

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

**LAURA KONTRIMAVIČIŪTĖ
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ**

**TEMA
DARBO LAIKO TRUKMĖS, REŽIMO IR APSKAITOS CENTRALIZUOTAS IR
LOKALINIS REGLAMENTAVIMAS**

Magistro baigiamasis darbas

**Darbo vadovas – lektorius,
Andrius Janukevičius**

Vilnius, 2006

Turinys

Įvadas.....	3
1. Darbo laiko samprata.....	5
2. Centralizuotas ir lokalinis teisinis reglamentavimas	10
3. Europos Sąjungos teisės aktai, reglamentuojantys darbo laiką.....	13
4. Darbo laiko struktūra ir rūšys	18
4.1. Centralizuotas reglamentavimas.....	19
4.1.1. Normalus darbo laikas	19
4.1.2. Sutrumpintas darbo laikas	27
4.1.3. Ne visas darbo laikas	36
4.2. Lokalinio reglamentavimo ypatumai.....	40
5. Darbo laiko režimo ir apskaitos reglamentavimas	44
Išvados ir pasiūlymai	54
Naudotos literatūros sąrašas	56
Santrauka	61
Summary.....	62
Priedai.....	63

Ivadas

Temos aktualumas. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹ (toliau – LR DK) iš esmės pakeitė darbo santykių teisinį reguliavimą. Neabejotinai galima teigti, kad nuo centralizuoto darbo santykių reglamentavimo buvo pereita prie labiau decentralizuoto. Reglamentavimo decentralizaciją parodo tai, jog nemaža dalis LR DK straipsnių nukreipia darbo santykius reglamentuoti lokalinėmis teisės normomis. Be to, 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą (toliau – ES) darbo teisiniams santykiams didelę įtaką daro ES teisės aktai. Nagrinėjant darbo teisinius santykius, neišvengiamai analizuojami Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO), kuriančios standartus, kurie taikomi darbuotojams, norint užtikrinti jų teisių apsaugą, teisės aktai. Tad darbo laikui, kaip vienam iš darbo teisės institutų, ypatingas dėmesys skiriamas tiek nacionaliniu, tiek ir tarptautiniu lygiu.

Kiekviena tikslinga žmogaus veikla trunka tam tikrą laiką, kuris darbo teisiniuose santykiuose išreiškiamas darbo laiku. Darbo laiko tinkamas reglamentavimas yra svarbus ir darbuotojams, ir darbdaviams. Šis darbo teisės institutas reglamentuojamas ir centralizuotai, ir lokaliniais teisės aktais, todėl tikslinga žinoti centralizuoto reglamentavimo ribas, kurių pagrindu yra priimami lokaliniai teisės aktai. Tikslus darbo laiko nustatymas teisės aktuose nėra siekimas griežtai reglamentuoti darbo laiką, tai visų pirma yra siekimas užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Darbe nagrinėjami klausimai nėra visiškai nauji, nes įvairiuose darbuose yra nagrinėti atskiri darbo laiko aspektai. Tačiau žinant, kad darbo laiko institutas yra pakankamai dinamiškas, naudinga darbo laiko trukmės, režimo ir apskaitos klausimus nagrinėti centralizuoto ir lokalinio reglamentavimo kontekste. Šiame darbe nėra gilinamasi į darbo laiko trukmės, režimo ir apskaitos reglamentavimą atskirų kategorijų darbuotojams arba tam tikrose veiklos srityse, o šie klausimai yra paliečiami tik tiek, kad būtų atskleisti centralizuoto ir lokalinio reglamentavimo ypatumai. Pagrindinis dėmesys skiriamas Lietuvos teisės aktams, centralizuotai ir lokaliai reglamentuojantiems darbo laiko trukmę, režimą ir apskaitą.

Tiriamasis objektas. Darbo laiko, atskirų darbo laiko rūšių, darbo laiko režimo ir apskaitos sąvokos, darbo teisės šaltiniai centralizuotai ir lokaliai reglamentuojantys darbo laiko trukmę, režimą ir apskaitą.

Tiriamasis dalykas. Lietuvos Respublikos, ES teisės aktai, reglamentuojantys su darbo laiko trukme, režimu ir apskaita susijusius klausimus, TDO priimti teisės aktai, taip pat Lietuvos įmonių, įstaigų ir organizacijų lokaliniai teisės aktai.

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Tikslas yra pateikti sistemišką darbo laiko trukmės, režimo ir apskaitos centralizuoto ir lokalinio reglamentavimo analizę.

Siekiant iškelto tikslo darbe sprendžiami uždaviniai:

1. pateikti darbo laiko sampratą;
2. aptarti teisės aktus centralizuotai ir lokaliai reglamentuojančius darbo laiko trukmę, režimą ir apskaitą;
3. išnagrinėti normalaus, sutrumpinto, ne viso darbo laiko centralizuoto ir lokalinio reglamentavimo santykį ir įvertinti galimybes lokaliniais teisės aktais lanksčiau reglamentuoti darbo laiką;
4. išnagrinėti darbo laiko režimo ir apskaitos centralizuoto ir lokalinio reglamentavimo ypatumus.

Darbo šaltiniai ir metodai. Atsižvelgiant į tai, kad darbo tema yra teorinio ir praktinio pobūdžio, darbe pagrindiniai šaltiniai yra Lietuvos, ES ir TDO teisės aktai, centralizuotai reglamentuojantys darbo laiką bei centralizuoto reglamentavimo pagrindu priimti lokaliniai teisės aktai. Taip pat naudotasi vadovėline medžiaga, kitais darbo teisės klausimus nagrinėjusių autorių darbais bei interneto svetainėse surinkta informacija. Sprendžiant užsibrėžtus uždavinius, darbe naudotasi analizės, sisteminiu, aprašomuoju bei apibendrinimo metodu.

Darbo struktūra. Darbą sudaro: įvadas; dėstomąją dalį penki skyriai. Pirmasis skyrius skirtas darbo laiko sampratai aprašyti. Antrajame skyriuje apibrėžiami darbo teisės šaltiniai centralizuotai ir lokaliai reglamentuojantys darbo laiką. Trečiajame skyriuje apžvelgiami pagrindiniai ES teisės aktai, reglamentuojantys darbo laiką. Ketvirtajame skyriuje pateikiama darbo laiko struktūra, išskiriamos darbo laiko rūšys ir nagrinėjamos Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatos centralizuotai bei lokaliniais teisės aktais reglamentuojančios darbo laiko trukmę. Penktajame skyriuje nagrinėjamas darbo laiko režimo ir apskaitos reglamentavimas. Darbo pabaigoje išdėstomos išvados ir pasiūlymai. Taip pat pateikiamas naudotos literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalba, priedai.

1. Darbo laiko samprata

Darbas – tai tikslinga žmogaus veikla, kurios metu panaudojami tiek fiziniai, biologiniai, tiek ir intelektualiniai žmogaus gebėjimai. Tuo pačiu tai yra daugelio pragyvenimo šaltinis. Žinant, kad darbe asmuo praleidžia nemažą savo gyvenimo dalį, yra labai svarbu, kad darbo santykiai būtų tinkamai sureguliuoti. Siekiant tai įgyvendinti ir užtikrinti saugias, sveikas bei humaniškas darbo sąlygas yra pasitelkiamas teisinis darbo santykių reguliavimas, kuris yra aktualus tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams.

Kiekvienas žmogus turi teisę į darbą. Tai yra viena iš socialinių teisių, kuri įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje.² Jos 48 straipsnyje yra numatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Šios teisės į darbą turinį sudaro: teisė į darbo laisvę; teisė laisvai disponuoti savo gebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją; teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas; teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą; teisė į socialinę apsaugą nedarbo atveju.³ Tad Lietuvos Respublikos Konstitucija aiškiai apibrėžia darbo klausimų sureguliovimo būtinybę, kadangi garantuojama teisė ne tik į patį darbą, bet ir į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Darbo laikas kaip tik ir yra viena iš darbo sąlygų, kuriai nemažai dėmesio skiriama tiek tarptautiniu, tiek ir nacionaliniu lygiu.

Svarbu pažymėti, kad nuo darbo teisės atsiradimo iki XIX a. vidurio nebuvo skiriamas pakankamas dėmesys darbo laiko ribojimui. Tačiau vieni iš pirmųjų reikalavimų, kuriuos kėlė darbuotojai buvo susiję būtent su darbo laiku. Jau 1832 m. darbuotojai Prancūzijoje pirmą kartą pareikalavo sutrumpinti darbo laiką. XIX a. viduryje buvo priimti pirmieji norminiai aktai, kurie sutrumpino moterų bei vaikų darbo laiką. Tuo tarpu Anglijoje XIX a. pabaigoje pirmą kartą buvo sutrumpintas vyrų darbo laikas.⁴ Poreikis reglamentuoti darbo laiką nuolat augo, tad XX amžiuje darbo laiko teisinis reglamentavimas ir toliau keitėsi.

Darbo laiko reguliavimui didelę įtaką turėjo TDO priimti teisės aktai. Ši tarptautinė organizacija buvo įkurta 1919 m. ir iš kitų pasaulinių organizacijų išsiskiria tuo, kad formuojant jos politiką, priimant įvairias konvencijas bei rekomendacijas, darbininkų ir darbdavių atstovai dalyvauja lygiomis teisėmis su vyriausybių atstovais. TDO pagrindinis tikslas yra didinti socialinį teisingumą ir rūpintis dirbančiais žmonėmis visame pasaulyje. Be to, ji gerina darbo ir gyvenimo sąlygas, vykdo plačią techninio bendradarbiavimo programą, siekdama padėti vyriausybėms įgyvendinti reikiamą politiką. Ši organizacija kuria standartus, kurie taikomi

² Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras 1 dalis. – Vilnius: Teisės institutas, 2000. P. 424.

⁴ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999. P. 128.

darbuotojams, norint užtikrinti jų teisių apsaugą.⁵ Pirmoji TDO konvencija priimta 1919 m. „Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“ susijusi būtent su darbo laiku. Vėliau buvo priimta daugiau TDO konvencijų reglamentuojančių darbo laiką, kurios galioja iki šiol.

Be teisės į darbą, į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas kiekvieno žmogaus teisė į pagrįstą darbo laiko apribojimą įtvirtina Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, kuri priimta 1948 m. Ši teisė taip pat įtvirtinta kitame Jungtinių Tautų priimtame dokumente – Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, kuris buvo priimtas 1966 m.

Pagrindines socialines ir ekonomines teises garantuoja Europos socialinė chartija, kuri papildo Europos žmogaus teisių konvenciją, garantuojančią civilinių ir politinių teisių apsaugą. Europos socialinę chartiją Europos Tarybos narės pasirašė Turine 1961 m. 1996 m. buvo priimta nauja socialinė chartija – Europos socialinė chartija (pataisyta), kuri suteikia tarptautiniu mastu privalomas teises garantijas net 31 pagrindinei socialinei teisei (toliau – Chartija). Tarp šių teisių verta paminėti teisę į tinkamas darbo sąlygas, kuri apima tinkamą darbo laiko nustatymą. Tad valstybė ratifikavusi Chartiją privalo laikytis priimtų įsipareigojimų liečiančių ne tik darbo laiką, bet ir kitas socialines teises.⁶ Nors Chartijoje nėra aiškiai apibrėžtas darbo laikas, tačiau labai ilgas darbo laikas laikomas nepriimtiniu ir neatitinkančiu Chartijos reikalavimų. Pastaruoju metu vis daugiau valstybių priima teisės aktus, numatančius lankstaus darbo laiko nustatymo galimybę, tačiau laikoma, kad lankstus reglamentavimas atitinka Chartijos nuostatas, jeigu: maksimalus dienos ir savaitės darbo valandų skaičius niekada neviršijamas; lanksčios darbo laiko sistemos remiasi įstatymu; siekiant apsaugoti darbuotojų asmeninį ir šeimos gyvenimą, būtinai iš anksto ir aiškiai jiems yra pranešama apie visus jų darbo laiko pasikeitimus ir kt. Be to, Chartijoje įtvirtintas Susitariančių šalių įsipareigojimas palaiapsniui trumpinti savaitės darbo laiką, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksniai.⁷ Tačiau tiek ši Chartija, tiek ir TDO konvencijos yra netiesiogiai taikomos tarptautinės sutartys, kurios nustato pareigą valstybei priimti reikiamus nacionalinius teisės aktus.

2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai įstojus į ES didelę įtaką visai teisinei sistemai, o tuo pačiu ir darbo teisei daro ES teisės aktai. Be direktyvų konkrečiai nustatančių darbo laiką, labai svarbus dokumentas yra ES pagrindinių teisių chartija. Ši chartija buvo priimta 2000 m. ir joje atsispindi naujoji ES politika žmogaus teisių srityje. Tai yra moderniausias šių laikų žmogaus

⁵ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 5-7.

⁶ Baltutytė E. Socialinės teisės Europos Sąjungoje. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 17-18.

⁷ Europos socialinė chartija: vadovas. – Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, Europos Tarybos informacijos biuras, 2002. P. 101-103.

teisės reglamentuojantis tarptautinis dokumentas.⁸ Su darbo laiku susijęs šios chartijos 31 straipsnis, kurio 2 dalyje teigiama, jog kiekvienas darbuotojas turi teisę į maksimalaus darbo valandų skaičiaus nustatymą, kasdieninį ir savaitinį poilsį bei kasmetines apmokamas atostogas.⁹ Nors chartija nenustato konkrečios darbo laiko normos, tačiau labai svarbu, kad teisė į maksimalaus darbo laiko ribojimą yra įtvirtinta kartu su kitomis lygiavertėmis pilietinėmis, politinėmis bei socialinėmis, ekonominėmis ir kultūrinėmis teisėmis. Darbo laiką, kaip vieną iš darbo sąlygų, kurios tinkamas reglamentavimas pagerina darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, mini Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Ši chartija priimta 1989 m., tačiau ji yra tik politinė deklaracija, neturinti teisiškai įpareigojančios galios, o joje deklaruotų teisių įgyvendinimas paliktas valstybių narių kompetencijai.¹⁰

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio 2 dalies norma teisę apibrėžti darbo laiko trukmę suteikia įstatymui. Šią nuostatą detalizuoja visa eilė Lietuvos Respublikos įstatymų ir poįstatyminių aktų, reguliuojančių darbo laiką. Panaši nuostata įtvirtinta ir Rusijos Federacijos Konstitucijoje, kurioje numatyta, kad dirbančiajam garantuojama įstatymu nustatyta darbo laiko trukmė. Tačiau Estijos bei Latvijos pagrindiniuose šalies įstatymuose įtvirtinta žmogaus teisė į darbą nedetalizuojant konkrečių darbo sąlygų, tarp jų ir darbo laiko.¹¹

Prieš pradėdant kalbėti apie darbo laiko trukmę, režimą, apskaitą tikslinga apibrėžti pačią darbo laiko sąvoką. Darbo teisėje darbo laikas nėra suvokiamas vienareikšmiškai. Visų pirma, darbo laikas suprantamas kaip teisinių darbo santykių turinio dalis. Atsiradus darbo teisiniams santykiams, tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys įgyja vienas kito atžvilgiu tam tikras teises ir pareigas. Darbuotojas, paklusdamas vidaus darbo tvarkai, darbo laiku privalo būti darbo vietoje ir vykdyti jam pavestas užduotis, o darbdavys turi duoti nurodymus darbuotojui ir sudaryti tinkamas sąlygas darbui atlikti. Tad Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. pateikia tokį darbo laiko apibrėžimą: darbo laikas – tai kalendorinio laiko dalis, kurią darbuotojas, laikydamasis organizacijoje numatytos vidaus darbo tvarkos, privalo dirbti jam pavestą darbą. Be to, jie teigia, kad darbo laikas gali būti suprantamas ir kaip visuomeniškai būtino darbo matas.¹²

Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. pateikia šiek tiek kitokį darbo laiko apibrėžimą. Jie teigia, kad darbo laikas – tai tam tikras laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo vykdyti jam pavestas funkcijas ir būti darbe.¹³ Taigi, šiame apibrėžime akcentuojamos tokios

⁸ Birmontienė T., Jarašiūnas E., Kūris E. ir kt. Lietuvos konstitucinė teisė. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 285.

⁹ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // <http://www.ic.lt/labaseuropa/default.asp?DL=L&TopicID=39>; prisijungimo laikas: 2006-10-02.

¹⁰ Baltutytė E. Socialinės teisės Europos Sąjungoje. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 15.

¹¹ Užsienio šalių konstitucijos. Mokomasis leidinys. Antrasis leidimas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004. P. 166-296.

¹² Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990. P. 130.

¹³ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999. P. 128.

sąlygos, kad darbuotojas privalo vykdyti jam pavestas funkcijas ir būti darbe. Tačiau čia nenurodoma nei koks tai laikotarpis, nei kuo vadovaudamasis darbuotojas turi dirbti.

Rusų darbo teisės teoretikai Gusov K. N., Tolkunova V. N. teigia, kad darbo laikas – tai įstatymų nustatyta kalendorinio laiko atkarpa, per kurią darbuotojai, atsižvelgdami į vidaus darbo tvarką, darbo grafikus bei darbo sutartis, privalo vykdyti savo darbinės pareigas.¹⁴ Iš šio apibrėžimo matosi, kad darbo laiką nustato įstatymai, o jis gali būti konkrečiai darbuotojui nustatytas vidaus darbo tvarkos taisyklėse, darbo grafikuose ar darbo sutartyje.

Kitoks nei anksčiau minėti darbo laiko apibrėžimai yra įtvirtintas 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.¹⁵ Joje numatyta, kad darbo laikas – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Į darbo laiko sąvoką įtraukiami laikotarpiai ne tik kai darbuotojas yra darbo vietoje, bet ir kai yra darbdavio žinioje. Tad ši sąlyga praplečia darbo laiko sąvoką įtraukdama ir tuos laikotarpius, kurių metu darbuotojas atlieka darbinės pareigas ne darbo vietoje. Be to, direktyvoje pateikiama nuoroda ir į nacionalinius teisės aktus.

LR DK 142 straipsnyje įtvirtinta, kad darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Iš šio straipsnio galima suprasti, kad darbo laikas visų pirma yra laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti jam pavestas darbinės pareigas, t. y. dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas nustatytai vidaus darbo tvarkai. Be to, darbo laikas apima ne tik faktiškai dirbtą laiką, kuomet darbuotojas dirba savo tiesioginį darbą, bet ir kitus su darbu neatskiriamai susijusius procesus: budėjimą darbe ir namuose, tarnybines komandiruotes, laiką reikalingą parengti ir sutvarkyti darbo vietą, darbo įrankius, saugos priemones ir kt. Taip pat LR DK ir kiti norminiai teisės aktai gali nustatyti laikotarpius, per kuriuos darbuotojas, nors ir nedirbo jam pavesto darbo, bet dėl savo garantinio pobūdžio šie laikotarpiai įskaitomi į darbo laiką. Prie tokių laikotarpių galima priskirti tarnybinės kelionės į kitą vietovę laiką, papildomas ir specialias darbo pertraukas, privalomų medicinos apžiūrų laiką, stažuotes, kvalifikacijos kėlimą, prastovos ir nušalinimo nuo darbo laiką, kai darbuotojas privalo laikytis darbovietėje nustatytos tvarkos.¹⁶

Kaip jau buvo galima pastebėti, darbo laikas yra tam tikras kalendorinis periodas, kuris kaip ir bet koks laikas, yra matuojamas savaitėmis, dienomis, valandomis ir t. t. Konkretaus mato nustatymas yra darbo laiko normavimas. Nagrinėjamos temos atžvilgiu, darbo laiko norma yra nustatoma tiek centralizuotai, tiek decentralizuotai, tačiau visuomet turi būti nustatytas toks

¹⁴ Gusov K. N. Толкунова В. Н. Трудовое право России. – Москва: Юрист, 1997. P. 262.

¹⁵ OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, p. 381.

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 165.

darbo laikas, kuris nekenktų konkretaus darbuotojo sveikatai ir būtų garantuojamas įvairių žmogaus poreikių patenkinimas. Atsižvelgiant į tai, yra išskiriami šie darbo laiko teisinio reglamentavimo aspektai: 1) siekimas sureguliuoti visų darbuotojų darbo laiką, nustatant maksimalų darbo valandų skaičių, kuris gali būti dirbamas per savaitę ir nustatant pareigas darbdaviui suteikti darbuotojams dienos ir savaitės poilsį ir kasmetines atostogas; 2) draudimas diskriminuoti tuos asmenis, kurie dirba ne visą darbo laiką, išskyrus atvejus, kai darbdavys gali pateisinti ne visą darbo laiką dirbančiųjų skirtumus, tačiau privalo suteikti tokiems darbuotojams tas pačias garantijas, kaip ir dirbantiems visą darbo laiką; 3) numatymas įvairių poilsio nuo darbo rūšių, leidžiančių darbuotojams suderinti darbą su privačiu gyvenimu. Darbo santykių, tame tarpe ir darbo laiko, teisiniu reglamentavimu siekiama, kad būtų apsaugotas privatus darbuotojo, jo šeimos narių gyvenimas. Tuo pačiu atsiranda pasisakančiųjų už galimybę patiems darbuotojams pasirinkti kiek valandų jiems dirbti.¹⁷

Neabejojama, kad nuo darbo laiko trukmės priklauso nuovargis darbe (aišku priklausantis nuo darbo pobūdžio ir nuo sąlygų kokiomis yra dirbama). Ilgos darbo valandos padidina klaidų, nelaimingų atsitikimų skaičių darbe. Nustatyta, kad nelaimingų atsitikimų galimybė ypač padidėja paskutinėmis darbo valandomis. Taip pat itin ilgas savaitės darbo laikas yra labai pavojingas darbuotojų sveikatai ir saugumui.¹⁸ Todėl tinkamas darbo laiko reglamentavimas yra aktualus tiek darbuotojams – kaip jų teisių garantija, tiek ir darbdaviams – atsakingiems už saugią ir sveikatai nekenksmingą darbo sąlygų sudarymą darbuotojams.

