

Lanksčios darbo sąlygos: kokių teisių gali tikėtis darbuotojas?

Valstybinė darbo inspekcija (VDI) primena, kad lanksčios darbo sąlygos – tai galimybė darbuotojams efektyviau ir produktyviau dirbti, derinant darbą ir asmeninį gyvenimą, pasirenkant labiausiai tinkamas darbo formas. Darbo kodeksas reglamentuoja teisę į ne visą darbo laiką, nuotolinį darbą, darbo laiko režimą, darbo sutarčių įvairovę, nemokamą laisvą laiką šeimos poreikiams.

Darbo teisės skyriaus vyriausioji specialistė Julija Vazgienė akcentuoja, kad darbuotojas su darbdaviu gali tartis dėl ne viso darbo laiko, pavyzdžiui, dirbti 20 val. per savaitę, taip pat gali tartis dėl galimybės dirbti visą darbo laiką arba dalį laiko, pavyzdžiui, dvi dienas per savaitę ar pan., nuotoliniu būdu. Anot specialistės, jei darbuotojas, dirbdamas nuotoliniu būdu, patiria papildomų su darbu susijusių išlaidų, darbdavys privalo jas kompensuoti.

Teisininkė atkreipia dėmesį, kad yra išskiriami darbuotojai, kurių prašymus dirbti nuotoliniu būdu ar pasirenkant darbo laiko režimą darbdavys privalo tenkinti, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų darbdaviui tai nesudarytų per didelių sąnaudų. Darbuotojai, kurių prašymai turi būti tenkinti: nėščioji, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki 8 metų, arba vienas auginantis vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, taip pat darbuotojai, kurie pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikia prašymus, pagrįstus sveikatos būkle, neįgalumu ar būtinybe slaugyti šeimos narį arba kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.

Kokius darbo laiko režimus numato Darbo kodeksas? Nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių; suminę darbo laiko apskaitą; lankstų darbo grafiką; suskaidytos darbo dienos laiko režimą; individualų darbo laiko režimą.

Pagal Darbo kodeksą, jeigu nenustatyta kitaip, darbdavys nustato darbo laiko režimą vienam, keliems arba visiems darbuotojams darbovietėje. Teisininkė Julija Vazgienė akcentuoja, kad šalys gali susitarti dėl joms tinkamo darbo laiko režimo, pavyzdžiui, galima pasirinkti lankstų darbo grafiką, kai savo darbą darbuotojas gali pradėti anksčiau arba vėliau ir užbaigti atitinkamai anksčiau arba vėliau, tik darbdavys nustato fiksuotas darbo dienos (pamainos) valandas, kuriomis darbuotojas privalo būti darbovietėje. Arba galima taikyti individualų darbo laiko režimą, kai šalys pačios tariasi dėl darbo laiko normos paskirstymo savo nuožiūra, tačiau nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.

Anot teisininkės, darbuotojas, vadovaujantis Darbo kodekso 137 straipsnio 3 dalimi, turi teisę raštu prašyti darbdavio suteikti nemokamą laisvą laiką asmeniniams poreikiams tenkinti, ir darbdavys privalo suteikti nemokamą laisvą laiką darbuotojui, jei prašymas susijęs su skubiomis šeiminiėmis priežastimis, pavyzdžiui, ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojas, sprenddamas šeiminių situaciją, privalo dalyvauti tiesiogiai.

Darbo kodekse įtvirtintos darbo sutarčių rūšys, kurios sudaromos atsižvelgiant į darbuotojo darbo pobūdį: neterminuota darbo sutartis – įprasta darbo sutartis, sudaroma neapibrėžtam laikui; terminuota darbo sutartis sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui; projektinio darbo sutartis – terminuota darbo sutartis konkrečiam projekto rezultatui pasiekti; sezoninio darbo sutartis – sutartis, sudaroma sezoniniams darbams atlikti; laikinojo darbo sutartis

sudaroma, kai darbas atliekamas laikinojo įdarbinimo įmonės (darbdavio) nurodyto asmens naudai; pameistrystės darbo sutartis sudaroma, kai darbo vietoje siekiama įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją; darbo keliems darbdaviams darbo sutartis – kai ta pati funkcija atliekama keliems darbdaviams.

Paminėtina, kad darbuotojai ir darbdaviai, be nuotolinio darbo, gali naudotis dar viena lanksčia darbo santykių forma – darbo vietos dalijimosi sutartimi, kurios esmė – leisti dviem darbuotojams naudotis viena fizine darbo vieta, neviršijant vienam darbuotojui nustatytos maksimalios darbo laiko normos.

Kontaktams:

komunikacija@vdi.lt

mob. 8 698 73 025

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Algirdo g. 19, LT-03607 Vilnius
www.vdi.lt

**Konsultuojame:**

el. paštu info@vdi.lt, [raštu](#) ir [VDI Facebook paskyroje](#)

telefonu (8 5) 213 9772 (I–IV 9.00–15.00, V 9.00–14.00, pertrauka 12.00–13.00)

Žinote, kur dirbama nelegaliai? Praneškite [raštu](#), pasitikėjimo telefonu (8 5) 213 9750 arba per mobiliąją programėlę „Žinok teises“