

VILNIAUS UNIVERSITETAS

TEISĖS FAKULTETAS

Privatinės teisės katedra

Vaivos Tamkutonienės
neakivaizdinio skyriaus (4 m.) IV k.,
darbo ir socialinės apsaugos teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**DARBO LAIKO TRUKMĖS IR DARBO LAIKO REŽIMO
PROBLEMINIAI ASPEKTAI**

Vadovas: lekt. P. Koverovas
Recenzentas: doc. V. Tiažkijus

VILNIUS, 2009

TURINYS

IVADAS	3
1. Darbo laiko samprata ir reguliavimo tikslai	5
2. Darbo laiko trukmės probleminiai aspektai.....	12
2.1. Darbo laiko struktūros ypatumai darbo teisėje	12
2.2. Įstatyminis darbo laiko rūšių išskyrimas.....	16
2.2.1. Normali darbo laiko trukmė ir jos teisinė reglamentacija Lietuvos darbo teisėje	17
2.2.2. Teisės aktų apribotas darbo laikas	18
2.2.3. Išimtimis leidžiamas ilgesnis nei 40 valandų per savaitę darbo laikas	30
3. Darbo laiko režimo ir apskaitos probleminiai aspektai	40
3.1. Darbo laiko režimo samprata ir teisinis reglamentavimas	40
3.2. Darbo laiko režimo rūšiniai ypatumai.....	46
3.3. Darbo laiko apskaita	49
3.4. Darbo laiko režimo ypatumai esant suminei darbo laiko apskaitai	51
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	55
LITERATŪROS SĄRAŠAS	58
SANTRAUKA	62
SUMMARY	63

IVADAS

Darbas – tai žmogaus tikslinga veikla, jo fizinių ir protinių sugebėjimų realizavimas siekiant gauti tam tikrų materialinių ar dvasinių gėrybių. Kadangi „darbu sukuriamas visuomenės gyvenimo ekonominis pagrindas“¹, tai tokie santykiai turi būti teisiškai sureguliuoti. Šiuos santykius reguliuoja Konstitucija, įstatymai ir ratifikuotos tarptautinės sutartys, poįstatyminiai aktai ir kiti norminiai aktai. Apibrėžiant darbo teisės reguliavimo sferą darbo teisės vadovėliuose nurodoma, kad darbo teisė reguliuoja tuos visuomeninius santykius, kurie atitinka tris požymius, t. y. darbo santykių dalyką – darbą, tai, kad darbo procesą organizuoja darbdavys ir darbas atliekamas už atlyginimą.²

Teisė laisvai pasirinkti darbą yra viena iš svarbiausių socialinių ir ekonominių žmogaus teisių, demokratinių valstybių konstitucijose išreikšta įvairia forma. Konstitucija, būdama valstybės teisinės sistemos branduolys, pagrindinis norminis šaltinis, įtvirtina visų teisės šakų, tarp jų ir darbo teisės, svarbiausius pradus. Lietuvos Respublikos Konstitucijos³ (toliau – Konstitucija) 48 straipsnio 1 dalyje skelbiama kiekvieno žmogus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Konstitucijos 49 straipsnis, įtvirtindamas teisę į poilsį, kartu preziumavo ir darbo laiko trukmės teisinę reglamentaciją, kuri pirmiausia buvo realizuota Žmonių saugos darbe įstatyme⁴, o vėliau ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse⁵ (toliau – DK).

Istoriškai darbo laiko trukmė buvo vienas iš akstinių, gerokai paskatinusių darbo teisės išsivystymą. Kiekvieno darbdavio interesas, kad už tą patį darbo užmokestį darbas būtų atliekamas kuo ilgiau, o darbuotojas suinteresuotas priešingai, kad už tą patį darbo užmokestį darbas truktų kuo trumpiau. Ilgą laiką darbo trukmė nebuvo ribojama. Tačiau dirbant pagal darbo sutartį ir norint teisingai įtvirtinti reikiamą darbo matą bei apriboti jo trukmę užtikrinant darbuotojui poilsio laiką sugaištoms jėgoms atstatyti, būtina darbo laiko teisinė reglamentacija.

Darbo laikas – dinamiškas ir kompleksiškas darbo teisės institutas, susijęs su individualiais, socialiniais, kultūriniais ir ekonominiais interesais. Dar XIX a. devintajame dešimtmetyje

¹ Ekonomikos terminai ir sąvokos. Sud. BAGDANAČIUS J., STANKEVIČIUS P. LUKOŠEVIČIUS L. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 1999. P. 27.

² NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 14.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

⁴ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 95-2968 [Negalioja nuo 2003-07-16].

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

darbuotojai ėmė kelti reikalavimus sutrumpinti darbo dieną iki 8 valandų. Taigi šis klausimas nuo pat darbo teisės atsiradimo buvo vienas iš esminių, turinčių milžinišką socialinę reikšmę.⁶

Darbo laikas, iš vienos pusės, įtvirtina patį darbą, o iš kitos pusės – suteikia ir nustato dirbančiam asmeniui galimybę ir laiką pailsėti bei atgauti išnaudotas jėgas. Todėl jis yra vienas iš darbo ir poilsio laiko instituto poinstitučių, kurio reikšmę visuomenei parodo jo reglamentavimas teisės aktuose. Pažymėtina tai, kad darbo laikas darbo teisės prasme nesutampa su darbo laiku sociologine prasme, kadangi darbo teisėje darbo laikas suprantamas kitaip, nes darbo teisės normos reguliuoja ne kiekybinę darbo būtį apskritai, ne gyvojo darbo visumą, o darbininkų ir tarnautojų darbo santykius⁷.

Magistro darbo tikslas – išsamiai aptarti darbo laiko teisinę reglamentaciją, prigimtį, darbo laiko reglamentavimo įstatymines garantijas, jų atitikimą žmonių lūkesčiams pagerinti gyvenimo ir darbo sąlygas, aptarti darbo laiko trukmės ir režimo problemas ir pasiūlyti problemų galimus sprendimo būdus, nustatyti, ar tikslinga plėtojant lanksčias užimtumo formas tobulinti darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, kurie galėtų numatyti lankstesnes darbo organizavimo ir sutarčių formas bei užtikrintų tinkamą darbuotojų darbo ir socialinių teisių apsaugą.

Magistro darbo tikslas bus įgyvendintas išsprendus šiuos uždavinius: pirma – atskleidus darbo laiko sąvoką, prigimtį ir teisinio reguliavimo tikslus, antra – ištyrus darbo laiko trukmės ir darbo laiko režimo teisinį reguliavimą ir aptarus pagrindines problemas, ir trečia – išsiaiškinus, kokia šių teisinių institutų reglamentavimo ir pritaikymo praktikoje problematika, pasiūlant galimus sprendimo būdus.

Rengiant magistro darbą buvo naudotasi Konstitucija, Darbo kodeksu bei įstatymais, kitais teisės aktais, buvo apžvelgta Lietuvos teismų praktika, nors nagrinėjama tema teismų praktika nėra gausi, rasta tik keletas bylų. Siekiant užsibrėžto tikslo įgyvendinimo taip pat pasitelkta teisės mokslininkų bei specialistų, kaip I. Nekrošiaus, V. Tiažkijaus, T. Davulio, P. A. Čiočio, H. Davidavičiaus ir kitų autorių, darbai.

Magistro darbe naudojami bendrieji mokslinių tyrimų metodai. Loginio ir lyginamojo metodų panaudojimas magistro darbe, jų susiejimas tarpusavyje daromas su tikslu tam, kad būtų gauti kuo išsamesni lyginamojo tyrimo loginiai rezultatai. Naudojant sisteminę analizę atsiranda galimybė panagrinėti problemas, kurių negalima nagrinėti atskirai nuo kitų glaudžiai su jomis susijusių klausimų. Tai leis nustatyti šio instituto kryptis bei tendencijas darbo laiko reguliavimo srityje. Darbe taip pat naudojamas ir gramatinis tyrimo metodas, kuriuo bus siekiama kuo tiksliau išsiaiškinti tikrąją įstatymo leidėjo poziciją nustatant teisės normos reikšmę.

⁶ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*. 2005, t. 74(66). P. 57-65.

⁷ DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius, 1990. P. 129.

1. Darbo laiko samprata ir reguliavimo tikslai

Profesorius David Anisi yra pasakęs, kad „egzistuoja elementari lygybė, nepaisant socialinės tvarkos, kiekvienam asmeniui para turi 24 valandas. Formaliai laikas yra kažkas, ko neįmanoma pagaminti⁸“. Šis požiūris paaiškina didžiulę laiko aspekto svarbą darbo sutartyse ir tokiomis sutartimis reglamentuojamame darbe, nes jis nusako abiejų trukmę ir tuo pačiu metu apibūdina svarbius darbuotojų, vertinamų atskirai ir kartu, teisinio statuso aspektus. Kaip ir visos kitos veiklos, profesinė veikla atliekama per tam tikrą laiką. Jos trukmė per dieną ir per savaitę apibūdinama finansiniais kriterijais, kuriais atsižvelgiama į elementus, būtinus, kad darbuotojai gautų atlyginimą, patenkinantį jų „būtiniausius poreikius“⁹. Tačiau darbdavys darbuotojus samdo tam, kad gautų pelno, nes darbdavys rinkai turi pasiūlyti prekes ir paslaugas. Atsižvelgiant į šiuos du priešingus interesus, darbo diena tęsiasi tiek laiko, kiek reikia, kad būtų užtikrinta, jog iš įdėtų pastangų gauta vertė, kartu su kitais gamybos faktoriais, užtikrintų vienos šalies pragyvenimą, kartu nešdama pajamas ir pelną kitai. Nepaisant to, finansiniu požiūriu svarbu nustatyti minimalų lygį, žemiau kurio darbdavio pelnas sumažėja tiek, kad jo nebelieka; iš socialinės ir teisinės perspektyvos reikia nustatyti maksimalų lygį tam, kad būtų apsaugota darbuotojų sveikata.

Šis tikslas susijęs su daugeliu veiksnių: finansiniais veiksniais, įskaitant užimtumo ir atlyginimų lygius; techniniais veiksniais, pavyzdžiui, besikeičiantis pramonės automatizavimo laipsnis; instituciniais veiksniais, kurie yra kolektyvinių derybų ar teisės aktų pasekmė. Šiame kontekste vienas iš pirmųjų valstybės kišimosi į darbo santykius pavyzdžių baigėsi maksimalios darbo dienos trukmės ribos nustatymu, nustatant bendrą tvarką, specialią tvarką ir išimtis. Istorškai ši riba kito nuo daugiau nei 4000 darbo valandų asmeniui per metus pirmaisiais XIX amžiaus dešimtmėčiais iki vidutiniškai nuo 1600 iki 1900 valandų šiandien.

Darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Dėl tokio neišsames ir netikslaus darbo laiko sąvokos apibūdinimo teisės aktuose kyla nemažai diskusijų, todėl teisinėje literatūroje ši sąvoka yra apibrėžiama šiek tiek plačiau ir įvairiau. Darbo teisėje darbo laikas – tai laikas, kurio metu darbuotojas, atsižvelgiant į dienotvarkę, grafiką ar darbo sutarties sąlygas, turi vykdyti savo darbines funkcijas. Šis laikas apskaičiuojamas tokiais pat matais kaip pats laikas apskritai, t. y.

⁸ ANISI D. *Creadores de escasez: del bienestar al miedo*. Madrid: Alianza Editorial, 1995.

⁹ MARKSAS K. *Kapitalas*, Vilnius: Valst. polit. ir moksl. lit. l-kla, 1957-1975. I tomo 3 dalies 8 skyrius: „Darbo diena“. Šią nuomonę K. Marksas pakartoja III tomo 7 dalies 48 skyriuje: „taip, kaip laukinis žmogus turi grumtis su gamta, kad patenkintų savo poreikius, surastų pragyvenimo priemones ir jas atgamintų, civilizuotas žmogus turi daryti tą patį, laikydamasis visų gamybos socialinių formų ir galimų sistemų“.

valandomis, dienomis, savaitėmis ir t. t. Darbo laiką sudaro darbuotojo faktiškai atidirbtas darbo laikas: ne tik ta paros dalis, kuri nustatyta įstatyme atlikti darbinės funkcijas, bet kartu su asmeniniu darbuotojo indėliu į bendrą rezultatą darbo kolektyve, kas tarnauja jo materialinės gerovės kūrimui¹⁰. Iš to darytina išvada, jog apibrėžiant darbo laiko sąvoką yra atsižvelgiama į visą darbuotojo veiklą ir nėra skiriamos konkrečiai atskiros šios veiklos dalys. Todėl iš sisteminio aiškinimo taip pat matyti, kad darbo laiko sąvoka yra vieninga visuma, kurią apibrėžia darbuotojo veiklos bendros savybės, o ne konkrečių pareigų, kurias darbuotojas vykdo, ypatybės.

Pagal Vilniaus universiteto teisininkus, dirbančius darbo teisės sferoje, darbo laikas – tai tam tikras laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo vykdyti jam pavestas funkcijas ir būti darbe¹¹. Pagal P. Čiočį¹², darbo laiko sąvoka apibrėžiama dar plačiau – tai kalendorinio laiko dalis, kurios metu darbuotojas, laikydamasis vidaus darbo tvarkos, darbo grafiko ar darbo sutarties sąlygų, privalo vykdyti savo darbinės funkcijas.

Filosofine prasme darbo laikas tai lyg žmogaus fizinių, psichinių sugebėjimų realizavimo būdas. Realizuodamas sugebėjimus žmogus praleidžia tam tikrą laiką.

Pačia bendriausia prasme darbo laikas yra tas laikotarpis, kurį darbuotojas dirba pagal darbo sutartį. Vis dėlto kai kurie darbuotojo įsipareigojimai darbdaviui dažnai apima ir kitokius su darbu susijusius laikotarpius (kelionė į darbo vietą, darbo įrankių ir darbo vietos parengimas, prastova ir pan.), todėl darbo laiko sąvoka yra sudėtingesnė. Štai Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – ir TDO) konvencijose¹³ Nr. 30, 51, 61 darbo laikas apibrėžiamas kaip laikotarpis, kai darbuotojas yra pavaldus darbdaviui. Direktyvos¹⁴ 2003/88/EB 2 straipsnio 1 dalis kaip darbo laiką įvardija laikotarpį, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

Lietuvos darbo teisėje ilgą laiką nebuvo įtvirtintas darbo laiko apibrėžimas. Galiojęs Darbo įstatymų kodeksas¹⁵ ir 1993 m. spalio 7 d. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe

¹⁰ ПАНКИН М. Е. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Москва, 1979. С. 3.

¹¹ TIAŽKIJUS V., PETKEVIČIUS R., BRUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 128.

¹² ČIOČYS P. A. *Teisės pagrindai*. Vilnius, 2002. P. 220-221.

¹³ TDO konvencija Nr. 30 „Dėl darbo valandų (komercijos įmonėse)“; TDO konvencija Nr. 51 „Dėl darbo valandų sumažinimo (viešajame sektoriuje)“; TDO konvencija Nr. 61 „Dėl darbo valandų sumažinimo (tekstilės pramonėje)“. Pastaba: šios konvencijos Lietuvoje kol kas nėra ratifikuotos.

¹⁴ Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-04-17]: http://209.85.227.100/search?q=cache:sT-Y5wIx88gJ:eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc%3Fsmartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc%26lg%3Den%26numdoc%3D32003L0088

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137.

įstatymas¹⁶ nepateikė darbo laiko apibrėžimo, ir tik iš tam tikrų nuostatų galima buvo suprasti, kokie laikotarpiai turėtų būti priskiriami prie darbo laiko. 2000 m. spalio 17 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymas¹⁷ apibrėžė, jog darbo laikas – tai laikas, kai darbuotojas privalo atlikti savo darbinės funkcijas.

2003 m. įsigaliojęs DK pirmą kartą pateikė ne tik darbo laiko sąvoką, bet ir išvardijo jo sudedamąsias dalis. Darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai (DK 142 straipsnis). Taigi įstatymų kūrėjas darbo laiku vadina ne tik laikotarpį, kai darbuotojas faktiškai atlieka sulygėtą darbo funkciją, bet ir laiką, kurį darbuotojas pagal sutartį, įstatymus ar kitus teisės aktus privalėtų dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, tačiau faktiškai to nedaro tebebūdamas darbdavio žinioje (pavyzdžiui, prastovos ar nušalinimo nuo darbo nurodžius laikytis darbovietės tvarkos atvejais), ir kitus laikotarpius, kai darbuotojas darbo funkcijų atlikti neprivalo, bet dėl glaudaus ryšio su tomis funkcijomis arba dėl savo garantinio pobūdžio tie laikotarpiai yra prilyginami darbo laikui (pavyzdžiui, į darbo laiką įskaitomos pertraukos, prastovos ne dėl darbuotojo kaltės, kelionės į kitą vietovę ir kt.).¹⁸

Darbo laikas pagal darbo teisę gali būti suprantamas kaip teisinių darbo santykių turinio dalis, kai teisiniai darbo santykiai yra tęstiniai (darbo laikas, kaip ir darbo užmokestis, materialioji atsakomybė ir kita, yra sudedamasis teisinių darbo santykių elementas), arba suprantamas kaip darbo normos kriterijus, darbo užmokesčio matas ir kt.¹⁹

Pažymėtina, jog darbo teisės požiūris visada buvo mažinti darbo laiką. Nuo darbo teisės atsiradimo iki XIX a. vidurio darbo laikas nebuvo ribojamas. Prancūzijoje 1832 m. darbuotojai pirmą kartą pareikalavo sutrumpinti darbo laiką. XIX a. viduryje priimti pirmieji norminiai aktai, sutrumpinę moterų ir vaikų darbo laiką (10-11 val.).²⁰ Anglijoje XIX a. pabaigoje pirmą kartą sutrumpintas vyrų darbo laikas. Į teisinį darbo laiko reguliavimą kreipia dėmesį ir tarptautinės organizacijos. Pavyzdžiui, TDO priėmė keletą konvencijų ir rekomendacijų: 1) konvencija Nr.47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“²¹; 2) TDO rekomendacija Nr.116, kuria vadovaudamasi valstybės pagal išgales turi siekti nustatyti 40 val. darbo savaitę. Lietuvoje ilgai buvusi ilgesnė, 41 valandų, darbo savaitė tik 1990 m. buvo pakeista į 40 valandų darbo savaitę.

¹⁶ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe (vėliau Darbuotojų saugos ir sveikatos) įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr.55-1064; 1994, Nr. 88-1669 (Negalioja nuo 2003-07-16).

¹⁷ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 95-2968 (Negalioja nuo 2003-07-16).

¹⁸ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 270.

¹⁹ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 128.

²⁰ *Atostogos. Poilsio laikas*. Vilnius: Nacionalinis strateginių tyrimų centras, 2006. P. 5. ISBN 9955-612-08-8.

²¹ TDO konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-649 (Ratifikuota 1994.06.23).

Atsižvelgiant į pagrindines žmogaus teises ir laisves būtina atkreipti dėmesį, kad teisė neturi reguliuoti viso individo laiko apskritai. Darbo laiko institutas turi būti naudojamas tik ten, kur susikuria ar atsiranda darbiniai teisiniai santykiai, kur darbas dirbamas remiantis darbo sutartimi. Taip yra todėl, kad šis institutas yra reglamentuojamas tik siekiant atitinkamo tikslo: iš vienos pusės – įtvirtinti būtiną darbo laiką, o iš kitos pusės – nustatyti to darbo laiko apribojimus ir suteikti galimybę dirbančiam asmeniui pailsėti ir atgauti jėgas.

Konstitucinė, daugelio tarptautinių organizacijų dokumentuose pagrindinė žmogaus teisė pripažįstama darbuotojų teisė į poilsį yra užtikrinama ne tik įtvirtinant poilsio laiko rūšis, jų trukmę, suteikimo sąlygas, bet ir imperatyviai reglamentuojant darbo laiką, jo didžiausią trukmę. Teisės aktai nustato didžiausią dienos, savaitės darbo laiko trukmę, jo paskirstymą per atskirus kalendorinius laikotarpius, leidžiamus nukrypimus nuo normalios darbo laiko trukmės (pavyzdžiui, darbas naktį, viršvalandžiai), įtvirtina atskirų darbuotojų kategorijų darbo ir ekonominės veiklos sričių ypatumus, reglamentuoja darbo laiko apskaitą, riboja darbuotojo ir darbdavio bei socialinių partnerių galimybes individualiose ir kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl darbuotojui mažiau palankių darbo laiko ar poilsio sąlygų. Šiomis teisės normomis pirmiausia siekiama sudaryti sąlygas įgyvendinti darbuotojo teisę į poilsį – saugoti jo sveikatą, sudaryti galimybes tinkamai pailsėti ir atkurti darbingumą, suteikti pakankamai laiko asmeniniams poreikiams tenkinti.²²

Daugelyje Europos valstybių pagal įstatymus nustatytas darbo laikas yra 40 valandų per savaitę, o pagal kolektyvines sutartis jis siekė 35-40 valandų. Tačiau, pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje nustatytas 48 valandų vidutinis savaitės darbo valandų limitas, kuris apskaičiuotas per 17 savaitių laikotarpį remiantis 1998 m. Darbo laiko reglamentu, tuo tarpu Prancūzijoje nuo 2002 m. sausio 1 d. nustatyta darbo laiko trukmė yra vidutiniškai 35 valandos per savaitę (viršijantis 35 valandų trukmę, būtų laikomas viršvalandžiais) imant 12 savaitių apskaitos laikotarpį.

Lietuva turi savo nacionalinę teisę derinti su Europos Sąjungos teise. „Stojimo sutartimi Lietuvos Respublika <...> įsipareigojo stojimo momentu su nedidelėmis išimtimis <...> perimti visą Europos Sąjungos *acquis* darbo teisės srityje, jį visiškai įgyvendinti ir taikyti savo teritorijoje.“²³ Darbo santykiai Europos Sąjungoje daugiausiai yra reguliuojami direktyvomis „kiekvienai valstybei narei, kuriai ji yra skirta, direktyva yra privaloma siekiamo tikslo atžvilgiu, tačiau nacionalinės valdžios institucijoms leidžiama pasirinkti jos įgyvendinimo formas ir priemones. Direktyvą perkelti į nacionalinę teisę galima keturiais būdais: išleidžiant atitinkamus įstatymus, administracinius teisės aktus, per teismų praktiką

²² NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 267.

