
Lanksčios darbo formos ir jų taikymas Lietuvoje.

Advokatas, Dr. Tomas Bagdanskis

Lankstumas LR darbo teisėje

- *Flexicurity* – darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo derinimas (anglų k. „flex“ – lankstus, „security“ – apsauga, „flexibility“ – lankstumas). Lankstumas ir saugumas iš vienos pusės turi neprieštarauti vienas kitam, o iš kitos pusės turi remti vienas kitą.
- **Lankstumas** reiškia sėkmingą judėjimą: iš vieno darbo į kitą, iš bedarbystės bei išėjimą į pensiją. Tai didina įmonių laisvę priimti ir atleisti darbuotojus, o darbuotojų galimybę susirasti geresnį darbą, „didėjantį mobilumą“, optimalų talento ir galimybių panaudojimą. Lankstumas liečia abi puses organizuojant lanksčią darbo rinką, sugebėjimą greitai ir efektyviai prisitaikyti prie naujų poreikių, prie kintančių ekonominių sąlygų, palengvina darbines ir asmenines atsakomybes.
- **Saugumas** reiškia ne tik saugų darbą, bet ir asmens tinkamą kompetencijos panaudojimą, kuris suteikia galimybę tobulėti bei susirasti naują darbą, tai ir atitinkamos išmokos bedarbiams, profesinio lavinimo galimybė darbuotojams.

Lankstumas LR darbo teisėje

- *LAT 2008 m. birželio mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-306/2008*
- Įstatymais neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų tiek dėl ekonominių ir socialinių santykių dinamikos, tiek dėl siektino darbo teisės sistemos stabilumo. Ekonominiai ir socialiniai santykiai gana dažnai keičiasi, beveik kasdien susiklosto nauji, jie plėtojasi, keičiasi, išnyksta bei transformuojasi į naujus santykius. Dėl to praktiškai tampa neįmanoma įstatymais ar kitais teisės aktais reglamentuoti besikeičiančius darbo santykius, o bandymas įstatymuose detaliai viską reglamentuoti sukeltų nuolatinę įstatymų kaitą. Dėl šios priežasties įstatymų leidėjas nesiėmė tikslo sureguliuoti visus galimus darbo teisinius santykius, bet nustatė teisės normas-principus, kurios užtikrintų tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų įvykdymą, atsižvelgiant ne tik į dabar egzistuojančius darbo teisinius santykius, bet ir į jų dinamiką.

Lankstumas LR darbo teisėje

- Būtent darbo santykių reglamentavimo pagrindiniai principai ir yra nurodyti **DK 35 straipsnio 1 dalyje**. Šie principai nenustato konkrečių elgesio taisyklių, bet įtvirtina bendruosius Darbo kodekso pradmenis ir idėjas, t. y. kad darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų. Be to, draudžiama piktnaudžiauti savo teise.

Lankstumas LR darbo teisėje

- **Lankstaus darbo teoriniai variantai:**
 1. **Darbas ne visą darbo dieną (Part-time working)** - Darbuotojai pagal darbo sutartį turi dirbti mažiau nei pagal standartinę darbo sutartį.
 2. **Lankstus darbo laikas (Flexi – time)** - Darbuotojas gali pasirinkti darbo laiką prisitaikydamas prie darbdavio nustatyto darbo laiko pagrindo.
 3. **Išskirstytos valandos (Staggered hours)** - darbuotojo darbo laikas padalijamas į kelias dalis su ilgesnėmis nei įprasta pertraukomis.
 4. **Suspaustas darbo laikas (Compressed working hours)** - darbuotojai gali išdirbti sutartyje numatytą darbo valandų skaičių per mažiau darbo dienų.
 5. **Darbo pasidalijimas (Job sharing)** - darbas pilną darbo dieną padalijamas dviems darbuotojams jų tarpusavio susitarimu
-

