

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**  
**Privatinės teisės katedra**  
Darbo teisės šaka

Ingos Dziuman  
Neakivaizdinio skyriaus  
V kurso (5 metų), darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Poilsio laiko tarptautinis teisinis reguliavimas ir jo įgyvendinimas  
Lietuvos darbo teisėje**

Magistro baigiamojo darbo vadovas:  
lekt. Paulius Koverovas

Magistro baigiamojo darbo  
recenzentas:  
asist. Donatas Zdanavičius

Vilnius 2011

## TURINYS

ĮVADAS .....	3
1. POILSIO LAIKO SAMPRATA.....	5
2. TARPTAUTINIS TEISINIS POILSIO LAIKO REGLAMENTAVIMAS .....	13
2.1. Bendrasis poilsio laiko reglamentavimas .....	13
2.2. Poilsio laiko reglamentavimas Europos Sąjungoje .....	16
3. POILSIO LAIKO REGLAMENTAVIMAS LIETUVOS DARBO KODEKSE.....	22
3.1. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti .....	22
3.2. Papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku .	24
3.3. Paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų) .....	25
3.4. Savaitės nepertraukiamasis poilsis .....	27
3.5. Kasmetinis poilsio laikas (švenčių dienos, atostogos).....	28
4. POILSIO LAIKO TARPTAUTINIO TEISINIO REGULIAVIMO ĮGYVENDINIMO PROBLEMAS LIETUVOJE .....	40
4.1. TDO teisinio reguliavimo įgyvendinimas .....	40
4.2. ES teisinio reguliavimo įgyvendinimas .....	42
IŠVADOS .....	49
PASIŪLYMAS.....	50
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	51

## IVADAS

Teisiniai darbo laiko reguliavimo standartai ilgą laiką buvo įtvirtinti tik tarptautiniame lygmenyje. Pagrindiniai šio instituto aspektai aptariami Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijose. Gana lakoniškos ir griežtos minėtų dokumentų nuostatos palaiapsniui padėjo suvokti, kad darbo laiko pamatiniai klausimai turėtų būti vienodai vertinami ir taikomi skirtingų valstybių nacionalinėje teisėje bei praktikoje regioniniu lygiu.

Vienas iš pagrindinių darbo teisės uždavinių yra užtikrinti, kad būtų apsaugota darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, teisės į saugią darbo aplinką plačiaja prasme užtikrinimas, tame tarpe ir subalansuoto poilsio ir darbo laiko režimo nustatymas. Šį tikslą galima pasiekti tik tinkamai teisės aktuose reglamentuojant darbuotojo teisę į poilsio laiką bei suteikiant darbuotojui realią galimybę pasinaudoti atskiramis poilsio laiko rūšimis.

Darbo tema yra aktuali, nes darbo ir poilsio laiko institutas yra vienas esminių darbo teisėje. Lietuvai esant pasaulinių tarptautinių organizacijų bei Europos Sąjungos (toliau – ES) nare tenka derinti nacionalinės teisės aktus su poilsio laiką tarptautiniu mastu reglamentuojančiais teisės aktais. Be to, būtina reglamentuoti poilsio laiką prisitaikant prie naujų socialinių ir ekonominių sąlygų, besikeičiančių darbdavių ir darbuotojų interesų. Poilsio laiko tarptautinio teisinio reguliavimo ir jo įgyvendinimo Lietuvos darbo teisėje analizė padės atskleisti esamo reglamentavimo spragas bei kai kurių jos nuostatų įgyvendinimo trūkumus.

Darbo tikslas – išanalizuoti poilsio laiko tarptautinį teisinį reguliavimą ir jo įgyvendinimo ypatumus Lietuvos darbo teisėje

Šiam tikslui pasiekti keliami tokie uždaviniai:

1. Atskleisti teisinę poilsio laiko sampratą.
2. Pažinti poilsio laiko reguliavimo pasauliniu ir regioniniu mastu prielaidas ir kompleksiskai apžvelgti tarptautinius teisės aktus poilsio laiko reguliavimo klausimais.
3. Išskirti ir aptarti atskirus poilsio laiko reguliavimo Lietuvos darbo teisėje poinstitučius.
4. Atskleisti esmines poilsio laiko reguliavimo kryptis Lietuvoje, atsižvelgiant į tarptautinius bei regioninius standartus.

Reikia pastebėti, kad specialios literatūros nagrinėjama tema nėra daug. Rašant darbą analizuojami TDO, ES institucijų, Lietuvos Respublikos priimti teisės aktai, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, darbo teisės doktrina bei teismų, taip pat ir Europos Teisingumo Teismo praktika.

Analizėje plačiai naudojamas lyginamasis tyrimo metodas, pavyzdžiui: lyginamos TDO konvencijų ir direktyvų bei jas įgyvendinančios nacionalinės teisės normos.

Sisteminis metodas naudojamas interpretuojant skirtingas TDO konvencijų, direktyvų ir nacionalinių teisės aktų nuostatas, t.y. konkrečios nuostatos aiškinamos atsižvelgiant į jų tikslus, leidžiančias nukrypti nuostatas, įtvirtintas išimtis ir pan.

Istorinis metodas pasitelkiamas poilsio laiko reguliavimo pasaulyje ir Lietuvoje ištakoms atskleisti. Taip pat šiuo metodu naudojamos aptariant poilsio laiko reguliavimo pasaulyje ir Lietuvoje raidą.

Loginis metodas naudojamas analizės išvadoms pagrįsti, išsakomai nuomonei, vertinimui motyvuoti.

Šis magistro darbas susideda iš keturių sudedamųjų dalių. Pirmojoje dalyje atskleidžiama poilsio laiko samprata bei jos sąvokos reglamentavimas Lietuvos Respublikos bei tarptautiniuose teisės aktuose bei darbo teisės doktrinoje.

Antroji šio darbo dalis skirta tarptautiniam teisiniam poilsio laiko reglamentavimui.

Trečiojoje dalyje atliekama poilsio laiko rūšių analizė - joje išskiriami atskiri kriterijai, pagal kuriuos poilsio laiką galima skirstyti į rūšis, analizuojama Lietuvos Respublikos darbo kodekse pateikta poilsio laiko rūšių sistema, apžvelgiamos pagrindinės poilsio laiko rūšys bei aptariamos įdomesnės tam tikrų poilsio laiko rūšių reglamentavimo problemos.

Ketvirtojoje dalyje nagrinėjamas poilsio laiko tarptautinio teisinio reguliavimo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje bei iš to kylančios problemos.

# 1. POILSIO LAIKO SAMPRATA

I. Nekrošius, G. Bužinskas, P.A. Čiočys, T. Davulis, J. Maciulevičius, D. Petrylaitė, A. Pranckevičius, V. Tiažkijus, V. Vėgelis vadovėlyje „Darbo teisė“ pažymi, jog poilsio laikas - kalendorinis laiko tarpas, kurį darbuotojas yra laisvas nuo darbinių pareigų atlikimo. Poilsio laiku darbo teisėje reikia laikyti būtent laisvą nuo darbo pagal darbo sutartį (antraeilių pareigų atveju- darbo pagal kelias galiojančias darbo sutartis, papildomo darbo atveju- darbo pagal darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo) kalendorinį laikotarpį.<sup>1</sup> Mykolo Riomerio universiteto autorių kolektyvo vadovėlyje yra teigiama, jog vienas esminių požymių, skiriantis poilsio laiką nuo darbo laiko, yra tai, kad poilsio laiku darbuotojas disponuoja visiškai laisvai, savo nuožiūra, ir neprivalo būti pasiekiamas darbdaviui ar vykdyti kokius nors jo pavedimus. Kuo ilgesnis darbuotojo poilsio laikotarpis, tuo daugiau dėmesio jis gali skirti asmeniniams poreikiams, šeimai, tam kas padeda atkurti jo darbingumą, sveikatą ir galimybę sėkmingai dirbti.<sup>2</sup> Anot DK komentaro autorių, poilsio laiko sąvoką būtų galima pavadinti išvestine iš darbo laiko sąvokos. Savo esme abi sąvokos yra tiesiogiai susijusios.<sup>3</sup> Tuo tarpu išanalizavus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, susijusią su poilsio laiko teisiniu reguliavimu, galima teigti, jog vieningą teisinę praktiką formuojanti institucija nėra suformulavusi poilsio laiko sampratos.

Lietuvos Respublikoje poilsio laiko sąvoka yra reglamentuojama apibrėžia DK 156 straipsnis, kuriame nurodyta, kad poilsio laikas yra „įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas“<sup>4</sup>. Remiantis šiuo DK straipsniu, galima teigti, kad įstatymo leidėjo suformuluotoje poilsio laiko sampratoje yra du elementai: pirmasis - poilsio laikas yra laisvas nuo darbo laikas, antrasis - laisvas nuo darbo laikas turi būti reglamentuotas įstatymu, kolektyvine sutartimi arba individualia darbo sutartimi.

Laisvas nuo darbo laikas reiškia tą laiko tarpą, kurį darbuotojas neprivalo dirbti jam pavesto darbo, t.y. yra laisvas nuo darbinių pareigų atlikimo. Poilsio laiku šiuo atveju laikomas toks laikotarpis, kurio metu darbuotojas yra laisvas nuo darbinių pareigų būtent pagal darbo sutartį (antraeilių pareigų atveju - darbinių pareigų pagal kelias darbo sutartis, o papildomo darbo atveju - darbo pareigų pagal darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo) atlikimo<sup>5</sup>. Remiantis Darbo kodekso 142 straipsniu, laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą

<sup>1</sup> Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 288.

<sup>2</sup> Bagdanskis T. ir kt. Darbo teisė, Vilnius: MRU, 2008, P.18.

<sup>3</sup> Bužinskas G., Dambrauskas G., Davulis T.; eal. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P. 207.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2011-01-01 aktuali redakcija). [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979)>, 156 str.

<sup>5</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika, I dalis. Vilnius: Justitia, 2005, P. 23.

darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai yra laikomas darbo laiku.<sup>6</sup> Darytina išvada, jog laikas, kai darbuotojas neprivalo dirbti jam pavesto darbo, t.y. laisvas nuo darbo laikas, yra priešinga darbo laikui sąvoka. Iš to seka, kad pagal Darbo kodekse pateiktą sąvoką poilsio laiku laikytinas visas laikas, kuris nėra darbo laikas. Poilsio laiko darbo teisės prasme negalima painioti su poilsio laiko supratimu socialiniu ar ekonominiu požiūriu.<sup>7</sup> Socialiniu požiūriu poilsio laikas gali būti suprantamas ganėtinai siaurai - pavyzdžiui, kaip laisvalaikis, kurį asmuo gali išnaudoti savo nuožiūra (bendrauti su šeima, užsiimti mėgiama veikla ir panašiai). Tuo tarpu darbo teisėje poilsio laiko samprata yra kur kas platesnė - poilsio laiku laikomas visas laikas, kuris nėra priskiriamas darbo laikui. Dėl šios priežasties tam tikri laiko periodai, kurie socialiniu atžvilgiu nebūtų laikomi poilsiu laiku, pavyzdžiui, nedarbingumo laikotarpis ar visuomeninių bei piliečio pareigų atlikimas, darbo teisės prasme turi būti laikytini poilsio laiku.

Antrasis Darbo kodekso 156 straipsnyje pateiktos poilsio laiko sąvokos elementas yra laisvo nuo darbo laiko reglamentavimas įstatymais, kolektyvine arba darbo sutartimi<sup>8</sup>. Analizuojant šią kodekso nuostatą darytina išvada, jog tam, kad tam tikras laikotarpis būtų laikomas poilsio laiku, jis įstatymais, kolektyvine ar darbo sutartimi turėtų būti reglamentuotas kaip laisvas nuo darbo laikas. Į šią nuostatą reikėtų žiūrėti plačiau, kadangi neįmanoma teisės aktais sureguliuoti kiekvienos situacijos, ir tam, kad laikotarpis būtų laikomas poilsio laiku, turėtų pakakti to, kad iš įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartimi įtvirtintų nuostatų būtų aišku, kad konkretus laikotarpis nėra darbo laikas.

Europos Sąjungos lygmenyje poilsio laiko samprata reglamentuota 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“<sup>9</sup> (toliau - Direktyva 2003/88/EB), kuri pakeitė anksčiau galiojusią 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvą 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“<sup>10</sup> (toliau - Direktyva 93/104/EB). Naujojoje direktyvoje poilsio laiko reglamentavimas iš esmės nepasikeitė. Direktyva 2003/88/EB nustato minimalius saugos ir sveikatos reikalavimus darbo laiko organizavimui, atsižvelgiant į kasdieninio poilsio laiką, pertraukas, savaitinį poilsį, ilgiausią savaitės darbo laiką, metines atostogas, naktinio bei pamaininio darbo aspektus ir darbo modelius, taikomus organizuojant darbo laiką. Direktyvoje didelis dėmesys skiriamas poilsio laiko reglamentavimui. Direktyvos preambulės penktajame punkte įtvirtinta nuostata, kad „visi

<sup>6</sup> Bužinskas G., Dambrauskas G., Davulis T.; eal. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P. 142-143.

<sup>7</sup> Bagdanskis T. ir kt. Darbo teisė, Vilnius: MRU, 2008, p.17.

<sup>8</sup> Bužinskas G., Dambrauskas G., Davulis T.; eal. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P. 207.

<sup>9</sup> Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=42414&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42414&p_query=&p_tr2=2)>

<sup>10</sup> Europos Tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=10045&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10045&p_query=&p_tr2=2)>

darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t.y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis<sup>11</sup>.

Deja, direktyva 2003/88/EB pateikia tik itin lakonišką poilsio laiko sampratą. Poilsio laikas apibrėžiamas aiškiai ir trumpai - „visoks laikas, kuris nėra darbo laikas“<sup>12</sup>. Tame pačiame direktyvos straipsnyje apibrėžta ir darbo laiko sąvoka, pagal kurią darbo laiku laikomas „bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje, vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (ar) praktiką“. Remiantis šiomis sąvokomis galima teigti, kad poilsio laikas yra visas laikas, kurio metu darbuotojas neturi būti darbo vietoje, nėra darbdavio žinioje bei nevykdo savo darbo pareigų pagal nacionalinės teisės aktus ir (ar) praktiką.

Direktyvoje leidžiama valstybėms narėms nacionaliniais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis arba darbdavių ir darbuotojų susitarimais įgyvendinant šią direktyvą nukrypti nuo tam tikrų jos nuostatų, tačiau nukrypti nuo 2-ajame straipsnyje įtvirtintų apibrėžimų, tame tarpe ir poilsio laiko sąvokos, neleidžiama (Europos Teisingumo Teismas Jaeger<sup>13</sup> byloje yra pasisakęs, kad antrasis Direktyvos 93/104/EB (2003 m. pakeistos Direktyva 2003/88/EB) straipsnis yra tarp tų nuostatų, nuo kurių valstybėms narėms nėra leidžiama nukrypti). Atsižvelgiant į tai, atitinkamos nacionalinės teisės normos turi būti aiškinamos nenukrypstant nuo Direktyvoje 2003/88/EB pateiktų sąvokų bei jos tikslų.

Direktyvos 2003/88/EB norma, įtvirtinanti poilsio laiko sampratą, Lietuvoje buvo įgyvendinta perkeliant ją į naujojo Darbo kodekso, įsigaliojusio 2003 m. sausio 1 d., 156 straipsnį. Kaip jau buvo minėta, Darbo kodekso 156 straipsnis poilsio laiką apibrėžia kaip įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotą laisvą nuo darbo laiką<sup>14</sup>, o Direktyvoje 2003/88/EB poilsio laikas apibrėžtas kaip „visoks laikas, kuris nėra darbo laikas“. Taigi, pagal darbo kodekse pateiktą sąvoką suprantama, jog poilsio laikas, kaip laisvas nuo darbo laikas, turėtų būti atskirai reglamentuotas įstatymu, kolektyvine arba darbo sutartimi - tokia sąvokos formuluotė teoriškai galėtų būti interpretuojama ir taip, kad jei tam tikras laikotarpis nėra atskirai reglamentuotas kaip laisvas nuo darbo laikas, jis nebus laikomas poilsio laiku, nors toks

<sup>11</sup> Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=42414&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42414&p_query=&p_tr2=2)>, 2str.

<sup>12</sup> Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“.

[žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=42414&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42414&p_query=&p_tr2=2)>, 2 str.

<sup>13</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas, Judgment of the Court of Justice, Jaeger, Case C\_151/02 (9 September 2003). [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www.ena.lu/judgment\\_court\\_justice\\_jaeger\\_case\\_c\\_151\\_02\\_september\\_2003-020006998.html](http://www.ena.lu/judgment_court_justice_jaeger_case_c_151_02_september_2003-020006998.html)>

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2011-01-01 aktuali redakcija). [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979)>, 156 str.

laikotarpis ir nebūtų priskiriamas darbo laikui. Direktyvoje 2003/88/EB poilsio laiko formuluotė yra kur kas aiškesnė ir efektyviau atskleidžia poilsio laiko sampratą.

Teisės aktuose įtvirtinta poilsio laiko samprata skiriasi nuo poilsio laiko sampratos socialine bei ekonomine prasme, todėl poilsio laiko sampratą galima analizuota dviem skirtingais aspektais - teisiniu bei socialiniu. Lingvistiškai nagrinėjant poilsio laiko sampratą darytina išvada, kad pagrindinis jo požymis yra šio laikotarpio tikslas - ilsėjimasis nuo darbų ir kitos veiklos, darbingumo atstatymas, jėgų atgavimas, asmeninių poreikių tenkinimas ir pan. Iki Darbo kodekso priėmimo Lietuvos darbo teisės aktuose poilsio laiko samprata apskritai nebuvo įtvirtinta, poilsio laikos sampratą buvo galima interpretuoti ganėtinai laisvai. 1990 m. išleisto vadovėlio „Darbo teisė“ autoriai teigė, jog „poilsio laiku vadinamas tas kalendorinis laiko tarpas, kurį darbininkai ir tarnautojai yra laisvi nuo darbinųjų pareigų vykdymo ir gali jį panaudoti savo interesams tenkinti, darbingumui atstatyti“<sup>15</sup>. Pagal tokią poilsio laiko sampratos formuluotę išskirtini du pagrindiniai poilsio laiko požymiai - darbuotojo buvimas laisvu nuo darbinųjų pareigų vykdymo bei darbuotojo galėjimas panaudoti laisvą nuo darbo laiką savo nuožiūra. Taigi tie laikotarpiai, kuriais darbuotojas nors ir nedirba, tačiau negali jais pasinaudoti savo nuožiūra, negali būti laikomi poilsio laiku. Tokį poilsio laiko sampratos apibrėžimą pagrindžia ir jau nebegaliojantis Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas, kurio 50 straipsnyje „Poilsio laikas“ buvo įtvirtinta, kad „žmonių darbingumui ir sveikatai atstatyti nustatomos šios poilsio laiko rūšys“<sup>16</sup>. Remiantis tokia įstatymo formuluote manytina, kad būtinu poilsio laiko požymiu laikomas šio laikotarpio tikslas - darbuotojų darbingumo ir sveikatos atstatymas.

Dar prieš įsigaliojant dabartiniam Darbo kodeksui buvo pereita prie kitokios poilsio laiko sampratos įtvirtinimo. 2000 m. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 24 dalyje įstatymo leidėjas nustatė tokią poilsio laiko sampratą, kokia yra įtvirtinta Direktyvoje 2003/88/EB, nustatant, kad poilsio laiku yra laikytinas kiekvienas laiko tarpas, kuris nėra darbo laikas.

Teisės aktuose apibrėžta poilsio laiko samprata yra kur kas platesnė nei socialinė poilsio laiko samprata - teisės aktai nebeumato darbuotojo galėjimo leisti laiką savo nuožiūra kaip būtinojo poilsio laiko požymio. Vadinasi, į poilsio laiką įeina daug laikotarpių, kurie socialine, ekonomine prasme paprastai nėra priskiriami poilsio laikui, kaip antai valstybinių ir visuomeninių pareigų atlikimas, nedarbingumo laikotarpis, mokymosi atostogos ir pan.

Atsižvelgiant į poilsio laiko sampratą, galima teigti, kad poilsio laiko samprata yra išvestinė iš darbo laiko sampratos. Darbo laikas ir poilsio laikas yra visiškai priešingos sąvokos,

<sup>15</sup> Dambras A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius; Mintis, 1990, P. 143.

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. [žiūrėta: 2011 balandžio 28 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=47964&p\\_query=&p\\_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=47964&p_query=&p_tr2=>)>, 50 str.



apibrėžiančios savo esme absoliučiai skirtingus laikotarpius, nors poilsio laiko sąvoka yra išvestinė iš darbo laiko sąvokos, tačiau darytina išvada, kad norint žinoti, kas yra poilsio laikas, iš pradžių būtina apibrėžti darbo laiko sąvoką. Direktyva 2003/88/EB darbo laiką apibrėžia kaip bet koki laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką<sup>17</sup>. Darbo kodekse reglamentuojama, jog „darbo laikas - tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, bei kiti jam prilyginti laikotarpiai“<sup>18</sup>.

Nors Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalyje įstatymo leidėjas į nebaigtinį sąrašą laikotarpių, kurie įeina į darbo laiką, įtraukė budėjimą darbe ir namuose, tačiau kai kurios Europos Sąjungos valstybės narės, pavyzdžiui Vokietija, įgyvendindamos Direktyvą 93/104/EB, budėjimo laiką tiek darbovietėje, tiek namuose, priskyrė poilsio laikui, išskyrus tuos budėjimo laikotarpius, kai darbuotojui teko vykdyti savo darbo funkcijas.

Darbo kodekso 143 straipsnio 2 dalyje pateiktas sąrašas laikotarpių, kurie neįeina į darbo laiką, t.y. yra savaimė preziumuojami kaip poilsio laikas. Tokie laikotarpiai yra pravaikšta, neatvykimas į darbą administracijos leidimu, valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos, nedarbingumo laikas, pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės, atostogos bei kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai<sup>19</sup>. Kadangi šie laikotarpiai nėra darbo laikas, vadovaujantis Direktyvos 2003/88/EB pateiktu poilsio laiko apibrėžimu, visi jie turėtų būti laikytini poilsio laiku, dalis šių laikotarpių patenka į Darbo kodekso 157 straipsnyje pateiktą poilsio laiko rūšių sąrašą, (valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdienis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės bei atostogos), tačiau kyla abejonių, ar visi laikotarpiai, nurodyti Darbo kodekso 143 straipsnio 2 dalyje, kaip neįeinantys į darbo laiką, turėtų patekti į poilsio laiką. Pvz. vadovaujantis Direktyvos 2003/88/EB<sup>5</sup> 2 straipsnyje pateiktu poilsio laiku apibrėžimu, teoriškai pravaikšta turėtų būti laikoma poilsio laiku, kadangi ji pagal Lietuvos teisės aktus neįeina į darbo laiką, nors remiantis Darbo kodekso 156 straipsnyje pateikta poilsio laiko sąvoka, poilsio laiku laikytinas įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas. Taigi, Lietuvoje poilsio laiku laikytinas ne visas laikas, kuris neįeina į darbo laiką, o tik tas laikas, kuris reglamentuotas kaip laisvas nuo darbo, todėl nelogiška pravaikštą laikyti poilsio laiku, nors vadovaujantis Jaeger byloje pateiktu Europos Teisingumo Teismo išaiškinimu, kad poilsio ir darbo laiko sampratą

<sup>17</sup> Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“.

[žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=42414&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42414&p_query=&p_tr2=2)>

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2011-01-01 aktuali redakcija). [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979), 142 str.>

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2011-01-01 aktuali redakcija). [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979)>, 143 str. 2 d.

valstybės narės turi aiškinti pagal Direktyvoje 2003/88/EB pateiktus apibrėžimus, pravaikšta teoriškai turėtų būti laikoma poilsio laiku, kadangi ji nėra priskirta darbo laikui.

Nors poilsio ir darbo laikas yra priešingos sąvokos, jos tuo pačiu yra glaudžiai susijusios. „Viena vertus, poilsio laikas yra tarsi darbo laiko antonimas, nes reiškia laiką, kurio metu pagal darbo sutartį nėra dirbama. Kita vertus, poilsio laikas tam tikru kalendoriniu laikotarpiu yra laisvas nuo darbo laikas, todėl darbo laiko sutrumpinimas pailgina poilsio laiką“<sup>20</sup>. Pagal Direktyvos 2003/88/EB bei Darbo kodekso pateiktas poilsio laiko sąvokas darbo teisėje absoliučiai visas laikas gali būti suskirstytas į du laikotarpius - darbo laiką ir poilsio laiką.

Teisingumo Teismas nusprendė, kad „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos Direktyvos 93/104 prasme yra Bendrijos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skatinančius darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimą, sistema ir tikslu. Iš tikrųjų tik toks nepriklausomas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse.<sup>21</sup>

1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl darbo laiko sutrumpinimo pramonės įmonėse iki aštuonių valandų per dieną bei keturiasdešimt aštuonių valandų per savaitę tiesiogiai reglamentavo ne poilsio, bet darbo laiką, t.y. nustatė maksimalią aštuonių valandų darbo dieną bei keturiasdešimt aštuonių valandų darbo savaitę pramonės įmonėse, tačiau tuo pačiu buvo netiesiogiai įtakota ir poilsio laiko trukmė. Juk kuo trumpesnis yra darbo laikas, tuo labiau ilgėja poilsio laikas. Netiesioginio poilsio laiko reglamentavimo neatsisakyta ir dabartinais laikais, pvz. įstatymo leidėjas Darbo kodekso 144 straipsnyje nustato normalų aštuonių valandų trukmės darbo dienos laiką bei keturiasdešimties valandų darbo laiką, bei maksimalų dvylikos valandų darbo dienos laiką bei keturiasdešimt aštuonių valandų maksimalų savaitės darbo laiką.<sup>22</sup> Tuo pačiu minėta Darbo kodekso nuostata netiesiogiai nustato ir poilsio laiką - ne mažiau kaip 12 valandų per parą bei 120 valandų iš viso per savaitę. Be netiesioginio reglamentavimo per maksimalaus darbo laiko nustatymą, poilsio laikas yra reglamentuojamas ir tiesiogiai, į teisės aktus įtraukiant nuostatas dėl minimalaus tam tikrų rūšių poilsio laiko. Tiesioginis poilsio laiko reglamentavimas yra būtinas siekiant užtikrinti minimalius skirtingų rūšių poilsio laiko laikotarpius kiekvienam darbuotojui.

Vadovaujantis Direktyvoje 2003/88/EB ir Darbo kodekse pateiktomis poilsio bei darbo laiko sąvokomis, galima išskirti šiuos pagrindinius visoms poilsio laiko rūšims būdingus

<sup>20</sup> Bužinskas G., Dambras G., Davulis T.; eal. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P. 207-209.

<sup>21</sup> Europos Teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas Dellas ir kt., C-14/04. [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://eur.lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005O0437:LT:HTML>

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2011-01-01 aktuali redakcija). [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979), 144 str. 2 d.>

poilsio laiko požymius - neprivalėjimą atlikti darbo funkcijų, neprivalėjimą būti darbo vietoje bei nebuvimą darbdavio žinioje.

Tiek Darbo kodekso, tiek Direktyvos 2003/88/EB kontekste poilsio laikas yra visoks laikas, kai darbuotojas nėra savo darbo vietoje, darbdavio žinioje ir nevykdo savo veiklos bei neatlieka pareigų, taigi darbinių funkcijų nevykdymas bei neprivalėjimas jų vykdyti yra būtinas poilsio laiko bruožas. Darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas poilsio laiko metu vykdytų darbdavio nurodymus, atliktų darbo sutartyje nurodytas savo darbo funkcijas. Šis požymis yra būdingas absoliučiai visoms poilsio laiko rūšims. Juk poilsio laiko pagrindinis tikslas - darbuotojo galėjimas leisti šį laiką savo nuožiūra (daugelio poilsio laiko rūšių atveju) ar bent jau ne pagal darbdavio nurodymus. Tokį poilsio laiko požymį savo praktikoje iliustruoja ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas - darbuotojas kaltas dėl darbo drausmės pažeidimo tik tuo atveju, jei darbo pareigų jis neatliko darbo laiku, t.y. tada, kai privalo dirbti. Darbuotoja buvo apkaltinta tuo, jog nebuvo atlikusi jai pavesto darbo, tačiau pagal darbovietėje galiojusias darbo tvarkos taisykles darbuotojai buvo nustatyta pietų pertrauka, t.y. pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kuri yra viena iš poilsio laiko rūšių. Remdamasis šiomis aplinkybėmis Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad pertrauka pavalgyti yra poilsio laikas ir kad darbuotojas šią pertrauką naudoja savo nuožiūra. Pagal Darbo kodekso 156 straipsnį poilsio laikas yra laisvas nuo darbo laikas, todėl konstatavimas, kad darbas neatliktas tuo metu, kai nesibaigė poilsio laikas (paskutinę poilsio laiko minutę), reiškia darbdavio pretenzijas darbuotojui dėl neatlikto darbo tuo metu, kai to darbo darbuotojas neprivalėjo atlikti<sup>23</sup>.

Darbo kodeksas nenumato neprivalėjimo darbuotojui būti darbo vietoje kaip būtino poilsio laiko požymio, tačiau šis požymis išplaukia iš Direktyvoje 2003/88/EB apibrėžtų poilsio laiko ir darbo laiko sąvokų. Šį poilsio laiko požymį atskleidžia 2003 m. rugsėjo 9 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas Jaeger byloje. Šioje byloje buvo iškilęs klausimas dėl budėjimo priskyrimo poilsio laikui. Tam tikrą darbo dienos laiką darbuotojas turėjo budėti darbovietės patalpose, tačiau darbovietėje buvo įrengtas poilsio kambarys su lova, t.y. buvo sudarytos sąlygos darbuotojui ilsėtis budėjimo metu. Pagal galiojusius teisės aktus iš viso budėjimo darbovietėje laikotarpio į darbo laiką buvo įskaitomas tik tas laikas, kai susidarius tam tikroms aplinkybėms darbuotojas turėdavo vykdyti savo tiesiogines darbo funkcijas. Motyvuojant tuo, kad budėjimo metu darbuotojas gali miegoti ar kitaip ilsėtis, visas kitas budėjimo laikas buvo priskiriamas poilsio laikui. Europos Teisingumo Teismas šiuo klausimu pasisakė, jog toks darbo ir poilsio laiko reglamentavimas yra ydingas ir neatitinka Direktyvos 2003/88/EB nustatyto šių

---

<sup>23</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2009. [žiūrėta: 2011 balandžio 23 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>

darbo teisės institutų reguliavimo<sup>24</sup>. Pasak teismo, vien tokios aplinkybės, kaip privalomas darbuotojo buvimas darbdavio nurodytoje vietoje, pakanka, kad tam tikras laikotarpis būtų laikomas darbo laiku, t.y. nepaisant to, kad per visą budėjimo laikotarpį darbuotojui gali nereikėti vykdyti tiesioginių savo darbo funkcijų, visas laikas, kurį darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, turi būti įskaitomas į darbo laiką.