²³ DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 175.

bei nacionaliniu lygmeniu sudarant kolektyvines sutartis. Darbo direktyvų perkėlimui Lietuva pasirinko įstatymą: „DK pradėtas laikyti pagrindiniu teisės aktu, kuriuo perimamas *acquis communautaire* darbo teisės srityje.“²⁴ Tačiau Lietuva dar nėra ratifikavusi daugelio Europos Sąjungos ir TDO teisės aktų.

Pažymėtina, kad ypač gausi TDO konvencijomis bei rekomendacijomis. Pirmoji TDO konvencija 1919 m. buvo skirta darbo laikui pramonėje apriboti. Vėliau buvo priimta daugelis kitų konvencijų ir rekomendacijų, iš kurių svarbiausios, kurių nuostatos naudojamos ir šiame magistro darbe – TDO konvencija Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę, TDO konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo, TDO rekomendacija Nr. 116 dėl savaitės darbo laiko sutrumpinimo, TDO konvencija Nr. 175 dėl ne viso darbo laiko ir kt.

Lietuvoje normalus darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę. Maksimalus darbo laikas (kartu su viršvalandžiais) per 7 dienas neturi viršyti 48 valandų. Kitaip negu valandomis per savaitę skirstyti laiką leidžiama tuomet, kai darbo laiko apskaita yra suminė, t. y. kai 40 valandų savaitinė darbo trukmė skaičiuojama vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį. Tačiau ir tokiu atveju negali būti dirbama vidutiniškai daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą), o apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai. Kasdieninė darbo laiko trukmė neturi viršyti 8 darbo valandų. Išimtys gali būti nustatytos įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kolektyvinėmis sutartimis.

Tokie įstatymo nustatyti darbo laiko apribojimai yra labai svarbūs tuo, kad toks apribojimas yra būdas siekti, kad būtų apsaugota dirbančio asmens sveikata nuo per didelio pervargimo, ir sukūrimas prielaidų, kad jis ir toliau galės efektyviai dirbti. Be to, įstatymu nustatant darbo laiko bendrumą, gamybos procese iš dirbančiojo gaunamas atitinkamo dydžio jo veiklos rezultatas. Darbo laiko nustatymas leidžia ir dirbančiam asmeniui tobulėti neatsitraukiant nuo savo tiesioginio darbo, kelti kvalifikaciją ir bendrąją kultūrą, t. y. lavinti asmenybę. Visa tai leidžia didėti darbuotojo darbo našumui ir atitinkamai tobulėti bendrai kvalifikuotai darbo jėgai.

Įvairiais įstatymais ir norminiais aktais siekiant nustatyti darbo laiką reikia nepamiršti, kad būtina teisiškai taip pat sureguliuoti ir poilsio laiką (paros ar savaitės laikotarpyje). Todėl kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės,

²⁴ DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 159.

įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklės²⁵. Pertraukų rūšis ir trukmę nustato Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo 51-52 straipsniai ir darbo dienos (pamainos) poilsio režimų bendrieji nuostatai (patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1995 m. gruodžio 20 d. įsakymu Nr. 144)²⁶.

Darbo laiko nustatymas teisės aktuose reiškia turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tai žmogaus teisė, todėl teisės aktai, tiek nacionaliniai, tiek tarptautiniai, suteikia galimybę šia teise pasinaudoti. Darbo teisėje darbo laikas negali būti suvokiamas vienareikšmiškai, nes darbo laikas suprantamas kaip darbo teisinio santykio elementas. Atsiradus darbo teisiniui santykiui abu jo subjektai vykdydami darbo funkcijas vienas kito atžvilgiu turi teises ir pareigas. Todėl šiuo požiūriu darbo laikas yra kalendorinio laiko dalis, kurią darbuotojas, laikydamasis organizacijoje numatytos vidaus darbo tvarkos, privalo dirbti jam pavestą darbą²⁷.

Taigi darbo laiko teisiniu reguliavimu siekiama, kad darbuotojai įvykdytų visuomeniškai būtino darbo normą, o tam jiems būtina sudaryti saugias ir geras darbo sąlygas. Be viso šito darbuotojai privalo turėti laisvo nuo darbo laiko, kurį galėtų panaudoti poilsui ir asmenybės ugdymui²⁸.

Nagrinėjant šio instituto teisinio reglamentavimo svarbą žmogaus teisių įgyvendinimui, akcentuotina, kad darbo laiko teisinė reglamentacija, dirbant pagal darbo sutartį, yra būtina, norint įtvirtinti reikiamą darbo matą, apriboti jo trukmę ir taip užtikrinti darbuotojui laiką pailsėti ir sugaištoms jėgoms atstatyti.²⁹

Darbuotojų teisė į tinkamos trukmės darbo laiką ir į poilsį yra konstitucinė. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje deklaruojama kiekvieno žmogaus teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Ši nuostata tikslinama 49 straipsnyje, kuriame teigiama, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas; darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas. Taigi ir tarptautinės teisės, ir nacionalinės konstitucinės normos deklaruoja žmogaus teisę į poilsį ir darbo laiko apribojimą šiai teisei tinkamai įgyvendinti.

Be apsauginės funkcijos, darbo laiko reguliavimas yra svarbus ir kaip darbo normavimo priemonė. Mat kiekviena darbinė veikla vykdoma tam tikrą laikotarpį, todėl laikas, tiksliau – trukmė yra natūralus ir universalus žmogaus atliekamo darbo matas. Atsižvelgiant į tai, kad darbo santykių esmė yra ne konkretaus rezultato siekimas, o

²⁵ ЛИВШИЦ Р. З., ОРЛОВСКИЙ Ю. П. *Трудовое право России*. Москва, 1998. С. 152.

²⁶ TIAŽKIUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999. P. 129.

²⁷ DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius, 1990. P. 129.

²⁸ DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius, 1990. P. 131.

²⁹ ČIOČYS P. A. *Teisės pagrindai*. Vilnius, 2002. P. 220-221.

trunkama darbinė veikla (tam tikros profesijos, specialybės kvalifikacijos darbas, pareigų ėjimas), darbo laikas, išreikštas darbo valandų skaičiumi, yra pagrindinis darbuotojo atlikto darbo matas, kuriuo normuojamas darbas, t. y. nustatoma darbo sutartyje darbuotojo prisiimtų įsipareigojimų apimtis pagal jiems įgyvendinti numatytą laiką (darbo kiekis). Apimtis išreiškiama darbo laiko norma – darbo laiko kiekiu, paprastai skaičiuojamu darbo valandomis, kurias darbuotojas turi išdirbti per dieną, savaitę, mėnesį ar kitą kalendorinį laikotarpį. Taigi įstatymai ne tik apibrėžia, kokie laikotarpiai turi būti suprantami kaip darbo laikas, bet ir nustato maksimalius leidžiamus darbo laiko normas dydžius. Darbo laikas normuojamas taikant imperatyvųjų ir dispozityvųjų elementus. Viena vertus, įstatymo numatyta darbo laiko norma reiškia didžiausią leidžiamą darbo laiko trukmę, kita vertus – individualiai arba kolektyvine sutartimi sulgytą darbuotojo darbo funkcijos atlikimo trukmę, neviršijant didžiausių leidžiamų darbo laiko trukmės apribojimų. Nesant specialaus susitarimo tarp individualios ar kolektyvinės sutarties šalių, darbuotojui taikoma teisės normose numatyta maksimali dienos, savaitės ir pan. darbo laiko norma.³⁰

³⁰ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 268-269.

2. Darbo laiko trukmės probleminiai aspektai

2.1. Darbo laiko struktūros ypatumai darbo teisėje

DK nuostatos diferencijuoja darbo ir poilsio laiką, nes darbuotojas darbo metu privalo pailsėti, atgauti darbingumą, pavalgyti ir t. t. Taigi į darbo laiką įskaitoma ne tik darbo funkcijų vykdymo trukmė (faktiškai dirbtas laikas), bet ir kiti laikotarpiai, pagal įstatymą prilyginami darbo laikui, t. y. budėjimas darbe ir namuose, tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas, laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti, pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką, privalomų medicininių apžiūrų laikas, stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose, nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos, prastovos laikas ir kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai (DK 143 straipsnio 1 dalis).

Šiame kontekste pažymėtina, jog ne visais šiame straipsnyje išvardintais atvejais ir visose situacijose laikas įskaitomas į darbo laiką. Štai pavyzdžiui, nušalinimo nuo darbo laikas į darbo laiką įskaitomas tik išimtiniais atvejais, t. y. jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos – būti darbo vietoje, laikytis darbo režimo, vidaus darbo tvarkos taisyklių. Paprastai nušalinus nuo darbo nušalinimo laikas į darbo laiką neįskaitomas ir nemokamas darbo užmokestis. Tokia nuostata pagrįsta tuo, kad darbuotojas gali būti nušalintas nuo darbo tik dėl jo kaltės, kaip antai, pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių medžiagų (DK 123 straipsnis), atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (DK 265 straipsnio 7 dalis).³¹

Problemiška yra ir tarnybinių komandiruočių reglamentavimo sritis. Štai pavyzdžiui Darbo kodekso komentaro autoriai teigia³², kad tarnybinės komandiruotės nereikėtų painioti su darbu, kuris pagal savo pobūdį yra susijęs su važiavimu ar yra kilnojamojo pobūdžio, nes pastarasis traktuotinas kaip darbo sutartimi sulgygtas darbas, o ne tarnybinė komandiruotė. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad tokiu atveju skiriasi ir kompensavimo mechanizmas, t. y. darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis, kompensuojamos su tokiu darbo pobūdžiu susijusios padidėjusios išlaidos, o tarnybinės komandiruotės atveju papildomai prie darbo užmokesčio mokami dienpinigiai ir

³¹ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 166-167.

³² BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 166-167.

kompensuojamos kitos su komandiriuote susijusios išlaidos. Tačiau analizuojant Lietuvos teismų nutartis pastebėta, kad teismai tarnybine komandiriuote laiko ir vairuotojų darbą. Pavyzdžiui administracinėje byloje³³ nustatyta, kad nukentėjusysis J. P. su UAB „Liemonta ir Ko“ sudarytos darbo sutarties pagrindu, dirbo vairuotoju-ekspeditoriumi ir vykdydamas darbinės funkcijas, buvo „komandiruotas pervežti būtinės technikos krovinį <...> Vairuotojui-ekspeditoriui dirbant tarnybinių komandiruočių laiku visas darbdavio nustatytas komandiruotės laikas yra apskaitomas kaip darbo laikas“. Šioje vietoje reikėtų akcentuoti, kad DK ir kituose įstatymuose nėra tiesiogiai apibrėžta, kas yra tarnybinė komandiruotė. Tai apibrėžia Vyriausybės nutarimu patvirtinta Išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarka³⁴, kurioje nustatyta, kad tarnybine komandiriuote laikomas teisės aktų nustatyta tvarka įformintas darbuotojo išvykimas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinių pavedimų ar kelti kvalifikaciją. Komandiriuote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis. Tuo tarpu DK yra įtvirtinta norma (DK 216 straipsnis) dėl kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis, tačiau minėtoje normoje taip pat nėra įvardinta, kad tai tarnybinė komandiruotė. Vis dėlto, atsižvelgiant į apžvelgtą tarnybinių komandiruočių reglamentavimą ir teisinio gyvenimo praktiką, galima teigti, kad tarnybine komandiriuote neturėtų būti laikomas, pavyzdžiui, vairuotojo-ekspeditoriaus darbas vežant krovinius ir kt. Tai laikytina, kaip darbo sutartimi sulgytos darbo funkcijos, už kurių vykdymą yra mokamas darbo užmokestis, bet ne dienpinigiai ar kitos su tarnybine komandiriuote susijusios išlaidos.

Reikėtų atkreipti dėmesį ir į kelis privalomųjų medicinos apžiūrų laiko, stažuotės, kvalifikacijos kėlimo įskaitymo į darbo laiką aspektus. Privalomos medicinos apžiūros sąvoka apima tik su darbu susijusios medicinos apžiūrą, t. y. neapima tokių savo esme privalomųjų apžiūrų, kaip pavyzdžiui, apžiūra vairuotojo pažymėjimui (išskyrus atvejus, kai asmuo dirba vairuotoju ar darbo funkcijos susijusios su transporto priemonės vairavimu) ir pan. Negalima painioti ir savarankiško darbuotojų mokymosi su stažuotėmis ir kvalifikacijos kėlimu. Sistemiškai aiškinant DK 143, 127 bei 181 straipsnius, stažuote ar kvalifikacijos kėlimu pripažintinas ne visoks profesinių įgūdžių, gebėjimų tobulinimas ar naujų darbui

³³ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. gruodžio 5 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-4177-815/2008.

³⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 162-5905.

reikalingų savybių įgijimas, bet tik vykdomas darbdavio siuntimu ir darbuotojo sutikimu.³⁵ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėdamas civilinę bylą³⁶ pripažino, kad darbuotojas gali būti siunčiamas į komandiruotę ne tik darbo funkcijoms vykdyti, bet ir mokytis. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai minėtoje byloje nustatė, kad darbdavio leidimu atsakovė komandiruotės metu kartu su jos vadovaujamos grupės asmenimis mokėsi darbdavio organizuojuose kursuose Izraelyje, todėl pagal šalių sulytą susitarimą, kuris savo esme neprieštaravo tuo metu galiojusiai DK 127 straipsnio 3 dalies normai, pagrįstai priteisė ieškovui atsakovės mokymo išlaidas (išlaidos už paskaitas, klasių nuomą, dalomąją medžiagą, nuotraukas, sertifikatą ir t. t.).

Nepaisant minėtų laiko įskaitymų į darbo laiką ypatumų, vis dėlto esminė darbo laiko sudedamoji dalis yra faktiškai dirbtas laikas, kuris turėtų būti suprantamas tik kaip ta darbo proceso dalis, kurią darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą, nors iš faktiškai dirbto laiko paprastai nėra išskiriamas laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms parengti ir sutvarkyti.³⁷

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad analizuojant darbo laiko struktūrą, būtina sistemiškai aiškinti DK 143 straipsnį ir kartu su laiku, kuris įskaitomas į darbo laiką, analizuoti atvejus, kokie su darbu susiję laikotarpiai neįtraukiami į darbo laiką. Tokiais atvejais DK nurodo pravaikštą, neatvykimą į darbą administracijos leidimu, valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimą, karinę tarnybą arba mokomąsias karines pratybas, nedarbingumo laiką, pertraukas pailsėti ir pavalgyti, kasdieninį (tarp pamainų), savaitinį poilsį, šventes, atostogas ir kitus norminių teisės aktų numatytus laikotarpius.

Štai, pavyzdžiui, neatvykimo į darbą administracijai leidus trukmės galiojantys norminiai teisės aktai nereglamentuoja, ji yra nustatoma šalių susitarimu. Todėl neatvykimo į darbą administracijos leidimu laikotarpį tikslinga įforminti įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo įsakymu ar kitu lokaliu teisės aktu. Lietuvos Respublikos teismai taip pat laikosi tokios pozicijos. Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismo nagrinėtoje civilinėje byloje³⁸ nurodoma, kad neatvykimas į darbą administracijos leidimu paprastai įforminamas darbuotojo pareiškimu, kurią paruošia ir pateikia pats darbuotojas ir darbdavio įsakymu, potvarkiu, sprendimu ar tiesiog rezoliucija ant pačio pareiškimo. Tiksliai gavęs darbdavio įsakymą, potvarkį, sprendimą ar tiesiog rezoliuciją, kuria leidžiama neatvykti darbuotojui į

³⁵ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 166-167.

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36.

³⁷ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 166.

³⁸ Vilniaus apygardos teismo 2008 m. spalio 1 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-395-345/2008.

darbą, ar kitoki patvarkymą, darbuotojas gali neatvykti į darbą, nes priešingu atveju pasilieka didelė rizika, kad nesant aiškios ir rašytinės darbdavio pozicijos, neatvykimas bus laikytinas pravaikšta. Minėtos bylos atveju rašytinių įrodymų, jog ieškovui buvo leista neatvykti į darbą ar nustatyta tvarka buvo suteiktos poilsio dienos ar atostogos, ieškovas nepateikė. Pateiktos telefoninių pokalbių išklotinės taip pat nepatvirtino ieškovo nurodytų faktinių aplinkybių, jog ieškovas į darbą neatvyko administracijos leidimu. Taigi, į darbą neatvykti administracijos leidimu galima tik turint aiškiai išreikštą darbdavio valią patvirtinančius dokumentus. Jeigu darbuotojas nepateikia įrodymų, jog į darbą neatvyko dėl svarbių priežasčių, ar administracijos leidimu, vadovaujantis DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktu tai yra laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 237 straipsnis, 136 straipsnio 3 dalis).

Taip pat reiktų atkreipti dėmesį ir į tai, kad kai kurios darbo pertraukos įskaitomos į darbo laiką (DK 159 straipsnis, 278 straipsnio 8 dalis ir kt.), o kai kurios ne, nors darbuotojui paliekama ir darbo vieta, ir pareigos (DK 158, 160-162, 165-182 straipsniai). Būtina paminėti, jog praktiškai taikant aukščiau paminėtas normas, neišvengiamai susiduriama su tam tikromis išlygomis, kurios yra įtvirtintos DK ir, kurias būtina pakomentuoti, kaip ypatingas situacijas darbo laiko struktūros požiūriu.

Taigi, pavyzdžiui, esant šešių dienų darbo savaitei, poilsio ir švenčių dienų išvakarėse gali būti dirbama be pertraukos pailsėti ir pavalgyti tik tada, jei tos darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų. Kartu numatyta, kad tuose darbuose, kur dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku (DK 158 straipsnio 3 ir 5 dalys).

Pabrėžtina, jog dirbant kai kuriuos darbus tiesiog neįmanoma nustatyti bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti. Tokias aplinkybes gali lemti nenutrūkstami technologiniai procesai, avarinių tarnybų darbas ir kitokie darbai, kai dėl darbo pobūdžio darbuotojai negali palikti darbo vietos, nors tuo metu ir neatlieka sulygtų darbo sutartimi darbinių funkcijų. Tokiu atveju turėtų būti nustatoma pertrauka pailsėti ir pavalgyti pagal grafiką, t. y. ne visiems darbuotojams tuo pačiu laiku. Tokia pertrauka taip pat neįeina į darbo laiko struktūrą. Tačiau, kaip teigia Valstybinės darbo inspekcijos Piliečių prašymų tyrimo ir analizės skyriaus vedėjas, teisininkas J. Gricius³⁹, jeigu neįmanoma nustatyti tokios, slenkančiu grafiku numatytos pietų pertraukos, darbdavys privalo sudaryti galimybę darbuotojams pavalgyti darbo metu, t. y. sudaryti sąlygas atsinešti maistą ar organizuoti

³⁹ GRICIUS J. Ar į darbo valandas įeina pietūs. *Mokesčių žinios*, 2007 m. spalio 15-21 d., Nr. 42(554). P. 9.

maisto pristatymą į darbo vietą, įrengti atskirą patalpą pavalgyti ir pan. Kitaip nei nustatyta pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kuri neįskaitoma į darbo laiką, laikas pavalgyti darbo laiku (kai tokia pertrauka nėra numatyta vietiniais teisės aktais) įskaitomas į darbo laiko trukmę.

Pabrėžtina, jog darbo stažas skaičiuojamas visą laiką, kol yra darbo santykiai, o socialinio draudimo stažas – kol mokamos socialinio draudimo įmokos.

Svarbu pažymėti, jog DK 143 straipsnis nepateikia baigtinio sąrašo atvejų, kuomet laikas įskaitomas arba neįskaitomas į darbo laiką. Įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai gali nustatyti ir kitus laikotarpius, kurie įskaitomi arba neįskaitomi į darbo laiką. Nors minėtas straipsnis ir neapibrėžia sričių, kuriose tokie laikotarpiai galėtų būti nustatyti, loginiu-sisteminio požiūriu kiti įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai negali keisti imperatyvių DK nuostatų.

2.2. Įstatyminis darbo laiko rūšių išskyrimas

Darbo laiko rūšys yra glaudžiai susijusios su darbo laiko norma, kurią galima apibūdinti kaip darbo laiko trukmę, kuri nustato, kiek tam tikros kategorijos darbuotojai pagal teisės aktus privalo vykdyti darbinės funkcijas. Todėl darbo laiko rūšys priklauso nuo tam tikros darbinei funkcijai nustatytos darbo laiko normos. Būtent žmonių veiklos įvairovė ir sąlygoja, kad darbo laiko trukmė būtų teisiškai reglamentuota. Daugumoje Europos valstybių darbo laiko reguliavimo ir jo tęstinumo klausimas daugiausiai priklauso nuo kolektyvinių ir individualių darbo sutarčių, atsižvelgiant į tai, kad esmines darbinių santykių sąlygas nubrėžia įstatymai, kolektyvinės sutartys ir kiti lokaliniai teisės aktai, sąlygoti konkrečių socialinių-ekonominių faktorių, gali įtvirtinti įstatymuose nustatytą darbo laiko sutrumpinimą atsižvelgiant į darbų specifiką, darbo sąlygas, darbuotojų sveikatą ir prie to nemažinant darbo užmokesčio.

Nežiūrint į bendrą darbo laiko sampratą, teisinėje bazėje yra išskiriamos darbo laiko rūšys, kurios priklauso nuo jo trukmės ir apibrėžtumo. Darbo laiko rūšys yra tiesiogiai priklausomos nuo darbo laiko trukmės, kuri yra nustatoma pagal individualias ir kolektyvines darbo sutartis įvairių kategorijų darbuotojams, todėl darbo laiko rūšis ir reguliavimas priklauso nuo darbiname teisiniame santykiyje dalyvaujančių subjektų, darbo sąlygų ir kitų aplinkybių. Pagal darbo laiko trukmę ir jos nustatymo pagrindą skiriamos šios, DK įtvirtintos, darbo laiko rūšys:

- 1) normali darbo laiko trukmė;

- 2) apribotas darbo laikas;
- 3) išimtinis darbo laikas.⁴⁰

Atsižvelgiant į išskiriamų rūšių svarbą analizuojamai magistro darbo temai, tikslinga šias rūšis paanalizuoti labiau ir aptarti kiek galima išsamiau.