Lankstumas LR darbo teisėje

- Pamainos keitimas (Shift swapping)** - darbuotojai tarpusavyje keičiasi pamainomis, su sąlyga, kad darbas nenutrūks
7. **Poilsis už papildomą darbą (Time off in lieu)** - darbuotojui, dirbusiam papildomas valandas, kompensuojama papildomomu laisvu laiku.
 8. **Metinės valandos (Annual hours)** – darbuotojas gali pasirinkti, neviršijant tam tikrų ribų, darbo valandas, tačiau jis turi per metus išdirbti tam tikrą valandų skaičių. Darbdavys gali planuoti darbą: kai darbo mažiau, tai darbuotojas dirba mažiau valandų ir atvirkščiai
 9. **Darbo laiko sumažinimas (V-time working)** – darbuotojas sutinka tam tikram apibrėžtam laikotarpiui sumažinti darbo valandų skaičių, išsaugant garantiją, kad po apibrėžto laikotarpio pabaigos bus dirbama tiek valandų, kiek buvo dirbama iki aptarto periodo
-

Lankstumas LR darbo teisėje

10. Darbas pagal poreikį (Zero-hours contracts) - darbuotojas dirba tik tada, kai yra poreikis.

11. Darbas namie, teledarbas (Home working/teleworking) - darbuotojas visam darbo sutarties galiojimo laikui ar tam tikram apibrėžtam laikui (savaitė, mėnuo) paskiriamas dirbti ne savo darbo vietoje.

12. Karjeros pertrauka (Career break) - darbuotojai ilgam laikui išleidžiami atostogų (padaro karjeros pertrauką), už kurias gali būti mokama ar nemokama

13. Laikinasis įdarbinimas (darbo nuoma)

LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas

- Įstatymas įsigaliojo **2011 m. gruodžio 1 d.**
- Įstatymo **paskirtis** - nustatyti darbo santykių tarp laikinųjų darbuotojų ir laikinojo įdarbinimo įmonių ypatumus, įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones santykiuose dalyvaujančių asmenų teises ir pareigas.
- LR DK, CK ir kiti įstatymai įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones teisiniams santykiams **taikomi tiek, kiek jų nereglamentuoja šis įstatymas.**

LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas

- **Įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones** - laikinių darbuotojų įdarbinimas laikinojo įdarbinimo įmonėse turint tikslą juos pagal laikinojo įdarbinimo sutartis siųsti laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai, pastariesiems prižiūrint ir vadovaujant.
 - **Laikinojo įdarbinimo sutartis** - laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo sutartis dėl atlygintinų paslaugų teikimo, pagal kurią laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja **atlygintinai laikinai** pavesti laikinajam darbuotojui (laikiniesiems darbuotojams) atlikti šioje sutartyje numatytas **darbo funkcijas laikinojo darbo naudotojo naudai**, laikantis pastarojo nustatytos darbo tvarkos, o laikinojo darbo naudotojas įsipareigoja laikinuosius darbuotojus prižiūrėti ir jiems vadovauti bei užtikrinti šiame įstatyme ir šioje sutartyje nustatytas darbo sąlygas.
-

LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas

- **Laikinojo įdarbinimo įmonė** - fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, atitinkantys darbdaviui keliamus reikalavimus ir sudarę laikinojo darbo sutartis su laikinaisiais darbuotojais, turėdami tikslą juos siųsti laikinai dirbti darbo naudotojo naudai, pastarajam prižiūrint ir vadovaujant.
- **Laikinojo darbo naudotojas** - fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, kurių naudai ir kuriems **prižiūrint** ir **vadovaujant** laikinai dirba laikinieji darbuotojai.
- **Laikinasis darbuotojas** – Darbo kodekso 15 straipsnyje nurodytus reikalavimus atitinkantis darbuotojas, su laikinojo įdarbinimo įmone sudaręs laikinojo darbo sutartį.

LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas

- Laikinojo darbo sutartis gali būti **neterminuota arba terminuota**.
- Laikinojo darbo sutartyje, be DK numatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, turi būti sulygta **dėl šių būtinųjų darbo sutarties sąlygų**:
- 1) laikinojo darbuotojo **iškvietimo ir siuntimo dirbti** darbo naudotojui ir **atšaukimo iš darbo**, dirbto darbo naudotojui, **tvarka**;
- 2) **informavimo** apie darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai **tvarka**;
- 3) darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo tvarka, darbo užmokesčio, mokamo už laikotarpį tarp siuntimų dirbti darbo naudotojui, dydis ir mokėjimo tvarka. Laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent toks, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai laikiniesiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą laikinojo darbo sutartį, tarp siuntimų yra mokamas toks pats darbo užmokestis kaip ir siuntimų metu;
- 4) laikinojo darbuotojo darbo laiko režimas.

LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas

- Laikiniesiems darbuotojams **nedarbo laikotarpiai tarp siuntimų dirbti**, kai darbuotojas nevyko į darbą, **neapmokami**, jeigu laikinojo darbuotojo darbo užmokestis darbo pas darbo naudotoją laikotarpiu yra **bent toks**, koks būtų taikomas, jeigu darbo naudotojas būtų jį tiesiogiai įdarbinęs toje pačioje darbo vietoje, ir tokie laikotarpiai sudaro iki 5 darbo dienų iš eilės. Už **ilgesnį kaip 5 darbo dienas iš eilės** laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui turi būti mokama **ne mažiau kaip** Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.
 - Laikinių darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo pas darbo naudotoją laikotarpiu **turi būti bent tokios, kokios būtų taikomos, jeigu darbo naudotojas būtų juos tiesiogiai įdarbinęs tam pačiam darbui atlikti**
 - Laikiniesiems darbuotojams **suteikiama teisė naudotis** pas darbo naudotoją esančiais patogumais ar kolektyvine infrastruktūra
-

LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas

- **Įdarbinimo įmonė**, siekdama įgyvendinti darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams **saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, privalo įsitikinti**, kad siunčiami dirbti laikinieji darbuotojai dirbs darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus atitinkančiomis darbo sąlygomis.
 - **Darbo naudotojas** privalo laikiniams darbuotojams **užtikrinti tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas.**
 - **Darbo naudotojas laikinajam darbuotojui leidžia pradėti dirbti tik tada**, kai laikinasis darbuotojas yra **informuotas** apie esamus ir galimus rizikos veiksnius ir apsisaugojimo nuo jų priemonių panaudojimą, **instrukuotas** saugiai dirbti konkrečioje darbo vietoje, **nepaisant to, kad įdarbinimo įmonėje buvo nustatyta tvarka instrukuotas ir apmokytas saugiai dirbti.**
-

LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas

- Darbo naudotojas privalo **iki darbo pradžios pasirašytinai supažindinti** laikinąjį darbuotoją su darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais jo darbą darbo naudotojui reglamentuojančiais teisės aktais, taip pat su taikomais darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais.
- Už darbo naudotojui laikinojo darbuotojo padarytą žalą **atsako įdarbinimo įmonė LR CK nustatyta tvarka.**
- Įdarbinimo įmonei draudžiama riboti laikinojo darbuotojo nuolatinio įsidarbinimo pas darbo naudotoją galimybes

LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas

- Darbo naudotojas **turi informuoti laikinuosius darbuotojus apie jo turimas laisvas darbo vietas**, nurodydamas darbo funkcijas, darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas.
- **Darbo naudotojui draudžiama:**
 - 1) pavesti laikinajam darbuotojui atlikti **streikuojančių** darbo naudotojo darbuotojų darbo funkcijas;
 - 2) sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį, **siekiant pakeisti** darbo naudotojo buvusius darbuotojus;
 - 3) **diskriminuoti** laikinuosius darbuotojus tokią pačią ar lygiavertę darbo funkciją atliekančių darbo naudotojo darbuotojų atžvilgiu
 - 4) riboti laikinųjų darbuotojų **profesinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybes**;
 - 5) riboti laikinųjų darbuotojų nuolatinio **įsidarbinimo galimybes**.

LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas

- **Kriterijai, kurių pagrindu atskiriamas laikinasis įdarbinimas nuo kitų civilinių sutarčių:**
- kokia apimtimi paslaugų teikėjo atliekamas darbas yra įmonės įprastos veiklos dalis,
- kokia apimtimi įmonė – paslaugų gavėja vykdo paslaugas teikiančio darbuotojo kontrolę jo atliekamam darbui, tame tarpe darbo drausmės kontrolę, ar įmonė nustato darbo laiko trukmę ir kitas darbo sąlygas;
- ar įmonė paslaugų teikėjui suteikia įrengimus, mašinas, medžiagas, būtiną atitinkamo darbo atlikimui ir kokia apimtimi;
- būtina nustatyti: ar darbai yra vykdomi reguliariai (pastoviai);
- ar įmonė periodiškai išmoka paslaugų teikėjui priklausantį atlyginimą, ar jis nustatomas pagal iš anksto sutartus kriterijus;
- ar paslaugas teikiantis darbuotojas gali gauti pelno, ir ar jis rizikuoja patirti su savo darbu susijusius nuostolius;
- ar paslaugas teikiantis asmuo dirba vienai įmonei – paslaugų gavėjui;
- ar įmonė teikia darbuotojui profesinio parengimo paslaugas .

Terminuotos ir sezoninės darbo sutartys

- *LAT 2006 m. sausio 30 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-74/2006;*
- Sudaryti terminuotą darbo sutartį **paprastai yra naudingiau darbdaviui**, darbuotojo teisės ir interesai, esant terminuotai darbo sutarčiai, tampa labiau pažeidžiami. Viešąjį interesą daugiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotos darbo sutartys, todėl terminuotų darbo sutarčių sudarymui įstatyme nustatyti tam tikri imperatyvieji reikalavimai.
- LR DK 109 str.
- Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma **tam tikram laikui** arba **tam tikrų darbų atlikimo laikui**, bet ne ilgiau kaip **penkeriems metams**.
- Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra **nuolatinio pobūdžio**, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys arba kai darbuotojas priimamas į **naujai steigiamą darbo vietą (galioja iki 2012-08-01)**.

Terminuotos ir sezoninės darbo sutartys

- *LAT 2003 m. sausio 16 d. nutartis c. b. Nr. 3K-7-4/2003*
 - Darbdaviui **draudžiama siūlyti** darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio, **net ir tais atvejais, kai pats darbuotojas to pageidauja**. Toks darbo sutarties šalių laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojų teisių apsauga nuo galimo piktnaudžiavimo terminuotoms darbo sutartims sudaryti. Terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžia darbuotojo teises.
 - *LAT 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-494/2009*
 - Teisėjų kolegija pažymi, kad tiek teisinis reglamentavimas, tiek teismų praktika nukreipta į tai, jog terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti pagrindžiamas **objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį**, ir darbas, kurį dirbti sudaroma terminuota darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko.
-

Terminuotos ir sezoninės darbo sutartys

- ▶ LAT praktikoje laikomasi nuostatos, kad kai kyla ginčas dėl to, darbas, kurį dirbti sudaryta darbo sutartis, laikytinas nuolatiniu ar laikinu, šis **ginčas turi būti sprendžiamas ne pagal subjektyvius šalių vertinimus ar šalių susitarimą laikyti darbo sutartį terminuota, o pagal atliekamo darbo pobūdį – nuolatinis jis ar ne. Pareiga įrodinėti, kad darbas nėra nuolatinio pobūdžio, tenka darbdaviui.**

