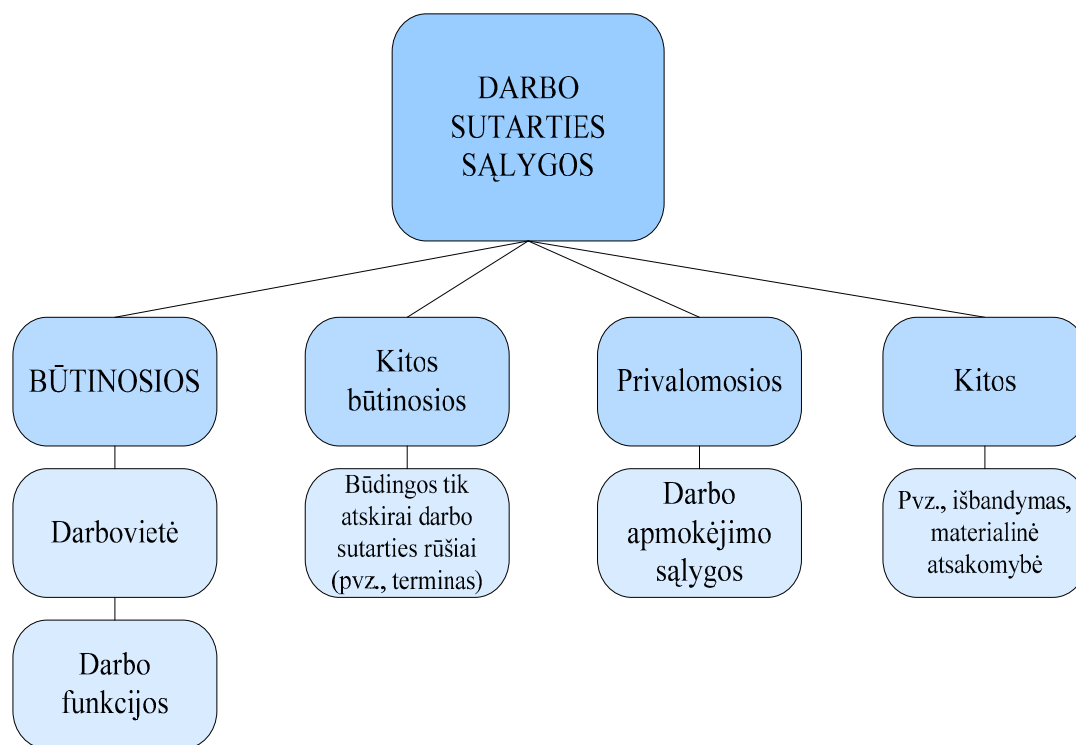
Laws and subordinate legislation governing the way the right to work part time is exercised in Lithuania in principle meet the international standards governing the right to work part time and adequately protect the rights and social guarantees of employees working part time; discrimination of such employees is prohibited. That the right to part-time work is formally established in the legislation of Lithuania alone does not always guarantee the said right is exercised smoothly, however. Key issues relate to the establishment of conditions concerning part-time work in the event an employment contract is amended, limited application of summary recording of working time, and calculation of overtime when working part time. What is therefore essential is to further develop and improve the legal regulation of part-time work.

Part-time work is not a popular option in Lithuania. The incidence of working part time in Lithuania in 1998–2007 was only half that of the average of 25 EU member states. It is likely that the legal regulation of part-time work, still demanding improvement, ranks as a reason for employees who have family obligations or who are rearing children, studying, etc. to not consider working part time a desirable option. It definitely relates to the wage level, overall living standard in the country, cultural attitude, and widespread traditions.

**Key words:** part-time, partial employment, flexible forms of employment.



Šaltinis: Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 95.



Šaltinis: Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74 (66). P. 6.

**DARBO SUTARTIES PAVYZDINĖ FORMA*****DARBO SUTARTIS***

200\_\_ m. \_\_\_\_\_ d. Nr. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (įmonės,  
įstaigos, organizacijos, kitos organizacinės struktūros (toliau vadinama – darbdavys) pavadinimas,  
adresas;

\_\_\_\_\_ (jeigu darbdavys fizinis asmuo – vardas ir pavardė, asmens kodas, adresas)

Darbdavio atstovas \_\_\_\_\_  
(pareigos, vardas ir pavardė)

ir priimamas į darbą asmuo (toliau vadinama – darbuotojas) \_\_\_\_\_  
(vardas ir pavardė)

\_\_\_\_\_ (paso ar asmens tapatybės kortelės duomenys (jeigu nėra šių dokumentų, duomenys iš kitų asmens tapatybę patvirtinančių

dokumentų) – asmens kodas arba Darbo sutarčių registravimo taisyklių 6.5 punkte nurodytais atvejais – gimimo data;

\_\_\_\_\_ gyvenamoji vieta)

s u d a r ė šią darbo sutartį:

1. \_\_\_\_\_ priimamas dirbti šiomis būtinosiomis  
(vardas ir pavardė)

darbo sutarties sąlygomis:

1.1. \_\_\_\_\_;  
(darbovietė – įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ar kt.)

