

Naujasis Darbo kodeksas: klausimai – atsakymai

1. Ar darbuotojas, kuris skirsto darbo laiką savo nuožiūra, pats atsako už minimaliojo poilsio laiko ir maksimaliojo darbo laiko pažeidimus (DK 52 straipsnio 5 dalis, 90 straipsnio 2 dalis)?

Kadangi už darbo organizavimą yra atsakingas darbdavys, jis nustato atitinkamo darbuotojo darbo laiko apskaitos tvarką ir turi stebėti, kad darbuotojas laikytųsi maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.

Taigi, už atitinkamus darbo ir poilsio laiko pažeidimus teisės aktų nustatyta tvarka atsako darbdavys, o darbuotojui, pažeidusiam teisės aktuose nustatytus darbo ir poilsio laiko reikalavimus, gali būti fiksuojamas darbo pareigų pažeidimas (DK 58 straipsnis).

Darbuotojas, skirstydamas laiką savo nuožiūra, turi nepažeisti maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko reikalavimų. Kontrolė ir atsakomybė tenka darbdaviui.

2. Pagal DK 126 straipsnio 2 dalį, darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip dvidešimt keturių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaitių trukmės atostogos. Pagal DK 126 straipsnio 3 dalį, atostogos skaičiuojamos darbo dienomis. Jeigu darbuotojui, dirbančiam suminės darbo laiko apskaitos režimu, yra suteikiamos ne trumpesnės kaip keturių savaitių trukmės atostogos, kaip turėtų būti suprantamos keturių savaitių trukmės atostogos?

Manytina, kad kasmetinės atostogos darbuotojams, kurių darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, suteikiamos savaitėmis: viena iš dalių turi būti ne trumpesnė kaip dvi savaitės, o likusios dalys suteikiamos po savaitę.

Suteikiant, pvz., 1 atostogų savaitę, darbo laiko apskaitos žiniaraštyje kaip atostogos apskaitomos visos 7 kalendorinės dienos. Kasmetinės atostogos aptariamam atveju taip pat perskaičiuojamos savaitėmis: pvz., jei darbuotojas turi sukaupęs 21 kalendorinę dieną atostogų, jam suteiktos 3 savaitės atostogų (21:7). Jei darbuotojas yra sukaupęs, pvz., 20 kalendorinių kasmetinių atostogų, jam priklauso 2 savaitės atostogų, o dėl likusių 6 atostogų dienų panaudojimo šalys gali tartis bendru sutarimu.

Paminėtina, kad šalys gali susitarti ir dėl kitokios, darbuotojų padėties nepabloginančios, atostogų suteikimo tvarkos.

3. DK 117 straipsnio 3 dalis numato, kad dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį. Kaip taikyti minėta nuostata?

Kadangi šiuo atveju taikomas 3 mėnesių apskaitinis laikotarpis, reikėtų sudėti visas šį laikotarpį dirbtas valandas ir padalinti jas iš šių 3 mėnesių dirbtų dienų / pamainų skaičiaus. Gautas skaičius negali būti didesnis nei 8. Jei viršijamas 8 valandų reikalavimas, tai vertinama kaip DK normų pažeidimas, o darbuotojui už viršytas valandas kompensuojama kaip už viršvalandžius.

4. Kokia galima maksimali darbo laiko trukmė per dieną dirbant pagal suminę darbo apskaitą, jei vidutinė – 48 val. per apskaitinį laikotarpį?

Maksimali darbo dienos trukmės yra 12 darbo valandų (DK 114 straipsnio 1 dalis 2 punktas).

5. DK 66 straipsnyje nebelieka antraeilių darbo sutarčių. Ar darbuotojas, dirbdamas keliose darbovietėse, bus ribojamas maksimalaus darbo laiko, minimalių poilsio normų? Kas bus atsakingas dėl šių normų nesilaikymo?

Įsigaliojus naujam DK nebus draudžiama sudaryti dvi ir daugiau darbo sutarčių su skirtingais darbdaviais. Šios sutartys bus vykdomos kiekviena atskirai, laikantis kiekvienoje iš jų suldyto darbo laiko režimo bei išlaikant minimalius poilsio laiko reikalavimus. Visgi, pagal DK 25 straipsnio 1 dalį, šalys privalo viena kitą informuoti apie bet kokias aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Taigi, darbuotojui prieš sudarant

darbo sutartį raštu informavus, kad dirba kitoje darbovietėje, naujasis darbdavys turėtų užtikrinti, kad būtų laikomasi minimalaus poilsio reikalavimų.

