

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Gabrielės Bandzinaitės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas
Darbo laiko reglamentavimo pasikeitimai pagal 2017 m. Darbo kodeksą

Vadovas doc. dr. Tomas Bagdanskis
Recenzentas doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius
2019

TURINYS

ĮVADAS	2
1. Darbo laiko sąvokos genezė, tarptautinių, Europos Sąjungos norminių aktų įtaka šiandienos darbo laiko sąvokai	6
2. Darbo laiko normavimo pokyčiai naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse, darbo laiko rūšys viršijančios arba mažinančios normos standartą	14
2.1 Darbo laiko normos pasikeitimai įsigaliojus naujam Darbo kodeksui	15
2.2 Viršvalandžių reglamentavimas, pokyčiai įsigaliojus naujam Darbo kodeksui	18
2.3 Susitarimas dėl ne viso darbo laiko, šio susitarimo reguliavimo aspektai naujajame Darbo kodekse	20
3. Darbo laiko režimų pasikeitimai įsigaliojus naujam Darbo kodeksui	23
3.1 Darbo laiko režimo reglamentavimo pasikeitimai	24
3.2 Darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą, šio režimo reglamentavimo pasikeitimai	28
3.3 Darbo laiko režimai dirbant pagal: lankstų darbo grafiką, suskaidytos darbo dienos, individualų darbo grafiką	31
3.4 Darbo laiko režimo reglamentavimo ypatumai ir pasikeitimai dirbant nakties laiku	35
3.5 Budėjimo reglamentavimo pasikeitimai ir naujovės naujajame Darbo kodekse	37
IŠVADOS	41
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	43
SANTRAUKA	48
SUMMARY	49

IVADAS

Temos aktualumas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas yra vienas svarbiausių ir pagrindinių nacionalinės teisės aktų, reglamentuojančių darbo teisinius santykius. 2017 metų liepos 1 d. įsigaliojo naujasis Darbo kodeksas (priimtas 2016 metų rugsėjo 14 d.), pakeitęs iki tol galiojusį Darbo kodeksą, kuris buvo pradėjęs galioti nuo 2003 metų sausio 1 d. (priimtas 2002 metų birželio 4 d.). Naujasis Darbo kodeksas įnešė daug naujovių ir pakeitimų, anksčiau galiojusiam reglamentavimui. Naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įsigaliojo vos prieš dvejus metus, šis naujas įstatymas dalinai arba visiškai pakeitė, kai kurias teisinių darbo santykių reglamentavimo nuostatas, ypatingai daug pokyčių buvo padaryta darbo laiko institute. Kadangi laikotarpis nuo Darbo kodekso įsigaliojimo iki dabar nėra ilgas, todėl ši tema, darbo laiko reglamentavimo pasikeitimai, nėra dar plačiai aptarta. Iškylančius klausimus, susijusius su darbo laiko reglamentavimu, asmenys gali bandyti išspręsti analizuodami patį Darbo kodeksą bei jo komentarus. Tačiau, nors ir komentarai pakankamai aiškiai pateikia kiekvienos nuostatos reikšmę, ne visuomet pateikia atsakymus į visus iškylančius klausimus. Žinoma, galima rasti įvairių straipsnių internete, pateikiančių darbo teisės specialistų ar kitų subjektų nuomonę, tačiau vis dėlto tai yra tik nuomonė, rekomendacijos, kurios gali turėti per daug subjektyvumo, kas nėra tikslinga siekiant tikslaus teisinio komentaro viena ar kita tema. Kitas šaltinis galintis padėti išspręsti kylančius klausimus yra teisminė praktika, tačiau darbo laiko klausimais ji dar nėra pilnai suformuluota, taip pat nėra išleista daug specialiosios literatūros nagrinėjančios ir aiškinančios padarytų pasikeitimų reikšmę. Taigi, šaltinių gausos prasme, šis darbo teisės institutas nėra plačiai išanalizuotas.

Darbo laiko reglamentavimas yra aktualus dideliai daliai visuomenės, kadangi daugelis žmonių, vienu ar kitu gyvenimo periodu, dalyvauja darbo teisiniuose santykiuose (77 procentai 20-64 metų amžiaus asmenų yra darbo teisinių santykių dalyviai¹, pagal 2018 metų statistinius duomenis). Taigi, dirbančių asmenų, susiduriančių su darbo laiko reglamentavimo nuostatų taikymu kasdienybėje, skaičius yra tikrai didelis. Darbo laiko reglamentavimas yra aktualus tiek abejoms darbo santykio šalims, tiek valstybinėms institucijoms, kurios privalo užtikrinti skaidrią ir sąžiningą darbinių santykių praktiką valstybėje. Darbo laikas nėra pagrindinė darbo sutarties sąlyga, tačiau jis yra vienas pagrindinių veiksnių lemiančių sulgytų darbo funkcijų atlikimą. Būtent todėl yra svarbu

¹ Oficialiosios statistikos portalas. *Užimti gyventojai ir užimtumo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį* [interaktyvus; žiūrėta lapkričio 16 d.] Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=5ab5f098-85a0-41dd-a961-6953f9db9da5#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=5ab5f098-85a0-41dd-a961-6953f9db9da5#/)

aiškiai žinoti ir suprasti, ką, viena ar kita nuostata, siekia sureguliuoti įstatymo leidėjas bei kaip ta nuostata turi būti taikoma praktikoje, kad nebūtų padaryta jokių įstatymo normų pažeidimų.

Darbo tikslas. Šio rašto darbo tikslas yra sistemingai ir aiškiai skaitytojui pateikti darbo laiko reglamentavimo pasikeitimus, kurie nacionalinėje teisės sistemoje atsirado kartu su naujuoju Darbo kodeksu. Pateikti sistemingą, kiekvienos su darbo laiku susijusios teisės normos, pasikeitimų analizę, nagrinėjant prieš tai buvusį teisinį reglamentavimą ir lyginant jį su naujame Darbo kodekse pateikiamu, išskiriant jų pagrindinius skirtumus bei panašumus, analizuojant ar naujasis reglamentavimas atitinka Europos Sąjungos teisės aktus, ar ES teisės normos buvo tinkamai perkeltos į nacionalinę teisę. Siektinas tikslas, kad šis rašto darbas sutrumpintų laiko tarpą skaitytojui ieškant informacijos dėl su darbo laiku susijusių išylančių klausimų.

Darbo uždaviniai.

1. Išanalizuoti 2017 metų Darbo kodekse pateikiamą darbo laiko sąvoką, jos pasikeitimą lyginant su ankstesniuoju reglamentavimu bei atitikimą Europos Sąjungos teisės aktuose pateikiamai darbo laiko sąvokai.
2. Kokie pakeitimai padaryti susiję su darbo laiko norma, ar įstatymo normos pakeitimai turės įtakos darbo teisinių santykių praktikoje, jei taip, kaip tai pakeis darbo sutarties šalių santykius.
3. Išsiaiškinti, ar pakito maksimalaus darbo laiko trukmė, kokie pokyčiai galimai buvo padaryti.
4. Išskirti, kada viršvalandinis darbas yra leidžiamas, kada draudžiamas, kokios yra nustatomos ribos.
5. Susitarimo dėl ne viso darbo laiko pakeitimai, ar naujasis Darbo kodeksas nustatė kitokį tokio susitarimo reglamentavimą.
6. Naktinio darbo režimo ypatumai naujajame Darbo kodekse, kokie buvo padaryti pakeitimai, ar naujoji nuostata atitinka Europos Sąjungos teisės aktais nustatomą darbuotojo dirbančio naktį sąvoką bei naktiniam darbui nustatytas nuostatas.
7. Išanalizuoti kokie pakeitimai, susiję su budėjimu, nustatyti 2017 metų Darbo kodekse, ar padaryti pakeitimai atspindi Europos Sąjungos teisės standartus, kokie ribojimai yra nustatomi budėjimui, kokius reikalavimus turi atitikti.

8. Senasis Darbo kodeksas numatė kiek miglotą darbo laiko režimų reglamentavimą, rašto darbe siekiama išsiaiškinti ar naujasis Darbo kodeksas keičia darbo laiko režimų reglamentavimą, jei keičia, tuomet kas naujo yra įtraukta.

Darbo objektas. Darbo laiko reglamentavimo pasikeitimai 2017 metų Darbo kodekse.

Tyrimo metodai. Lyginamoji norminių teisės aktų ir mokslinės literatūros analizė, rašto darbe naudojama išskiriant ir pateikiant darbo laiko reglamentavimo skirtumus, lyginant anksčiau galiojusias įstatymo normas su nuo 2017 metų liepos mėnesio galiojančiomis. Istorinis tiriamasis metodas, analizuojant darbo laiko sąvokos kaitą vykusią ilgą laikotarpį, siekiama pabrėžti, kaip darbo laiko sąvoka kito ir kaip sąvokos virsmas keitė darbuotojų darbo rutiną, pokyčių svarbu šiandienos darbo laiko reglamentavimui.

Darbo originalumas. Kaip jau buvo minėta anksčiau, naujasis Darbo kodeksas galioja dar tik dvejus metus, taigi šis rašto darbas yra originalus ir aktualus tuo, kad šis objektas dar nėra plačiai nagrinėtas ir aprašytas, trūkumas išsamios ir susistemintos literatūros ir yra vienas iš svarbiausių dalykų kėlusį poreikį rašyti šį rašto darbą. Šiame rašto darbe pateikiama susisteminta informacija surinkta iš senojo ir naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksų bei šių įstatymų komentarų, kitų norminių teisės aktų.

Svarbiausi šaltiniai. Svarbiausi nagrinėti šaltiniai, suteikę daugiausiai informacijos atskleidžiant rašto darbo objektą: Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (įsigaliojęs 2017 metų liepos 1 d.)², šio Darbo kodekso komentarai (T. Bagdanskis, V. Mačiulaitis ir M. Mikalopas *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*³, T. Davulis *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*⁴), Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (galiojęs iki 2017 metų liepos 1 d.)⁵ ir šio Kodekso komentaras (G. Bužinskas *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, antras tomas. Justitia⁶). Taip pat, vienas iš svarbiausių šaltinių, įtakojusių daugelio nuostatų, susijusių su darbo laiku, pakeitimą naujajame

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

³ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018

⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais)

⁶ BUŽINSKAS, G., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, antras tomas. Justitia, Vilnius, 2004

Darbo kodekse, 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos direktyva „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“⁷. Išskiriant ir analizuojant darbo laiko reglamentavimo pokyčius nagrinėti kiti nacionalinės bei tarptautinės (Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos), Europos Sąjungos teisės aktai.

⁷ 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 3 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>>

1. Darbo laiko sąvokos genezė, tarptautinių, Europos Sąjungos norminių aktų įtaka šiandienos darbo laiko sąvokai

Kas yra darbo laikas? Kas slepiasi po šia sąvoka? Didelės dalies žmonių gyvenime yra laikotarpis, dažniausiai užimantis didžiąją gyvenimo dalį, kada asmuo susiduria ir dalyvauja darbo santykyje. Norint sukurti legalius darbo teisinius santykius, šalys privalo sudaryti darbo sutartį. Darbo sutartis yra svarbiausias dokumentas įtvirtinantis susitarimą tarp darbuotojo ir darbdavio, tokia susitarime išdėstomos visos sąlygos, kurių šalys privalės laikytis, o tokios sutarties pasirašymas įpareigoja abi sutarties šalis tų sutarties sąlygų laikytis. Galima teigti, jog du asmenys sudarydami darbo sutartį, sudaro kaip ir pirkimo-pardavimo sutartį, darbuotojas darbdaviui parduoda savo gebėjimus vykdyti tam tikras, sutartyje numatytas, funkcijas ir savo laiką, o darbdavys įsipareigoja užtikrinti, kad darbuotojas galės vykdyti numatytas funkcijas ir sumokėti darbuotojui už jo atliktas pareigas bei jo laiką. Darbuotojo teikiama prekė yra laikas. Laikas yra vertybė, žmogus neturi begalės neišmatuojamo laiko kiekio. Visos vertybės privalo būti saugomos, taip pat ir laikas. Būtent dėl to įstatymų leidėjui ir svarbu sureglamentuoti kaip darbuotojas darbo santykiuose gali disponuoti savo laiku, taip pat kaip laiko pirkėjas (darbdavys) juo gali disponuoti, kad nebūtų pažeisti nei vienos iš šalių interesai.

Kiekvienas darbas, kaip tikslinga žmogaus veikla, būtinai atliekamas per tam tikrą laiką ir išreiškiamas konkrečiu matu. Toks matas yra tiek ekstensyvumo (laiko) vienetai, tiek intensyvumo (išdirbio) vienetai⁸. Šiame rašto darbe bus kalbama būtent apie ekstensyvumo vienetus. Kalbant apie darbo laiką, pirmiausiai kylantis klausimas yra maksimalus darbo laikas, kiek gi darbuotojas maksimaliai laiko gali skirti, sutartyje nustatytos, darbo funkcijos vykdymui, kiek valandų yra saugu ir sveika dirbti žmogui. Kiek daugiausiai darbuotojas gali dirbti, ankstyvoje senovėje niekam net nebuvo kilęs toks klausimas, tačiau jau XIX a. devintajame dešimtmetyje darbuotojai ėmė kelti reikalavimus sutrumpinti darbo dieną iki 8 valandų. Taigi šis klausimas nuo pat darbo teisės atsiradimo buvo vienas iš esminių, turinčių milžinišką socialinę reikšmę, klausimų. Pirmoji Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) konvencija nr. 1 dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo⁹, priimta

⁸ DAMBRAUSKAS, A., et al. *Tarybinė darbo teisė*. „Mintis“, Vilnius, 1976p. 115

⁹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo [interaktyvus, žiūrėta vasario 15 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos> >