2.2.1. Normali darbo laiko trukmė ir jos teisinė reglamentacija Lietuvos darbo teisėje

Normali darbo laiko trukmė yra valandų skaičius, kurį įprastinėmis darbo sąlygomis turi dirbti darbuotojas, kuriam dėl sveikatos apsaugos nėra taikomi specialūs darbo laiko apribojimai. Normali darbo laiko trukmė turi būti taikoma nepaisant darbo sutarties rūšies, darbo dienų per savaitę skaičiaus, darbo laiko apskaitos rūšies, išskyrus, kai įstatymai ir specialios teisės normos darbuotojui numato sutrumpintą darbo laiką arba yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl ne viso darbo laiko. Darbo laike yra nustatoma jo norma, kuria vadovaujantis darbuotojas dirba darbą atitinkamą laikotarpį (darbo valandas), kuris yra išreiškiamas kalendoriniu periodu – diena, savaitė, mėnesiu – ir šios normos viršyti negalima. Pagal bendrąją taisyklę bendra darbo laiko norma yra privaloma visiems darbuotojams, jeigu įstatyme ar sutartyje nenustatyta kitaip⁴¹. Prie darbo laiko normų priskirtinos darbo dienos ir darbo pamainos trukmė, normali ir maksimali darbo savaitė. Todėl normalaus darbo laiko samprata gali būti apibūdinama kaip darbo laiko norma, kurią turi įvykdyti darbuotojas pagal darbo sutartį ar kolektyvinę sutartį per darbo dieną, tad esant penkių darbo dienų savaitei pagrindinė darbo laiko norma yra darbo savaitės trukmė⁴².

Absoliuti dauguma Lietuvoje dirbančių asmenų, remiantis DK, dirba normalų darbo laiką. Kaip numato DK 144 straipsnio 1 dalis, darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 valandų per savaitę. Taigi nei kolektyvinėmis sutartimis, nei individualiai negalima susitarti dėl ilgesnės savaitinės darbo laiko normos⁴³. Tame pačiame DK straipsnyje nustatyta, kad darbuotojų, dirbančių keliuose darbovietėse, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė negu 12 valandų. Kaip matyti, įstatymai nurodo darbo laiko normą per kalendorinę savaitę. Pabrėžtina, kad būtent savaitinė darbo laiko norma yra įprasta ir valstybių nacionalinėje teisėje, ir tarptautiniuose (TDO konvencija Nr. 47) ar Europos Bendrijos (Direktyvos 2003/88/ HB 6 straipsnis) teisės aktuose.

⁴⁰ BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G. et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 184.

⁴¹ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999. P. 129.

⁴² СЫРОВАТСКАЯ Л. А. *Трудовое право*. Москва, 1998. С. 186.

⁴³ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 271-272.

2.2.2. Teisės aktų apribotas darbo laikas

Apribotas darbo laikas yra išakmiai įstatymuose nustatoma darbo laiko norma, siekiant papildomos kai kurių kategorijų darbuotojų apsaugos, susiklosčius ypatingoms subjektyvioms priežastims. Tai išimtys iš normalaus darbo laiko normos, kuriomis nustatomas trumpesnis už normalų darbo laikas. Apribotas darbo laikas yra dviejų rūšių: sutrumpintas ir ne visas.

Sutrumpinta darbo laiko trukmė – darbo laikas, kurio trukmė, atsižvelgiant į darbo sąlygas ar darbuotojo psichofiziologines savybes bei kitas socialiai reikšmingas priežastis, yra trumpesnė negu normali. Jei įstatymai numato darbo laiko sutrumpinimą, tai turi būti atliekama nepriklausomai nuo šalių valios, taip pat įmonės, įstaigos, organizacijos teisinės formos ar veiklos rūšies. Darbas sutrumpinto darbo laiko sąlygomis negali lemti darbuotojų darbo teisių apribojimų.⁴⁴ Taigi DK, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁴⁵, kiti teisės aktai gali nustatyti, jog darbuotojas dirba trumpiau nei yra nustatyta normali darbo laiko trukmė, bet jo darbo užmokestis, išskyrus moksleivius, dėl šios aplinkybės nėra mažinamas. Dėl šio ypatumo, neretai literatūroje sutrumpintas darbo laikas priskiriamas prie normalaus darbo laiko. Kaip teigia teisininkas P. Batėnas⁴⁶, sutrumpintas darbo laikas tuo ir skiriasi nuo ne viso darbo laiko, kurio metu darbuotojo darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui.

Nustatydamas darbo laiko trukmę įstatymų leidėjas atkreipė dėmesį ir išskyrė tokias kategorijas kaip darbo sąlygos, darbo ypatumai, kenksmingumą sveikatai, kai kurių darbuotojų išskirtiniai bruožai ir t. t. Todėl, turint visa tai omenyje, tam tikroms darbuotojų kategorijoms yra nustatyta trumpesnė už normalų darbo laiką darbo trukmė. Ši sutrumpinta darbo laiko trukmė nustatoma atsižvelgiant į darbuotojų amžių, darbo sąlygų kenksmingumą, psichofiziologinius ir kitus veiksnius⁴⁷. Pagal DK 145 straipsnį, sutrumpintas darbo laikas nustatomas:

1) asmenims iki 18 metų. DK numato, kad nepilnamečiai į darbą gali būti priimami bendra tvarka nuo 16 metų ir išimtiniais atvejais nuo 14 metų (DK 13 straipsnio 2 dalis ir 104 straipsnio 2 dalis). Pažymėtina, jog paaugliams nuo 16 iki 18 metų amžiaus darbo laiko

⁴⁴ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 271-272.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

⁴⁶ BATĖNAS P. Sutrumpintas darbo laikas. *Juristas*, 2006, Nr. 5. P. 12.

⁴⁷ ЛИВШИЦ Р. З., ОРЛОВСКИЙ Ю. П. *Трудовое право России*. Москва, 1998. С. 154.

trukmė (kartu su pamokų trukme) yra ne daugiau kaip 8 valandos per parą kartu ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę, tuo tarpu vaikams iki 16 metų, dirbantiems lengvus darbus – iki 2 valandų per dieną mokslo metų laiku ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro arba semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba jiems gali būti nustatytos 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku (šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, sulaukusiems 15 metų). Taigi įstatymai šiems asmenims nustato ne tik sutrumpintą darbo laiko normą, bet ir darbo dienos (pamainos) darbo laiko režimo reikalavimą⁴⁸. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad įmonėse, kuriose dirba nepilnamečių, privalo būti sudaryti jaunesnių kaip 18 metų darbuotojų sąrašai;

2) asmenims, dirbantiems kenksmingoje jų sveikatai darbo aplinkoje. Jei įvertinus riziką nustatyta, kad darbo vietose ar aplinkoje nustatoma nepriimtina rizika ir kai nėra galimybės techninėmis, organizacinėmis ar kitomis priemonėmis sumažinti kenksmingų veiksmų dydžius iki darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytų leistinų ribinių verčių, darbuotojų darbo laiko sutrumpinimas turi būti tik laikina priemonė, t. y. darbo laiką privaloma trumpinti tol, kol techninėmis ar kitomis priemonėmis iki leistinų dydžių, nustatytų atitinkamuose teisės aktuose, sumažinami sveikatai kenksmingų darbo aplinkos veiksmų dydžiai. Atsižvelgiant į cheminius, biologinius, fizikinius, fizinius, ergonominius ir psichosocialinius darbo aplinkos veiksmus, viršijančius darbuotojų saugą ir sveikatos teisę reglamentuojančių teisės aktų nustatytas leistinas ribines vertes⁴⁹, darbo laikas sutrumpinamas, bet ne ilgesnis kaip 36 valandos per savaitę. Konkreti darbuotojų, dirbančių tokioje darbo aplinkoje, kasdienė ir savaitinė darbo laiko trukmė nustatoma įvertinant darbo aplinkos tyrimo rezultatus pagal Vyriausybės patvirtintus kriterijus ir tvarką⁵⁰;

3) asmenims, dirbantiems naktį. Naktinio darbo atveju⁵¹ darbo laikas sutrumpinamas viena valanda (DK 154 straipsnis), tačiau tame pačiame straipsnyje nurodoma, kad nakties darbo trukmė netrumpinama esant nepertraukiamai gamybai, taip pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas darbui naktį. Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios teisės normos numato ir kitas garantijas naktį dirbantiems darbuotojams.⁵² Be to, DK įtvirtinti ribojimai dirbti naktį nepilnamečiams, taip pat asmenims, kuriems dirbti neleidžiama pagal

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

⁴⁹ BATĖNAS P. Sutrumpintas darbo laikas. *Juristas*, 2006, Nr. 5. P. 13-14.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksmus kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 67-2460.

⁵¹ Naktiniu laikomas darbas, kurio bent trys valandos tenka laikotarpiui nuo 22 valandos vakaro iki 6 valandos ryto.

⁵² NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 272.

Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą. Pažymėtina, kad neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia minėtos tarnybos išvada, nėščios moterys, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką iki 3 metų arba kai jis vienas augina vaiką iki 14 metų ar neįgalų vaiką iki 18 metų, gali būti skiriami dirbti naktį tik jų sutikimu. Taigi, šiuo atveju būtina sąlyga – darbuotojo sutikimas. Tačiau, deja, realiame gyvenime, pasitaiko dažni atvejai, kai darbdaviai šio reikalavimo neįvykdo.

Nors analogiškų apribojimų kitų valstybių darbo kodeksai nenumato, tačiau, pavyzdžiui Vengrijos įstatymų leidėjas Darbo kodekso 128 straipsnyje aiškiai išsako mintį, kuri, pasitelkus sisteminį aiškinimo metodą neabejotinai išnyra ir kitų valstybių darbo įstatymuose – kad įsakymas dirbti naktį neturi kelti pavojaus darbuotojo fizinei būklei ar sveikatai arba neproporcingai jį apsunkinti atsižvelgiant į jo asmeninį ir šeimos gyvenimą bei kitas aplinkybes. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Lietuvos, kaip ir Estijos, darbdaviai neįgalius darbuotojus į tarnybines komandiruotes gali siųsti bendra tvarka, tačiau nuspręsti dėl neįgalų vaiką auginančio darbuotojo tarnybinės komandiruotės vienašališkai negali. Imperatyvios nuostatos reikalauja gauti ir paties darbuotojo sutikimą. Be to, visų šių asmenų darbdavys neturi teisės perkelti į kitą vietovę net ir ypatingais atvejais (gaivalinės nelaimės ir pan.)⁵³. Būtina pažymėti, jog naktinio darbo reglamentavimo srityje svarbų vaidmenį vaidina TDO, reguliuodama naktinio darbo trukmę ir priimdama eilę konvencijų⁵⁴. Taigi šis sutrumpinto darbo laiko porūšis yra ypatingai svarbus ne tik nacionaliniu lygiu, bet ir tarptautiniu;

4) darbuotojams, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa. Skirtingai nuo asmenų, kurie dirba kenksmingoje jų sveikatai aplinkoje, šių darbuotojų darbo saugos ir sveikatos reikalavimai nėra pažeidžiami, bet jų darbo laikas sutrumpinamas dėl darbo pobūdžio ir jo ryšio su darbo kokybe ir didesnės atsakomybės. Sveikatos priežiūros specialistams ir kai kuriems kartu su jais dirbantiems darbuotojams nustatoma 39 valandų darbo savaitė, o kai kurioms šių darbuotojų kategorijoms darbo savaitė trumpinama iki 36, 33 ar net 30 valandų. Ne ilgesnė kaip 36 valandų darbo savaitė nustatoma mokytojams, auklėtojams, dėstytojams, socialiniams, specialiesiems ir kitiems pedagogams.⁵⁵ Tačiau

⁵³ SNARSKYTĖ I. Neįgaliųjų asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, Nr. 3(93). P. 77-82.

⁵⁴ TDO konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo nepramoniniuose darbuose“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr.27-650; TDO konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje (pakeista)“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-673 ir kt.

⁵⁵ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 272.

švietimo srities specialistams Švietimo ir mokslo ministerija įsakymu⁵⁶ nustatė, kad leidžiama dirbti daugiau negu 36 valandas per savaitę, bet ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę, ir tas darbas nelaikomas viršvalandiniu: pavaiduojant laikinai nesančius darbuotojus dėl ligos, atostogų, kvalifikacijos tobulinimo, komandiruotės laikotarpiais; per mokslo metus pasikeitus norminiams teisės aktams, reglamentuojantiems švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, tarifikuojamos papildomos valandos ir dėl to darbo laiko trukmė per savaitę viršija 36 valandas, bet ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų rugpjūčio 31 d.; mokykloje trūkstant kvalifikuotų specialistų, suderinus su darbuotojų atstovais ir savivaldybės mokykloje (biudžetinėje įstaigoje) su savivaldybės administracijos direktoriumi ar jo įgaliotu asmeniu, valstybinėje mokykloje (biudžetinėje įstaigoje) su steigėju, o viešosiose įstaigose su visuotiniu dalininkų susirinkimu. Kaip teigia V. Dumčiūtė⁵⁷, „darbo ir poilsio laiką reglamentuojančių nuostatų pažeidimų nemažėja. <...> Iš principo tokią padėtį lemia darbdavių požiūris. Ypač tai aktualu privačiame sektoriuje, kur pelno siekti yra svarbiausia, o tik paskui – darbuotojų interesai ir jų užtikrinimas.“

DK taip pat numato kitus darbo laiko sutrumpinimo atvejus, kurie yra garantinių nuostatų taikymo padarinys, t. y.:

1) švenčių, kurios numatytos DK 162 straipsnyje, dienų išvakarės. Pagal DK 153 straipsnio 1 dalį švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus, sutrumpintą darbo laiką dirbantiems darbuotojams. Taigi, DK yra įtvirtinta, jog sutrumpintą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, švenčių dienų išvakarėse darbo laikas netrumpinamas. DK 153 straipsnis ir kitos DK nuostatos nereglamentuoja, ar ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams švenčių išvakarėse darbo dienos trukmė yra trumpinama. Vadovaujantis imperatyvine DK 153 straipsnio 1 dalies nuostata bei atsižvelgiant į teisės literatūroje⁵⁸ bei Valstybinės darbo inspekcijos⁵⁹ pateikiamą nuomonę, šiems darbuotojams švenčių išvakarėse darbo dienos trukmė turėtų būti sutrumpinama ir trumpinama būtent tiek, kiek tai numato DK 153 straipsnio 1 dalis, t. y. viena valanda. Vis dėl to, darbo autorės nuomone, galima būtų sutikti su T. Davuliu⁶⁰, jog skirtingai negu, švenčių dienų išvakarėse neturėtų būti trumpinamas ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų darbo laikas, nes tai

⁵⁶ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. gruodžio 29 d. įsakymas Nr. ISAK-2668 „Dėl išimties atvejų, kada leidžiama dirbti daugiau negu 36 valandas per savaitę“. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 152-5609; 2007, Nr. 16-587.

⁵⁷ DUMČIŪTĖ V. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimais: teisiniai ir praktiniai aspektai. *Teisė*, 2008, Nr. 67. P. 169-173.

⁵⁸ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 201.; BATĖNAS P. Sutrumpintas darbo laikas. *Juristas*, 2006, Nr. 5. P. 16.

⁵⁹ Valstybinės darbo inspekcijos konsultacijos. Prieiga per internetą [2009-11-23]: <http://www.vdi.lt/index.php?321971939>

⁶⁰ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 274.

nesiderintų su normos atsiradimo aplinkybėmis ir tikslais. Nuoroda į šios normos netaikymą sutrumpinto darbo laiko atveju reiškia, kad ji turi būti taikoma tik tada, kai yra dirbama viso darbo laiko režimu;

2) asmenims, auginantiems vaikus. Darbuotojams, auginantiems neigalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 12 metų, jų pasirinkimu darbo laikas sutrumpinamas dviem valandomis per savaitę (arba suteikiama viena papildoma diena per mėnesį), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki 12 metų darbo laikas sutrumpinamas keturiomis valandomis per savaitę (arba suteikiamos dvi dienos per mėnesį), paliekant darbuotojams jų vidutinį darbo užmokestį (DK 214 straipsnis). Pabrėžtina, kad sutrumpintas darbo laikas ar papildomas poilsis negali būti sumuojamas, o darbuotojui, faktiškai auginančiam vaiką, turi būti suteiktas per kalendorinį laikotarpį (savaitę ar mėnesį);

3) naujo darbo paieškoms. Darbuotojams, išpėtiems apie būsimą atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės, per išpėjimo laikotarpį turi būti suteikta laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms, darbuotojui paliekant jo darbo užmokestį⁶¹, o, nustačius kolektyvinėje sutartyje, gali būti mokamas ne mažesnis negu Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną suteiktą valandą naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė kaip 10 procentų darbuotojo darbo laiko normos, tenkančios išpėjimo laikotarpiui. Šis laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka (DK 130 straipsnio 3 dalis). Jeigu susitarti nepavyksta, ginčas gali būti sprendžiamas darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

Šioje vietoje galima problema dėl darbuotojo piktnaudžiavimo. Pavyzdžiui, darbuotojas pasinaudodamas galimybe turėti laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms, galima situacija, kad šis darbuotojas visai neieško naujo darbo, o užsiima kita veikla, pavyzdžiui, pramogauja, tvarkosi kitus savo reikalus ir kt. Šiuo atveju įstatymų leidėjas, siekdamas užkirsti kelią piktnaudžiavimui, galėtų įtvirtinti teisės aktuose pareigą asmeniui atsiskaityti už laiką praleistą naujo darbo paieškoms.

Apibendrinant kas buvo išdėstyta galima teigti, kad įstatymas nustato tiek bendrus, tiek kai kurioms darbuotojų kategorijoms darbo laiko apribojimus, todėl šalia normalaus darbo laiko yra numatytas sutrumpintas laikas.

DK yra numatytas sutrumpintas darbo laikas darbuotojams, kai darbo aplinkoje yra sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus ribinius dydžius. Todėl galima teigti, kad sutrumpintu darbo laiku bandoma

⁶¹ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 274-275.

kompensuoti žmogaus sveikatos praradimą ir tai būtų viena iš garantijų darbuotojams, dirbantiems kenksmingoje jų sveikatai darbo aplinkoje.

Darbuotojams, kuriems nėra sukakę 18 metų, sutrumpintas darbo laikas nustatytas atsižvelgiant į jų amžiaus ypatybes, fiziologines savybes. Žvelgiant į bendrąją teisinę nuostatą, kai turima omenyje nepilnamečius, pastebima, kad jauno darbuotojo darbo laikas yra įspraustas į rėmus. Šie rėmai daugiau ar mažiau nustato trumpesnę darbo laiką nei suaugusiems asmenims. Įstatymų leidėjas atsižvelgia į tai, kad darbas jiems būtų saugus ir nekeltų pavojaus sveikatai, fiziniam, protiniam ir dvasiniam vystimuisi, taip pat nepakenktų mokymuisi.

Nustatant sutrumpintą darbo laiką asmenims, dirbantiems naktį, realizuojamos ne tik nacionalinės, bet ir tarptautinių teisės aktų nuostatos, kurios įpareigoja imtis konkrečių veiksmų, kad darbas nakties metu nepakenktų darbuotojų sveikatai, šeimyniniam gyvenimui, nekeltų pavojaus saugai darbo vietoje.

Darbuotojams, kurių darbas yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarką įstatymų leidėjas pavedė nustatyti Vyriausybei, pats neįtvirtindamas detalaus reglamentavimo.

Dėl įvairių priežasčių darbuotojams tenka dirbti ir *ne viso darbo laiko* sąlygomis. Tai labiausiai paplitusi lankstaus darbo organizavimo forma, beje, gana smulkiai reglamentuota teisės aktų, nustatančių tam tikrus darbo ne visą darbo laiką apribojimus darbuotojams. Vienas šių apribojimų tikslų yra užkirsti kelią nesąžiningiems darbdaviams ir darbuotojams, kurie, prisidengdami tokiu darbo režimu, vengia mokėti valstybei realius mokesčius ir įmokas. Todėl remiantis atitinkamomis teisės normomis yra nustatoma darbuotojų teisinė padėtis, kai jie dirba darbą ne viso darbo laiko sąlygomis.

Ne visas darbo laikas – tai taip pat už normalų darbo laiką trumpesnis darbo laikas, bet skirtingai nuo sutrumpinto darbo laiko nustatomas darbdavio ir darbuotojo susitarimu, o ne teisės aktų reikalavimu, tačiau įstatymų numatytais atvejais – šalių susitarimu pagal vienos šalies reikalavimą nustatyta trumpesnė už normalią darbo laiko trukmę⁶². Tokį darbo režimą, anot teisininko H. Davidavičiaus⁶³, gali sulygti darbuotojas priimtas dirbti pagal neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį pagrindinėje darbovietėje, taip pat eiti antraeiles pareigas kitoje darbovietėje.

Ne visas darbo laikas nuo sutrumpinto skiriasi ne tik tuo, kad jis apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui (DK 146 straipsnio 3 dalis), bet ir tuo, kad

⁶² SURVILAITĖ R. Darbuotojo sveikatos būklė ir ne visas darbo laikas: kur baigiasi teisės ir prasideda pareigos? *Juristas*, 2008, Nr. 4. P. 3-6.

⁶³ DAVIDAVIČIUS H. Liberalizuotos darbo ne visą darbo laiką sąlygos. *Juristas*, 2008, Nr. 3. P. 7.

jis nustatomas ne imperatyviai norminiais teisės aktais, o tik šalių susitarimu sudarant darbo sutartį ar jau sutarties vykdymo metu. Ne visas darbo laikas privalo būti nustatytas, jei to pareikalauja: 1) iki 18 metų amžiaus darbuotojas, 2) darbuotojas dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą, 3) nėščia moteris, neseniai pagimdžiusi ir auginanti vaiką, kol jam sukaks vieneri metai, krūtimi maitinanti moteris ar darbuotojas, auginantis vaiką iki 3 metų arba vienas auginantis vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų; 4) neįgalus darbuotojas pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą; 5) darbuotojas, slaugantis sergantį pagal sveikatos įstaigos išvadą šeimos narį (DK 146 straipsnio 1 dalis).

Nustatant pagrindinius ne viso darbo laiko principus reikia atsižvelgti ir į TDO konvenciją Nr. 175 „Dėl ne visos darbo dienos“⁶⁴, kurios Lietuva dar neratifikavo, bet kaip šios organizacijos narė privalo į ją atsižvelgti. Ši Konvencija priimta atsižvelgiant į produktyvaus ir laisvai pasirinkto darbo reikšmę visiems darbuotojams, į ekonominę ne visos darbo dienos svarbą, taip pat atsižvelgiant į ne visos darbo dienos reikšmę sudarant papildomas įdarbinimo galimybes, būtinybę užtikrinti ne visą darbo dieną dirbančių asmenų garantijas, pavyzdžiui, galimybę įsidarbinti, į darbo sąlygas bei socialinę apsaugą⁶⁵.

