

# NUOTOLINIO DARBO VIEŠAJAME ADMINISTRAVIME TEISINIO REGLAMENTAVIMO YPATUMAI

**Agnė Birutienė**

E. paštas: agbirutiene@stud.mruni.eu  
Mykolo Romerio universiteto Teisės mokykla

**Santrauka.** Straipsnyje analizuojami nuotolinio darbo viešajame valdyme teisinio reglamentavimo ypatumai, susiję su pasauline COVID-19 pandemija ir jos padariniais, – mobilumo draudimais, karantinu ir t. t. Pagrindinis siekis – įvertinti nuotolinio darbo viešajame valdyme poreikį ir specifiką, apžvelgti teisinį reglamentavimą ir išanalizuoti iššūkius, su kuriais viešojo valdymo sektorius susiduria Lietuvoje. Straipsnyje prieinama prie pagrindinių išvadų, kad nuotolinio darbo teisinio reglamentavimo poreikis yra labai didelis ir toks išliks ateityje, taip pat pabrėžiama, kad visi pokyčiai teisiniame reglamentavime visame pasaulyje yra atliekami realiu laiku, reaguojant į susiklosčiusią pandeminę situaciją. Kaip pagalbos priemonę sėkmingam nuotoliniam darbui įdiegti ir įgyvendinti įvairios viešojo valdymo institucijos rengia metodines priemones. O Lietuvoje labai trūksta teisinio reguliavimo aiškumo dėl nuotolinių darbuotojų patiriamų papildomų išlaidų kompensavimo.

**Reikšminiai žodžiai:** nuotolinis darbas, viešasis valdymas, darbuotojai, visuomenė, COVID-19, teisinis reglamentavimas.

## Įvadas

Nuotolinio darbo kaip darbo organizavimo formos reikšmė 2020 m. itin išaugo dėl pasaulinės COVID-19 pandemijos ir su ja susijusių padarinių: mobilumo draudimo, fizinio atstumo tarp žmonių išlaikymo, karantino. Nuotolinio darbo populiarumą paskatino ir sparti technologinė pažanga bei informacinių technologijų plėtra. Dėl ne kartą skelbtų karantinų ir ekstremaliosios padėties itin padaugėjo nuotoliniu būdu dirbančių viešojo valdymo sektoriaus darbuotojų, todėl nuotolinio darbo teisinis reguliavimas tampa itin aktualus tiek moksliniu, tiek praktiniu aspektu. Dėl skubotai vykdyto teisinio reguliavimo neišvengta tokių problemų kaip pakitusi organizacinė kultūra ir sudėtingas nuotolinio darbo kontrolės mechanizmas, darbuotojų motyvacijos sumažėjimas dėl pervargimo nesilaikant nuotolinio darbo ir poilsio režimo, ar nepasitenkinimas dėl nekompensuojamų padidėjusių komunalinių išlaidų. Todėl visame pasaulyje ieškoma viešojo valdymo sektoriaus pertvarkymo galimybių sukuriant naujas, patrauklesnes darbo vietas, pritraukiant naujų talentų iš bet kurios šalies ir taip formuojant naujus, pasitikėjimu grįstus darbo, naujų valdymo ir viešųjų paslaugų teikimo visuomenei būdus.

Pažymėtina, kad mokslinių tyrimų analizuojama tema nėra daug. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas viešojo valdymo sektoriuose vyksta realiu laiku, reaguojant į pandemijos keliamus iššūkius. Tiek pasaulyje, tiek Lietuvoje yra keičiami su darbo santykiais susiję įstatymai, reglamentuojantys nuotolinį darbą, kuriamos pagalbos priemonės nuotolinio darbo įdiegimui ir įgyvendinimui, vertinami galimi patiriamų išlaidų kompensavimo mechanizmai, keliamos problemos ir ieškoma jų sprendimo būdų dėl nuotolinių darbuotojų galimybės atsijungti nuo informacinių technologijų.

Šio tyrimo tikslas – išanalizuoti nuotolinio darbo viešajame valdyme teisinio reglamentavimo ypatumus. Darbo tikslui įgyvendinti keliami tokie uždaviniai: išnagrinėti nuotolinio darbo viešajame valdyme poreikį ir specifiką, trumpai apžvelgti nuotolinio darbo viešajame valdyme teisinį reglamentavimą ir išanalizuoti nuotolinio darbo iššūkius, su kuriais viešojo valdymo sektorius susiduria Lietuvoje.