1919 m., iškėlė reikalavimus būtent šiam darbo teisės institutui¹⁰. Ši TDO konvencija numatė: visose pramonės įmonėse, viešose ar privatinėse arba joms priklausančiose, bet kurios rūšies, išskyrus tas, kur dirba vienos šeimos nariai, personalo darbas negali viršyti aštuonių valandų dienai ir keturiasdešimt aštuonių valandų savaitei, išskyrus tam tikras išimtis¹¹. Taip pat tais pačiais metais buvo priimta TDO konvencija dėl vaikų nakties darbo pramonėje, TDO konvencija dėl moterų nakties darbo, įtvirtinusi, jog terminą „naktis“ reikia suprasti mažiausiai vienuolikos valandų, be pertraukos, laikotarpį, kuriame laikas būtinai turi būti nuo dešimtos valandos vakaro iki penktos valandos ryto¹². Darbuotojams pradėjus bruzdėti ir reikalauti gerinti darbo sąlygas, ir priversti darbdavius taikyti geresnes darbo sąlygas buvo imtasi priemonių tarptautiniu mastu. Būtent nuo XX a. pradžios ir pradėjo keistis visuomenės požiūris ir supratimas apie darbo laiką. Atsirado naujos darbo laiko organizavimo teisinės formos, numatytos teisinės galimybės derinti darbą, mokslą ir šeimos gyvenimą. Šiandien darbo laiko klausimais priimtos kitos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, pagrindiniai šio instituto aspektai aptariami Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Europos Sąjungos teisėje ir kt. Todėl darytina išvada, jog XXI a. pradžioje pamatiniai darbo laiko klausimai turėtų būti vienodai vertinami ir taikomi skirtingų valstybių nacionalinėje teisėje bei praktikoje¹³. Norint suprasti šiandienos darbo laiko sąvokos esmę bei sampratą, svarbu yra plačiau paanalizuoti kaip istoriškai visa tai keitėsi, tuo pačiu atsižvelgiant į tarptautinio aspekto reikšmę nacionalinėje teisėje įtvirtintam darbo laiko institutui. Kaip jau buvo minėta anksčiau, pirmieji žingsniai siekiant suregulamentuoti darbo laiką ir buvo daromi tarptautiniu lygmeniu. Tačiau nuodugnesnė šio reiškinio analizė bei diskusijos Europos Sąjungoje parodo, kad ir šiandien nėra vieno atsakymo į daugelį esminių klausimų. Tarptautinės teisės normos dažnai yra lakoniškos, be to, numato nemažai išimčių. Viena vertus, taip valstybėms sudaromos galimybės tarptautinius įsipareigojimus pritaikyti prie nacionalinių ypatumų. Tačiau būtent todėl kyla prieštaravimų dėl maksimalios darbo laiko trukmės, darbo laiko sąvokos ir

¹⁰ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); 57–65 [interaktyvus, žiūrėta kovo 5 d.] Prieiga per internetą: <<https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2988/2789>>

¹¹ 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo [interaktyvus, žiūrėta vasario 15 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>>

¹² 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl moterų nakties darbo [interaktyvus, žiūrėta vasario 15 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>>

¹³ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); 57–65 [interaktyvus, žiūrėta kovo 5 d.] Prieiga per internetą: <<https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2988/2789>>

struktūros, poilsio laiko ir kita¹⁴. Valstybės turi teisę prisijungti prie tam tikrų konvencijų ir jas ratifikuoti, tačiau valstybės priklausančios tam tikriems politiniams dariniams, tokiems kaip Europos Sąjunga, jau yra privaloma perkelti į savo nacionalinę teisės sistemą Europos Sąjungos valdančiųjų organų leidžiamus teisės aktus arba juos tiesiogiai naudoti, kada yra tiesioginio veikimo teisės aktai. Minėtos TDO konvencijos yra vienos iš tų tarptautinių teisės aktų, taip pat darbo teisės šaltiniu laikytinas tarptautinės teisės aktas yra Europos Socialinė chartija (prie kurios Lietuva yra prisijungusi). Europos Socialinės chartijos 2 str. Teisė į tinkamas darbo sąlygas nurodo, kad siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į tinkamas darbo sąlygas, Šalys įsipareigoja: nustatyti priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką ir palaipsniui trumpinti darbo savaitę tiek, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kiti su tuo susiję veiksniai¹⁵. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnis nurodo, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Poilsis, ir tinkamos darbo sąlygos, saugios ir sveikos darbo sąlygos taip pat yra ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nurodoma, kaip dirbančio asmens konstitucinė teisė: kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas¹⁶. Taigi, darbo laiko reguliavimu, siekiama įgyvendinti ES pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalyje, Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 2 straipsnyje ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio 1 dalyje nustatytą saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimo principą, kurį detalizuoja ir tarptautiniai teisės aktai¹⁷.

Svarbu nepamiršti, kad prieš Lietuvai tampa laisva Lietuvos demokratine respublika bei priimant minėtą Konstituciją, Lietuva priklausė Tarybų Sąjungai (toliau TSRS) (1940 - 1941 m., 1944 - 1990 m.). Lietuvai tapus TSRS dalimi, nuo 1940 m. gruodžio 1 d. buvo pradėta taikyti „antrasis“ Rusijos 1922 m. Darbo įstatymų kodeksas (toliau DĮK), nuo 1971 m. „trečiasis“ Rusijos darbo įstatymų kodeksas, kuris galiojo Lietuvos Respublikoje net iki 2003 m., kada įsigaliojo Darbo Kodeksas¹⁸ (galiojęs iki 2017 m. liepos mėnesio). Toks ilgas laiko tarpas, kada Lietuvoje veikė būtent TSRS darbo teisė, paliko ryškius pėdsakus jau ir tolimesnėje darbo teisės raidoje. DĮK nebuvo

¹⁴ GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); 57–65 [interaktyvus, žiūrėta kovo 5 d.] Prieiga per internetą: <<https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2988/2789>>

¹⁵ 1996 gegužės 3 d. Europos Socialinė chartija [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 15 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.42260>>

¹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014

¹⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 348

¹⁸ USONIS J. Darbo ir poilsio laiko reglamentavimo raida Lietuvoje. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, 2010, p. 191

pateikiama darbo laiko sąvoka, tačiau nagrinėjant specialiąją literatūrą, nagrinėjusią šį įstatymą ir darbo laiko reglamentavimą kalbamuojų laikotarpiu, randama, kad teisine prasme darbo laikas gali būti suprantamas, kaip įstatymų ar kitų normatyvinių aktų nustatyta privalomo darbo norma ir kaip darbo teisinio santykio elementas. Darbo laikas yra suprantamas, kaip laiko vienetais išreikštas ir įstatymu ar kitu normatyviniu aktu nustatytas privalomo darbo matas. Tačiau teisinės normos, nustatančios darbo laiko trukmę, betarpiškai nesukuria subjektyvinių teisių ir juridinių pareigų. Tik iš konkretaus darbo teisinio santykio atsiranda juridinė pareiga laikytis nustatytos darbo laiko trukmės bei režimo¹⁹. Įstatymas (DĮK) pateikia labai lakonišką ir glaustą darbo laiko formuluotę: darbininkų ir tarnautojų darbo laikas įmonėse, įstaigose, organizacijose²⁰. Iš tokios formuluotės galima daryti išvadą, kad yra būtinas darbo teisinis santykis tarp fizinio asmens (darbuotojo) ir tam tikro juridinio asmens (darbdavio). Taigi darbo laikas, kaip darbo teisinio santykio elementas, tai darbo teisinio santykio subjektų pareiga griežtai laikytis įstatymų ar kitų normatyvinių aktų nustatytos darbo laiko normos bei režimo²¹. Toks reglamentavimas Lietuvos Respublikoje galiojo iki 2003 m., kada įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (galiojęs iki 2017 m. liepos mėnesio), kurio nuostatos skyrėsi nuo DĮK bei buvo jau pateikta darbo laiko sąvoka, darbo laikas - tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginami laikotarpiai²².

Galima pastebėti, kad nacionalinį teisinį darbo laiko reglamentavimą yra bandoma reguliuoti jau per tarptautinius teisės aktus. Taip pat, Lietuva nuo 2004 m. yra Europos Sąjungos valstybė narė, stojimo sutartimi Lietuvos Respublika, kaip ir kitos Rytų ir Vidurio Europos valstybės, įsipareigojo stojimo momentu su nedidelėmis išimtimis perimti visą Europos Sąjungos *acquis* darbo teisės srityje, jį visiškai įgyvendinti ir taikyti savo teritorijoje²³, todėl Europos Sąjungoje veikiantys teisiniai aktai ir teisinis reguliavimas yra ir Lietuvoje veikiantys aktai. Svarbu yra išsiaiškinti, kokių teisinių priemonių Lietuvos darbo teisėje dar reikia imtis, siekiant užtikrinti valstybės narės įsipareigojimų vykdymą nuo pirmosios narystės Europos Sąjungoje dienos. Šios priemonės iš esmės gali būti dvejopo pobūdžio: visiškai naujų darbo teisės normų kūrimas arba galiojančių normų koregavimas. Tais atvejais, kai tam tikri Bendrijos teisės

¹⁹ DAMBRAUSKAS, A., et al. *Tarybinė darbo teisė*. „Mintis“, Vilnius, 1976, p. 115

²⁰ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1972 sausio 1 d., nr. 18-137

²¹ DAMBRAUSKAS, A., et al. *Tarybinė darbo teisė*. „Mintis“, Vilnius, 1976, p. 115

²² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais)

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

reguliuojami santykiai visiškai ar beveik visai nereguliuojami Lietuvos darbo teisės normomis, būtina išleisti naujas teisės normas Bendrijos teisei perimti²⁴. Daugiausiai Europos Sąjungos teisė pasireiškia per direktyvas ir jų perkėlimą į nacionalinę teisės sistemą. Vienas pagrindinių Bendrijos teisės šaltinių susijusių su darbo laiku yra iki 2003 m. galiojusi 1993 m. lapkričio 23 d. Europos Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, tačiau ji buvo iš dalies pakeista ir siekiant patikslinti direktyvoje reglamentuojamus klausimus, direktyvos nuostatos buvo kodifikuotos ir buvo priimta 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kurioje iš pat pradžių, kalbant apie jos priėmimą ir į ką turėtų būti atsižvelgiama, teigiama, kad taip pat turėtų būti atsižvelgta į Tarptautinės darbo organizacijos principus dėl darbo laiko organizavimo, įskaitant su naktiniu darbu susijusius principus²⁵. Darbo laiko organizavimo derinimo (harmonizavimo) Europos Sąjungos lygmeniu paskirtis – užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, kad jiems būtų garantuojamas minimalus poilsio laikas, konkrečiai – ribojamas dienos bei savaitės poilsio laikas, užtikrinamos atitinkamos pertraukos ir nustatoma maksimalioji savaitės darbo laiko trukmė²⁶. Ši direktyva ir suteikia plačiausią ir realiausią darbo laiko instituto teisinio reglamentavimo vaizdą, koks jis yra Bendrijos akimis bei kaip darbo laikas turėtų būti suprantamas ir reglamentuojamas nacionalinės teisės lygiu. Direktyvoje yra pateikiamas glaustas ir konkretus darbo laiko apibrėžimas, kas būtent yra darbo laikas, direktyvos prasme : „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) praktiką²⁷, iš šio direktyvoje randamo darbo laiko apibrėžimo yra aišku, kad norint teigti, jog yra darbo laikas, yra būtinos trys sąlygos, kurios turi veikti kartu vienu metu, tai, kad darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir atlieka savo darbinę, darbo sutartyje/pareiginiuose nuostatuose sulygtą, funkciją. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas yra pažymėjęs ir konstatavęs, kad nukrypti nuo būtent šios nuostatos, nustatančios darbo laiko sąvoką, valstybės narės negali. Teisingumo Teismas pabrėžia, kad norint kvalifikuoti darbo laiką, laikas atitikti šiuos punktus: darbuotojas turi vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas; darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio

²⁴ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2004, p. 175

²⁵ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 3 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>>

²⁶ DAVULIS T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, VĮ Registrų centras, 2018, p. 348

²⁷ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 3 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>>

nurodytoje vietoje ir turi būti jo pasiekiamas, kad prireikus galėtų nedelsdamas atlikti savo funkcijas²⁸. Cituojamoje byloje yra konstatuojama, kad kai darbuotojai neturi nuolatinės ar įprastos darbo vietos, laikas, kurį šie darbuotojai skiria kasdienėms kelionėms iš gyvenamosios vietos į darbdavio nurodyto pirmojo kliento buvimo vietą ir iš paskutiniojo kliento buvimo vietos atgal į gyvenamąją vietą, yra „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal direktyvos nuostatą.

Analogiškas darbo laiko sąvokos apibrėžimas pateikiamas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse, darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį²⁹, tačiau nelieka sąlygos darbo vietoje, kaip nustatė ankstesnis reglamentavimas. Yra svarbu, kad darbdavio žinioje, taip yra sukuriamą prielaidą, kad darbo laikas būtų skaičiuojamas ir tada, kada darbuotojas dirba nebūtinai darbo vietoje, tačiau jis yra darbdavio žinioje, taip pat Darbo kodeksas nurodo kitus atvejus, kada laikas yra laikomas darbo laiku, jeigu būtų įstatyme nurodyta, kad darbo laikas yra tada ir tik tada, kada darbuotojas yra darbo vietoje, kiltų keblumų, kaip kvalifikuoti tam tikrus laiko tarpus, kurie šiuo atveju įstatymo yra įtraukti į laikotarpius, kurie yra priskiriami prie darbo laiko, tokie laikotarpiai yra: pasirengimas darbui darbo vietoje; fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos; kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas; budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka; kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas; privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas; prastovos laikas; nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos; bei kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai³⁰. Iki 2017 m. liepos mėnesio galiojės Lietuvos Respublikos darbo kodeksas pateikė kiek kitokią, darbo laiko apibrėžimą, darbo laikas - tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai³¹, pastebima, jog nėra nurodytų sąlygų nei, kad būtų darbuotojas darbdavio žinioje, nei darbo vietoje, tokio aiškaus apibrėžtumo nebuvimas kėlė daug klausimų praktikoje. Analizuojant iki 2017 m. liepos mėnesio galiojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentara, kaip jame aiškinama darbo laiko sąvoka, tai kad darbo laikas pirmiausiai suprantamas kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Tačiau

²⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* C-266/14, EU:C:2015:578.

