

KADA PAILGĖJUSI DARBO LAIKO TRUKMĖ NELAIKOMA VIRŠVALANDŽIAIS: SUSITARIMAS DĖL PAPILDOMO DARBO, PADIDĖJĘS DARBŲ MASTAS

Valstybinė darbo inspekcija (VDI) dažnai sulaukia nemalonių klausimų dėl viršvalandžių ir papildomo darbo apmokėjimo.

Darbo kodekse nustatyta, kad darbuotojo darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba –alys susitaria dėl ne viso darbo laiko.

Darbo laiko norma, tai yra laiko trukmė, kuri darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), **turi būti nustatyta darbo sutartyje**. Priklausomai nuo darbo laiko režimo, ji paskirstoma per darbo dieną, savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį. Tačiau Darbo kodeksas suteikia galimybę darbuotojui dirbti maksimaliai iki 60 valandų per septynių dienų laikotarpį. Darbo laiko norma viršijančių valandų gali būti viršvalandinis darbas arba esant –ali susitarimui gali būti susitarta dėl papildomo darbo ar dėl padidėjusio darbų masto.

Viršvalandžiai

Viršvalandžiai – tai laikas, kai darbuotojas viršija nustatytą darbo dienos ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę. Viršvalandžiai paprastai dirbami darbdavio pavedimu esant išimtiniais, staiga atsiradusiems bei trumpalaikiams atvejams. Viršvalandiniai darbai pagal bendrą taisyklę gali būti dirbami tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus tam tikrus darbo kodekse nustatytus išimtinis atvejus.

Darbo kodeksas riboja maksimalų viršvalandžių skaičių.

Per septynių paraičių einantį kalendorinį dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimu dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę –reikėtų rašyti. Tokiais atvejais negali būti pakeista maksimali vidutiniškai keturiasdešimt aštuoni valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – vienas išimtinis aštuoniasdešimt valandų. Kolektyviniame sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės. Be to, viršvalandžiai apmokami ne mažesniu kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokesčiu arba darbuotojo prašymu gali būti kompensuojami viršvalandinio darbo laikas, padauginant iš atitinkamo dydžio (pvz., pusantro), pridėjant prie kasmetinio atostogų laiko (DK 144 str. 4, 5 d.).

Susitarimas dėl papildomo darbo

Darbdavys su darbuotoju gali susitarti dėl papildomo darbo. Toks susitarimas sudaromas, kai norima susitarti, kad darbuotojas atliktų **papildomas darbo funkcijas**, kurios nėra sulygtos darbo sutartyje. Pvz., sutariama, kad rašytinis dar atliks naktinio sargo funkcijas.

Susitarimas dėl papildomo darbo suprantamas kaip papildoma darbo sutarties sąlyga, susygtama tarp darbuotojo ir darbdavio toje pačioje darbo sutartyje arba atskirame susitarime, kuris tampa darbo sutarties priedu, dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo. **Susitarimas dėl papildomo darbo nėra ir negali būti traktuojamas kaip atskira darbo sutartis.** Jei sudaromas susitarimas dėl papildomo darbo tuomet būtina nurodyti, kuri darbo funkcija yra pagrindinė, o kuri papildoma.

VDI darbo teisės skyriaus vedėja Ieva Piličiauskaitė pastebi, kad štokia papildoma veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinių funkcijų atlikimo laiku arba atliekama tuo pačiu laiku, kaip ir pagrindinė funkcija, arba sudaromas susitarimas dėl papildomo projektinio darbo. Susitarime dėl papildomo darbo ypač svarbu nurodyti, kada bus atliekamas papildomas darbas. To nepadarius gali kilti nesusipratimų. Tokiame susitarime taip pat reikia susygti dėl darbo laiko, darbo užmokesčio už papildomų funkcijų atlikimą ir kitais svarbiais susitarimo sąlygoms.