Neprivalėjimas būti darbo vietoje yra būtinas poilsio laiko požymis, ir priešingai - jei darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, toks laikotarpis turėtų savaime būti priskiriamas darbo, o ne poilsio laikui.

Neprivalėjimas būti darbdavio žinioje taip pat laikytinas būtinu poilsio laiko požymiu. Darbuotojo buvimo darbdavio žinioje nereikėtų tapatinti su darbo funkcijų vykdymu ar buvimu darbo vietoje. Teisėkūros subjektas, būtent taip apibrėždamas darbo laiką, neatsitiktinai tarp šių darbo laiko požymių atskirai paminėjo ir buvimą darbdavio žinioje.<sup>25</sup> Darbuotojo buvimą darbdavio žinioje būtų galima apibūdinti kaip darbuotojo buvimą pavaldžiu darbdaviui, bei privalėjimą būti pasiekiamam darbdavio, net jei darbuotojas konkrečiu laikotarpiu nevykdo savo tiesioginių darbo funkcijų arba nėra savo darbo vietoje.

Buvimo darbdavio žinioje pavyzdžiu galėtų būti budėjimas namuose. Nors pagal Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalį budėjimas namuose priskiriamas darbo laikui, iš Darbo kodekso 155 straipsnio 2 dalies nuostatų matyti, kad visgi ne visas budėjimo namuose laikotarpis yra priskirtinas darbo laikui, t.y. dalis budėjimo namuose laikotarpio yra priskiriama poilsio laikui<sup>26</sup>. Anot Darbo kodekso komentaro autorių, toks budėjimo namuose reglamentavimas pagrįstas budėjimo instituto, kuris iš esmės turi ir darbo, ir poilsio laiko požymių, esmę<sup>27</sup>. Budėdamas namuose darbuotojas turi kur kas didesnę veiksmų laisvę, nei budėdamas darbovietėje. Svarbu paminėti ir tai, kad budėjimas namuose nereiškia, kad darbuotojas visą budėjimo laikotarpį privalo būti būtent namuose. Budėdamas namuose darbuotojas yra darbdavio žinioje, o tai yra vienas iš darbo laiko požymių; vadinasi, net budėjimo namuose laikotarpio dalis neturėtų būti laikoma poilsio laiku, kadangi, vadovaujantis Direktyva 2003/88/EB, buvimas darbdavio žinioje yra darbo, o ne poilsio laiko požymis.

Teisingumo Teismo teigimu visas budėjimas, per kurį darbuotojas fiziškai turi būti darbdavio įstaigoje, turi būti laikomas „darbo laiku“ Direktyvos 93/104 prasme, neatsižvelgiant į suinteresuotojo darbuotojo realiai atliktą darbą per šį budėjimą. Šiomis aplinkybėmis visiškai

<sup>24</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas, Judgment of the Court of Justice, Jaeger, Case C\_151/02 (9 September 2003). [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.ena.lu/judgment\\_court\\_justice\\_jaeger\\_case\\_c\\_151\\_02\\_september\\_2003-020006998.html](http://www.ena.lu/judgment_court_justice_jaeger_case_c_151_02_september_2003-020006998.html)>

<sup>25</sup> Bužinskas G., Dambrauskas G., Davulis T.; eal. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P. 207-209.

<sup>26</sup> Bagdanskis T. ir kt. Darbo teisė, Vilnius: MRU, 2008, P. 136.

<sup>27</sup> Bužinskas G., Dambrauskas G., Davulis T.; eal. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P. 204-205.

nesvarbu, ar per budėjimus būna tam tikras neaktyvus laikas. Iš tikrųjų lemiamas veiksnys vertinant, ar darbuotojui budint savo darbo vietoje praleistas laikas turi „darbo laiko“ Direktyvos 93/104 prasme pagrindinių požymių, yra tas, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir būti jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Todėl šias pareigas reikia priskirti šių darbuotojo funkcijų vykdymui.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Europos teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Dellas ir kt.*, C-14/04. [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005O0437:LT:HTML>

## 2. TARPTAUTINIS TEISINIS POILSIO LAIKO REGLAMENTAVIMAS

### 2.1. Bendrasis poilsio laiko reglamentavimas

Poilsio laikas – dinamiškas ir kompleksiškas darbo teisės institutas, susijęs su individualiais, socialiniais, kultūriniais ir ekonominiais interesais. Taigi šis klausimas nuo pat darbo teisės atsiradimo buvo vienas iš esminių, turinčių milžinišką socialinę reikšmę.<sup>29</sup>

Istoriškai darbo ir poilsio laiko trukmė buvo vienas iš akstinių, gerokai paskatinusių darbo teisės išsivystymą. Dar XIX amžiaus devintajame dešimtmetyje darbuotojai ėmė kelti reikalavimus sutrumpinti darbo dieną iki 8 valandų. XVIII - XIX amžiuje prasidėjusi darbuotojų organizacijų kova už darbo laiko trumpinimą pasiekė rezultatų, ir Vakarų Europoje XIX amžiuje priimti pirmieji norminiai aktai, sutrumpinę moterų ir vaikų darbo laiko trukmę. Darbo laiko standartai įtvirtinti tiek tarptautiniame, tiek regioniniame lygmenyje. Jungtinių Tautų rėmuose priimtos Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos<sup>30</sup> 24 straipsnyje kiekvienam žmogui pripažįstama teisė į poilsį ir laisvalaikį, darbo laiko ribojimą, kasmetines apmokamas atostogas.

Pirmoji Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 1 „Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“, priimta 1919 m., išklėle reikalavimus darbo ir poilsio laikui.

Darbo ir poilsio laiko teisinis reglamentavimas toliau keitėsi XX a. Atsirado naujos darbo laiko organizavimo teisinės formos, numatytos teisinės galimybės derinti darbą, mokslą ir šeimos gyvenimą. Šiandien darbo ir poilsio laiko klausimais priimtos kitos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, pagrindiniai šių institutų aspektai aptariami Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Europos Sąjungos teisėje ir kt. XXI a. pradžioje pamatiniai darbo ir poilsio laiko klausimai turėtų būti vienodai vertinami ir taikomi skirtingų valstybių nacionalinėje teisėje bei praktikoje.<sup>31</sup>

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) steigimo ištakos siekia žymių XIX a. pramoninkų R. Oweno iš Velso ir D. Legrando iš Prancūzijos idėjas plėtoti nacionalinių darbo įstatymų leidybą ir tarptautinį bendradarbiavimą siekiant gerinti darbo sąlygas valstybėse<sup>32</sup>. TDO steigimo priežastys ir motyvai apibūdinami jos Konstitucijos preambulėje. Pirmiausia tai –

<sup>29</sup> Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė, Vilnius: Justitia, 1999, P. 275.

<sup>30</sup> Visuotinės žmogaus teisių deklaracija. [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=278385&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=278385&p_query=&p_tr2=)

<sup>31</sup> Guobaitė – Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika, Jurisprudencija, 2005, t. 74(66); P. 57-65.

<sup>32</sup> Žalimas D., Žaltauskaitė - Žalimienė S., Petrauskas Z., Saladžius J. Tarptautinės organizacijos, Vilnius: Justitia, 2001, P. 418.

humanistinės priežastys, t. y. siekis panaikinti netinkamas darbo sąlygas, kurios yra žalingos darbuotojų sveikatai, trukdo jų pažangai, lemia darbuotojų ir jų šeimų skurdą. Antrasis steigimo motyvas buvo politinis: ignoruoti socialinio teisingumo principus buvo neįmanoma, nes kitaip visuomenei būtų grėšę dideli sukrėtimai, kuriuos galėjo sukelti sparčiai dėl industrializacijos gausėjusio dirbančiųjų nepasitenkinimas savo padėtimi. Trečiasis motyvas buvo ekonominis: socialines reformas reikėjo įgyvendinti visuotinai, nes kitaip jas vykdančios valstybės ekonominiu požiūriu būtų neįstengusios konkuruoti su tokių reformų nevykdančiomis šalimis, kurios sutaupo dėl vykdomos socialinės politikos.<sup>33</sup> Suvokimas, kad socialinis teisingumas taip pat yra visuotinės ir ilgalaikės taikos pagrindas, buvo dar viena priežastis, paskatinusi kurti TDO<sup>34</sup>.

Pagrindinis TDO tikslas – suteikti ir apsaugoti pagrindines žmogaus teises darbe. Pagrindinė TDO veikla – tarptautinių darbo standartų, t. y. konvencijų ir rekomendacijų, priėmimas. Pagal TDO konvencijų svarbą ir taikymo sritį galima išskirti: pagrindines (fundamentines) konvencijas, universalias konvencijas, kurių nuostatos reglamentuoja taip pat ir darbo santykius laivuose, specialiąsias konvencijas, kurių nuostatos taikomos darbuotojams, dirbantiems tam tikroje ūkio šakoje arba tam tikrai darbuotojų kategorijai.<sup>35</sup>

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, reglamentuojančios darbo ir poilsio laiką, skirstomos į keturias pagrindines grupes:

- Ankstyvosios konvencijos, iš esmės susijusios su dienos, savaitės ir metų darbo laiko trukme, nustačiusios 8 valandų dienos ir 48 valandų savaitės darbo laiką (Nr. 1 ir 30). Jau konvencija Nr. 30 leido 3 savaitių darbo laiko apskaitą, tačiau dienos darbo laikas negalėjo viršyti 10 valandų. 1935 m. konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“ ragina valstybes nares sutrumpinti darbo laiką taip, kad nenukentėtų darbuotojų pragyvenimo lygis. Šioje konvencijoje atsispindi technologijų raidos nauda. Vienas esminių konvencijos tikslų – nedarbo lygio mažinimas. 1962 m. priimta rekomendacija Nr. 116, kurioje siūloma sutrumpinti savaitės darbo laiką, tačiau tik atsižvelgiant į valstybės ekonominio išsivystymo lygį. Ne trumpesnė nei 3 savaitių kasmetinių atostogų trukmė nustatyta 1970 m. konvencijoje Nr. 132 „Dėl apmokamų atostogų“;

- Konvencijų, susijusių su darbo ir poilsio laiko organizavimu, grupė. 1921 m. konvencija Nr. 14 „Dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse“ ir 1957 m. konvencija Nr. 106 „Dėl savaitinio poilsio ne pramonės įmonėse“ nustato ne trumpesnę nei 24 valandų

<sup>33</sup> Mačernytė - Panomariovienė I., Tarptautinių darbo laivuose standartų įtaka Lietuvos jūrinių darbo santykiams, Jurisprudencija, 2007, 1(91); P. 28–36.

<sup>34</sup> Dambrauskienė G., Mačernytė - Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas, Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, P. 8.

<sup>35</sup> Mačernytė - Panomariovienė I., Tarptautinių darbo laivuose standartų įtaka Lietuvos jūrinių darbo santykiams, Jurisprudencija, 2007, 1(91); P. 28–36.

nepertraukiamo poilsio per 7 dienų laikotarpį trukę. 1990 m. konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“ nustato sveikatos saugos priemones, tokias kaip medicinos patikrinimai ir kt.

- Konvencijų, susijusių su darbo laiko ypatumais atskiroms darbuotojų kategorijoms, grupė. Tai 1948 m. konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje“ (pakeista), nustatanti draudimą skirti dirbti paauglius ir jaunų asmenų iki 18 metų suvaržymus dirbti naktį. Motinystės apsauga numatyta 1919 m. konvencijoje Nr. 3 ir 1952 m. konvencijoje Nr. 103, kuriose nustatyta, kad dirbančioms motinoms turi būti suteikiama bent 12 savaičių mokamos atostogos, iš jų bent 6 turi būti suteikiamos iškart po gimdymo. Motinystės atostogų metu darbuotojoms iš viešųjų fondų arba socialinio draudimo fondų turi būti mokamos išmokos.

- Konvencijų, skirtų naujoms darbo ir poilsio laiko organizavimo formoms, grupė. Vadovaujantis 1994 m. konvencija Nr. 175 „Dėl ne viso darbo laiko“, draudžiama diskriminuoti ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus. 1974 m. konvencija Nr. 140 „Dėl mokamų mokymosi atostogų“ nustatė, kad ją ratifikavusios valstybės privalo skatinti tokių atostogų suteikimo galimybę darbo laiku.<sup>36</sup>

- Tarptautinės darbo organizacijos duomenimis, 1992 m. darbo laikas labiausiai išsivysčiusiose industrinėse valstybėse nuo 1870 m. vidutiniškai sutrumpėjo 50 proc., vadinasi, poilsio laikas tokiu pat mastu pailgėjo. Darbo laiko trukmės ir organizavimo pokyčius XX a. lėmė ne tik įstatymai, bet ir kolektyvinių derybų praktika.<sup>37</sup>

Pradiniame industrializacijos etape darbuotojai rūpinosi pakankamu poilsiu po darbo laiku. „Auksiniame“ ekonominio augimo amžiuje – šeštajame ir septintajame dešimtmetyje dėmesys sutelktas į laisvalaikio paieškas, todėl aštuntajame dešimtmetyje atsirado poreikis lanksčiai organizuoti darbo laiką, tuo metu tapo populiariu dirbti ne visą darbo laiką. Tai iš esmės lėmė ne tik ekonominės, bet ir socialinės bei kultūrinės priežastys, nors nemanytina, jog sumažėjęs darbo užmokestis bei socialinės garantijos skatintų darbuotojų suinteresuotumą dirbti trumpiau. Ne mažiau svarbios ir karjeros galimybės bei kultūrinis požiūris. Trumpesnis darbo laikas ir savanoriškas ne viso darbo laiko, t. y. ilgesinio poilsio laiko pasirinkimas nurodomas kaip vienas iš valstybės klestėjimo požymių. Švedijoje 1970 - 1980 m. tam daugiausia įtakos turėjo lygios lyčių galimybės, kai moterys įprastai dirbo trumpiau nei vyrai. Prancūzijoje jau 1936 m. įstatymas numatė 40 valandų darbo savaitę su dviem savaitėm kasmetinėmis mokamomis atostogomis ir buvo laikomas modernios darbo ir poilsio laiko politikos pradžia. Belgijos profesinės sąjungos prieš Antrąjį pasaulinį karą reikalavo darbo laiko trumpinimo ir poilsio laiko ilginimo dėl socialinių ir kultūrinių priežasčių, siekdamas gerinti darbuotojų

<sup>36</sup> Guobaitė – Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika, *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); P. 57–65.

<sup>37</sup> International Labour Organization. Working time: issues and recent tendencies. *International Labour Review*, Gerhard Bosch. Vol. 138 (1999). No. 2., P. 134–135.



gyvenimo būdą, tik aštuntajame dešimtmetyje Belgijoje atsirado poreikis keisti darbo ir poilsio laiką konkuruojant su kitomis valstybėmis. Australijos profesinės sąjungos atsižvelgdamos į nedarbo augimą, 1970 m. reikalavo sutrumpinti darbo laiką iki 35 valandų per savaitę, tačiau savo tikslo taip sukurti daugiau darbo vietų nepasiekė. Didžiojoje Britanijoje devintajame dešimtmetyje profesinės sąjungos siekė prailginti poilsio laiką, tačiau sutrumpinus darbo valandas darbuotojai, kurie nedirbo viršvalandžių, neteko ir darbo, o kitiems darbo rinkoje teko dirbti dar daugiau valandų. Jungtinėse Amerikos Valstijose, priešingai nei Europoje, būdinga tai, kad poilsio laiko ilginimas buvo daugiau regioninis nei nacionalinis fenomenas, nėra nacionalinių įstatymų ir nebūdingas Vyriausybės įsikišimas, darbuotojai rėmė poilsio laiko ilginimą ir griežtesnį darbo laiko reglamentavimą, kad būtų galima daugiau uždirbti dirbant viršvalandinį darbą. Japonijoje tradiciškai būdingos ilgos darbo valandos, itin paplitę viršvalandžiai ir beveik nebūdingos mokamos atostogos, nėra aiškaus formalaus darbo ir poilsio laiko atribojimo. Tik nuo 1992 m. Japonijoje patvirtinti nacionaliniai planai, kuriuose numatyta sutrumpinti darbo laiką priartinant jį prie pasaulinių standartų.<sup>38</sup>

## **2.2. Poilsio laiko reglamentavimas Europos Sąjungoje**

Europos darbo ir poilsio laiko standartai – tai Europos Tarybos dokumentai ir Europos Sąjungos (toliau – ES) institucijų priimami teisės aktai (direktyvos, Europos Teisingumo Teismo sprendimai ir kt. ).

Šiuo metu ES socialinė politika yra viena iš ES politikos krypčių, įgyvendinamų per Europos Bendriją (toliau – EB) ir jos institucijas. Poilsio laiko, kaip ir kitų EB socialinės politikos sričių, reguliavimo tradicijos nėra gilios. Ilgą laiką šiai sričiai priskiriamų klausimų reguliavimas buvo išimtinė valstybių narių kompetencija ir Bendrija jokių privalomo pobūdžio teisės aktų priimti negalėjo. 1951 m. balandžio 18 d. sudaryta Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartis pagal savo reguliavimo dalyką buvo siaura ir speciali (integracija anglies ir plieno pramonės sektoriuje) ir darbo teisei reikšmingų nuostatų joje beveik nebuvo. 1957 m. kovo 25 d. sudaryta Europos atominės energijos bendrijos steigimo sutartis taip pat didelių permainų neįnešė. Įtvirtintos su darbuotojų technine apsauga ir jų laisvu judėjimu susijusios nuostatos atsirado tik visuomenės saugumo ir ekonominio bendradarbiavimo sumetimais, o darbuotojų teisių gynimas ir jų socialinė apsauga Euratomo kūrėjams nerūpėjo. Be to, dėl siauros Euratomo veiklos srities (branduolinės energetikos sektoriuje) šių normų reikšmė visų darbo santykių teisiniam reguliavimui yra labai nedidelė. 1957 m. Romoje sudaryta Europos

---

<sup>38</sup> Guobaitė – Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika, *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); P. 57–65.

Ekonominės Bendrijos steigimo sutartis (1992 m. Maastrichto sutartimi bendrijos pavadinimas pakeistas į „Europos Bendrija“, o sutarties pavadinimas pakeistas į „Europos Bendrijos steigimo sutartis“ (toliau - EBS). Dar svarstant pirminį EBS projektą kilo diskusijos dėl EB institucijų kompetencijos leisti socialinės teisės ir darbo teisės normas. Tokios kompetencijos įtvirtinimu buvo suinteresuota Prancūzija, tačiau kitos narės priešinosi šiai iniciatyvai motyvuodamos, kad ekonominė integracija pati savaime išlygins socialinius skirtumus įvairiose šalyse, laisvas darbo judėjimas palaipsniui suvienodins darbo sąlygas visoje bendrosios rinkos teritorijoje. EBS<sup>39</sup> buvęs 117 (dabar 136) straipsnis apibrėžė pagrindinius Bendrijos socialinės politikos principus, tarp jų ir sutarimą gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, kad būtų galima jas suvienodinti vis aukštesniu lygiu. Siekiant tokių tikslų, be paprastos teisės koordinuoti valstybių narių bendradarbiavimą, jokios kompetencijos Bendrijai leisti privalomo pobūdžio teisės aktus šioje srityje nebuvo suteikta.

Darbo santykių teisinis reguliavimas liko valstybių narių nacionalinės teisės, vidaus politikos reikalas, o darbo teisei reikšmingos teisės normos galėjo rasti tik įgyvendinant darbuotojų judėjimo, kaip vienos iš bendrosios rinkos funkcionavimo sąlygų, laisvę.<sup>40</sup>

Vis dėlto, socialiai orientuotos ekonominės integracijos vizija Bendrijos institucijose septintojo dešimtmečio pradžioje pradėjo formuotis. Didelę reikšmę socialinės politikos formavimosi raidoje turėjo 1987 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Suvestinis Europos aktas, kuriuo buvo keistos ir pildytos trijų bendrijų steigimo sutartys, taip pat buvo plečiama Bendrijos kompetencija įvairiose srityse, tame tarpe ir socialinės politikos srityje. Į EBS įvedus buvusį 118a (dabar 137) straipsnį, Bendrijos institucijoms buvo suteikta kompetencija kvalifikuota balsų dauguma priimti minimalius standartus nustatančias direktyvas darbuotojų sveikatos ir saugos srityje. Šio straipsnio pagrindu buvo priimta Tarybos direktyva 1989 m. birželio 12 d. dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo<sup>41</sup> (toliau - direktyva 89/391/EEB) ir ją detalizuojančios direktyvos, o tarp jų ir direktyva 93/104/EB. Direktyva 93/104/EB nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo bei poilsio laiko organizavimo ir taikoma minimaliam dienos, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms.

Kitas svarbus žingsnis – 1989 m. gruodžio 9 d. paskelbta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, kurioje išvardinamos darbuotojų pagrindinės socialinės teisės, kurios turi būti užtikrinamos bendrojoje rinkoje. Prie chartijos prisijungė vienuolika iš

<sup>39</sup> Europos Bendrijos Steigimo Sutartis (suvestinė redakcija). [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=9224](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224)>

<sup>40</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva, Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004, P. 24-25.

<sup>41</sup> Europos Tarybos 89/391/EEB direktyva „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“, [žiūrėta: 2011 balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:LT:PDF>>

tuometinių dvylikos valstybių narių.

1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 2 straipsnis įpareigoja valstybes nares „nustatyti oficialias mokamas švenčių dienas, ne mažiau kaip keturių savaitių kasmetines mokamas atostogas, pašalinti riziką esant pavojingoms arba kenksmingoms sveikatai darbo sąlygoms, o ten, kur tokios rizikos neįmanoma pašalinti arba reikiamai sumažinti, sutrumpinti tokių sričių darbuotojų darbo dieną arba suteikti jiems papildomas mokamas atostogas, garantuoti kartą per savaitę poilsio laiką, kuris, jei įmanoma, turi sutapti su diena, kuri pagal tradiciją ar paprotį toje šalyje ar regione laikoma poilsio diena“, 8 straipsnis įpareigoja „suteikti moterims prieš gimdymą ir po jo mokamas, ne trumpesnes kaip 14 savaitių bendros trukmės atostogas, arba pakankamas socialinio draudimo išmokas arba išmokas iš valstybės fondų tokioms atostogoms, užtikrinti, kad savo kūdikius žindančioms motinoms darbo metu būtų suteikiamos tam reikalingos pertraukos“, 27 str. 2 d. – „suteikti galimybę bet kuriam iš tėvų, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, gauti atostogas vaiko priežiūrai, kurių trukmė ir sąlygos nustatomos remiantis vidaus įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ar praktika.“<sup>42</sup> Deja, nepaisant Chartijos autorių siekio užtikrinti darbuotojų saugą, apsaugoti jų sveikatą ir gyvybę, nenurodoma konkreti „priimtinių darbo valandų“ trukmė, tikriausiai numatant galimybę ateityje atsižvelgti į ekonomines ir užimtumo tendencijas konkrečioje valstybėje.

2000 m. birželio 22 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2000/34/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma. 2003/88/EB direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo bei poilsio laiko organizavimo ir yra taikoma minimaliam dienos, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms, maksimaliam savaitės darbo laikui, kai kuriems naktinio, pamaininio darbo ir suminės darbo laiko apskaitos aspektams (1 straipsnis). Ši direktyva taikoma visoms veiklos sritims – tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje (išskyrus jūrininkus). „Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. Bendrijos darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. Šiomis sąlygomis taip pat yra būtina nustatyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių.“<sup>43</sup> Šios direktyvos 2 skyrius reglamentuoja minimalų poilsio laiką, kitus darbo laiko organizavimo aspektus. Direktyvos 3 straipsnis reikalauja, jog valstybės narės imtųsi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą, 4

<sup>42</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta), [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą <[www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=42260&Condition2=>](http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=42260&Condition2=>)

<sup>43</sup> Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“.

[žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=42414&p\\_query=&p\\_tr2=2, preamble](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42414&p_query=&p_tr2=2, preamble)>

straipsnis – jog valstybės narės turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad esant ilgesnei nei šešių valandų darbo dienai, kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti, apie kurią išsamesnės sąlygos, įskaitant trukmę ir suteikimo sąlygas, nustatomos kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų, arba jeigu jų nėra, nacionalinės teisės aktais. 5 straipsnis nustato savaitės poilsio laiką - per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turi teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodomas 11 kasdienio poilsio valandų, o jei to reikia dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų 24 valandų poilsio laiką. 7 straipsnis reglamentuoja kasmetines atostogas, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas, minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.<sup>44</sup>

Europos Teisingumo Teismas konstatavo, kad nukrypus nuo 5 straipsnio nuostatų, darbuotojams „kompensuojamasis“ poilsis turi būti suteikiamas nedelsiant. Komisija, siekdama sudaryti sąlygas lanksčiau organizuoti darbo ir poilsio procesą, pasiūlė, kad kompensuojamasis poilsis būtų suteikiamas ne vėliau nei per 72 valandas. Tačiau tai neatitinka daugelio valstybių narių praktikos, nes toks poilsis suteikiamas per 7 dienas ar net 3 mėnesius (Portugalijoje), jeigu ilgesnis laikotarpis nenustatytas kolektyvinėse sutartyse.<sup>45</sup> Tačiau taip pat turi būti atsižvelgiama į direktyvos 89/391/EB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti<sup>46</sup> reikalavimus. Ji netaikoma toms sritims, kurių savybės būdingos tam tikrai specifinei veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija arba veiklai civilinės apsaugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja.

Daugumoje valstybių narių kai kurios minimalios darbo ir poilsio laiko garantijos netaikomos vadovaujantiems, kai kuriems medicinos ir veterinarijos sektoriaus darbuotojams. Kai kuriose valstybėse darbo ir poilsio laiko reikalavimai ribotai taikomi turgaus darbuotojams, chirurgams veterinarams, odontologams (Belgijoje), neatidėliotinos medicinos pagalbos darbuotojams (Ispanijoje), keliaujantiems prekybininkams (Italijoje), jaunesniems darbuotojams, mokslo tyrėjams ir medicinos specialistams, bendros praktikos gydytojams, slaugos namuose

<sup>44</sup> Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“.

[žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=42414&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42414&p_query=&p_tr2=2)>, 2 skyrius

<sup>45</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas, Judgment of the Court of 3 October 2000. -

Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad

Valenciana, [žiūrėta: 2011 balandžio 20 d.]. Prieiga per internetą <[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998J0303:EN:HTML)

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998J0303:EN:HTML>

<sup>46</sup> Europos Tarybos direktyva 89/391/EB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“.

[žiūrėta: 2011 balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą

<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=3903&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=3903&p_query=&p_tr2=2)>

dirbantiems gydytojams, gamtos apsaugos tarnautojams ir odontologams (Olandijoje). Didžiosios Britanijos darbo teisė skiria darbuotojų kategoriją, kurių darbo laikas gali būti tik iš dalies apskaitomas, nes darbo pobūdis yra toks, kad net nereikalaujant darbdaviui, darbuotojas gali dirbti ilgiau, nes arba negalima numatyti darbo trukmės, arba ją darbuotojas gali planuoti savarankiškai. Tokiems darbuotojams netaikomos maksimalios leistinos darbo laiko ribos ir naktinio darbo laiko apribojimai.<sup>47</sup>

Nors 2003/88/EB direktyvos 2 straipsnis atskirai apibrėžia tiek darbo, tiek poilsio laiką, valstybių narių teisė numato „tarpines“ darbo laiko kategorijas, kurios neminimos direktyvoje („stand-by-duty“), budėjimo, kelionės, pasiruošimo darbui laikas ir kt. - tokių sąvokų atsiradimą lemia nacionaliniai ypatumai. Tokių periodų esmė yra ta, kad darbuotojai jų metu neatlieka jokie darbo, tačiau privalo būti pasirengę darbui, kad galėtų pradėti dirbti, kai tik būtina, vienais atvejais darbuotojas turi būti nedelsiant „prieinamas“, kitais – privalo būti darbo vietoje arba gali laisvai pasirinkti buvimo vietą, taigi vienu atveju – tai darbo laiko sudėtinė dalis, kitu – tik iš dalies arba išvis nelaikoma darbo laiku. Daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių budėjimas, kai darbuotojas jo metu privalo būti darbdavio patalpose, tačiau, kol nėra tarnybinio būtinumo, nedirba, t. y. gali ilsėtis, miegoti ir kt., nelaikomas darbo laiku.

Direktyva 2003/88/EB yra pagrindinis EB institucijų priimtas teisės aktas darbo laiko reguliavimo klausimais, tačiau ne vienintelis. EB lygmenyje yra priimtos ir kelios specialios direktyvos, skirtos lengvai pažeidžiamoms rizikos grupėms apsaugoti nuo konkrečių jas veikiančių pavojaus rūšių. Šios direktyvos laikomos išvestinėmis iš Direktyvos 89/391/EEB yra priimtos EBS 118a (dabar 137) straipsnio pagrindu. Be kitų, jose randame ir su darbo laiku susijusių nuostatų.

1992 m. spalio 19 d. priimta Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo<sup>48</sup> (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta direktyvos 89/391/EEB 16 str. 1d.) (toliau - direktyva 92/85/EEB). Ši direktyva laikoma viena iš darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos darbe užtikrinimo priemonių. Vis tik nuostatos, draudžiančios reikalauti iš aptariamoms rizikos grupės asmenų dirbti naktį bei įpareigojančios suteikti motinystės atostogas, išleisti iš darbo apžiūroms prieš gimdymą ir t.t., panašesnės į dirbančiųjų asmenų teises ir nėra vien tik darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos darbe garantas.

Kita direktyva - 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio

<sup>47</sup> Guobaitė – Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika, Jurisprudencija, 2005, t. 74(66); P. 57–65.

<sup>48</sup> Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. [žiūrėta: 2011 balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:lt:NOT>>

jaunimo apsaugos.<sup>49</sup> Bendrijos darbuotojų socialinių teisių chartijos 22 straipsnis numato įpareigojimą imtis atitinkamų priemonių pataisyti darbo teisės aktus, taikomus jauniems darbuotojams, kad būtų patenkinti konkretūs jų tobulėjimo, profesinio mokymo poreikiai ir galimybės įsidarbinti. Kaip numatyta direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje, ji taikoma visiems asmenims iki 18 metų, dirbantiems pagal darbo sutartį arba darbo santykius, apibrėžtus valstybėje narėje galiojančiuose teisės aktuose ir (arba) reglamentuojamus valstybėje narėje galiojančių teisės aktų. Šia direktyva siekiama, kad valstybės narės imtųsi priemonių vaikų (pagal direktyvos 3 straipsnio b punktą, vaikas apibrėžiamas kaip kiekvienas jaunas asmuo iki 15 metų arba jaunas asmuo, kuris pagal nacionalinės teisės aktus dar privalo lankyti mokyklą) darbui uždrausti ir užtikrinti, kad paauglių (pagal direktyvos 3 straipsnio c punktą, paauglys apibrėžiamas kaip kiekvienas 15 - 18 metų amžiaus jaunas asmuo, kuris pagal nacionalinės teisės aktus neprivalo lankyti mokyklos) darbas bei poilsis būtų griežtai reglamentuojamas ir garantuota jų apsauga šioje direktyvoje nustatytomis sąlygomis.

2000 m. gruodžio 7-10 d. sudaryta Nicos sutartis reikšmingesnių darbo teisės ar socialinės politikos nuostatų nenumato, tačiau darbo teisei itin svarbi Europos Viršūnių Tarybos susitikime Nicoje paskelbta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, į kurią įtrauktos ir darbo teisės, o taip pat ir su darbo laiku susijusios nuostatos. Chartijos 91 straipsnyje skelbiama, kad “kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas”.<sup>50</sup>

Deja, tiek direktyvose, tiek nacionalinėse teisėse daugelis su darbo ir poilsio laiku susijusių klausimų lieka neišspręstų.

---

<sup>49</sup> Europos Tarybos direktyva 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“. [žiūrėta: 2011 balandžio 28 d.]. Prieiga per internetą <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0033:20070628:LT:PDF>>

<sup>50</sup> Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą <<http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303LT.01000101.htm>>, 91 str.

### 3. POILSIO LAIKO REGLAMENTAVIMAS LIETUVOS DARBO KODEKSE

Darbo kodekse pateikiamas išsamus poilsio laiko rūšių sąrašas: pertrauka pailsėti ir pavalgyti, papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) metu, paros nepertraukiamas poilsis tarp darbo dienų (pamainų), savaitės nepertraukiamasis poilsis bei kasmetinis poilsio laikas (šventės, atostogos).<sup>51</sup> Darbo kodekse yra pateiktas išsamus poilsio laiko rūšių sąrašas, ir kiti darbo kodekso straipsniai, kiti įstatymai, kolektyvinė ar darbo sutartis negali nustatyti kitų nei išvardytos savarankiškų poilsio laiko rūšių.<sup>52</sup> Darbo kodekse įtvirtintas atskiras poilsio laiko rūšis apima įvairus poilsio laikas - skirtingos paskirties pertraukos darbo dienos (pamainos) metu, įvairių rūšių atostogos ir kita. Kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas<sup>53</sup>, negu garantuoja darbo kodeksas.

Išanalizavus darbo kodekse pateiktas poilsio laiko rūšis galima būtų teigti, jog poilsio laikas į rūšis skirstomas pagal galimą poilsio laiko trukmę.

#### 3.1. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti

Ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti darbuotojams paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų. Kodeksas numato, jog darbuotojas pertrauką pailsėti ir pavalgyti gali naudoti savo nuožiūra, jos metu turi teisę palikti darbo vietą, todėl ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką. Numatoma darbdavio pareiga pasirūpinti, kad darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos per pertrauką pailsėti ir pavalgyti, o jei dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku. Kodekse reglamentuojama, jog pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaigą ir kitas sąlygas nustato darbo tvarkos taisyklės, darbo grafikas, kolektyvinė ir darbo sutartis.<sup>54</sup> Pertrauką pailsėti ir pavalgyti taip pat įtvirtina Direktyvos 2003/88/EB 4 straipsnis,

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979)>, 157 str.

<sup>52</sup> Bužinskas G., Dambrauskas G., Davulis T.; eal. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P.208.

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979)>, 185 str.

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979)>, 158 str.

kuriame valstybės narės yra įpareigos užtikrinti kiekvienam darbuotojui, dirbančiam ilgesnę nei 6 valandų darbo dieną, turėti teisę į pertrauką pailsėti.<sup>55</sup>

Taigi, šios poilsio laiko rūšies pagrindinis tikslas - suteikti darbuotojams galimybę darbo dienos (ar pamainos) metu pailsėti, pavalgyti bei atstatyti darbo dienos eigoje sumažėjusį darbingumą. Kadangi darbuotojas jos metu gali palikti darbo vietą, jis gali naudoti pertrauką pailsėti ir pavalgyti savo nuožiūra, t.y. kitiems tikslams, nei atspindi šios poilsio rūšies pavadinimas. Tiek minimalios, tiek maksimalios pertraukos pailsėti ir pavalgyti ribos nustatymas yra reikalingas, kadangi nustačius trumpesnę pertrauką darbuotojui neužtektų laiko pailsėti ir pavalgyti, ir nebūtų pasiekiamas šios pertraukos tikslas, kita vertus, nustačius nepagrįstai ilgą pertrauką, pernelyg prasitęstų bendra laiko, kurią darbuotojas praleidžia darbe, trukmė (tai ypač aktualu, kai dėl, pavyzdžiui, darbo vietos geografinės padėties darbuotojo galimybė pertraukos metu palikti darbo vietą yra ribota). Nors ši pertrauka paprastai turi būti suteikiama praėjus pusei darbo (pamainos) laiko, Darbo kodeksas įtvirtina imperatyvią normą, įpareigojančią suteikti darbuotojui pertrauką pailsėti ir pavalgyti ne vėliau kaip po keturių darbo valandų. Taip pat numatyta galimybė esant šešių dienų darbo savaitei poilsio ir švenčių dienų išvakarėse dirbti be pertraukos pailsėti ir pavalgyti, tačiau tos darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų. Kitų išimčių, susijusių su darbo dienos (pamainos) trukme ir numatančių galimybę dirbti be pertraukos pailsėti ir pavalgyti, Darbo kodeksas nenumato. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nėra reglamentuojamas pertraukos pailsėti ir pavalgyti suteikimas darbuotojui dirbant ne visu darbo laiku, kai darbo dienos ar pamainos trukmė neviršija 6 valandų.

Vien praktinis galimybės sudarymas darbuotojui pasinaudoti teise į pertrauką pailsėti ir pavalgyti nėra laikomas tinkamo darbdavio pareigos įgyvendinimu, nes pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaiga ir kitos sąlygos turi būti nustatytos darbo tvarkos taisyklėmis, darbo grafiku, kolektyvine ar darbo sutartimi. Be to, kodeksas taip pat įpareigoja darbdavį pasirūpinti, kad darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos per pertrauką pailsėti ir pavalgyti, o tai gali būti įgyvendinama įvairiai - darbo vietai smarkiai nutolus nuo gyvenamosios vietos, darbdavys savo sąskaita gali organizuoti transportą nuvežti darbuotojus į namus; organizuoti maitinimą darbovietės teritorijoje; įrengti patalpą, kurioje darbuotojai galėtų pasišildyti atsineštą maistą, ir pan. Žinoma, ši darbdavio pareiga negali būti suabsoliutinama, t.y. jei aplink darbovietę yra pakankamai maitinimo įstaigų, darbdavys neprivalo organizuoti darbuotojų maitinimo savo sąskaita.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OL L 299, 2003 m. lapkričio 18 d.

<sup>56</sup> Bužinskas G., Dambrauskas G., Davulis T.; eal. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P.210.



## 3.2. Papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku

Antroji darbo kodekse įtvirtinta poilsio laiko rūšis - papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) metu, kuri detaliau reglamentuota Darbo kodekso 159 straipsnyje bei 2003 m. vasario 3 d. Vyriausybės nutarime Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“.

Šių pertraukų tikslas - išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksnių poveikis.<sup>57</sup>

Papildomos ir specialios pertraukos yra reglamentuojamos kodekse bei Vyriausybės nutarime, tačiau šių skirtingų pertraukų rūšių negalima tapatinti: papildomų pertraukų suteikimas darbuotojams yra siejamas su tam tikromis labiau pažeidžiamomis darbuotojų kategorijomis - nepilnamečiais, nėščiomis ir neseniai pagimdžiusiomis moterimis, senatvės pensininkais, neįgaliais darbuotojais ar darbuotojais, kuriems pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą būtinas specialus darbo ir poilsio laiko režimas.<sup>58</sup>

Minėtas Vyriausybės nutarimas nustato šias papildomas pertraukas darbo dienos metu: ne mažiau kaip vieną papildomą pertrauką, ne trumpesnę kaip 30 minučių, asmenims iki aštuoniolikos metų, kai jų darbo laiko trukmė yra ilgesnė nei 4 valandos per vieną darbo dieną (pamainą); ne trumpesnę kaip 30 minučių pertrauką kūdikiui maitinti ne rečiau kaip kas 3 valandas krūtimi maitinamieji moteriai. Darbuotojos pageidavimu tokios pertraukos gali būti sujungiamos arba pridėdamos prie pertraukos pavalgyti ir pailsėti, arba perkeliamos į darbo dienos pabaigą taip sutrumpinant darbo dieną; neįgaliesiems darbuotojams, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims, senatvės pensininkams, darbuotojams, kuriems pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl jų sveikatos būklės turi būti įgyvendintos jų darbo ir poilsio režimo rekomendacijos, papildomos pertraukos suteikiamos pagal kolektyvinės sutarties, darbo tvarkos taisyklių ar darbo sutarties atitinkamas nuostatas.<sup>59</sup> Šiuo atveju papildomų pertraukų trukmės bei suteikimo tvarkos nenustato teisės aktai, todėl tai yra darbdavio pareiga šiame punkte išvardintoms darbuotojų grupėms sudaryti tinkamas sąlygas pasinaudoti teise į papildomas pertraukas ir šių pertraukų trukmę, suteikimo bei naudojimosi ja tvarką nustatyti kolektyvinėje sutartyje, darbo sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse.

<sup>57</sup> Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kiti. Darbo teisė. Vilnius: MRU, 2008, P. 199.

<sup>58</sup> Nekrošius I. ir kiti. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 289.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. [žiūrėta: 2011 kovo 6 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=204843&p\\_query=&p\\_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=204843&p_query=&p_tr2=>)

Skirtingai nei papildomų pertraukų atveju, teisė į specialias pertraukas siejama ne su tam tikromis darbuotojo savybėmis, o su jo dirbamo darbo pobūdžiu arba specifinėmis darbo sąlygomis. Vadovaujantis Vyriausybės nutarimu Nr. 160, darbdavys privalo suteikti šias specialias pertraukas: darbuotojams, kurie dirba su videoterminalais bei darbuotojams, kurių darbas susijęs su krovinių kėlimu rankomis bei kitiems darbuotojams, kai tai nustatyta darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose, darbuotojams, kurie dirba lauke ar nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra yra žemesnė nei  $-10^{\circ}\text{C}$ , ne rečiau kaip kas pusantros valandos ne trumpesnes kaip 10 minučių pertraukas, darbuotojams, kurie dirbą sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą, arba veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams (kai darbuotoją veikia bent vienas darbo aplinkos veiksnys, kurio dydis viršija nustatytą darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose), ne trumpesnės kaip 10 minučių trukmės specialios pertraukos suteikiamos pagal profesinės rizikos vertinimo rezultatus.

Tiek papildomų, tiek specialių pertraukų skaičius, trukmė bei poilsio vieta atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas turi būti nustatoma kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse. Kadangi ši poilsio laiko rūšis yra įskaitoma į darbo laiką, skirtingai nei pertraukos pailsėti ir pavalgyti atveju, darbuotojas tokios pertraukos metu nėra visiškai laisvas elgtis savo nuožiūra (pavyzdžiui, darbdavys turi teisę nustatyti poilsio pertraukos metu vietą).

Kaip matyti iš darbo kodekso nuostatų, pertrauka pailsėti ir pavalgyti bei papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku yra išskirtos kaip atskiros poilsio laiko rūšys. Toks išskyrimas gali būti pagrindžiamas skirtinga šių pertraukų paskirtimi bei darbuotojų, kuriems pertraukos skiriamos, ratu - pertrauka pailsėti ir pavalgyti skiriama visiems be išimties darbuotojams (išskyrus atvejus, kai darbo dienos trukmė yra itin trumpa), tuo tarpu papildomos ir specialios pertraukos skiriamos tik tam tikroms darbuotojų grupėms arba esant specifinėms darbo sąlygoms. Kita vertus, abi nagrinėjamos poilsio laiko rūšys yra suteikiamos tuo pačiu kalendoriniu laikotarpiu - darbo dienos (pamainos) metu, be to, aplinkybės, kurioms esant suteikiama papildoma ir speciali pertrauka, yra visiškai skirtingos.

### **3.3. Paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų)**

Darbo kodekse numatyta, jog kasdieninio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, tuo tarpu kasdieninio nepertraukiamojo poilsio laikas darbuotojams iki šešiolikos metų privalo būti ne trumpesnis kaip keturiolika valandų, o asmenims nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų ne trumpesnis kaip

dvylika valandų ir apimti laiką nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos.<sup>60</sup> Laikas nuo vienos darbo dienos (pamainos) pabaigos iki kitos darbo dienos (pamainos) pradžios privalo būti ne trumpesnis kaip vienuolika valandų, toks paros poilsio reglamentavimas atitinka Direktyvos 2003/88/EB 3 straipsnyje įtvirtintą nuostatą, nustatančią, kad kiekvienam darbuotojui turi būti suteikta teisė į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiko per parą. Būtinasis šios poilsio laiko rūšies požymis yra nepertraukiamumas, t.y. paros poilsio laikas privalo būti suteiktas visas iš karto, neskaidant į atskiras dalis. Priešingu atveju nebūtų įgyvendintas paros poilsio tikslas - darbuotojo darbingumo atstatymas tarp darbo dienų (pamainų), kas ilgainiui sąlygotų darbuotojo sveikatos pablogėjimą, sergamumą profesinėmis ligomis bei nelaimingus atsitikimus darbe. Įgyvendinant Tarybos direktyvą 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ vaikams ir paaugliams yra nustatytas ilgesnis minimalus paros poilsio laikotarpis.

Darbo kodekso 144 str. numatytais atvejais, kai tam tikrų kategorijų budintiems darbuotojams leidžiama dirbti iki 24 valandų per parą, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip 24 valandos iš eilės. Atsižvelgiant į suteikiamo poilsio laiko tikslą, šis poilsio laikas turėtų būti absoliutus, tai reiškia, kad darbuotojas šio poilsio metu negali dirbti jokio kito darbo pas kitą darbdavį.<sup>61</sup>

Dažnai kyla problema tais atvejais, kai darbuotojas dirba ne pagal vieną, o pagal kelias darbo sutartis. Darbo kodekse, atsižvelgiant į paros poilsio laiko tikslą ir nepertraukiamumą, reglamentuojant paros poilsį buvo siekiama užtikrinti minimalų nepertraukiamą poilsio laikotarpį tarp darbo dienų (pamainų) apskritai, neišskiriant atvejų, kai dirbama daugiau nei vienoje darbovietėje. 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ yra patvirtinti darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumai, kurių nuostatos taikomos darbuotojams, einantiems antrailes pareigas arba dirbantiems darbus kitoje darbovietėje. Remiantis minėtu Vyriausybės nutarimu, darbuotojas, norintis eiti antrailes pareigas, iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti potencialiam darbdaviui iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas darbuotojo kasdienis darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas. Ši pažyma galioja vienerius darbo metus, t.y. praėjus šiam laikotarpiui darbuotojas pakartotinai turi pristatyti darbdaviui pažymą apie darbo laiką pagrindinėje darbovietėje. Pasikeitus darbo ir poilsio laikui pagrindinėje darbovietėje, darbuotojas turi apie tai pranešti priėmusiam jį į antrailes pareigas (darbą) darbdaviui ir pristatyti naują pažymą apie pasikeitusį darbo ir poilsio laiką.<sup>62</sup>

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979)>, 160 str.

<sup>61</sup> Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kiti. Darbo teisė. Vilnius: MRU, 2008, P. 200.

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=378895](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=378895)>

### 3.4. Savaitės nepertraukiamasis poilsis

Savaitės nepertraukiamasis poilsis kuris detaliau reglamentuojamas darbo kodekso 161 straipsnyje. Savaitės nepertraukiamasis poilsis gali būti suprantamas kaip laisvas nuo darbo laikas, kuris prasideda pasibaigus darbui paskutinę darbo savaitės dieną ir baigiasi pradėjus darbą kitą darbo savaitę. Savo esme savaitės nepertraukiamasis poilsis labai panašus į kitą poilsio laiko rūšį - paros poilsį, kadangi sutampa ne tik šių poilsio laiko rūšių tikslas, bet ir būtinasis šių laikotarpių požymis - nepertraukiamumas. Savaitės poilsis darbuotojui turi būti suteikiamas nepertraukiamai, neskaidant į atskiras dalis, t.y. visas iš karto.

Darbo kodekso 161 str. 5 d. yra įtvirtinta minimali nepertraukiamojo savaitės poilsio laiko trukmė - trisdešimt penkios valandos. Direktyvoje 2003/88/EB nustatyta tokia pati savaitės poilsio laiko trukmė - direktyvos 5 straipsnyje nurodyta, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turi turėti teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir tos pačios direktyvos 3 straipsnyje numatytas 11 kasdienio poilsio valandų, t.y. viso - 35 valandos nepertraukiamo savaitės poilsio.<sup>63</sup>

Darbo kodeksas ne tik nustato minimalią šios poilsio laiko rūšies trukmę, bet ir savaitės dienas, kuriomis savaitės poilsis turėtų būti suteikiamas darbuotojui - bendra poilsio diena yra sekmadienis, o esant penkių dienų darbo savaitei - šeštadienis ir sekmadienis.<sup>64</sup> Darbo kodekso norma, sekmadienį nustatanti kaip bendrą poilsio dieną, nėra imperatyvi - nuo jos galimi tam tikri nukrypimai, 161 straipsnio 2 dalyje reglamentuojama, jog poilsio diena gali būti ir ne sekmadienis (t.y. bendra poilsio diena). Įmonėms ir organizacijoms, kuriose bendrą poilsio dieną negalima nutraukti darbo dėl to, kad reikia aptarnauti gyventojus (miesto transportas, sveikatos priežiūros įstaigos, energijos tiekimo įmonės, teatrai, muziejai ir kt.), poilsio dienas nustato savivaldybės vykdomoji institucija, toks reglamentavimas yra nulemtas tam tikrų įmonių, įstaigų bei organizacijų darbo specifikos, kai jų teikiamos paslaugos gyventojams yra būtinos kiekvieną savaitės dieną (kaip, pavyzdžiui, ligoninės, transporto įstaigos, energetikos įmonės ir pan.), arba kai tokių įmonių, įstaigų bei organizacijų teikiamoms paslaugoms didžiausia paklausa kyla būtent bendromis poilsio dienomis (teatrai, muziejai ir pan.).

Darbo kodekso 161 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad įmonėse ir organizacijose, kuriose negalima sustabdyti darbo dėl techninių gamybos sąlygų arba dėl to, kad reikia nuolat nepertraukiamai aptarnauti gyventojus, taip pat kitose nepertraukiamos gamybos įmonėse poilsio dienos yra suteikiamos kitomis savaitės dienomis iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal

<sup>63</sup> Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OL L 299, 2003 m. lapkričio 18 d.

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979), 161 str. 1 d.>

darbo (pamainų) grafikus. Analogiška išimtis numatyta ir darbovietėje esant suminei darbo laiko apskaitai - t.y. tokiu atveju darbuotojams poilsio dienos taip pat suteikiamos pagal darbo (pamainų) grafikus (tvarkaraščius).

Darbo kodekso 161 straipsnio 6 dalis draudžia skirti darbuotojus dirbti poilsio dienomis, išskyrus šiuo tame pačiame straipsnyje numatytus atvejus - darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų, būtinus gyventojams aptarnauti, neatidėliotinus remonto ir krovos darbus. Darbo kodekse taip pat numatytos papildomos garantijos tam tikroms labiau pažeidžiamoms darbuotojų grupėms, kurie gali būti skiriami dirbti poilsio dienomis tik jų pačių sutikimu (nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, darbuotojai iki aštuoniolikos metų amžiaus, kodekse reglamentuojama, jog pastariesiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę).

Darbo kodeksas suteikia Vyriausybei teisę nutarimu perkelti poilsio dienas, taip derinant darbuotojų poilsio laiką su švenčių dienomis. Toks poilsio dienų perkėlimas būtų privalomas tik iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, o kitoms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms būtų tik rekomendacinio pobūdžio. Darbo kodekso 161 straipsnio 8 dalyje taip pat nurodyta, kad dėl tokio poilsio dienų perkėlimo darbo laikas negali pailgėti.

Igyvendinant darbuotojo teisę į savaitės nepertraukiamąjį poilsį, darbuotojams, dirbantiems pagal kelias darbo sutartis, iškyla ta pati problema, kaip paros poilsio atveju. Ši problema sprendžiama analogiškai - darbuotojas pateikia darbdaviui pažymą apie darbo ir poilsio laiką jo pagrindinėje darbovietėje, ir atsižvelgiant į minėtoje pažymoje nurodytą informaciją, darbdavys derina darbuotojo darbo ir poilsio laiką taip, kad darbuotojas, dirbdamas keliose darbovietėse, galėtų pasinaudoti savo teise į nepertraukiamą ne mažiau kaip 35 valandas trunkantį savaitės poilsį.<sup>65</sup>

### **3.5. Kasmetinis poilsio laikas (švenčių dienos, atostogos)**

Kasmetiniam poilsui priskiriamos valstybinių švenčių dienos ir kasmetinės atostogos. Šis poilsio laikas turi būti suteikiamas darbuotojui kiekvienais metais, t.y. poilsio laiko suteikimas siejamas su tam tikru kalendoriniu laikotarpiu.

---

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“, [žiūrėta: 2011 balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=378895](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=378895)

Švenčių dienos yra tam tikros darbo kodekse nustatytos kalendorinės dienos, kurių metu įmonėse, įstaigose ir organizacijose nėra dirbama. Darbo kodekso 162 straipsnis pateikia baigtinį švenčių dienų sąrašą, į kurį šiuo metu yra įtraukta 13 švenčių dienų - Naujųjų metų diena, Lietuvos valstybės atkūrimo diena, Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo diena, krikščionių Velykų diena, Tarptautinė darbo diena, Motinos diena, Tėvo diena, Rasos ir Joninių diena, Valstybės (Lietuvos karaliaus Mindaugo karūnavimo) diena, Žolinė, Visų Šventųjų diena, Kūčios bei Kalėdų dienos. Darbo kodekse nustatytos dvi atostogų rūšys – kasmetinės ir tikslinės atostogos, abi jos įeina į kasmetinio poilsio laiko rūšį. Kadangi vien iš kasmetinių atostogų pavadinimo matyti, kad ši atostogų rūšis darbuotojui suteikiama kiekvienais metais, nekyla klausimas dėl šios atostogų rūšies priskyrimo kasmetiniam poilsiui. Priešingai yra su tikslinių atostogų rūšimi. Skirtingai nei kasmetinių atostogų atveju, tikslinės atostogos yra skiriamos siejant tai ne su konkrečiu kalendoriniu laikotarpiu, o su tam tikrais Darbo kodekso nustatytais tikslais.<sup>66</sup>

Nei DK, nei kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra pateikiama bendro atostogų apibrėžimo. DK 165 str. įtvirtina tik vienos atostogų rūšies - kasmetinių atostogų, sąvoką. Teisinėje literatūroje atostogos suprantamos kaip teisės aktais nustatyta, paprastai kalendorinėmis dienomis skaičiuojama pertrauka darbe, kurios metu darbuotojui išsaugoma darbo vieta, o tam tikrais, teisės aktų nustatytais atvejais, – ir darbo užmokestis.<sup>67</sup>

Yra išskiriami du pagrindiniai atostogų tipai:

- kasmetinės mokamos atostogos, skirtos darbuotojų poilsiui ir darbingumui atstatyti;
- lengvatinės ir specialios (tikslinės) atostogos tam tikrų kategorijų darbuotojams.

Toks atostogų klasifikavimas buvo anksčiau įtvirtintas Lietuvos Respublikos atostogų įstatymo 3 str. ir išliko nepakitęs iki šiol, nes pagal DK 164 str., atostogos yra kasmetinės ir tikslinės.

Manytina, jog toks atostogų skirstymas yra paremtas tikslo kriterijumi, tačiau teisės doktrinoje<sup>68</sup> pateikiama ir daugiau atostogų rūšių: pagal trukmę skiriamos minimalios ir pailgintos atostogos, pagal atlygintinumą – apmokamos ir neapmokamos atostogos; pagal subjektų valios išreiškimą – atostogos, kurios suteikiamos darbuotojo prašymu ir atostogos, kurios suteikiamos darbdavio sprendimu.

Tikslinės atostogos įvardijamos kaip „laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui nustatytiems tikslams pasiekti“.<sup>69</sup> Tikslinių atostogų paskirtis yra ne pailsėti ir atgauti darbingumą, o pasiekti konkrečius tikslus. Kiekviena tikslinių atostogų rūšimi siekiama

<sup>66</sup> Bužinskas G., Dambrauskas G., Davulis T.; eal. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, P. 222.

<sup>67</sup> КИСЕЛИЕВ, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Москва: Эксмо Education, 2005, С. 202.

<sup>68</sup> Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė, Vilnius: Justitia, 1999, P. 138.

<sup>69</sup> Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, P. 301.

vis skirtingų tikslų, pavyzdžiui, nėštumo ir gimdymo atostogų tikslas - sėkmingai išnešioti ir pagimdyti kūdikį, mokymosi atostogų – gauti aukštojo mokslo ar kitokį diplomą ir pan. Tikslinės atostogos suteikiamos darbuotojams tam, kad būtų užtikrintos palankios sąlygos motinystės apsaugai, vaikų priežiūrai įgyvendinti, siekiant efektyviai derinti darbą su mokslais, taip pat šeiminių ir asmeninių darbuotojų poreikių tenkinimui, visuomeninėms reikmėms bei kitiems tikslams pasiekti. Manytina, kad tikslinės atostogos yra susistemintos DK XIV skyriuje, reglamentuojant jas kartu su poilsio laiko rūšimis, tik dėl tos priežasties, kad juos vienija kai kurie bendri bruožai: tiek poilsiu skirtu laiku, tiek tikslinių atostogų metu darbuotojai yra atleisti nuo darbo pareigų atlikimo ir jokių darbo funkcijų neatlieka, tačiau tuo metu jiems yra paliekama darbo vieta (pareigos). Tačiau tokios sistemos pasirinkimas nereiškia, kad ir tikslinės atostogos yra būtent darbuotojų poilsiu skirtas laikas, nors vadovaujantis DK 157 str., kuriame išvardijamos poilsio laiko rūšys, galima būtų teigti, kad ir tikslinės atostogos vis dėlto laikytinos poilsio laiko rūšimi.

Vadovaujantis Darbo kodekso 178 straipsnyje pateiktu tikslinių atostogų rūšių sąrašu (nėštumo ir gimdymo atostogos; tėvystės atostogos; atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai; mokymosi atostogos; kūrybinės atostogos; atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti bei nemokamos atostogos), akivaizdu, kad tikslinės atostogos nėra siejamos su tam tikru kalendoriniu laikotarpiu, o juo labiau - jos neturi būti suteikiamos kasmet. Tikslinių atostogų suteikimas darbuotojui yra siejamas su tam tikrų aplinkybių susiklostymu, kaip antai nėštumo ir gimdymo atostogos siejamos su darbuotojos nėštumu ir gimdymu, taip pat su naujagimio įsivaikinimu ar globojimu (Darbo kodekso 179 straipsnis), tėvystės atostogos yra siejamos su naujagimio gimimu bei suteikiamos, kol jam sukaks vienas mėnuo (Darbo kodekso 1791 straipsnis), atostogos vaikui prižiūrėti yra siejamos su tikslu suteikti galimybę darbuotojams auginti, prižiūrėti vaiką iki trejų metų (Darbo kodekso 180 straipsnis), mokymosi atostogos siejamos su pasiruošimu egzaminams bei įskaitoms, diplominio (bakaluro, magistro) darbu baigimu (Darbo kodekso 181 straipsnis), kūrybinės atostogos siejamos su disertacijos užbaigimu, vadovėlių rašymu ir pan. (Darbo kodekso 182 straipsnis), Darbo kodekso 183 straipsnyje nustatytos tikslinės atostogos siejamos su tam tikrų valstybinių arba visuomeninių pareigų atlikimu (kaip antai rinkimų teisės įgyvendinimas, liudijimas teisme ar prokuratūroje, donoro pareigų atlikimas ir pan.), nemokamos atostogos siejamos su tam tikra darbuotojo šeimynine padėtimi arba sveikatos būkle (Darbo kodekso 184 straipsnis). Taigi visos tikslinės atostogos suteikiamos tik susiklosčius tam tikroms aplinkybėms, o ne atėjus konkrečiam kalendoriniam laikui.

Nėštumo ir gimdymo atostogos suteikiamos moterims nėštumo ir gimdymo metu - 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto

gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų - 70 kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus. Darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis 70 dienų. Nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimas yra svarbi Konstitucijos garantuojamos motinystės, vaikystės ir šeimos teisinės apsaugos sistemos dalis. Konstitucijos 38 str. deklaruoja, kad „šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas; valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę“, o vadovaujantis Konstitucijos 39 str., „dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias sąlygas ir kitas lengvatas“.<sup>70</sup> Be Konstitucijos, DK ir kitų norminių aktų, darbuotojų teisę į nėštumo ir gimdymo atostogas taip pat garantuoja ir tarptautiniai bei Europos Sąjungos teisės aktai, tarp kurių paminėtini Tarptautinis socialinių, ekonominių ir kultūrinių teisių paktas, Europos socialinė chartija, TDO konvencija Nr. 183 „Dėl motinystės apsaugos“ ir 1992 m. spalio 19 d. Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skatinančių užtikrinti geresnę nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų saugą ir sveikatą darbe“. Šie teisės aktai reikalauja, kad valstybės narės imtųsi būtinų priemonių motinystei apsaugoti, reikalauja, kad dirbančioms motinoms būtų garantuojamos ne trumpesnės negu 14 savaičių atostogos iki gimdymo ir po jo, kurių metu joms būtų mokamos išmokos iš specialių fondų.