6. DK 113 straipsnio 2 dalies 5 punktą numato vieną iš darbo laiko režimo rūšių, t. y. individualų darbo laiko režimą. Kokios taisyklės taikomos šiai darbo laiko režimo rūšiai, ar šiuo atveju galima taikyti kitų darbo laiko režimo rūšių elementus?

Individualus darbo laiko režimas yra atskiras režimas, todėl jam netaikytini kitų darbo laiko režimų požymiai. Šio režimo ypatumas yra tai, kad šalys gali susitarti dėl atskiro darbo laiko paskirstymo per dieną, savaitę (nepažeidžiant DK nustatytų maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko reikalavimų). Taigi, pvz., dirbant visą darbo laiką – 40 val. per savaitę, gali būti sulygstama, kad nuo pirmadienio iki ketvirtadienio darbuotojas dirbs po 10 val. per dieną, o penktadienis bus poilsio diena.

7. DK 114 straipsnio 1 punkte nustatyta, kad „vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios valandos“. Kokią prasmę šioje normoje turi žodis „vidutinis“, iš kokio apskaitinio termino šiuo atveju vedamas vidurkis?

Pagal minėtą nuostatą, vidutiniškai savaitės darbo laiko trukmė (septynių dienų laikotarpis) kartu su viršvalandžiais negali viršyti aukščiau nurodytos darbo laiko trukmės. Manytina, kad apskaitinis laikotarpis priklauso nuo darbo laiko režimo (DK 113 straipsnio 1 dalis), t. y. jei taikoma suminė darbo laiko apskaita – minėtas laikotarpis gali būti iki trijų mėnesių, suminės darbo laiko apskaitos netaikant, darbo laikas apskaitomas kas mėnesį. Taip pat pažymėtina, kad maksimalus galimas darbo laikas su viršvalandžiais, neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, yra 52 valandos per savaitę.

8. Kaip po DK įsigaliojimo perskaičiuojamos sukauptos kasmetinės atostogos darbuotojams, kurių darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas? Jeigu perskaičiuojama savaitėmis (t. y. nepanaudotų kasmetinių atostogų kalendorinių dienų skaičius dalijamas iš 7), kaip tokiu atveju suteikti dienas, kurios sudaro nepilną savaitę – darbo ar kalendorinėmis dienomis?

Darbuotojams, kurių darbo savaitės trukmė yra trumpesnė ar skirtinga, iki DK sukauptos nepanaudotos kasmetinės atostogos (įskaitant pailgintas bei papildomas kasmetines atostogas) perskaičiuojamos į savaites (t.y. dalijant nepanaudotų kasmetinių atostogų skaičių iš 7). Dienų likutis, nesudarantis visos savaitės, suteikiamas šalių sulygta tvarka, t. y. galėtų būti suteikiamos ir darbo dienomis, taip pat likusios dienos gali būti kaupiamos iki visos savaitės.

9. Kaip suteikiamos kasmetinės atostogos darbuotojams, kurių darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, kai DK bei kiti poįstatyminiai teisės aktai numato suteikimą savaitėmis bei darbo dienomis?

Kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis bei darbo dienomis. Darbuotojui per darbo metus suteikiamos ne mažiau kaip 4 savaitių trukmės kasmetinės atostogos: 2 savaitių atostogos suteikiamos vieną kartą nepertraukiamai, o likusios atostogos gali būti suteikiamos po vieną savaitę. Šalims susitarus, atostogos galėtų būti suteiktos ir darbo dienomis.

10. Ar reikia sudaryti darbo grafikus nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus režimu dirbantiems darbuotojams?

Minėtiems darbuotojams darbo grafikus sudaryti nereikia – darbo grafikai būtini darbuotojams, dirbantiems suminės darbo laiko apskaitos režimu (DK 115 straipsnio 2 dalis). Atkreiptinas dėmesys, kad nors nekintančiu darbo laiko režimu dirbantiems darbuotojams darbo grafikai ir nėra būtini, priimdamas darbuotoją į darbą, darbdavys turėtų supažindinti jį su visomis

darbo sąlygomis, kartu ir su darbuotojo darbo pradžios, pabaigos bei pietų pertraukos laiku. Šis laikas galėtų būti numatytas įmonės vidaus teisės aktuose, pvz., vidaus tvarkos taisyklėse.

**Rengė Valstybinės darbo inspekcijos
Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius**