Ar darbdavys gali jus trukdyti po darbo? Greitai taisyklės gali keistis

**Seime svarstomos Darbo kodekso pataisos, kuriomis siūloma įtvirtinti nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų teisę po darbo valandų būti nepasiekiamais darbdaviui, kitaip tariant – būti „atsijungus“. Vis dėlto, ši tema aktuali ne tik dirbantiems nuotoliu – tai visiems darbuotojams ir darbdaviams svarbus klausimas. Advokatų kontoros „Ellex Valiunas“ ekspertas paaiškina kodėl ir kokius iššūkius teisė „atsijungti“ kelia įmonėms.**

**Skaitmeninė darbo aplinka keičia darbo ir poilsio ribas**

Skaitmeniniai darbo įrankiai pakeitė tradicinį požiūrį į darbo laiką. Todėl el. laiškai po darbo valandų, „WhatsApp“ ar „Teams“ žinutės, savaitgaliniai skambučiai ilgą laiką buvo laikomi įprasta darbo kasdienybe, ypač vadovų, klientų aptarnavimo ar projektų valdymo srityse. Tačiau pastaraisiais metais vis dažniau kalbama apie vadinamosios teisės atsijungti idėją, keliančią esminį klausimą: kur baigiasi produktyvumo siekis ir prasideda pareiga gerbti darbuotojo poilsį? Ramūnas Petravičius, „Ellex Valiunas“ partneris, sako, kad darbdaviams šią pusiausvyrą išlaikyti nėra lengva.

„Įmonės atsiduria tarp dviejų polių: viena vertus – būtinybė greitai reaguoti ir užtikrinti klientų pasitenkinimą, kita vertus – vis didesni darbuotojų lūkesčiai aiškioms riboms tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Dažnai ir patys darbuotojai nesuvaldo darbų perdavimo atostogų metu ir vėliau jaučiasi nepagrįstai trukdomi. Kai kurios ES šalys (pvz., Prancūzija, Ispanija, Airija) jau reikalauja turėti tokias politikos nuostatas, o Italijoje ir Graikijoje teisė atsijungti įtvirtinta nuotoliniams darbuotojams. Lietuvoje šis klausimas tampa ne tik teisinės ar personalo politikos, bet ir darbdavio reputacijos dalimi“, – pažymi ekspertas.

**Darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojo poilsį: ką sako Darbo kodeksas?**

Lietuvos Darbo kodeksas aiškiai nustato, kad poilsio laikas yra laisvas nuo darbo. Kitaip tariant, darbuotojo teisė ilsėtis – tai ne tik jo apsauga, bet ir darbdavio pareiga užtikrinti aiškų darbo ir poilsio atskyrimą. Darbdavys turi organizuoti darbą taip, kad darbuotojo teisės nebūtų pažeidžiamos. Atšaukti darbuotoją iš atostogų galima tik gavus jo raštišką sutikimą.

„Teisiniu požiūriu, bet kokia reikšminga komunikacija su darbuotoju po darbo valandų gali būti laikoma darbo funkcijų vykdymu. Jei tai nėra aiškiai numatyta kaip budėjimas ar papildomas darbas, darbdaviui gali kilti pareiga tai kompensuoti“, – sako R. Petravičius.

**Kuo aiškesnės taisyklės, tuo mažiau rizikų ir kiti privalumai**

Nors įmonės neretai skeptiškai vertina visišką „atsijungimo“ politiką, pasak R. Petravičiaus, būtent gebėjimas gerbti darbuotojo teisę į poilsį šiuolaikinėje darbo aplinkoje gali tapti privalumu, taip formuojant brandžią organizacijos kultūrą.

„Tarptautinės bendrovės, bendradarbiaujančios su Europos partneriais, jau taiko šiuos standartus. Prancūzijoje, Ispanijoje ir Italijoje teisė „atsijungti“ įtvirtinta teisės aktuose, o daugelis kitų įmonių savanoriškai įtraukia ją į vidaus politiką dėl reputacijos ir ESG priežasčių. Tai tampa gero valdymo ženklu“, – teigia „Ellex Valiunas“ partneris.

Teisė „atsijungti“ nereiškia visiško komunikacijos draudimo po darbo valandų, tačiau tokia komunikacija turi būti reglamentuota. Turi būti atsakyta į klausimus: kur baigiasi būtinybė ir prasideda įprotis, kada tokia komunikacija laikytina papildomu darbu ir turi būti kompensuojama, bei kaip užtikrinama, kad ji nevirstų nuolatiniu spaudimu darbuotojams.

R. Petravičiaus teigimu, aiškus šių klausimų reglamentavimas padeda įmonėms: išvengti ginčų dėl darbo laiko apskaitos ir apmokėjimo; palaikyti darbuotojų produktyvumą ir mažinti perdegimo riziką; stiprinti darbdavio, kaip socialiai atsakingos organizacijos, įvaizdį.

Kontaktai žiniasklaidai:

**Paulius Žeimys**

Advokatų kontoros „Ellex Valiunas“

Komunikacijos projektų vadovas

M. +370 609 36497

El. p. paulius.zeimys@ellex.legal