Tiek TDO konvencija Nr. 175, tiek Direktyva 97/81/EC⁶⁶ smerkia bet kokią diskriminaciją. Požiūris į darbuotojus, kurie dirba ne visą darbo laiką, negali būti mažiau palankus nei požiūris į panašius darbuotojus, dirbančius visą darbo laiką. Todėl darbdaviai įpareigojami plėtoti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, profesinio rengimo galimybes, skatinti siekti karjeros, taikyti jiems lankstų darbo laiką. Tarptautiniuose teisės aktuose nurodoma, kad turi būti teikiama didesnė reikšmė priemonėms, sudarančioms vyrams ir moterims daugiau galimybių dirbti ne visą darbo dieną ruošiantis pensijai, derinant profesinį ir šeimyninį gyvenimą, naudojantis mokymo bei profesinio rengimo galimybėmis, kurios leistų gilinti jų profesinius įgūdžius ir kilti tarnyboje. Nurodoma, kad tai viena iš priemonių siekti abipusės darbdavių ir darbuotojų naudos.

Reikia pastebėti, kad kai kuriose Rytų šalyse, pavyzdžiui, Japonijoje, iš dalies užimti darbuotojai dirba daugiau valandų nei Europoje. Šalies socialiniu draudimu gali naudotis tik

⁶⁴ TDO konvencija Nr. 175 „Dėl ne viso darbo laiko“. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-04-09]: www.socmin.lt/l.php%3Ftmpl_into%255B0%255D%3Dindex%26tmpl_name%255B0%255D%3Dm_site_inde x2%26tmpl_into%255B1%255D%3Dmiddle%26tmpl_id%255B1%255D%3D478+Tarptautin%C4%97s+darb o+organizacijos+konvencija+Nr.+175&ccd=15&hl=lt&ct=clnk&gl=lt

⁶⁵ DAMBRAUSKIENĖ G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius. 2001. P. 38.

⁶⁶ Europos Sąjungos Taryba 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EC „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)“. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-04-13]: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=lt&ihtmlang=lt&lng1=lt,en&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,l v,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=225659:cs&page=>

asmenys, dirbantys ne mažiau kaip 75 proc. visiškai užimtų asmenų darbo laiko, jeigu jie dirba mažiau, nėra socialiai draudžiami, taip pat negali naudotis sveikatos draudimo lengvatomis. Įdomu tai, kad dirbantys mažiau negu 22 valandas per savaitę nėra draudžiami ir nuo nedarbo⁶⁷. Taip yra todėl, kad šioje šalyje labiausiai paplitęs vidurkis normalios savaitės darbo trukmės pagal įstatymą yra 44 valandos, o pagal kolektyvines sutartis iki 48 valandų. Todėl Japonijoje norint turėti socialines garantijas reikalinga ilgesnė ne viso darbo laiko trukmė.

DK ne visas darbo laikas gali būti nustatomas dviem būdais. Pagal DK 146 straipsnio 1 dalies 1 punktą darbo sutarties šalys gali susitarti, kad darbuotojas dirbs ne visą darbo laiką. Tačiau tam tikri teisės aktai įpareigoja darbdavį kai kurių darbuotojų reikalavimu nustatyti jiems ne visą darbo laiką. DK 146 straipsnio 1 dalies 2-6 punktuose nustatyta, kad toks darbo režimas nustatomas, kai to reikalauja darbuotojas dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą. Išvadą gali duoti invalidumą nustatančios komisijos, taip pat profesinės medicininės komisijos, kurios tikrina darbuotojų sveikatos atitikimą tam tikrai profesijai. Išvadose komisija pateikia pasiūlymą sutrumpinti darbo laiką.

Kyla klausimas – o jeigu darbuotojas, tarkime, pateikė Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą, kurioje nurodyta, kad jis gali dirbti ne visą darbo dieną, tačiau jis pats pageidauja ir toliau dirbti visą 8 valandų darbo dieną. Kaip tokiu atveju turėtų elgtis darbdavys? Iki naujos redakcijos (2005 m. liepos 1 d. (keistas įstatymo pavadinimas), Nr. IX-2228, 2004-05-11, Žin., 2004, Nr. 83-2983) įsigaliojimo Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymo 4 straipsnio 4 dalis numatė, kad invalidumą nustatančių komisijų sprendimai privalomi darbdaviams bei kitiems nurodytiems asmenims ir įstaigoms. Įsigaliojus minėtai įstatymo redakcijai ši nuostata buvo eliminuota. Tačiau galiojantys norminiai teisės aktai nenumato, kad neįgaliajam išduota ir darbdaviui pateikta Išvada dėl darbo pobūdžio ir sąlygų yra rekomendacinio pobūdžio ar neprivaloma darbdaviui. Atsižvelgdama į tai, Valstybinė darbo inspekcija aiškina, kad tuo atveju, kai Išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų darbuotojui yra nustatytas neįgalumas su teise dirbti ne visą (darbo dienos arba darbo savaitės) darbo laiką, darbdavys turi užtikrinti, kad neįgalusis darbuotojas dirbtų tokios trukmės darbą, koks yra nurodytas Išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų. Todėl darbdavys Neįgaliojo pažymėjimą bei Išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų pateikęs darbuotojo prašymu neturi nustatyti ilgesnės trukmės darbo laiko ar darbo sąlygų, kurios neatitinka nurodytų Išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų.

⁶⁷ DAMBRAUSKIENĖ G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, T. 25(17). P. 20.

Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu⁶⁸ patvirtintą ne viso darbo laiko nustatymo tvarką darbdavys neturi teisės vienašališkai pakeisti darbo laiko rūšį iš viso darbo laiko į ne visą ar atvirkščiai. Susiklosčius darbo organizavimo, gamybinėms ar ekonominėms sąlygoms, dėl kurių darbuotojo darbas visą darbo dieną nėra reikalingas, turi būti įforminama prastova. Teisės literatūroje⁶⁹ rašoma, kad „darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo dieną dirbti ne visą darbo dieną ar atvirkščiai savaime negali būti laikomas pagrindu nutraukti darbo sutartį“. Tačiau teismų praktika yra priešinga. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas⁷⁰ yra pasisakęs, jog negalėdamas pagal sveikatos būklę dirbti visos darbo dienos ir atsisakydamas dirbti sutrumpintą darbo dieną pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadas, darbuotojas sukuria padėtį, kai toliau vykdyti darbo sutartį ir atlikti joje nustatytas darbo funkcijas jis nepajėgus pagal sveikatos būklę, tai yra kenksminga paties darbuotojo sveikatai. Atsižvelgiant į darbuotojo dirbamą, pavyzdžiui, vairuotojo darbą, tolesnis neadekvatus jo sveikatos būklei šio darbo atlikimas taip pat galėtų kelti pavojų ar nulemti didesnę tikimybę atsirasti žalai aplinkiniams ir darbdaviui, kaip atsakingam asmeniui, už didesnio pavojaus šaltinio padarytą žalą. Aptariamose medicinos įstaigos išvadose nurodžius darbuotojui negalint dirbti normalaus darbo laiko ir šiam atsisakius dirbti sutrumpintą, darbdavys įgyja teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju be įspėjimo DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu.

Įstatymas suteikia teisę reikalauti darbdavio nustatyti ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiką nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, bei krūtimi maitinančiai moteriai (reikia pateikti darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ar vaiko iki vienerių metų auginimą). Praktikoje dėl šios normos taikymo gali kilti nesutarimų, pavyzdžiui, jei moteris neseniai pagimdė ir atnešė darbdaviui pažymą, kurios pagrindu prašo sutrumpinti jai darbo laiką, darbdavys jos prašymą patenkina, bet vaikas miršta. Kyla klausimas, kaip bus tokiu atveju su nustatytu ne visu darbo laiku? Vienas iš galimų variantų, kad tokia darbuotoja galėtų ir toliau dirbti nepilną darbo laiką susitarus su darbdaviu, nes įstatymas šito nedraudžia, taip pat ji gali prašyti darbdavį, kad būtų nustatytas normalus darbo laikas, kurį ji turėjo prieš gimdymą. Tačiau bet kuriuo atveju reikėtų peržiūrėti sutarties sąlygas, jei abi sutarties šalys to norės.

Darbuotojams, auginantiems vaiką iki 3 metų, bei darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 18 metų tokia darbo laiko trukmė gali

⁶⁸ 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.

⁶⁹ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 275.

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-278/2007.

būti nustatyta jų pačių reikalavimu. Praktikoje darbuotojai, kurie vieni augina vaiką iki 14 metų, dažniausiai neprašo sutrumpintos darbo laiko trukmės dėl materialinių išskaičiavimų. Motinystės sauga yra reglamentuota ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme⁷¹, kurio 37 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos ir jos turi teisę pasirinkti dirbti visą ar ne visą darbo laiką.

Teisę reikalauti ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo turi darbuotojai, kuriems nėra sukakę 18 metų. Darbo laiko trumpinimas nepilnamečiams asmenims galimas ne tik įstatymų nustatyta tvarka, bet ir susitariant su darbdaviu. Kaip jau buvo minėta, darbo laiko trukmės nustatymas, susijęs su darbuotojo amžiumi, reglamentuotas DK 145 straipsnyje, todėl galima teigti, jog nepilnamečiai darbuotojai be teisės dirbti sutrumpintą darbo laiką, kuris jiems nustatytas DK 145 straipsnio 1 dalies 1 punkte, gali reikalauti nustatyti jiems ne visą darbo laiką.

Teisę reikalauti ne viso darbo laiko nustatymo pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą turi invalidai ir darbuotojai, slaugantys sergantį šeimos narį. (DK 146 straipsnio 1 dalies 5-6 punktai). Tokio darbo laiko trukmės nustatymo minėti asmenys gali reikalauti priimant juos į darbą ir vėliau, pakeičiant darbo sutartį. Žinoma, įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje asmuo, prieš tapdamas invalidu dirbo, privalo nustatyti ne visą darbo laiką, jeigu to prašo darbuotojas. Gali būti sunkiau tuo atveju, kai invalidas nėra darbo santykiuose, tačiau ieško darbo. Neretai darbdaviai nenoriai įdarbina tokius asmenis. Tačiau nežiūrint to, kad ne visas darbo laikas nustatomas šalių susitarimu, dar nereiškia, kad darbdaviai yra visiškai laisvi nustatant ne visą darbo laiką, nes minėtiems asmenims įstatymų leidėjas suteikia teisę reikalauti nepilnos darbo dienos. Todėl atsisakymas priimti į darbą nepilno darbo laiko režimu, kaip ir apskritai atsisakymas priimti į darbą dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, religinių įsitikinimų ir panašiai, yra neteisėtas, nes pažeidžiamos žmogaus teisės.

Atkreiptinas dėmesys, kad DK 146 straipsnio 2 dalis suteikė Vyriausybei teisę patvirtinti su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas, bet ne tokio darbo laiko apribojimus. Todėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo 4 punkto nuostatos, draudžiančios nustatyti trumpesnę kaip pusę darbo dienos (pamainos) ne visą darbo dieną ar trumpesnę kaip 3 darbo dienos ne visą darbo savaitę, neturi įstatyminio pagrindo. Lietuvos Respublikos Vyriausybės⁷² 1995 m. sausio 9 d.

⁷¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.70-3170.

⁷² Lietuvos Respublikos Vyriausybės⁷² 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtinta Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarka. *Valstybės žinios*, 1995-01-13, Nr. 5-92 [Negalioja].

nutarimu Nr. 21 patvirtinta Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarka, kurioje buvo nustatyta, kad ne visa darbo diena turi būti ne trumpesnė kaip pusė darbo dienos, o ne visa darbo savaitė – ne trumpesnė kaip trys darbo dienos per savaitę, yra panaikinta ir negaliojanti kaip iš esmės siaurianti darbuotojo ir darbdavio teisę savo nuožiūra nustatyti ne viso darbo laiko sąlygas. Atkreiptinas dėmesys, kad ne visas darbo laikas gali būti suskaidytas.

DK 146 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad, jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, darbo sutarties šalims susitarus ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir vieną, ir kitą. Darbo diena, dirbant darbą ne visą darbo laiką, gali būti suskaidoma dalimis. Kaip pažymi Darbo kodekso komentaro autoriai⁷³, kaip bus nustatoma ne viso darbo laiko trukmė, jis bus išdėstomas per darbo dieną ar darbo savaitę, nustato darbuotojas ir darbdavys bendru sutarimu, jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje. Nepavykus susitarti, reikėtų vadovautis kitomis DK nuostatomis, numatančiomis pareigą vadovautis protingumo, sąžiningumo principais, draudimu piktnaudžiauti teise ir kt.

Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių darbo teisių apribojimų: darbuotojams vis tiek priklauso visos kasmetinės mokamos atostogos, visas jų darbo laikas įskaičiuojamas į stažą, jie turi teisę į kvalifikacijos kėlimą ir profesinę karjerą bei teisę gauti išmokas ir premijas pagal darbo įstatymus ir vietinius norminius aktus, tačiau, kiek tai yra susiję su darbo užmokesčiu, jiems taikomas *pro rata temporis* (lot. – proporcingai dirbtam laikui) principas.⁷⁴ Kita vertus, Europos Teisingumo Teismas⁷⁵ taip pat pripažino, jog ne viso darbo laiko darbo proporcingas įskaičiavimas apskaičiuojant darbo stažą prieštarauja Direktyvai 76/207/EEB⁷⁶, nebent darbdavys įrodo, kad jis pateisinamas priežastimis, kurių objektyvumas priklauso būtent nuo darbo stažo įskaitymo tikslo, ir tais atvejais, kurie susiję su įgytos patirties pripažinimu, nuo vykdomų pareigų pobūdžio ir patirties, įgytos išdirbus tam tikrą darbo valandų skaičių tokiose pareigose, santykio.

Teisinio reguliavimo principai nustato, kad vienos iš šalių nuožiūra, kai darbo sutartyje nustatytas ne visas darbo laikas, draudžiama be kitos šalies sutikimo keisti nustatytą darbo

⁷³ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 184.

⁷⁴ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 276.

⁷⁵ Europos Teisingumo Teismo 2005 m. kovo 10 d. sprendimas byloje Nr. C-196/02.

⁷⁶ Europos Tarybos 1976 m. vasario 9 d. Direktyva 76/207/EEB “Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu“. Prieiga per internetą [2009-11-24]: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=51759:cs&lang=lt&list=51759:cs,&pos=1&page=1&nb1=1&pgs=10&hwords=&hecktexte=checkbox&visu=#texte>

laiko trukmę. Išimtimi iš nustatytos taisyklės gali būti tik tam tikri atvejai, kai darbuotojas pervedamas į kitą darbą ir kuomet pasikeičia darbo sąlygos, pavyzdžiui, vieta ir darbo pobūdis. Tačiau tai įmanoma tik tuo atveju, jeigu pasikeitusios darbo sąlygos neturės neigiamos įtakos darbuotojo sveikatai. Galiojančios įstatymų nuostatos labai tiksliai nusako, kokiais pagrindais remiantis galimi tokie darbuotojų pervedimai, kartu apsaugant darbuotojų darbinės teises.

Kita vertus, anot advokato padėjėjos Rūtos Survilaitės⁷⁷, visai suprantama, kad proporcingai mažėjantis darbo užmokestis gali skatinti darbuotoją pagalvoti, gal jis pajėgs dirbti visą darbo laiką ir atsisakyti remtis rekomendacinėmis, pavyzdžiui, sveikatos priežiūros įstaigos išvadomis. Pažymėtina, kad vienokį ar kitokį darbuotojo apsisprendimą šiuo klausimu lemia ir konkretaus darbo pobūdis bei darbo sąlygos. Kai darbuotojas pajėgia dirbti visą darbo dieną ir tinkamai atlieka visas darbo sutartyje nustatytas funkcijas, sveikatos priežiūros įstaigos išvada dėl darbuotojui rekomenduojamo ne viso darbo laiko, jokių būdu neturi įpareigoti darbuotojo vadovautis tokia rekomendacija.

Gali kilti klausimas, kaip elgtis darbdaviui, kai darbuotojas dėl sveikatos būklės negali dirbti visą darbo dieną arba nepajėgia atlikti viso jam darbo sutartyje nustatyto darbo ir piktnaudžiauja savo teise, t. y. nereikalauja darbdavio nustatyti ne visą darbo laiką, nes siekia išvengti proporcingai mažesnio darbo užmokesčio. Net tokiu atveju darbdavys neturi teisės savavališkai nustatyti darbuotojui ne viso darbo laiko sąlygų. Tačiau tokiomis aplinkybėmis darbdavys įgyja teisę be įspėjimo nutraukti darbo sutartį su darbuotoju (DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktas).

Specialių teisės aktų, reglamentuojančių tokių darbuotojų atleidimą iš darbo nėra, ir jie ne itin reikalingi, nes šiems darbuotojams taikomos tokios pat įstatymų nuostatos kaip ir darbuotojams, dirbantiems pilną darbo laiką. Taigi darbas ne viso darbo laiko sąlygomis neapriboja darbuotojų teisių, nes nutraukti darbo sutartį su tokiais darbuotojais galima tik bendrais pagrindais ir bendra tvarka.

Apibendrinant galima teigti, kad ne visas darbo laikas – tai objektyvi šiuolaikinio visuomenės išsivystymo etapo būtinybė, kuri užtikrina nepertraukiamą, proporcingą gamybos vystymąsi, papildomų darbo resursų atsiradimą. Šiuolaikiniame visuomenės išsivystymo etape techninis progresas ir darbo našumo augimas veda į darbo jėgos išlaisvinimą, kas leidžia sumažinti jos deficitą (turima omenyje kvalifikuotą darbo jėgą), bet ūkio augimo tempai, ypatingai aptarnavimo sferoje, pastoviai didėja ir darbo jėgos paklausa yra didesnė už pasiūlą – taip atsiranda disbalansas darbo santykiuose. Lanksčių darbo

⁷⁷ SURVILAITĖ R. Darbuotojo sveikatos būklė ir ne visas darbo laikas: kur baigiasi teisės ir prasideda pareigos? *Juristas*, 2008, Nr. 4. P. 6.

organizavimo formų taikymas galėtų padėti gyventojams lengviau įsidarbinti ir taip realizuoti jų teisę į darbą. Tačiau teisės į darbą realizavimą reikėtų suprasti kaip asmens sugebėjimą laisvai, be apribojimų, pasirinkti veiklos rūšį ar profesiją, o ne kaip jo teisę gauti iš valstybės konkretų darbą. Konstitucija skelbia teisę į darbą, bet neužtikrina teisės gauti konkretų darbą pagal pasirinktą profesiją ar veiklos sritį ir negarantuoja asmenims teisės užimti vienas ar kitas pareigas tam tikroje vietovėje, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Lanksčių darbo organizavimo formų taikymas padėtų išspręsti gyventojų užimtumo problemą bei sudarytų sąlygas derinti studijų, poilsio ir darbo laiką. Be abejonės, tai būtų naudinga ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams, nes padėtų mažinti darbo kainą, leistų geriau prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių, taip pat padėtų darbdaviams geriau derinti savo ir darbuotojų interesus taip išvengiant darbo ginčų.

2.2.3. Išimtimis leidžiamas ilgesnis nei 40 valandų per savaitę darbo laikas

Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų¹²⁸ 17 straipsnyje nurodytais atvejais leidžia nukrypti nuo nepertraukiamo 11 valandų kasdienio poilsio reikalavimo ir nustato konkrečias išimtis. DK leidžia taikyti išimtis iš nustatytos 40 valandų darbo savaitės ir dirbti ilgiau šiais atvejais: darbuotojams, dirbantiems papildomą darbą arba dirbantiems kelse darbovietėse; transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitų ekonominės veiklos sričių nepertraukiamai dirbančiose įmonėse; *force majeure* atvejais bei kitais atvejais, kai gali sutrikti darbo procesas (viršvalandinis darbas). Išimtys taip pat apibrėžiamos Darbo ir poilsio laiko ypatumuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos Vyriausybės⁷⁸ (toliau – Ypatumai).

DK 157 straipsnio 4 punktas ir 161 straipsnis kiekvienam dirbančiam žmogui per septynias dienas (savaitę) garantuoja savaitės nepertraukiamąjį poilsį. Paprastai šis poilsis – tai dvi dienos iš eilės: šeštadienis ir sekmadienis (tam tikrais, teisės aktuose nustatytais, atvejais – kitomis savaitės dienomis). Viena poilsio diena – sekmadienis – leidžiama ten, kur dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų suteikti dviejų minėtų poilsio dienų neįmanoma. Todėl daugiausia per savaitę gali būti dirbama šešias dienas. Kalbant apie darbo savaitę, vietoj

⁷⁸ 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 patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 48-2120.

sąvokos „septynios darbo dienos“ vartojama sąvoka „septynios dienos“ (kaip, pvz., toje pačioje DK 144 straipsnio 3 dalyje), turint omenyje, kad į šias septynias dienas įeina tam tikras skaičius darbo dienų (paprastai – penkios) bei savaitės nepertraukiamasis poilsis (paprastai – dvi dienos).

DK įtvirtinta nuostata, kad paprastai darbo dienos trukmė neturi būti ilgesnė kaip 8 valandos (DK 144 straipsnio 2 dalis). Antra vertus, to paties DK 144 straipsnio 4 dalis tam tikrų kategorijų darbuotojams, budėtojams patalpose suteikia teisę darbdaviui taip organizuoti darbą, kad darbuotojo darbo dienos laikas būtų triskart ilgesnis negu normalios 8 valandų trukmės – iki 24 valandų per dieną (parą). Beje, sąraše, patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės⁷⁹ (toliau – Sąrašas), yra apie 30 kategorijų darbuotojų. Ilgesnę kaip 12 valandų darbo dienos (pamainos) trukmę galima aptikti ir jau minėtose Ypatumuose. O, pvz., administracijos pareigūnų, nors jie irgi dirba pagal darbo sutartį ir tokių asmenų tikrai nemažai, darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, pagal DK 150 straipsnio 5 dalį apskritai nelaikomas viršvalandiniu darbu. Pažymėtina, kad visas šias nuostatas reikėtų suprasti kaip nustatančias darbo laiko trukmę tik pagal vieną, o ne pagal dvi ir daugiau darbo sutarčių.

