

VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais

Šeštoji konsultacija

INDIVIDUALIEJI DARBO SANTYKIAI

VIII SKYRIUS DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI

DARBO LAIKAS (DK 111–114 ir 121 straipsniai)

DK patikslinta **darbo laiko** sąvoka, nustatant, kad darbo laikas yra bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Įtvirtinta nauja **darbo laiko normos** sąvoka: tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių). Darbo laiko trukmė turi būti nustatyta darbo sutartyje. Darbuotojo darbo laiko norma išlieka ta pati, t. y. **40 valandų per savaitę** (nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko).

Naujai įvedama **darbo laiko režimo** sąvoka. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris **negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių**. 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: nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių; suminę darbo laiko apskaitą; lankstų darbo grafiką; suskaidytos darbo dienos bei individualų darbo laiko režimą.

Maksimaliojo darbo laiko reikalavimai (jeigu DK normos nenustato kitaip): 1) **vidutinis** darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo laiko, **per kiekvieną 7 dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 val.**; 2) darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 val., neįskaitant pietų pertraukos, ir **60 val. per kiekvieną 7 dienų laikotarpį**; 3) turi būti laikomasi darbo laiko režimo ypatumų dirbantiems naktį darbuotojams, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms ir asmenims iki aštuoniolikos metų, kaip nustatyta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme; 4) negali būti dirbama daugiau kaip 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas; 5) maksimalusis darbo laikas, **dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą**, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, **negali būti ilgesnis kaip 52 val.**, netaikant šios taisyklės darbu pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir budėjimui.

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 DK nustatytų normų. **Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus** šiose veiklos srityse nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar kolektyvinės sutartys.

Suminė darbo laiko apskaita (DK 115 straipsnis)

Jeigu nustatyta **suminė darbo laiko apskaita**, dirbama darbo (pamainų) grafikuose nurodytu laiku, laikantis nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Darbo (pamainų) grafikai pranešami darbuotojams **ne vėliau kaip prieš 7 dienas iki jų įsigaliojimo**. Jie gali būti keičiami tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais, įspėjus darbuotoją prieš 2 darbuotojo darbo dienas.

Jeigu apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas dėl jam sudaryto darbo laiko režimo nėra išdirbęs bendros viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko normos, **už neįvykdytą darbo laiko normą jam sumokama pusė priklausančio išmokėti darbo užmokesčio**, o jeigu apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas yra išdirbęs daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, **už viršytą darbo laiko normą jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą** arba

darbuotojo prašymu viršytas darbo laikas, padaugintas iš skaičiaus 1.5, **gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.**

Darbas naktį (DK 117 straipsnis)

DK išlieka tas pats „**nakties laikas**“, t. y. kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Dirbančiu naktį laikomas toks darbuotojas, kuris ne mažiau kaip 3 valandas per darbo dieną (pamainą) dirba nakties laiku **arba ne mažiau kaip ketvirtį viso savo darbo laiko per metus dirba nakties laiku.** Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti 8 valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį **3 mėnesių laikotarpį**, jeigu aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse nesusitarta kitaip.

Budėjimas (DK 118 straipsnis)

Įvedamos naujos aktyviojo ir pasyviojo (darbovietėje ar namuose) budėjimo sąvokos. Kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas (**aktyvusis budėjimas**), darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti 24 valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų 3 mėnesių apskaitinį laikotarpį. Kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs prireikus atlikti savo funkcijas (**pasyvusis budėjimas**), darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki 24 valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų 2 mėnesių apskaitinį laikotarpį (tokiu atveju darbuotojui privalo būti suteikiama galimybė pailsėti ir pavalgyti darbo vietoje).

Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą 1 savaitės per 4 savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir **darbuotojui mokama ne mažesnė kaip 20 % dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka** už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį 60 val. per savaitę.

Viršvalandinis darbas (DK 119 straipsnis)

Viršvalandžiai – laikas, kada darbuotojas faktiškai **dirba viršydamas darbo laiko režimo** jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę. Per 7 paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip 8 valandas viršvalandžių, **nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki 12 valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu.** Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė 48 valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – **180 valandų**, tačiau kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės. Dirbant viršvalandžius, negali būti pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

Darbo laiko apskaita (DK 120 straipsnis)

DK nustato, kad darbdavys privalo tvarkyti darbuotojų darbo laiko apskaitą, išskyrus darbuotojų, dirbančių nekintančios darbo dienos (pamainos) trukmės ir nekintančio darbo dienų per savaitę skaičiaus darbo laiko režimu. Darbdavys privalo įtraukti į darbo laiko apskaitą darbuotojo faktiškai dirbtus: viršvalandžius; darbo laiką švenčių dieną; darbo laiką poilsio dieną, jeigu jis nenustatytas pagal grafiką; darbo laiką naktį; darbo laiką pagal susitarimą dėl papildomo darbo. Darbo laiko apskaita tvarkoma darbdavio patvirtintos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kurie gali būti pildomi ir saugomi elektroniniu būdu. Darbuotojas turi teisę susipažinti su savo darbo laiko apskaita ir reikalauti neatlygintinai gauti darbo laiko apskaitos žiniaraščio išrašą.