Atliekant tyrimą taikyti loginis (apibendrinimo), dokumentų analizės, sisteminis, lyginamasis tyrimo metodai.

1. Nuotolinio darbo viešajame administravime poreikis ir specifiška  
Nuotolinis darbas – tai moderni ir lanksti darbo organizavimo forma,

kurios apimtys auga kiekvienais metais. Pirmieji nuotolinio darbo paminėjimai viešajame valdyme pasirodė 1997 m. Tuo metu Europos Komisija sukūrė Europos nuotolinio darbo plėtrą<sup>1</sup>. Nuotolinis darbas yra visiškai unikali užimtumo forma, kuriai būdingas aukštas lankstumas. Pabrėžtina, kad nuotolinis darbas nėra atskira viešojo valdymo sektoriaus darbuotojo funkcija, o būdas (metodas) tam tikras funkcijas vykdyti per geografinį atstumą, taigi nuotolinis darbas – tai įprastas viešojo valdymo sektoriaus darbuotojo darbas, kurį jis galėtų atlikti ir pagrindinėje darbovietėje, tačiau dėl tam tikrų priežasčių atliekamas kitoje, nutolusioje nuo pagrindinės darbovietės (kur įprasta vykdyti darbo funkcijas) vietoje.

Kad būtų galima visapusiškai išnaudoti įstaigos potencialą ir veiksmingai bendrauti, būtinas tinkamas valdymas. Nuotolinis darbas nuo tradicinės darbo formos skiriasi trimis esminiais veiksniais: darbo vieta, darbo laiku ir bendravimo būdu. Pastaruoju metu nuostata, kad darbas turi būti susietas su konkrečia jo atlikimo vieta, nyksta, nes nuotolinį darbą galima dirbti bet kur, kur yra tam tinkama informacijos ir komunikacijos (ryšių) technologijų infrastruktūra.

Viešajame administravime nuotolinis darbas neapsiriboja vien tik vienareikšmiška galimybe viešojo administravimo įstaigų darbuotojams dirbti namuose<sup>2</sup>. Nuotolinis darbas teikia didelės naudos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, tiek ir visuomenei. Kaip nuotolinio darbo privalumus<sup>3</sup> viešojo administravimo įstaigoms galima paminėti veiklos tęstinumą, darbuotojų išlaidų mažumą, nekilnojamojo turto išlaidų taupymą, padidėjusių darbuotojų našumą, didesnę organizacinę lankstumą, sumažėjusias sveikatos priežiūros išlaidas. Nuotolinio darbo nauda darbuotojams vertinama per darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, padidėjusio asmeninio lankstumo, pasitenkinimo, sumažėjusių nedarbingumo dienų aspektus. Kaip nuotolinio darbo privalumus visuomenei galima būtų įvardyti prekių ir paslaugų paklausos padidėjimą, sumažėjusią priklausomybę nuo užsienio naftos šaltinių ir šiltnamio efektą sukeliančių dujų emisijos,

<sup>1</sup> Adrian Iwaniuk, Liliana Hawrysz, Helena Bulinska-Stangrecka ir Paweł Huras, „Barriers to the effectiveness of teleworking in public administration“, *Scientific papers of Silesian University of Technology: Organization and management series 153*, (2021): 165–178, [https://www.researchgate.net/publication/355394388\\_barriers\\_to\\_the\\_effectiveness\\_of\\_teleworking\\_in\\_public\\_administration](https://www.researchgate.net/publication/355394388_barriers_to_the_effectiveness_of_teleworking_in_public_administration).

<sup>2</sup> Iwaniuk, *supra note*, 1.

<sup>3</sup> Scott P. Overmyer, „Implementing telework: Lessons learned from four federal agencies“, *Arlington, VA: IBM Center for the Business of Government* (2011): 99–102, <http://www.businessofgovernment.org/sites/default/files/Overmyer.pdf>.

taip pat energijos taupymą.