1.2. \_\_\_\_\_  
(tikslios darbo funkcijos, t.y. profesija, specialybė, pareigų pavadinimas, kvalifikacija; taip pat nurodyti,

\_\_\_\_\_ (jeigu darbuotojas priimamas mokiniu)

\_\_\_\_\_;  
1.3. kitos būtinios darbo sutarties sąlygos (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnio 2 dalį) \_\_\_\_\_

2. Sudaroma \_\_\_\_\_  
(nurodyti, kokia darbo sutartis sudaroma – neterminuota, terminuota, laikinoji,

sezoninė, dėl antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams ir t.t., – įrašyti reikiamus žodžius. Jeigu

\_\_\_\_\_ sudaroma terminuota, laikinoji ar sezoninė darbo sutartis, nurodyti jos galiojimo terminą)

3. Darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui šį darbo užmokestį: \_\_\_\_\_  
(nurodyti valandinį

tarifinį atlygį, mėnesinę algą, priemokas, priedus ir kita; kiek kartų per mėnesį, kuriomis dienomis mokamas darbo užmokestis)

Šiame punkte nurodytas darbo užmokestis ir jo mokėjimo sąlygos gali būti keičiami tik šalių susitarimu (išskyrus atvejus, nurodytus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje).

4. Nustatomas išbandymo laikotarpis \_\_\_\_\_  
(nurodyti terminą)

5. Nustatoma darbo dienos (pamainos, darbo savaitės) trukmė \_\_\_\_\_

6. Nustatomas ne visas darbo laikas \_\_\_\_\_  
(nurodyti, kas ir kiek mažinama, – darbo savaitės dienų skaičius, trumpesnė darbo diena)

7. Kitos darbo sutarties sąlygos, dėl kurių šalys sulygsta (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnio 4 ir 5 dalis, 119 straipsnį, 158 straipsnio 6 dalį, 168 straipsnio 2 dalį, 182, 185 straipsnius, 195 straipsnio 6 dalį, 221 straipsnio 2 dalį, kitus straipsnius, taip pat kitus teisės aktus)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, jų trukmė ir apmokėjimo sąlygos nustatomos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 169, 171, 176 straipsnių nuostatas.

9. Kiti darbdavio įsipareigojimai, kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja, ir kurių nereglamentuoja kolektyvinė sutartis \_\_\_\_\_

(papildomos garantijos, kompensacijos ir kita)

10. Darbuotojo įsipareigojimai, kurių nereglamentuoja kolektyvinė sutartis ir kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. Įspėjimo terminai, kai ši darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nustatomi pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnio nuostatas.

12. Įmonėje galioja kolektyvinė sutartis \_\_\_\_\_  
(nurodyti jos pasirašymo datą ir numerį)

\_\_\_\_\_

13. Su 12 punkte nurodyta kolektyvine sutartimi susipažinau \_\_\_\_\_  
(darbuotojo parašas, kad jis su

kolektyvine sutartimi yra susipažinęs)

14. Ši darbo sutartis įsigalioja \_\_\_\_\_  
(nurodyti datą)

15. Darbuotojas pradeda dirbti \_\_\_\_\_  
(nurodyti datą)

16. Ginčai dėl šios darbo sutarties nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.



17. Ši darbo sutartis gali būti nutraukta Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytais pagrindais.

18. Ši darbo sutartis sudaroma dviem egzemplioriais: vienas duodamas darbdaviui, kitas – darbuotojui.

Darbdavys – fizinis asmuo, arba darbdavio atstovas	(Parašas)	(Vardas ir pavardė)
---	-----------	---------------------

A.V.

Darbuotojas	(Parašas)	(Vardas ir pavardė)
-------------	-----------	---------------------

Darbo sutartis pakeista (papildyta) \_\_\_\_\_  
(nurodyti, kurios pirminės šios darbo sutarties sąlygos  
\_\_\_\_\_ taip pat  
pakeistos, datą ir teisinį pagrindą)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Darbdavys – fizinis asmuo, arba darbdavio atstovas	(Parašas)	(Vardas ir pavardė)
---	-----------	---------------------

A.V.

Darbuotojas	(Parašas)	(Vardas ir pavardė)
-------------	-----------	---------------------

Darbo sutartis nutraukta \_\_\_\_\_  
(nurodyti datą ir teisinį pagrindą)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Darbdavys – fizinis asmuo arba darbdavio atstovas	(Parašas)	(Vardas ir pavardė)
--	-----------	---------------------

A.V.

Darbuotojas	(Parašas)	(Vardas ir pavardė)
-------------	-----------	---------------------

**1 lentelė.** Užimtieji, dirbantys visą ir ne visą darbo laiką Lietuvoje 1998-2007 metais pagal lytį (% , Eurostato duomenimis)

Metai	Lytis	Dirbantys visą darbo laiką	Dirbantys ne visą darbo laiką	
1998	Vyrai	92,6	7,4	8,55
	Moterys	90,3	9,7	
1999	Vyrai	:	:	:
	Moterys	:	:	
2000	Vyrai	92,0	8,0	9,1
	Moterys	89,8	10,2	
2001	Vyrai	92,4	7,6	8,8
	Moterys	90,0	10,0	
2002	Vyrai	91,4	8,6	9,8
	Moterys	89,0	11,0	
2003	Vyrai	93,0	7,0	9,1
	Moterys	88,8	11,2	
2004	Vyrai	93,1	6,9	8,65
	Moterys	89,6	10,4	
2005	Vyrai	94,9	5,1	7,1
	Moterys	90,9	9,1	
2006	Vyrai	92,1	7,9	9,95
	Moterys	88,0	12,0	
2007	Vyrai	93,0	7,0	8,6
	Moterys	89,8	10,2	

**2 lentelė.** Priverstinis ir laisvanoriškas užimtumas ne visą darbo laiką Lietuvoje 1998-2007 metais (% , Eurostato duomenimis)

Metai	Laisvanoriškai pasirinkę ne visą darbo laiką	Priverstinai pasirinkę ne visą darbo laiką
1998	66,0	34,0
1999	:	:
2000	50,9	49,1
2001	39,2	60,8
2002	43,2	56,8
2003	45,4	54,6
2004	48,2	51,8
2005	51,8	48,2
2006	65,6	34,4
2007	74,0	26,0