²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

³⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

tai apima ne tik faktiškai dirbtą laiką, kada darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą, bet ir su darbu neatskiriama susijusius procesus: budėjimą darbe ar namuose, tarnybinių komandiruočių, laiką reikalingą parengti ir sutvarkyti darbo vietą³². Iš komentare pateikiamo aiškinimo, galima daryti prielaidą, kad minimais laikotarpiais (budėjimas, komandiruočių) darbuotojas visgi yra darbdavio žinioje, tačiau aiškus darbo laiko sąvokos apibrėžimas yra reikalingas jau pačioje įstatymo formuluotėje, kad nekiltų neteisingų perfrazavimų ir būtų aišku, ką omenyje turėjo įstatymo leidėjas. Priėmus naująjį Darbo kodeksą, darbo laiko sąvoka buvo priartinta prie Europos Tarybos direktyvoje pateikiamo darbo laiko apibrėžimo, tuo pačiu darbo laiko sąvoka tapo aiškesnė, neliko vietos interpretacijoms. Darbo laikas pirmiausiai suprantamas, kaip laikotarpis, kurio metu darbuotojas privalo atlikti savo darbinę funkciją. Lietuvos ir Europos Sąjungos įstatymų leidėjai darbo laiką suvokia gana plačiai. Jei darbuotojo padėtis pagal darbo sutarties sąlygas tam tikru laiku yra tokia, kad jis turi atlikti darbo funkciją ar vykdyti kitus darbdavio nurodymus, toks laikas turi būti pripažintas darbuotojo darbo laiku, nors jis galbūt savo darbo funkcijos tuo metu realiai neatliko³³, tam ir yra įstatyme pateikiamas platus sąrašas laikotarpių, kurie įtraukiami yra darbo laiką (pasirengimas darbui darbo vietoje, privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas, prastovos laikas, kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas³⁴). Analogiška darbo laiko sąvoka yra ir Latvijos Respublikos darbo kodekse, šio kodekso 130 str. Darbo laiko sąvoka nustato, kad darbo laikas yra laikotarpis nuo darbo pradžios iki darbo pabaigos, kurio metu darbuotojas atlieka darbo funkciją arba yra darbdavio žinioje, išskyrus darbo pertraukas³⁵, darbo laiko sąvokos sutapimas, tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekse, tiek Latvijos Respublikos darbo kodekse, parodo, jog abi valstybės yra perkėlusios 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų nuostatas į savo nacionalinę teisę. Europos Sąjungos valstybės narės pagal įsipareigojimus turi perkelti Europos Tarybos direktyvas, todėl analizuoti daugiau valstybių narių nacionalinės teisės aktus nėra būtina. Norint pamatyti platesnį vaizdą, kaip pasaulyje yra reglamentuojamas darbo laikas, naudinga pažvelgti į valstybių, kurios nepriklauso Europos Sąjungai, nacionalinę teisę, pvz. Rusijos Federacija. Šios valstybės Darbo kodeksas pateikia darbo laiko sąvoką, kuri

³² BUŽINSKAS. G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, antras tomas, Justitia, Vilnius, 2004, p. 165

³³ DAVULIS T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, VĮ Registrų centras, 2018, p. 348

³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

³⁵ Latvijos Respublikos darbo kodeksas 1994 m. (su pakeitimais ir papildymais) [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. vasario 25 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/41290/64964/E94LVA01.htm#c4>

nurodo, kad darbo laikas yra laikotarpis, per kurį darbuotojas turi atlikti savo pareigas pagal darbovietės vidaus taisykles ir darbo sutarties sąlygas bei kitus laikotarpius, kurie laikomi darbo laiku pagal įstatymus ir kitus teisės aktų aktus³⁶. Rusijos Federacijos darbo kodeksas nenustato, kokie laikotarpiai, neskaitant laikotarpių, kada darbuotojas atlieka savo darbinės funkcijas, turi būti laikomi taip pat darbo laiku. Lyginant Europos Tarybos direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, pateikiamą darbo laiko sąvoką su Rusijos Federacijos darbo kodekse pateikiama darbo laiko sąvoka, pastebima, kad iš esmės sąvokos ženkliai nesiskiria, tačiau direktyvoje pateikiama sąvoka yra platesnė, aiškesnė, nepaliejanti vietos interpretacijoms. Taip pat, lyginant Rusijos Federacijos darbo kodekse pateikiamą darbo laiko sąvoką su Lietuvos Respublikos darbo kodekse pateikiama sąvoka, pastebima, kad Lietuvos Respublikos teisės normos nustato konkrečius atvejus, kurie turi būti priskiriami prie darbo laiko (LR DK 111 str. 2 d.³⁷). Išanalizavus Europos Tarybos direktyvoje 2003/88/EB pateikiamą darbo laiko sąvoką bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse pateikiamą, galima daryti išvadą, kad darbo laikas yra laikas, kada darbuotojas yra darbdavio žinioje (nėra būtina sąlyga, kad darbuotojas būtų būtent darbo vietoje) ir būdamas darbdavio žinioje atlieka savo, darbo sutartyje sulytą, darbo funkciją.

³⁶Rusijos Federacijos darbo kodeksas. 2001 m. nr. 197-FZ (su pakeitimais ir papildymais) [interaktyvus; žiūrėta kovo 5 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm#chap16>>

³⁷Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

2. Darbo laiko normavimo pokyčiai naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse, darbo laiko rūšys viršijančios arba mažinančios normos standartą

Lyginant iki 2017 m. liepos mėnesio galiojusį Darbo kodeksą su dabar galiojančiu Darbo kodeksu pastebima daugiau pasikeitimų, kalbant apie darbo laiko reglamentavimą, nei tik darbo laiko sąvokos pasikeitimas. Ankstesniame Darbo kodekse darbinių funkcijų atlikimo laikas buvo įvardijamas kaip darbo laiko trukmė, buvo reglamentuota kiek darbuotojas gali dirbti būtent per savaitę, 40 darbo valandų. Įstatymo buvo apibrėžtas griežtas laiko tarpas, per kurį skaičiuojamos darbo valandos. Darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę principas buvo įtvirtintas dar 1935 m. TDO konvencijoje Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki keturiasdešimt valandų per savaitę³⁸. Pagal konvencijos 1 straipsnį, kiekviena šią konvenciją ratifikavusi valstybė narė išreiškė savo pritarimą keturiasdešimties valandų per savaitę principui, kurio paskirtis buvo būtent tai, kad nenukentėtų darbuotojų pragyvenimo lygis, tuo pačiu valstybės įsipareigojo šią nuostatą taikyti visoms darbuotojų kategorijoms³⁹. Nuo 2017 m. liepos mėnesio galiojantis Darbo kodeksas darbo laiko trukmę jau įvardina kaip darbo laiko normą. Taigi, įstatymas numato standartinę, normalią darbo laiko normą – 40 valandų per savaitę, visa kas viršija šį skaičių yra įstatymo atskirai reglamentuojama, taip pat atvejai, kada darbo laiko norma yra mažesnė nei normali, kai darbo sutarties šalys yra susitarusios dėl ne viso darbo laiko arba, kai darbo teisės normos nustato darbuotojui sutrumpintą darbo laiko normą (šis atvejis šiame rašto darbe nebus nagrinėjamas, kadangi sutrumpinto darbo laiko aiškia tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos apraše⁴⁰).

³⁸ 1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos. konvencija nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>>

³⁹ BUŽINSKAS. G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, antras tomas, Justitia, Vilnius, 2004, p. 172

⁴⁰ 2017 m. birželio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 534 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo nr. 496 „dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“. *Teisės aktų registras*, 2017 m. birželio 30 d., nr. 11190

2.1 Darbo laiko normos pasikeitimai įsigaliojus naujam Darbo kodeksui

Įstatyme nurodoma, kad darbo laiko norma yra darbo laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį. Taip pat nurodo, jog darbo laiko norma nurodoma darbo valandomis per savaitę, per dieną ar per kitą apskaitinį laikotarpį, nepažeidžiant darbo teisės normų reikalavimų dėl minimaliojo poilsio laiko ir maksimaliojo darbo laiko⁴¹. Toks pasikeitimas suteikė platesnes galimybes darbo laiko apskaitai, kadangi neliko tiksliai nurodyta, kad būtent per savaitę gali būti dirbama maksimaliai 40 darbo valandų, suteikė galimybę, darbo sutartyje sulygtas darbo valandas, išdėstyti taip kaip šalys susitaria, pavyzdžiui, vieną savaitę darbuotojas dirba mažiau nei 40 valandų, tačiau kitą savaitę jau daugiau, tačiau nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko normos ir minimaliojo poilsio laiko normos. Įstatymo leidėjo tikslas, nustatant darbo laiko normą, yra nustatyti darbo laiko, kuri darbuotojas turi dirbti atlikdamas savo darbinę funkciją ar kitas pareigas pagal darbo sutartį, trukmę. Būtent iki 2017 m. Darbo kodekso įsigaliojimo, įstatymai nustatė tik darbo laiko normų dydžius, bet ne pačią sąvoką. Naujasis reguliavimas galiojusių darbo laiko normų nekeičia, bet papildomai pateikia pačios darbo laiko normos sąvoką tam, kad darbuotojo įsipareigotą dirbti valandų skaičių (darbo laiko normą) būtų paprasčiau atriboti nuo jo išdėstymo laike (darbo laiko režimas)⁴². Nors bendra tvarka, jei darbuotojui nėra nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo laiko norma yra 40 darbo valandų per septynių dienų laikotarpį, įskaitant dvi dienas poilsiui⁴³. Nuo darbo santykio šalių priklauso kokią darbo laiko norma bus taikoma darbuotojui, 40 darbo valandų norma yra maksimali darbo laiko norma, neįskaitant viršvalandžių, kadangi dėl darbo laiko normos šalys susitaria sudarydamos darbo sutartį, kaip ir susitaria dėl taikytino darbo laiko režimo, nuo pasirinkto darbo laiko režimo, taip pat gali priklausyti darbo laiko norma. Kas dar yra įtakojama darbo laiko normos, sulygtos darbo sutartyje, tai viršvalandžiai, viršvalandžiai pradedami skaičiuoti viršijus numatytą darbo laiko normą⁴⁴. Taigi darbo laiko norma, jos nustatymas, nulemia daugelį kitų faktorių.

Kalbant apie darbo laiko normą, įstatymas pabrėžia, kad svarbu yra laikytis maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Įstatymas nustato, jog maksimaliojo darbo laiko reikalavimai yra tokie: 1) vidutinis darbo laikas, įskaitant

⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁴² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 352

⁴³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁴⁴ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018, p. 292

viršvalandžius, bet neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per 7 dienų laikotarpį, yra 48 valandos; 2) darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir papildomą darbą, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis nei 12 valandų ir 60 valandų per 7 dienų laikotarpį; 3) turi būti laikomasi darbo laiko režimo ypatumų dirbantiems naktį darbuotojams, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi vis dar maitinančioms darbuotojoms ir asmenims iki 18 metų, kaip nustatyta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme; 4) negali būti dirbama daugiau kaip 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas⁴⁵. Iki įsigaliojant 2017 metų Darbo kodeksui, galiojęs Darbo kodeksas nustatė, kad maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti 48 valandų bei maksimaliai darbuotojas per dieną gali dirbti 12 valandų, kada darbuotojas dirba nevienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių⁴⁶, taigi įstatymas nurodė maksimaliai kiek gali būti dirbama valandų per septynių dienų laikotarpį įskaitant viršvalandžius – 48 darbo valandos bei 12 darbo valandų maksimali dienos trukmė. Naujasis Darbo kodeksas neįvedė naujų terminų šiuo atžvilgiu, tačiau sukonkretizavo, kad maksimaliai darbuotojas gali dirbti 60 valandų septynių dienų laikotarpyje, įskaitant viršvalandžius bei papildomą darbą/papildomas pareigas. Susitarimas dėl papildomo darbo leidžia darbuotojui maksimaliai dirbti 60 valandų septynių dienų laikotarpyje, kas reiškia, kad valandos viršijančios 40 valandų skaičių nėra laikomos viršvalandžiais. Darbdavys sudarydamas su darbuotoju susitarimą dėl papildomo darbo, tai gali būti kaip papildoma pagrindinės darbo sutarties sąlyga arba atskiras susitarimas prie darbo sutarties, numato ilgesnes darbo valandas darbuotojui ir taip išvengia viršvalandžių. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas nustato darbo laiko normos išimtis taikomas anksčiau minėtoms asmenų grupėms, pavyzdžiui nurodo, kad paauglių darbo laiko trukmė – ne daugiau kaip aštuonios valandos per dieną kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip keturiasdešimt valandų per savaitę kartu su pamokų trukme⁴⁷. Darbo kodekse įtvirtintų nuostatų tikslas – darbuotojų sveikatos apsaugos ir darbingumo išsaugojimo tikslams nustatyti privalomąsias darbo laiko taisykles, kurios būtų taikomos bet kokios rūšies darbo sutarčiai ir bet kokio pobūdžio darbui. Minimiosios normos yra direktyvos 2003/88/EB nuostatų atspindys⁴⁸. Taigi,

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003 m., nr. 70-3170

⁴⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 359

maksimaliai darbuotojas per dieną gali dirbti 12 valandų, 60 valandų per savaitę ir daugiausiai 6 dienas per savaitę.

Minimaliam poilsiui įstatymas nustato tokius reikalavimus: 1) per darbo dieną (pamainą) darbuotojui suteikiamos fiziologinės pertraukos pagal darbuotojų poreikį ir specialios pertraukos (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 metų birželio 21 d. nutarimu nr. 496 patvirtintame Specialių pertraukų trukmės per darbo dieną (pamainą) ir jų nustatyto apraše yra nustatyta specialių pertraukų organizavimo tvarka⁴⁹); 2) ne vėliau kaip po penkių valandų darbo darbuotojams turi būti suteikta, nuo trisdešimties minučių iki dviejų valandų trunkanti, pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti (šios pertraukos metu darbuotojas gali palikti darbo vietą (darbovietę), ši pietums ir poilsiui skirta pertrauka į darbo laiką nėra įskaitoma⁵⁰); 3) kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė nei vienuolika valandų iš eilės, o per septynių dienų laikotarpį, darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas; 4) budint daugiau nei dvidešimt keturias valandas, poilsis trunka ne mažiau kaip dvidešimt keturias valandas⁵¹. Darbdavys, organizuodamas darbo laiko tvarką, privalo darbo laiką sureguliuoti taip, kad nebūtų pažeistas nė vienas iš minėtų, maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko, reikalavimų. Šių reikalavimų užtikrinimas ir laikymasis yra viena svarbiausių nuostatų užtikrinančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.