Susitarimas dėl papildomo darbo viena darbo sutarties sąlyga gali nutraukti sąsają su kitais darbo sutarties sąlygų penkias darbo dienas. Papildomo darbo susitarimo nutraukimas nedaro tokos pagrindinei darbo sutarčiai darbuotojo atliekamoms funkcijoms atfvlgiu. Taip apsaugomos tiek darbuotojo, kai jis nebenori atlikti papildomo darbo, tiek ir darbdavio, kai papildomoms funkcijoms atlikimas nebereikalingas, teisės.

Ieva Piličiauskaitė ypatingai atkreipia dėmesį, kad **šjei nutrūksta darbo sutartis dėl pagrindinių funkcijų, nebegalioja ir susitarimas dėl papildomo darbo**. Pastebėtina, kad Darbo kodekse yra nuostata leidffianti darbdaviui su darbuotoju susitarti kitaip. Taigi, jeigu, pavyzdffiu, sutarta dėl pagrindinės funkcijos atlikimo 40 val. ir sudaromas susitarimas dėl papildomo darbo 10 val., šis laikas nebus laikomas viršvalandiniu darbu.

Darbuotojo darbo masto padidinimas ir jo praktinis įgyvendinimas

Darbo kodekso 144 str. 7 d. tvirtina, kad kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, jam mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas Darbo kodekso 139 str. 4 d., konkretūs apmokėjimo dyffiai nustatomi kolektyviniuose ir darbo sutartyse. Susitarimu dėl darbo masto gali būti padidinamas pagrindinės darbo funkcijos darbo mastas bei maksimali darbo laiko norma, t. y. esant susitarimui dėl darbo masto padidinimo, darbdavys su darbuotoju gali susitarti, jog darbuotojas dirbs daugiau nei 40 valandų per savaitę.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad ne bet kokia darbo laiko trukmė, viršijanti 40 val. per savaitę ar 8 val. per dieną, gali būti laikoma viršvalandiniu darbu. Galimi keli skirtingi darbo viršijimo normaliai ar nustatytą darbo laiko trukmę, atvejai: kai tai vyksta darbdavio iniciatyva, tada tokie darbai turėtų būti laikomi viršvalandffiais; kai –ali susitarimu ó tai gali būti papildomas darbas arba didinamas darbuotojo darbo mastas.

Kai vykstant darbo sutartyje nustatytas pareigas ar funkcijas padidinamas darbo krūvis, jo apimtis ar normos ó tai darbuotojo masto padidinimas. Teismas konstatavo, kad Darbo kodeksas nepateikia darbuotojo masto padidinimo sąlygų, tačiau, atsižvelgiant į kategorijas nuo papildomo darbo, galima formuluoti, kad papildomo darbo sutartimi yra susitariama dėl visų –kai kitos darbo funkcijos, nei yra sudaryta

pagrindinio darbo ar pagrindini pareig ų sutartis, o darbo masto padidinimas siejamas su tos pa ios pagrindin s darbo funkcijos darbo kr vio padidiniu (arba per normal darbo laik , arba per kit darbo laik).

Darbo sutarties –alims sudarius susitarimus d l tapa i darbo funkcij atlikimo toje pa ioje darboviet je, pavyzdžiui, vir–ijant nustatyt darbo laiko trukm , –ie susitarimai nelaikytini susitarimais d l papildomo darbo, o gal t b ti traktuojami kaip darbo masto padidinimas. Taigi darbuotojas ir darbdavys, nevir–ydami statyme tvirtint maksimali darbo trukm s norm , gali sutarti d l darbo masto padidinimo, t. y. ilgesn s darbo laiko trukm s pagrindinei funkcijai (pvz., 48 ar 60 val.), sutartyje nustatant ufl tai sulygt atlyg . Susitarimas d l darbo masto padidinimo tur t b ti aptariamas galiojan ioje darbo sutartyje, kei iant sutarties s lygas (darbo sutarties modifikavimas) arba atskirame susitarime prie darbo sutarties. Susitarimas d l darbo masto padidinimo netur t b ti suprantamas kaip atskira darbo sutartis.

Kontaktams:

komunikacija@vdi.lt

mob. 8 698 73 025

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

**Konsultuojame:**

el. paztu info@vdi.lt, raztu 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? Pranezkite raztu, pasitik jimo telefonu (8 5) 213 9750
arba per mobili j program l [sžinok teises%](#)