Darbo laiko svarbą ir reikšmę parodo jo reglamentavimas tiek tarptautiniame, tiek ir nacionaliniame lygmenyje. Teisės aktai centralizuotai nustatydami visiems darbuotojams bendras su darbo laiku susijusias nuostatas apibrėžia ribas, kuriose gali būti priimamos lokalinės teisės normos. Tačiau neretai iškyla klausimas: ar centralizuoto reglamentavimo ribos nėra per griežtos, paliekant mažai vietos darbo laiko reglamentavimo lankstumui?

¹⁷ Davies A. C. L. *Perspectives on Labour Law*. – Cambridge university press, 2004. P. 95.

¹⁸ Blanpain R. *European Labour Law*. – Kluwer Law International, 2003. P.449.

2. Centralizuotas ir lokalinis teisinis reglamentavimas

Pastaraisiais metais Lietuvoje darbo teisinių santykių reglamentavimo srityje vyko nemaži pokyčiai. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs LR DK iš esmės pakeitė darbo santykių teisinį reguliavimą. Šalia centralizuoto teisinio reglamentavimo atsiranda galimybė vis daugiau darbo teisės klausimų reglamentuoti lokaliniais teisės aktais. Be to, 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai įstojus į ES, tenka įgyvendinti ES direktyvų nuostatas.

Darbo teisės šaltinis – tai darbo teisės normos išraiškos forma. LR DK 3 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinti pirminiai darbo teisės šaltiniai: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios ES teisės normos, LR DK, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai bei kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Be to, darbo teisės šaltiniu reikėtų laikyti ir papročius bei netiesioginius teisės šaltinius – teismo precedentą ir teisės doktriną. LR DK 3 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Vyriausybė) nutarimai ir kiti norminiai teisės aktai darbo santykius gali reglamentuoti tik LR DK ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir mastu. Tai reiškia, kad tokie teisės aktai gali reglamentuoti darbo santykius tik tais atvejais, kai tai numato LR DK ar kitas įstatymas, ir tik ta apimtimi, kiek leidžiama pagal LR DK ar kito įstatymo nuostatas.

Nagrinėjamos temos atžvilgiu tikslinga apibrėžti kokius darbo teisės šaltinius laikysime centralizuotai, o kokius lokaliai reglamentuojančiais darbo laiko trukmę, režimą ir apskaitą. Pagrindiniais darbo teisės šaltiniais laikant norminius teisės aktus, pagal galiojimą erdvėje juos galima skirstyti į:

1. tarptautinius norminius teisės aktus (tarptautines sutartis);
2. nacionalinius (valstybės vidaus) norminius teisės aktus;
3. lokalius teisės aktus.

Tarptautinių sutarčių reikšmė darbo teisinių santykių reglamentavimo srityje yra labai padidėjusi, kadangi dėl visuotinio darbo teisės vienodinimo ir derinimo daugelį klausimų reglamentuoja tarptautiniai teisės aktai.¹⁹ Pagal LR DK 8 straipsnį tarptautinių sutarčių normoms teikiama pirmenybė nacionalinės teisės atžvilgiu. Darbo santykiams tarptautinės sutartys yra taikomos tiesiogiai, išskyrus, kai tarptautinės sutartys nustato, jog joms taikyti yra reikalingas specialus Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas. Nors darbo teisės šaltiniai yra labai įvairūs tarptautiniai teisės aktai, išskirti reikėtų ES institucijų priimamus norminius teisės aktus, kadangi LR DK darbo santykius reglamentuojančias ES teisės normas šalia tarptautinių sutarčių atskirai išskiria kaip darbo teisės šaltinį.

¹⁹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, I tomas, 2005. P. 87-88.

Lietuvos Respublikos Konstitucija yra aukščiausią galią turintis darbo teisės šaltinis, kuriam negali prieštarauti nei LR DK, nei kiti nacionaliniai teisės aktai. Kiti norminiai teisės aktai pagal teisinę galią yra skirstomi į įstatymus ir poįstatyminius teisės aktus. LR DK yra pagrindinis darbo teisės šaltinis, reglamentuojantis darbo santykius, susijusius su jame ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynybą. Kiti darbo įstatymai gali reglamentuoti tam tikrus kitus su darbo teisiniais santykiais susijusius santykius. LR DK yra atibojama įstatymų ir poįstatyminių aktų taikymo sritis: Vyriausybės nutarimai ir kiti norminiai teisės aktai gali reguliuoti darbo santykius tik įstatymo nustatytais atvejais ir mastu. LR DK 4 straipsnyje yra įtvirtinta darbo teisės šaltinių hierarchija, pagal kurią aukščiausią galią turi LR DK ir darbo įstatymai, o kitų institucijų teisės aktai negali keisti darbo teisinių santykių reglamentavimo LR DK ir kitų darbo įstatymų normomis. LR DK 4 straipsnis nustato poįstatyminių aktų reglamentavimo ribas.²⁰

Taigi, Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios ES teisės normos, LR DK, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai *centralizuotai* įtvirtina visiems darbuotojams bendras su darbo laiku susijusias nuostatas. Tačiau specifinis darbo teisinių santykių reglamentavimo šaltinis yra įmonių, įstaigų ir organizacijų pagal savo kompetenciją priimti norminiai teisės aktai, kurie galioja tik tam tikros įmonės, įstaigos ir organizacijos darbuotojams t. y. lokaliniai (vietiniai) teisės aktai, ir kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Pagal LR DK 4 straipsnio 3 dalį lokaliniais norminiais teisės aktais gali būti nustatytos įstatymų neregamentuotos darbo sąlygos, tame tarpe konkretus įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo laikas, taip pat jais gali būti nustatomos papildomos darbo, socialinės ir buitinės garantijos darbuotojams ar tam tikroms jų grupėms. LR DK yra įtvirtinamos lokalinio reglamentavimo ribos, o lokaliuose teisės aktuose įtvirtintos nuostatos turi neperžengti tų ribų t. y. gali pagerinti ar patobulinti darbo sąlygas, palyginti su LR DK ir įstatymų nustatytais darbo sąlygomis, tačiau jokių būdu nepabloginti.

Lokalius norminius teisės aktus priima darbdavys, o tokie aktai yra taikomi tik jo darbuotojams. Įmonės, įstaigos ir organizacijos turi teisę priimti lokalius norminius teisės aktus tik pagal savo kompetenciją, kai ir kiek tai numato LR DK ir kiti darbo įstatymai. Lokaliniai norminiai teisės aktai, priimti pažeidžiant kompetenciją, taip pat turi būti pripažinti negaliojančiais kaip prieštaraujantys įstatymams. Dar viena lokalių norminių teisės aktų galiojimo sąlygų yra laikymasis įstatymų ir įmonių, įstaigų, organizacijų nustatytos vidaus dokumentų priėmimo tvarkos.²¹

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004. T. 1.P. 39-42.

²¹ Ten pat. P. 44-45.

Lokaliniai norminiai teisės aktai – tai norminiai teisės aktai galiojantys ne visoje valstybės teritorijoje, o tik tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Tai darbdavių leidžiami vietiniai norminiai teisės aktai pavyzdžiui, vidaus darbo tvarkos taisyklės. Tačiau dažnai lokaliai normos įtraukiamos į įmonės kolektyvinę sutartį arba jos priedus. Šalių pasirašyta įmonės kolektyvinė sutartis tampa lokaliu norminiu teisės aktu, privalomu sutarties šalims. Kolektyvinių sutarčių turinį sudaro kelių rūšių sąlygos: prievolinės, norminės, organizacinės, informacinės. Pažymėtina, kad darbo teisės šaltinis yra ne pačios kolektyvinės sutartys, o tik tokių sutarčių normatyvinės nuostatos, kurios nustato tam tikras lokalias darbo sąlygas, taisykles, kurias privalo vykdyti darbdavys ir darbuotojai. Kolektyvinės sutarties norminėje dalyje galima numatyti tik tokias sąlygas, kurios didina darbuotojų darbo teisių garantijas.²²

Be kolektyvinių sutarčių labai svarbus lokalinis teisės aktas yra įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklės, kurios nustato jų vidaus darbo tvarką. Nors kiekvienoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbo tvarkos taisyklės yra skirtingos, nes rengiamos atsižvelgiant į darbo specifiką bei sąlygas, tačiau jose turi būti tokie skyriai: bendrosios nuostatos, darbuotojų priėmimo bei atleidimo tvarka, darbuotojų pareigos, administracijos pareigos, darbo ir poilsio laikas, paskatinimai už gera darbą, atsakomybė už darbo drausmės pažeidimus.²³

Apibendrintai galima teigti, kad centralizuoti norminiai teisės aktai įtvirtina lokalinio reglamentavimo ribas. Tuo tarpu lokaliniai norminiai teisės aktai centralizuoto reglamentavimo ribose konkretizuoja darbo santykių reglamentavimą, atsižvelgiant ne tik į pačios įmonės įstaigos ar organizacijos veiklos specifiką, bet ir į darbuotojų poreikius ir interesus. Pažymėtina, kad lokaliu reglamentavimu įvedamas lankstumas darbo teisiniuose santykiuose, o tuo pačiu ir darbo laiko nustatyme.

Toliau darbe aptariama darbo laiko struktūrą, darbo laiko trukmės, režimo ir apskaitos įtvirtinimas tiek centralizuotai – ES direktyvose, pagrindiniame Lietuvos darbo teisinius santykius reglamentuojančiame šaltinyje – LR DK, TDO konvencijose bei poįstatyminiuose teisės aktuose, tiek ir galimybę tam tikrus su darbo laiku susijusius klausimus įtvirtinti lokaliuose norminiuose teisės aktuose – darbo tvarkos taisyklėse ir įmonių, įstaigų, organizacijų kolektyvinėse sutartyse.

²² Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // *Justitia*. 2005, Nr. 2 (56). P. 39-40.

²³ Macijauskienė R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos // *Jurisprudencija*. 2004, Nr. 56(48). P. 99-100.

3. ES teisės aktai, reglamentuojantys darbo laiką

Šiame skyriuje aptariami pagrindiniai ES teisės aktai, reglamentuojantys darbo laiką: 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų,²⁴ 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos,²⁵ ir 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (*UNICE*), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (*CEEP*) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (*ETUC*).²⁶

Vienas iš svarbiausių ES teisės aktų, reglamentuojančių darbo laiką yra *2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB* dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kuri apibendrina dvi ankstesnes su darbo laiku susijusias direktyvas: 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kuri nustatė minimalius darbo laiko organizavimo saugos ir sveikatos reikalavimus²⁷, bei 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2000/34/EB iš dalies pakeičiančią Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji būtų taikoma anksčiau netaikytiems sektoriams ir veiklai.²⁸

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir taikoma minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui bei tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams. Ši direktyva taikoma visoms veiklos sritims ir viešoms, ir privačioms, išskyrus jūrininkus. Direktyva nurodo, kad ES narės turi užtikrinti, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos, taip pat, kad savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais. Atkreiptinas dėmesys, kad direktyva nereglamentuoja vienos dienos darbo laiko trukmės. Tačiau yra numatyta galimybė leisti dirbti daugiau kaip 48 valandas per savaitę, jeigu yra darbuotojo sutikimas. Nagrinėjamos direktyvos 22 straipsnyje numatyta, kad valstybė gali netaikyti maksimalų savaitės darbo laiką nustatančios normos, jeigu yra laikomasi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir yra gautas darbuotojo sutikimas dirbti tokį darbą. Iki šiol šia išimtimi praktikoje yra pasinaudojusi tik Didžioji Britanija. Augančioje Didžiosios Britanijos ekonomikoje yra galinčių

²⁴ OL 2004 m. specialusis leidimas 5 skyrius, 4 tomas, p. 381.

²⁵ OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 2 tomas, p. 213.

²⁶ OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 3 tomas, p. 267.

²⁷ OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 2 tomas, p. 197.

²⁸ OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, p. 27.

suteikti darbo ir norinčių dirbti, atskirais atvejais ir daugiau nei 48 valandas. Nors kai kurios ES valstybės narės tokį reiškinį kritikuoja teigdamos, kad galimybė dirbti daugiau nei 48 valandas smukdo Europos socialinius standartus. Tačiau žvelgiant iš kitos pusės, griežtas darbo santykių reguliavimas yra tiesioginis kenkimas sau ir užkerta galimybes prisitaikyti prie šiandieninių ir rytojaus rinkos iššūkių.²⁹ Europoje idėjų dėl teisės normų, reglamentuojančių maksimalias darbo valandas sušvelninimo, atsiradimą sąlygojo verslas ir Rytų Europos valstybių narių noras kuo greičiau pasivyti savo turtinguosius vakarų kaimynus.³⁰ Einant darbo laiko trukmės lankstaus reglamentavimo kryptimi, visuomet turi būti žvelgiama iš darbuotojo pozicijų, tam, kad esant tokiam darbo laiko trukmės reglamentavimui kartu būtų užtikrinti principai dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos laikymosi. Manytina, kad kiekviena ES valstybė narė šį klausimą turėtų spręsti individualiai, atsižvelgiant į tos šalies socialinius, ekonominius ir kitus veiksnius.

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB nenumato, kad viršvalandinis darbas yra draudžiamas, tačiau nurodo, kad vidutinis darbo laikas per septynių dienų laikotarpį, kartu su viršvalandžiais, turi būti ne ilgesnis kaip 48 valandos. Valstybės narės gali nukrypti nuo minėtos taisyklės ir atskirų kategorijų darbuotojams gali neriboti vidutinės darbo laiko trukmės per savaitę, t. y.: 1) vadovams arba kitiems asmenims, galintiems savarankiškai priimti sprendimus; 2) darbuotojams šeimose; 3) religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse atliekantiems darbuotojams.

Apibrėždama naktinį laiką nagrinėjama direktyva daro nuorodą į nacionalinius teisės aktus ir numato, kad tai bet koks ne trumpesnis kaip septynių valandų, nacionalinės teisės aktais apibrėžiamas laikas, į kurį bet kuriuo atveju turi patekti laikotarpis nuo vidurnakčio iki 5 valandos ryto. Tuo tarpu naktinės pamainos darbuotoju laikomas darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko taip pat darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį, kurią valstybė narė pasirinktinai nustato: 1) pasitarusi su darbdaviais ir darbuotojais – nacionaliniais teisės aktais, arba 2) kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, kuriuos nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu sudaro darbdaviai ir darbuotojai. Taigi, 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB valstybėms narėms numatyta pakankamai plačios galimybės apibrėžti naktinės pamainos darbuotojų sąvoką nacionaliniais teisės aktais, tačiau valstybės narės turi užtikrinti, kad naktinės pamainos darbuotojų įprastinės darbo valandos per parą neviršytų vidutiniškai aštuonių valandų, o darbuotojų, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar

²⁹ Kadziauskas G. Lietuva ir 48 darbo santykių valandos //

http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentarai/lietuva_ir_48_darbo_santykiu_valandos_europoje/2281; prisijungimo laikas: 2006-08-18.

³⁰ Europos Sąjunga pasisako už ilgesnę darbo dieną //

<http://www.ldf.lt/Doc/ES%20uz%20ilgesne%20darbo%20diena.doc>; prisijungimo laikas: 2004-12-10.

protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai jie dirba naktinį darbą, nedirbtų daugiau kaip aštuonias valandas. Be to, valstybės narės turi užtikrinti, nemokamą naktinės pamainos darbuotojų sveikatos tikrinimą.

Išnagrinėjus pagrindines 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB nuostatas, galima teigti, kad ji nenumato griežtų darbo laiko reglamentavimo ribų valstybėms narėms, o priešingai, leidžia daugelį klausimų išspręsti nacionaliniais teisės aktais. Tačiau valstybės narės ne visada pasinaudoja lanksčiomis reglamentavimo galimybėmis. Be to, direktyvoje vartojamas terminas „vidutiniškai“ kuris nėra suprantamas vienareikšmiškai, viena vertus, leidžia lanksčiau reglamentuoti daugelį klausimų – numato plačias galimybes, antra vertus, įneša sumaištį, nes ne visada aišku kas turėta omenyje priimant teisės aktą ir todėl iškyla grėsmė, kad valstybės narės skirtingai interpretuos tas pačias nuostatas.

1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos, įtvirtina nuostatas, nustatančias griežtus reikalavimus jaunų asmenų darbo laikui. Tačiau prieš pradėdant kalbėti apie šių asmenų darbo laiką, visų pirma reikia žinoti, ką pagal direktyvą vadiname jaunu asmeniu, ką paaugliu, o ką vadiname vaiku. Jaunas asmuo – tai kiekvienas asmuo iki 18 metų, paauglys – tai kiekvienas 15-18 metų amžiaus jaunas asmuo, kuris pagal nacionalinės teisės aktus neprivalo lankyti mokyklos, vaikas – tai kiekvienas jaunas asmuo iki 15 metų arba jaunas asmuo, kuris pagal nacionalinės teisės aktus dar privalo lankyti mokyklą. Tuo tarpu darbo laikas apibrėžiamas kaip bet koks laikas, kai jaunas asmuo yra darbe, darbdavio žinioje ir atlieka savo veiklą arba pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę nusistovėjusią tvarką. Vienas iš nagrinėjamos direktyvos tikslų yra, kad valstybės narės imtųsi priemonių vaikų darbui uždrausti. Tačiau pagal direktyvos 4 straipsnį vaikų darbo draudimas nėra taikomas asmenims: kurie laikantis nustatytų sąlygų verčiasi kultūrine ir panašia veikla; kuriems yra ne mažiau kaip 14 metų ir kurie dirba pagal mišrią darbo (mokymo) sistemą arba gamybinio darbo praktikos sistemą, jeigu darbas atliekamas kompetentingos institucijos nustatytais sąlygomis; kuriems yra ne mažiau kaip 14 metų ir kurie atlieka lengvus darbus, taip pat kuriems yra 13 metų, jeigu dirbdami ribotą valandų skaičių per savaitę atlieka lengvus darbus, kurie nustatyti nacionaliniais teisės aktais. Vadovaujantis 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyvos 94/33/EB 8 straipsniu, valstybės narės turi riboti vaikų darbo laiką iki aštuonių valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę, jeigu darbas dirbamas pagal mišrią darbo (mokymo) sistemą arba gamybos darbo praktikos sistemą arba turi riboti iki dviejų valandų mokyklos lankymo dienomis ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama mokymosi laikotarpiu, tačiau ne mokyklai lankyti nustatytais valandomis, jeigu to nedraudžia nacionaliniai teisės aktai arba nacionalinė nusistovėjusi tvarka. Be to, vaikų dienos darbo laikas negali būti ilgesnis kaip

septynios valandos, numatant išimtį, kad vaikams, kuriems suėjo 15 metų, šis darbo laikas gali būti pailgintas iki aštuonių valandų. Taip pat turi būti ribojamas vaikų darbo laikas iki septynių valandų per dieną ir 35 valandų per savaitę: 1) jeigu dirbama ne trumpiau kaip vieną savaitę, kai mokykloje nevyksta pamokos, numatant išimtį, kad tiems, kuriems suėjo 15 metų šį laiką galima pailginti iki aštuonių valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę; 2) jeigu pagal nacionalinės teisės aktus nebeprivaloma lankyti mokyklos ir dirbami lengvi darbai. Paauglių darbo laikas turi būti ribojamas iki aštuonių valandų per dieną ir iki 40 valandų per savaitę. O jeigu jaunuolis dirba daugiau nei pas vieną darbdavį, jo darbo dienos ir darbo laikas sumuojamas.

Vadovaujantis 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyvos 94/33/EB 9 straipsniu, aukščiau minėtais atvejais, kai leidžiamas vaikų darbas, turi būti užtikrinta, kad jie nedirbtų nuo aštuntos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto. Taip pat valstybės narės turi užtikrinti, kad būtų uždraustas paauglių darbas nuo dešimtos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto arba nuo vienuoliktos valandos vakaro iki septintos valandos ryto. Tuo atveju, kai valstybės narės leidžia paaugliam dirbti naktį tam tikrose veiklos srityse turi būti griežtai laikomasi teisės aktų reikalavimų ir turi būti užtikrinta, kad paauglių darbą prižiūrės suaugęs asmuo, jeigu ši priežiūra būtina paauglio apsaugai. Tuo atveju, kai paauglys dirba naktį, jam turi būti tinkamai kompensuojama poilsio laiku ir turi būti nepažeidžiami pagrindiniai nagrinėjamos direktyvos tikslai.

Apibendrinant jaunimo darbo laiko reglamentavimą 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB, galima pastebėti, kad ji priešingai nei nagrinėtoji 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB, numato pakankamai griežtus reikalavimus jaunimo darbo laikui, kurių turi laikytis valstybės narės. Yra nustatomas tikslus valandų skaičius, kurį gali dirbti vaikas, o kurį paauglys. Valstybėms nors ir leidus daryti išlygas iš kai kurių direktyvos nuostatų jos turi numatyti aiškias išlygų sąlygas. Siekiama, kad neliktų teisiškai nesureguliuotų klausimų, liečiančių jaunimo darbo sąlygas, o tuo pačiu ir darbo laiką. Visa tai susiję su siekiu apsaugoti dirbančius jaunos asmenis.

1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB 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), tikslas yra įgyvendinti 1997 m. birželio 6 d. bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną. Tuo tarpu, paties susitarimo tikslas yra sudaryti sąlygas panaikinti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerinti darbo ne visą darbo dieną kokybę bei sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo dieną ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų

reikmes. Atkreiptinas dėmesys, kad susitarimu siekiama įtvirtinti kuo lankstesnes ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo sąlygas.

Taigi, ES teisės aktai, reglamentuojantys darbo laiką, nustato darbo laiko standartus, kurių turi laikytis valstybės narės. O valstybių narių teisės aktais galima numatyti ir taikyti palankesnes nuostatas darbuotojams, nei numatyta ES teisės aktuose. Darbo laiko reglamentavimas ES teisės aktais nėra siekimas griežtai reglamentuoti darbo laiką, tai yra žmogaus saugos reikalavimų užtikrinimas.