⁴⁹ 2017 m. Birželio 21 d Lietuvos Respublikos Vyriausybės. nutarimas nr. 496 dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo. *Teisės aktų registras*, 2017 m. birželio 27 d., nr. 2017-10853

⁵⁰ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018, p. 326

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

2.2 Viršvalandžių reglamentavimas, pokyčiai įsigaliojus naujam Darbo kodeksui

Darbo kodeksas nustato, kad maksimalus darbo laikas per septynių dienų laikotarpį yra 60 darbo valandų, įskaitant darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir viršvalandžių. Apie susitarimą dėl papildomo darbo jau buvo minėta anksčiau. Kitas svarbus reguliavimas, susijęs su darbo laiku ir dažnai darbo sutarties šalims keliantis daug klausimų ir ginčų, yra viršvalandžiai. Viršvalandžių institutas buvo ir yra vienas daugiausiai klausimų keliančių. Tarp darbo santykio šalių vieni dažniausiai kylančių ginčų ir yra ginčai dėl viršvalandžių skaičiavimo ir apmokėjimo už juos, kadangi kiekviena papildoma valanda, kuri jau turi būti laikoma viršvalandžiu, turi būti apmokama 1,5 tarifu⁵², kas nėra naudinga darbdaviui, tačiau yra labai naudinga darbuotojui, todėl kiekviena šalis bando vienaip ar kitaip apginti savo interesus. Viršvalandžiai – laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę⁵³. Paprastai darbo dienos (pamainos) darbo laiko normos viršijimą lemia ekonominės priežastys – dėl išorinių ar vidinių priežasčių padidėjusios darbo laiko sąnaudos, padidėjusi darbo paklausa ir būtinybė ją patenkinti gaminant daugiau per trumpesnį laiką⁵⁴. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo yra išskirti punktai, kurių visuma leidžia nustatyti, kad darbo laiko normos viršijimas gali ir turi būti laikomas viršvalandžiais: 1) dirbamas viršijant nustatytą darbo laiko trukmę; 2) dirbamas darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia; 3) iš esmės yra galimas tik išimtiniais įstatyme nustatytais atvejais arba esant darbuotojo rašytiniam sutikimui (prašymui)⁵⁵. Kalbant apie pirmąjį punktą – nustatytos darbo laiko normos viršijimą, svarbu pabrėžti, kad įstatymas nustato maksimalų galimą darbo valandų skaičių su viršvalandžiais – 48 valandų per septynių dienų laikotarpį ir 8 valandos per dieną (gali būti 12 valandų, jeigu yra darbuotojo raštiškas sutikimas) bei maksimaliai 180 valandų per metus. Tačiau, 48 darbo valandos yra maksimalioji vidutinė darbo trukmė, taigi praktikoje gali būti ir vieną savaitę dirbama daugiau valandų, kitą savaitę mažiau, svarbu, kad apskaitinio laikotarpio gale vidurkis būtų 48 valandos per septynių dienų laikotarpį. Įstatymas leidžia kolektyvinėje sutartyje susitarti ir dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės⁵⁶, tačiau būtina

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁵⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 374

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje J. P. v. UAB DK „PZU Lietuva“*, Nr. 3K-3-328/2011

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

laikytis maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko reikalavimų. Iki 2017 metų liepos mėnesio galiojęs Darbo kodeksas nustatė, kad maksimaliai darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės negali viršyti keturių valandų ir 120 valandų per metus⁵⁷, tačiau, taip pat buvo privalu atsižvelgti į maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimus.

Aiškinant antrąjį punktą, kad darbas yra dirbamas darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia, svarbiausiu požymiu viršvalandinio darbo tampa faktas, kad darbuotojas atlieka darbines funkcijas darbdavio žinioje, darbdavys yra aiškiai išreiškęs valią, kad darbuotojas dirbtų viršvalandžius. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad tokie darbai dirbami darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia, o darbuotojo buvimas darbe, viršijantis jam nustatytą darbo laiko trukmę, nors galbūt ir susijęs su darbo funkcijų vykdymu, savaime nereiškia viršvalandinio darbo, jeigu taip elgiamasi nesant darbdavio nurodymo, be jo žinios ar leidimo⁵⁸. Trečiasis punktas nurodo, jog darbo laiko norma gali būti viršijama tik išimtiniais įstatymo nustatytais atvejais arba esant darbuotojo sutikimui. Naujasis Darbo kodeksas šiek tiek modifikavo atvejų, kada gali būti darbuotojui skiriama dirbti viršvalandžius, sąrašą. Ankstesnis reguliavimas pateikė detalizuotą, smulkmenišką sąrašą išimtinių atvejų, kada viršvalandiniai darbai yra leidžiami. Naujasis Darbo kodeksas šį sąrašą padarė abstraktesnį ir lankstesnį, išskirdamas privalomuosius ir sutartinius viršvalandžius. Įstatymo leidėjas išskyrė, kad be darbuotojo sutikimo darbdavys gali jam skirti privalomuosius viršvalandžius tik šiais atvejais: kada yra dirbami visuomenei būtini nenumatyti darbai ar siekiama užkirsti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms, arba yra likviduojamos pasekmės; kada yra būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai; tai yra numatyta kolektyvinėje sutartyje⁵⁹. Visais kitais atvejais, darbdavys, siekdamas skirti darbuotojui dirbti viršvalandinį darbą, privalo gauti darbuotojo sutikimą, yra būtina abiejų šalių valia. Įstatymas numato, kad privalomiesiems viršvalandžiams, be darbuotojo sutikimo, negali būti skiriami neįgalūs asmenys bei nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos. Ankstesnis reglamentavimas numatė viršvalandžių ribojimą susijusį ir su nepilnamečiais asmenimis bei asmenimis vis dar besimokančiais bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose, jiems viršvalandinis darbas buvo draudžiamas. Galiojantis Darbo kodeksas nenumato nepilnamečių asmenų viršvalandinio darbo, tačiau

⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje J. P. v. UAB DK „PZU Lietuva“, Nr. 3K-3-328/2011

⁵⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

jį reguliuoja Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kuriame yra nurodoma kiek maksimaliai nepilnametis asmuo gali dirbti per savaitę. Taigi, tam, kad darbo sutarties vykdymo eigoje nekiltų ginčų tarp sutarties šalių dėl viršvalandžių taikymo, turi būti aiškiai laikomasi nurodytų punktų iš darbdavio pusės, o darbuotojas turi, savo nenorą/norą viršvalandiniam darbui, išreikšti aiškiai darbdaviui. Pagrindiniai skirtumai, įsigalioję kartu su naujuoju Darbo kodeksu, yra iš dalies pasikeitusios maksimaliosios viršvalandžių normos bei sąrašas atvejų, kada darbdavys gali skirti darbuotojui privalomuosius viršvalandžius.

2.3 Susitarimas dėl ne viso darbo laiko, šio susitarimo reguliavimo aspektai naujajame Darbo kodekse

Susitarimas dėl ne viso darbo laiko yra papildoma darbo sutarties sąlyga, dėl kurios darbo šalys gali sulygti sudarydamos darbo sutartį arba jau vykdant darbo sutartį⁶⁰. Kaip ir kitoms papildomoms darbo sutarties sąlygoms (susitarimas dėl nekonkuravimo, susitarimas dėl išbandymo, susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo), taip ir susitarimui dėl ne viso darbo laiko, įstatymas nustato kaip turi būti organizuojama visa tokių susitarimų įteisinimo, vykdymo bei nutraukimo tvarka. Papildoma darbo sutarties sąlyga – susitarimas dėl ne viso darbo laiko, nėra naujas institutas įrašytas į 2017 metų Darbo kodeksą, tokia sutarties sąlyga buvo numatyta jau 1993 metais priimtame Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatyme ir 2003 metų Darbo kodekse, tačiau tiek Žmonių saugos darbe įstatymas⁶¹, tiek Darbo kodeksas pateikė siauresnį ir abstraktesnį šio susitarimo reglamentavimą, nurodydamas, kad kitas, su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusias, sąlygas nustato Vyriausybė⁶², ši įstatymo nuostata yra nukreipiamoji, ji nukreipia į 1995 metų sausio 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą nr. 21 dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos⁶³. Nutarimas nurodė ne viso darbo laiko skyrimo ir vykdymo tvarką, jau nutarimo pavadinime pastebima viena iš nuostatų, kad ne visas darbo laikas gali būti nustatomas arba darbo dienos (pamainos) atžvilgiu arba darbo savaitės atžvilgiu, tokia formuluotė, aiškinant ją lingvistiškai reiškia, kad darbo sutarties šalys gali susitarti arba tik nustatyti

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁶¹ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993 m. spalio 22 d., nr. 55-1064

⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

⁶³ 1995 metų sausio 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 21 dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos

ne visą darbo laiką darbo dienai, arba tik darbo savaitei (pavyzdžiui, nustatyti, kad darbuotojas dirba penkias dienas per savaitę, tačiau jo darbo diena trunka 5 darbo valandas arba darbuotojo darbo savaitė trunka ne penkias dienas, o keturias), tačiau Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas išaiškino, kad tokia nuostata neturėtų būti aiškinama pažodžiui ir, kad šis Vyriausybės nutarimas neužkerta kelio darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl ne viso darbo laiko, trumpinant tiek darbo dienos laiką tiek ir savaitės⁶⁴. Minėtame Vyriausybės nutarime daugiausiai dėmesio skiriama nustatyti ne visos darbo dienos arba ne visos darbo savaitės minimalią trukmę, kas susiaurina Darbo kodekse pateikiamą nuostatą bei neužtikrina 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 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) nustatyto pagrindinio tikslo – sudaryti galimybes savanoriškumo pagrindu plėtoti darbą ne visą darbo dieną ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko grafiko organizavimo, atsižvelgiant į darbo sutarties šalių reikmes - įgyvendinimo⁶⁵. Minėtoji Tarybos direktyva pateikia, kad "darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną" – darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas⁶⁶, direktyva leidžia darbo santykio šalims susitarti kaip bus vykdoma ne viso darbo laiko sąlyga. Būtent šios direktyvos nuostatos ir buvo perkeltos į 2017 metų liepos mėnesį įsigaliojusį Darbo kodeksą.

Darbo kodeksas, susitarimo dėl ne viso darbo laiko, pateikia išsamiai, Europos Bendrijos Tarybos direktyvą atitinkančią bei į jokių kitų teisės aktus nenukreipiančią, nuostatą, nustatančią tokio susitarimo sudarymo, vykdymo ir nutraukimo tvarką. Iš įstatymo buvo pašalinta klausimų kėlusi nuostata, ar gali būti trumpinamas dienos darbo laikas kartu trumpinant ir darbo savaitės darbo dienų skaičių. Nustatoma, kad ne visas darbo laikas nustatomas sumažinant darbo valandų skaičių per dieną, sumažinant darbo dienų skaičių per darbo savaitę ar darbo mėnesį arba darant ir vieną, ir kitą⁶⁷. Pabrėžtinai santykis, skirtumas tarp sutrumpinto darbo laiko ir standartinės alternatyviam darbo

⁶⁴ Konstitucinio teismo teisėjų kolegija. 2001 metų gegužės 30 d. nutarimas Nr. 45-1595. Valstybės žinios.

⁶⁵ BUŽINSKAS, G., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai, antras tomas, Justitia, Vilnius, 2004, p. 184

⁶⁶ 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Bendrijos 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). [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. lapkričio 7 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>>

⁶⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Teisės aktų registras, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

santykiui laiko normos, kad ne visas darbo laikas – yra šalių nustatyta vidutinė darbo laiko trukmė per tam tikrą laikotarpį, kuri yra būtinai trumpesnė negu darbo laiko norma, kuri darbuotojui priklausytų pagal jo darbo veiklą, jeigu nebūtų susitarimo dėl ne viso darbo laiko. Naujasis reguliavimas nustato lankstesnes sąlygas dirbti ne visą darbo laiką, teises ir lengvatas keisti vieną laiko rūšį kita⁶⁸, darbo sutarties šalių valiai suteikiamos platesnės galimybės. Vyriausybės nutarimas nr. 21 dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos, nurodė, kad ne visa darbo diena (pamaina) negali būti trumpesnė už pusę darbo dienos (pamainos), o ne visa darbo savaitė negali būti trumpesnė už 3 darbo dienas per savaitę⁶⁹, tokia nuostata įsigaliojus naujam Darbo kodeksui nebegalioja, ji buvo pakeista ir kodeksas nebe nustato minimaliosios ne viso darbo laiko trukmės, tiek vienos valandos per savaitę ar mėnesį darbo laikas, tiek vos viena valanda trumpesnis darbo laikas yra įvardijamas kaip ne visas darbo laikas⁷⁰, buvo išplėstas darbuotojų, kuriems pateikus prašymą dirbti ne visą darbą laiką, darbdavys atsisakyti tenkinti šį prašymą gali tik motyvuotai, sąrašas. Darbo kodeksas numato, kad darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau nei trejus metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką⁷¹. Taip pat įstatymas nustato, kad darbdavys reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, turi informuoti darbo tarybą ar įmonės lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą apie ne visą darbo laiką dirbančius asmenis⁷². Taigi, įstatymų leidėjas, nustatydamas tokį susitarimo dėl ne viso darbo laiko reglamentavimą, užtikrina Europos Bendrijos Tarybos direktyvos įgyvendinimą nacionalinėje teisėje, suteikė daugiau teisių darbo sutarties šalims, atribojo Vyriausybę nuo darbo teisinio santykio reguliavimo.

⁶⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 162

⁶⁹ 1995 metų sausio 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 21 dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos

⁷⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 162

⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁷² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

3. Darbo laiko režimų pasikeitimai įsigaliojus naujam Darbo kodeksui

Įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, į valstybės teisinę sistemą buvo įvesti penki galimi darbo laiko režimai, darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą, dirbant pagal lankstų darbo grafiką, suskaidytos darbo dienos darbo laiko režimas, darbas pagal individualų darbo grafiką ir dirbant pagal nekintantį darbo laiko grafiką⁷³. Kadangi, kuriant naują įstatymą, buvo išskirti penki darbo laiko režimai, iki tol galiojęs Darbo kodeksas jau numatė ir iš dalies reglamentavo keletą iš jų, tačiau platesnis jų tvarkos nustatymas buvo paliktas darbo santykių dalyvaujančių šalių rankose, pasitelkiant kolektyvines sutartis ar darbo tvarkos taisykles, valstybės įstatymų leidėjas turėjo turėti priežastį, kodėl reikėjo juos įtraukti ir būtent taip pakeisti, iki tol galiojusį, reglamentavimą. Darytina išvada, kad įstatymų leidėjas jautė poreikį daryti tokius pokyčius, teisiniame darbo laiko režimo reglamentavime trūko konkretumo, apibrėžtumo, kas apsunkino įstatymo normų pritaikymą praktikoje, sudarė neaiškumų jau pačioms darbo teisinių santykių šalims ir kėlė papildomų klausimų. Siekiant užtikrinti, kad ateityje nebekiltų tokių problemų, buvo įvesti penki, jau anksčiau išvardinti, darbo laiko režimai.