Terminuotos ir sezoninės darbo sutartys

- **DK 112 str. Sezoninė darbo sutartis**
 - Sezoninė darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), **ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai** (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą.
 - **LR Vyriausybės nutarimas Nr. 154 “Dėl sezoninio darbo”**
 - Darbuotojams, kurie dirba **du sezonus ir daugiau iš eilės** nenutraukę darbo santykių, už tarpsezoninius laikotarpius mokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas.
 - Jeigu darbo sutartis nutraukiama sezonui pasibaigus ir tarpsezoniniu laikotarpiu su tuo pačiu darbdaviu **sudaroma nauja sezoninė darbo sutartis**, už laiką nuo naujos darbo sutarties sudarymo iki sezono pradžios apmokama aukščiau nurodyta tvarka.
-

Nuotolinis darbas

- Darbas namie, teledarbas.
- Teledarbas – tai toks darbas, kai darbuotojas dirba ne darbo vietoje, dažniausiai namuose, o su darbdaviu bendrauja naudodamas telekomunikacines priemones (telefoną, kompiuterį).
- **Reglamentuoja DK 115 str. ir Vyriausybės 2003-08-19 nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“.**
- Nuotolinio darbo sutartyje gali būti nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų darbuotojas atliks kitose **darbuotojui priimtinoje vietoje**, ne darbovietėje.

Nuotolinis darbas

- Nuotolinio darbo sutartyje nurodoma darbo vieta (adresas), kurioje darbuotojas atliks darbo funkcijas, darbuotojui darbdavio suteikiamos darbui naudoti darbo priemonės, nustatoma aprūpinimo jomis tvarka, atsakomybė už jų sugadinimą teisės aktų nustatyta tvarka. **Darbuotojo naudojamos darbo priemonės, įranga, darbo vieta turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus. Darbdavys apmoko darbuotoją, kaip saugiai naudotis darbdavio suteiktomis darbo priemonėmis ir įranga. Darbuotojas privalo rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl netinkamo darbuotojo elgesio ar klaidų, sauga ir sveikata, taip pat tinkamu įrangos ir darbo priemonių naudojimu.**

Nuotolinis darbas

- Darbuotojui, dirbančiam ne darbovietėje, **netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės**. Darbdavys neprivalo įteikti darbuotojui darbo pažymėjimo, jeigu darbuotojas visą darbo laiką dirba ne darbovietėje.
- Darbdavys **sudaro darbuotojui sąlygas bendradarbiauti** su kitais įmonėje dirbančiais darbuotojais, darbuotojų atstovais, gauti iš įmonės informaciją.
- **LAT 2002 m. vasario 6 d. nutartis Nr. 3K-3-242/2002**
- Šalies pageidaujama darbo sutarties sąlyga tampa būtina tuomet, kai dėl jos susitariama ir ji įtraukiama į sutartį. Jeigu šalys nepasiekia susitarimo vienai pusei rūpimu klausimu, į **sutartį neįtraukiama jos pageidaujama sąlyga**, o sutartis sudaryta, tai reiškia, kad pageidauta sąlyga netapo būtina sutarties sąlyga.
- *Nuotolinio darbo atveju šalys gali susitarti, kad būtina darbo sutarties sąlyga būtų laikoma: susipažinimo su informacija tvarka, darbuotojo pasiekiamumas, technologijų naudojimas.*

Lankstus darbo laikas

- **Darbo laikas** – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginami laikotarpiai (tarnybinės komandiruotės, budėjimas darbe ir namuose, stažuotės, prastovos laikas ir t.t.)
 - **I darbo laiką neįeina:** pravaikšta, neatvykimas į darbą administracijos leidimu, nedarbingumo laikas, atostogos, pertraukos pailsėti ir pavalgyti).
 - Darbo laikas **negali būti ilgesnis kaip 40 val. per savaitę** (LR DK 144 str. 1 d.)
 - Maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per septynias dienas neturi viršyti 48 val. (LR DK 144 str. 3 d.) – ***arba kitaip: asmuo per savaitę negali dirbti daugiau negu 8 val. viršvalandžių.***
-

Lankstus darbo laikas

- Darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip **12 val.** (LR DK 144 str. 5 d.)
- Darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neturi viršyti **4 val.** ir **120 val.** per metus (**LR DK 152 str. 1 d.**)
- **!!!** (kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip **180 val.** per metus).