4. Darbo laiko struktūra ir rūšys

Tam, kad būtų tinkamai išnagrinėtas darbo laiko trukmės centralizuotas ir lokalinis reglamentavimas – tikslinga apibrėžti darbo laiko struktūrą, išskirti darbo laiko rūšis. Šiame skyriuje pagal darbo laiko trukmę išskiriamos darbo laiko rūšys, atskirai analizuojamas jų centralizuotas reglamentavimas Lietuvos ir TDO teisės aktais. Centralizuoto reglamentavimo pagrindu įvertinamos lokalinio reglamentavimo galimybės.

Darbo teisė reguliuoja laikotarpius, kurie yra svarbūs darbo funkcijoms pagal darbo sutartis atlikti bei darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Norint tiksliai žinoti, kokie laikotarpiai yra susiję su darbuotojo darbo funkcijų atlikimu ir yra reguliuojami darbo teisės, o kurie – ne, svarbu žinoti to darbuotojo darbo laiko struktūrą. Darbo laiko struktūra – tai darbo laiko vidinė sandara. Kiekvieno darbuotojo darbo laiko trukmė skaičiuojama atsižvelgiant į darbo laiko struktūros elementus.³¹

LR DK XIII skyrius yra skirtas darbo laiko reglamentavimui. Jo 143 straipsnis apibrėžia laikotarpius, kurie yra įskaitomi į darbo laiką:

1. faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose;
2. tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas;
3. laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti;
4. pertraukos darbe pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką;
5. privalomų medicininių apžiūrų laikas;
6. stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose;
7. nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
8. prastovos laikas;
9. kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

LR DK ir kiti norminiai teisės aktai, pavyzdžiui, Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 “Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką nustatymo tvarkos patvirtinimo”³², nustato laikotarpius, tokius kaip papildomos ir specialios pertraukos, per kuriuos darbuotojas, nors ir nedirbo jam pavesto darbo, bet dėl savo garantinio pobūdžio šie laikotarpiai įskaitomi į darbo laiką. Tačiau faktiškai dirbtas laikas yra esminė darbo laiko sudedamoji dalis, kuri turėtų būti suprantama tik kaip ta darbo proceso dalis, kurią darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą, nors iš faktiškai dirbto laiko paprastai nėra išskiriamas laikas,

³¹ Usonis J. Darbo teisiųjų santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte: Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai: teisė (OIS) - Vilnius, 2005. P. 48-49.

³² Valstybės žinios. 2003, Nr. 14-559.

reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms parengti ir sutvarkyti. Faktiškai dirbtas laikas skaičiuojamas darbo dienomis arba darbo valandomis taip pat išskiriama darbo laiko dalis naktį, budėjimas, viršvalandinis darbas, darbas esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų bei darbas švenčių ir poilsio dienomis.³³

LR DK nepateikia baigtinio darbo laiko sudedamųjų dalių sąrašo, bet nurodo, kad į darbo laiką įeina ir kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai. Pagal komentuojamą nuostatą darytina išvada, kad negalima apsiriboti vien tik centralizuotai įtvirtintais laikotarpiais, kurie įskaitytini į darbo laiką, nes tokie laikotarpiai gali būti nustatyti ir lokaliniais teisės aktais, pavyzdžiui, kolektyvine sutartimi.

Pagal darbo laiko trukmę darbo laikas yra skirstomas į normalų, sutrumpintą ir ne visą darbo laiką. Normalus ir sutrumpintas darbo laikas nustatomas įstatymu ar jo pagrindu priimta kolektyvine bei darbo sutartimi, tuo tarpu ne visas darbo laikas nustatomas šalių susitarimu, priimant darbuotoją į darbą arba jam jau dirbant. Tačiau visos trys darbo laiko rūšys laikomos normuotu darbo laiku.³⁴ Šis darbo laiko suskirstymas bus naudojamas toliau analizuojant centralizuotą ir lokalinį reglamentavimą.

4.1. Centralizuotas reglamentavimas

LR DK centralizuotai įtvirtina su darbo laiko normavimu susijusias nuostatas. Darbo laiko normavimas – tai darbo laiko normos, kurią darbuotojas turi dirbti per tam tikrą kalendorinį laikotarpį (dieną, savaitę, mėnesį, metus), nustatymas įstatymo numatyta tvarka. Darbo laikas yra normuojamas visiems darbuotojams, nesvarbu kokiose įmonėse, įstaigose ar organizacijose jie dirba.³⁵ Šiame poskyryje aptariamos normalaus, sutrumpinto, ne viso darbo laiko rūšys, jų centralizuoto reglamentavimo ypatumai, bei išskiriamos teisės aktų nuostatos, kurios nukreipia į lokalius teisės aktus.

4.1.1. Normalus darbo laikas

Darbo laiko normavimo pagrindinis tikslas yra jį riboti. Dabartiniu metu LR DK numato, kad darbo laikas negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt valandų per savaitę. Kitaip tariant, LR DK 143 straipsnio 1 dalis nustato, kad normali savaitinė darbo laiko trukmė yra keturiasdešimt valandų. Komentuojama norma įtvirtina bendrąjį principą – normalaus savaitinio darbo laiko trukmę. Tačiau nedraudžiama, pavyzdžiui, kolektyvinėje ar darbo sutartyje susitarti dėl

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 165-166.

³⁴ Толкунова В. Н. Трудовое право – Москва: Проспект, 2003. P. 153.

³⁵ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990. P. 131.

trumpesnio nei keturiasdešimties valandų per savaitę darbo laiko. Keturiasdešimties valandų darbo savaitės principas buvo įtvirtintas 1935 m. TDO 47 konvencijoje „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“.³⁶ Konvencijoje numatyta, kad šis principas turi būti taikomas taip, kad nenukentėtų darbuotojų pragyvenimo lygis, bei būtų taikomas visose veiklos srityse.

Analizuojant bendrąjį principą dėl keturiasdešimties valandų savaitinio darbo laiko, kyla klausimas, ar ši darbo laiko norma sietina su kiekvieno darbuotojo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, darbu, neatsižvelgiant į tai, kiek darbų ir keliose darbovietėse jis dirba?³⁷ LR DK nėra vienareikšmiško atsakymo dėl savaitinio darbo laiko trukmės dirbant keliose darbovietėse. Net ir taikant LR DK 144 straipsnio 3 dalies nuostatą, pagal kurią maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų bei *LR DK 144 straipsnio 5 dalį*, nustatančią, kad darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų – vieningos nuomonės nėra. Dirbant 12 valandų per dieną keliose darbovietėse per penkias dienas neįmanoma užtikrinti vidutiniškai 48 darbo valandų per savaitę. Yra išsakomos dvi nuomonės: pirmoji, kad 48 darbo valandų riba per savaitę yra absoliuti dirbant normalų darbo laiką; antroji, kad ši riba taikoma tik apskaitai vienoje darbovietėje. Todėl yra siūlymai arba vadovautis nustatyta 48 valandų per savaitę darbo laiko trukmės nuostata, arba nustatyti kitokį darbo valandų apribojimą per septynias dienas dirbant keliose darbovietėse.³⁸ Bet kuriuo atveju, reikėtų siekti tokio darbo valandų reglamentavimo, kad nebūtų dviprasmybių.

LR DK 143 straipsnio 2 dalis įtvirtina maksimalią aštuonių darbo valandų darbo dieną. Šis principas taikomas visose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, nepriklausomai nuo jų nuosavybės formos. Tačiau įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti aštuonių valandų darbo dienos taisyklės išimtis. Komentuojama norma neapibrėžia kokio pobūdžio išimtys galėtų būti: ar pailginančios nustatyta maksimalią darbo dienos trukmę, ar ją sutrumpinančios. Tačiau iškyla klausimas, ar kiti įstatymai, Vyriausybės nutarimai gali nustatyti ilgesnę darbo dienos trukmę, nei tai nustato LR DK? Pagal LR DK 10 straipsnio 3 dalį, nustatant normos reikšmę turi būti atsižvelgiama į LR DK ir aiškinamos normos tikslus bei uždavinius. Norma, nustatanti maksimalią kasdienio darbo laiko trukmę, yra garantinio pobūdžio, nes tą patvirtina ir pačiame LR DK nurodyti atvejai, kai nustatomos kitos nei bendroji norma taisyklės, t. y. LR DK išimtims nustatyti suteikia tokią pačią reikšmę kaip ir bendrajai garantinei normai. Iš to daroma išvada, kad žemesnės galios norminis teisės aktas nei LR DK, t.

³⁶ Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-649.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 172.

³⁸ Usonis J. Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte: Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai: teisė (01S) - Vilnius, 2005. P. 53-54.

y. kitas įstatymas savarankiškai negali nustatyti ilgesnės nei aštuonių valandų kasdienės darbo laiko trukmės. Tuo tarpu, LR DK 4 straipsnio 1 dalies 5 punkto nuostata, kad darbo įstatymai nustato maksimalią darbo laiko trukmę, laikytina kaip galimybė įstatymu nustatyti papildomas darbo laiko trukmės garantijas tam tikrų kategorijų darbuotojams.³⁹

Vadovaujantis LR DK 4 straipsnio 2 dalies nuostata, kad Vyriausybė negali priimti norminių teisės aktų, pabloginančių darbuotojų padėtį, palyginti su ta kurią nustato LR DK ir kiti darbo įstatymai, darytina išvada, kad Vyriausybės nutarimais taip pat negalima nustatyti ilgesnės nei aštuonių valandų per dieną darbo laiko trukmės. Tokia pati nuostata taikytina ir kolektyvinėms sutartims. Nagrinėjamu atveju išimtys gali būti tik sutrumpinančios maksimalią dienos darbo laiko trukmę. Tačiau netiesiogiai Vyriausybė gali numatyti išimtis, pailginančias dienos darbo laiko trukmę, pavyzdžiui, LR DK 148 straipsnio rėmuose. Šiuo atveju pačią išimtį numato LR DK, o Vyriausybė transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse nustato darbo ir poilsio laiko ypatumus t. y. įgyvendina LR DK 148 straipsnio nuostata, teigiančią, kad minėtose srityse darbo ir poilsio laikas, atsižvelgiant į darbo sezoniškumą bei kitas sąlygas gali skirtis nuo LR DK nustatytų normų. LR DK negali vienodai sureguliuoti visų veiklos sričių, nes tam tikroms sritims reikia ypatingo teisinio reguliavimo. Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimo 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“,⁴⁰ 1.2 punktu patvirtinti Darbo ir poilsio laiko ypatumai ekonominės veiklos srityse, nustato darbo laiko trukmę ir poilsio suteikimo tvarką transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse. Nutarime išvardintos LR DK nuostatos, kurioms numatyti ypatumai: LR DK 147 straipsnio 1 dalies nuostata dėl darbo ir poilsio laiko paskirstymo (kaitos) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, dėl kasdieninio darbo (pamainos) pradžios ir pabaigos, dėl darbo (pamainų) grafikų tvirtinimo – jūrų transporte, vidaus vandenių transporte, žvejybos laivuose; 147 straipsnio 3 dalies nuostata dėl darbo grafikų paskelbimo viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš 2 savaites iki šių grafikų įsigaliojimo – transporte, žvejybos laivuose; 149 straipsnio 1 dalies nuostata dėl 4 mėnesių apskaitinio laikotarpio trukmės esant suminei darbo laiko apskaitai – transporte, žvejybos laivuose, žemės ūkio ir energetikos įmonėse ir gali būti taikoma telekomunikacijų, pašto ir žemės ūkio produkciją perdirbančiose įmonėse,

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004 m. T. 2. P. 173.

⁴⁰ Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.

jeigu darbo pobūdis ir sąlygos leidžia taikyti ne ilgesnį kaip 4 mėnesių suminės darbo laiko apskaitos laikotarpį. Bet kuriuo atveju suminės darbo laiko apskaitos laikotarpis negali būti ilgesnis kaip vieneri metai; 149 straipsnio 2 dalies nuostata dėl viršyto darbo laiko ir nepanaudoto poilsio kompensavimo tvarkos – transporte ir kt. Nagrinėjamame nutarime yra nemažai teisės normų, nukreipiančių į lokalinius teisės aktus t. y. leidžiančių kolektyvinėse sutartyse arba darbo tvarkos taisyklėse numatyti kitokias su darbo ir poilsio laiku susijusias darbo sąlygas, nei nustato nutarimas. Pavyzdžiui, civilinėje aviacijoje – į skrydžio darbo trukmę įskaitoma darbas po skrydžio (ne mažiau kaip 30 minučių, jeigu daugiau kaip 30 minučių nenumatyta kolektyvinėje sutartyje), arba jūrų transporte – laivuose, kuriuose dirbama ir budima ištisą parą, įvedama suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis nustatomas kolektyvinėje sutartyje ir turi būti ne ilgesnis kaip vieneri metai. Tačiau galimybės tam tikrus klausimus reglamentuoti lokaliniais teisės aktais įtvirtinimas nereiškia, kad gali būti pažeisti pagrindiniai darbo laiko trukmę nustatantys principai.

Darbo dienos ar savaitės trukmės nustatymas teisės aktais yra intervencija į darbo santykių šalių sudaromų susitarimų sritį. Yra tokia nuomonė, kad darbo laiko centralizuotas reglamentavimas reiškia darbo pasiūlos limitavimą. Maksimali darbo dienos ar savaitės trukmė – tai „lubos“ darbo laikui. Dėl teisės aktuose įtvirtintų apribojimų labiausiai nukenčia darbuotojai, kurie užsidirbti daugiau gali tik ilgiau dirbdami, o darbo valandų reguliavimas tampa kliūtimi gauti didesnes pajamas. Žvelgiant iš kitos pusės, darbo laiko reguliavimas daro įtaką ir ekonominei veiklai, kuriai yra naudojama darbo jėga. Teisės aktais varžant darbo laiko trukmę t. y. ribojant darbo pasiūlą, dirbtinai didinama darbo jėgos paklausa. Praktiškai tai pasireiškia darbdavio poreikiu samdyti papildomą darbuotoją tuo atveju, kai jau dirbantis žmogus negali dirbti ilgiau dėl teisės aktais nustatytų apribojimų. Papildomų darbuotojų samdymas tiesiogiai reiškia didesnes darbdavio veiklos išlaidas darbuotojų paieškai, mokymui, papildomų darbo vietų įrengimui, išlaikymui ir kt. Šios išlaidos gali itin apsunkinti darbdavio, disponuojančio ribotais ištekliais, veiklą.⁴¹

LR DK yra keletas straipsnių, įtvirtinančių išimtis iš aštuonių valandų darbo dienos taisyklės, kurie pailgina darbo laiką: 152 straipsnis apibrėžiantis viršvalandinių darbų trukmę; 144 straipsnio 4 dalis, numatanti, kad tam tikrų kategorijų darbuotojų darbas gali trukti iki dvidešimt keturių valandų per parą; ir aukščiau minėta 144 straipsnio 5 dalis įtvirtinanti darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmę.

⁴¹ Darbo santykių reguliavimo ekonominė įtaka ir reformos gairės// <http://www.lrinka.lt/Tyrimai/Darbas/ESdarbas.pdf>; prisijungimo laikas: 2004-12-10.

Viršvalandžiais vadinamas darbo laikas, dirbamas viršijant standartines darbo valandas. Pagal LR DK 150 straipsnio 1 dalį viršvalandiniais yra laikomi darbai, dirbami viršijant keturiasdešimties valandų per savaitę darbo laiko trukmę, darbo laikas viršijantis sutrumpintą darbo laiką, darbo laikas viršijantis ne visą darbo laiką ir taikant suminę darbo laiko apskaitą, darbo laikas, per apskaitinį laikotarpį viršijantis tai darbuotojų kategorijai nustatytą kassavaitinį ar sutrumpintą darbo laiką. Galioja bendra taisyklė, kad viršvalandiniai darbai paprastai draudžiami, tačiau darbdavys gali skirti viršvalandinius darbus išimtiniais LR DK 151 straipsnyje numatytais 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, jeigu nutraukus pradėtą darbą gali sugęsti medžiagos ar įrenginiai; 4) kai dirbami mechanizmų ar įrengimų 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.

2003 m. įsigaliojęs LR DK numatė baigtinį sąrašą atvejų, kada galima skirti dirbti viršvalandinius darbus. 2005 m. gegužės 12 d. LR DK 151 straipsnio pakeitimas leidžia kolektyvinėje sutartyje numatyti ir kitus, negu LR DK nustatyta, atvejus, kada bus galima organizuoti viršvalandinius darbus. Galima teigti, kad ši LR DK pataisa prisideda prie darbo santykių liberalizavimo.⁴² Tokio reglamentavimo kryptis, numatant galimybę lanksčiau išspręsti daugelį klausimų lokaliniais teisės aktais, padeda reglamentuoti viršvalandinį darbą taip, kad mažėtų „nelegalus“ viršvalandinio darbo ir tuo pačiu nenukentėtų nei darbuotojo, nei darbdavio interesai. Tačiau išimties taikymas, jei tai numatyta kolektyvinėje sutartyje, diskriminuoja tas įmones, įstaigas ir organizacijas, kuriose nėra kolektyvinės sutarties, tam tikrais atvejais verčia sudaryti tokias sutartis vien tam, kad galima būtų pasinaudoti LR DK teikiamomis privilegijomis. Atsižvelgiant į tai, atsiranda siūlymų įtvirtinti galimybę greta kolektyvinės sutarties viršvalandinius darbus numatyti ir atskiru darbdavio bei darbuotojo susitarimu.⁴³ Tačiau

⁴² Molienė R. Darbo kodekse – pataisos // Teisės žinios, 2005, Nr. 2-3 (10-11). P. 5.

⁴³ Dėl Darbo kodekso pakeitimo // <http://www.lrinka.lt/Tyrimai/Darbas/DKpat.phtml>; prisijungimo laikas: 2005-05-25.

minėtas siūlymas kritikuotinas dėl per didelio darbo santykių liberalizavimo ir grėsmės, kad tokių susitarimų pagrindu gali būti dangstomi darbdavio veiksmai, siekiant priversti darbuotojus dirbti ilgiau, nei tai leidžiama norminiais teisės aktais. O jeigu darbdavių ir darbuotojų susitarimai dėl viršvalandinio darbo būtų įteisinti, susitariant turėtų būti vadovaujamosi LR DK 4 straipsnio 4 dalyje įtvirtintais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Net ir aukščiau minėtais atvejais, kai leidžiami viršvalandiniai darbai, jų trukmė yra ribojama ir negali viršyti LR DK nustatyto dydžio. Pagal LR DK 152 straipsnio 2 dalį darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti keturių valandų ir šimto dvidešimties per metus. Nagrinėjama norma turi būti kompleksiskai taikoma su LR DK 144 straipsnio 3 dalimi nustatančia, kad maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų, t. y. negalimi daugiau nei aštuonių valandų viršvalandžiai per savaitę. Net ir numatant, kad per savaitę viršvalandžiai negali viršyti aštuonių valandų, toks darbo režimas negali trukti nuolat, dėl to yra nustatytas šimto dvidešimties valandų viršvalandžių skaičius per metus. Be to, siekiant lanksčiau reglamentuoti viršvalandinių darbų trukmę, LR DK įtvirtinta nuostata, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip šimto aštuoniasdešimties valandų per metus. Tačiau, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nesant kolektyvinės sutarties, viršvalandinių darbų trukmė per metus ir toliau turės neviršyti šimto dvidešimties valandų.

Viršvalandinio darbo atsiradimą gali lemti tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio interesai. Paprastai darbuotojo noras dirbti viršvalandžius susijęs su didesniu darbo užmokesčiu, tuo tarpu darbdavys tuo siekia efektyviau, pelningiau organizuoti veiklą. Tačiau siekiant, kad už viršvalandinį darbą darbuotojui būtų tinkamai atlyginta, LR DK 152 straipsnio 2 dalies nuostata įpareigoja darbdavį darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose žymėti tikslią kiekvieno darbuotojo dirbtų viršvalandžių apskaitą. LR DK 193 straipsnis nustato, kad už viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos). Nors LR DK nustato minimalią apmokėjimo už viršvalandžius ribą, neretai už šį darbą ne tik nemokama daugiau nei minimali riba, bet viršvalandiniai darbai iš viso slepiami.

LR DK 150 straipsnio 3 dalyje įvardinta kategorija asmenų, kuriems absoliučiai draudžiama skirti dirbti viršvalandinius darbus: 1) jaunesniems kaip aštuoniolikos metų asmenims; 2) asmenims, kurie mokosi bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose nenutraukdami darbo – mokymosi dienomis; 3) kai darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius; 4) kitais įstatymų bei kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais. Tad nėra pateikiamas galutinis sąrašas asmenų, kuriems absoliučiai draudžiama skirti dirbti viršvalandžius. LR DK 150 straipsnio 4 dalis numato kategorijas asmenų, kuriems galima skirti dirbti viršvalandinius darbus tik jų sutikimu: 1) nėščioms moterims; 2) neseniai pagimdžiusioms moterims; 3) krūtimi

maitinančioms moterims; 4) darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų; 5) darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; 6) neįgaliesiems, jeigu to jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada. Šiuo atveju, nurodytiems asmenims, numatytas santykinis draudimas dirbti viršvalandinius darbus.

Vadovaujantis LR DK 150 straipsnio 5 dalimi viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Administracijos pareigūnu laikomas darbuotojas, kuris turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, t. y. kiekvienas nors vieną pavaldinį turintis darbuotojas. Būtų nepagrįsta, jeigu tokiems darbuotojams nebūtų taikomos su viršvalandiniu darbu susijusios garantijos, todėl nagrinėjamoje normoje nurodyta, kad ne visų administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, laikomas viršvalandiniu darbu, o tik tų administracijos pareigūnų, kurių sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Į tokį sąrašą reikėtų įtraukti tik tuos administracijos pareigūnus, kurie gali santykinai savarankiškai organizuoti savo darbą, jų darbas nebūtų tiesiogiai susijęs su kasdieniu darbdavio nurodymų vykdymu. Be to, svarbu nepamiršti, kad administracijos pareigūnai turi tokias pačias maksimalaus darbo laiko bei minimalaus poilsio laiko garantijas, kaip ir kiti darbuotojai.⁴⁴ Tačiau svarbu atsižvelgti į tai, kad visų pareigybių tikrai negalima priskirti administracijos pareigūnams ir neturi būti piktnaudžiaujama šia teise, nepagrįstai priskiriant pareigybes administracijos pareigūnams.

Be viršvalandžių dar viena išimtis iš aštuonių valandų darbo dienos taisyklės, pailginanti nustatytą darbo laiko trukmę, įtvirtinta *LR DK 144 straipsnio 4 dalyje*. Pagal šią nuostatą tam tikrų kategorijų (gydymo, globos (rūpybos), vaikų auklėjimo įstaigų, energetikos, ryšių specializuotų tarnybų bei avarijų likvidavimo specializuotų tarnybų ir kitų tarnybų, dirbančių nepertraukiamo budėjimo režimu) darbuotojams, budėtojams patalpose darbo laikas gali būti iki dvidešimt keturių valandų per parą. Tokių darbuotojų vidutinis darbo laikas per septynių dienų laikotarpį neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų, o poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip dvidešimt keturios valandos. Tokių darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašas yra patvirtintas Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimo Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumu ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės

⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004 m. T. 2. P. 197-198.

darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo⁴⁵ 1.1 punktu.

Dirbant sąraše nurodytus darbus, darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti ilgesnė negu aštuonios valandos tik tais atvejais, jeigu darbo ar gamybos pobūdis neleidžia organizuoti darbo nustatant darbo dienos (pamainos) trukmę, neviršijančią aštuonių valandų. Konkreti, nutarimu patvirtintus darbus dirbančių darbuotojų darbo laiko trukmė per parą, suminės darbo laiko apskaitos apskaitinio laikotarpio trukmė, atsižvelgiant į darbo, gamybos ar teikiamų paslaugų ypatumus, nustatoma darbo, kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Į darbų sąrašą įtraukta: 1) budėjimas: apsaugos darbuotojų; stebint galimus miškų gaisrus; veterinarijos gydytojų – pasienio kontrolės punktų veterinarijos postuose ir kt.; 2) budėjimas siekiant užtikrinti darbų ar teikiamų paslaugų tęstinumą ar šalinti objektų, įrenginių darbo sutrikimus, avarijas, kuriuos atlieka: jūrų uosto budintys laivų kapitonai, laivų kapitonų padėjėjai, mechanikai, elektromechanikai, jūreiviai, motoristai, radistai, elektrikai, laivų šaldymo įrengimų mechanikai ir mašinistai; gatvių apšvietimo elektros tinklų dispečerinių tarnybų budintysis personalas; katilinių mašinistai, kūrikai, operatoriai ir kt.; 3) darbai (budėjimas) sveikatos priežiūros, socialinės globos, švietimo, poilsio įstaigose, kuriuos atlieka: greitosios medicinos pagalbos tarnybų personalas (gydytojai, bendrosios praktikos slaugytojai ir bendruomenės slaugytojai, vairuotojai, vairuotojai-pagalbiniai darbuotojai, paramedikai – vairuotojai ir kt.); 4) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, budėjimas Vidaus reikalų ministerijos, Krašto apsaugos ministerijos, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo departamento sistemos, Muitinės departamento prie Finansų ministerijos sistemos, Kalėjimų departamento prie Teisingumo ministerijos įstaigose; 5) Lietuvos Respublikos Prezidentūroje, Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijoje, Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijoje, ministerijose, Vyriausybės įstaigose, kitose valstybės ir savivaldybių institucijose bei įstaigose ar jų struktūriniuose padaliniuose arba juos aptarnaujančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose: paskirtų budėti automobilius aptarnaujančių mechanikų, dispečerių ir pašto pasiuntinių (kurjerių) budėjimas ir kt.; 6) Užsienio reikalų ministerijos administracijos padalinio, vykdančio užsienio ir vidaus politikos įvykių stebėseną, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, budėjimas. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad centralizuotas darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo pateikimas, nubrėžia ribas, kuriose lokaliniais teisės aktais gali būti konkretizuojama darbo laiko trukmė.

Apibendrinant normalios darbo laiko trukmės reglamentavimą, galima teigti, kad keičiantis visuomeniniams santykiams, kinta ir šios darbo laiko rūšies reglamentavimas. Daugėja galimybių pasinaudojant teisės aktų išimtimis arba nuorodomis į lokalinį reglamentavimą,

⁴⁵ Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.

prisiderinti prie konkrečios įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos specifikos. Atsiranda nuomonė, kad pastaraisiais dešimtmečiais požiūris į darbo laiko organizavimą darosi vis lankstesnis, o kartu apsunkinamas faktiškai dirbtų valandų monitoringas ir kontrolė, kyla grėsmė darbuotojų saugai, sveikatai ar net gyvybei.⁴⁶ Be to, su darbo laiko trukmės reglamentavimo lankstumu susijusios idėjos ilginti darbo savaitę, kuriomis yra ypač suinteresuoti Lietuvos pramonininkai, siūlantys pailginti darbo savaitę nuo keturiasdešimt aštuonių valandų (kartu su viršvalandžiais) iki šešiasdešimties valandų (kartu su viršvalandžiais). Pagrindinis pramonininkų argumentas tas, kad bus sudarytos sąlygos leidžiančios darbuotojams daugiau užsidirbti. Tuo tarpu profsąjungų atstovai teigia, kad darbuotojų padėtį reikia gerinti didinant darbo užmokestį, o ne ilginant darbo savaitę. Tačiau, keičiant darbo laiko trukmės reglamentavimą, visų pirma turi būti užtikrinamos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos.

4.1.2. Sutrumpintas darbo laikas

Atsižvelgiant į darbuotojų amžių, darbo sąlygų kenksmingumą, psichofiziologinius ir kitus veiksnius LR DK, įstatymas ar kitas teisės aktas kai kurių kategorijų darbuotojams, dirbantiems įmonėse, įstaigose ar organizacijose, nustato trumpesnę už normalų darbo dienos ir savaitės darbo laiką – sutrumpintą darbo laiką.⁴⁷ Vadovaujantis LR DK 145 straipsnio 1 dalimi sutrumpintas darbo laikas nustatomas: 1) asmenims iki aštuoniolikos metų pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatas; 2) asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip trisdešimt šešios valandos per savaitę. Konkreti darbuotojų, dirbančių tokioje darbo aplinkoje, kasdienė ir savaitės darbo laiko trukmė nustatoma įvertinant darbo aplinkos tyrimo rezultatus, vadovaujantis Vyriausybės patvirtintais sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijais ir tvarka; 3) asmenims, dirbantiems naktį.

Dėl darbuotojo amžiaus sutrumpintą darbo laiką nustato Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁴⁸ 36 straipsnio 7 dalis, numatanti: 1) paaugliams – ne daugiau kaip 8 valandas per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su pamokų trukme per savaitę; 2) vaikams, dirbantiems lengvus darbus

⁴⁶ Guobaitė – Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika // Jurisprudencija. 2005, T. 74(66). P. 58.

⁴⁷ Batėnas P. Sutrumpintas darbo laikas // Juristas. 2006, Nr. 5. P. 12.

⁴⁸ Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

– 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 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku, šiuo atveju numatant išimtį, kad vaikams, kuriems sukako 15 metų darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę. Šioje vietoje tikslinga apibrėžti, ką pagal LR teisės aktus vadiname paaugliu, o ką vaiku. Svarbiausiu kriterijumi čia yra amžius. Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“⁴⁹ įtvirtina jauno asmens, paauglio ir vaiko sąvokas. Jaunas asmuo – iki aštuoniolikos metų asmuo. Paauglys – jaunas asmuo, kuriam yra ne mažiau kaip šešiolika ir ne daugiau kaip aštuoniolika metų. Vaikas – jaunas asmuo iki šešiolikos metų. Vadinasi, jaunimu, kuriam taikomos lengvatos susijusios su darbo laiku, laikomi asmenys iki aštuoniolikos metų. Tačiau svarbu nustatyti ir minimalią jaunimo amžiaus ribą darbo teisėje. Sistemiskai analizuojant galiojančius teisės aktus, pastebima, kad minimali amžiaus riba, nuo kurios gali būti įdarbinamas jaunimas, yra keturiolika metų, o jaunesni asmenys negali būti įdarbinti. Šalia šios nuostatos galioja bendras principas, kad vaikų darbas yra draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralinei ar socialinei raidai ir laikantis Vyriausybės nustatytų įdarbinimo sąlygų. Vaikams nuo keturiolikos iki aštuoniolikos metų leidžiama dirbti tik lengvus darbus, įsakmiai išvardintus Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarime Nr. 138. Be to, Vyriausybės nutarimu nustatyti darbai, kurių asmenys iki aštuoniolikos metų negali būti skiriami dirbti.

Nagrinėjami teisės aktai numato tik maksimalią, o ne būtiną asmenų iki aštuoniolikos metų darbo laiko trukmės ribą. Todėl darbdavys, priimdamas dirbti jauną asmenį, gali nustatyti ir mažesnę darbo laiko trukmę. Išimtis, kad vaikams, kuriems sukako 15 metų darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę, faktiškai prilygina šiuos asmenis paaugliams, tačiau pažymėtina, kad šis darbo laikas gali būti nustatomas, kai dirbama ne mokslo metų laiku. Taigi galima pastebėti keletą skirtumų tarp paauglių ir vaikų darbo laiko. Visų pirma, paauglių darbo laikas tiesiogiai siejamas su pamokų trukme. Į nustatytą maksimalią darbo laiko trukmę įtraukiamas ir pamokų laikas, o vaikams nustatytas iki 2 valandų per dieną ir 12 valandų per savaitę darbo laikas, nurodant, kad jį galima dirbti tik ne pamokų metu. Vadinasi, paauglių darbo laikas gali skirtis priklausomai nuo pamokų tvarkaraščio. Praktiškai tas laikas labai apribotas, nes jeigu mokykloje pamokos trunka 5-7 valandas, laiko darbui lieka labai mažai. Tokiu atveju, paauglys faktiškai turi galimybę dirbti ne ilgiau nei vaikas, kuriam yra nustatytas

⁴⁹ Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.

iki 2 valandų per dieną darbo laikas. Tokiu darbo laiko ribojimu siekiama apsaugoti jaunuolių sveikatą bei sudaryti tinkamas sąlygas jų švietimui. Antras skirtumas tarp paauglių ir vaikų darbo laiko susijęs su darbu ne mokslo metų laiku. Vaikams nustatomas maksimalus dienos ir savaitės darbo laikas ne mokslo metų laiku, tuo tarpu, reglamentuojant paauglių darbo laiką, jis susiejamas ne su mokslo metais, o su kasdiene pamokų trukme. Tad, galima teigti, kad paaugliai, nesant pamokų ar ne mokslo metų laiku, gali dirbti visą jiems norminiais teisės aktais leidžiamą darbo laiką t. y. 8 valandas per parą ir 40 valandų per savaitę. Lygiai tokia pati darbo laiko trukmė nustatyta visiems darbuotojams. Tačiau paauglių interesai nėra pažeidžiami, nes jiems galioja kitos su darbo laiku susijusios garantijos (viršvalandžių, naktinio darbo draudimas). Be to, jiems taikomas jauniems asmenims draudžiamų dirbti darbų sąrašas.

Sutrumpintas darbo laikas nepilnamečiams nėra vienintelis jų darbo laiko reguliavimo ypatumas. Siekiant apsaugoti jaunimo interesus, kitaip reguliuojamas ir jų viršvalandinis, naktinis darbas. Minėtame Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarime Nr. 138 yra numatyta, kad asmenis iki aštuoniolikos metų draudžiama skirti dirbti viršvalandinius darbus bei dirbti nakties darbo laiku: vaikai negali būti skiriami dirbti nuo 20 iki 6 valandos ryto, o paaugliai negali būti skiriami darbui nuo 22 iki 6 valandos ryto. Be to, asmenys iki aštuoniolikos metų poilsio ir švenčių dienomis gali būti skiriami dirbti tik jų sutikimu, o budėti įmonėje arba namuose negali būti skiriami nei su sutikimu, nei be jo. Vadovaujantis LR DK 277 straipsnio 4 dalimi asmenys iki aštuoniolikos metų negali vienu metu dirbti daugiau negu vienoje darbovietėje, jeigu bendra darbo trukmė viršija Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme nustatytą darbo trukmę. Kaip darbdaviai laikosi įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nustatyto darbo ir poilsio laiko organizavimo asmenims iki aštuoniolikos metų, tikrina Valstybinė darbo inspekcija pagal jai priskirtą kompetenciją, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 6 straipsnio 8 punktu.⁵⁰ Griežtu jaunų asmenų darbo laiko reglamentavimu ir kontrole, siekiama užtikrinti normalų augančios kartos fizinį vystymąsi, tinkamą auklėjimą bei mokymąsi, kartu sudarant galimybę mokslą derinti su darbu.

Jaunimo darbo laiko reguliavimui didelį dėmesį skiria ir TDO. Paminėtinos šios konvencijos, kurias yra ratifikavusi Lietuva: 1946 m. TDO 79 konvencija „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“⁵¹ ir 1948 m. TDO 90 konvencija „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“.⁵² Abi šios konvencijos draudžia jaunų asmenų darbą naktį, tačiau yra numatytos išimtys, kai draudimo galima nepaisyti, pavyzdžiui, kai to reikalauja valstybės interesai ypatingai kritiškais atvejais. Palyginus Lietuvos norminių teisės aktų nuostatas su minėtomis konvencijomis, galima teigti, kad Lietuvoje galioja griežtesni

⁵⁰ Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585.

⁵¹ Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-650.

⁵² Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-673.

reikalavimai jaunimo darbo laiko reguliavimui. Lietuvoje galiojantys teisės aktai nenumato išimčių, leidžiančių paauglių ir vaikų darbą naktį.

Nustatant sutrumpintą darbo laiką *asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius)*, reikia atkreipti dėmesį, kad tokiu atveju sutrumpinti darbo laiką leistina tik tuo atveju, kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma. Pagal LR DK 145 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir 191 straipsnį darbdavys turi imtis visų reikiamų priemonių sudaryti normalias ir sveikas darbo sąlygas, ir tik jei to padaryti neįmanoma, turi būti trumpinamas darbo laikas.

Vyriausybė 2006 m. birželio 9 d. nutarimu Nr. 568 “Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksmus kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo”⁵³ nustato sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo, atsižvelgiant į kenksmingų darbo aplinkos veiksmų dydžius, kriterijus ir tvarką. Kai darbo aplinkoje sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir kai nėra galimybės techninėmis ar kitomis priemonėmis jų sumažinti iki leistinų dydžių, darbuotojų darbo laiko sutrumpinimas turi būti tik laikina priemonė, kurios taikymo terminas nustatomas kolektyvinėje arba darbo sutartyje. Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas, vykdydamas darbdavio pareigą sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, organizuoja sveikatai kenksmingų darbo aplinkos veiksmų mažinimo priemonių parengimą ir įgyvendinimą. Vadovaujantis nagrinėjamu nutarimu, sutrumpintas darbo laikas nustatomas, kai: cheminių darbo aplinkos veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose nustatytus leistinus ribinius dydžius, išskyrus neviršytinas ribines vertes, bet teisės aktų nustatyta tvarka darbuotojams leidžiama dirbti naudojant asmenines apsaugos priemones; fizikinių darbo aplinkos veiksmų (šiluminė aplinka, apšvieta, elektrostatinis laukas, elektromagnetinis laukas, jonizuojančioji spinduliuotė, akustinis triukšmas, rankas ir visą kūną veikianti vibracija) dydžiai viršija darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose nustatytus leistinus ribinius dydžius, bet teisės aktų nustatyta tvarka darbuotojams leidžiama dirbti naudojant asmenines apsaugos priemones. Darbdavys, įvertinęs profesinę riziką ir nustatęs, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai darbo aplinkoje viršija leistinus ribinius dydžius ir nėra galimybės techninėmis ar kitomis priemonėmis jų sumažinti iki leistinų dydžių, privalo sutrumpinti darbo laiką, kuris neturi viršyti 36 valandų per savaitę. Be to, kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas trumpesnis nei 36 valandų per savaitę darbo laikas. O konkreti kasdienė ar savaitės sutrumpinto darbo laiko trukmė, atsižvelgiant į sutrumpinto darbo

⁵³ Valstybės žinios. 2006, Nr. 67-2460.

laiko trukmės nustatymo kriterijus, darbo pobūdį, kenksmingo veiksnio dydį, jo poveikio trukmę ir kitas charakteristikas, nustatoma darbo tvarkos taisyklėse. Pažymėtina, kad Vyriausybė nustatydamą 36 valandų per savaitę darbo laiką, įtvirtina maksimalią ribą, suteikdama galimybę darbdaviui įvertinus daugelį aplinkybių, numatyti trumpesnę nei minėtas valandų skaičius per savaitę, darbo laiką.

Vyriausybės 1999 m. birželio 9 d. nutarime Nr. 760 „Dėl valstybinės veterinarijos laboratorijų ir kitų padalinių darbuotojų, kuriems nustatoma sutrumpinta 7 valandų darbo dienos trukmė (35 valandos per savaitę), sąrašo patvirtinimo“⁵⁴ yra pateiktas sąrašas Valstybinės veterinarijos tarnybos veterinarijos laboratorijų ir kitų padalinių darbuotojų, kuriems nustatomas sutrumpintas darbo laikas. Tačiau šiuo atveju pagrindinis kriterijus nustatyti sutrumpintą darbo laiką 7 valandas per darbo dieną yra reikalavimas, kad darbuotojas ne mažiau kaip pusę darbo laiko dirba su tam tikromis išvardintomis medžiagomis arba atlieka konkrečius išvardintus tyrimus. Pavyzdžiui, jeigu Nacionalinės veterinarijos laboratorijos skyriaus vedėjas ne mažiau kaip pusę darbo laiko dirba darba, tiesiogiai susijusį su gyvulių, paukščių, žuvų ir kitų gyvūnų patologinės medžiagos paėmimu, bakteriologiniais, virusologiniais, serologiniais ir kt. tyrimais, - jam nustatoma 7 valandų darbo dienos trukmė. Šis Vyriausybės nutarimas buvo priimtas 1999 m., ir jame nieko nekalbama apie darbo laiko sutrumpinimo laikinumą, todėl manytina, kad šis nutarimas turėtų būti arba pakeistas ir suderintas su naujai priimtais teisės aktais, arba turėtų būti papildytas Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568, į jį įtraukiant Valstybinės veterinarijos tarnybos veterinarijos laboratorijų ir kitų padalinių darbuotojų, kuriems nustatomas sutrumpintas darbo laikas, sąrašą. Taip pat galėtų būti numatyta išimtis, kad tokiems darbuotojams darbo laiko sutrumpinimas yra ne laikina, o nuolatinio pobūdžio priemonė.

Asmenims, dirbantiems naktį, darbo laiko sutrumpinimo normas ir tvarką reglamentuoja LR DK 154 straipsnis. Prieš pradėdant analizuoti naktinio darbo laiko sutrumpinimą, reikia tiksliai apibrėžti LR DK vartojamas sąvokas: „nakties laikas“, „naktinis darbas“. Nakties laikas – tai kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos, t. y. nustatytas aštuonių valandų per parą laikotarpis. Naktiniu laikomas darbas, jeigu trys darbo valandos tenka nakčiai. Tam, kad darbas būtų pripažįstamas naktiniu, turi būti dvi sąlygos: 1) darbas turi būti atliekamas LR DK nustatytu nakties laiku t. y. nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos; 2) darbas nakties metu turi trukti ne mažiau kaip tris valandas. Vadinasi, tam, kad darbas būtų laikomas naktiniu, nebūtina dirbti visą darbo laiką tik nakties laiku. Jeigu bent trys darbo valandos tenka nakčiai, visas darbas laikomas naktiniu. LR DK 154 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad naktinis darbo laikas yra sutrumpinamas viena valanda. Tad maksimali darbo pamainos naktį trukmė yra septynios valandos. Neaiškumų dėl naktinio darbo nustatymo galėtų

⁵⁴ Valstybės žinios. 1999, Nr. 52-1694.

kilti, pavyzdžiui, jei darbo pamaina prasidėtų šešioliktą valandą, pertrauka pailsėti ir pavalgyti – viena valanda, aštuonių valandų darbo pamaina baigtusi pirmą valandą. Toks darbas būtų laikomas naktiniu, nes trys darbo valandos tenka nakčiai t. y. nuo dvidešimt antros iki pirmos valandos. Šiuo atveju sutrumpinus darbo pamainą viena valanda gautųsi, kad darbui naktį lieka tik dvi darbo valandos ir nebeliktų pagrindo taikyti naktinio darbo laiko režimo. Tačiau tokiu atveju reikėtų vadovautis principu, kad nustatoma aštuonių darbo valandų pamaina, ir jeigu iš tų aštuonių valandų trys valandos tenka darbui naktį, tai sutrumpinant darbo pamainą naktinio darbo laiko režimas išlieka.⁵⁵ Šalia aptartos darbo laiko sutrumpinimo nuostatos LR DK 154 straipsnio 5 dalis numato du atvejus kai nakties darbo trukmė netrumpinama: esant nepertraukiamai gamybai, taip pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas darbui naktį.

Be to, reikia aiškiai skirti sąvokas: „darbas nakties metu“ ir „naktinis darbo laikas“. Šios sąvokos teisiniu požiūriu nėra tapačios. Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas 2004 m. spalio 11 d. sprendime administracinėje byloje Nr. I(8)-9/04 (bylų kategorija 20.1) pabrėžė, kad LR DK 154 straipsnio 1 dalyje apibūdinamas kalendorinis paros laikas, kurio metu dirbamas darbas nepriklausomai nuo jo trukmės bus priskiriamas darbui naktį, t. y. bus laikomas darbu nakties metu. Tuo tarpu LR DK 154 straipsnio 2 dalyje nurodoma socialinė garantija (naktinio darbo laiko sutrumpinimas viena valanda), į kurią teisė atsiranda, jeigu dirbama ne mažiau kaip tris valandas nakties metu, t. y. teisinės kategorijos – naktinio darbo ir su juo susijusios socialinės garantijos atsiradimas susiejamas su faktine aplinkybe – darbu ne mažiau kaip tris valandas nakties metu.⁵⁶ Taigi šiuo atveju, kad darbas būtų laikomas darbu nakties metu, pakanka tik vienos sąlygos – jis turi būti atliekamas LR DK numatytu nakties laiku. Vadinasi, sąvoka „darbas nakties metu“ yra platesnė nei „naktinis darbas“, nes apima bet kokią darbą nakties metu nepriklausomai nuo jo trukmės, o ne tik tuos atvejus, kai darbo trukmė nakties metu yra trumpesnė nei trys valandos, bet ir tada, kai ji viršija šį laiką. Tad nagrinėjamų sąvokų santykį galima apibūdinti taip: kiekvienas naktinis darbas yra kartu ir darbas nakties metu, tačiau ne kiekvienas darbas nakties metu yra laikomas naktiniu darbu.⁵⁷ Atkreiptinas dėmesys, kad LR DK 154 straipsnio 2 dalis įtvirtindama formuluotę, kad „naktinis darbo laikas sutrumpinamas viena valanda“ nebe visiškai tiksliai atspindi realiai susiklosčiusią praktiką. Todėl svarstyтина ar nebūtų tinkamesnis ir artimesnis darbiniamis santykiams bei panaikinantį painiavą sakiny, kad „naktinio darbo laikas sutrumpinamas viena valanda“ ir atitinkamai keičiant kitas su tuo susijusias nuostatas. Pavyzdžiui, LR DK 154 straipsnio 5 dalyje taip pat reikėtų patikslinti terminą „nakties darbo“.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004 m. T. 2. P. 203.

⁵⁶ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. spalio 11 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I(8)-9/04, kat. 20.1.

⁵⁷ Darbo nakties metu teisinio reglamentavimo ypatumai // <http://www.delfi.lt/archive/article.php?id=8590576>; prisijungimo laikas: 2006-03-24.

Pažymėtina, kad visos pamainos pripažinimas naktiniu darbu turi įtakos tik darbo laiko sutrumpinimui, nes darbo užmokestis naktiniu tarifu mokamas tik už faktiškai naktį dirbtas valandas. Pagal LR DK 193 straipsnį už darbą naktį t. y. nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos, mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio. Iš šios formuluotės matyti, kad LR DK nustato minimalų darbo užmokestį už darbą naktį, tuo tarpu kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti susitarta dėl didesnio užmokesčio už darbą naktį dydžio. Sprendžiant apmokėjimo klausimą nėra svarbus sąvokų „darbas nakties metu“ ir „naktinis darbo laikas“ išskyrimas.

Žinant, kad darbas naktį neišvengiamai susijęs su padidėjusiu pavojumi darbuotojų sveikatai, organizmo išsekimu, LR DK nustato tam tikrus draudimus skirti asmenis dirbti naktį: absoliučius ir santykinius. *Absoliutūs draudimai* reiškia, kad visais atvejais draudžiama skirti dirbti naktį asmenis priklausančius tam tikroms kategorijoms, net jeigu pats asmuo pageidautų tokio darbo. Šie draudimai taikomi asmenims iki aštuoniolikos metų ir darbuotojams, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada. *Santykiniai draudimai* reiškia, kad skirti dirbti naktį tam tikrų kategorijų asmenis galima tik tuo atveju, jei darbuotojas sutinka. Šie draudimai taikomi neįgaliesiems, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, nėščioms moterims, neseniai pagimdžiusioms moterims, krūtimi maitinančioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Minėtais draudimais nustatomos papildomos garantijos ir darbo sąlygos tam tikrų kategorijų darbuotojams.⁵⁸ Vadovaujantis LR DK 154 straipsnio 6 dalimi darbuotojų, dirbančių naktį sveikata nemokamai tikrinama Vyriausybės nustatyta tvarka, užtikrinančia įvadinį, periodinį sveikatos patikrinimą ir sveikatos patikrinimą darbuotojo pageidavimu. Jeigu nustatoma, kad darbas naktį pakenkė arba gali pakenkti darbuotojo sveikatai, darbdavys, vadovaudamasis sveikatos priežiūros įstaigos išvada, privalo perkelti darbuotoją dirbti tik dieną.

Sistemiškai nagrinėjant LR DK nuostatas dėl darbo laiko sutrumpinimo asmenims dirbantiems naktį, galima pastebėti, kad LR DK 145 straipsnio 1 dalies 3 punktą taikomas ne visam darbui nakties metu, o tik naktiniam darbui, nes pagal LR DK 154 straipsnio 2 dalį būtent šis darbas trumpinamas viena valanda.

TDO realizuodama būtinybę detaliai reglamentuoti darbą nakties metu ir atkreipdama dėmesį į naktinio darbo daromą neigiamą įtaką darbuotojų sveikatai, šeimos santykiams, siekdama užkirsti kelią darbdavio neribotai savivalei, priėmė keletą su tuo susijusių konvencijų. Paminėtinos šios: 1946 m. TDO 79 konvencija „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo

⁵⁸ Ten pat.

nepramoniniuose darbuose“ ir 1948 m. TDO 90 konvencija „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“, kurios aptartos kalbant apie jaunuolių darbo laiką, bei 1990 m. TDO 171 konvencija „Dėl naktinio darbo“⁵⁹. Pastarosios konvencijos 1 straipsnyje nustatyta, kad terminas „naktinis darbas“ reiškia visus darbus atliekamus per ne trumpesnę kaip septynių valandų, įskaitant laiką nuo vidurnakčio iki penktos valandos ryto, nepertraukiamą laikotarpį, kurį nustato kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su darbdaviams bei darbuotojams labiausiai atstovaujančiomis organizacijomis arba pagal kolektyvinius susitarimus. Taigi, LR DK nustato detalesnę šio klausimo reglamentavimą.

Be LR DK 145 straipsnio 1 dalyje išvardintų atvejų, vadovaujantis LR DK 145 straipsnio 2 dalimi, darbo laiko sutrumpinimo tvarką, *darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa*, nustato Vyriausybė. Šiuo atveju didesnė protinė ar emocinė įtampa reiškia, kad darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai nėra pažeidžiami, bet dėl darbų pobūdžio, darbo svarbos, darbo klaidų sukeltamų padarinių ir darbinės atsakomybės darbo laikas turėtų būti trumpesnis nei dirbant kitokią darbą. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarka, patvirtinta Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“⁶⁰ 1.1 punktu. Minėta tvarka nustato darbuotojams ne ilgesnę kaip 36 valandų darbo savaitę, išskyrus Švietimo ir mokslo ministro nustatytus išimties atvejus, kai gali būti viršijama ši trukmė, tokiems darbuotojams: mokytojams, dirbantiems bendrojo lavinimo, profesinėse, aukštesniosiose, neformaliojo švietimo mokyklose, kolegijose, specialiuosiuose vaikų globos ir auklėjimo namuose; auklėtojams, dirbantiems ikimokyklinio ugdymo įstaigose, bendrojo lavinimo mokyklose, vaikų globos namuose, specialiuosiuose vaikų globos ir auklėjimo namuose, specialiųjų poreikių vaikų socialinės globos įstaigose (grupėse), kūdikių namuose; mokyklų priešmokyklinio ugdymo pedagogams; logopedams, specialiesiems pedagogams, tiflopedagogams, surdopedagogams, dirbantiems ikimokyklinio ugdymo įstaigose, bendrojo lavinimo mokyklose, vaikų socialinės globos įstaigose; dėstytojams, dirbantiems aukštosiose, aukštesniosiose mokyklose; koncertmeisteriams, akompaniatoriams, dirbantiems mokyklose, meninio ugdymo specialistams, dirbantiems ikimokyklinio ugdymo įstaigose ir vaikų globos namuose; mokyklų socialiniams pedagogams. Konkreti darbo savaitės sandara ir jos trukmė bei išimties atvejai, kai leidžiama dirbti daugiau kaip 36 valandas per savaitę minėtiems darbuotojams, išskyrus aukštųjų mokyklų dėstytojus, nustatyta Švietimo ir mokslo ministro 2005 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. ISAK-

⁵⁹ Valstybės žinios. 1996, Nr. 31-767.

⁶⁰ Valstybės žinios. 2003, Nr. 93-4205.

2668 „Dėl išimties atvejų, kada leidžiama dirbti daugiau negu 36 valandas per savaitę“⁶¹. Įsakymu nustatyta, kad leidžiama dirbti daugiau negu 36 valandas per savaitę, bet ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę ir darbas nelaikomas viršvalandiniu: pavaduojant laikinai nesančius darbuotojus dėl ligos, atostogų, kvalifikacijos tobulinimo ar komandiruotės; per mokslo metus pasikeitus Švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašui, tarifikuojama papildoma valanda 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, tačiau suderinus su reikiamais asmenimis.

Minėtas Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 numato ir kitas darbuotojų kategorijas, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa bei jų sutrumpinto darbo laiko trukmę t. y. farmacijos specialistai, sveikatos priežiūros specialistai. Tačiau manytina, kad tam tikros šio nutarimo nuostatos, pavyzdžiui dėl sveikatos priežiūros darbuotojų, kurie dirba su nuodingosiomis cheminėmis medžiagomis, užkrečiamųjų ligų ar cheminio užkrato židiniuose, turėtų būti peržiūrėtos ir suderintos su jau nagrinėto Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimo Nr. 568 „Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“⁶² nuostatomis.

Vadovaujantis LR DK 153 straipsnio 1 dalimi *švenčių dienų*, kurių sąrašas, įtvirtintas LR DK 162 straipsnio 1 dalyje, *išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda*, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus. Ši darbo laiko trukmės trumpinimo nuostata galioja ir ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, nes priešingu atveju gali atsitikti taip, kad švenčių dienų išvakarėse ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai dirbtų ilgiau už visą darbo laiką dirbančius darbuotojus. Be to, švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė trumpinama neatsižvelgiant į tai, ar dirbama penkių, ar šešių darbo dienų savaitę.

LR DK 198 straipsnyje numatyta, kad darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygas nustato Vyriausybė. Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygos, patvirtintos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195, 1.2 punktu, kurios numato, kad darbuotojams, nurodytiems LR DK 145 straipsnyje, išskyrus moksleivius, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Moksleivių iki aštuoniolikos metų, dirbančių laisvu nuo mokslo metu, darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Tačiau įmonės, įstaigos ar organizacijos tokiems darbuotojams gali nustatyti priemokas. Kai darbuotojas dirba pagal išdirbio normas ir apmokama pagal vienetinius įkainius, už laiką, kuriuo jo darbas buvo sutrumpintas, palyginus su visu darbo laiku, apmokama pagal darbuotojui nustatytos kategorijos valandinį tarifinį atlygį.

⁶¹ Valstybės žinios. 2005, Nr. 152-5609.

⁶² Valstybės žinios. 2006, Nr. 67-2460.

Taigi, sutrumpinto darbo laiko normos taikymo atveju, darbuotojas dirba trumpiau nei yra nustatyta normali darbo laiko trukmė, bet jo darbo užmokestis dėl to, nėra mažinamas.

Apibendrinant sutrumpinto darbo laiko reglamentavimą, galima pastebėti, kad šią darbo laiko trukmės rūšį yra stengiamasi reglamentuoti centralizuotais norminiais teisės aktais, paliekant labai mažai galimybių tam tikrus klausimus detalizuoti ar numatyti kitokias sąlygas lokalinuose teisės aktuose. Be to, bendra nuostata, kad dėl darbo laiko sutrumpinimo darbo užmokestis nėra mažinamas, tam tikrais atvejais gali „atsisukti“ darbuotojo nenaudai. Pavyzdžiui, darbdavys gali būti suinteresuotas slėpti faktą, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius), nes tuomet darbuotojai turės dirbti trumpesnę darbo laiką, o darbdavys turės jiems mokėti visą atlyginimą. Todėl manytina, kad reikia leisti daugiau klausimų dėl darbo laiko sutrumpinimo spręsti pačioms darbo sutarties šalims arba įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms lokaliniais aktais, atsižvelgiant į jų veiklos specifiką.

4.1.3. Ne visas darbo laikas

Ne visas darbo laikas priešingai, nei sutrumpintas darbo laikas, visada nustatomas šalių susitarimu. Be to, skirtingai nuo sutrumpinto darbo laiko, nustačius ne visą darbo laiką, mokama pagal dirbtą darbo laiką arba atliktą darbą. Ne visas darbo laikas – tai darbo sutarties šalių (darbuotojo ir darbdavio) susitarimu nustatoma trumpesnė negu teisės aktų numatyta tam tikrų kategorijų darbuotojams normali darbo laiko trukmė, darbo užmokestį mokant proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Priežastys dėl kurių darbuotojams tenka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis yra labai įvairios. Tai labiausiai paplitusi lankstaus darbo organizavimo forma, kuri pakankamai smulkiai reglamentuota teisės aktais, nustatančiais tam tikrus darbo ne visą darbo laiką apribojimus darbuotojams. Vienas šių apribojimų tikslų yra užkirsti kelią nesąžiningiems darbdaviams ir darbuotojams, kurie prisidengdami tokiu darbo laiko nustatymu, vengia mokėti priklausančius mokesčius ir kitas įmokas.⁶³

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymu Nr. A1-160 “Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo”⁶⁴ tarp kitų lanksčių darbo organizavimo formų yra įtvirtintas darbas ne visą darbo laiką. Šis darbo laikas paprastai nustatomas asmenims, siekiantiems suderinti savo darbo ir šeimos įsipareigojimus bei dėl darbuotojų sveikatos būklės ar dėl kitų objektyvių priežasčių negalintiems dirbti visą darbo laiką. Taip pat yra ir platesnė šios

⁶³ Davidavičius H. Darbas ne visą darbo laiką // Juristas. 2005, Nr. 1. P. 21-22.

⁶⁴ Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.

darbo laiko rūšies svarba – valstybiniu požiūriu, darbas ne visą darbo laiką leidžia užimti daugiau žmonių, o tuo pačiu prisideda prie nedarbo lygio mažinimo.⁶⁵ Tačiau nereikėtų manyti, kad darbas ne visą darbo laiką yra vien tik darbuotojo ir darbdavio susitarimo reikalas, su tuo susijusius klausimus reglamentuoja įvairūs teisės aktai.

Vadovaujantis LR DK 146 straipsnio 2 dalimi, jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, susitarus ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Darbo diena, dirbant ne visą darbo laiką, gali būti suskaidoma dalimis. Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 2001 m. gegužės 24 d. nutarime yra pažymėjęs, jog lankstaus ne viso darbo laiko režimo nustatymas derinasi su Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatomis, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą, kad valstybė remia visuomenei naudingas ūkines pastangas ir iniciatyvą.⁶⁶ Kitas nei LR DK įtvirtintos su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas nustato Vyriausybė. Šios sąlygos gali būti netaikomos, jeigu dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje. Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimu Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“⁶⁷ patvirtintame apraše numatyta, kad ne visas darbo laikas gali būti nustatytas, kai darbuotojas priimamas į darbą (sudarant darbo sutartį), taip pat vėliau (pakeičiant darbo sutartį). Pagal LR DK 146 straipsnio 1 dalies 1 punktą ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Šiuo atveju darbuotojo rašytinį prašymą nustatyti ne visą darbo laiką darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo išnagrinėti ir apie priimtą sprendimą raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos. Nepranešus apie sprendimo priėmimą, laikoma, kad prašymas atmestas. Nagrinėjamu atveju šalys dėl ne viso darbo laiko gali susitarti bet kada ir dėl bet kokio pobūdžio darbo.

Kitaip, nei darbuotojo ir darbdavio susitarimu, ne visas darbo laikas nustatomas LR DK 146 straipsnio 1 dalies 2-6 punktuose nurodytiems darbuotojams. Šiuo atveju darbdavys neturi teisės laisvai apsispręsti dėl susitarimo nustatyti ne visą darbo laiką, o privalo darbuotojų reikalavimu nustatyti jiems ne visą darbo laiką t. y. darbdaviui nustatoma pareiga priimti darbuotojo pasiūlymą susitarti dėl ne viso darbo laiko, kai to reikalauja: 1) darbuotojas dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą; 2) nėščia moteris, neseniai pagimdžiusi moteris

⁶⁵ Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. 2002, T. 25(17). P. 21.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“.

⁶⁷ Valstybės žinios. 2004, Nr. 173-6406.

(motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginančios vaiką, kol jam sukaks vieneri metai), krūtimi maitinanti moteris (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina krūtimi savo vaiką), darbuotojas auginantis vaiką iki trejų metų, bei darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; 3) darbuotojas iki aštuoniolikos metų; 4) neįgalusis pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą; 5) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį. Bet kurio iš išvardintų darbuotojų, dirbančių įmonėje, įstaigoje arba organizacijoje reikalavimu, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo išnagrinėti rašytinius prašymus dėl ne viso darbo laiko ir raštu informuoti darbuotoją ne vėliau kaip kitą darbo dieną po prašymo gavimo dienos, jeigu prašyme nėra nurodyta ne viso darbo laiko nustatymo data. Tačiau pabrėžtina, kad šiais atvejais darbdavys neturi teisės savarankiškai nustatyti ne visą darbo laiką, jeigu asmuo turintis tokią teisę, to nereikalauja. Vien ta aplinkybė, kad, pavyzdžiui, darbuotojas pateikė medicinos įstaigos išvadą, nėra savarankiškas pagrindas nustatyti ne visą darbo laiką.

Minėtu Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimu Nr. 1508 patvirtintame Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų apraše nustatyta, kad ne visa darbo diena (pamaina) turi būti ne trumpesnė už pusę darbo dienos (pamainos), o ne visa darbo savaitė – ne trumpesnė už 3 darbo dienas per savaitę. Tai yra minimalūs reikalavimai darbo trukmei, tačiau taip pat nustatytas baigtinis sąrašas darbuotojų, kuriems šie reikalavimai netaikomi, pavyzdžiui, jau minėtiems LR DK 146 straipsnio 1 dalies 2-6 punktuose nurodytiems darbuotojams; pedagoginiams darbuotojams; asmens ir sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistams; socialiniams darbuotojams; daugiabučių namų savininkų bendrijų darbuotojams; asociacijų ir profesinių sąjungų darbuotojams ir kitiems išvardintiems darbuotojams. Dėl konkretaus darbo laiko kiek valandų per dieną ar kiek valandų per savaitę dirbs darbuotojas, turi būti susitarta darbo sutartyje, o darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose turi būti nurodomas tikslus faktiškai darbuotojo dirbtas laikas. Tačiau darbuotojui ir darbdaviui nesusitarus dėl ne viso darbo laiko nustatymo, pavyzdžiui, darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui atsisakius nustatyti ne visą darbo laiką, ginčai dėl to gali būti sprendžiami darbo ginčams spręsti nustatyta tvarka.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, taip pat neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių. Taigi, darbuotojams dirbantiems ne visą darbo laiką išlieka tos pačios garantijos, kaip ir darbuotojams, dirbantiems normalų darbo laiką. Tačiau tokiems darbuotojams už darbą apmokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui. Bet tokiu atveju valandinis tarifinis atlygis negali būti mažesnis už tuo metu galiojantį Vyriausybės nustatytą minimalų valandinį atlygį

(šiuo metu galioja Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimu Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“⁶⁸ patvirtintas 3,65 lito minimalus valandinis atlygis). Vadovaujantis Vyriausybės 2005 m. birželio 14 d. nutarimo Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“⁶⁹ 20.4 punktu, jeigu darbuotojas dirba ne visą darbo laiką, socialinio draudimo įmokos skaičiuojamos nuo faktiško darbo užmokesčio (bet ne mažesnio kaip minimali mėnesinė alga), perskaičiuoto proporcingai dirbtam laikui. Taigi, ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams ne tik mokamas atlyginimas proporcingas dirbtam laikui ar atliktam darbui, bet ir proporcingai mokami su tuo susiję mokesčiai.

Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2005 m. sausio 5 d. įsakymu Nr. 1-7 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ 2 punkto vykdymo“⁷⁰ yra patvirtinta Informacijos apie darbuotojus, dirbančius ne visą darbo dieną, kai jų darbo trukmė trumpesnė už pusę darbo dienos (pamainos), arba dirbančius ne visą darbo savaitę, kai jų darbo trukmė trumpesnė už 3 darbo dienas per savaitę, pateikimo Valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos forma ir tvarka. Pagal patvirtintą tvarką visų Lietuvos Respublikos teritorijoje esančių įmonių, įstaigų ir organizacijų ar kitų organizacinių struktūrų, taip pat įmonių, esančių už Lietuvos Respublikos ribų, bet priklausančių Lietuvos Respublikos jurisdikcijai, darbdaviai ar jų įgalioti asmenys, priimančys asmenis į darbą pagal darbo sutartis, turi pateikti Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniams skyriams informaciją apie darbuotojus dirbančius ne visą darbo laiką. Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniams skyriams pateikiamoje DP formoje turi būti ši informacija: darbo sutarties ar įsakymo, kuriuo nustatomas ne visas darbo laikas numeris, sudarymo (pasirašymo) data; darbuotojo vardas, pavardė, asmens kodas (gimimo data); darbuotojo socialinio draudimo numeris; darbuotojo pareigos, profesija, pareigybė; žymima, kaip nustatomas ne visas darbuotojo darbo laikas t. y. nurodoma kas yra sutrumpinama – darbo savaitė, darbo diena ir kiek; periodas, kuriam yra nustatyta ne viso darbo laiko trukmė; ne viso darbo laiko nustatymo pakeitimai (perėjimai prie normalaus darbo laiko, prie trumpesnės darbo dienos ar savaitės ir kt.). Jeigu pasikeičia informacija apie tokiu darbo režimu dirbančius darbuotojus, apie tai nedelsiant privaloma pranešti Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniams skyriams. Tad, nors ne visas darbo laikas nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, nagrinėjant teisės aktus matosi, kad ši darbo laiko rūšis yra kontroliuojama valstybinės institucijos.