⁷³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

3.1 Darbo laiko režimo reglamentavimo pasikeitimai

Iki 2017 metų liepos mėnesio galiojusiam teisiniame darbo laiko reglamentavime darbo laiko režimas buvo išskirtas, tačiau reglamentavimas buvo labai siauras, įstatyme buvo sureguliuotas nekintančios penkių dienų darbo savaitės režimas su dviem poilsio dienomis, buvo numatoma išlyga, kad įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena⁷⁴, siaurai buvo užsimenama apie suminės darbo laiko apskaitos vedimą, tačiau reglamentavimas nebuvo iki galo pilnai sureguliuotas. Specialiojoje mokslinėje literatūroje buvo išskiriami tokie darbo laiko režimo elementai: 1) darbo savaitės rūšis, tai yra darbo dienų skaičius per savaitę; 2) darbo dienos trukmė, norma; 3) pamaininis darbo pobūdis ir darbo pamainos trukmė, jos pradžia ir pabaiga; 4) darbo metu suteikiamos ir į darbo laiką įskaitomos pertraukos, taip pat pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė, jos pradžia ir pabaiga⁷⁵. Prošvaisčių apie atskirus darbo laiko režimus galima atrasti nagrinėjant iki 2017 metų liepos mėnesio galiojusį Darbo kodeksą, nors jie ir nebuvo aiškiai išskirti. Įstatymu buvo nustatomos tik esminės darbo laiko režimo normos, detaliam jas reglamentuoti buvo leidžiama darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje sutartyje. Darbdaviui ir darbuotojų atstovams buvo palikta teisė susitarti dėl pamainos trukmės, darbo laiko pradžios ir pabaigos, pertraukų trukmės, tokių darbo režimo aspektų, kaip lankstusis darbo laikas, kada darbuotojas gali pagal nustatytas darbo laiko ribas pats pasirinkti, kada jis atidirbs nustatytą valandų skaičių; suskaidyta darbo diena, kada darbuotojo darbo laikas padalijamas į kelias dalis⁷⁶. Tačiau, bendrai įstatymas numatė standartą, tai yra nekintančios darbo savaitės režimą, penkių, einančių paeiliui, dienų darbo savaitę su dviem poilsio dienomis. Buvo sudaryta galimybė, įmonių, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma, vadovams, suderinus su darbuotojų atstovais, nustatyti šešių darbo dienų per savaitę režimą su viena poilsio diena, tačiau norint nustatyti tokį režimą, tam turi būti svarus pagrindas, įrodantis, kad šešių darbo dienų per savaitę darbo režimas yra būtinas⁷⁷. Tačiau, svarbu yra paminėti, kad šešių darbo dienų režimas turi būti nustatomas visiems įmonės darbuotojams, atliekantiems identiškas darbinės funkcijas, kadangi priešingai būtų

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

⁷⁵ NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p. 277

⁷⁶ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, antras tomas, Justitia, Vilnius, 2004, p. 186

⁷⁷ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, antras tomas, Justitia, Vilnius, 2004, p. 187

pažeistas darbuotojų lygybės principas. Padidėjusi darbo apimtis poilsio dienomis gali būti pripažinta gamybiniu būtinumu, kurio pagrindu gali būti keičiamos darbuotojų darbo sąlygos, jeigu jau esamomis darbo sąlygomis nebūtų galima išspręsti iškilusių darbo organizavimo problemų. Būtinumą daugiau darbuotojų paskirti dirbti poilsio dienomis galima išspręsti, sudarant atitinkamą darbo laiko grafiką visiems darbuotojams, o ne vienam iš darbuotojų nustatant šešių darbo dienų savaitę, taip poilsio dieną – sekmadienį – pakeičiant į darbo dieną⁷⁸. Taigi, darytina išvada, kad šis reglamentavimas suteikė teisę darbdaviui, kartu su darbuotojų atstovais, nustatyti kokių režimu vyks darbas įmonėje, ko pasakoje praktikoje kildavo daug nesutarimų tarp darbo sutarties šalių. Siekiant ateityje išvengti tokio pobūdžio ginčų, kada darbuotojai pareiškia nepasitenkinimą įmonėje galiojančiu darbo laiko režimu, įstatymų leidėjas nustatė konkrečius, galimus darbo laiko režimus bei jų taikymo tvarką.

2017 metų liepos 1 dieną įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas pateikia tokią darbo laiko režimo formuluotę: darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių⁷⁹. Taigi, darbo laiko režimas nurodo, kaip darbo valandos bus išdėliotos per darbo dieną, darbo savaitę, mėnesį ar kitą, numatytą lokaliuose teisės aktuose, apskaitinį laikotarpį. Darbdaviui buvo palikta teisė nustatyti darbovietėje taikytiną darbo režimą: jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip, darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje nustato darbdavys, nustatydamas vieną iš šių darbo laiko režimo rūšių: 1) nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių; 2) suminę darbo laiko apskaitą, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį; 3) lankstų darbo grafiką, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų; 4) suskaidytos darbo dienos laiko režimą, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė; 5) individualų darbo laiko režimą⁸⁰. Taip pat darbdavys turi teisę nustatyti mišrų darbo laiko režimą, turintį kelių režimų rūšių ypatumų, pavyzdžiui taikyti darbuotojui suskaidytą darbo dieną ir lankstų darbo grafiką arba suminę darbo laiko apskaitą ir

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-258/2004

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁸⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

lankstų darbo grafiką (individualų darbo laiko režimą)⁸¹. Šalys gali susitarti dėl įvairių darbo laiko režimo organizavimo modelių: nukrypti nuo nustatytos savaitės darbo laiko normos (pavyzdžiui, suminės darbo laiko apskaitos ar viršvalandinio darbo atveju iki 52 valandų per savaitę), taikyti kitokią apskaitinį laikotarpį darbo laiko normai įvykdyti (pavyzdžiui, 4 dienas per savaitę dirbama po 10 valandų per 1 darbo dieną, taip dirbant iki 3 mėnesių taikant suminę darbo laiko apskaitą), pasirinkti kitokią darbo dienų per savaitę skaičių ar nustatyti skirtingą darbo valandų skaičių kiekvieną darbo dieną per savaitę (toks režimas nustatomas pagal funkcijų atlikimo poreikį ir laikytinas normaliu, kadangi atitinka maksimalaus darbo laiko per darbo dieną (pamainą) reikalavimus ir per darbo savaitę neviršijama normali savaitės darbo laiko norma)⁸². Pabrėžtina yra tai, kad darbdavys paprastai darbo laiko režimą reglamentuoja vietos teisės aktais (darbo tvarkos taisyklėmis, įsakymais dėl darbo laiko organizavimo ir panašiai.) visiems darbovietės darbuotojams ar jų grupei. Svarbu tai, kad jei darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį su darbdaviu darbo sutartimi sutarė, kad bus dirbama pagal vienokią darbo laiko režimą, pradėjo dirbti tam tikru, darbo sutartyje sulygtu, darbo laiko režimu (gali darbo laiko režimas nustatytas ir kitokiais būdais), darbdavys gali pakeisti, minėtą darbo laiko režimą, tik gavęs darbuotojo sutikimą⁸³. Bendrai yra nustatyta teisinė prezumpcija: jeigu šalys nesutarė kitaip, jeigu nėra nustatyta kitaip, laikoma, kad darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį vienos savaitės laikotarpį, kai dirbama penkias dienas per savaitę, o kiekvienos savaitės darbo dienomis valandų skaičius yra vienodas⁸⁴.

Pabrėžtina, jog įstatymų leidėjas nenustato, kad kiekvieną savaitės dieną darbo valandų skaičius turi būti vienodas. Kiekvienos tokios savaitės darbo dieną (pavyzdžiui, pirmadienį) darbo valandų skaičius turi būti toks pat, kaip ir kitos savaitės darbo dieną (pirmadienį)⁸⁵. Darytina išvada, kad jeigu darbo sutarties šalys nesutaria kitaip, darbuotojui yra taikomas nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus režimas.

Nagrinėjant darbo laiko režimą, svarbu yra aptarti, kaip darbo laiko režimas yra sureguliuotas valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose, organizacijose. Darbo kodeksas nurodo, kad darbuotojų, dirbančių anksčiau nurodytose darbovietėse, darbo

⁸¹ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018, p. 296

⁸² BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018, p. 298

⁸³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 357

⁸⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁸⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 358

laiko režimą nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė⁸⁶. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2017 metų birželio 21 dieną nutarimu nr. 496 patvirtino Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašą. Įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatoma 40 valandų trukmės 5 darbo dienų savaitė su 2 poilsio dienomis ir kasdienė darbo laiko trukmė nuo pirmadienio iki ketvirtadienio – 8 valandos 15 minučių, penktadienį – 7 valandos. Įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų 5 darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma 40 valandų trukmės 6 darbo dienų savaitė su viena poilsio diena ir kasdienė darbo laiko trukmė nuo pirmadienio iki penktadienio – 7 valandos, o šeštadienį – 5 valandos. Valstybės ir savivaldybių įstaigose, vykdančiose viešąjį administravimą, darbas pradedamas nuo 7 valandos iki 9 valandos ir baigiamas nuo 14 valandos 45 minučių iki 18 valandos, o įstaigose, įmonėse ir organizacijose, kuriose nevykdomas viešasis administravimas, darbas pradedamas nuo 6 iki 11 valandos ir baigiamas nuo 15 iki 20 valandos, kartu užtikrinant veiksmingą įmonių, įstaigų, organizacijų darbą. Aprašo nuostatos taikomos, jeigu dėl nustatyto darbo laiko režimo nėra numatytas kitoks darbo dienos pradžios, pabaigos laikas ir kasdienė darbo laiko trukmė. Užtikrindamas veiksmingą įmonių, įstaigų, organizacijų darbą, darbdavys gali nustatyti kitoki, nei Aprašo nustatyta, nekintančios darbo dienos trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimą pagal Darbo kodekso 113 str. 2 d. 2, 3 ir 5 p. (suminė darbo laiko apskaita, lankstus darbo grafikas, individualus darbo laiko režimas)⁸⁷. Konkretų darbo pradžios, pabaigos ir pietų pertraukos laiką pagal Darbo kodeksą nustato tos įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas, suderinęs su įmonės, įstaigos, organizacijos savininko teisėmis ir pareigomis įgyvendinančia institucija⁸⁸. Valstybės ir savivaldybių įstaigos, įmonės, organizacijos, nėra vieninteliai darbinio santykio asmenys, kuriose darbo laiko režimą reguliuoja ne Darbo kodeksas, o Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinami nutarimai. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nurodo, kad transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo ir socialinės globos įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse maksimaliojo darbo laiko reikalavimai ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisyklės gali skirtis nuo šio kodekso nustatytų normų. Darbo laiko ir poilsio ypatumus šiose veiklos srityse nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar kolektyvinės sutartys⁸⁹. Iki 2017 metų liepos

⁸⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁸⁷ 2017 m. Birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 496 dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo. *Teisės aktų registras*, 2017 m. birželio 27 d., nr. 2017-10853

⁸⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 358

⁸⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

mėnesio galiojęs Darbo kodeksas nurodė, kad darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus šiose veiklos srityse nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė⁹⁰. Į nuostatą buvo įtrauktos kolektyvinės sutartys, kas reiškia, kad prie darbo laiko ir poilsio ypatumų nuostatų keitimo gali prisidėti darbuotojų ir darbdavių atstovai. Vyriausybė nustatydamą reguliavimą šiose minėtose srityse vadovaujasi daugybe Europos Sąjungos direktyvų ir reglamentų, 2002 metų kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo, 2004 metų balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/49/EB dėl saugos Bendrijos geležinkeliuose ir iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 95/18/EB dėl geležinkelio įmonių licenzijavimo bei direktyvą 2001/14/EB dėl geležinkelių infrastruktūros pajėgumų paskirstymo, mokesčių už naudojimąsi geležinkelių infrastruktūra ėmimo ir saugos sertifikavimo, 1991 metų gruodžio 16 d. Tarybos reglamentu (EEB) nr. 392/91 dėl techninių reikalavimų ir administracinės tvarkos suderinimo civilinės aviacijos srityje su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2008 metų rugpjūčio 20 d. Komisijos reglamentu (EB) nr. 859/2008. Tarptautinių organizacijų, darbuotojų federacijų, asociacijų sudaromi susitarimai, įgyvendinami per Bendrijos direktyvas, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos dėl darbo žvejybos sektoriuje įgyvendinimo, dėl darbo jūrų laivyboje⁹¹. Darbo laiko tvarka, nuostatos bei ypatumai ekonominės veiklos srityse, šiame rašto darbe plačiau nebus nagrinėjami.

3.2 Darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą, šio režimo reglamentavimo pasikeitimai

Įstatymas nustatė, kad 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 kasdienės ar kassavaitinės darbo trukmės, atsižvelgus į darbuotojų atstovų nuomonę, galima įvesti suminę darbo laiko apskaitą, bet darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį (mėnesį, ketvirtį ar kitą laikotarpį) neturi viršyti tai darbuotojų kategorijai nustatyto darbo valandų skaičiaus. Įmonėje nustačius suminės darbo laiko apskaitos tvarką, negali būti dirbama vidutiniškai daugiau kaip 48 valandas

⁹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

⁹¹ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018, p.320-321

per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą)⁹². Išskiriami tokio pobūdžio darbai, kuriuose buvo leidžiama nustatyti suminę darbo laiko apskaitą, 1) darbai, kur yra pertraukiamasis darbo dienos (pamainos) režimas, ir darbai, kur dėl techninių gamybos sąlygų negalima laikytis konkrečiai darbuotojų kategorijai nustatytos kasdienės ar savaitės darbo laiko trukmės; 2) darbai, kuriuos dirbant gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė ir kurių sąrašą tvirtina Vyriausybė; 3) darbai, kurie įtraukti į Vyriausybės tvirtinamą sezoninių darbų sąrašą; 4) nepertraukiamai veikiančiose įmonėse ar nepertraukiamai veikiančiuose įmonių cechuose, baruose; 5) ekonominės veiklos sričių, kurių darbo ir poilsio ypatumus nustato Vyriausybė, įmonėse⁹³. Darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo tvarką nustato 2003 m. gegužės 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 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. Pagrindinė garantija darbuotojui, kuriam yra nustatomas suminės darbo laiko apskaitos režimas, buvo ta, kad nebus pažeistas vidutiniškai 48 darbo valandų skaičius per savaitę, bei 12 valandų maksimali darbo dienos (pamainos) trukmė⁹⁴, į kurią jau yra įskaitomos pertraukos skirtos asmens poilsiui darbo metu. Nustatydamas suminę darbo laiko apskaitą darbdavys taip pat turi garantuoti darbuotojui 11 valandų paros ir 35 valandų savaitės poilsio laikas⁹⁵, visa kas viršija nurodytus valandų skaičius yra laikoma viršvalandžiais ir turi būti apmokama jau kaip viršvalandžiai.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas suminės darbo laiko apskaitos taikymo pobūdį ir galimybes, atitinkančias jau 2017 metų Darbo kodeksą, yra išaiškinęs, kad suminė darbo laiko apskaita taikoma, kai darbo krūvis darbovietėje svyruoja ir yra nepastovus arba tokio darbo laiko režimo poreikį lemia darbuotojų atliekamų funkcijų esmė – dirbdamas tokiu režimu, darbuotojas darbo pareigas atlieka tuo metu, kada jos yra reikalingos, ir nedirba tuomet, kai tokio poreikio nėra. Esant suminei darbo laiko apskaitai, tai, koks yra darbuotojo darbo laiko režimas, taip pat kokios yra darbuotojo

⁹² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

⁹³ BUŽINSKAS. G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, antras tomas, Justitia, Vilnius, 2004, p. 192

⁹⁴ 2003 m. gegužės 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 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

⁹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

poilsio dienos, nustatoma pagal darbo grafiką⁹⁶. Jau pačiame įstatyme yra nurodoma pareiga darbdaviui sudaryti darbo pamainų grafikus darbuotojams, ir pranešti jiems apie juos likus ne mažiau nei 7 dienoms iki jų įsigaliojimo⁹⁷, informavimo tvarkos, kaip darbuotojus turėtų grafikai pasiekti, įstatymas nereglamentuoja, tačiau darbdavio pareiga, kad informacija darbuotojus pasiektų, taigi grafikai turėtų būti skelbiami įmonėje įprastais ir patvirtintais informavimo būdais. 2017 metų liepos mėnesį įsigaliojęs Darbo kodeksas įnešė dar keletą pakeitimų, susijusių su darbo pagal suminę darbo laiko apskaitą režimo reguliavimu. Anksčiau galiojęs įstatymas nustatė, kad maksimali apskaitinio laikotarpio trukmė yra keturi mėnesiai⁹⁸. Kas yra pagrindinis skirtumas lyginant senąjį Darbo kodeksą su naujuoju kodeksu. 2017 metais įsigaliojęs Darbo kodeksas sutrumpino suminės darbo laiko apskaitos trukmę iki trijų mėnesių. Taip pat naujasis Darbo kodeksas įtvirtino pareigą darbdaviui įvykdyti informavimo konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir atsižvelgti į profesinės sąjungos nuomonę⁹⁹, tik atlikęs šias pareigas darbdavys gali nustatyti darbovietėje suminės darbo laiko apskaitos režimą, anksčiau galiojęs Darbo kodeksas tokios pareigos darbdaviui nenustatė, buvo nurodoma tik, kad darbdavys turėtų atsižvelgti į darbuotojų atstovų nuomonę¹⁰⁰. Įstatymo leidėjo vartojama sąvoka – atsižvelgti, suponuoja informacijos pateikimą profesinės sąjungos kompetentingam organui ir jo nuomonės nustatytais terminais gavimą ir apsvaistymą. Darbo taryba, kaip ir profesinė sąjunga, turi teisę pateikti darbdaviui savo nuomonę dėl tokio darbo laiko režimo įvedimo, bet darbuotojų atstovų nuomonė darbdavio nesaisto. Darbdavys tik turi pareigą tą nuomonę objektyviai įvertinti ir priimti tinkamą ekonominio pobūdžio sprendimą, nes kaip tik darbdavys atsako už sėkmingą gamybinės ar kitokios įmonės ar įstaigos veiklą¹⁰¹. Dar viena nauja nuostata įsigaliojusi kartu su Darbo kodeksu, susijusi su maksimaliu darbo valandų skaičiumi, dirbant suminės darbo laiko apskaitos režimu, nustatoma, kad darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo 52 valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko, netaikant šios taisyklės darbui pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir budėjimui¹⁰², ankstesnis reglamentavimas nurodė, kad esant suminei darbo laiko apskaitai, negali būti dirbama

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-178-684/2019

⁹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

⁹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

¹⁰¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 364

¹⁰² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

vidutiniškai daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir 12 valandų per darbo dieną (pamainą)¹⁰³.

Darbo sutarties šalys, sudarydamos darbo sutartį, susitaria dėl darbo santykiui taikomo darbo laiko režimo, taigi abi šalys jau pradėdamos vykdyti darbo sutartį žino darbo sąlygas. Darbas pagal suminės darbo laiko apskaitos režimą yra ekonomiškai pasirinkimas, kadangi darbdaviui suteikiama galimybė skirti darbuotojui dirbti didesnę valandų skaičių, nei yra numatyta bendra darbo laiko norma – 40 darbo valandų per savaitę, kadangi įstatymas nustato 52 valandų maksimumą per septynių dienų apskaitinį laikotarpį, neįskaitant susitarimo dėl papildomo darbo bei budėjimo¹⁰⁴, taigi tokiu atveju taip pat yra išvengiama viršvalandžių ir dar gali sudaryti susitarimą su darbuotoju dėl papildomo darbo, svarbu nepažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Teismų praktikoje yra bylų, (Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1630-730/2018¹⁰⁵) kada viena iš santykio šalių, darbuotojas, siekia įrodyti, kad visa kas viršija 40 darbo valandų per savaitę skaičių, turi būti laikoma viršvalandžiais ir už juos turi būti atitinkamai atsiskaitoma. Tačiau teismai laikosi nuomonės, kad sudarydamos darbo sutartį ir sulygdamos dėl suminės darbo laiko apskaitos šalys sutarė ir nustatė atitinkamą valandų skaičių, vidutiniškai 48 valandos per savaitę, tai 40 valandų skaičiaus viršijimas nėra laikytinas viršvalandžiais. Tai yra sutarta tarp darbo santykio šalių darbo laiko norma. Tačiau, svarbu tai, kad suminio darbo laiko taikymas gali sumažinti kai kurių kitų Darbo kodekso normų taikymo efektyvumą, taip pat suminis darbo laiko režimas netaikytinas sutrumpinto ir ne viso darbo laiko sąlygomis.

3.3 Darbo laiko režimai dirbant pagal: lankstų darbo grafiką, suskaidytos darbo dienos, individualų darbo grafiką

2017 metų liepos mėnesį įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kaip jau buvo minėta anksčiau, nustatė penkis pilnus ir savarankiškus darbo laiko režimus. Šioje rašto darbo dalyje bus aptarti trys iš jų, tai darbo laikas dirbant pagal lankstų darbo grafiką, dirbant suskaidytos darbo dienos režimu ir darbo laikas pagal individualų darbo grafiką. Iki tol galiojusiuose Darbo kodekse buvo užsimenama apie galimybę darbdaviui nustatyti

¹⁰³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

¹⁰⁵ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1630-730/2018

vienokį ar kitokį darbo laiko režimą, tačiau pati darbo laiko režimų taikymo tvarka nebuvo pilnai sureguliuota. Darbo santykio šalims tai kėlė papildomų klausimų dėl praktinio vieno ar kito režimo pritaikymo. Darbas dirbant pagal lankstų darbo grafiką. Įstatymas nurodo, kad nustačius lankstų darbo grafiką, darbo dienos pradžią ir (arba) pabaigą nusistato pats darbuotojas, šiuo atveju darbdavys nustato tik fiksuotas darbo dienos valandas, kuriomis darbuotojas privalo atlikti darbinės funkcijas ir jas privalo atlikti darbovietėje. Darbdavio nenurodytos tikslios valandos, kuriomis darbuotojas privalo dirbti darbovietėje, gali būti dirbamos darbuotojo pasirinkimu prieš ir (arba) po fiksuotų darbo dienos (pamainos) valandų¹⁰⁶. Tačiau, nors ir darbuotojas dėlioja savo darbo laiką savo nuožiūra, jis privalo paklusti darbo laiko tvarkos taisyklėms, neviršyti nustatytų darbo laiko normų, nenukrypti nuo maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko nuostatų. Darbuotojas turi būti informuotas apie tai, darbo sutartyje ar darbdavio tvirtinamuose lokaliuose aktuose turi būti aiškiai nustatytos atsakomybės ribos ir darbo atlikimo taisyklės. Šis aspektas yra svarbus ir gali būti aktualus sprendžiant klausimą ir dėl žalos, ar ji atsirado darbuotojui atliekant darbinės pareigas. Turi būti iš anksto susitarta, tarp darbo sutarties šalių, dėl darbo organizavimo tvarkos¹⁰⁷, kad, kaip jau minėta, darbuotojas nepažeistų įstatymo nurodytų darbo laiko reguliavimo normų, maksimalaus darbo laiko valandų skaičiaus bei minimalaus poilsio laiko valandų skaičiaus.

Taip pat, įstatymo leidėjas nurodo, kad darbdavio fiksuotomis valandomis, darbo funkcijos turi būti atliekamos darbovietėje. Kyla klausimas ar būtinai tik darbovietėje, ar gali būti atliekamas darbas kokioje nors kitoje, darbdavio nurodytoje vietoje? Dėl šio klausimo šalys taip pat turi aiškiai susitarti, darbdavys turi aiškiai nurodyti, kur darbuotojas privalo atlikti darbo funkcijas fiksuotomis darbo valandomis, ar tai būtų darbdavio biuras, renginys, organizuojamas darbdavio ar į kurį darbuotojas gali būti siunčiamas darbdavio pavedimu, ar kitos vietos kur darbuotojas privalo būti atlikdamas vienus ar kitus darbdavio pavedimus¹⁰⁸.

Įstatymas nustato dar vieną svarbią ir darbo santykiui lankstumo suteikiančią nuostatą, kuri nustato, kad su darbdavio sutikimu neišdirbtos nefiksuotos darbo dienos (pamainos) valandos gali būti perkeltos į kitą darbo dieną, nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų (negali dirbti ilgiau kaip 12 valandų

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

¹⁰⁷ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018, p. 308

¹⁰⁸ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018, p. 308

per dieną ir 60 valandų per paeiliui einančių septynių dienų laikotarpį)¹⁰⁹. Žinoma, dirbant pagal šį darbo režimą, darbdavys negali būti 100 procentų tikras, kad darbuotojas pilnai išdirbo visas numatytas valandas, tačiau, darbdavys jau nustatydamas tokį darbo laiko režimą, labiau orientuojasi ne į patį darbo procesą, o į tam tikrą siektiną rezultatą bei jo pasiekimą.

Lankstaus darbo grafiko pasirinkimas, darbo santykio šalims, suteikia daugiau galimybių planuoti savo laiką, darbuotojas turi galimybę dēliotis savo dienos valandas laisviau, nepriklausant nuo darbdavio valios, kai tuo tarpu, darbdavys yra garantuotas, kad reikiamomis, jo paties nustatytomis, valandomis, darbuotojas bus jam pasiekiamas. Darbdaviui tokio darbo režimo pasirinkimas yra naudingas ne tik tuo, kad jis vis tiek yra užtikrintas, kad darbuotojas bus darbovietėje tam tikromis valandomis (pavyzdžiui, darbdavys darbuotojams yra nustatęs tokį dienos metą, kada darbuotojai privalo būti darbovietėje, kai yra organizuojami susitikimai su klientais, kai turi būti teikiamos paslaugos klientams, kurios teikiamos būtent iš biuro, taip pat darbdavys tokiu metu gali organizuoti viso darbuotojų kolektyvo susirinkimus), tokiu būdu darbdavys gali išvengti viršvalandžių. Leisdamas darbuotojui savarankiškai planuoti dalį savo darbo laiko, darbdavys gali išvengti, kad, dėl tam tikrų aplinkybių, darbuotojas gali dirbti viršvalandžius (pavyzdžiui, darbuotojas privalo būti pas klientą 19 valandą vakaro, pagal standartą, nuolatinį darbo laiko režimą, darbo valandos būna nuo 8 valandų ryto iki 17 valandos vakaro, tokiu atveju darbuotojui dar reikėtų laukti dvi valandas iki susitikimo, taip pat nėra aišku kiek valandų susitikimas gali trukti, ir visas šis laikas viršijantis nustatytas darbo valandas būtų laikomas viršvalandžiais, kas darbdaviui kainuotų žymiai daugiau nei įprastas valandinis apmokėjimas. Nustačius lankstų darbo grafiką, šioje situacijoje, darbuotojas tiesiog galės pradėti savo darbą vėliau, kadangi jis baigs jį vėliau. O darbdaviui neatsiras pareigos apmokėti viršvalandinį darbą, kadangi jo nebus). Toks darbo režimo pasirinkimas yra naudingas abejoms darbo sutarties šalims, darbuotojas gauna dalinę nepriklausomybę nuo darbdavio, lankstumą planuoti savo dienotvarkę, darbdaviui šis režimas naudingas, kad yra išvengiama viršvalandžių, tačiau darbuotojas yra pasiekiamas tuo metu, kada jis yra reikalingiausias darbdaviui.

Kitas darbo režimas, įtvirtintas 2017 metų liepos mėnesį įsigaliojusiame Darbo kodekse, yra suskaidytos darbo dienos laiko režimas. Įstatymas teigia, kad suskaidytos darbo dienos laiko režimas, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė (minimali pertraukos trukmė, kuri skirta pailsėti ir pavalgyti, yra trisdešimt

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

minučių, maksimali trukmė yra dvi valandos, nebent šalys susitaria dėl suskaidytos darbo dienos laiko režimo)¹¹⁰. Toks darbo laiko režimas yra nėra visiškai naujas Lietuvos Respublikos darbo teisėje, apie šį darbo laiko režimą buvo užsimenama jau ir anksčiau, aiškinant ir komentuojant 2003 metų Lietuvos Respublikos darbo kodeksą¹¹¹. Tačiau koks turėtų būti taikymas, jo ribos, nebuvo plačiau apibrėžta. Kas sukėlė poreikį tokiam darbo laiko režimui bei kam ir kaip jis gali būti ir yra naudingas? Suskaidytos dienos darbo režimas reiškia, kad darbuotojas gali dirbti tam tikrą valandų skaičių, tada turėti ilgesnę nei dviejų valandų pertrauką pailsėti ir pavalgyti arba tiesiog užsiimti savo veikla, palikdamas darbovietę (kadangi pasilikti darbovietėje poilsio ir pavalgymo pertraukos metu nėra privaloma¹¹²), ir grįžti atlikti savo darbinės funkcijos darbdavio nustatytu laiku. Taigi, dirbant pagal šį režimą darbuotojui yra nustatoma konkreti valanda, kada yra privalo būti pradedamas darbas bei konkreti valanda, kada turi būti baigiamas darbas, į šias, nustatytas darbo valandas, įterpiant pertrauką.

Šis darbo laiko režimas yra naudingas tiek darbuotojui tiek darbdaviui tokiose veiklos srityse, kur darbas yra susijęs su paros metu, jei vieni darbai atliekami iš ryto ir sekančios darbinės užduotys jau turėtų būti atliekamos tik vakare¹¹³ (pavyzdžiui, darbas restorane, ar kitoje maisto tiekimo įstaigoje. Darbdavys suvokia, kad didžiausias pelnas gaunamas tuo metu, kada yra klientų antplūdis, dažniausiai tai yra pietų ir vakarienės metas. Tarpe tarp šių laikotarpių, maitinimo įstaigos dažnai nėra klientų lankomos. Atsižvelgiant į ekonomiškumą, darbdaviui nėra pravartu turėti pilną personalą, kuriam reikia mokėti užmokestį už kiekvieną pradirbtą valandą. Tuo labiau, jei restoranas dirba ilgiau nei 8 valandas, darbdaviui, norint išvengti viršvalandžių, tektų samdyti papildomus darbuotojus, įvesti suminės apskaitos režimą. Šiuo atveju darbdavio išlaidos bus mažesnės įvedus suskaidytos dienos režimą daliai darbuotojų, paliekant keletą dirbti nuolatinio režimu arba laikotarpiu, kada nėra klientų antplūdžio uždaryti restoraną, tiekti maistą tik valandomis, kada yra pietūs/vakarienė.). Darbuotojui nereikia laukti ilgas valandas neužsiimant jokia veikla bei jis gali išnaudoti dienos metą kitoms, su darbo funkcijomis nesusijusioms, veikloms. Tuo tarpu darbdavys gauna ir darbuotojo darbo rezultatą, jis atlieka jam pavestas darbo funkcijas, tuo pačiu išlaikydamas normalią 8 darbo valandų dieną (pamainą). Svarbu, kad nebūtų pažeidžiami maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

¹¹¹ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, antras tomas, Justitia, Vilnius, 2004, p. 186

¹¹² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

¹¹³ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018, p. 297

Sekantis Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas darbo laiko režimas yra darbas pagal individualų darbo laiko režimą¹¹⁴. Darbo kodekse įtvirtintas, darbo laiko režimas, suteikiantis darbuotojui dar daugiau lankstumo planuojant savo darbo laiką, nei darbo laikas dirbant pagal lankstų darbo laiko režimą. Darbuotojas, dirbantis pagal individualų darbo laiko režimą, gali savarankiškai planuoti savo darbo laiką, kada pradės darbo dieną, kada ją užbaigs. Kaip darbo valandos bus išsidėliotos dienos eigoje priklauso tik nuo darbuotojo valios. Svarbu yra tai, kad darbuotojas, skirstydamas savo darbo valandas, nepažeistų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Kadangi, nepaisant to, kad darbuotojas pats tvarko savo darbo laiką, už atitinkamus darbo ir poilsio laiko pažeidimus atsakomybė tektų darbdaviui, kadangi, nors ir darbuotojas darbo laiką reguliuojasi pats, tačiau bendrai už darbo organizavimą vis tiek yra atsakingas darbdavys¹¹⁵. Darbuotojas ir darbdavys sudarydami darbo sutartį, kurioje yra sulygstama dėl būtent šio darbo laiko režimo, turėtų aiškiai nubrėžti ribas darbo laiko organizavime, kaip turėtų būti organizuojamas darbo bei poilsio laikas, darbuotojas turi būti informuotas kiek maksimaliai jis gali dirbti be pertraukos, kiek maksimaliai gali dirbti per dieną, per savaitę, kiek laiko turi būti skiriama poilsui. Teigtina, jog pasirenkant individualaus darbo laiko režimą, kaip ir pasirinkus lankstaus darbo laiko grafiką, darbas yra daugiau orientuotas į vieno ar kito rezultato pasiekimą, ne į patį darbinės funkcijos atlikimo procesą, tačiau į galutinį rezultatą, pasiekiamą darbu. Orientuojantis į rezultatą, kada darbuotojo buvimas tam tikru, fiksuotu metu darbovietėje nėra reikalingas, darbdaviui yra patogiau bei paprasčiau, netgi ir ekonomiškiau (kadangi pasirinkus šį darbo laiko režimą galima išvengti viršvalandžių), pasirinkti individualaus darbo laiko režimą.

3.4 Darbo laiko režimo reglamentavimo ypatumai ir pasikeitimai dirbant nakties laiku

Darbas nakties metu yra jautrus darbo teisės institutas, reikalaujantis konkretaus ir aiškaus teisinio sureguliuavimo, kadangi naktinis darbas labai glaudžiai siejasi su darbuotojų sauga ir sveikata. Koks darbas yra laikomas naktiniu darbu, buvo nustatyta jau ir 2003 metų Darbo kodekse ir Europos Tarybos direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Direktyvoje pabrėžiamas poreikis griežčiau sureguliuoti naktinio darbo reglamentavimą, kadangi moksliniai tyrimai parodė, kad žmogaus kūnas naktį

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

¹¹⁵ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018, p. 297

jautriau reaguoja į aplinkos poveikį ir į tam tikras apsunkinančias darbo organizavimo formas ir kad ilgas naktinis darbas gali būti žalingas darbuotojų sveikatai ir gali kelti pavojų saugai darbo vietoje. Direktyva nurodo, kad naktinis laikas – 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; o naktinės pamainos darbuotojas - tai viena vertus bet koks darbuotojas, kuris paprastai naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko ir kita vertus bet koks darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį, kurią suinteresuotoji valstybė narė pasirinktinai nustato arba pasitarusi su darbdaviais ir darbuotojais – nacionalinės teisės aktais; arba kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, kuriuos nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu sudaro darbdaviai ir darbuotojai¹¹⁶.

Lietuvos Respublikos įstatymai nustato, kad naktinis darbas trunka nuo 22 valandos iki 6 valandos¹¹⁷, tokį patį laiko reguliavimą nustatė ir senasis Darbo kodeksas. Įstatymo leidėjas nustato kiek kitokį valandų intervalą, kuris jau laikomas nakties laiku, nei yra nustatyta direktyvos 2003/88/EB, tačiau Europos Sąjungos Teisingumo Teismas yra konstatavęs, kad valstybės narės gali nukrypti nuo direktyvos nuostatų, jeigu nustatomos nuostatos yra palankesnės darbuotojui¹¹⁸. Ši nuostata yra palankesnė darbuotojui iš tos pusės, jeigu jis dirba valandomis kurios įeina į šį intervalą, kadangi jis yra platesnis, anksčiau pradedamas skaičiuoti naktinis darbo laikas. 2017 metų liepos mėnesio galiojantis Darbo kodeksas nustato, kad dirbančiu naktį laikomas toks darbuotojas, kuris ne mažiau kaip tris valandas per darbo dieną (pamainą), dirba nakties laiku, arba ne mažiau kaip ketvirtadalį viso darbo laiko per metus dirba nakties laiku¹¹⁹, antroji įstatyme nurodyta sąlyga yra nauja nuostata, įsigaliojusi tik su naujuoju Darbo kodeksu. Aiškinant Darbo kodekse pateikiamą aiškinimą yra svarbu pabrėžti, kad įstatymo leidėjas nepilnai atskleidė direktyvoje pateikiamą normą. Direktyva pateikia reglamentavimą tokiam darbuotojui, kuris nuolatos, pastoviai dirba nakties metu, o ne tik keletą kartų išdirbęs nakties metu. Toks kvalifikavimas sukelia papildomas pareigas, kaip darbuotojo reguliarius sveikatos tikrinimasis, reguliarius pranešimas darbo tarybai apie darbuotojų,

¹¹⁶ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. lapkričio 13 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>>

¹¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

¹¹⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. vasario 21 d. sprendimas. *Matzak/Ville de neville* C-518/15, EU:C:2018:82

¹¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

dirbančių naktį, skaičių. Todėl į Darbo kodekse pateikiamą normą, pateikiančią dirbančio naktį darbuotojo sąvoką, reikėtų įterpti nuolatinio pobūdžio elementą¹²⁰.

Šis pasikeitimas nėra vienintelis, senasis Darbo kodeksas nustatė, kad naktinis darbo laikas sutrumpinamas viena valanda (buvo nustatyta, kad kasdieninė darbo valandų trukmė neturi viršyti 8 valandų, taigi naktinis trukti galėjo 7 valandas)¹²¹, naujasis reglamentavimas yra šiek tiek modifikuotas, dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti 8 valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį¹²², buvo atsižvelgta į direktyvoje pateikiamą formuluotę. Ši nuostata reiškia, kad darbuotojas, dirbantis naktį, atskiromis dienomis gali dirbti ir ilgesnę, ir trumpesnę darbo pamainą, bet vidurkis, trijų mėnesių laikotarpio, turi neviršyti 8 valandų. Ši nuostata nėra taikoma tokiai darbo pamainai, kuri visa yra dirbama nakties metu¹²³. Dar vienas pasikeitimas yra susijęs su naktinio darbo draudimais, senasis Darbo kodeksas pateikė sąrašą asmenų, kuriems naktinis darbas yra draudžiamas ar apribojamas, naujajame Darbo kodekse tokia nuostata nėra aptinkama, tačiau naktinio darbo draudimus ir ribojimus pateikia ir reglamentuoja Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kuris palieka tokią pat tvarką, kuri buvo nustatyta senajame Darbo kodekse.

3.5 Budėjimo reglamentavimo pasikeitimai ir naujovės naujajame Darbo kodekse

Darbas budint, daug klausimų ir neaiškumų, ginčų tarp darbo sutarties šalių keliantis, darbo teisės institutas. Senasis Darbo kodeksas išskyrė budėjimą į dvi atskiras kategorijas, tada kada darbuotojo tiesioginė sulygta darbo funkcija yra budėjimas (sargas, dispečeris) ir atvejai, kada darbuotojas, pagal darbdavio pavedimą, budi įmonėje ar namuose pasibaigus darbui arba poilsio ir švenčių dienomis. Antruoju nurodytu atveju, darbuotojo budėjimas nėra sulygta darbo sutartimi, tai nėra asmens nuolatinė darbo funkcija. Budėti su darbdavio pavedimu, kada tai nėra tiesioginė darbuotojo darbo pareiga, darbdavys gali skirti ne dažniau kaip kartą per mėnesį, nebent darbuotojas sutinka, tada ribojimas yra kartas per savaitę¹²⁴. Naujasis Darbo kodeksas nustato kiek kitokį budėjimo

¹²⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 369

¹²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569

¹²² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

¹²³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 369

¹²⁴ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, antras tomas, Justitia, Vilnius, 2004, p. 204-205

reglamentavimą, išskiriamas trijų rūšių budėjimas: aktyvusis budėjimas, kai budėjimas yra pagrindinė asmens, darbo sutartimi sulygta, darbo funkcija; pasyvusis budėjimas, kai darbuotojas yra darbovietėje ar kitoje nurodytoje vietoje darbo metu pasirengęs esant reikalui atlikti savo darbinę funkciją (pavyzdžiui, budintis gydytojas); pasyvusis budėjimas namie, darbuotojas įprastiniu savo poilsio metu, būdamas ne darbovietėje, yra pasirengęs prireikus atlikti savo funkciją¹²⁵. Kaip vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių pasyviojo budėjimo namuose kvalifikavimą, yra tas, kad tokia sąlyga turi būti sulygta darbo sutartyje, taip pat darbuotojui už tai turi būti mokama kompensacija, ne mažesnė nei 20 procentų vidutinio darbo užmokesčio¹²⁶. Šis veiksnys pabrėžiamas ir teismų praktikoje, darbdavys neturi teisės pavesti budėjimo atlikti namuose, o darbuotojas savo ruožtu neturi pareigos pasyviai budėti, jei tai nėra sulygta darbo sutartyje. Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutarties šalys nesulygo ir net neturėjo ketinimo susitarti dėl pasyvaus budėjimo funkcijų, negali kilti ir jokių reikalavimų dėl mokėjimo už tai, kas nėra sutarta¹²⁷. Pasyviojo budėjimo namuose atveju, darbo laiku kvalifikuojamas tik toks laikas kada darbuotojas atlieka savo tiesioginę darbinę funkciją ir toks laikas jau turi būti apmokamas sulygtuoju tarifu, kaip už įprastas darbo valandas. Taip pat asmuo negali būti skiriamas budėti namie tą dieną, kurią jis dirbo (be pertraukos pailsėti ir pavalgyti, bet su viršvalandžiais) ne mažiau kaip 11 valandų iš eilės¹²⁸. Pasyvus budėjimas namuose yra naujas darbo laiko režimo atvejis, todėl darbo santykio šalims vis dar iškyla klausimų dėl tokio režimo pritaikymo praktikoje, kaip ir visuose darbinuose santykiuose vienu iš svarbiausių kriterijų išlieka šalių išreikšta valia.

Aktyvusis budėjimas, kada tiesioginė darbuotojo darbo funkcija yra budėjimas, darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti maksimaliai iki 24 valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų 3 mėnesių apskaitinį laikotarpį¹²⁹. Darbuotojų, kurių darbo funkcija yra budėjimas, sąrašas yra pateikiamas „Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse“ apraše¹³⁰. Svarbiausia yra nepažeisti minimaliojo poilsio reikalavimų. Pasyviojo budėjimo darbovietėje atveju, taip pat gali būti maksimaliai dirbama iki 24 valandų, tačiau yra reikalaujama išlyginti darbo laiko

¹²⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 372

¹²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

¹²⁷ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. rugsėjo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-1470-460/2019

¹²⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 374

¹²⁹ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018, p. 313

¹³⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. Birželio 21 d. nutarimas nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. *Teisės aktų registras*, 2017 m. birželio 27 d., nr. 2017-10853

normos svyravimus per dviejų, ne trijų, mėnesių laikotarpį, minimalaus poilsio laiko reikalavimų užtikrinimas¹³¹. Pasyviajam budėjimui namuose nustatomas maksimalus vienos savaitės, per keturių savaitių laikotarpį, terminas¹³².

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pateikia aiškinimą dėl skirtumo tarp pasyviųjų budėjimų, lemiamas veiksnys kvalifikuojant laikotarpį kaip „darbo laiką“ pagal direktyvą 2003/88/EB yra tas, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti jo pasiekiamas, kad prireikus galėtų nedelsdamas atlikti savo funkcijas. Šios pareigos, dėl kurių atitinkami darbuotojai negali pasirinkti buvimo vietos budėjimo laikotarpiais, laikytinos susijusiomis su jų funkcijų vykdymu (ESTT 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimo Jaeger, C 151/02,; 2011 m. kovo 4 d. nutarties Grigore, C 258/10). Kitaip yra tada, kai darbuotojas dirba pasyviojo budėjimo režimu, pagal kurį jis turi būti visada pasiekiamas, tačiau neprivalo būti darbo vietoje. Šiuo atveju, nors yra darbdavio žinioje, t. y. turi būti jo pasiekiamas, darbuotojas gali laisviau organizuoti savo laiką ir jį skirti savo interesams tenkinti. Tokiomis aplinkybėmis tik laikas, susijęs su realiu paslaugų teikimu, gali būti laikomas „darbo laiku“ pagal direktyvą 2003/88/EB (ESTT 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimo Jaeger, C 151/02). Galimybė darbuotojams disponuoti savo laiku be didelių suvaržymų ir veikti savo interesais suponuoja, kad šis laikas nekvalifikuotinas kaip darbo laikas, kaip jis suprantamas pagal direktyvą 2003/88/EB (ESTT sprendimo Simap, C 303/98)¹³³. Pagrindinis skirtumas tarp minėtųjų pasyviųjų budėjimų yra tas, kad pirmuoju atveju laikas, kada asmuo laukia yra laikomas darbo laiku, o pasyvusis budėjimas, kada darbuotojas nėra darbovietėje, nėra laikomas darbo laiku. Šis atskyrimas lemia apmokėjimą už budėjimo laiką, bei kaip šis laikas bus ribojamas kitų su darbo laiku susijusių teisės normų. Tačiau, kad ir kaip būtų sveikintina naujovės ir naujų įstatymų normų gretinimas Europos Sąjungos teisės aktams, Lietuvos įstatymo leidėjas, šį kartą perkeldamas direktyvos (2003/88/EB) normas, perkėlė jas netinkamai, pasyviojo budėjimo namuose reglamentavimas neatitinka direktyvoje išreiškiamos darbo laiko ir poilsio laiko sąvokų. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priėmė sprendimą byloje R. Matzak prieš Ville de Neville (Belgija), kuriame konstatavo, kad kada asmuo budi namuose, tačiau jis visuomet turi būti pasiruošęs, bet kuriuo metu, gavęs darbdavio pranešimą, vykti į nurodytą vietą atlikti darbines funkcijas, turi būti laikoma darbo laiku. Kadangi asmuo negali pilnavertiškai išnaudoti poilsio laiką, jis visuomet turi būti

¹³¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018 m., p. 373

¹³² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603

¹³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-402-403/2018

pasirengęs darbui, kas visiškai neatitinka poilsio laiko sąvokos apibrėžimo¹³⁴. Taigi, 2017 metų Darbo kodekso norma nurodanti, kad pasyviojo budėjimo namuose laikas, kada darbuotojas neatlieka darbinės funkcijos, bet turi būti darbdaviui visada pasiekiamas, yra nelaikytinas darbo laiku, yra norma, neatitinka direktyvos nuostatų ir prieštaraujanti joms. Siekiant atitikti direktyvos nuostatas, ši įstatymo norma turėtų būti pakeista.