Lankstus darbo laikas

- Lankstus darbo laikas Lietuvoje gali būti taikomas įvedant suminę darbo laiko apskaitą.
- *LAT 2009 m. balandžio mėn. 2 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-150/2009*
- Jei taikant suminę darbo laiko apskaitą darbo laikas **viršija 48 valandas per savaitę ar dvylika valandų per darbo pamainą, viršijantis šią ribą laikas laikomas viršvalandinio darbo laiku** ir kompensuojamas DK 149 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka, pagal kurią apskaitinio laikotarpio trukmė negali būti ilgesnė negu keturi mėnesiai; Jeigu suminiu darbo laiko apskaitiniu laikotarpiu viršijamas tai darbuotojų kategorijai nustatytas darbo valandų skaičius, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka ar papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

Lankstus darbo laikas

- Viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse.
- DK 24 str. 1 d. Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą.
- Viršvalandiniu darbu nelaikomas ne kiekvieno darbdavio pavedimo vykdymas viršijant normalų darbo laiką, bet tik kai vykdomos tiesioginės administracijos pareigūnų darbo funkcijos. Administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, turi būti apskaitomas, t. y. žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, tačiau už tokį darbo laiką apmokama ne kaip už viršvalandžius, bet nustatytu pareiginiu ar valandiniu darbo užmokesčiu.

Lankstus darbo laikas

- *LAT 2011 m. liepos mėn. 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-328/2011*
 - Viršvalandiniais laikomi darbai, dirbami viršijant nustatytą darbo laiko trukmę (DK 150 straipsnio 1 dalis). Pagal DK 150 straipsnio 1 dalį viršvalandinis yra ir darbo laikas, viršijantis nustatytą ne visą darbo laiką.
 - **Pažymėtina, kad tokie darbai dirbami darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia. Darbuotojo buvimas darbe, viršijantis jam nustatytą darbo laiko trukmę, nors galbūt ir susijęs su darbo funkcijų vykdymu, savaime nereiškia viršvalandinio darbo, jeigu taip elgiamasi nesant darbdavio nurodymo, be jo žinios ar leidimo. Tokiu atveju neatsiranda darbdavio pareigos apmokėti už tokį buvimą darbo vietoje kaip už viršvalandinį darbą.**
-

Ne visas darbo laikas

- Ne visas darbo laikas – **labiausiai paplitusi lankstaus darbo organizavimo forma.**
 - Darbdaviai gali efektyviau naudoti savo personalo galimybes, finansinius išteklius;
 - Darbuotojui suteikiama galimybė derinti užimtumą su šeimos funkcijomis, sveikatos būkle, laisvalaikiu.
 - Ne visas darbo laikas - tai darbas, kurio kasdienė darbo laiko trukmė *trumpesnė negu aštuonios darbo valandos per dieną/keturiasdešimt valandų per savaitę.*
 - Toks darbas paprastai nustatomas darbdavio ir darbuotojo susitarimu asmenims, siekiantiems suderinti darbo ir kitus įsipareigojimus.
 - Ne visas darbo laikas apmokamas **proporcingai dirbtam laikui arba mokama už atliktą darbą.**
-

Ne visas darbo laikas

- Kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas nustato Vyriausybė. Vyriausybės nustatytos sąlygos gali būti netaikomos, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje.
 - LR DK 146 str. 2 d. nustatyta, kad ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną, arba darant ir vieną, ir kitą.
 - LR DK 166 str. 3 d. nustatyta, kad **dirbantiems ne visą darbo laiką kasmetinės atostogos netrumpinamos**, nes remiantis LR DK 146 str. 3 d. darbas ne visą darbo dieną nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, skaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją bei neapriboja kitų darbuotojų teisių.
-