Ypatumuose nurodyta, kad ir savaitės maksimalus darbo laikas leidžiamas iki 60 ir daugiau darbo valandų (geležinkelių, jūrų transportas, žvejybos laivai). Bet dirbančiųjų pagal Ypatumus darbas, viršijantis normalų darbo laiką, pripažįstamas viršvalandiniu, todėl jiems už tai priklauso kompensacija.

Taigi, nepaisant visų objektyvių gamybos ir kitų sąlygų, lemiančių ir Ypatumų, ir Sąrašo atsiradimą, reikia pripažinti, kad visi šie įstatymo leidžiami nukrypimai iš esmės tarnauja darbdavio interesams, nes jam leidžiama nesukti galvos dėl, pvz., darbuotojo pakeitimo kitu po 8 normalaus darbo laiko valandų; darbuotojui belieka tik susitaikyti su šiomis sąlygomis.

Kai darbuotojas dirba papildomą darbą toje pačioje darbovietėje arba keliose darbovietėse, įstatymas leidžia dirbti ilgiau nei 40 valandų per savaitę, ir DK 144 straipsnio 3 dalį numato, kad tokiu atveju maksimalus darbo laikas (įskaitant viršvalandžius) per 7 dienas neturi viršyti 48 valandų. Čia iškyla esminis klausimas: ar taikant šį apribojimą darbo laikas yra skaičiuojamas imant atskirai kiekvienoje darbovietėje dirbtą laiką, ar visose darbovietėse dirbtas laikas turi būti sumuojamas? Šiuo klausimu yra dvi nuomonės.

⁷⁹ 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 patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120.

Vieni autoriai teigia, kad būtina laikytis kasdienio 12 valandų darbo laiko apribojimo, kuris pagal DK 144 straipsnio 5 dalį yra taikomas, neatsižvelgiant į darboviečių skaičių, o savaitinis 48 valandų darbo laiko apribojimas taikomas tik vienoje darbovietėje. Kiti autoriai teigia, jog direktyvos 2003/88/EB 6 straipsnis, nustatantis maksimalų savaitės darbo laiką ir reikalaujantis valstybės nares imtis priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos, reiškia, kad visose darbovietėse kartu paėmus darbo laikas negali viršyti vidutiniškai 48 valandų per 7 dienas.⁸⁰ Minėta Direktyva 17 straipsnyje leidžia nustatyti išimtis iš šio apribojimo tik vadovaujantiems asmenims, darbuotojams šeimose bei religinėse bendruomenėse ir pan. Būtina pažymėti, kad DK 144 straipsnio 5 dalis nurodo, jog bet kuriuo atveju darbuotojų, dirbančių papildomą darbą arba ne vienoje darbovietėje, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip 12 valandų. Darbuotojas, norintis eiti antraeilės pareigas (dirbti darbą), iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti darbdaviui, kuris darbuotoją priima į antraeilės pareigas (darbą), iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo kasdienio darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas.⁸¹ Šioje vietoje galima išvelgti tam tikrą problemą – o kaip būtų, jeigu darbuotojas nepraneštų darbdaviui, jog jis vienoje įmonėje jau dirba ir šios pareigos jam yra antraeilės. Praktikoje tai yra dažnas reiškiny. Klausimas – tik kas atsakingas šiuo atveju: darbdavys ar darbuotojas? Teisės aktai nenumato, kas atsakingas, todėl čia reikėtų vadovautis protingumo bei sąžiningumo kriterijais ir nustatyti, kad darbuotojo pareiga yra pranešti apie kitas einamas pareigas bei pateikti pažymą apie darbo laiką pagrindinėje darbovietėje. Praktikoje dažnai būna, kad darbuotojai nori pakeisti darboviečių statusą, tai yra pagrindinę darbovietę laikyti antraile, o antraeilę – pagrindinę. Manytina, kad paprastai taip keisti darboviečių statusą negalima, nes kai darbuotojas, dirbdamas vienoje darbovietėje, vėliau dar įsidarbina kitose įmonėse, jo darbinė veikla šiose įmonėse savaime laikoma antrailiu darbu. Antra vertus, nėra ir juridinio intereso keisti darboviečių statusą, nes teisiškai nėra esminio skirtumo tarp pagrindinės ir antraeilės darbovietės. Pats darbuotojas pasirenka ir deklaruoja, kurioje darbovietėje jam turi būti taikomas gyventojų pajamų mokesčio neapmokestinamasis dydis, ir tai niekaip nesiejama su darbo pobūdžiu – tai pagrindinis ar antraeilis darbas. Kai darbuotojas nutraukia darbo santykius su pagrindine darboviete, tuo atveju jo antraeilė

⁸⁰ BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G. et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 190.

⁸¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 81 -3690.

darbovietė savaime tampa pagrindine darbovieta, nors šis faktas darbuotojo prašymu gali būti konstatuotas kaip esamos darbo sutarties pakeitimas.

Darbas, dėl kurio su darbuotoju iš vis nebuvo sulygta, kuris atsirado netikėtai ir kuriam darbuotojas nesiruošė, kurio atsisakyti dirbti jis vis dėlto negali ir kuris dėl viso to ne visiškai atitinka darbuotojo interesus, yra jam šiek tiek primetamas, nepaisant jo noro, todėl nepageidaujamas, nepriimtinas ir kuriam dėl to DK nustatyti griežti apribojimai, o jeigu toks darbas ir pasitaiko, tai jis atitinkamai kompensuojamas, pvz., papildomai apmokamas pagal DK 193 straipsnį. Tokiais atvejais apriboti maksimalų darbo laiką 48 valandomis kartu su viršvalandžiais per 7 dienas ir tuo pažaboti darbdavio, kaip stipresnės darbo sutarties šalies troškimą priversti darbuotojus dirbti ilgiau nei nustatyta net ir DK 151 straipsnyje išvardytais išimtiniais atvejais, yra suprantama, pateisinama, teisinga ir net būtina.

Kita vertus, ar šis 48 valandų per savaitę apribojimas galioja ir tada, kai pats darbuotojas nori dirbti papildomą darbą toje pačioje ar kitoje darbovietėje? Pirmiausia tokiu atveju tai reikštų, kad 8 valandos, viršijančios DK 144 straipsnio 1 dalyje nustatytą 40 valandų trukmę ir kurios lyg ir skiriamos papildomam darbui, yra viršvalandžiai. Tuo tarpu DK 114, 119 straipsniai, 144 straipsnio 5 dalis ir kitos nuostatos aiškiai rodo: papildomas darbas leidžiamas. Be to, 8 papildomo darbo valandos per savaitę – vadinasi, per kiekvieną dieną gali būti papildomai dirbama iki 1,6 valandos? Tačiau DK 144 straipsnio 5 dalis leidžia dirbti iš viso 12 valandų per dieną pagal visas darbo sutartis, t. y. 4 valandas papildomai per dieną. Pirmiausia, tai turbūt padaryta besirūpinant darbuotojo sauga ir sveikata, arba, dėl baimės, kad darbuotojas nepersidirbtų. Bet kodėl to nebijoma, kai nustatoma, jog, pvz., vairuotojas vien vairuoti (neįskaitant kitų darbų) gali iki 56 valandų per savaitę arba kad greitosios medicinos pagalbos tarnybos gydytojas, kuriam, beje, nustatytas sutrumpintas darbo laikas, be atokvėpio gali budėti ištisas 24 valandas? Tokių pavyzdžių Ypatumuose ir Sąraše rasime daugybę. Tuo tarpu žmogui, normaliai atidirbusiam 8 valandas ir norinčiam dar padirbėti, tam papildomam darbui skiriama tik 8 valandas per savaitę. Tokiu būdu lyg ir apribojama žmogaus galimybė dirbti ir užsidirbti bei teisė pačiam nuspręsti, kiek jis pats gali dirbti, kad nepakenktų savo sveikatai. Kyla klausimas – kodėl ši taisyklė be išimties taikoma visiems dirbantiems neatsižvelgiant nei į darbuotojo savybes (amžių, sveikatos būklę, šeiminių padėčių ir kt.), nei į atliekamo darbo pobūdį (pvz., į tai, taikomas normalus 40 darbo valandų per savaitę laikas ar sutrumpintas darbo laikas), nei į kitas, vertas dėmesio aplinkybes (pvz., būtinybę patenkinti tam tikros profesijos specialistų poreikį)? Kita vertus, ar įmanoma iš anksto numatyti ir sureglamentuoti kiekvieną pasitaikantį atvejį? Kodėl būtent 8 papildomo darbo valandos per savaitę – ta riba, kurios peržengti negalima, o

ne 20 valandų, jeigu jau remtis DK 144 straipsnio 5 dalimi? O jeigu žmogus papildomai dirba ne 8, o, tarkime, 9 valandas? Kaip vertinti tą devintąją valandą? Apskritai kam žmogui reikalingas papildomas darbas? Dėl tų pačių priežasčių, dėl kurių kiekvienas žmogus apskritai ieško darbo (vadinkime jį „pagrindiniu“): siekiant realizuoti save, savo gebėjimus, užsidirbti ir kt. Ar nuo to kam nors blogiau? Greičiau atvirkščiai: visi laimi. Iš vis klausimas: apriboti galimybę dirbti papildomą darbą kartu su pagrindiniu darbu 48 valandomis ar ne, iš esmės, darbo autorės nuomone, yra klausimas: leisti ar neleisti apskritai dirbti papildomą darbą, o, vadinasi, ir – tam tikra prasme – bet kokią darbą?

Konstitucijos 48 straipsnis kiekvienam žmogui garantuoja teisę laisvai pasirinkti darbą. Ir čia neparašyta: pagrindinį darbą galima pasirinkti laisvai, o papildomą – šiek tiek kitaip. Vadinasi, teisė žmogui pasirinkti darbą paprastai turi būti garantuojama vienodai bet kokio – ir pagrindinio, ir nepagrindinio – darbo atžvilgiu. O vienodai – reiškia, vienodai teisingai esant šioms konkrečioms sąlygoms, t. y. laisvai, be jokių papildomų, palyginti su pagrindiniu darbu, suvaržymų, apribojimų, dirbtinių kliūčių. DK irgi taiko tą patį laisvės pasirinkti darbą principą (DK 2 straipsnio 1 dalies 2 punktas); galimybė dirbti papildomą darbą įtvirtinta DK 114 ir 119 straipsniuose, 144 straipsnio 5 dalyje.

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ taip pat kalbama apie būtinybę įstatymais apriboti darbdavio galimybę didinti darbo laiką, organizuoti viršvalandinius darbus (net tiesiogiai nurodoma: „Valstybė narė imasi priemonių užtikrinti, kad joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas...“). Pažymėtina, jog 2003/88/EB direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir taikoma minimaliam dienos, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms, maksimaliam savaitės darbo laikui, kai kuriems naktinio, pamaininio darbo ir suminės darbo laiko apskaitos aspektams (1 straipsnis). Ši direktyva taikoma visoms veiklos sritims – tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje (išskyrus jūrininkus). Tačiau taip pat turi būti atsižvelgiama į Direktyvos 89/391/EB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti reikalavimus“⁸². Pastarosios direktyvos 2 straipsnyje nurodyta, kad ji „netaikoma toms sritims, kurių savybės, būdingos tam tikrai specifinei veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija arba veiklai civilinės apsaugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja“. Europos Teisingumo Teismas jungtinėse *Pfeiffer*

⁸² Europos Sąjungos Tarybos 1989 m. birželio 12 d. Direktyva Nr. 89/391/EB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-11-17]: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=149704:cs&lang=lt&list=149765:cs,149763:cs,149704:cs,138395:cs,102841:cs,&pos=3&page=4&nbl=35&pgs=10&hwords=&checktext=checkbox&visu=#texte>

2004 m. spalio 5 d. byloje⁸³ konstatavo, kad minėta direktyvos 89/391/EB išimtis turi būti aiškinama siaurinamai – t. y. leidžiant išimtis tik tose veiklose, kuriose aiškiai būtina užtikrinti tinkamą esminių visuomenės sveikatai, apsaugai ir viešajai tvarkai paslaugų teikimą. Tačiau šias išimtis leidžiant ne visais, o tik išimtinės svarbos ir padėties atvejais, kurių dėl jų prigimties neįmanoma suplanuoti. Pvz., Vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo⁸⁴ 29 straipsnyje numatyta, kad „esant šio Statuto 30 straipsnyje nurodytiems pagrindams, vidaus reikalų įstaigos vadovas savo sprendimu pareigūnui gali pavesti dirbti ilgiau nei nustatyta savaitės darbo laiko norma.” Tačiau ne visos šio statuto 30 straipsnyje numatytos aplinkybės gali būti vertinamos kaip neplanuotos, be to, aptariamas sąrašas yra nebaigtinis.

Atsižvelgiant į išdėstytą galima būtų teigti, jog apriboti galimybę dirbti papildomą darbą toje pačioje ar kitoje darbovietėje kiekvienam darbuotojui – ir tam, kuris dirba 40 valandų per savaitę, ir tam, kuriam nustatytas sutrumpintas darbo laikas, – tokiu būdu, kad laiko dirbti papildomą darbą būtų skiriama tik 8 valandas per savaitę, darbo autorės nuomone, yra neteisinga.

Kaip minėta, DK 150 straipsnio 1 dalis viršvalandiniais laiko darbus, dirbamus viršijant DK 144 straipsnio 1 dalyje nustatytą 40 valandų per savaitę darbo laiko trukmę. Darbo kodekso komentaro autoriai⁸⁵ mano, kad darbuotojų, dirbančių kelis darbus, darbo dienos trukmė gali būti iki 12 valandų ir toks darbas nelaikytinas viršvalandiniu, jeigu jis neviršija maksimaliai leistinų 48 valandų per savaitę. Autorių nuomone, viršvalandiniu laikytinas tik darbas, kuris viršytų 12 valandų per dieną darbo laiko trukmę. Autoriai teigia, kad šiuo atveju svarbu apriboti darbdavio galimybę piktnaudžiauti savo teisėmis, nes, turint galvoje ekonominę naudą, svarstytina, ar darbdaviai nebandys viso darbo laiko, viršijančio 48 darbo valandų savaitės trukmę, įforminti kaip papildomą darbą.

Tačiau šie autoriai nepaaiškina, kodėl darbą, atliktą viršijant 40 valandų per savaitę, jei jis neviršija 48 valandų trukmės, nelaiko viršvalandiniu, jei DK 144 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbo laikas negali būti ilgesnis negu 40 valandų per savaitę. Antra vertus, kai darbuotojas dirba keliuose darbuose ir juose jis viršija 12 valandų darbo dienos bendrą trukmę, viršvalandžiais gali būti laikomi darbai, atlikti viršijant savaitinę darbo laiko trukmę kiekvienoje darbovietėje.

⁸³ Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 5 d. sprendimas byloje C-397/01-C-403/01 (Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith ir kt., Vokietija). Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-11-17]: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=389805:cs&lang=lt&list=389820:cs,389806:cs,389805:cs,&pos=3&page=1&nbl=3&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

⁸⁴ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927.

⁸⁵ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 195-196.

Valstybinės darbo inspekcijos Teisės skyrius, remdamasis DK 144 straipsnio nuostatomis, daro išvadą, kad nepaisant to, pagal kiek darbo sutarčių darbuotojas dirba, jo savaitės darbo laikas neturi viršyti 40 valandų, o maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti 48 valandų. Šis skyrius savo išvadą paremia Europos Komisijos ekspertų rekomendacija „griežtai laikytis Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyvos 2003/88/EB „Dėl tam tikro darbo laiko organizavimo aspektų“, kurios 6 straipsnio 1 dalies b punkte numatyta, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos. Tokios yra imperatyvios DK teisinės normos, reglamentuojančios darbo ir poilsio laiko režimą, ir Lietuvos Respublikoje teisės aktų nustatyta tvarka įregistruotos įmonės ir organizacijos privalo jų laikytis⁸⁶.

Manytina, kad tokia Teisės skyriaus išvada nesiderina su šiuo metu DK esančiomis teisės normomis. Štai DK 147 straipsnio 2 dalis nustato penkių darbo dienų savaitę su dviem poilsio dienomis. Jeigu darbuotojo, dirbančio ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė leistina iki 12 valandų (DK 144 straipsnio 5 dalis), tai logiška, jog jis keliuose darbuose per savaitę gali dirbti bendrai susumavus iki 60 valandų (5x12) ar net 72 valandų (6x12). Teisininko H. Davidavičiaus⁸⁷ samprotavimu, DK 144 straipsnio nuostatos dėl 8 valandų darbo dienos, 40 valandų darbo savaitės, maksimalaus 48 valandų kartu su viršvalandžiais darbo laiko per septynias dienas taikytinos tik tuo atveju, kai darbuotojas dirba vienos pareigybės (etato) darbo krūviu.

Iš pateiktų teisės normų matyti, kad darbas laikomas viršvalandiniu, kai jis per atitinkamą apskaitos laikotarpį atliekamas viršijant normalią darbo laiko trukmę arba viršijant kai kurių kategorijų darbuotojams teisės aktų nustatytą tam tikrą darbo laiko trukmę. Įmonės kolektyvinėje sutartyje, o jos nesant – darbo tvarkos taisyklėse nustatoma kasdieninė ar kas savaitinė darbo trukmė. Pavyzdžiui, nustačius padienę apskaitą, bet kurią dieną atliktas darbas, viršijantis 8 valandas, laikytinas viršvalandiniu.⁸⁸ Išimtiniais, DK 149 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais ir tvarka gali būti įvesta suminė darbo laiko apskaita (apie tai – toliau).

⁸⁶ Valstybinės darbo inspekcijos Teisės skyriaus 2005 m. lapkričio 7 d. raštas Nr. 06-10-1873

⁸⁷ DAVIDAVIČIUS H. Viršvalandiniai darbai. *Juristas*, 2006, Nr. 12. P. 21.

⁸⁸ DAVIDAVIČIUS H. Viršvalandiniai darbai. *Juristas*, 2006, Nr. 12. P. 19.

Kai kurie autoriai nurodo⁸⁹, kad viršvalandiniai darbai, kaip tam tikra normalios darbo laiko trukmės išimtis, yra ribojami įstatymu apibrėžiant jų leistinumo atvejus, garantijas atskiroms darbuotojų kategorijoms, didžiausią leistiną trukmę, didesnę jų apmokėjimą.

Atsižvelgiant į tai, kad darbdavys neturi teisės reikalauti atlikti nesulygtą darbo sutartimi darbą (DK 119 straipsnis), viršvalandiniai darbai paprastai yra draudžiami ir gali būti dirbami tik išimtiniais DK 151 straipsnyje nurodytais atvejais: 1) kai dirbami darbai, būtini krašto apsaugai, ir siekiant užkirsti kelią nelaimėms bei pavojams; 2) kai dirbami visuomenei būtini darbai, šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios aplinkybės dėl avarių, gaivalinių nelaimių; 3) kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių arba jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugesti medžiagos ar įrenginiai; 4) kai dirbami mechanizmų arba įrenginių remonto ir atstatymo darbai, jeigu dėl jų gedimo didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą; 5) kai darbo tęsti neatvyksta pamainininkas, jeigu dėl to gali sutrikti darbo procesas; šiais atvejais administracija turi nedelsdama, ne vėliau kaip po pusės pamainos, pakeisti pamainininką kitu darbuotoju; 6) pakrovimo ir iškrovimo operacijoms ir su jomis susijusiems transporto darbams atlikti, kai būtina ištuštinti transporto įmonių sandėlius, taip pat transporto priemonėms pakrauti ir iškrauti, kad kroviniai nesusikauptų išsiuntimo bei paskirties punktuose ir būtų išvengta transporto priemonių prastovos; 7) kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.

Tačiau DK 150 straipsnio 5 dalis nelaiko viršvalandiniu darbu įmonės administracijos pareigūnų darbo, viršijančio teisės aktų nustatytą darbo laiko trukmę. Tokie pareigūnai yra darbuotojai (jų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse), kurie pagal savo kompetenciją turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams, taip pat pagal įstatymus ir įmonės steigimo dokumentus vykdo įmonės operatyvinį valdymą (DK 24 straipsnis). Manytina, kad ir šių pareigūnų darbo laikas negali nuolat viršyti įstatymų nustatytą normalią darbo laiko trukmę, o atskirais atvejais jų dirbtas darbas, viršijantis nustatytą laiko trukmę, turėtų būti kompensuojamas atitinkamais priedais prie atlyginimo, papildomomis atostogomis ir pan.

Atkreiptinas dėmesys, kad DK 150 straipsnio 1 dalyje kaip viršvalandinis neminimas ir darbo laikas, viršijantis darbuotojui nustatytą darbo dienos (pamainos) trukmę. Vis dėlto, jei darbo laiko norma yra nustatyta dienai (pamainai) tiesiogiai arba netiesiogiai, jau padalijus

⁸⁹ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 195; NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 286.

savaitinę darbo laiko trukmę kiekvienai darbo dienai (pamainai), ir ši trukmė viršijama – tai laikoma viršvalandiniu darbu.⁹⁰

Svarbu nustatyti, kada ilgesnis nei įprasta darbo laikas yra viršvalandinis darbas, o kada tai reglamentuoja kitos darbo teisės normos. Artimi viršvalandiniam darbui institutai – papildomas darbas ir padidėjęs darbų mastas.

Tenka pripažinti, kad ir dabartiniu metu darbuotojai dažnai be teisėto tam pagrindo yra verčiami dirbti viršvalandžius, pastarieji nenurodomi darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, todėl jie apmokami „vokeliuose“ arba iš viso neatlyginami. Su tokiais darbo įstatymų pažeidimais aktyviai turėtų kovoti visų pirma valstybės institucijos – Darbo inspekcija, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba, Mokesčių inspekcija, „Sodra“. Be to, profesinė sąjunga, o tose įmonėse, kuriose jos nėra, išrinkta darbo taryba savo praktiniais patarimais galėtų padėti darbuotojams per darbo ginčų komisiją ir teismus išsireikalauti priklausančią atlyginimą už atliktus viršvalandinius darbus.