¹³⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. vasario 21 d. sprendimas. *Matzak/Ville de neville* C-518/15, EU:C:2018:82

IŠVADOS

1. 2017 metų liepos mėnesį įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas pateikė kiek kitokią darbo laiko sąvokos formuluotę, darbo laiko sąvoka buvo suvienodinta su sąvoka pateikiama 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Darbo laikas suprantamas, kaip bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Išskiriami svarbiausi du aspektai, tai kad darbuotojas yra darbdavio žinioje ir atlieka darbinės, darbo sutartyje sulgytas ir darbdavio jam pavestas, funkcijas.
2. Įstatymas nurodo, kad darbo laiko norma (iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo, buvo vartojamas darbo laiko trukmės terminas, taip pat buvo numatyta 40 darbo valandų trukmės darbo savaitė, taigi buvo numatytas konkretus apskaitinis laikotarpis) nurodo, kiek darbuotojas turi dirbti valandų per numatytą apskaitinį laikotarpį, kuris gali buvo nurodomas valandomis per savaitę, per dieną ar per kitą apskaitinį laikotarpį. Toks normos pakeitimas suteikė darbo sutarties šalims daugiau laisvės planuojant darbotvarkę. Nustatoma tik 40 darbo valandų per savaitę norma, tačiau šalys gali taip išdėlioti darbo valandas, kad apskaitinio laikotarpio pabaigoje, vidutinė savaitės darbo valandų suma būtų lygi 40 valandų. Svarbiausia yra nepažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.
3. Naujasis reglamentavimas nustato šiek tiek modifikuotą maksimalųjį darbo laiką, nurodoma, kad maksimaliai darbuotojas gali dirbti 60 valandų, įskaičiuojant susitarimo dėl papildomo darbo valandas bei viršvalandžius, per septynių dienų laikotarpį.
4. Darbo kodeksas išskyrė atvejus, kada yra privalomieji, kada sutartiniai viršvalandžiai. Privalomųjų viršvalandžių sąrašas pateikiamas glaustesnis ir abstraktesnis, nei anksčiau galiojusiam reglamentavime. Pakeista maksimali viršvalandinio darbo trukmė, įvestas maksimalus metinis viršvalandžių terminas – 180 valandų, bei 8 valandų per savaitę, esant darbuotojo sutikimui, galimas 12 valandų per savaitę viršvalandinis darbas, tačiau tokiu atveju įstatymo leidėjas nustato, kad negali būti pažeista vidutinė maksimali 48 valandų darbo savaitė, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Norint kvalifikuoti, kad darbas buvo viršvalandinis, būtini šie požymiai: darbai atliekami viršijant darbo laiko normą; darbo funkcijos atliekamos su darbdavio žinia, darbdavio paliepimu.
5. Pagrindinis skirtumas padarytas kalbant apie susitarimą dėl ne viso darbo laiko yra tas, kad norma nebėra nukreipianti į Vyriausybės leidžiamus teisės aktus, pats kodeksas pilnai nustato susitarimo dėl ne viso darbo laiko sudarymo, vykdymo ir nutraukimo tvarką. Taip pat, svarbus pokytis, lyginant su senuoju Darbo kodeksu, kad yra nustatoma, jog darbo

laikas gali būti sutrumpinamas neapibrėžtu valandų skaičiumi, darbo laiko normos sumažinimas, nors ir viena valanda, jau bus laikoma sutrumpinimu, ir dėl tokios sąlygos darbo sutarties šalys gali susitarti.

6. Darbas nakties metu. Sudarant įstatymo normą reglamentuojančią darbo nakties metu tvarką, buvo perkelta, direktyvoje 2003/88/EB pateikiama, naktinės pamainos darbuotojo sąvoka, prie ankstesniajame Darbo kodekse buvusios sąvokos, buvo prijungta sąlyga, kad darbuotojas, kuris ne mažiau kaip ketvirtį viso darbo laiko per metus dirba nakties laiku, taip pat yra laikomas darbuotoju dirbančiu nakties metu. Svarbu yra pabrėžti, kad ši įstatymo norma turi būti taikoma tiems darbuotojams, kurie nuolatos, reguliariai dirba nakties metu.
7. Budėjimas. Kartu su 2017 metais įsigaliojusiu Darbo kodeksu, buvo modifikuota budėjimą reglamentuojanti nuostata. Įstatymo leidėjas nustatė tris galimus budėjimo atvejus. Pasyvus budėjimas namuose, naujas atvejis. Nustatyta, kad pasyvaus budėjimo namuose laikas, kada darbuotojas neatlieka jokių darbinių funkcijų, tiesiog turi būti bet kuriuo metu pasiekiamas darbdaviui yra nelaikytina darbo laiku. Tačiau, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas nustatė, kad toks reglamentavimas yra neteisingas, pažeidžiantis direktyvos 2003/88/EB nuostatas, būtent pateikiamą darbo laiko sąvoką. Teismo nuomone, toks budėjimas turi būti laikomas darbo laiku. Manytina, kad tokią įstatymo normą reikėtų keisti.
8. Darbo laiko režimai, režimų rūšys. Nors ir ankstesnis reglamentavimas nurodė, kad darbo sutarties šalys gali nustatyti kitokius darbo laiko režimus, nei tik nuolatinės darbo savaitės režimas, tokius kaip darbas pagal suminės darbo laiko apskaitos režimas ar lankstus darbo laikas. Tačiau, įstatymas to detalios nereglementavo, ši teisė buvo palikta darbdaviams ir darbuotojų atstovams susitarti, nustatyti vienokį ar kitokį režimą darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje sutartyje. Naujasis reglamentavimas numato 5 galimus darbo laiko režimus.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002 m., nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais)
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016 m. rugsėjo 19 d., nr. XII-2603
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003 m. liepos 16 d., nr. 70-3170
5. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993 m. spalio 22 d., nr. 55-1064
6. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. *Vyriausybės žinios*, 1972 sausio 1 d., nr. 18-137
7. 2003 m. gegužės 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 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 m. gegužės 15 d., nr. 48-2120
8. 2003 m. rugsėjo 30 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 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 m. spalio 3 d., nr. 93-4205
9. 2017 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. *Teisės aktų registras*, 2017 m. birželio 27 d., nr. 2017-10853
10. 2017 m. birželio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 534 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo nr. 496 „dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo“. *Teisės aktų registras*, 2017 m. birželio 30 d., nr. 11190

Tarptautinės teisės norminiai aktai:

1. 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo [interaktyvus, žiūrėta vasario 15d] Prieiga per internetą : <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>>
2. 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl moterų nakties darbo [interaktyvus, žiūrėta vasario 15 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>>
3. 1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>>
4. 1990 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 171 dėl naktinio darbo [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos>>
5. 1996 gegužės 3 d. Europos Socialinė chartija [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 15 d.] Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.42260>>

Europos Sąjungos teisės norminiai aktai:

1. 1993 m. lapkričio 23 d. Europos Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 3 d.] Prieiga per internetą:<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:31993L0104>>
2. 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Bendrijos 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) [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. lapkričio 7 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>>
3. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 3 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>>

4. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Darbo laiko direktyvos persvarstymas (pirmas Europos Sąjungos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį) [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52010DC0106>>

Užsienio valstybių teisės norminiai aktai:

1. Latvijos Respublikos darbo kodeksas 1994 m. (su pakeitimais ir papildymais) [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. vasario 25 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/41290/64964/E94LVA01.htm#c4>>
2. Rusijos Federacijos Darbo kodeksas. 2001 m. nr. 197-FZ (su pakeitimais ir papildymais) [interaktyvus; žiūrėta kovo 5 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm#chap16>>

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina:

1. Konstitucinio teismo teisėjų kolegija. *2001 metų gegužės 30 d. nutarimas Nr. 45-1595. Valstybės žinios.*

Specialioji literatūra:

1. BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. UAB „Rito projects“, Vilnius, 2018
2. BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, antras tomas. Justitia, Vilnius, 2004
3. DAMBRAUSKAS, A., et al. *Tarybinė darbo teisė*. „Mintis“, Vilnius, 1976
4. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R.; ir MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Žalstvykslė, Vilnius, 2007
5. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004

6. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2018
7. DUMČIŪTĖ V. Darbuotojų, kurių darbo pobūdis susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimas: teisiniai ir praktiniai aspektai. *Teisė*, 2008 m. nr. 67 [interaktyvus; žiūrėta vasario 28 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/view/346/293> >
8. GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); 57–65 [interaktyvus; žiūrėta kovo 5 d.] Prieiga per internetą: <<https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2988/2789> >
9. NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008
10. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; ir PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. VĮ Registrų centras, 2008
11. PETRYLAITĖ D. Orus darbas ekonominės krizės sąlygomis: grėsmės ir išmoktos pamokos. *Teisė*, 2015 m. Nr. 94 [interaktyvus; žiūrėta kovo 5 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/view/7354/5352> >
12. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika I tomas*. Justitia, Vilnius, 2005
13. TIAŽKIJUS, V.; ir VĖGELIS, V. *Darbo kodeksas ir Lydimoji medžiaga pastraipsniui*. Pirmasis leidimas, Seimo leidykla „Valstybės žinios“, Vilnius, 2013
14. USONIS J. Darbo ir poilsio laiko reglamentavimo raida Lietuvoje. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, 2010

Teismų praktika:

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* C-266/14, EU:C:2015:578.
2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. vasario 21 d. sprendimas. *Matzak/Ville de neville* C-518/15, EU:C:2018:82

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-258/2004
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje J. P. v. UAB DK „PZU Lietuva“, Nr. 3K-3-328/2011
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-402-403/2018
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-178-684/2019
5. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1630-730/2018
6. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. rugsėjo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-1470-460/2019

Kiti šaltiniai:

1. Oficialiosios statistikos portalas. *Užimti gyventojai ir užimtumo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį* [interaktyvus; žiūrėta lapkričio 16 d.] Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=5ab5f098-85a0-41dd-a961-6953f9db9da5#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=5ab5f098-85a0-41dd-a961-6953f9db9da5#/)

SANTRAUKA

Magistro rašto darbo tema: Darbo laiko reglamentavimo pasikeitimai pagal 2017 m. Darbo kodeksą. 2017 metų liepos 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, į šalies nacionalinės teisės sistemą, įnešė daugybę naujovių ir pasikeitimų. Rašto darbo objektas yra darbo laikas bei su juo susiję pakeitimai, įsigalioję kartu su naujuoju Darbo kodeksu. Visi pasikeitimai ir yra aptariami šiame rašto darbe. Darbo laikas, žmogaus gyvenime užima didelę dalį laiko, valstybės atsakomybė yra užtikrinti, kad asmens teisės nebūtų pažeidžiamos, kad vienaip ar kitaip būtų užtikrinti asmenų interesai. Įstatymų leidėjo pareiga leisti norminius teisės aktus, kurie, kiek tai įmanoma, užtikrintų orų ir saugų žmonių gyvenimą. Darbo teisė, yra viena tų teisės šakų, su kuria asmuo susiduria dažnose gyvenimo situacijose. Darbo laiko tinkamas sureguliuojimas būtent ir turi prisidėti prie to. Įstatymo leidėjas, keisdamas darbo teisės normas ir priimdamas naują Darbo kodeksą, siekia šio tikslo. Buvo padaryta daugybė darbo teisės normų pakeitimų, kurie turi pasitarnauti darbo santykių dalyviams. Kaip jau ir minėta visi šie pakeitimai ir yra aptariami šiame rašto darbe, pradedant nuo pačios darbo laiko sąvokos, kuri buvo pakeista ir sulyginta su Europos Sąjungos teisės aktuose nurodoma, baigiant penkių naujų darbo laiko režimų priėmimo ir taikymo tvarkos analize. Rašto darbe pateikiamas iki 2017 metų liepos mėnesio galiojęs reglamentavimas, kaip institutai buvo sureguliuoti, lyginant jį su naujuoju reglamentavimu, aptariant kiekvieną įstatymo normą atskirai, išskiriant visus padarytus pakeitimus, pabrėžiant kokią naudą jie turėtų suteikti darbo santykio šalims. Įstatymo normų reikšmė, jų skirtumai bei analizė pateikta išnagrinėjus Darbo kodeksų komentarus, Europos Sąjungos teisės aktus, Tarptautinės teisės aktus bei teismų praktiką.

SUMMARY

This paper theme is - Changes in Working Time Regulation according to the 2017 Labour Code. This new Labour Code brought many innovations and changes into the national legal system. The subject of the paper is the working time and related changes which came with the new Labour Code. All changes are being discussed in this paper. Working time, which is a major part of human life, is the responsibility of the state to ensure that the rights of the individual's are not violated, that the interests of the individual's are safeguarded in one way or another. It is the duty of the government to legislate to ensure, as far as possible, a dignified and safe life for the people. Labour law is one of the branches of law that a person faces in frequent life situations. This is precisely what working time regulation should do. The legislature is working on this by amending labour law and adopting a new Labour Code. Numerous changes have been made to labour law, which must be of benefit to the participants in the employment relationship. As mentioned above, all of these changes are discussed in this paper, starting with the concept of working time itself, which has been modified and aligned with European Union legislation, to the analysis of the procedure for the adoption and application of five new working time regimes. The paper presents the labour law regulation that existed until July 2017, how the institutes had been regulated, compared to the new regulation. Discussing each rule of law separately, highlighting any changes made, presenting the benefits they should bring to the social partners. The meaning of the statutory provisions, the differences between both Labour Codes (the new one and the old one) and analysis of them are presented after analyzing the comments of the Labour Codes, European Union legal acts, International legal acts and case law.