POILSIO LAIKAS (DK 122–137 straipsniai)

Poilsio laikas – laisvas nuo darbo laikas.

Nepertraukiamojo paros ir savaitės poilsio trukmė nekinta: kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip 11 val. iš eilės, o per 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent 35 val. nepertraukiamojo poilsio laikas. Jeigu darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip 12 val., bet ne daugiau kaip 24 val., nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu 24 val. Jeigu budėjimas trunka 24 val., poilsio laikas trunka ne mažiau kaip 24 val. Pakeistas pertraukos pailsėti ir pavalgyti laikas – ši pertrauka suteikiama ne vėliau kaip **po 5 valandų** darbo.

Švenčių diena dirbama tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus. Skirti dirbti **poilsio dieną** galima tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.

Atostogos (DK 126–128 straipsniai)

Atostogų rūšys yra šios:

1. Kasmetinės atostogos.

Darbuotojams suteikiamos **ne mažiau kaip 20 darbo dienų** (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba **ne mažiau kaip 24 darbo dienų** (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos **ne trumpesnės kaip 4 savaitių trukmės atostogos**. Darbo ir kolektyvinės sutartys, darbo teisės normos gali nustatyti ilgesnės trukmės atostogas.

Teisė pasinaudoti dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas) atsiranda, **kai darbuotojas įgauna teisę į bent vienos darbo dienos trukmės atostogas**. Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas) prarandama praėjus 3 metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti. Pažymėtina, kad darbuotojai turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų daugiau kaip už 3 darbo metus, turi teisę jas išnaudoti iki 2020 m. liepos 1 d.

Kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos bent kartą per darbo metus. Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių **negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų arba ne mažiau kaip 12 darbo dienų** (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę), o jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, **atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip 2 savaitės**.

Atostoginiai išmokami **ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną** prieš kasmetinių atostogų pradžią. Jeigu darbdavys uždelsė atsiskaityti už kasmetines atostogas, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kitų kasmetinių atostogų, jeigu darbuotojas pateikė prašymą per pirmas 3 darbo dienas po kasmetinių atostogų.

2. Tikslinės atostogos (DK 131 straipsnis):

1) nėštumo ir gimdymo (70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – 70 kalendorinių dienų);

2) tėvystės (po vaiko gimimo suteikiamos nepertraukiamos trukmės 30 kalendorinių dienų **bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka 3 mėnesiai**, o komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – **nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka 6 mėnesiai**);

3) vaikui prižiūrėti (suteikiamos vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai, šeimos pasirinkimu motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiesiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju);

4) mokymosi (DK nustatytais atvejais suteikiamos darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas, o taip pat

informavus darbdavį ne anksčiau kaip prieš 20 darbo dienų šios atostogos suteikiamos darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose);

5) kūrybinės (gali būti suteikiamos DK, darbo teisės normų nustatytais atvejais ar darbuotojo ir darbdavio susitarimu iki 12 mėnesių trukmės atostogos meno kūriniai, mokslo darbui sukurti; darbo užmokesčio mokėjimo ir kūrybinių atostogų trukmės įskaitymo į darbo metus kasmetinėms atostogoms gauti klausimus nustato darbo teisės normos ir šalių susitarimai);

6) nemokamos (suteikiamos konkrečių darbuotojų kategorijų prašymu; ilgiau negu 1 darbo dieną (pamainą) truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu ir su darbdavio sutikimu; darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu ir darbdavio sutikimu suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti, be to, darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų; įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos dirbti išsaugant jam darbo vietą, jeigu tai būtina visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti).

3. Pailgintos, papildomos atostogos (DK 138 straipsnio 1–2 dalys).

Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos **25 darbo dienų** kasmetinės atostogos (jeigu dirbama 5 dienas per savaitę) arba **30 darbo dienų** kasmetinės atostogos (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, **darbuotojui turi būti suteiktos 5 savaitių trukmės atostogos**. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių **darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki 41 darbo dienos** (jeigu dirbama 5 dienas per savaitę) arba **iki 50 darbo dienų** (jeigu dirbama 6 dienas per savaitę), **arba iki 8 savaitių** (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečių pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.

Darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje, už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, ir už ypatingą darbų pobūdį suteikiamos papildomos atostogos. Papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

Papildomos poilsio laiko garantijos (DK 138 straipsnio 3–5 dalys)

DK **išlieka garantijas darbuotojams, auginantems vaikus**. Nustatyta, kad darbuotojams, auginantems neįgalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 12 metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantems tris ir daugiau vaikų iki 12 metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu 8 darbo valandomis pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas 3 mėnesiai.

Teisės į aukščiau minėtas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantems vaiką iki 14 metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

Paminėtina, kad darbo teisės normose ar darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas negu garantuoja DK.

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