Vyrams suteikiamos tėvystės atostogos - laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks 1 mėnuo. Tėvystės atostogos yra naujausia tikslinių atostogų rūšis, šio tipo atostogų įtvirtinimą DK paskatino užsienio šalių, daugiausia Skandinavijos valstybių, kur tėvystės atostogų institutas yra išvystytas labiausiai, patirtis. Tėvystės atostogomis gali būti vadinamos darbuotojui tėvui suteiktos vaiko priežiūros atostogos, tačiau iš tiesų tai yra dvi skirtingos paskirties tikslinių atostogų rūšys, kurios DK reglamentuojamos atskirai. DK neįtvirtinta tėvystės atostogų sąvoka, o tik nurodoma, kad jos yra suteikiamos vyrams laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki kol vaikui sukaks vienas mėnuo, todėl būtų galima pateikti tokį jų apibrėžimą: tėvystės atostogos - darbuotojams vyrams suteikiamos atostogos laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki kol jam sukaks vienas mėnuo, kurių paskirtis yra suteikti tėvui laiko rūpintis naujagimiu ir jo motina pirmąjį vaiko gyvenimo mėnesį, jų metu paliekant darbo vietą ir mokant Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo numatyta pašalpą.

Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (itėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija, [žiūrėta: 2010 gruodžio 15 d.].

Prieiga per internetą <<http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>>, 38, 39 str.



globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo išpėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis išpėjimo terminas. Per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama. Šiuo aspektu paminėtina ir LAT 2003 m. birželio 25 d. nutartis, kurioje teismas pasisakė, kad: „vaiko tėvai turi teisę susitarti, kuris iš jų pasinaudos teise į vaiko priežiūros atostogas <...>. Šios vaiko tėvų diskrecijos teisės niekas, taigi ir vaiko tėvų darbdaviai, neturi teisės riboti. Jeigu vaiko tėvai susitaria, kad teise į vaiko priežiūros atostogas pasinaudos vaiko tėvas, tai pastarojo darbdavys privalo tenkinti tokį darbuotojo prašymą“.<sup>71</sup> LAT 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartyje yra konstatavęs, kad: „DK 180 str. nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. DK 180 str. 1 d. nuostata, jog atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, pasirinkimą“.<sup>72</sup> Vadinasi, darbdavys privalo suteikti darbuotojui tikslines vaiko priežiūrai skirtas atostogas tokiam laikui, kurio pageidauja pats darbuotojas. Vadovaujantis Direktyva dėl tėvystės atostogų, valstybėms leidžiama nustatyti aplinkybes, kuriomis darbdavys, atsižvelgdamas į nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką, dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių gali atidėti tėvystės atostogų suteikimą (pvz., jeigu darbas yra sezoninis, jeigu neįmanoma surasti pavaduojančio asmens per praneštą laiką, kai nemaža darbuotojų dalis prašo tėvystės atostogų vienu metu, jeigu konkretaus darbuotojo atliekamos funkcijos yra strateginės svarbos). Pažymėtina, kad DK vaiko priežiūros atostogų atidėjimo atvejai nėra nustatyti, todėl darbdavys visais atvejais privalo jas suteikti darbuotojo pageidaujama laiku.

Pagal DK 181 straipsnio 2 dalį darbuotojams, kurie mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos nustatytos trukmės mokymosi atostogos eiliniams egzaminams, įskaitoms pasirengti ir laikyti, laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi, taip pat diplominiam darbui baigti ir ginti bei valstybiniam egzaminams pasirengti ir laikyti.

Be kasmetinių, DK nustatytos ir tikslinių atostogų rūšys, iš kurių viena – mokymosi atostogos (DK 178 straipsnio 3 punktas). Pagal DK 181 straipsnio 2 dalį darbuotojams, kurie

<sup>71</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-747/2003. [žiūrėta: 2010 gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lat.lt/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9090](http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9090)>

<sup>72</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005. [žiūrėta: 2010 gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lat.lt/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9090](http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9090)>

mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos nustatytos trukmės mokymosi atostogos eiliniams egzaminams, įskaitoms pasirengti ir laikyti, laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi, taip pat diplominiam darbui baigti ir ginti bei valstybiniam egzaminams pasirengti ir laikyti. Šią normą aiškinant teleologiniu (pagal tikslą) ir lingvistiniu metodais, darytina išvada, kad joje ne tik nenustatyta darbdavio teisė atsisakyti suteikti darbuotojui tikslines mokymosi atostogas, bet ir, skirtingai nuo kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos, mokymosi atostogų laikas derinamas ne šalių susitarimu, o priklauso nuo to, koku tikslu atostogų prašoma, ir siejamas su egzamino, įskaitos laikymo ar kitokios mokymosi užduoties atlikimo laiku. Taigi darbuotojo teisės į mokymosi atostogas atveju šalių teisių ir pareigų pusiausvyra, palyginus su teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarka, modifikuojasi – darbuotojas turi daugiau garantijų, o darbdavio teisės daugiau apribotos. Teismai nustatė, kad darbdaviui buvo žinoma, jog ieškovė studijuoja aukštojoje mokykloje. Pagal DK 181 straipsnio 2 dalies 5 punktą darbdavys turėjo suteikti ieškovei šešias dienas mokymosi atostogų baigiamajam egzaminui laikyti, taigi kasatorės prašymas suteikti jai tikslines atostogas buvo pripažintinas pagrįstu ir teisėtu.

Ta norma, jog pagal DK 169 straipsnio 7 dalį asmenims, kurie mokosi nenutraukdami darbo, kasmetinės atostogos jų pageidavimu derinamos prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko, tam tikra prasme apriboja darbo sutarties šalių susitarimo dėl kasmetinių atostogų suteikimo laiko laisvę. Darbuotojui įgyvendinus teisę į tikslines atostogas ir jam pageidaujant, kasmetinės atostogos turėtų būti derinamos prie darbuotojo tikslinių mokymosi atostogų laiko. Kita vertus, ši darbuotojo teisė nėra absoliuti, įstatymo formuluotė „derinamos“ suponuoja šalių įpareigojimą tartis atsižvelgiant į viena kitos interesus. Tai, kad DK 181 straipsnio nuostatos suteikia darbuotojui teisę reikalauti suteikti tikslines mokymosi atostogas tam tikru konkrečiu, mokymo įstaigos dokumentais pagrįstu laiku, nereiškia, kad kartu darbdaviui uždedama besąlygiška pareiga kartu su tikslinėmis atostogomis (prieš jas arba iš karto po jų) suteikti darbuotojui kasmetines atostogas. Bet kuriuo atveju kasmetinės atostogos prie tikslinių atostogų turi būti derinamos. Be to, sprendžiant darbuotojo teisės į kasmetines atostogas tinkamo įgyvendinimo klausimą (t. y. teisės pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, atsižvelgiant į tikslinių mokymosi atostogų laiką), taikytinos taip pat ir DK 174 straipsnio 1 dalies 2 punkto nuostatos, pagal kurias kasmetinės atostogos perkeliamos, kai darbuotojas įgyja teisę į tikslines atostogas, nurodytas DK 178 straipsnyje, taigi ir į mokymosi atostogas.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-437/2008. [žiūrėta: 2010 gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>

Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką nustato specialūs įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis. Kūrybinės atostogos yra viena iš naujesnių DK įtvirtintų tikslinių atostogų rūšių. DK 182 str. nepateikiama šios rūšies atostogų sąvoka, čia įvardijama tik tai, kad jos skirtos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų numatytais atvejais, o jų trukmė, suteikimo ir apmokėjimo tvarka reglamentuojama įstatymų, darbo ir kolektyvinių sutarčių.

Darbuotojai atleidžiami nuo darbo: įgyvendinti rinkimų teisės, pakviesti į ikiteisminio tyrimo įstaigas, į prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu, atlikti donoro pareigų ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Darbuotojams, atleistiems nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti, darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka ar kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus jie vykdo, jeigu ko kita nenustato įstatymas. Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai atleidžiami nuo darbo iki 6 darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kt. Atleidimo nuo darbo ir apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje. DK 178 str. 6 p. laisvas nuo darbo laikas valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti įtvirtintas kaip viena iš tikslinių atostogų rūšių. Tačiau sistemiškai analizuojant DK nuostatas, pasakytina, kad visame įstatyme nerasime tokios formuluotės, kaip „atostogos valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti“, o DK 183 str. skirtas reglamentuoti darbo santykiams darbuotojui atliekant valstybines ir visuomenines pareigas, pavadintas „atleidimu nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti“. Pastebėtina ir tai, kad DK 179- 182 str. ir 184 str., reglamentuojančiuose atskiras tikslinių atostogų rūšis, figūruoja žodžiai „suteikiamos atostogos“, tuo tarpu DK 183 str. įtvirtinta – „darbuotojai atleidžiami nuo darbo“. Šie neatitikimai gali būti traktuojami dviem būdais - kaip įstatymų leidėjo nenuoseklumas reglamentuojant atskiras tikslinių atostogų rūšis bei kaip sąmoningas darbuotojų atleidimo nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti atribojimas nuo tikslinių atostogų. Darbuotojų teisė būti atleistiems nuo darbo taip pat įtvirtinta Konstitucijoje, Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatyme, Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatyme, Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatyme, Lietuvos Respublikos rinkimų į Europos parlamentą įstatyme, Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatyme, Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatyme, Lietuvos Respublikos įstatyme dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimus Europos bendrovėse, Lietuvos Respublikos įstatyme dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse.

Darbuotojas gali prašyti darbdavio suteikti nemokamas atostogas dėl tam tikrų

priežasčių. Kadangi už šias atostogas darbo užmokestis nemokamas, šių atostogų trukmė neribojama. DK 184 str. numato subjektyvią teisę darbuotojams reikalauti, kad darbdavys suteiktų nemokamas atostogas ypatingais atvejais. Darbdavys privalo suteikti atostogas darbuotojui šiais atvejais: darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų - iki 14 kalendorinių dienų, darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų - iki 30 kalendorinių dienų, moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai - tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, metu), šių atostogų bendra trukmė negali viršyti 3 mėnesių, neįgaliajam - iki 30 kalendorinių dienų per metus, darbuotojui, vienam slaugančiam neįgalųjį, kuriam Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas - iki 30 kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku, darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį - tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga, santuokai sudaryti - ne mažiau kaip 3 kalendorinės dienos, mirusio šeimos nario laidotuviams - ne mažiau kaip 3 kalendorinės dienos. Nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių gali būti suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka arba šalių susitarimu.

Nemokamų atostogų paskirtis - suteikti darbuotojui galimybę gauti laisvo nuo darbo laiko jo asmeniniams, šeimos poreikiams tenkinti ar dėl kitokių svarbių priežasčių, kurios pateisina darbuotojo nebuvimą darbe.

Anksčiau teisės aktuose buvo nustatoma, kad darbuotojas turėjo teisę prašyti trumpalaikių neapmokamų atostogų dėl šeiminių aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių. Toks reglamentavimas buvo gana neaiškus ir problematiškas, kadangi įstatymai neapibrėžė, kokiais kriterijais remiantis darbuotojo prašyme nurodyti pagrindai būtų pripažįstami svarbiais nemokamų atostogų suteikimui, taip pat sunku buvo nustatyti, kokios yra trumpalaikio laikotarpio ribos. Vėlesni įstatymai jau numatė, jog nemokamos atostogos darbuotojui gali būti suteiktos jau ne administracijos nuožiūra, o kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais ir tvarka ar individualiu šalių susitarimu, ne tik dėl šeiminių ar kitų svarbių priežasčių, bet ir kitokiais pagrindais.

Priėmus DK nemokamų atostogų darbuotojams suteikimo pagrindų sąrašas buvo išplėstas, ir šiuo metu įstatyme jau konkrečiai nurodoma, kokios šeimyninės ir kitokio pobūdžio priežastys ir aplinkybės laikomos svarbiomis laisvam nuo darbo laikui darbuotojui suteikti. Pažymėtina, kad DK leidžia kolektyvinėse sutartyse nustatyti ir kitokias aplinkybes, kurioms esant darbuotojai turi teisę prašyti nemokamų atostogų.

Galima išskirti 2 nemokamų atostogų suteikimo pagrindus:

- darbuotojo reikalavimu, kai darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas DK 184 str. 1 d. arba kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais;

- darbuotojo prašymu, kai nemokamos atostogos darbuotojui suteikiamos šalių susitarimu.

Pagal aplinkybių, su kuriomis siejama darbuotojų teisė į šios rūšies atostogas pobūdį, tuos atvejus galima būtų sugrupuoti į 3 grupes – t. y. atvejai, kai nemokamos atostogos darbuotojui suteikiamos dėl šeimyninių pareigų, kai šių atostogų suteikimas siejamas su asmens sveikatos būkle ir teisiniu statusu ir kai nemokamos atostogos suteikiamos dėl šeimos gyvenimo įvykių. Dėl kitų priežasčių šios rūšies atostogos gali būti suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. DK įtvirtintų nemokamų atostogų laikotarpis apibrėžiamas trimis būdais (nustatant maksimalią (DK 184 str. 1 d. 1-5 p.), minimalią (DK 184 str. 1 d. 7, 8 p.) bei optimalią jų trukmę (DK 184 str. 1 d. 6 p.)). Tuo atveju, kai nustatoma maksimali nemokamų atostogų trukmė, turimas omenyje didžiausias galimas šių atostogų laikotarpis per darbo metus. DK nedraudžia šių atostogų suteikti dalimis ar derinti su kasmetinėmis atostogomis. Vadovaujantis DK 174 str. 1 d. 3 p., darbuotojui įgijus teisę į nemokamas atostogas kasmetinių atostogų metu, pastarosios yra perkeliamos kitam laikotarpiui. Kai DK nustato minimalią nemokamų atostogų trukmę, konkretus šių atostogų terminas apibrėžiamas šalių susitarimu.

Kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja DK. Tačiau papildomos lengvatos, išskyrus papildomą lengvatą pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, negali būti nustatytos kolektyvinėse ir darbo sutartyse, sudaromose įstaigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat sutartyse, sudaromose Lietuvos banke.<sup>74</sup>

Kasmetinės atostogos - tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį.<sup>75</sup>

Kasmetinės atostogos yra vienintelė poilsio laiko rūšis, tiesiogiai įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, detaliau reglamentuojama darbo kodekse bei poįstatyminiuose teisės aktuose. Šių atostogų tikslas yra atlaisvinant darbuotoją nuo darbo funkcijų atlikimo sudaryti sąlygas jam pailsėti ir susigrąžinti darbingumą, prarastą per vienerių darbo metų laikotarpį. Pagal suteikiamų poilsio dienų trukmę kasmetinės atostogos yra skirstomos į šias rūšis - kasmetinės minimaliosios atostogos, kasmetinės pailgintos atostogos ir kasmetinės papildomos atostogos. Pagal DK 169 straipsnio 2 dalį ten, kur nesudaroma kolektyvinė sutartis, kasmetinių atostogų suteikimo eilė nustatoma šalių susitarimu.