Atkreiptinas dėmesys, kad ES Direktyvos 2003/88/EB 18 ir 22 straipsniai leidžia valstybėms narėms nacionalinėje teisėje nustatyti galimybę dirbti ilgiau nei vidutiniškai 48 valandas per 7 dienas. Literatūroje tai vadinama „individualia išimtimi“, arba „*opt-out*“. Tokiu atveju darbdavys turi gauti kiekvieno darbuotojo, sutinkančio dirbti ilgiau, individualų rašytinį sutikimą. Šį sutikimą darbuotojas turi teisę bet kada atšaukti ir grįžti prie įprastinės darbo laiko normos. Tačiau atsižvelgiant į piktnaudžiavimą šia nuostata praktikoje, Europos Teisingumo Teismas *Simap* byloje⁹¹ aptarė daugelį papildomų reikalavimų, susijusių su šios teisės įgyvendinimu. Pavyzdžiui, teismas nurodė, kad darbuotojo sutikimas privalo būti pateiktas raštu, kad profesinė sąjunga negali išreikšti visų darbuotojų valios dėl „*opt-out*“ taikymo ir kt. Nežiūrint to, ne tik direktyvoje, nacionalinėse teisėse, bet ir Europos Komisijos pasiūlyme minėtoje byloje daugelis su darbo laiku susijusių klausimų lieka neišspręstų. Pavyzdžiui, taikant „*opt-out*“ neaišku, kokia maksimali leistina darbo savaitės trukmė. Direktyvos 22 straipsnis tik nurodo, kad darbdavys negali reikalauti iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, jei jis negavo darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą. Didžiojoje Britanijoje, kaip teigia R. Guobaitė-Kirslienė⁹², kur „*opt-out*“ praktika paplitusi, kai kuriais atvejais darbuotojai dirba iki 80 valandų per savaitę, ir tai nelaikoma nacionalinės teisės reikalavimų pažeidimu. Taip pat neaišku, kokia turėtų būti maksimali konkrečios darbo savaitės trukmė taikant suminę darbo laiko apskaitą.

⁹⁰ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 286.

⁹¹ Europos Teisingumo Teismo 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje Nr. C-303/98.

⁹² GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*. 2005, t. 74(66).

Pavyzdžiui, vadovaujantis Lietuvos Respublikos nacionaliniais teisės aktais, taikant suminę darbo laiko apskaitą ir laikantis nepertraukiamo poilsio ir maksimalios darbo dienos trukmės bei viršvalandinių darbų apribojimų, tam tikromis savaitėmis nedraudžiama dirbti net 60 valandų, atitinkamai kitą savaitę dirbant trumpiau – 36 valandas. Taip vidutinis maksimalus 2 savaitių darbo laikas atitiks DK 149 straipsnyje numatytą reikalavimą (vidutiniškai ne daugiau nei 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą)). Vadovaujantis tokia logika, taip pat galimos situacijos, kai esant nustatytai šešių darbo dienų savaitei, vieną savaitę dirbama 76, o kitą 20, nes ir tokiu atveju vidurkis neviršys 48 valandų per savaitę.

Vis dėlto atkreiptinas dėmesys, kad šalis narė, leidžianti „*opt out*“, turi laikytis bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir užtikrinti, kad darbdaviai prievarta nereikalautų tokių sutikimų iš darbuotojų.

3. Darbo laiko režimo ir apskaitos probleminiai aspektai

Atskleidus laikotarpio, per kurį darbuotojas atlieka savo pareigas, apribojimo svarbą, reikia nurodyti tai, kas apibrėžia šio laikotarpio ribas. Tradiciškai darbo laikas buvo skaičiuojamas įvairios trukmės nepertraukiamais laikotarpiais, per kuriuos buvo atliekamas „realus“ darbas. Ši koncepcija susijusi su našumo sąvoka, nuo kurio taip pat priklausė atlygis. Vėliau pradėta atsižvelgti į pertraukas maitinimuisi ir persirengimui, be to, į laiką, kai darbuotojas tiesiog yra darbo vietoje ir laiką, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje, nors šių situacijų ypatybės buvo nustatomos neteisingai. Šio skaičiavimo susiejimas tik su laikotarpiais, per kuriuos darbuotojo atliekama veikla sukuria darbdaviui pelną, kelia daug sunkumų, nes darbas gali būti atliekamas skirtingais būdais, organizuojamas skirtingais metodais, o techniniai ištekliai, kurie lemia ir keičia būdą, kaip darbuotojai atlieka savo pareigas, nuolat keičiasi. Taip pat yra ir tuo atveju, jei skaičiuojant atsižvelgiama į kontrolės, kurią darbdavys vykdo darbuotojo atžvilgiu, laipsnį arba į darbuotojo buvimą darbo vietoje. Akivaizdu, kad darbo laiko režimas bei apskaita yra ne mažiau svarbi nei darbo laiko apribojimas, todėl toliau bus analizuojami darbo laiko režimo ir apskaitos ypatumai.

3.1. Darbo laiko režimo samprata ir teisinis reglamentavimas

Darbo laiko norma – įstatymo nustatyta leistina laiko norma, kurią reikia išdirbti per tam tikrą laikotarpį (dieną, pamainą, savaitę).⁹³ Kad teisingai būtų paskirstoma darbo laiko norma, turi būti taikoma darbo laiko apskaita. Darbo (ir poilsio) laiko režimas – tai darbo ir poilsio laiko trukmės išdėstymas tam tikru kalendoriniu laikotarpiu. Darbo režimas – tai darbuotojo darbo laiko planas įvairiais apskaitos laikotarpiais: dienos, savaitės, mėnesio, kito apskaitinio laikotarpio. Atsižvelgiant į darbo laiko režimą, nustatoma darbuotojo darbo laiko pradžia, pertraukos ir pabaiga. Įmonėje darbdavys gali nustatyti vienodą režimą visiems darbuotojams arba skirtingus režimus atskiriems padaliniais, taip pat ir individualų režimą konkrečiam darbuotojui. Darbo laikas turi būti paskirstytas taip, kad užtikrintų galimybę visiems darbuotojams turėti pakankamai laiko poilsiui.

Siekiant užtikrinti veiksmingą darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, yra būtina, kad darbuotojams faktiškai būtų leidžiama pasinaudoti minimaliais poilsio laikotarpiais, į kuriuos

⁹³ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 171.

jie turi teisę. Tai suponuoja, kad darbdavys turėtų suteikti darbuotojams galimybę faktiškai pasinaudoti poilsio laikotarpiais, į kuriuos jie turi teisę, o ne, pavyzdžiui, atgrasyti nuo to dėl realaus spaudimo. Žinoma, būtų pernelyg daug, netgi neįmanoma, iš darbdavio reikalauti, kad jis verstų savo darbuotojus pasinaudoti teise į poilsio laiką. Tačiau, anot Generalinės advokatės Kokott⁹⁴, „jokiu būdu darbdavys negali apsiriboti tik visiškai pasyviu vaidmeniu ir suteikti poilsio laikotarpį tik tiems darbuotojams, kurie to aiškiai reikalauja ir, jei būtina, tai įgyvendina teismo keliu. Ne tik rizika pralaimėti bylą, bet ir pavojus tapti įmonėje nemėgstamu paprasčiausiai reikalaujant suteikti poilsio laikotarpį galėtų labai apsunkinti veiksmingą šių teisių, užtikrinančių darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, įgyvendinimą.“ Priešingai, darbdavys privalo aktyviai rūpintis tuo, kad įmonėje būtų sukurta atmosfera, kurioje būtų realiai laikomasi numatytų minimalių poilsio laikotarpių. Be abejonės, pirmiausia reikia, kad organizuojant įmonės darbą apskritai būtų numatyti atitinkami darbo ir poilsio laikotarpiai. Be to, pačioje įmonėje, o taip pat ir praktikoje turi būti vis dėlto savaime suprantamas dalykas, kad darbuotojų teisė į poilsio laiką egzistuoja ne tik popieriuje, bet ją taip pat galima faktiškai pasinaudoti. Ypač negali kilti jokio faktinio spaudimo, kuris darbuotojams galėtų kliudyti realiai pasinaudoti savo poilsio laikotarpiais. Šiuo požiūriu nėra svarbu, ar toks spaudimas kyla iš darbdavio pusės – pavyzdžiui, nustatant našumo reikalavimus, – ar dėl to, kad dalis darbuotojų neišnaudoja jiems priklausančių poilsio laikotarpių ir todėl kyla lyg ir grupinis spaudimas kitiems darbuotojams elgtis lygiai taip pat. Vis dėlto praktikoje tokie atvejai nereti.

Kaip nurodo T. Davulis⁹⁵, darbo laiko režimo elementai yra šie:

1) darbo savaitės rūšis, tai yra darbo dienų (atitinkamai – poilsio dienų) skaičius per savaitę (5 ar 6 darbo dienos ar mažiau darbo dienų, jei yra susitarta dėl ne visos darbo savaitės); 2) darbo dienos trukmė. Darbo diena – valandomis ir minutėmis išreikšta darbo laiko norma, kurią darbuotojas privalo dirbti per parą. Ji priklauso nuo darbuotojui taikomos darbo laiko normos (normali, sutrumpinta darbo diena ar ne visas darbo laikas), taip pat nuo darbo savaitės rūšies konkrečioje darbovietėje; 3) pamaininis darbo pobūdis ir darbo pamainos trukmė, jos pradžia ir pabaiga. Su darbo diena glaudžiai susijęs terminas yra darbo pamaina – pagal darbo laiko normą nustatyta konkrečios darbo dienos darbo laiko trukmė, kai dirbama pamaininiu darbo režimu (viena, dviem ar daugiau pamainų, pamainų skaičius per parą ar savaitę, vienos pamainos trukmė, pamainų keitimasis ir kt.); 4) darbo metu

⁹⁴ Generalinės advokatės Kokott išvada, pateikta 2006 m. kovo 9 d. Europos Teisingumo Teismui, byloje Nr. C-484/04. Prieiga per internetą [2009-11-22]: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=423075:cs&lang=lt&list=424740:cs,423075:cs,420146:cs,413678:cs,418295:cs,417772:cs,&pos=2&page=2&nbl=16&pgs=10&hwords=2003/88/EB~&checktexte=checkbox&visu=#texte>

⁹⁵ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 277.

suteikiamos ir į darbo laiką įskaitomos pertraukos, taip pat pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė, jos pradžia ir pabaiga.

DK 147 straipsnyje įvardintos esminės darbo laiko režimo nuostatos. Norint jas detalizuoti ir pritaikyti konkrečiam darbuotojui, iš esmės darbo laiko režimas privalo būti suderintas su darbuotojų atstovais. Nuo darbo laiko režimo priklauso kiekvieno darbuotojo darbo laiko pradžia, pabaiga, darbo metu suteikiamų pertraukų trukmė ir išdėstymas.

Tinkamiausio darbo laiko režimo pasirinkimas – viena iš svarbiausių darbo įmonėje, įstaigoje, organizacijoje organizavimo užduočių. Darbo laiko režimas nustatomas derinant centralizuotą įstatyminių ir vietinių reguliavimą. DK ir jo įgyvendinamieji aktai patvirtina darbo režimo nustatymo tvarką ir imperatyvias nuostatas tam tikriems jo elementams, o vietiniuose norminiuose aktuose darbo laiko režimas fiksuojamas atsižvelgiant į įmonės, įstaigos, organizacijos darbo režimą, siekiant visiškai panaudoti darbuotojų potencialą ir sudaryti sąlygas jų produktyvumui, veiklos efektyvumui bei sveikatos apsaugai.⁹⁶

DK 147 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles, kurias pagal DK 230 straipsnį tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Tad pagrįstai galima teigti, jog darbo laiko režimas taip pat yra nustatomas suderinus su darbuotojais.

Reikia pažymėti, jog valstybės tarnautojų darbo dienos režimas yra reguliuojamas itin smulkmeniškai ir griežtai. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu⁹⁷ yra sureguliuota valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose dirbančių darbuotojų darbo laiko pradžia ir pabaiga, taip pat nustatyta valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose 40 valandų trukmės 5 darbo dienų savaitė su 2 poilsio dienomis. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas, atsižvelgdamas į darbuotojų ir valstybės tarnautojų nuomonę, kasdieninę darbo laiko trukmę nuo pirmadienio iki ketvirtadienio gali nustatyti 8 valandų 15 minučių, o penktadienį – 7 valandų. Valstybės ir savivaldybių įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų 5 darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma 40 valandų trukmės 6 darbo dienų savaitė su viena poilsio diena.

Minėto Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarimo 2.1 punkte detalizuota, jog valstybės ir savivaldybių įstaigose, vykdančiose viešąjį administravimą, išskyrus Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliariją, ministerijas bei Vyriausybės įstaigas, pirmadienį,

⁹⁶ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 277.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarimas Nr. 990 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 79-3593.

antradienį, trečiadienį ir ketvirtadienį darbas pradedamas nuo 7 valandos 30 minučių iki 8 valandos 30 minučių ir baigiamas nuo 16 valandos 30 minučių iki 17 valandos 30 minučių, o penktadienį pradedamas nuo 7 valandos 30 minučių iki 8 valandos 30 minučių ir baigiamas nuo 15 valandos 15 minučių iki 16 valandos 15 minučių. Pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė – 45 minutės. Konkretų darbo pradžios, pabaigos ir pietų pertraukos laiką pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso reikalavimus nustato tos įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į darbuotojų ir valstybės tarnautojų nuomonę. Šeštadienis ir sekmadienis – poilsio dienos.

Darbuotojų darbo režimas turi atitikti įmonės, įstaigos, organizacijos darbo pobūdį. Pavyzdžiui, jeigu įmonė užsiima valdymo paslaugų teikimu ir didžioji jos darbo dalis susijusi su paslaugų teikimu, prieš ar po įmonių, kurioms teikiamos paslaugos, darbo laiko, atitinkamai turėtų būti nustatomas ir darbuotojų darbo laiko režimas.⁹⁸

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarime Nr. 990 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“ numatyta, jog valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose, priimančiose ir aptarnaujančiose gyventojus, taip pat teikiančiose gyventojams paslaugas, tokias funkcijas vykdančiuose atskiruose padaliniuose ir atskiriems darbuotojams ar valstybės tarnautojams įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas turi nustatyti kitą darbo pradžios ir pabaigos laiką pagal DK reikalavimus. Valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirbama pamainomis, darbo pradžios, pabaigos ir pietų pertraukos laiką nustato tos įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas, suderinęs su steigėju pagal DK reikalavimus, o įmonėms, įstaigoms, organizacijoms, kurių steigėjas yra Lietuvos Respublikos Vyriausybė, - įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas, vadovaudamasis DK reikalavimais.

DK 147 straipsnio 2 dalyje nurodyta, jog darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis. Įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena.

Būtina pastebėti, jog ankščiau minėtoje DK 144 straipsnio 2 dalyje nenustatyta, kad esant šešių darbo dienų savaičiai taikoma trumpesnė kasdienė maksimali darbo laiko trukmė. Tad įprasta aštuonių darbo valandų darbo diena yra taikytina ir tuomet, kai dirbama šešias dienas per savaitę.

⁹⁸ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 186.

Teoriškai išimtys gali būti dvejopos – sutrumpinančios ir prailginančios nustatytą maksimalią darbo dienos (pamainos) trukmę.⁹⁹

Analizuojamos temos kontekste tikslinga pastebėti, jog DK numatytos išimtys, kada gali būti ilgesnė nei nustatyta maksimali darbo dienos trukmė: tam tikrų kategorijų darbuotojų darbas (DK 144 straipsnio 4 dalis); darbuotojų, kurie dirba ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, tačiau pagal dvi arba daugiau darbo sutarčių, darbas (DK 144 straipsnio 5 dalis); viršvalandinis darbas (DK 152 straipsnis).

Be to reikia pažymėti, jog DK 147 straipsnio 2 dalyje nustatytas ne įmonės veiklos ar darbo laikas, bet darbuotojo darbo dienų skaičius per savaitę.

Net ir nepertraukiamai dirbančiose įmonėse, kurios dėl technologinių procesų ar kitų priežasčių negali būti stabdomos, t. y. pati įmonė dirba septynias dienas per savaitę, darbuotojams turi būti nustatoma penkių darbo dienų savaitė, tokiu atveju suteikiant dvi poilsio dienas iš eilės pagal darbo (pamainų) grafikus, bet nebūtinai šeštadienį ir sekmadienį. Svarbu pabrėžti, kad nepertraukiamas gamybos pobūdis nėra teisėta priežastis nustatyti šešių dienų darbo savaitę, nebent penkių darbo dienų darbo režimas pagrįstai nėra įmanomas. Pavyzdžiui, valytoja dirba privačioje poliklinikoje, kur dirba ateinantys gydytojai, o pati poliklinika dirba šešias dienas per savaitę. Patalpos turi būti valomos prieš ir po poliklinikos darbo laiko, o patalpų valymas trunka keturias valandas per dieną – po dvi valandas ryte ir vakare. Tokiu atveju nustatyti šešių darbo dienų savaitę iš tikrųjų būtų pagrįsta, nes vienai valytojai dirbant ne visą darbo laiką būtų neracionalu priimti į darbą dar vieną valytoją vien dėl to, kad būtų nustatyta penkių darbo dienų savaitė.

DK 147 straipsnio 3 dalyje numatyta, jog darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Darbo grafikai paskelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki šių grafikų įsigaliojimo. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų pamainų keitimąsi. Atkreiptinas dėmesys, jog per ataskaitinį laikotarpį visiems darbuotojams turi būti taikomas vienodai palankus darbo laiko režimas. Darbdavys negali vienų darbuotojų skirti dirbti nepalankiausiu laiku (bendromis poilsio dienomis, naktine pamaina ar vakare), o tuo tarpu kitiems nustatydamas geresnį darbo laiko grafiką.

Reikia pažymėti, jog esant ekonominių bei socialinių santykių įvairovei DK normomis nėra ir negali būti universaliai sureguliuotos visos veiklos sritys. Tad yra išskiriamos tam tikros veiklos sritys, kurioms būtinas kitoks reguliavimas.

⁹⁹ BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 173.

DK 148 straipsnyje numatyta, jog transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse darbo bei poilsio laikas atsižvelgiant į darbo sezoniškumą bei kitas sąlygas gali skirtis nuo šiame Kodekse nustatytų normų. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus šiose veiklos srityse nustato Vyriausybė¹⁰⁰, tačiau tai nereiškia, kad galima pažeisti esmines darbo ir poilsio laiko garantijas.

Apibendrinant Valstybinės darbo inspekcijos duomenis¹⁰¹, pažymėtina, kad pažeidimai darbo ir poilsio laiką reglamentuojančių nuostatų srityje nustatomi jau pirmame – pasirengimo darbo procesui – etape, t. y. apibrėžiant DK 147 straipsnyje nurodytą darbo laiko režimą: nepatvirtinami ir nepaskelbiami darbo grafikai. Jeigu grafikai ir tvirtinami, tai prieš tai jie nesuderinami su darbuotojų atstovais ten, kur tokie atstovai yra ir kt.

Nežinant darbo ir poilsio laiko paskirstymo, susidaro prielaida pažeidinėti ir kitas darbuotojams nustatytas teises ir garantijas. Pirmiausia tai pasireiškia viršvalandinių darbų organizavimu poilsio dienomis (šeštadieniais), švenčių dienomis, DK 151 straipsnyje nenumatytais atvejais. Tokiais atvejais dažnai neužtikrinamas nustatytas minimalus nepertraukiamasis poilsis.

Piktnaudžiavimai organizuojant viršvalandinius darbus neišvengiamai verčia daryti ir sekantį žingsnį nusižengimo link: žymėti ne visą dirbtą laiką arba iš viso nežymėti faktiškai dirbto laiko bei už jį nemokėti. Kaip vieną iš tokių pažeidimų porūšių reikia paminėti atvejus, kai darbdavys priima darbuotoją ne visam darbo laikui, o faktiškai jis dirba gerokai ilgiau.

Atskirai reikėtų pabrėžti nuostatų, reglamentuojančių suminę darbo laiko apskaitą, pažeidimus, kai suminė darbo laiko apskaita nustatyta tvarka neįvedama, bet darbuotojai faktiškai tokiu režimu ir dirba. Įvedimo neteisėtumas pasireiškia tuo, kad šis klausimas nesuderinamas su veikiančia profesine sąjunga; iš viso neišleidžiant įsakymo dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo; nenurodomos konkrečios priežastys, dėl kurių būtina įvesti suminę darbo laiko apskaitą.

Tarp kitų gana paplitusių pažeidimų darbo ir poilsio srityje reikėtų paminėti ir pertraukos pailsėti ir pavalgyti suteikimo tvarkos pažeidimus: darbuotojams, dirbantiems

¹⁰⁰ 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.

¹⁰¹ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaitos apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-05-01]: <http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>.

ilgiau kaip 4 valandas per dieną, nesuteikiamos papildomos DK nustatytos poilsio pertraukos.

Sprendžiant šias problemas įstatymų leidėjui siūlytina apsvarstyti Administracinių teisės pažeidimų kodekse nustatytų sankcijų dydžius už šiuos pažeidimus ir, galbūt, tikslinga griežtinti, kaip pavyzdžiui, visuotinai jau yra pastebima sankcijų už kelių eismo taisyklės sugriežtinimo pasiteisinimas.

3.2. Darbo laiko režimo rūšiniai ypatumai

Didelis darbo laiko režimo elementų skaičius lemia darbo laiko režimo rūšių įvairovę. Be labiausiai paplitusio įprasto režimo (5 darbo dienos per savaitę po 8 darbo valandas su iki 2 valandų trukmės pertrauka pailsėti ir pavalgyti, dirbant viena pamaina), paminėtini dar keli. Štai Darbo teisės vadovėlio autoriai¹⁰² išskiria sekančias darbo laiko režimo rūšis:

1. Individualus darbo laiko režimas – šalių susitarimu yra galimas ir darbuotojui nustatomas individualus darbo laiko režimas, jei darbo sąlygos nėra bloginamos palyginti su nustatytais įstatymų ar kitų norminių aktų;

2. Pamaininis darbas – jis įvedamas tada, kai gamybinio ar darbo proceso trukmė per parą yra ilgesnė už leidžiamą darbuotojo darbo laiko trukmę per parą – nepertraukiamosios gamybos įmonėse, kuriose technologiniai procesai negali būti pertraukti ar kuriose gamybos, paslaugų teikimo, aptarnavimo ar kitos veiklos laikinas sustabdymas padarytų didelių nuostolių arba būtų neveiksmingas;

3. Nenormuota darbo diena – dėl darbo pobūdžio ir specifikos nustatytas ypatingas darbo laiko režimas, kai darbuotojui leidžiama, esant reikalui, kai kuriomis dienomis savo iniciatyva ar darbdavio nurodymu dirbti daugiau nei nustatyta darbo dienos norma, ir tai nelaikoma viršvalandiniu darbu, tačiau darbdavys neturi teisės nuolat, sistemingai reikalauti dirbti virš nustatytos darbo dienos laiko normos ar iš anksto nustatyti būtinus darbo laiko normą viršijančio darbo laiko dydžius. Nors DK nenormuota darbo diena neminima, tokią darbo dieną dirba darbdavio administracijos pareigūnai. Tokia išvada darytina atsižvelgiant į DK 150 straipsnio 5 dalį, kurioje nurodyta, jog administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, nelaikomas viršvalandiniu darbu. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, bet jis negali apimti visų tų darbuotojų, kurie turi teisę duoti pavaldiniams bet kokius privalomus vykdyti nurodymus.