Siekiant užtikrinti nuotolinio darbo raidą viešojo valdymo subjektuose daugiausia dėmesio buvo skiriama informacijos ir komunikacijos technologijoms diegti. Tačiau per laiką išsigrūnino ir kitos problemos<sup>4</sup>: duomenų saugumo užtikrinimas, didėjantis įrangos ir informacinių technologijų finansavimo poreikis, pasipriešinimas nusistovėjusiai valdymo formai, pakitusi organizacinė kultūra ir sudėtingas nuotolinio darbo kontrolės mechanizmas. Taip pat iškilo grėsmė<sup>5</sup> darbuotojų motyvacijos sumažėjimui dėl pervargimo ir (ar) perdegimo nesilaikant nuotolinio darbo ir poilsio režimo, ar nepasitenkinimo dėl padidėjusių komunalinių išlaidų. Siekdamos išspręsti šias problemas<sup>6</sup> viešojo valdymo įstaigos surengė mokymus darbuotojams ir vadovams nuotolinio darbo klausimais, padidino biudžetą IT poreikiams, pradėjo nuotolinio darbo rinkodarą, ėmėsi iniciatyvų įtikinti aukščiausio lygio vadovus skatinti nuotolinį darbą įstaigoje, taip pat buvo sukurti reguliarūs nuotolinių darbuotojų ataskaitų teikimo mechanizmai (kontrolė). Viešojo valdymo įstaigų vadovai per daugiau nei 20 metų įgijo galimybių imtis veiksmų tobulinti ir vertinti nuotolinio darbo programas kaip strateginio valdymo priemonę<sup>7</sup>, kuri suteikia naudos įstaigai.

2020 metais įvyko precedento neturintys sukrėtimai daugelyje sektorių visame pasaulyje<sup>8</sup>. COVID-19 pasaulinė pandemija paveikė praktiškai visus sektorius, taip pat ir viešojo administravimo įstaigų darbą. Vietos, regionų ir centrinės valdžios institucijos susidūrė su iššūkiu kovodamos su infekcijos plitimu, taikydamos karantiną ir kitus apribojimus bei kartu derindamos viešųjų paslaugų teikimą norėdamos apsaugoti savo dar-

<sup>4</sup> “The Status of Telework in the Federal Government: Report to the Congress”, United States Office of Personnel Management, May 2004, žiūrėta 2022 m. kovo 13 d., <https://www.telework.gov/reports-studies/reports-to-congress/2004-report-to-congress.pdf>.

<sup>5</sup> Ernestas Naprys, „Dirbant iš namų – didesnės sąskaitos: ar jas turėtų apmokėti darbdavys?“, *Delfi*, 2020 m. lapkričio 19 d., <https://www.delfi.lt/verslas/verslas/dirbant-iss-namu-didesnes-saskaitos-ar-jas-turetu-apmoketi-darbdavys.d?id=85761865>.

<sup>6</sup> “The Status of Telework in the Federal Government: Report to the Congress”, *supra note*, 4.

<sup>7</sup> “The Status of Telework in the Federal Government: Report to the Congress”, *supra note*, 4.

<sup>8</sup> “Council of Europe Toolkit Prepared by the Centre of Expertise for Good Governance”, Council of Europe, November 2020, žiūrėta 2022 m. kovo 13 d., <https://rm.coe.int/tpa-toolkit-on-teleworking-in-public-administration/1680a11fc1>.

buotojų ir visuomenės sveikatą. Siekdamas užtikrinti paslaugų teikimą ir viešojo valdymo tęstinumą daugelis valdžios institucijų pirmą kartą eksperimentavo su nuotoliniu darbu. Situacija dėl COVID-19 pandemijos ir sumažėjusių asmeninių žmonių kontaktų itin sumažino šių subjektų teikiamų paslaugų prieinamumą<sup>9</sup>. Prieigos prie šių paslaugų apribojimą lėmė daug veiksnių, bet ypač tai buvo susiję su nepakankamu nuotoliniu būdu siūlomų paslaugų vietos gyventojams ir bendruomenėms skaičiumi, taip pat ir su nepakankamu viešojo administravimo sektoriaus pasirengimu dirbti nuotoliniu būdu.

Nuotolinio darbo populiarumas Lietuvoje nestebėtas iki pasaulinės COVID-19 pandemijos. Lietuvoje atliktų tyrimų duomenimis<sup>10</sup> 2013 metais atliktos apklausos metu nustatyta, kad iš 560 respondentų 9 procentai darbuotojų turėjo galimybę dirbti nuotoliniu būdu, 2017 metų „Eurofound“ tyrimo metu nustatyta, kad Lietuvoje dirbančiųjų nuotoliniu būdu skaičius vienas žemiausių Europos Sąjungoje – 13 procentų (Europos Sąjungos vidurkis – 18 procentų). O 2020 metais atlikta „Sprinter“ apklausa parodė, kad apie 40 procentų darbuotojų Lietuvoje pradėjo dirbti iš namų. Taigi, 2020 metais kovo 14 dieną paskelbtas karantinas Lietuvoje dėl COVID-19 pandemijos tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus organizacijas privertė skubiai organizuoti darbą iš namų aplinkos.

Vienas iš pandemijos aspektų yra tai, kad reikšmingas jos poveikis viešajam valdymui išliks net ir pasibaigus visuomenės sveikatos krizei. Informacijos ir paslaugų skaitmeninimo pokyčiai ir piliečių bei darbuotojų lūkesčiai dėl to, kaip jie galės naudotis tomis paslaugomis, pasikeitė į teigiamą pusę. Nepaisant nuolatinio mokslininkų ir praktikų susidomėjimo nuotolinio darbo klausimu, viešojo valdymo srityje atlikta nedaug tyrimų<sup>11</sup>. Be to, literatūroje dažnai pabrėžiama, kad nuotolinis darbas yra labiau paplitęs valstybiniame sektoriuje nei vietos savivaldos subjektuose dėl šių sąsajų su suinteresuotaisiais asmenimis specifikos. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, pateikdama nuotolinio darbo ateities viziją,<sup>12</sup> teigia, kad per ateinančius 5–10 metų visų pasaulio šalių

<sup>9</sup> Iwaniuk, *supra note*, 1.

<sup>10</sup> Agota Giedrė Raišienė, Violeta Rapuano, Kristina Varkulevičiūtė ir Katarina Stachova, „Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania’s Employees during the COVID19 Quarantine Period“, *Sustainability* 12(13) (2020): 1–21, <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/13/5332/htm>.

<sup>11</sup> Iwaniuk, *supra note*, 1.

<sup>12</sup> “The future of (remote?) work in the public service: Finding a new balance between

vyriausybės turi galimybę sukurti naujų, labiau patrauklių darbo vietų, pritraukti naujų talentų iš bet kurios šalies, suvienodinti lyčių galimybes ir taip pertvarkyti viešojo valdymo sektorių. Tikima, kad tai būtų sėkmingas kelias pakloti pamatus naujiems, pasitikėjimu pagrįstiems darbo, valdymo ir paslaugų teikimo piliečiams būdams.

## 2. Nuotolinio darbo viešajame administravime teisinio reglamentavimo apžvalga

Pasaulinė COVID-19 pandemija atskleidė žymų nuotolinio darbo panaudojimo potencialą, todėl daugelis Europos Sąjungos valstybių (pvz., Austrija, Belgija, Ispanija, Kroatija, Latvija, Lenkija, Portugalija, Prancūzija, Slovakija, Slovėnija)<sup>13</sup> pastaraisiais metais į savo darbo įstatymus įtraukia arba atnaujina specialiai šios specifinės darbo organizavimo formos reglamentavimui skirtas nuostatas, ypatingą dėmesį skirdamos darbuotojų patirtoms išlaidoms, susijusioms su nuotoliniu darbu, kompensuoti. Tačiau šiuose įstatymų atnaujinimuose nėra skirta dėmesio viešajam sektoriui. Daugelyje šalių, kaip ir Lietuvoje veikiantis Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas nuotolinio darbo nereglementuoja. Tačiau Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnyje<sup>14</sup> nustatyta, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. Taigi jie valstybės tarnautojams taikomi papildomai, kai tam tikrais atvejais nepakanka Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo normų. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas nereglementuoja valstybės tarnautojų nuotolinio darbo, jiems turėtų būti taikomos nuotolinį darbą reglamentuojančios

---

remote and in-office presence“, OECD, 2021, žiūrėta 2022 m. kovo 18 d., <https://www.oecd.org/gov/pem/finding-a-new-balance-between-remote-and-in-office-presence.pdf>.

<sup>13</sup> „Su nuotoliniu darbu susijusių darbuotojo išlaidų kompensavimas Europos Sąjungos valstybėse ir JAV“, Lietuvos Respublikos Seimas: analitinė apžvalga 21/110, 2021, žiūrėta 2022 m. kovo 18 d., [https://www.lrs.lt/sip/getFile3?p\\_fid=39530](https://www.lrs.lt/sip/getFile3?p_fid=39530).

<sup>14</sup> „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 19 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cd5a783834211e89188e16a6495e98c/asr>.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 52 straipsnio nuostatos<sup>15</sup> ir šiame straipsnyje išdėstyta nuotolinio darbo organizavimo tvarka.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Europos Taryba 2020 metais patvirtino „Nuotolinio darbo viešojo administravimo įstaigose priemonių rinkinį“<sup>16</sup>, kad padėtų centrinei, regioninei ir vietos valdžiai kurti ir įgyvendinti sėkmingas nuotolinio darbo programas. Pagrindinis šio dokumento tikslas – apibrėžti pagrįstais moksliniais tyrimais ir tarptautine gerąja praktika visų lygių valdžios įstaigų nuotolinio darbo tvarkos įgyvendinimą atsižvelgiant į vis didėjančią nuotolinio darbo poreikį. Tai pagalbinė priemonė viešojo valdymo sektoriaus įstaigoms, leidžianti nustatyti nuotolinio darbo naudą ir įvertinti galimai kylančias rizikas, taip pat paaiškinanti, kaip sudaryti nuotolinio darbo politiką įstaigoje ir įvertinti jos rezultatus. Šiame priemonių rinkinyje nurodyta, kaip užtikrinti įstaigos skaitmeninius ir technologijų reikalavimus, viešojo valdymo sektoriaus darbuotojų kompiuterinį raštingumą ir valdyti su korupcija ir informacijos saugumu susijusią riziką. Svarbus dėmesys šiame dokumente skiriamas nuotolinio darbo valdymui ir bendravimui su personalu.

Jungtinėse Amerikos Valstijose 2021 m. pabaigoje buvo patvirtintas „2021 metų nuotolinio darbo federalinėse institucijose vadovas“<sup>17</sup>, kuriuo siekiama pagelbėti viešojo valdymo sektoriui atnaujinti dabartinę politiką, nagrinėti nuotolinį darbą įstaigų vystymosi, o aukščiausiajai šalies valdžiai – darbo ateities vizijose. Šį vadovą sudaro dvi atskiros dalys, kurios apima nuotolinio darbo susitarimų, įstatymų, viešojo valdymo įstaigų funkcijas ir nuotolinio darbo politikos kūrimo gaires, taip pat rezultatų vertinimą ir tinkamų strategijų parinkimą nuotoliniam darbui organizuoti. Vykdydama šio dokumento nuostatas, federalinė valdžia kaip didžiausias Jungtinių Amerikos Valstijų darbdavys turi puikių galimybių pritaikyti nuotolinį darbą prie kintančių ateities darbo jėgos poreikių ir

<sup>15</sup> „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 19 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>.

<sup>16</sup> “Council of Europe Toolkit Prepared by the Centre of Expertise for Good Governance“, *supra note*, 8.

<sup>17</sup> “2021 Guide to Telework and Remote Work in the Federal Government“, United States Office of Personnel Management, November 2021, žiūrėta 2022 m. kovo 18 d., <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/guide-to-telework-in-the-federal-government.pdf>.

modernizuoti viešojo valdymo sektoriaus veiklą taip, kad jis geriausiai tarnautų visuomenei.

Pažymėtina, kad Lietuvoje taip pat buvo imtasi analogiškų veiksmų ir, įgyvendinant Lietuvos Mokslų Tarybos finansuojamą projektą, 2020 m. pabaigoje Klaipėdos universitete parengta „Nuotolinio darbo metodinė priemonė“<sup>18</sup>. Šios metodinės priemonės tikslas – pateikti ir rekomenduoti nuotolinį darbą kaip lankstų, nuo laiko ir vietos nepriklausomą, efektyvų darbo būdą.

### 3. Nuotolinio darbo iššūkiai Lietuvos viešajame administravime

Šiuo metu teisinis nuotolinio darbo reguliavimas itin aktualus tiek moksliniu, tiek praktiniu aspektu, nes dėl ne kartą skelbtų karantinų ir ekstremaliosios padėties itin padaugėjo nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų<sup>19</sup>. Esant tokiai padėčiai rekomenduojama vykdyti nemažai valstybinių paslaugų tik nuotoliniu būdu. Lietuvoje, vertinant nuotolinį darbą viešojo administravimo sektoriuje, yra susiduriama su keliomis problemomis<sup>20</sup> – paties nuotolinio darbo termino ydingu traktavimu ir vartojimu, savanoriškumo principo, numatyto Europos socialinių partnerių susitarime dėl nuotolinio darbo, įgyvendinimo nacionaliniu lygmeniu, ir įvertinimu, ar užtikrinama darbuotojo teisė į savanorišką apsisprendimą dirbant karantino ir ekstremaliosios situacijos sąlygomis, taip pat tinkamos ir saugios darbo vietos įrengimo užtikrinimu, nuotolinio darbuotojo patiriamų papildomų išlaidų darbui kompensavimu ir darbuotojo teisės atsijungti nuo informacinių technologijų įgyvendinimu.

Šiame tyrime plačiau nagrinėjama Lietuvos Respublikos darbo kodekso įtvirtinta darbdavio pareiga kompensuoti nuotolinio darbuotojo

<sup>18</sup> „Nuotolinio darbo metodinė priemonė“, Klaipėdos universitetas, 2020, žiūrėta 2022 m. kovo 20 d., <https://www.ku.lt/shmf/wp-content/uploads/sites/60/2020/12/Nuotolinio-darbo-metodin%C4%97-priemon%C4%97-P-COV-20-51.pdf>.

<sup>19</sup> „Darbas nuotoliniu būdu“, Valstybinė darbo inspekcija, žiūrėta 2022 m. kovo 19 d., [https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai\\_ID=2792](https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2792).

<sup>20</sup> Rasa Grigonienė, „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei* (Vilnius, Mykolo Romerio universitetas, 2020), 81–110, [https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17773/Darbo\\_teises\\_issukiai-83-112.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17773/Darbo_teises_issukiai-83-112.pdf?sequence=1&isAllowed=y).



patiriamas papildomas išlaidas darbu<sup>21</sup>. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įsakmiai nustatyta: „[...] jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos“. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 12 d. nutarimu Nr. 1296 patvirtiname Valstybės tarnautojų ir diplomatų nuotolinio darbo tvarkos aprašo<sup>22</sup> 15 punkte nustatyta, kad valstybės tarnautojui, dirbančiam nuotolinį darbą, kompensuojamos jo patiriamos išlaidos, susijusios su asmeninių telekomunikacijų įrenginių, kompiuterinės technikos, raštinės reikmenų ir kitokių asmeninių priemonių ar įrangos naudojimu darbo reikmėms.

Pagrindiniai šioje situacijoje kylantys teisiniai klausimai: „Kas yra laikoma papildomomis darbuotojo išlaidomis, kiek ir kaip jos turi būti kompensuojamos, ar galima išlaidų nekompensuoti, jei darbuotojas neprašo?“<sup>23</sup> Teisinis reguliavimas iki 2017 m. liepos 1 d. nebuvo toks griežtas (šalys galėjo susitarti) dėl nuotolinio darbo išlaidų kompensavimo, todėl iki šiol tokiai kompensavimo praktikai Lietuvoje susiklostyti nebuvo teisi- nių prielaidų. Dabartiniuose teisės aktuose šios nuostatos pakeistos į pri- valomą tokių išlaidų kompensavimą ir kompensacijos dydį, jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys turi nustatyti susitarimu. Natalija Kobzevienė mano, kad „viešojo valdymo sektoriaus subjektai planuoja savo būsimas išlaidas metams pagal finansavimo šaltinius, programas, funkcijas, t. y. sudaro sąmatas, planuojant būsimas išlaidas pagal ekonominės klasifika- cijos straipsnius. Tačiau straipsnio dėl minėtų kompensacijų nėra, todėl darbdaviai arba planuoja kompensacijas pagal turimus straipsnius, arba neplanuoja kompensacijų iš viso. Viešajame sektoriuje yra daug valdinin- kų, planuotojų, konsultantų, kontrolierių. Sudarant sąmatas 2021 metams nebuvo parengta jokia metodika ar rekomendacijos, kaip tinkamai supla- nuoti lėšas dėl kompensacijų darbuotojams“<sup>24</sup>. Dėl to kyla darbo ginčų

<sup>21</sup> „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 19 d., [https://e-sei- mas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr\\_](https://e-sei- mas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr_)

<sup>22</sup> „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 12 d. nutarimas Nr. 1296 „Dėl valstybės tarnautojų ir diplomatų nuotolinio darbo tvarkos aprašo patvirtinimo““, Lietuvos Respublikos Seimas, žiūrėta 2022 m. kovo 18 d., [https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/c2a829b0036d11e9a5eaf2cd290f1944\\_](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/c2a829b0036d11e9a5eaf2cd290f1944_)

<sup>23</sup> Grigonienė, *op. cit.*, 81–110.

<sup>24</sup> Natalija Kobzevienė, „Biudžetinių įstaigų nuotolinio darbo išlaidų kompen- savimas – apie ką nepagalvota?“, *LRT*, 2021 m. balandžio 13 d., <https://www.>

grėsmė ateityje.

Rasa Grigonienė nurodo, kad galima išskirti dvi pagrindines kategorijas išlaidų, kompensuojamų nuotoliniam darbuotojui<sup>25</sup>: išlaidas darbo vietai įrengti (išlaidos nuotolinio darbo priemonėms įsigyti, darbo vietai įrengti ir (ar) pritaikyti), ir išlaidas darbo vietai eksploatuoti (darbo priemonių eksploatavimo išlaidos, darbo vietos eksploatavimo išlaidos ir kt.). „Išlaidos darbo vietai įrengti galėtų apimti darbo priemonių (telefono, kompiuterio, vaizdo kameros, mikrofono, ausinių, spausdintuvo ir kt.) ir darbo vietos (darbo stalo, kėdės, šviestuvo, segtuvų, dokumentų dėklų, lentynų ar pan.) įsigijimo išlaidas. Taip pat šiai kategorijai gali būti priskirtinos darbo vietos įrengimo išlaidos – pertvarų, specialaus ar tinkamo apšvietimo, ventiliacijos įrengimo, būtino remonto ir kitos išlaidos. Nuotolinio darbo priemonių ar darbo vietos eksploatavimo išlaidomis galėtų būti laikytinos ryšio (telefono, interneto) paslaugų išlaidos, priemonių taisymo ar atnaujinimo paslaugų išlaidos bei darbo vietos eksploatavimo – elektros energijos, vandens, šildymo, nusidėvėjimo ar netgi nuomos kofinansavimo – išlaidos“<sup>26</sup>.

Darbo vietos įrengimo išlaidų kompensavimas (arba reikalingų priemonių suteikimas) dažniausiai būna neginčijamas. Tačiau išlaidos darbo vietai eksploatuoti yra sunkiau apskaičiuojamos, įrodomos ir pagrįdžiamos. Išlaidų kompensavimo mechanizmą turi sukurti darbdavys. Jis privalo nustatyti aiškias taisykles, pateiktinus dokumentus, įtvirtinti nuotolinio darbuotojo funkcijas ar pareigas, darbo priemonių naudojamą tik darbo tikslais, kompensuotinas išlaidas patvirtinančių dokumentų pateikimo terminus, sąlygas ir pan. „Paprasčiausias būdas kompensuoti išlaidas – kai darbuotojas pateikia iš anksto suderintų darbo priemonių įsigijimo dokumentus (sąskaitas faktūras, čekius ar sutartis). Tokių priemonių įsigijimo mechanizmas – paraiškų (prašymų) teikimas, poreikio pagrindimas, leidimas ir pan. – taip pat turėtų būti nustatytas darbdavio. Sunkiau kompensuoti aiškiai neatskirtas namų ūkio ir darbo išlaidas. Tokiu atveju galima nustatyti procentinę dalį (pvz., nustačius pagal higienos normas vienam darbuotojui tenkančio ploto kvadratūrą) ar apskaičiuoti išlaidų padidėjimą, pradėjus dirbti nuotoliniu būdu.“<sup>27</sup>

[Irt.lt/naujienos/verslo-pozicija/692/1386492/natalija-kobzeviene-biudzetiniu-istai-gu-nuotolinio-darbo-islaidu-kompensavimas-apie-ka-nepagalvota](http://lrt.lt/naujienos/verslo-pozicija/692/1386492/natalija-kobzeviene-biudzetiniu-istai-gu-nuotolinio-darbo-islaidu-kompensavimas-apie-ka-nepagalvota)

<sup>25</sup> Grigonienė, *supra note*, 20.

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> Grigonienė, *supra note*, 20.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos darbo teisėje nustatyta privaloma pareiga darbdaviui kompensuoti nuotoliniu būdu dirbančio darbuotojo patirtas papildomas išlaidas. Dėl tokių išlaidų sudėties, kompensavimo būdo ir sąlygų turi būti susitarta abiejų sutarties šalių susitarimu. Jei toks susitarimas nesudaromas ar darbdavys nesutinka kompensuoti nuotoliniu būdu dirbant atsiradusių papildomų išlaidų, darbuotojas gali ginti savo pažeistą teisę ir kreiptis į darbo ginčų komisiją.

## Išvados

Iki COVID-19 pandemijos 2020 metais nuotolinis darbas viešajame sektoriuje praktiškai nebuvo organizuojamas arba organizuojamas labai nežymiai. Situacija dėl COVID-19 pandemijos ir sumažėjusių asmeninių žmonių kontaktų itin sumažino viešojo administravimo subjektų teikiamų paslaugų prieinamumą. Prieigos prie šių paslaugų apribojimą lėmė daug veiksnių, bet ypač tai buvo susiję su nepakankamu nuotoliniu būdu siūlomų paslaugų vietos gyventojams ir bendruomenėms skaičiumi, taip pat ir su nepakankamu viešojo administravimo sektoriaus pasirengimu dirbti nuotoliniu būdu.

Daugelis Europos Sąjungos valstybių realiu nuotolinio darbo viešajame sektoriuje organizavimo ir įgyvendinimo metu į savo darbo įstatymus įtraukia arba atnaujina specialiai šios specifinės darbo organizavimo formos reglamentavimui skirtas nuostatas, ypatingą dėmesį skirdami darbuotojų patirtoms su nuotoliniu darbu susijusioms išlaidoms kompensuoti. Tačiau šiuose įstatymų atnaujinimuose nėra skirta dėmesio viešajam sektoriui. Todėl tiek JAV, tiek Europos Sąjungos šalys savo nuožiūra išleidžia pagalbinių priemonių rinkinius (vadovus), kurie pagelbėtų pritaikyti viešojo valdymo sektoriaus nuotolinį darbą prie kintančių ateities darbo jėgos poreikių ir modernizuoti viešojo valdymo sektoriaus veiklą taip, kad jis geriausiai tarnautų visuomenei.

Papildomas nuotolinio darbuotojo išlaidas galima suskirstyti į išlaidas darbo vietai įrengti arba pritaikyti, ir į išlaidas darbo vietai eksploatuoti. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta darbdavio pareiga kompensuoti nuotolinio darbuotojo patiriamas papildomas išlaidas darbui, tačiau dar nesukurtas tinkamo ir visuotinai priimtino įgyvendinimo mechanizmas. Akcentuotina, kad tokių papildomų išlaidų kompensavimas yra privalomas ir darbuotojai turi teisę reikalauti atlyginti visas patirtas papildomas išlaidas, susijusias su nuotoliniu darbu.

# PECULIARITIES OF THE LEGAL REGULATION OF TELEWORK IN PUBLIC ADMINISTRATION

**Agnė Birutienė**

Mykolas Romeris University Law School

First-year student of the Master's program in Administrative Law

**Abstract.** This paper analyzes the peculiarities of the legal regulation of telework in public administration, related to the global COVID-19 pandemic and its consequences – mobility bans, quarantine, etc. The main goal is to assess the need and specifics of telework in public administration, to review the legal regulation of telework in public administration, and to analyze the challenges of telework in the public administration sector in Lithuania. The article concludes that the need for regulation of telework is very high and will remain so in the future, and emphasizes that all changes in regulation around the world are being made in real time in response to a pandemic. Various public administrations are developing methodological tools to help implement successful teleworking. In Lithuania, meanwhile, there is a serious lack of legal clarity regarding the compensation of additional costs incurred by teleworkers.

**Keywords:** teleworking, public administration, employees, society, COVID-19, legal regulation.