⁶⁸ Valstybės žinios. 2006, Nr. 35-1251.

⁶⁹ Valstybės žinios. 2005, Nr. 75-2725.

⁷⁰ Valstybės žinios. 2005, Nr. 7-230.

TDO atsižvelgdama į produktyvaus ir laisvai pasirinkto darbo reikšmę visiems darbuotojams; į ekonominę ne visos darbo dienos svarbą; į ne visos darbo dienos reikšmę sudarant papildomas įdarbinimo galimybes; į būtinybę užtikrinti ne visą darbo dieną dirbančių asmenų garantijas, 1994 m. priėmė 175 konvenciją „Dėl ne visos darbo dienos“. Valstybės, ratifikavusios šią konvenciją, privalo imtis priemonių užtikrinant savanorišką perėjimą iš visos darbo dienos į ne visos darbo dienos darbą ir atvirkščiai, laikantis įstatymų ir praktikos.⁷¹ Nors šios konvencijos Lietuva nėra ratifikavusi, tačiau pagal galiojančius su ne visu darbo laiku susijusius teisės aktus, matyti, kad šiai darbo laiko rūšiai Lietuvoje yra skiriamas pakankamai didelis dėmesys.

Apibendrintai galima teigti, kad ne viso darbo laikas, taip, kaip ir sutrumpintas darbo laikas, yra trumpesnis už normalų. Centralizuotam ne viso darbo laiko reglamentavimui yra skiriamas pakankamai didelis dėmesys ir kontrolė. Tačiau žinant, kad ne visas darbo laikas nustatomas darbuotojui ir darbdaviui susitarus, svarstyтина ar nereikėtų sudaryti sąlygas šalims lanksčiau susitarti dėl ne viso darbo laiko, pavyzdžiui, patvirtinti rekomendacijas, kurių pagrindu įmonės, įstaigos ar organizacijos priklausomai nuo veiklos specifikos pasitvirtintų savo ne viso darbo laiko nustatymo tvarkas. Tačiau, esant reikalui, įmonės, įstaigos ir organizacijos ir dabar gali lanksčiau reglamentuoti ne visą darbo laiką, jeigu jose yra kolektyvinė sutartis, ir pasinaudota galimybe joje numatyti kitokias sąlygas nei nustatytos Vyriausybės nutarimu.

4.2. Lokalinio reglamentavimo ypatumai

LR DK 4 straipsnio 1 dalies 5 punkte numatyta, kad darbo įstatymai nustato maksimalią darbo laiko trukmę. Vadinas, LR DK numatyta darbo laiko trukmė yra laikytina tik minimaliu reikalavimu, kuris, atsižvelgiant į darbo specifiką, darbuotojo interesus, lokaliniais teisinais aktais gali būti koreguojamas pagerinančių darbuotojų padėti sąlygų nustatymo kryptimi.

Lokaliniai teisės aktai turi užtikrinti darbdavių ir darbuotojų interesus, jie leidžia atsižvelgti į tam tikro kolektyvo ir konkrečių darbuotojų darbo rezultatus, remiantis jais įstatymų nustatytos darbo sąlygos yra priderinamos prie konkrečios įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos specifikos. Teisinėje literatūroje yra išskiriami tokie lokaliųjų norminių teisės aktų reikalavimai:

1. jie neturi prieštarauti draudžiamosioms norminių darbo teisės aktų nuostatoms;
2. neturi pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kuri nustatyta įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose. Lokalinio teisės akto nuostata, pabloginanti darbuotojų

⁷¹ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 38-39.

padėti, negalioja, todėl turi būti taikoma įstatyme ar kitame norminiame teisės akte nustatyta teisės norma;

3. lokaliniai teisės aktai turi būti leidžiami tam įgaliotų organų ir laikantis nustatytos tvarkos.⁷²

Tarp teisės normų centralizuotai reglamentuojančių darbo laiką yra nemažai tokių, kurios ne tik apibrėžia lokalinio reglamentavimo ribas, bet ir tokių, kurios numato, kad tam tikri klausimai gali būti sureguliuoti lokaliniais teisės aktais. Tačiau, net ir numačius galimybę tam tikrus su darbo laiko trukme susijusius klausimus reglamentuoti lokaliniais teisės aktais, įmonės, įstaigos ir organizacijos neskuba priimti lokaliųjų teisės normų ir numatyti palankesnių darbo sąlygų darbuotojams. Pavyzdžiui, LR DK 144 straipsnio 2 dalis numato, kad išimtis iš kasdienės aštuonių valandų darbo trukmės gali numatyti ne tik įstatymai, Vyriausybės nutarimai, bet ir kolektyvinės sutartys. Šiuo atveju, LR DK nustačius maksimalią aštuonių valandų darbo dienos trukmę, kolektyvine sutartimi gali būti nustatyta trumpesnė kasdienio darbo laiko trukmė. Nagrinėjant įmonių, įstaigų ir organizacijų kolektyvinių sutarčių nuostatas, galima pastebėti, kad darbdaviai nėra suinteresuoti priimti teisės normas numatančias trumpesnę darbo dienos trukmę. Ir tokia situacija savaime suprantama, nes priešingu atveju, būtų priimtas finansiškai nenaudingas sprendimas darbdavio atžvilgiu. Be to, žinant apie Lietuvos pramonininkų idėjas ir mėginimus ilginti savaitės darbo laiko trukmę iki šešiasdešimties valandų (kartu su viršvalandžiais), abejotina ar koks nors darbdavys sutiktų ją sutrumpinti esant įprastinėms darbo sąlygoms.

Įmonių, įstaigų ir organizacijų kolektyvinėmis sutartimis arba vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, neperžengiant centralizuotai įtvirtintų ribų, galima reglamentuoti labai įvairius su darbo laiko trukme susijusius klausimus: numatyti, kitokius į darbo laiką įskaitomus laikotarpius nei išvardinti LR DK 143 straipsnio 1 dalyje; susitarti dėl trumpesnės nei keturiasdešimt valandų per savaitę arba aštuonių valandų per dieną darbo laiko trukmės; numatyti kitokius atvejus nei išvardinti LR DK 151 straipsnyje, kuomet leidžiami viršvalandiniai darbai; nustatyti kitokią nei šimto dvidešimties valandų per metus viršvalandinių darbų trukmę, tačiau ne daugiau kaip šimtas aštuoniasdešimt valandų per metus; nustatyti kitokius nei LR DK 150 straipsnio 3 dalyje išvardinti atvejai, kuomet neleidžiama skirti dirbti viršvalandinius darbus; nustatyti administracijos pareigūnų sąrašą, kurių darbas viršijantis nustatytą darbo trukmę, nelaikomas viršvalandiniu; nustatyti darbuotojų darbo laiko sutrumpinimo terminą ir trumpesnę nei 36 valandų per savaitę darbo laiką, kai darbo aplinkoje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir kai nėra galimybės

⁷² Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, I tomas, 2005. P. 105-106.

techninėmis ar kitomis priemonėmis jų sumažinti iki leistinų dydžių; nustatyti, apmokėjimo už darbą naktį dydį, tačiau ne mažesnę kaip pusantrą darbuotojui nustatyto valandinio atlygio; įtvirtinti su ne viso darbo laiko nustatymu susijusias sąlygas ir kitus klausimus. Nors teisės aktai centralizuotai reglamentuojantys darbo laiko trukmę numato nemažai galimybių lokaliniuose teisės aktuose įtvirtinti detalesnį reglamentavimą ar darbuotojams palankesnes teisės normas, tačiau labai dažnai lokaliniuose teisės aktuose darbo laiko trukmę nustatančios nuostatos yra tik LR DK ar kitų teisės aktų nuostatų atkartojimas.

Kultūros paveldo centro 2005 m. lapkričio 7 d. Kolektyvinėje sutartyje (1 priedas) dauguma nuostatų, reglamentuojančių darbo laiko trukmę yra perrašytos iš LR DK: darbuotojų darbo trukmė yra keturiasdešimt valandų per savaitę; švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda. Nagrinėjamoje kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad direktorius gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato LR DK 151 straipsnis. Tačiau LR DK 151 straipsnio 3 punkto taikymas susiaurinamas ir numačius, kad viršvalandinis darbas, kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties nebuvo galima baigti per normalų darbo laiką, gali būti atliekamas tik šalims susitarus – pagerinama darbuotojo padėtis palyginus su ta, kurią numato LR DK. LR DK numato galimybę kolektyvinėje sutartyje nustatyti konkretų užmokesčio už viršvalandinį ar nakties darbą dydį, tačiau šia galimybe nepasinaudojama ir atkartojama LR DK nuostata, kad už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantrą darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos). Be to, atkartojama LR DK norma, kad ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba mokama už atliktą darbą. Abejotina, ar tikslingas toks LR DK nuostatų atkartojimas kolektyvinėje sutartyje. Nepasinaudojama galimybe sukonkretinti, numatyti palankesnes darbo sąlygas darbuotojams.

Valstybės įmonės „Ignalinos atominė elektrinė“ 2005 m. kovo 15 d. kolektyvinėje sutartyje Nr. SEKorg-1465-1B6 (2 priedas), išvengiant LR DK normų atkartojimo, numatyta, kad darbo ir poilsio laikas nustatomas vadovaujantis LR įstatymais, „IAE darbo tvarkos taisyklėmis“, IAE 2005 m. gamybiniu kalendoriumi, generalinio direktoriaus įsakymu „Dėl IAE personalo 2005 m. darbo grafikų įsigaliojimo“. Šiuo atveju nepasinaudojama jokiais LR DK nuostatomis, leidžiančiomis tam tikrus su darbo laiko trukme susijusius klausimus išsamiau, konkrečiau reglamentuoti kolektyvinėje sutartyje. Tačiau kolektyvinėje sutartyje yra surašyti teisės aktai, kuriais vadovaujantis nustatomas darbo ir poilsio laikas Valstybės įmonėje „Ignalinos atominė elektrinė“.

Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės vidaus tvarkos taisyklėse, patvirtintose Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2006 m. rugpjūčio 31 d. įsakymu Nr. DĮ-170 (3 priedas), įtvirtinta, kad

darbo laikas Departamente nustatomas vadovaujantis LR DK ir Vyriausybės 2006 m. rugpjūčio 4 d. nutarimu Nr. 775 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarimo Nr. 990 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“ pakeitimo“. Numačius tokią formuluotę išvengiama centralizuotai įtvirtintų su darbo laiko trukme susijusių nuostatų atkartojimo. Dėl viršvalandžių numatyta, kad įstatymų nustatytais atvejais administracija, gavusi raštišką valstybės tarnautojo ar darbuotojo sutikimą, gali organizuoti viršvalandinį darbą. Tačiau darbai, kuriuos valstybės tarnautojas ar darbuotojas, suderinęs su tiesioginiu vadovu dirba pasibaigus darbo dienai ar savaitgalį savo iniciatyva, nelaikomi viršvalandiniais. Pastarojoje normoje pabrėžiama, kad dirbama paties valstybės tarnautojo ar darbuotojo iniciatyva.

Centrinės hipotekos įstaigos vidaus tvarkos taisyklės, patvirtintos Centrinės hipotekos įstaigos direktoriaus 2006 m. rugpjūčio 22 d. įsakymu Nr. B1-37 (4 priedas) taip pat, kaip ir Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės vidaus tvarkos taisyklės, numato, kuo vadovaujantis įstaigoje nustatomas darbo laikas. Be to, yra įtvirtintas su darbo laiko struktūra susijęs ypatumas, kad dirbantiems su videoterminalais valstybės tarnautojams ir darbuotojams kas valandą suteikiamos 5 minučių trukmės specialiosios pertraukos, kurios įskaitomos į darbo laiką.

Nors lokaliųjų teisės aktų tikslas – lanksčiau, reglamentuoti darbo laiko trukmę, atsižvelgiant į įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos specifiką, nustatyti centralizuotai nereglamentuotus su darbo laiku susijusius klausimus ir papildomai įtvirtinti garantijas ar palankesnes darbo sąlygas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms, tačiau išnagrinėjus keletą lokaliųjų teisės aktų negalima sakyti, kad jie pilnai atitinka savo paskirtį darbo laiko trukmės reglamentavimo kontekste. Antra vertus, darbo teisinių santykių reeglamentavimo lankstumas negali būti visiškai neribotas ir negali būti viskas palikta savireguliacijai, kadangi tai sudarytų sąlygas sukelti netvarką darbo teisinių santykių srityje ir neužtikrinti minimalių garantijų darbuotojams. Be to, visada svarbu atsiminti, kad lokaliniais teisės aktais įtvirtintos nuostatos negalioja, jeigu pablogina darbuotojų padėtį palyginus su ta, kuri nustatyta centralizuotai.

5. Darbo laiko režimo ir apskaitos reglamentavimas

Darbo laiko režimo ir apskaitos reglamentavimui atskleisti, šiame skyriuje analizuojami Lietuvos Respublikos teisės aktai, centralizuotai įtvirtinantys pagrindines nuostatas. Taip pat pateikiami lokalinio reglamentavimo pavyzdžiai.

Darbo laiko režimas – tai darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdienio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga. LR DK 147 straipsnyje yra nustatytos pagrindinės darbo laiko režimo normos, kurios detalizuojamos darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje sutartyje ir kurios turi atitikti įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo pobūdį ir veiklos specifiką.

Pagal LR DK 147 straipsnio 2 dalį įtvirtinta bendra taisyklė, kad darbuotojams nustatoma penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis, kurios vadovaujantis LR DK 161 straipsnio 1 dalimi yra šeštadienis ir sekmadienis. Šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena nustatoma tik tose įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma. Tokiu atveju, vadovaujantis LR DK 161 straipsnio 1 dalimi, poilsio diena yra sekmadienis. Nagrinėjamoje normoje nustatomas ne įmonės darbo laikas, o darbuotojo darbo dienų skaičius per savaitę. Todėl esant situacijai, kai pačios įmonės darbo laikas yra septynios dienos per savaitę, pagal bendrąją taisyklę darbuotojams turi būti nustatoma penkių darbo dienų savaitė, suteikiant dvi poilsio dienas iš eilės pagal darbo (pamainų) grafikus, bet nebūtinai poilsio dienos turi būti šeštadienis ir sekmadienis.

Grafikas – tai darbo laiko planas. Vadovaujantis LR DK 147 straipsnio 1 dalimi, administracija suderinusi su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų atstovais t. y. profesine sąjunga ar darbo taryba, arba kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka, tvirtina darbo (pamainų) grafikus. Grafikuose nustatytu laiku darbuotojai privalo dirbti. Darbuotojas neturi teisės savavališkai išeiti anksčiau nustatyto laiko iš darbo, o darbdavys savo ruožtu neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas dirbtų pasibaigus grafike nustatytai darbo dienai (pamainai). Grafiko derinimas su darbuotojų atstovais yra privalomas reikalavimas prieš jo patvirtinimą, tačiau tik tuo atveju, jeigu kolektyvinėje sutartyje nėra nustatyta kitokia derinimo tvarka. Pavyzdžiui, Kultūros paveldo centro 2005 m. lapkričio 7 d. kolektyvinėje sutartyje (1 priedas) numatyta, kad darbo laiko grafikų sudarymo, pietų pertraukos nustatymo ir kiti su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Vidaus darbo tvarkos taisyklėse, o Vidaus darbo tvarkos taisyklių pakeitimai turi būti suderinti su profesine sąjunga. Tokios nuostatos įrašymas kolektyvinėje sutartyje nenustato kitokios grafikų derinimo tvarkos, bet nukreipia į vidaus darbo tvarkos taisykles.

Darbo grafikai yra skelbiami viešai įmonių ir jų padalinių informaciniuose stenduose ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo, tam, kad visi darbuotojai galėtų susipažinti su nustatytu darbo režimu. Viešas grafikų paskelbimas yra ne tik privalomumo darbuotojams dirbti nustatytu laiku įtvirtinimas, bet ir darbuotojų poilsio organizavimo planai bei galimybė darbuotojams iš anksto planuoti savo laisvalaikį. Be informavimo pareigos, darbdavys turi užtikrinti ir tolygų pamainų keitimąsi. Turi būti užtikrinta, kad visiems darbuotojams per apskaitinį laikotarpį būtų taikomas vienodai palankus darbo laiko režimas. Darbdavys negali vienų darbuotojų skirti dirbti nepalankiausiu laiku, pavyzdžiui naktinę pamainą ar poilsio dienomis, o kitiems nustatyti geresnį darbo grafiką. Tolygios pamainų kaitos užtikrinimas yra darbuotojo teisių garantija, be to, darbdavys yra įpareigotas darbuotojams, kurie vieni augina vaikus iki keturiolikos metų, jeigu yra galimybė, suteikti pirmumo teisę pasirinkti darbo pamainą. Vadovaujantis LR DK 147 straipsnio 4 dalimi draudžiama skirti darbuotoją dirbti dvi pamainas iš eilės. Tačiau LR DK 151 straipsnio 5 punkte yra nustatyta šios taisyklės išimtis, kai esant nenutrūkstamam darbo procesui neatvyksta pamainininkas. Susiklosčius tokiai situacijai, darbuotojui leidžiama dirbti pusę kitos pamainos už ją sumokant kaip už viršvalandinį darbą.⁷³

Darbo laiko režimas yra nustatomas derinant centralizuotą ir lokalinį jo reguliavimą. Darbo laiko režimas nėra vienodas valstybiniame ir privačiame sektoriuose, nes valstybių ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose darbo laiko pradžia ir pabaiga nustatoma Vyriausybės nutarimu. Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarimu Nr. 990 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“⁷⁴ nustatyta valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose keturiasdešimties valandų trukmės penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis, numatant išimtį, kad įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma keturiasdešimties valandų trukmės šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena. Valstybės ir savivaldybių *įstaigose, kurios vykdo viešąjį administravimą*, pirmadieniais-ketvirtadieniais darbas pradedamas nuo 8 valandos iki 8 valandos 30 minučių ir baigiamas nuo 17 valandos iki 17 valandos 30 minučių, o penktadienį pradedamas tuo pačiu metu ir baigiamas nuo 15 valandos 45 minučių iki 16 valandos 15 minučių. Pertraukos trukmė yra vienoda – 45 minutės. Minėtu nutarimu į atskirą grupę išskiriamos įstaigos kurioms nenustatomos darbo pradžios ir pabaigos ribos, o įtvirtinama, kad pirmadieniais-ketvirtadieniais darbas pradedamas 8 valandą ir baigiamas 17 valandą, o penktadienį pradedamas 8 valandą ir baigiamas 15 valandą 45 minutės, t. y. Vyriausybės kanceliarija, ministerijos, Vyriausybės įstaigos. Tuo tarpu valstybės ir savivaldybių *įmonėse ir organizacijose bei įstaigose, kurios nevykdo viešojo administravimo*, darbas gali būti

⁷³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 188.

⁷⁴ Valstybės žinios. 2003, Nr. 79-3593.

pradedamas nuo 6 iki 11 valandos ir baigiamas nuo 15 iki 20 valandos. Tačiau kiekvienos konkrečios įmonės, įstaigos, organizacijos tvarka ir sąlygos, kuriomis vadovaujamosi nustatant darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymą per parą, savaitę ar kitą apskaitinį laikotarpį, darbo pradžia ir pabaiga, turi būti nurodytos darbo tvarkos taisyklėse. Pavyzdžiui, Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės vidaus darbo tvarkos taisyklėse, patvirtintose Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2006 m. rugpjūčio 31 d. įsakymu Nr. DĮ-170 (3 priedas), numatyta, kad darbas Departamente pirmadieniais-ketvirtadieniais pradedamas 8 valandą ir baigiamas 17 valandą, penktadieniais pradedamas 8 valandą ir baigiamas 15 valandą 45 minutės, o šeštadieniai ir sekmadieniai yra poilsio dienos. Departamente pietų pertrauka prasideda 12 valandą ir baigiasi 12 valandą 45 minutės. Yra numatyta pareiga visiems įstaigos valstybės tarnautojams ir darbuotojams laikytis nustatyto darbo laiko režimo. Tokios pačios nuostatos dėl darbo laiko pradžios ir pabaigos, pietų pertraukos bei poilsio dienų yra įtvirtintos ir Centrinės hipotekos įstaigos vidaus tvarkos taisyklėse (4 priedas). Šių nuostatų įtvirtinimas darbo tvarkos taisyklėse leidžia užtikrinti, kad visiems tos pačios kategorijos darbuotojams bus taikomos nediskriminacinės darbo laiko režimo sąlygos. Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymu Vyriausybės nutarime siekiama ne tik vienodo darbo laiko režimo įtvirtinimo, bet tuo pačiu yra siekiama ir kitokių tikslų, pavyzdžiui, transporto kamščių mažinimo mieste. Todėl pasigirsta siūlymų ne tik valstybės ir savivaldybių įmonėse ir organizacijose, bet ir įstaigose leisti nusistatyti darbo laiko pradžią ir pabaigą patvirtintų valandų ribose, o ne nustatyti konkrečias valandas. Net ir valstybiniame sektoriuje siekiama darbo teisinius santykius reglamentuoti lanksčiau.

Be jau minėtų pavyzdžių reikėtų išskirti ir lankstųjį darbo laiko režimą, kuris yra įvedamas tik darbuotojo ir darbdavio susitarimu ir kuris gali būti reglamentuojamas lanksčiu (individualiu) darbuotojo darbo grafiku. Grafike turi atsispindėti darbuotojo darbo pradžia, trukmė, pertraukos, pabaiga. Lankstaus darbo laiko režimo privalumas tas, kad darbuotojas gali lengviau suderinti darbą su asmeniniu gyvenimu, mokymusi, laisvalaikiu ir panašiai. Rekomendacijose darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas, patvirtintose Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymu Nr. A1-160 yra numatyta, kad įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatyta skirtinga kasdienio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga, jei to pageidauja asmenys, turintys suderinti darbo ir savo poreikius (vaikų vežimas į ikimokyklinės vaikų įstaigas, sudėtingas atvykimas ar tolimas atstumas iki darbovietės ir panašiai).⁷⁵ Pavyzdžiui, Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės vidaus tvarkos

⁷⁵ Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.

taisyklėse (3 priedas) numatyta, kad atsižvelgiant į demografines ir socialines charakteristikas, gali būti nustatytas individualus darbo grafikas valstybės tarnautojui ar darbuotojui: auginančiam vaiką (-us) iki 10 metų; slaugančiam sergantį šeimos narį, kuriam pagal medicinos įstaigos išvadą reikalinga nustatyto pobūdžio priežiūra; dėstančiam aukštesniojoje ar aukštojoje mokykloje; besimokančiam aukštesniojoje ar aukštojoje mokykloje. Valstybės tarnautojas ar darbuotojas, pageidaujantis, kad jam būtų sudarytas individualus darbo grafikas, turi parašyti prašymą, nurodydamas priežastis dėl kurių pageidauja individualaus darbo grafiko, prašymo pagrįstumą įrodančius dokumentus ir kokių laiku norėtų pradėti, baigti darbą bei pietų pertrauką. Yra nustatytos valandų ribos, kada pagal individualų grafiką dirbantis valstybės tarnautojas ir darbuotojas gali pradėti ir baigti darbą t. y. pradėti nuo 6 iki 10 valandos ir baigti nuo 15 iki 19 valandos. Bet kuriuo atveju individualus darbo grafikas turi būti sudarytas taip, kad per savaitę darbuotojas dirbtų 40 valandų. Apibendrintai galima teigti, kad Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės vidaus darbo tvarkos taisyklėse yra realizuotas lankstaus darbo laiko nustatymo mechanizmas, tik atkreiptinas dėmesys, jog individualaus darbo grafiko sudarymo galimybę turi ne visi, o tik įsakmiai išvardinti valstybės tarnautojai ar darbuotojai. Tačiau kokių režimu darbuotojas bedirbtų, visuomet reikia tinkamai apskaityti darbo laiką.

Darbo laiko apskaita yra reikalinga faktiškai dirbtam darbo laikui apskaityti. Vadovaujantis LR DK 147 straipsnio 6 dalimi, darbuotojų dirbtas darbo laikas žymimas Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Siekiant užtikrinti bendrą darbo laiko apskaitą, Vyriausybė 2004 m. sausio 27 d. nutarimu Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“⁷⁶ patvirtino Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinę formą ir Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymo tvarkos aprašą. Atkreiptinas dėmesys, kad pavadinimas darbo laiko apskaitos žiniaraštis (toliau – žiniaraštis) – ne visiškai tiksliai atspindi tai, kas žymima šiame dokumente, nes žiniaraštis skirtas ne tik darbo, bet ir poilsio bei kitų rūšių laikui žymėti. Į žiniaraštį turi būti surašomi visų įmonės, įstaigos ar organizacijos sąrašuose esančių darbuotojų vardai, pavardės, jų pareigos (profesija, kvalifikacinė kategorija), darbo grafiko numeris (jeigu įmonėje naudojamas ne vienas darbo grafikas) ir nustatytas darbo valandų skaičius per mėnesį. Kalbant apie nustatytą darbo valandų skaičių per mėnesį, kartais manoma, kad jis yra kažkokių norminiu teisės aktu patvirtinta norma. Tačiau šie skaičiai niekuo nėra tvirtinami. Atsižvelgiant į darbuotojui faktiškai taikomus tam tikrus nukrypimus nuo normalaus darbo ir poilsio režimo, bei į tai 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. Šis skaičius turi parodyti ne kiek valandų per mėnesį privalo veikti įmonė,

⁷⁶ Valstybės žinios. 2004, Nr. 18-528.

įstaiga ar organizacija, bet kiek valandų per tą laiką priklauso dirbti konkrečiam darbuotojui. Įmonės, įstaigos ir organizacijos, kuriose konkrečioms darbuotojų kategorijoms taikoma suminė darbo laiko apskaita, apskaičiuoja sąlyginį darbo valandų skaičių. Šiuo atveju „sąlyginis“ – tai toks skaičius, kuris išlaikomas tik vidutiniškai, per keturių mėnesių arba trumpesnį laikotarpį. O atskirais minėtojo laikotarpio mėnesiais nuo normalios darbo laiko trukmės normos gali būti ir nukrypstama t. y. dirbama arba ilgiau, arba trumpiau. Šis skaičius reikalingas tam, kad būtų galima stebėti, kaip svyruoja dirbtas laikas, ir spręsti, ar buvo viršvalandžiai ir ar reikia juos kompensuoti.⁷⁷

Žiniaraštyje turi būti ranka arba kompiuteriu žymimas kiekvieną dieną dirbtas laikas ir neatvykimo į darbą atvejai. Darbo laikas žymimas valandomis, o neatvykimo į darbą atvejams taikomas sutartinis žymėjimas. Vadovaujantis šia nuostata, darbo laikui žymėti turėtų pakakti nurodyti valandų skaičių, o sutartinis žymėjimas būtų reikalingas, kai darbuotojas neatvyksta į darbą. Tačiau praktikoje, vadovaujantis šia nuostata, žiniaraštis būtų sunkiai suprantamas ir sunkiai šifruojamas, ir jo neigiama įtaka pasireikštų darbo užmokesčio skaičiavimui, nes pavyzdžiui, viršvalandinis darbas kitaip apmokamas nei dirbant normaliu darbo laiko režimu. Tad žiniaraštyje ir žymint darbo laiką, ir neatvykimo į darbą atvejus tikslinga naudoti sutartinį žymėjimą: darbas naktį – „DN“, viršvalandinis darbas – „VD“, nemokamos atostogos – „NA“, neatvykimas į darbą administracijai leidus – „ND“ ir t. t. Be to, darbuotojams turi būti suteikta galimybė susipažinti su darbo laiko apskaitos žiniaraščiu įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo nustatyta tvarka. Tad pagal šią nuostatą darbdavys turėtų nustatyti ir patvirtinti susipažinimo su šiais dokumentais tvarką, tačiau realiai įmonėse, įstaigose ir organizacijose tokios susipažinimo tvarkos nėra. Žinant, kad žiniaraščio pildymas yra tiesiogiai susijęs su darbo apmokėjimu bei su darbo drausme, neužtikrinus galimybės darbuotojams susipažinti su žiniaraščiu darbdavys „rizikuoja“ tuo, kad, pavyzdžiui, netinkamai užpildžius žiniaraštį ir laiku nepastebėjus klaidų ar neatitikimų gali tekti patirti papildomų išlaidų. Atkreiptinas dėmesys, kad priešingai nei supažindinimui su darbo (pamainų) grafikais, darbdaviui paliekama teisė pačiam pasirinkti ir nustatyti, koku būdu ir kuriuo metu darbuotojai bus supažindinti su žiniaraščiais.

Žiniaraštyje kiekvienam darbuotojui yra skiriamos trys eilutės: pirmoji – faktiškai dirbtam laikui (atskirai naktį dirbtas laikas ir viršvalandžiai) ir neatvykimo į darbą atvejams (išskyrus trečiojoje eilutėje žymimus atvejus); antroji – laikui dirbtam esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, ir darbo pertraukoms, kurios pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką; trečioji – neatvykimo į darbą atvejams, kurie pagal LR DK 143 straipsnio 1 dalies nuostatas prilyginti darbo laikui. Nors, Vyriausybė 2004 m. sausio 27 d. nutarimu Nr. 78

⁷⁷ Kviatkovskis A. Apie darbo laiko apskaitą // Verslo labirintas. 2005, Nr. 1 // <http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=period&leidid=5&metai=2005&num=1>; prisijungimo laikas: 2005-05-25.

patvirtindama žiniaraščio formą, patvirtina ir jo pildymo tvarką, neretai praktikoje susiklosto tokios situacijos, kai neaišku ką, kur ir kaip užpildyti, kad būtų tinkamai apskaitomas darbo laikas. Įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms yra suteikiama galimybė pavyzdinę žiniaraščio formą papildyti ir kitais rodikliais. Pavyzdžiui, Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2004 m. kovo 1 d. įsakymu Nr. 41 „Dėl darbo laiko apskaitos organizavimo“⁷⁸ numatyta, skirti pamainomis dirbančių vidaus tarnybos pareigūnų žiniaraštyje kiekvienam pareigūnui penkias eilutes.

Numatytos tik labai ribotos galimybės įmonėse, įstaigose ar organizacijose, centralizuoto reglamentavimo pagrindu, tam tikrus klausimus sureguliuoti lanksčiau, atsižvelgiant į veiklos specifiką. Griežtas apskaitos reglamentavimas turi neigiamą pusę, kuomet susiduriama su problemomis, kurių išsprendimo būdo negalima rasti nei centralizuotai darbo laiko apskaitą reglamentuojančiuose teisės aktuose, nei sudaromos sąlygos kai kuriuos klausimus reglamentuoti lokaliniuose teisės aktuose.

Siekiant supaprastinti darbuotojų, kurie darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitą – LR DK 147 straipsnio 6 dalis buvo papildyta nuostata, pagal kurią darbo laiko apskaitos taisyklės nustato darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Tokių pareigų sąrašas turėtų būti nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Darbo sutarties su namudininkais ypatumuose, patvirtintuose Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“⁷⁹, numatyta, kad namudininkas darbo laiką skirsto savo nuožiūra ir savo darbo laiką apskaito pats, o jo dirbtas darbo laikas gali būti žymimas ir kitaip negu nustatytos formos žiniaraštyje. Vadovaujantis minėtomis LR DK ir Vyriausybės nutarimo nuostatomis sektų logiška išvada, kad namudininkai turėtų būti įrašyti kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse kaip savo darbo laiką tvarkantys savo nuožiūra. Tačiau Darbo sutarties su namudininkais ypatumuose yra numatyta, kad namudininkui netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės. Vadinasi, Vyriausybės nutarimuose esančios normos nėra iki galo suderintos su LR DK normomis arba pakeitus LR DK nuostatas tiesiog nespėjama laiku prie jų priderinti kitų teisės aktų.

Vadovaujantis LR DK 149 straipsnio 1 dalimi, nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, atskiruose cechuose, baruose, darbuose, kur yra pertraukiamasis 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

⁷⁸ Valstybės žinios. 2005, Nr. 145-5314.

⁷⁹ Valstybės žinios. 2003, Nr. 81-3690.

viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Suminė darbo laiko apskaita – tai tokia darbo laiko apskaitos forma, kai įmonėse, įstaigose, organizacijose ar dirbant darbus, kur negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai ar darbams nustatytos dienos ar savaitės darbo trukmės, dienos ar savaitės darbo laikas gali viršyti nustatytas normas, bet per apskaitinį laikotarpį (mėnesį, ketvirtį ar kitą laikotarpį) vidutinė darbo laiko trukmė negali viršyti normalaus darbo valandų skaičiaus.⁸⁰ Šiuo metu suminę darbo laiko apskaitą galima įvesti ne tik LR DK numatytais atvejais, bet ir kitais kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais. Vadinasi, įmonės, įstaigos ir organizacijos, kurios turi kolektyvines sutartis, gali įsivesti suminę darbo laiko apskaitą kitais nei LR DK numatytais pagrindais, arba neturinčios kolektyvinių sutarčių siekia jas sudaryti, vien tam, kad galėtų lanksčiau reguliuoti savo darbuotojų darbo laiką.

Įmonėje, įstaigoje, organizacijoje įvedus suminę darbo laiko apskaitą, darbuotojams, dirbantiems suminio darbo laiko režimu, išlieka darbo laiko garantijos. Esant suminei darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama daugiau kaip keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ir dvylika valandų per darbo dieną (pamainą). Tokiu būdu yra apibrėžiama kiekvienos konkrečios darbo savaitės ir darbo dienos (pamainos) maksimali trukmė. Sistemiskai nagrinėjant LR DK nuostatas galima teigti, kad, esant įprastinėms darbo sąlygoms, maksimali kasdieninė dvylikos valandų darbo trukmė gali būti taikoma ne daugiau kaip du kartus per savaitę, o trys likusios darbo savaitės dienos turi būti ne ilgesnės kaip aštuonios valandos. Per apskaitinį laikotarpį faktiškai dirbto darbo laiko trukmė turi susilyginti su tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiumi.⁸¹ Taip pat privalo būti garantuota LR DK nustatyta paros bei savaitės nepertraukiamo poilsio trukmė. Vadovaujantis LR DK 161 straipsnio 4 dalimi, esant suminei darbo laiko apskaitai, darbuotojams suteikiamos poilsio dienos pagal darbo (pamainų) grafikus (tvarkaraščius). Be to, apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė kaip keturi mėnesiai. Per šį laikotarpį darbo laiko trukmė negali viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Pagal LR DK 149 straipsnio 2 dalį, tais atvejais, kai 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 arba papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą. Taigi LR DK nustato bendras nuostatas susijusias su sumine darbo laiko apskaita, tačiau darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarką nustato Vyriausybė.

Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimo Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko

⁸⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004. T. 2. P. 191.

⁸¹ Kviatkovskis A. Kaip tinkamai taikyti suminę darbo laiko apskaitą // Juristas. 2004, Nr. 11. P. 19.

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“⁸² 1.3 punktu, patvirtinta Darbai, sąlygos, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos aprašas, kuriame numatyti darbai, sąlygos, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita: 1) darbuose, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, ir darbuose, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdieninės ar savaitės darbo laiko trukmės; 2) darbuose, kuriuos dirbant gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė ir kurių sąrašą tvirtina Vyriausybė; 3) darbuose, kurie įtraukti į Vyriausybės tvirtinamą sezoninių darbų sąrašą. Pavyzdžiui, Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“,⁸³ kuriuo patvirtintos Sezoninės darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatybės bei Sezoninių darbų sąrašas, numatyta, kad dirbant sezoninius darbus, gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita, o tokių darbuotojų darbo grafikai turi būti skelbiami prieš savaitę iki jų įsigaliojimo. Sezoniniai darbai dėl gamtinių ir klimato sąlygų yra dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu). 4) nepertraukiamai veikiančiose įmonėse ar nepertraukiamai veikiančiuose įmonių cechuose, baruose; 5) ekonominės veiklos sričių, kurių darbo ir poilsio ypatumus nustato Vyriausybė, įmonėse. Šalia sąrašo darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaitą yra pateikiamas ir sąrašas asmenų, kuriems suminės darbo laiko apskaitos darbo laiko režimas netaikomas: 1) asmenims iki 18 metų; 2) darbuotojams, kurie šalių susitarimu dirba ne visą darbo laiką; 3) darbuotojams, kuriems jų reikalavimu pagal įstatymą turi būti nustatytas ne visas darbo laikas – ne visa darbo diena ar ne visa darbo savaitė. Be to, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaiką iki 3 metų, darbuotojams, kurie vieni augina vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, ir neįgaliesiems suminės darbo laiko apskaitos darbo režimas gali būti taikomas jų sutikimu. Atskiras šių darbuotojų sutikimas reikalingas net ir tuo atveju, kai suminės apskaitos įvedimo klausimas suderintas su darbuotojų atstovais arba su darbuotojų kolektyvu visos įmonės mastu.

Suminė darbo laiko apskaita priklausomai nuo darbų pobūdžio ir nuo įmonės veiklos specifikos gali būti įvedama dviem būdais: 1) darbdavio įsakymu ar kitu tvarkomuoju dokumentu; 2) derinant padalinių, darbų sąrašą ir suminės darbo laiko apskaitos režimo įvedimo tvarką su darbuotojų atstovu, arba jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje. *Vienasmeniu*

⁸² Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.

⁸³ Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.

įmonės vadovo įsakymu suminė darbo laiko apskaita įvedama: darbuose, kur galima dirbti iki 24 valandų per parą; sezoniniuose darbuose ir darbuose, kurių darbo ir poilsio ypatumus nustato Vyriausybė. Šių darbų atžvilgiu įstatymų leidėjas mano, kad juos dirbant negalima laikytis nustatytos darbo laiko trukmės, todėl leidžiama įvesti suminę darbo laiko apskaitą supaprastinta tvarka. Visais kitais atvejais įmonės vadovui reikia *derinti darbų sąrašą ir šios apskaitos įvedimo tvarką* su darbuotojų atstovu, išskyrus atvejus, kai suminė darbo laiko apskaita yra numatyta kolektyvinėje sutartyje. Reikalavimas derinti šį klausimą su darbuotojų atstovu yra garantija, kad ši apskaita nebus įvesta darbuotojams to nepageidaujant.⁸⁴ Tačiau visais atvejais turi būti ne tik konstatuojamas suminės darbo laiko apskaitos įvedimo faktas, bet ir nurodomos konkrečios priežastys, dėl kurių būtina įvesti suminę darbo laiko apskaitą, sudaromas ir suderinamas su darbuotojų atstovais padalinių, darbų sąrašas ir suminės darbo laiko apskaitos režimo įvedimo tvarka. Ir tik atlikęs šiuos veiksmus, darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo išleidžia įsakymą dėl suminės darbo laiko apskaitos režimo įvedimo, kurio pagrindu padalinių vadovai tvirtina darbuotojų darbo (pamainų) grafikus. Jeigu tai *numatyta įmonės kolektyvinėje sutartyje*, suminė darbo laiko apskaitos įvedimo galimybė svarstoma rengiant įmonės kolektyvinę sutartį. Įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatoma suminės darbo laiko apskaitos režimo įvedimo tvarka ir prie šios sutarties pridedamas padalinių, darbų sąrašas. Ir tik kolektyvinės sutarties pagrindu, išleidžiamas įsakymas dėl suminės darbo laiko apskaitos režimo įvedimo. Darbdavys, darbdavį atstovaujantis asmuo ar kitas darbdavio įgaliotas atstovas (atstovai) ir darbuotojų atstovai kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka, kontroliuoja įmonėje suminės darbo laiko apskaitos režimą. Pavyzdžiui, Valstybės įmonės „Ignalinos atominė elektrinė“ 2005 m. kovo 15 d. kolektyvinėje sutartyje Nr. SEKorg-1465-1B6 (2 priedas), yra numatyta, kad suminė darbo laiko apskaita įvedama darbuotojams, dirbantiems normaliomis darbo sąlygomis 40 valandų per savaitę ir darbuotojams, dirbantiems 36 valandas per savaitę darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos aktų nustatytus ribinius dydžius (kiekius), nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose, įrašytiems į „Įmonės padalinių ir darbų (pareigybių, profesijų), kur įvedama suminė darbo laiko apskaita, sąrašą“, vadovaujantis LR DK XIII skyriumi ir nustatyta „Suminės darbo laiko apskaitos režimo įvedimo įmonėje tvarka“. Taigi, minėta kolektyvinė sutartis neišsiplečia ties suminės darbo laiko apskaitos reglamentavimu, o tiesiog nukreipia į sutarties priedus arba LR DK nuostatas.

Tiek darbo laiko režimo, tiek ir darbo laiko apskaitos reglamentavimas yra glaudžiai susijęs. Darbo laiko režimas – tai darbo laiko trukmės paskirstymas per tam tikrą laikotarpį, o darbo laiko apskaita – tai faktiškai dirbto darbo laiko apskaitymas. Apibendrintai galima teigti,

⁸⁴ Kviatkovskis A. Kaip tinkamai taikyti suminę darbo laiko apskaitą // Juristas. 2004, Nr. 11. P. 16.

kad darbo laiko režimas nustatomas derinant centralizuotą ir lokalinį reglamentavimą – centralizuoto reglamentavimo ribose lokaliniais teisės aktais įtvirtinamos konkrečios kiekvienos įmonės, įstaigos, organizacijos darbo laiko režimo nuostatos. Tuo tarpu, darbo laiko apskaita pagrįste reglamentuojama centralizuotai, tik numatant labai ribotas galimybes tam tikrus klausimus, atsižvelgiant į įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos specifiką reglamentuoti lanksčiau.

Išvados ir pasiūlymai

1. Darbo teisėje darbo laikas nėra suvokiamas vienareikšmiškai. Vienais atvejais jis siejamas su pavestų funkcijų vykdymu ir vidaus darbo tvarkos laikymusi, kitais dar ir su buvimu darbe arba darbdavio žinioje, taip pat su teisės aktų nustatytais laikotarpiais. Darbo laiko reglamentavimui yra skiriamas pakankamai didelis dėmesys ir nacionaliniame ir tarptautiniame lygmenyje. Teisingas darbo laiko reglamentavimas svarbus ir darbuotojams, ir darbdaviams.

2. Vienodą teisės aktų nuostatų, reglamentuojančių darbo laiko trukmę, režimą ir apskaitą, interpretavimą ir taikymą apunkina teisės aktų leidėjo pasirinktos nevienareikšmiškos formuluotės, sąvokos. Todėl siūlytina rengiant teisės aktus vengti nevienareikšmiškai suprantamų terminų, sąvokų arba įvesti jų paaiškinimus, apibrėžimus.

3. Keičiantis visuomeniniams santykiams, kinta darbo laiko reglamentavimas. Daugėja galimybių pasinaudojant teisės aktų išimtimis arba nuorodomis į lokalius teisės aktus: kolektyvines sutartis ar darbo tvarkos taisykles, prisiderinti prie konkrečios įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos specifikos ir lanksčiau reguliuoti darbo laiko trukmę, režimą ir apskaitą. Tačiau dar yra pakankamai sričių, kuriose trūksta teisės aktų nuostatų, leidžiančių lanksčiau reglamentuoti su darbo laiko trukme, režimu ir apskaita susijusius klausimus, todėl priimant naujus teisės aktus ar keičiant esamas teisės normas, reikėtų numatyti galimybes lokaliniais teisės aktais įtvirtinti lankstesnes, darbuotojams priimtinesnes teisės normas.