¹⁰² NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 279-281.

4. Suskaidyta darbo diena – darbo laiko režimas, kai darbo diena dėl ypatingo darbo pobūdžio skaidoma į kelias dalis, išlaikant bendrą darbuotojo darbo dienos normą. Nuo įprastinės darbo dienos ji skiriasi tuo, kad darbuotojui gali būti suteikiama ne viena, o kelios pertraukos, arba viena ilgesnė kaip 2 valandų pertrauka. Šiuo metu galimybę taikyti suskaidytą darbo dieną numato teisės aktai, reguliuojantys ne visą darbo laiką (DK 146 straipsnis), patarnavimo sutartį, taip pat darbo ir poilsio laiko ypatumus jūrų, vidaus vandenų transporto, žvejybos laivuose.

5. Lankstusis darbo laiko režimas – darbo laiko organizavimo forma, pagal kurią darbuotojas ar jų grupė savarankiškai nusistato darbo dienos pradžią, trukmę ir pabaigą. Lankstųjį darbo laiko režimą sudaro šie elementai: a) kintamasis (lankstusis) darbo laikas darbo dienos pradžioje ir pabaigoje, kurio ribų laikydamasis pats darbuotojas sprendžia, kada pradėti darbą ir kada jį pabaigti; b) fiksuotas laikas – pagrindinė darbo dienos dalis, t. y. visiems darbuotojams privalomas dirbti laikas, reikalingas ryšiams tarp darbuotojų įmonės viduje palaikyti; c) pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kuri paprastai dalija fiksuotąjį laiką į dvi dalis ir turi būti ne trumpesnė kaip 30 minučių ir ne ilgesnė kaip 2 valandos; d) apskaitinio laikotarpio trukmė, tai yra kalendorinis laikotarpis (savaitė, mėnuo ir pan.), per kurį darbuotojas turi išdirbti darbo laiko normą. Šiuo metu šis darbo laiko režimas DK specialiai neaptariamas, todėl galioja bendros darbo ir poilsio laiko nuostatos ir darbo režimo įvedimo taisyklės.

Lietuvoje yra pasirinktas itin griežtas darbo laiko reguliavimo modelis: nustatyta maksimali darbo dienos bei darbo savaitės trukmė, maksimaliai apribotas suminės darbo laiko apskaitos taikymas ir faktiškai uždraustas viršvalandinis darbas. Toks reguliavimas, anot Lietuvos laisvosios rinkos instituto¹⁰³, sudaro itin nepalankias sąlygas vykdyti ekonominę veiklą Lietuvoje ir tuo kenkia šalies ūkio konkurencingumui. Štai pavyzdžiui, Pasaulio Banko *Doing Business* verslo sąlygų apžvalga įvertina, jog Lietuva pagal šį rodiklį užėmė 133 vietą 2008 metais. Tai žemiausia Lietuvos užimama vieta iš visų 10 indikatorių. Bendras Lietuvos verslo sąlygų rodiklis – 26 vieta. Šis indikatorius atsižvelgia į terminuotos įdarbinimo, darbo santykių užbaigimo apribojimus, darbo laiko lankstumą ir su darbo užmokesčių nesusijusias darbo santykių sąnaudas pavyzdžiui išeitines pašalpas. Tarptautinis valiutos fondas akcentuoja, jog „lankstumo [darbo rinkoje] didinimas svarbus, nes greita reakcija į kintančią Europinę paklausą yra svarbu siekiant išlaikyti Lietuvos gamintojų santykinį pranašumą“.

¹⁰³ Lietuvos laisvosios rinkos instituto analizė: Dėl darbo laiko reguliavimo lankstumo. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-04-03]: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_analize_del_darbo_laiko_reguliavimo_lankstumo/4521

Kaip teigia R. Guobaitė-Kirslienė¹⁰⁴, daugumoje valstybių narių kai kurios minimalios darbo ir poilsio laiko garantijos netaikomos vadovaujantiems, kai kuriems medicinos ir veterinarijos sektoriaus darbuotojams. Kai kuriose valstybėse darbo ir poilsio laiko reikalavimai ribotai taikomi turgaus darbuotojams, chirurgams veterinarams, odontologams (Belgijoje), neatidėliotinos medicinos pagalbos darbuotojams (Ispanijoje), keliaujantiems prekybininkams (Italijoje), jaunesniems darbuotojams, mokslo tyrėjams ir medicinos specialistams, bendros praktikos gydytojams, slaugos namuose dirbantiems gydytojams, gamtos apsaugos tarnautojams ir odontologams (Olandijoje). Didžiosios Britanijos teisė skiria darbuotojų kategoriją, kurių darbo laikas gali būti tik iš dalies apskaitomas, nes darbo pobūdis yra toks, kad net nereikalaujant darbdaviui, darbuotojas gali dirbti ilgiau, nes arba negalima numatyti darbo trukmės, arba ją darbuotojas gali planuoti savarankiškai. Tokiems darbuotojams netaikomos maksimalios leistinos darbo laiko ribos ir naktinio darbo laiko apribojimai. Tačiau pažymėtina, kad tokios nuostatos nėra pakankamai aiškios.

Atsižvelgiant į aptartą lankstaus darbo laiko situaciją Lietuvoje, siūlytina supaprastinti darbo ne visą darbo laiką tvarką, panaikinti įmonėms ir organizacijoms apribojimus įsivesti suminę darbo apskaitos tvarką ir leisti ją įsivesti ne tik nepertraukiamai veikiančiose įmonėse ar ten kur neįmanoma laikytis įprasto režimo, bet ir „įprastoms“ veikloms – įvairių paslaugų teikimui, kūrybiniams darbuotojams, taip pat leisti ne tik kolektyvinėmis bet ir individualiomis sutartimis susitarti dėl viršvalandinio darbo.

Kai kurie autoriai¹⁰⁵ išskiria dar vieną darbo laiko režimą – budėjimą. Ypatingais atvejais, kai reikia užtikrinti įmonėje darbo tvarką ar garantuoti, jog bus skubiai sprendžiami neatidėliotini klausimai, darbdavys gali pavesti darbuotojui ne dažniau kaip kartą per mėnesį, o darbuotojo sutikimu – ne dažniau kaip kartą per savaitę budėti įmonėje arba namuose pasibaigus darbo dienai arba poilsio ir švenčių dienomis (DK 155 straipsnio 1 dalis). Tai, jog DK nustatyta, kad budėjimas – tai pavedimas darbuotojui ypatingais atvejais atlikti neatidėliotinus darbus, suponuoja išvadą, kad budėjimui yra būdingi tam tikri požymiai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas¹⁰⁶ yra išskyręs tris požymius: pirma, budėjimas nėra numatytas darbo sutartyje, t. y. jis neįeina į tiesiogines darbuotojo pareigas (funkcijas); antra, toks budėjimas galimas tik išimtiniais, ypatingais atvejais; trečia, budėjimas nėra nuolatinio pobūdžio darbas, todėl darbuotojui pavesti budėti galima tik įstatyme nustatytu

¹⁰⁴ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*. 2005, t. 74(66). P. 61.

¹⁰⁵ BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G. et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 195.

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio. 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449.

periodiškumu. Taigi tik darbas, atitinkantis visus šiuos kriterijus, gali būti pripažintas budėjimu. Todėl, tiesioginių darbo funkcijų vykdymas negali būti laikomas budėjimu.

Budėjimo metu darbuotojas neatlieka savo tiesioginių funkcijų, bet yra pasirengęs atlikti neatidėliotinus darbus arba užtikrinti tvarką įstaigoje. Budėjimo, kaip ir darbo, metu, darbuotojas privalo paklusti nustatytai darbo tvarkai, išskyrus būti darbo vietoje budėjimo namuose metu. Budėjimo ir faktiškai dirbto darbo laikas turi būti sumuojamas. Remiantis DK 155 straipsniu, budėjimo darbe ir namuose laikas skaičiuojamas skirtingai: budėjimas įstaigoje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau pusei darbo laiko. Jeigu budėjimo namuose metu, darbuotojas yra iškviečiamas atlikti neatidėliotinų darbo, tai tas laikas turi būti įtraukiamas į darbo laiko apskaitos žiniaraštį kaip faktiškai dirbtas laikas.

3.3. Darbo laiko apskaita

Su darbo laiko normavimu yra glaudžiai susijusi sąvoka – darbo laiko apskaita, t. y. duomenų apie darbuotojo atvykimą į darbą ir apie tai, kaip darbuotojas laikosi nustatyto darbo laiko trukmės ir darbo režimo, fiksavimas.

Teisės teorijoje priimta skirstyti darbo apskaitą į įvairias rūšis. Taikomos kelios darbo laiko apskaitos rūšys: a) padienė; b) savaitinė; c) suminė.¹⁰⁷

Padienė (kasdieninė) apskaita skirta atskirai apskaityti laiką, darbuotojo dirbtą kiekvieną darbo dieną (pamainą), kai darbuotojui nustatyta darbo laiko norma siejama su darbo diena (pamaina) ir kiekvieną darbo dieną ji yra vienoda. Ji yra taikoma esant 5 ar 6 darbo dienų savaitei, per kurią darbuotojas dirba tą patį valandų skaičių kiekvieną darbo dieną. Dienos (pamainos) darbo laiko norma įgyvendinama kiekvieną darbo dieną.

Savaitinė (kassavaitinė) apskaita – tai tokia apskaita, kai nustatytos darbo laiko normos reikia laikytis vidutiniškai per savaitę. Ji taikoma tais atvejais, kai yra normuojama darbo savaitė, o teisės norminiais aktais, darbo pamainų grafikais nustatyta kiekvienos dienos (pamainos) darbo laiko trukmė atskiromis savaitės dienomis gali būti skirtinga. Tokiu būdu savaitės darbo laiko norma yra įgyvendinama kiekvieną savaitę.

Tačiau darbo laiko apskaita leidžia nustatyti ne tik darbuotojo faktiškai dirbtą laiką per dieną ar savaitę, bet ir taikyti sudėtingesnius darbo laiko normavimo derinius, t. y. darbo laiko normų paskirstymą per ilgesnį laikotarpį nei viena diena ar savaitė (suminė darbo laiko

¹⁰⁷ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 285.

apskaita). Kad ir kokios rūšies darbo laiko apskaita būtų taikoma, darbdavys privalo ją užtikrinti.

DK 147 straipsnio 6 dalyje nustatyta, jog darbuotojų dirbtas darbo laikas žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose¹⁰⁸. Tai itin svarbus dokumentas, pagal kurį ne tik apskaičiuojamas darbo užmokestis, bet ir kontroliuojama, kaip vykdomi DK reikalavimai dėl darbuotojų darbo ir poilsio laiko paskirstymo.

Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje apskaitomas tik darbuotojų, t. y. asmenų, su kuriais yra sudarytos darbo sutartys, darbo laikas. Asmenų, vykdančių veiklą pagal kitokias sutartis (pavyzdžiui, rangos, autorinę, praktinio mokymo), dirbtas laikas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje neapskaitomas. Į darbo laiko apskaitos žiniaraštį turi būti įtraukti visi įmonės sąrašuose esantys darbuotojai, taigi ir tie, kurie atlieka privalomąją karinę tarnybą arba yra išleisti vaiko priežiūros atostogų, neatvykę į darbą dėl pravaikštos ir pan. Jeigu darbuotojas vienoje įmonėje dirba pagal kelias darbo sutartis, darbo laiko apskaitos žiniaraštyje jo darbo laikas žymimas pagal kiekvieną darbo sutartį atskirai. Darbuotojams, kurie pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos taisyklės nustato darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse (DK 147 straipsnio 5 dalis).

Kaip nurodyta Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymo tvarkos 2 punkte, darbo laiko apskaitos žiniaraštyje ranka ar kompiuteriu žymima kiekvieną dieną dirbtas laikas ir neatvykimo į darbą atvejai. Vis dėlto praktikoje dažniausi atvejai, kai žiniaraštis užpildomas pasibaigus mėnesio laikotarpiui. Tam, kad būtų atsižvelgta, ar darbuotojui faktiškai taikomi tam tikri nukrypimai nuo normalaus darbo ir poilsio režimo, ar darbuotojas pradėjo dirbti nuo pirmosios mėnesio darbo dienos, ar ne, ir į kitas aplinkybes, kiekvieno konkretaus darbuotojo atžvilgiu privalomas dirbti darbo valandų (dienių) skaičius per mėnesį nustatomas atskirai.

Viena vertus, praktikoje realiai tikslus darbo laikas yra sunkiai apskaitomas, kadangi beveik neįmanoma fiksuoti darbuotojų atvykimo ir išvykimo laiką ir taip įvertinti realiai išdirbto laiko trukmę, be to didelėse įmonėse tai faktiškai iš viso neįmanoma. Dauguma šalies įmonių nėra pajėgios įdiegti automatizuotas darbuotojų laiko apskaitos sistemas, todėl

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtinta Pavyzdinė darbo laiko apskaitos žiniaraščio forma ir Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymo tvarka. // Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 18-528.

darbo autorės nuomone, šiandien daugumoje įmonių darbo laiko žymėjimas žiniaraščiuose yra daugiau formalus, neatliekantis įstatymų leidėjo numatytos funkcijos.

Kita vertus, atostogas, komandiruotes ir kitus darbo bei poilsio laikotarpius, pateisinančius faktišką nebuvimą darbo vietoje, tikslinga žymėti, kadangi tai vėliau palengvina skaičiuoti darbo užmokestį.

Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, darbo laiko apskaitos pažeidimai bendroje darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų pažeidimų struktūroje sudaro apie penkis procentus. Palyginus, tai yra nemažas procentas, atsižvelgiant į tai, kad didžiausias vis dėlto pažeidimų procentas taip ir lieka nenustatytas. Tam įtakos gali turėti ne tik tai, kad ne visas įmones tikrina Darbo inspekcijos pareigūnai, bet ir kruopštus tokių pažeidimų slėpimas įmonėse, klestinti korupcija visoje Lietuvoje ir pan. atvejai.

Darbuotojų darbo laiko nežymėjimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje arba žinomai neteisingų duomenų apie darbo laiką įrašymas į šį žiniaraštį užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo 500 iki 3 000 litų, pakartotinis toks pažeidimas baudžiamas bauda nuo 5 000 iki 10 000 litų (Administracinių teisės pažeidimų kodekso¹⁰⁹ 41⁵ straipsnis).

3.4. Darbo laiko režimo ypatumai esant suminei darbo laiko apskaitai

Įmonės, įstaigos ir organizacijos dažnai nori lanksčiau organizuoti darbą ir gamybą. Tai galima padaryti įvedus suminę darbo laiko apskaitą. Toks darbo laiko režimas atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę arba kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais gali būti įvedamas įmonėse, kai dėl darbo pobūdžio, darbo ar gamybos sąlygų negalima iš anksto nustatyti ir / ar laikytis kasdienės ar savaitės darbo laiko trukmės, todėl darbo laiko apskaita turėtų būti tvarkoma, remiantis ilgesniu negu vienos dienos ar savaitės darbo laikotarpiu (vieną mėnesį ar ilgiau).

Remiantis teisės aktais, įvedus suminę darbo laiko apskaitą, įmonėms leidžiama nustatyti ilgesnę darbo dienos trukmę, negu nurodyta DK 144 straipsnio 2 dalyje, darbuotojo darbo laiko sumavimą per apskaitinį laikotarpį, savo viršnorminio darbo laiko kompensavimo tvarką. Įvedus tokią darbo laiko apskaitą, įmonėje, įmonės padalinyje, darbuotojų grupei ar darbuotojui nustatoma darbo ir poilsio kaita per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, kasdienio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga.¹¹⁰

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1-1.

¹¹⁰ DAVIDAVIČIUS H. Suminė darbo laiko apskaita. *Juristas*, 2008, Nr. 6. P. 16.

Taikant suminę darbo laiko apskaitą darbo dienos ar darbo savaitės laikas gali būti trumpesnis arba viršyti darbuotojui nustatytą darbo laiko normą, bet šie trūkumai ar viršijimai turi būti išlyginami per ilgesnį apskaitinį laikotarpį. DK nustato bendrą maksimalų 4 mėnesių trukmės apskaitinį laikotarpį, bet kai kuriose ekonominės veiklos šakose, kuriose taikomi darbo ir poilsio laiko ypatumai, yra nustatyti ilgesni laikotarpiai, pavyzdžiui, transporte, energetikos įmonėse, žemės ūkyje apskaitinio laikotarpio trukmė negali viršyti vienerių metų. Nepaisant nustatytos apskaitinio laikotarpio trukmės, bendra darbo laiko trukmė bet koku laikotarpiu negali viršyti darbuotojui nustatyto darbo valandų skaičiaus (darbuotojams, dirbantiems normalią darbo laiko trukmę – 40 valandų, o dirbantiems pagal sutrumpintą darbo laiką – nustatytą sutrumpintą darbo laiko trukmę). Jeigu suminė darbo laiko apskaitos laikotarpiu nustatyta darbo laiko norma viršijama, darbuotojams jų pageidavimu turi būti sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena, arba papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą (DK 149 straipsnio 2 dalis).

Bendras įstatyme nustatytas apribojimas dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą – ne daugiau kaip 12 valandų per darbo dieną (pamainą) ir 48 valandas per savaitę (DK 149 straipsnio 1 dalis), tačiau nustatant darbo dienos trukmę turi būti atsižvelgiama ir į darbuotojų sveikatos apsaugos nuostatas. Taip pat turi būti užtikrinta paros nepertraukiamo poilsio trukmė (11 valandų paros poilsis ir 35 valandų savaitės poilsis). Europos Teisingumo Teismas¹¹¹ yra pasisakęs, jog remiantis Direktyvos 93/104¹¹² 3 ir 5 straipsnių nuostatomis, valstybės narės privalo imtis būtinų priemonių, kad užtikrintų, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę atitinkamai į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą ir per kiekvieną septynių dienų laikotarpį teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką, prie kurio pridedama 3 straipsnyje nurodytų 11 kasdienio poilsio valandų. Todėl Lietuvoje nustatytas 35 valandų savaitės poilsis atitinka ES teisės aktus. Be to, atsižvelgiant ir į minėtos direktyvos formuluotę ir šios direktyvos tikslą bei bendrą struktūrą, įvairūs reikalavimai, kuriuos ji nustato minimalaus poilsio laiko srityje, yra ypač svarbios Bendrijos socialinės teisės normos, kuriomis gali pasinaudoti kiekvienas darbuotojas kaip būtiniausiu reikalavimu, būtinu užtikrinti jo saugą ir sveikatos apsaugą.

¹¹¹ Europos Teisingumo Teismo 2006 m. rugsėjo 7 d. sprendimas byloje Nr. C-484/04. Prieiga per internetą (2009-11-22): <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=432619:cs&lang=lt&list=501480:cs,500611:cs,486792:cs,463297:cs,463299:cs,462572:cs,455301:cs,441152:cs,455716:cs,432619:cs,&pos=10&page=1&nbl=16&pgs=10&hwords=2003/88/EB~&checktexte=checkbox&visu=#texte>

¹¹² Europos Tarybos 1993 m. lapkričio 23 d. direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. Prieiga per internetą 2009-11-22: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=294614:cs&lang=lt&list=294614:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>. Pažymėtina, kad keletą kartų iš dalies keistą Direktyvą 93/104 pakeitė jau šiame darbe minėta 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB, kuri turi tokį patį pavadinimą ir, kiek tai susiję su šiuo magistro darbu, panašias ar net identiškias nuostatas. Be to, Direktyvos 2003/88/EB 27 straipsnio 2 dalyje nurodyta, jog nuorodos į panaikintąją direktyvą laikomos nuorodomis į šią direktyvą ir aiškinamos remiantis II priede pateikta koreliacijos lentele.

Kai įmonėje taikoma suminė darbo laiko apskaita, darbo laiko apskaitos žiniaraštyje nurodomas sąlyginis mėnesio darbo valandų skaičius. Šis skaičius apskaičiuojamas pagal savaitės darbo laiko trukmę – 40 valandų. „Sąlyginis“ šis skaičius vadinamas todėl, kad jis išlaikomas tik vidutiniškai per apskaitinį laikotarpį (jei jis ilgesnis negu vienas mėnuo). Atskirais suminės apskaitos laikotarpio mėnesiais nuo šios normos gali būti nukrypstama (dirbama ilgiau arba trumpiau). Šis skaičius reikalingas tam, kad būtų galima stebėti, kaip svyruoja dirbtas laikas, ir spręsti, ar yra viršvalandžiai ir ar reikia juos kompensuoti.

Ekonominės veiklos sričių įmonėse, kurių darbo ir poilsio ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gali būti nukrypstama nuo šių nuostatų. Nustatant apskaitinio laikotarpio darbo laiko normą, suskaičiuojamos jam tenkančios, atsižvelgiant į įmonėje taikomą darbo savaitę, darbo dienų valandų neapskaitomos dienos, kurias darbuotojas atleidžiamas nuo darbo (atostogos, laikinas nedarbingumas ir pan.). Darbo laiko norma apskaitiniu laikotarpiu yra trumpinama ir jam tenkančiomis švenčių dienomis, ir atsižvelgiant į darbo laiko sutrumpinimą švenčių ir poilsio dienų išvakarėse.¹¹³

Reikia pažymėti, DK 149 straipsnyje nustatyta, kad nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra nepertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, taip pat darbuose, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar kassavaitinės darbo trukmės, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę ar kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais galima įvesti suminę darbo laiko apskaitą, bet darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus, kad suminę darbo laiko apskaitą galima įvesti pagal kolektyvinę sutartį. Ši įmonėje gali būti pasirašyta tik kai ten yra įkurta profesinė sąjunga arba išrinkta darbo taryba. Suminė darbo laiko apskaita gali būti įvesta ir nesant kolektyvinės sutarties. Bet ir šiuo atveju jos įvedimo tvarką privalu derinti su darbuotojų atstovu.