Ne visas darbo laikas

- **VDI pozicija dėl ne viso darbo laiko:**
 - Darbo sutartyje turi būti nustatytas tikslus darbo laikas net ir nustatant ne visą darbo laiką – negalima dirbti „lanksčiai“, pvz., vieną dieną 2 val., kitą 4 val. – t.y. pagal darbdavio poreikį.
 - Jeigu darbo sutartyje numatytas 4 val. darbo laikas, o darbuotojas dirba 6 valandas, tai, anot VDI, 2 valandos vertinamos kaip viršvalandžiai.
 - **Kita pozicija dėl ne viso darbo laiko:**
 - ***Prielaida – Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo išaiškinimas a.b. N17-315-06 (2006 m. balandžio 20 d. nutartis):***
 - Darbo sutarties nuostata „darbuotojas įsipareigoja dirbti ne mažiau 4 val. tris dienas per savaitę“ nors ir nėra pakankamai tiksli, bet neprieštarauja reikalavimams, keliamiems sudarant darbo sutartį.
 - Viršvalandiniais darbais laikytini darbai, dirbami viršijant LR DK 144 str. 1 d., 145, 146 str. ir 149 str. 1 ir 2 dalyse nustatytą darbo laiko trukmę.
-

Ne visas darbo laikas

Išvada:

- Jeigu darbdavys su darbuotoju susitarė dėl ne viso darbo laiko ir darbuotojas realiai dirba daugiau negu numatyta darbo sutartyje, tačiau mažiau negu 40 val. per savaitę, **tai nelaikoma viršvalandiniu darbu.**

Suspaustos darbo valandos

- Suspaustų darbo valandų (*compressed hours*) Lietuvoje taikymo galimybės yra labai apribotos, nes šiuo atveju darbuotojas turėtų dirbti daugiau valandų per dieną, kad galėtų sutrumpinti savo darbo savaitę, galbūt mėnesį. Tuo tarpu Lietuvoje pasirinktas griežtas darbo laiko reguliavimo modelis: nustatyta maksimali darbo dienos (neturi viršyti **8** darbo valandų), darbo savaitės trukmė (per septynias dienas neturi viršyti **40** valandų), bet liberalizuotas viršvalandinis darbas.
- **DK 150 str. 1 d.** viršvalandiniais laikomi darbai, dirbami viršijant šio Kodekso 144 straipsnio 1 dalyje, 145, 146 straipsniuose ir 149 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytą darbo laiko trukmę.
- **DK 144 str. 1 d.** darbo laikas negali būti ilgesnis kaip **keturiasdešimt valandų per savaitę**.

Išskirstytos darbo valandos

- *Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“*
- Įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarkos taisyklėse **gali būti nustatyta skirtinga darbo laiko pradžia ir pabaiga**, jei to pageidautų darbuotojai, kurie norėtų suderinti darbo ir savo poreikius (vaikų vežimas į ikimokyklines įstaigas, tolimas atstumas nuo darbovietės ir panašiai).

Išskirstytos darbo valandos

- Kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles. (DK 147 str. 1 d.)
- „Darbdavys ir darbuotojo atstovai gali susitarti ne tik dėl pamainos trukmės, darbo laiko pradžios ir pabaigos, pertraukų trukmės, bet ir dėl kitų darbo režimo organizavimo aspektų, kaip: kintamasis (lankstusis) darbo laikas, kai darbuotojas pagal nustatytas darbo laiko ribas gali pasirinkti, kada jis turi atidirbti nustatytą skaičių valandų, suskaidyta darbo diena, kai darbuotojo darbo laikas padalijamas į kelias dalis (pvz.: patalpų valytojų darbo laikas ryte ir vakare)“.
- Darbuotojo ir darbdavio susitarimu galima nustatyti lankstesnį darbo režimą individualiai kiekvienam darbuotojui, struktūriniui padaliniui arba visai įmonei.