4. Nors teisės aktai, centralizuotai reglamentuojantys darbo laiką, numato ribas ir galimybes lokaliniais teisės aktais lanksčiau, prisitaikant prie įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos specifikos reglamentuoti tam tikrus darbo laiko aspektus, tačiau šiomis galimybėmis naudojamosi labai silpnai. Žinant, kad kolektyvinėse sutartyse, neperžengiant centralizuotai įtvirtintų ribų galima numatyti tik tokias sąlygas, kurios didina darbuotojų darbo teisių garantijas, o ne jas mažina, reikėtų užsiimti darbuotojų informavimu apie jų teises ir galimybes pasinaudojant centralizuotų teisės aktų nuostatomis, išsireikalauti, kad lokalinuose teisės aktuose būtų, pavyzdžiui, aiškiai įtvirtintos jų teisės pasinaudoti lanksčiu darbo laiko režimu. Todėl reikėtų skatinti darbuotojų domėjimąsi savo teisėmis bei tuo pačiu tobulinti jų informavimo ir konsultavimo sistemą.

5. Lokaliniai teisės aktai dažnai tik atkartoja LR DK ar kitų teisės aktų nuostatas. Net ir centralizuotai numčius lokalinio reglamentavimo ribas, lokalinuose teisės aktuose nuostatos reglamentuojančios darbo laiką ne visada yra pritaikomos įmonei, įstaigai ar organizacijai, ir ne visada sukonkretinamos.

6. ES teisės aktai, kaip darbo teisės šaltiniai centralizuotai reglamentuojantys darbo laiką, numato bendrus reikalavimus taip, kad juos būtų galima pritaikyti ne konkretiems atvejams, o

daugeliui valstybių. ES šalys narės pačios pasirenka reglamentavimo detalumą ir griežtumą arba esant galimybei lankstumą.

7. Sutrumpintas darbo laiko daugiausia reglamentuojamas centralizuotais norminiais teisės aktais, paliekant mažai galimybių tam tikrus klausimus detalizuoti ar numatyti kitokias sąlygas lokaliuose teisės aktuose. Tuo tarpu, ne visas darbo laikas, priešingai nei sutrumpintas darbo laikas, visada nustatomas šalių susitarimu. Be to, skirtingai nuo sutrumpinto darbo laiko, nustačius ne visą darbo laiką, darbo užmokestis mokamas proporcingai dirbtam darbo laikui arba atliktam darbui.

8. Darbo laiko režimas, yra nustatomas derinant centralizuotą ir lokalinį jo reguliavimą. Centralizuoto reglamentavimo ribose lokaliniais teisės aktais įtvirtinamos konkrečios kiekvienos įmonės, įstaigos, organizacijos darbo laiko režimo nuostatos.

9. Darbo laiko apskaitos klausimai yra pagrinde reglamentuojami centralizuotai. Centralizuotai darbo laiko apskaitą reglamentuojančiuose teisės aktuose, numatytos labai ribotos galimybės lokaliniais teisės aktais, atsižvelgiant į įmonėms, įstaigos, organizacijos veiklos specifiką, tam tikrus klausimus reglamentuoti lanksčiau.

Naudotos literatūros sąrašas

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
5. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. birželio 9 d. nutarimu Nr. 760 „Dėl valstybinės veterinarijos laboratorijų ir kitų padalinių darbuotojų, kuriems nustatoma sutrumpinta 7 valandų darbo dienos trukmė (35 valandos per savaitę), sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1999, Nr. 52-1694.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 14-559.
10. 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.
11. 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.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81-3690.

13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 93-4205.

14. 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.

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

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

17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimas Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 35-1251.

18. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 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.

19. 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.

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

21. Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2004 m. kovo 1 d. įsakymas Nr. 41 „Dėl darbo laiko apskaitos organizavimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 145-5314.

22. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2005 m. sausio 5 d. įsakymas Nr. 1-7 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ 2 punkto vykdymo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 7-230.

23. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21 patvirtintos ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos 3.3 punkto atitikties Lietuvos

Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“.

24. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. spalio 11 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I(8)-9/04 (bylų kategorija 20.1).

25. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės vidaus tvarkos taisyklės, patvirtintos Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2006 m. rugpjūčio 31 d. įsakymu Nr. DĮ-170.

26. Centrinės hipotekos įstaigos vidaus tvarkos taisyklės, patvirtintos Centrinės hipotekos įstaigos direktoriaus 2006 m. rugpjūčio 22 d. įsakymu Nr. B1-37.

27. Kultūros paveldo centro 2005 m. lapkričio 7 d. Kolektyvinė sutartis.

28. Valstybės įmonės „Ignalinos atominė elektrinė“ 2005 m. kovo 15 d. kolektyvinė sutartis Nr. SEKorg-1465-1B6.

ES teisės aktai ir kiti tarptautiniai dokumentai:

29. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL 2004 m. specialusis leidimas 5 skyrius, 4 tomas, p. 381).

30. 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 4 tomas, p. 27).

31. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB 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*) (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 3 tomas, p. 267).

32. 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 2 tomas, p. 213).

33. 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL 2004 m. specialusis leidimas, 5 skyrius, 2 tomas, p. 197).

34. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // <http://www.ic.lt/labaseuropa/default.asp?DL=L&TopicID=39>; prisijungimo laikas: 2006-10-02.

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

36. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3290.

37. 1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos 47 konvencija „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-649.
38. 1946 m. Tarptautinės darbo organizacijos 79 konvencija „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-650.
39. 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos 90 konvencija „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-673.
40. 1990 m. Tarptautinės darbo organizacijos 171 konvencija „Dėl naktinio darbo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 31-767.
41. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/lit.htm>; prisijungimo laikas: 2005-04-15.

Specialioji literatūra:

42. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras 1 dalis. – Vilnius: Teisės institutas, 2000.
43. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2003. T. 1.
44. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. – Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.
45. Baltutytė E. Socialinės teisės Europos Sąjungoje. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
46. Batėnas P. Sutrumpintas darbo laikas // Juristas. 2006, Nr. 5.
47. Birmontienė T., Jarašiūnas E., Kūris E. ir kt. Lietuvos konstitucinė teisė. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
48. Blanpain R. European Labour Law: ninth revised edition. – Kluwer Law International, 2003.
49. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990.
50. Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. 2002, T. 25(17).
51. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
52. Darbo nakties metu teisinio reglamentavimo ypatumai // <http://www.delfi.lt/archive/article.php?id=8590576>; prisijungimo laikas: 2006-03-24.
53. Darbo santykių reguliavimo ekonominė įtaka ir reformos gairės // <http://www.lrinka.lt/Tyrimai/Darbas/ESdarbas.pdf>; prisijungimo laikas: 2004-12-10.
54. Davidavičius H. Darbas ne visą darbo laiką // Juristas. 2005, Nr. 1.

55. Davies A. C. L. Perspectives on Labour Law. – Cambridge university press, 2004.
56. Dėl Darbo kodekso pakeitimo // <http://www.lrinka.lt/Tyrimai/Darbas/DKpat.phtml>; prisijungimo laikas: 2005-05-25.
57. Europos Sąjunga pasisako už ilgesnę darbo dieną // <http://www.ldf.lt/Doc/ES%20uz%20ilgesne%20darbo%20diena.doc>; prisijungimo laikas: 2004-12-10.
58. Europos socialinė chartija: vadovas. – Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, Europos Tarybos informacijos biuras, 2002.
59. Guobaitė – Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika // Jurisprudencija. 2005, T. 74(66).
60. Kadziauskas G. Lietuva ir 48 darbo santykių valandos // http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentarai/lietuva_ir_48_darbo_santykiu_valandos_euroroje/2281; prisijungimo laikas: 2006-08-18.
61. Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // Justitia. 2005, Nr. 2 (56).
62. Kviatkovskis A. Apie darbo laiko apskaitą // Verslo labirintas. 2005, Nr. 1 // <http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=period&leidid=5&metai=2005&num=1>; prisijungimo laikas: 2005-05-25.
63. Kviatkovskis A. Kaip tinkamai taikyti suminę darbo laiko apskaitą // Juristas. 2004, Nr. 11.
64. Macijauskienė R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos // Jurisprudencija. 2004, Nr. 56(48).
65. Molienė R. Darbo kodekse – pataisos // Teisės žinios. 2005, Nr. 2-3 (10-11).
66. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.
67. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, I tomas, 2005.
68. Usonis J. Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte: Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai: teisė (01S) - Vilnius, 2005.
69. Užsienio šalių konstitucijos. Mokomasis leidinys. Antrasis leidimas. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004.
70. Гусов К. Н. Толкунова В. Н. Трудовое право России. – Москва: Юрист, 1997.
71. Толкунова В. Н. Трудовое право – Москва: Проспект, 2003.

SANTRAUKA

Raktiniai žodžiai: darbo laikas, centralizuotas reglamentavimas, lokalinis reglamentavimas

Darbo laikas yra labai svarbi darbo teisės dalis. Darbo laikas reglamentuojamas ir tarptautiniais, ir nacionaliniais teisės aktais, taip pat skiriamas centralizuotas ir lokalinis darbo laiko reglamentavimas. Tikslinga žinoti centralizuoto reglamentavimo ribas, kurių pagrindu yra priimami lokaliniai teisės aktai. Tikslus darbo laiko nustatymas teisės aktuose nėra siekimas griežtai reglamentuoti darbo laiką, tai visų pirma yra siekimas užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Darbo laiko tinkamas reglamentavimas yra svarbus ir darbuotojams, ir darbdaviams.

Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios ES teisės normos, LR DK, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai centralizuotai įtvirtina visiems darbuotojams bendras su darbo laiku susijusias nuostatas. Tačiau specifinis darbo teisinių santykių reglamentavimo šaltinis yra įmonių, įstaigų ir organizacijų pagal savo kompetenciją priimti norminiai teisės aktai, kurie galioja tik tam tikros įmonės, įstaigos ir organizacijos darbuotojams t. y. lokaliniai teisės aktai. Lokaliniai norminiai teisės aktai – tai norminiai teisės aktai galiojantys ne visoje valstybės teritorijoje, o tik tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.

Darbo laiko institutas yra pakankamai dinamiškas, todėl naudinga darbo laiko trukmės, režimo ir apskaitos klausimus nagrinėti centralizuoto ir lokalinio reglamentavimo kontekste. Šiame magistriniame darbe pagrindinis dėmesys skiriamas Lietuvos teisės aktams, centralizuotai reglamentuojantiems darbo laiko trukmę, režimą ir apskaitą. Pateikiama darbo laiko samprata, darbo laiko struktūra ir aptariamos darbo laiko rūšys: normalus darbo laikas, sutrumpintas darbo laikas ir ne visas darbo laikas, nagrinėjami darbo laiko režimo ir apskaitos centralizuoto ir lokalinio reglamentavimo ypatumai. Be to, šiame darbe analizuojamos lokaliųjų teisės aktų nuostatos, reglamentuojančios darbo laiką. Pateikiami konkretūs įmonių, įstaigų ir organizacijų lokaliųjų teisės aktų pavyzdžiai.

CENTRALIZED AND LOCAL REGULATION OF THE WORKING TIME DURATION, SCHEDULE AND ACCOUNTING

LAURA KONTRIMAVIČIŪTĖ

Keywords: working time, centralized regulation, local regulation

SUMMARY

Working time is a very important part of labour law. Working time is regulated by international and national legislation also working time regulation is divided into centralized and local levels. Perception of centralized regulation limits is very important, since centralized regulation is the basis for local regulation. The aim of working time regulation is not the will to set strict working time limits – priority should be given to the secure, healthy and safe working conditions. Appropriate regulation of working time is very important both for employers and for employees.

The Constitution of the Republic of Lithuania, international treaties of the Republic of Lithuania, legal framework of the European Union which regulates working time, Labour Code of Lithuania, other laws shape centralized regulation and apply common working time rules to all employees. Also a very important specific part of labour law is local legal acts – legal acts passed by enterprises, institutions and organizations – which are valid only for employees of particular entity. Local formal legal acts are legal acts, applicable not in the whole territory of sovereign country, but exclusively in particular enterprise, institution or organization.

It is worth to examine working time duration, schedule and accounting in centralized and local perspectives, since the institution of working time is very dynamic. This paper focuses on Lithuanian legal acts, regulating working time duration, schedule and accounting in centralized manner. Paper discloses meaning and structure of working time, centralized and local working time schedule and accounting regulation features, deals with types of working time: normal working time, short time working time, part time working time.

Besides this paper scrutinizes working time regulation by local legal acts. Examination is illustrated with the concrete examples of local legal acts, passed by enterprises, institutions and organizations.

PRIEDAI

1 priedas

**KULTŪROS PAVELDO CENTRO KOLEKTYVINĖS SUTARTIES NUOSTATOS,
REGLAMENTUOJANČIOS DARBO LAIKĄ**

1. Darbuotojų darbo trukmė yra 40 val. per savaitę. Šeštadienis ir sekmadienis – poilsio dienos, jei teisės aktų nustatyta tvarka į šias poilsio dienas neperkeltos darbo dienos.

2. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda. Nedirbama Darbo kodekso 162 straipsnyje numatytais švenčių dienomis.

3. Konkreti darbo trukmė, per kurią darbuotojas privalo vykdyti darbo funkcijas, aptariama darbo sutartyje.

4. Darbo laiko grafikų sudarymo, pietų pertraukos nustatymo ir kiti su darbo ir poilsio laiko apskaita susiję klausimai nustatomi Vidaus darbo tvarkos taisyklėse. Vidaus darbo tvarkos taisyklių pakeitimai turi būti suderinti su profesine sąjunga.

5. Direktorius gali skirti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, kuriuos nustato Darbo kodekso 151 straipsnis.

6. Viršvalandinis darbas, kai būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties nebuvo galima baigti per normalų darbo laiką, gali būti atliekamas tik šalims susitarus.

IGNALINOS ATOMINĖS ELEKTRINĖS KOLEKTYVINĖS SUTARTIES NUOSTATOS, REGLAMENTUOJANČIOS DARBO LAIKĄ

1. Darbo ir poilsio laikas nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, „IAE darbo tvarkos taisyklėmis“, IAE 2005 m. gamybiniu kalendoriumi, generalinio direktoriaus įsakymu „Dėl IAE personalo 2005 m. darbo grafikų įsigaliojimo“.

2. Įmonės pamaininis personalas dirba pagal padalinių vadovų patvirtintus mėnesio darbo grafikus, kurie sudaromi remiantis generalinio direktoriaus patvirtintais metiniais personalo darbo grafikais. Darbuotojai su darbo grafikais supažindinami įstatymų nustatyta tvarka ir terminais.

3. Darbo ir poilsio laiko režimo, įrangos aptarnavimo normų ir laiko pakeitimai atliekami, suderinus su Kolektyvinės sutarties šalimis, įstatymų ir šios Kolektyvinės sutarties nustatytais terminais.

4. Suminė darbo laiko apskaita įvedama darbuotojams, dirbantiems normaliomis darbo sąlygomis 40 val. per savaitę ir darbuotojams, dirbantiems 36 val. per savaitę darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos aktų nustatytus ribinius dydžius (kiekius), nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose, įrašytiems į „Įmonės padalinių ir darbų (pareigybių, profesijų), kur įvedama suminė darbo laiko apskaita, sąrašą“, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIII skyriumi ir nustatyta „Suminės darbo laiko apskaitos režimo įvedimo įmonėje tvarka“.

5. Darbdavys užtikrina personalo atvežimą į darbą ir išvežimą po darbo pagal suderintą ir patvirtintą transporto judėjimo grafiką. Grafiko kopija perduodama profsajungoms.

**STATISTIKOS DEPARTAMENTO PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS
VIDAUS TVARKOS TAISYKLIŲ NUOSTATOS, REGLAMENTUOJANČIOS DARBO
LAIKĄ**

1. Darbo laikas Departamente nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (Žin., 2002, Nr. 64-2569) ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. rugpjūčio 4 d. nutarimu Nr. 775 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarimo Nr. 990 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“ pakeitimo“ (Žin., 2006, Nr. 88-3461).

2. Darbas Departamente pirmadienį, antradienį, trečiadienį ir ketvirtadienį pradedamas 8 valandą ir baigiamas 17 valandą, o penktadienį – pradedamas 8 valandą ir baigiamas 15 valandą 45 minutės. Pietų pertrauka parsideda 12 valandą ir baigiasi 12 valandą 45 minutės. Šeštadienis ir sekmadienis – poilsio dienos. Švenčių dienų išvakarėse darbuotojų darbo laikas sutrumpinamas viena valanda. Tai netaikoma dirbantiems ne visą darbo dieną.

3. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai turi laikytis Departamente nustatyto darbo laiko režimo.

4. Atsižvelgiant į demografines ir socialines charakteristikas, valstybės tarnautojui ar darbuotojui gali būti nustatytas individualus darbo grafikas.

5. Individualaus darbo grafiko gali būti nustatytas valstybės tarnautojui ar darbuotojui:

5.1. auginančiam vaiką (-us) iki 10 metų;

5.2. slaugančiam sergantį šeimos narį, kuriam pagal medicinos įstaigos išvadą reikalinga nustatyto pobūdžio priežiūra;

5.3. dėstančiam aukštesniojoje ar aukštojoje mokykloje;

5.4. besimokančiam aukštesniojoje ar aukštojoje mokykloje.

6. Valstybės tarnautojas ar darbuotojas, pageidaujantis, kad jam būtų sudarytas individualus darbo grafikas, generaliniam direktoriui rašo prašymą, kuriame nurodo, dėl kokių priežasčių pageidauja individualaus darbo grafiko ir kokių laiku norėtų pradėti ir baigti darbą bei pietų pertrauką, taip pat pateikia dokumentus, įrodančius, kad gali būti priskirtas vienai iš 11 punkte išvardintų kategorijų. Individualus darbo grafikas įforminamas generalinio direktoriaus įsakymu.

7. Pagal individualų darbo grafiką dirbantys valstybės tarnautojai ir darbuotojai darbą gali pradėti nuo 6 iki 10 valandos ir baigti nuo 15 iki 19 valandos. Individualus darbo grafikas turi būti sudarytas taip, kad per savaitę darbuotojas dirbtų 40 valandų.

8. Įstatymų nustatytais atvejais administracija gavusi raštišką valstybės tarnautojo ar darbuotojo sutikimą gali organizuoti viršvalandinį darbą. Viršvalandinis darbas neturi viršyti 4 val., jeigu dirbama dvi dienas iš eilės ir 120 val. per metus.

9. Darbai, kuriuos valstybės tarnautojas ar darbuotojas, suderinęs su tiesioginiu vadovu dirba pasibaigus darbo dienai ar savaitgalį savo iniciatyva, nelaikomi viršvalandiniais. Tokiu atveju darbuotojas privalo gauti atitinkamą leidimą kaip numatyta Departamento Leidimų režimo taisyklėse.

10. Darbo laiku draudžiama atitraukti valstybės tarnautojus ir darbuotojus nuo tiesioginio darbo: organizuoti įvairius renginius, nesusijusius su darbu.

11. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai, palikdami Departamentą tarnybos ar darbo (toliau vadinama – darbas) tikslais, turi apie tai informuoti savo tiesioginį vadovą ir nurodyti išvykimo tikslą bei trukmę. Norėdami išvykti ne darbo tikslais, valstybės tarnautojai ir darbuotojai turi gauti tiesioginio vadovo sutikimą.

12. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai, negalintys laiku atvykti arba visai negalintys atvykti į darbą, apie tai nedelsdami turi informuoti savo tiesioginį vadovą ir nurodyti vėlavimo ar neatvykimo priežastis. Jeigu valstybės tarnautojai ar darbuotojai apie savo neatvykimą dėl tam tikrų priežasčių negali pranešti patys, tai gali padaryti kiti asmenys.

CENTRINĖS HIPOTEKOS ĮSTAIGOS VIDAUS TVARKOS TAISYKLIŲ NUOSTATOS, REGLAMENTUOJANČIOS DARBO LAIKĄ

1. Darbo laikas įstaigoje nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (Žin., 2002, Nr. 64-2569) ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 7 d. nutarimu Nr. 990 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“ (Žin., 2003, Nr. 79-3593).

2. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams nustatoma 40 valandų trukmės penkių darbo dienų savaitė. Pirmadieniais – ketvirtadieniais darbas pradedamas 8 val., baigiamas – 17 val. Penktadieniais darbas pradedamas 8 val., baigiamas 15 val. 45 min. Šeštadienis ir sekmadienis – poilsio dienos. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus.

3. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti prasideda 12 val. baigiasi 12 val. 45 min.

4. Dirbantiems su videoterminalais Valstybės tarnautojams ir darbuotojams kas valandą suteikiamos 5 minučių trukmės specialiosios pertraukos, kurios įskaitomos į darbo laiką.

5. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai turi laikytis įstaigoje nustatyto darbo laiko režimo.

6. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai, palikdami įstaigą tarnybos ar darbo (toliau vadinama – darbas) tikslais, turi apie tai informuoti savo tiesioginį vadovą ir nurodyti išvykimo tikslą bei trukmę. Norėdami išvykti ne darbo tikslais, valstybės tarnautojai ir darbuotojai turi gauti tiesioginio vadovo sutikimą ir užsiregistruoti Nebuvimo darbe registracijos žurnale.

7. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai, negalintys laiku atvykti arba visai negalintys atvykti į darbą, apie tai nedelsdami privalo informuoti savo tiesioginį vadovą ir Personalo skyriaus vedėją bei nurodyti vėlavimo ar neatvykimo priežastis. Jeigu valstybės tarnautojai ar darbuotojai apie savo neatvykimą dėl tam tikrų priežasčių negali pranešti patys, tai gali padaryti kiti asmenys.

8. Su neatvykimą į darbą pateisinančiais dokumentais valstybės tarnautojai ir darbuotojai privalo supažindinti savo tiesioginį vadovą ir vėliau juos pateikti Personalo skyriaus darbuotojui.

ANNOTATION

Working time is a very important part of labour law. This paper deals with the essential aspects of the working time duration, schedule and accounting. Systemic attitude towards rules of law, which regulate working time locally and in centralized manner, is considered.