Suminės darbo laiko apskaitos įvedimas be darbuotojų atstovų sutikimo yra neteisėtas darbdavio veiksmas. Tą pripažino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas¹¹⁴, nurodydamas, jog „ieškovas turėjo atsižvelgti į darbuotojų nuomonę, tačiau profsąjungos pritarimas buvo gautas tik dėl ankstesnio terminuoto suminės darbo laiko apskaitos įvedimo, tad ieškovas privalėjo gauti naują pritarimą. Esant tokioms aplinkybėms, suminė laiko apskaita negali būti įvesta.“

Teisininkas H. Davidavičius¹¹⁵ konstatuoja, kad mūsų šalyje tik kai kuriose įmonėse, įstaigose ir organizacijose yra įkurtos profesinės sąjungos ar išrinktos darbo tarybos. Todėl įmonėse, kuriose nėra darbuotojų atstovų, negali būti įvesta suminė darbo laiko apskaita, nors ji ten

¹¹³ NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 282.

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-145/2006.

¹¹⁵ DAVIDAVIČIUS H. Suminė darbo laiko apskaita. *Juristas*, 2008, Nr. 6. P. 16.

būtų priimtinausia darbo ir gamybos organizavimo forma. Tokiu atveju teisės literatūroje siūloma suminės darbo laiko apskaitos įvedimą įteisinti darbuotojų kolektyvo bendro susirinkimo pritarimu. Toks suminės darbo laiko apskaitos įteisinimo būdas daug kam kelia abejonių, nes galiojantys teisės aktai nenustato, kad DK 19 straipsnyje numatytų darbuotojų atstovų kompetencijai priskirtinų klausimų sprendimas galėtų būti pakeistas darbuotojų bendro susirinkimo pritarimu. Kita vertus, nustačius, kad įmonėje nėra sudarytos kolektyvinės darbo sutarties, nėra išrinktų darbuotojų atstovų, Kauno apygardos teismas sprendė, jog darbdavio įsakymas dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo priimtas nepažeidžiant DK 149 straipsnio 1 dalies nuostatų.¹¹⁶

Atkreiptinas dėmesys, kad, jei taikant suminę darbo laiko apskaitą darbo laikas viršija 48 valandas per savaitę ar dvylika valandų per darbo pamainą, viršijantis šią ribą laikas laikomas viršvalandinio darbo laiku ir kompensuojamas DK 149 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka, pagal kurią apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai; jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka ar papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Įstatyme nustatyta, kad nurodyta taisyklė, reglamentuojanti viršyto darbo laiko dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą kompensavimą, gali būti netaikoma kai kuriose ekonominės veiklos srityse veikiančiose organizacijose ar įmonėse. DK 148 straipsnyje nurodyta, kad transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse darbo bei poilsio laikas atsižvelgiant į darbo sezoniškumą bei kitas sąlygas gali skirtis nuo DK nustatytų normų.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas¹¹⁷ yra pažymėjęs, kadangi atsakovas yra transporte veikiantis juridinis asmuo, tai jo darbuotojų darbo ir poilsio laiko režimui reglamentuoti DK 149 straipsnio 2 dalies nuostatos dėl viršyto darbo laiko ir nepanaudoto poilsio kompensavimo gali būti netaikomos. Dėl to byloje apeliacinės instancijos teismo priimtoje nutartyje padaryta teisiškai pagrįsta išvada, kad atsakovo darbuotojų, dirbančių pagal suminę darbo laiko apskaitą, darbo ir poilsio laiko sąlygos reglamentuojamos kolektyvinės sutarties ar kitų vidaus (lokalinių) teisės aktų nuostatų, nes ši taisyklė nustatyta Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse 1.4 punkte.

¹¹⁶ Kauno apygardos teismo 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1339-601/2008.

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Darbo laiko teisiniu reguliavimu siekiama, kad darbuotojai įvykdytų „visuomeniškai būtino“ darbo normą, o tam jiems būtina sudaryti saugias ir geras darbo sąlygas. Todėl darbuotojai privalo turėti laisvo nuo darbo laiko, kurį galėtų panaudoti asmenybės ugdymui ir poilsiui. Atitinkamai poilsio laikotarpiai turi būti ne tik veiksmingi, siekiant, kad atitinkami asmenys galėtų atstatyti dėl nuovargio darbe prarastas jėgas, bet kurie yra ir prevencinio pobūdžio – kad kuo labiau sumažintų poveikio darbuotojų saugai ir sveikatai riziką, kurią gali sukelti nepertraukiamo darbo laikotarpiai be būtino poilsio.

Toks teisinis darbo laiko reguliavimas, kuomet nustatyta 40 valandų darbo savaitė su maksimaliu darbo laiko ribos nustatymu, kuris sudaro 48 valandas per savaitę, kaip yra *inter alia* daugelyje Europos Sąjungos valstybių, pateikiamas kaip darbuotojų teisių garantija ir priemonė, kuri padeda išvengti nelegalaus darbo. Nežiūrint to, Lietuvos darbo laiko reguliavime galima išvelgti sekančias problemas:

1. Tarnybinių komandiruočių reguliavimo srityje – tarnybine komandiruote neturėtų būti laikomas darbas, kuris pagal savo pobūdį yra susijęs su važiavimu ar yra kilnojamojo pobūdžio, nes pastarasis traktuotinas kaip darbo sutartimi sulgytos darbo funkcijos, už kurių vykdymą yra mokamas darbo užmokestis, bet ne dienpinigiai ar kitos su tarnybine komandiruote susijusios išlaidos.

2. Neatvykimo į darbą administracijai leidus srityje – teisės aktais turėtų būti reglamentuojama kokios trukmės ir kaip įforminamas toks neatvykimas į darbą, kadangi ir darbuotojai, ir darbdaviai dažnai susiduria su šiais klausimais. Šiandienos gyvenimo sąlygomis, situacijų, kuomet reikalinga laisva diena ar jos dalis, pasitaiko vis dažniau, tačiau praktikoje tai niekaip neįforminama, o tiesiog žodžiu susitariama su darbdaviu. Problema tame, kad darbo apskaitos žiniaraštyje dauguma vis tiek žymi darbo dieną, tačiau kaip būtų, jeigu, tarkime, darbuotojas patenka į autoįvykį?

3. Švenčių dienų išvakarėse darbo laiko trumpinimas viena valanda praktikoje nesiderina su normos atsiradimo aplinkybėmis ir tikslais, nes DK įtvirtinta tik viena išimtis, kuomet ši norma netaikoma – sutrumpintą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, tačiau lygiai taip pat turėtų būti pasisakyta ir dėl darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką. Priešingu atveju, DK lyg ir nedraudžia pastarųjų darbuotojų atžvilgiu taikyti viena valanda trumpesnę darbo laiką švenčių dienų išvakarėse, o tai yra, darbo autorės nuomone, nesąžininga ir nelogiška.

4. Laiko naujo darbo paieškoms suteikimo srityje galimas piktnaudžiavimas, kadangi teisės aktai neįpareigoja darbuotoją, kuriam toks laikas suteikiamas, atsiskaityti darbdaviui už laiką praleistą naujo darbo paieškoms. Kadangi už šį laikotarpį turi būti mokamas jo vidutinis darbo užmokestis (tam tikrais atvejais – ne mažesnis negu Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną suteiktą valandą), todėl ir darbdavys suinteresuotas, ir teisingumo, sąžiningumo principai reikalauja, kad kiekviena suteikta valanda būtų naudojama pagal paskirtį. Siūlytina DK 130 straipsnio 3 dalyje nurodyti, jog „per išpėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms, už kurį turi būti atsiskaitoma darbdaviui“.

5. Maksimalaus darbo laiko nustatymo srityje – DK nepakankamai aiškiai nustato, kada tiksliai taikoma maksimali 48 valandų darbo laiko trukmė. Viena vertus, DK 144 straipsnio 3 dalis lyg ir aiškiai įtvirtina 48 valandų maksimalią ribą per septynias dienas, kita vertus, to paties straipsnio 5 dalis lyg ir paneigia minėtą ribą nustatydamą dvylikos valandų vienos darbo dienos trukmę. Praktikoje ir teisės literatūroje susidarius dviprasmiškai šios teisės normos taikymo situacijai, įstatymų leidėjas turėtų pasisakyti konkrečiai – ši teisės norma taikoma visais atvejais ar tik tam tikrais (pavyzdžiui, suminei darbo laiko apskaitai, darbo laikui pagal vieną darbo sutartį ir pan.).

6. Nors „*opt-out*“ turi ne mažai trūkumų, Direktyvos 2003/88EB 18 ir 22 straipsniai nedraudžia valstybėms narėms nacionalinėje teisėje nustatyti galimybę dirbti ilgiau nei vidutiniškai 48 valandas per 7 dienas, todėl svarstyтина galimybė, ar nevertėtų Lietuvai perkelti šią normą į nacionalinius teisės aktus. Tokiu būdu būtų išspręstas klausimas dėl darbuotojo teisės pačiam nuspręsti kiek jam dirbti.

7. Nuostata, jog suminės darbo laiko apskaitos įvedimas be darbuotojų atstovų sutikimo yra neteisėtas darbdavio veiksmas, riboja teisę įvesti tokią apskaitą įmonėse, kuriose nėra įkurtos profesinės sąjungos ar išrinktos darbo tarybos, nors ji ten būtų priimtinausia darbo ir gamybos organizavimo forma. Įstatymų leidėjui siūlytina suminės darbo laiko apskaitos įvedimą supaprastinti, pavyzdžiui suminę apskaitą įteisinant darbuotojų kolektyvo bendro susirinkimo pritarimu.

8. Lietuvoje yra pasirinktas itin griežtas darbo laiko reguliavimo modelis, t. y. nustatyta maksimali darbo dienos bei darbo savaitės trukmė, maksimaliai apribotas suminės darbo laiko apskaitos taikymas ir faktiškai uždraustas viršvalandinis darbas, o toks reguliavimas, sudaro itin nepalankias sąlygas vykdyti ekonominę veiklą Lietuvoje ir tuo kenkia šalies ūkio konkurencingumui.

9. Nepastovus darbo režimas yra neišvengiamas daugelyje rinkos sektorių. Norėdamos išsilaikyti rinkoje įmonės tariausi su darbuotojais dėl viršvalandinio darbo neoficialiai, o tai apsunkina ir darbuotojų, ir įmonių padėtį ir prisideda prie šešėlinės ekonomikos augimo.

10. Atsižvelgiant į lankstaus darbo laiko organizavimą Lietuvoje, siūlytina supaprastinti darbo ne visą darbo laiką tvarką, panaikinti įmonėms ir organizacijoms apribojimus įsivesti suminę darbo apskaitos tvarką ir leisti ją įsivesti ne tik nepertraukiamai veikiančiose įmonėse ar ten kur neįmanoma laikytis įprasto režimo, bet ir „įprastoms“ veikloms – įvairių paslaugų teikimui, kūrybiniams darbuotojams, taip pat leisti ne tik kolektyvinėmis bet ir individualiomis sutartimis susitarti dėl viršvalandinio darbo.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminė literatūra:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Europos Sąjungos Tarybos 1976 m. vasario 9 d. Direktyva 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu“. Prieiga per internetą [2009-11-24]: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=51759:cs&lang=lt&list=51759:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>
3. Europos Sąjungos Tarybos 1989 m. birželio 12 d. Direktyva Nr. 89/391/EB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-11-17]: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=149704:cs&lang=lt&list=149765:cs,149763:cs,149704:cs,138395:cs,102841:cs,&pos=3&page=4&nbl=35&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>
4. Europos Sąjungos Tarybos 1993 m. lapkričio 23 d. direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. Prieiga per internetą 2009-11-22: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=294614:cs&lang=lt&list=294614:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>
5. Europos Sąjungos Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EC „Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-04-13]: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=lt&ihtmlang=lt&lng1=lt,en&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=225659:cs&page=>
6. Europos Sąjungos Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-04-17]: http://209.85.227.100/search?q=cache:sT-Y5wIx88gJ:eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc%3Fsmartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc%26lg%3Den%26numdoc%3D32003L0088
7. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1-1.
8. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
10. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.
11. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. gruodžio 29 d. įsakymas Nr. ISAK-2668 „Dėl išimties atvejų, kada leidžiama dirbti daugiau negu 36 valandas per savaitę“. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 152-5609; 2007, Nr. 16-587.
12. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtinta Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarka. *Valstybės žinios*, 1995-01-13, Nr. 5-92 [Negalioja].
14. 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.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 81 -3690.
 16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarimas Nr. 990 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 79-3593.
 17. 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.
 18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 162-5905.
 19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimu Nr. 78 „Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 18-528.
 20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 67-2460.
 21. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe (vėliau Darbuotojų saugos ir sveikatos) įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr.55-1064; 1994, Nr. 88-1669; 2000, Nr. 95-2968 (Negalioja nuo 2003-07-16).
 22. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 95-2968 (Negalioja nuo 2003-07-16).
 23. TDO konvencija Nr. 175 „Dėl ne viso darbo laiko“. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-04-09]:
www.socmin.lt/l.php%3Ftmpl_into%255B0%255D%3Dindex%26tmpl_name%255B0%255D%3Dm_site_index2%26tmpl_into%255B1%255D%3Dmiddle%26tmpl_id%255B1%255D%3D478+Tarptautin%C4%97s+darbo+organizacijos+konvencija+Nr.+175&cd=15&hl=lt&ct=clnk&gl=lt
 24. TDO konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo nepramoniniuose darbuose“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr.27-650.
 25. TDO konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje (pakeista)“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-673.
 26. TDO konvencija Nr.47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 27-649.

Specialioji literatūra:

27. ANISI D. *Creadores de escasez: del bienestar al miedo*. Madrid: Alianza Editorial, 1995.
28. *Atostogos. Poilsio laikas*. Vilnius: Nacionalinis strateginių tyrimų centras, 2006. P. 5. ISBN 9955-612-08-8.
29. BATĖNAS P. Sutrumpintas darbo laikas. *Juristas*, 2006, Nr. 5.
30. BUŽINSKAS G., DAMBRAUSKIENĖ G., DAVULIS T. et. al. *Lietuvos darbo kodekso komentaro III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
31. ČIOČYS P. A. *Teisės pagrindai*. Vilnius, 2002.
32. DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius, 1990.

33. DAMBRAUSKIENĖ G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, T. 25(17).
34. DAMBRAUSKIENĖ G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius. 2001.
35. DAVIDAVIČIUS H. Liberalizuotos darbo ne visą darbo laiką sąlygos. *Juristas*, 2008, Nr. 3.
36. DAVIDAVIČIUS H. Suminė darbo laiko apskaita. *Juristas*, 2008, Nr. 6.
37. DAVIDAVIČIUS H. Viršvalandiniai darbai. *Juristas*, 2006, Nr. 12.
38. DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
39. DUMČIŪTĖ V. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimais: teisiniai ir praktiniai aspektai. *Teisė*, 2008, Nr. 67.
40. Ekonomikos terminai ir sąvokos. Sud. BAGDANAVIČIUS J., STANKEVIČIUS P. LUKOŠEVIČIUS L. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 1999.
41. GRICIUS J. Ar į darbo valandas įeina pietūs. *Mokesčių žinios*, 2007 m. spalio 15-21 d., Nr. 42(554).
42. GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*. 2005, t. 74(66).
43. MARKSAS K. *Kapitalas*, Vilnius: Valst. polit. ir moksl. lit. l-kla, 1957-1975.
44. NEKROŠIUS et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
45. SNARSKYTĖ I. Neįgaliųjų asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, Nr. 3(93).
46. SURVILAITĖ R. Darbuotojo sveikatos būklė ir ne visas darbo laikas: kur baigiasi teisės ir prasideda pareigos? *Juristas*, 2008, Nr. 4.
47. TIAŽKIJUS V., PETKEVIČIUS R., BRUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
48. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
49. ЛИВШИЦ Р. З., ОРЛОВСКИЙ Ю. П. *Трудовое право России*. Москва, 1998.
50. ПАНКИН М. Е. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Москва, 1979.
51. СЫРОВАТСКАЯ Л. А. *Трудовое право*. Москва, 1998.

Teismų praktika:

52. Europos Teisingumo Teismo 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje Nr. C-303/98.
53. Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 5 d. sprendimas byloje C-397/01-C-403/01.
54. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. kovo 10 d. sprendimas byloje Nr. C-196/02.
55. Europos Teisingumo Teismo 2006 m. rugsėjo 7 d. sprendimas byloje Nr. C-484/04.
56. Kauno apygardos teismo 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1339-601/2008.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio. 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-145/2006.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-278/2007.

61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2009.
62. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. gruodžio 5 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-4177-815/2008.
63. Vilniaus apygardos teismo 2008 m. spalio 1 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-395-345/2008.

Kita medžiaga:

64. Generalinės advokatės Kokott išvada, pateikta 2006 m. kovo 9 d. Europos Teisingumo Teismui, byloje Nr. C-484/04. Prieiga per internetą [2009-11-22]: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=423075:cs&lang=lt&list=424740:cs,423075:cs,420146:cs,413678:cs,418295:cs,417772:cs,&pos=2&page=2&nbl=16&pgs=10&hwords=2003/88/EB~&checktexte=checkbox&visu=#texte>
65. Lietuvos laisvosios rinkos instituto analizė: Dėl darbo laiko reguliavimo lankstumo. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-04-03]: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_analize_del_darbo_laiko_reguliavimo_lankstumo/4521
66. Valstybinės darbo inspekcijos ataskaitos apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Prieiga per internetą [žiūrėta 2009-05-01]: <http://www.vdi.lt/index.php?-249585684>.
67. Valstybinės darbo inspekcijos konsultacijos. Prieiga per internetą [2009-11-23]: <http://www.vdi.lt/index.php?321971939>
68. Valstybinės darbo inspekcijos Teisės skyriaus 2005 m. lapkričio 7 d. raštas Nr. 06-10-1873

SANTRAUKA

Žmogaus darbas, kaip ir visas jo gyvenimas, yra nustatomas laiku. Turint omenyje tai, kad visuomenei naudinga žmonių veikla yra labai įvairi, bendriausiu ir labiausiai visiems priimtinu įdėtų pastangų matu laikoma, kad tai yra darbo laikas. Darbo laiko dydis, taip pat jo normos, nustatomos pagal visuomenės išsivystymo lygį, neatmetant ir politinių bei ekonominių faktorių. Visą darbo laiką apibendrina ir jam privalomumo formą suteikia jo įtvirtinimas nacionalinės teisės sistemoje.

Darbo laiko nustatymas teisės aktuose reiškia turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tai žmogaus teisė, todėl teisės aktai, tiek nacionaliniai, tiek tarptautiniai, suteikia galimybę šia teise pasinaudoti. Atsiradus darbo teisiniam santykiui abu jo subjektai (darbdavys ir darbuotojas) vykdydami darbo funkcijas vienas kito atžvilgiu turi teises ir pareigas. Todėl šiuo požiūriu darbo laikas yra kalendorinio laiko dalis, kurią darbuotojas, laikydamasis organizacijoje numatytos vidaus darbo tvarkos, privalo dirbti jam pavestą darbą. Taigi darbo laiko teisiniu reguliavimu siekiama, kad darbuotojai įvykdytų visuomeniškai būtino darbo normą, o tam jiems būtina sudaryti saugias ir geras darbo sąlygas. Be viso šito darbuotojai privalo turėti laisvo nuo darbo laiko, kurį galėtų panaudoti poilsiui ir asmenybės ugdymui.

Magistro darbo tikslas – išsamiai aptarti darbo laiko teisinę reglamentaciją, prigimtį, darbo laiko reglamentavimo įstatymines garantijas, jų atitikimą žmonių lūkesčiams pagerinti gyvenimo ir darbo sąlygas, aptarti darbo laiko trukmės ir režimo problemas ir pasiūlyti problemų galimus sprendimo būdus, nustatyti, ar tikslinga plėtojant lanksčias užimtumo formas tobulinti darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, kurie galėtų numatyti lankstesnes darbo organizavimo ir sutarčių formas bei užtikrintų tinkamą darbuotojų darbo ir socialinių teisių apsaugą.

Bendra magistro darbo analizė leidžia teigti, kad šiai dienai Lietuvoje yra nesudarytos teisinės prielaidos lanksčiau organizuoti darbo santykius, tinkamai ir savalaikiai reaguoti į neišvengiamus rinkos pokyčius, todėl siūlytina papildyti ir pakeisti Darbo kodekso atskirus straipsnius, kad darbdaviui ir darbuotojui būtų suteikta daugiau laisvės prisitaikyti prie rinkos pokyčių.

SUMMARY

Problems Related to the Duration and Regime of Working Hours

Human work as all human life is defined by the time. Taking into consideration that for all the society useful human activities are very different, it is believed that the most common and most acceptable parameter of made efforts is the working time. The duration of working time and norms thereof are established according to the development level of society, taking account of political and economical factors. The entrenching in the national legal system generalizes the whole working time and provides the mandatory form for the working time.

The establishing of working time in the legal acts means the maintaining of safe and healthy working conditions. This is the right of the person, therefore both the national and international legal acts provide the possibility to benefit from this right. Upon the establishment of employment legal relationships, both subjects (the employer and employee) by performing the employment functions towards each other, have rights and obligations. Thus under this approach, the working time is the part of the calendar time during which, by abiding by the internal working order of the organization, the employee must work the commissioned work. So the objective of the legal regulation on the working time is the achieving by the employees the socially necessary norm of work and for this purpose it is essential to provide safe and good working conditions. Above all this, the employees must have time off from work, which might be used for the rest and training of personality.

The objective of the master thesis – to discuss comprehensively the legal regulation, origin of the working time, the statutory warranties of regulation, its compatibility to human expectations for improving the conditions of life and work, to dispute the problems of working time duration and regime and to propose the possible means for solving the problems, to define whether, by developing the flexible employment forms, it is advisable to improve the legal acts regulating employment relationships that might foresee the more flexible forms of working organization and agreements and ensure proper defense of work and social rights by the employees.

Under the general analysis of the master thesis, in Lithuania at present there are no legal premises for organizing more flexible employment relations, reacting properly and timely to inevitable changes of the market, therefore it is proposed to supplement and amend different articles of Labor code in order for the employer and employee to provide more freedom for adjusting to the changes of the market.