Išskirstytos darbo valandos

- DK 146 str. 2 d. numatyta, kad **ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti suskaidomas dalimis**. Suskaidyta darbo diena reiškia, kad per darbo dieną darbuotojo darbo laikas suskaidomas į dalis išlaikant bendrą darbuotojo darbo dienos normą. Darbuotojui gali būti suteikiamos ne viena, o kelios pertraukos arba viena ilgesnė kaip dviejų valandų pertrauka. Dirbant tokia lanksčia darbo forma, darbuotojas turi galimybę pasinaudoti ilgesne pertrauka ir derinti tai su šeimyniniais įsipareigojimais

Darbas pagal poreikį

- Lankstaus darbo organizavimo būdas – darbas pagal iškvietimą.
 - DK toks darbas nėra įteisintas.
 - Darbdaviui ši darbo forma leistų sutaupyti išlaidas įrengiant darbo vietą, be to darbuotojui būtų mokama tik už dirbtas valandas, kurios būtų apskaičiuojamos nuo atvykimo į darbą iki išvykimo iš darbo. Tokius darbus galėtų dirbti kompiuterių specialistai, elektrikai ir pan., tačiau šiuo metu darbdavys turi arba sukurti tokią darbo vietą (etata) arba pasinaudoti kitų organizacijų teikiamomis paslaugomis.
-

Papildomas darbas

- *Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. rugpjūčio mėn. 20 d. nutartis byloje Nr. N-62-2107-08*
- Pagal Darbo kodekso 114 straipsnio 1 dalį darbuotojas gali susitarti, jeigu to nedraudžia įstatymai, kad jis toje pačioje darbovietėje eis tam tikras papildomas pareigas arba dirbs tam tikrą papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą. **Darbo kodeksas aiškiai neįtvirtina nuostatų dėl būtinybės sudaryti naują ar papildyti (pakeisti) esamą darbo sutartį, kai darbuotojas išreiškia sutikimą atlikti papildomus darbus, viršijančius jo darbo laiką.** Darbo kodekso 114 straipsnio 1 dalies aiškinimas suponuoja, kad **papildoma darbo sutartis turi būti sudaryta tik tais atvejais, kai darbuotojas eis papildomas pareigas arba dirbs sutartyje nesulygtą darbą, t. y. vykdys funkcijas, kurios nenumatytos darbo sutartyje.** Tuo tarpu vien darbo sutartyje nustatyto darbo laiko viršijimas, jei atliekama darbo funkcija nesikeičia, yra pagrindas svarstyti apie viršvalandinio darbo apmokėjimą, o ne apie papildomos darbo sutarties sudarymą.

Ačiū už dėmesį



Dr. Tomas Bagdanskis

Vadovaujantis partneris, advokatas

Mob.:  +370 659 844 63 

Tel.:  +370 5 248 76 70 

Faks.: +370 5 248 76 71

Email: tomas.bagdanskis@ilawfirm.lt

Your Law Office in Estonia



Law Office Ahas & Heringson GLO

Maakri 23A, 10145 TALLINN, Estonia

Tel:  +372 6 108 108  Fax: +372 6 108 108

E-mail: info@heringson.ee
www.heringson.ee

Your Law Office in Latvia



Martins Bunkus Law Office

Elizabetes Street 27-6, LV – 1010 RIGA, Latvia

Tel:  +371 67359755  Fax: +371 67359757

E-mail: office@bunkus.lv
www.bunkus.lv

Your Law Office in Lithuania



Law Office Bagdanskis iLAW

Konstitucijos ave. 7, LT-09308 VILNIUS, Lithuania

Tel:  +370 5 24 876 70  Fax: +370 5 24 876 71

E-mail: info@ilawfirm.lt
www.ilawfirm.lt