---

<sup>74</sup> Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kiti. Darbo teisė. Vilnius: MRU, 2008, P. 201-203.

<sup>75</sup> Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kiti. Darbo teisė. Vilnius: MRU, 2008, P. 203.

Byloje buvo nagrinėjamas šalių konfliktas dėl drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – taikymo teisėtumo. Ieškovė nurodė, kad drausminė nuobauda už pravaikštą jai buvo taikyta neteisėtai, nes 2007-05-28 ji nebuvo darbe dėl to, kad pasinaudojo teise į atostogas. Prašymus suteikti kasmetines ir tikslines mokymosi atostogas darbdaviui atsisakius juos priimti, ieškovė išsiuntė paštu. Ieškovei buvo reikalingos mokymosi atostogos baigiamajam egzaminui aukštojoje mokykloje laikyti, prie šių ji prašė priderinti ir kasmetines atostogas, kurios už pirmuosius darbo metus jai buvo suteiktos ne visos. Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas sprendimu ieškinį patenkino iš dalies. Teismas nustatė, kad atsakovas žinojo, jog ieškovė mokosi aukštojoje mokykloje, taigi jam turėjo būti žinoma, kam ieškovei reikalingos atostogos, bei konstatavo, kad ieškovė turėjo teisę prašyti atostogų, susijusių su mokymusi, todėl jos nebuvimas darbe negali būti laikomas pravaikšta. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija sprendimu atsakovo apeliacinį skundą patenkino iš dalies. Teisėjų kolegija nurodė, kad pirmosios instancijos teismas nepagrįstai konstatavo, jog ieškovė turėjo teisę nebūti darbe, nes darbdavys privalėjęs ją nuo šios dienos išleisti kasmetinių atostogų, tačiau darbuotojas neturi teisės neatvykti į darbą, jei darbdavys nepatenkina jo prašymo suteikti kasmetines atostogas nuo darbuotojo nurodytos datos, ieškovė turėjo gauti darbdavio sutikimą pakeisti nustatytą atostogų laiką. Teisėjų kolegija taip pat nurodė, kad prašymo suteikti atostogas išsiuntimas paštu nebuvo pakankamas pagrindas ieškovei neatvykti į darbą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo kolegija kasaciniame skunde konstatavo, jog reikalavimas susitarti dėl darbuotojo teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarkos įstatyme įtvirtintas siekiant maksimaliai suderinti neretai besikertančius darbo sutarties šalių interesus (darbuotojo – pasirinkti atostogas norimos trukmės (pvz., dalimis) ir jam patogiu laiku, darbdavio – tinkamai organizuoti darbo procesą, kad dėl darbuotojų atostogų nenukentėtų įmonės ar įstaigos veiklos efektyvumas). Šioje byloje apeliacinės instancijos teismas teisingai nurodė, kad darbdavys turi turėti galimybę tinkamai organizuoti darbą, tačiau neatsižvelgė į tai, kad darbas turi būti organizuojamas nepažeidžiant darbuotojų teisių, taip pat ir teisių į kasmetinį poilsį, t. y. darbas turi būti organizuojamas taip, kad kiekvienas darbuotojas turėtų realią galimybę pasinaudoti jam įstatymo suteiktomis garantijomis, taip pat ir teise į kasmetines atostogas per tuos metus, už kuriuos atostogos suteikiamos, o ne vėliau.<sup>76</sup>

Darbo kodekso 166 straipsnyje nustatyta minimali kasmetinių atostogų trukmė yra dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos, t.y. keturios savaitės. Tokia pati atostogų trukmė yra įtvirtinta ir Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnyje, pagal kurią valstybės narės įpareigtos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių trukmės mokamas

---

<sup>76</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-437/2008. [žiūrėta: 2011 balandžio 23 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>

kasmetines atostogas.<sup>77</sup> Tam tikroms darbuotojų grupėms dėl jų amžiaus, sveikatos būklės ar šeimyninės padėties įstatymas nustato ilgesnes - trisdešimt penkių kalendorinių dienų trukmės - minimaliąsias kasmetines atostogas. Tokios trukmės atostogos suteikiamos darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų amžiaus arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų amžiaus, neįgaliesiems darbuotojams bei kitiems įstatymų nustatytiems asmenims.

Atsižvelgiant į tam tikrų darbuotojų ypatingas darbo sąlygas, darbo kodeksas nustato, kad pailgintos iki penkiasdešimt aštuonių kalendorinių dienų kasmetinės atostogos suteikiamos darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesine rizika, taip pat tiems darbuotojams, kurių darbo sąlygos yra specifinės. Teisė į pailgintas kasmetines atostogas tokiems darbuotojams suteikiama todėl, kad dėl ypatingo jų darbo pobūdžio tokiems darbuotojams reikalingas ilgesnis laikas tam, kad būtų užtikrintas prarasto per darbo metus darbingumo atstatymas ir būtų sumažinta profesinių ligų bei kitokių sveikatos sutrikimų galimybė. Darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, kategorijų sąrašas yra nustatytas 2003 m. liepos 18 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“. Šis nutarimas nustato įvairias darbuotojų, kuriems turi būti suteikiamos kasmetinės pailgintos atostogos, kategorijas (tarp jų paminėtini įvairūs pedagoginiai, mokslo darbuotojai, sveikatos priežiūros specialistai, socialiniai darbuotojai, pilotai, jūrininkai ir kt.) bei pailgintų kasmetinių atostogų trukmę, svyruojanti nuo trisdešimt penkių iki penkiasdešimt aštuonių kalendorinių dienų per metus.

Be kasmetinių pailgintų atostogų darbo kodeksas numato ir kasmetines papildomas atostogas. Skirtingai nei kasmetinių pailgintų atostogų atveju, kasmetinių papildomų atostogų dienų skaičius yra pridedamas prie minimaliųjų kasmetinių atostogų dienų skaičiaus ir taip yra prailginamas bendras kasmetinių atostogų poilsio dienų skaičius. Vadovaujantis darbo kodekso 168 straipsniu kasmetinės papildomos atostogos yra suteikiamos darbuotojams už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų, už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje bei už ypatingą darbų pobūdį. Detaliau kasmetinių papildomų atostogų suteikimo sąlygas reglamentuoja 2003 m. balandžio 22 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“.

DK 165 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kasmetinės atostogos yra skaičiuojamos kalendorinėmis dienomis, į atostogų trukmę neįskaitomos tik DK 162 straipsnyje išvardytos švenčių dienos. DK 174 straipsnyje yra reglamentuojama kasmetinių atostogų perkėlimo ir

---

<sup>77</sup> Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. O.L L 299, 2003 11 18, p. 9.

pratęsimo tvarka. Šio straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad kasmetinės atostogos pratęsimos atitinkamą dienų skaičių, jeigu jų metu atsirado šio straipsnio 1 dalyje išvardytos priežastys, pvz., dėl darbuotojo laikino nedarbingumo kasmetinių atostogų metu (DK 174 straipsnio 1 dalies 1 punktą). Įstatymų leidėjas, nustatydamas kasmetinių atostogų trukmę ir jų skaičiavimo tvarką, nenustatė, kad kasmetinės atostogos nesutampa su kassavaitinio poilsio dienomis, o išskyrė tik švenčių dienas. Darbo kodekso normose nenustatytos taisyklės ar garantijos į tam tikrą kassavaitinio poilsio dienų skaičių. Jeigu kasmetinių atostogų pabaiga sutampa su kassavaitinio poilsio dienomis, tai ši aplinkybė nesudaro pagrindo pratęsti atostogas dėl darbuotojo laikino nedarbingumo, skaičiuojant jų pratęsimą darbo dienomis, nes šiuo atveju kasmetinių atostogų skaičiavimo tvarka, nustatyta DK 165 straipsnyje, nesikeičia.<sup>78</sup>

Darbuotojui, turinčiam teisę į papildomas kasmetines atostogas keliais aukščiau išvardintais pagrindais, prie kasmetinių minimaliųjų atostogų gali būti suteikiamos tik vienos papildomos kasmetinės atostogos pagal darbuotojo pasirinkimą. Taip pat jei darbuotojas turi teisę ir į kasmetines papildomas, ir į kasmetines pailgintas atostogas, darbuotojo pasirinkimu jam gali būti suteikiamos tik vienos iš šių kasmetinių atostogų rūšių.

Darbo kodeksas, Direktyva 2003/88/EB, Europos Socialinė Chartija bei nemažai kitų tarptautinės teisės aktų imperatyviai nustato, jog darbuotojams privalo būti suteikiamos mažiausiai keturių savaitių trukmės kasmetinės atostogos, kurios turi būti darbuotojui apmokamos. Be to, remiantis Darbo kodekso 176 straipsniu, kasmetinių atostogų metu darbuotojui turi būti garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis, t.y. apmokėjimas už kasmetines atostogas negali būti mažesnis nei vidutinis darbuotojo darbo užmokestis. Ši teisės aktuose nustatyta garantija suteikia darbuotojams realią galimybę pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis ir taip atstatyti savo darbingumą. Jei kasmetinės atostogos darbuotojui nebūtų apmokamos, labai tikėtina, kad nemaža dalis darbuotojų taip ir nepasinaudotų teise į kasmetines atostogas, kadangi jų metu nebūtų užtikrintos tokios pačios pajamos kaip ir darbuotojui dirbant. Taip pat tiek Darbo kodekse, tiek Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtinta imperatyvi norma, draudžianti kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija ir numatanti tik vieną šio draudimo išimtį - kai nutraukiama darbo sutartis. Nesant tokio draudimo labai tikėtina, kad dalis darbuotojų, o ypač tų, kurių gaunamos pajamos yra nedidelės, siekdami padidinti savo pajamas sąmoningai nesinaudotų savo teise į kasmetines atostogas, vietoje jų pasirinkdami pinigine kompensacija. Tokiu atveju darbuotojams praktiškai nebūtų sudarytos tinkamos sąlygos pasinaudoti teise į kasmetines atostogas.

---

<sup>78</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2007. [žiūrėta: 2010 gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lit.teli.lt/default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lit.teli.lt/default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>



## **4. POILSIO LAIKO TARPTAUTINIO TEISINIO REGULIAVIMO ĮGYVENDINIMO PROBLEMOS LIETUVOJE**

Rengiant Darbo kodeksą buvo pasinaudota Rytų bei Vidurio Europos valstybių patirtimi, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų (toliau – TDO) bei rekomendacijų ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatomis, perkelta didžioji dalis Europos Sąjungos (toliau – ES) direktyvų nuostatų. Šio kodekso tikslas - apjungti pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas, kad jos įgautų įstatyminių pagrindą Lietuvoje. Be to, atsižvelgiant į visoje Europoje ir Lietuvoje didėjančią socialinės partnerystės principo reikšmę, šis kodeksas yra esminis dokumentas derinant socialinių partnerių interesus.<sup>79</sup>

### **4.1. TDO teisinio reguliavimo įgyvendinimas**

Nors Lietuva TDO nare tapo 1921 m., tačiau penkios TDO konvencijos iš pirmųjų šešių (1919 m. konvencija Nr. 1 „Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“, 1919 m. konvencija Nr. 4 „Dėl moterų nakties darbo“, 1919 m. konvencija Nr. 6 „Dėl vaikų nakties darbo pramonėje“, 1921 m. konvencija Nr. 14 „Dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse“ ir 1927 m. konvencija Nr. 24 „Dėl draudimo ligoje pramonės ir prekybos ir namų ruošos darbininkų“) buvo ratifikuotos tik 1931 m. birželio 19 dieną.<sup>80</sup> Konvencijomis įtvirtinta 8 valandų darbo diena ir 48 valandų darbo savaitė (konvencija Nr. 1) su teise gauti per kiekvienas septynias dienas nepertraukiamą 24 valandų poilsį (konvencija Nr. 14), draudimas duoti darbo nakties metu vaikams iki aštuoniolikos metų amžiaus (Nr. 6), taip pat užtikrinti draudimą ligos atveju (konvencija Nr. 24).

Atkūrus nepriklausomybę 1990 m., Lietuvai reikėjo sukurti savo darbo teisinę bazę, orientuotą į rinkos ekonomikos sąlygas. Reikėjo normų, įgyvendinančių TDO tikslus ir principus, tačiau buvo sunku atsiriboti nuo planinės ekonomikos, dėl to didžioji dalis darbo teisinių santykių buvo sureguliuota atskirais įstatymais - Darbo sutarties įstatymu, Darbo apmokėjimo įstatymu, Atostogų įstatymu, Profesinių sąjungų įstatymu, Gyventojų užimtumo įstatymu, Kolektyvinių susitarimų ir kolektyvinių sutarčių įstatymu, Kolektyvinių ginčų įstatymu ir kitais. TDO konvencijos ir rekomendacijos tradiciškai buvo svarbios reguliuojant darbo

<sup>79</sup> Darbo kodekso nuostatų aprašymas, [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.].  
Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?-1404470606>>

<sup>80</sup> Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos, Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, Vilnius: MRU, 2010, P. 94.

santykius.<sup>81</sup> Lietuva, reformuodama darbo teisę, ėjo neprecedentiniu keliu, nes liko galioti senasis Darbo įstatymų kodeksas ir priimta naujų įstatymų ir poįstatyminių aktų, rengtų skirtingų darbo grupių, keistų atsižvelgiant į politines permainas, nesuderintų tarpusavyje bei su pačiu Darbo įstatymų kodeksu.<sup>82</sup>

Nuo 1992 m. keletą metų buvo rengiami ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektai - pagrindiniu rodikliu kuriant darbo teisės normas buvo TDO konvencijos ir jas detalizuojančios rekomendacijos. 1994 m. birželio 23 d. nutarimu Nr. I-507<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos Seimas ratifikavo virš dvidešimties konvencijų, iš kurių su poilsio laiko teisiniu reglamentavimo iš dalies susijusios konvencijos Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 val. per savaitę“ ir Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“.<sup>83</sup> Lietuva, ratifikavusi net 23 TDO konvencijas, kurios „nuo to laiko tapo sudėtine Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalimi, turinčia įstatymo galią“<sup>84</sup>, žengė tvirtą žingsnį užtikrinant Lietuvos žmogaus teises darbe. Lietuvos darbo teisės raidai TDO darė įtaką per konvencijų ratifikavimą, tarptautinių darbo standartų vykdymą, bendradarbiavimą, kontrolę ir priežiūrą, Lietuvos delegacijų dalyvavimą konferencijose, sesijose ir kitoje veikloje bei trišalio principo diegimą visuose teisės aktų rengimo ir vykdymo etapuose.<sup>85</sup>

Carinės Rusijos įstatymuose teisė į kasmetines atostogas nebuvo numatyta. Sąvado 765 straipsnis numatė galimybę vadovybei savo nuožiūra suteikti lojaliam tarnautojui atostogas, bet tai buvo traktuojama kaip tarnybinė privilegija, o ne socialinė kiekvieno asmens teisė. 1924 m. Lietuvos Respublikos dvarų darbininkų - ordinarininkų samdymo ir atstatymo įstatymo 13 str. jau buvo numatyta, jog per metus darbininkai gali turėti 12 dienų laisvų taip, kad per mėnesį išeitų ne daugiau kaip 2 dienos laisvos. Atsižvelgiant į tai, jog žemės ūkio sektoriuje daugiausia dirbama vasarą, pagal įstatymą vasaros sezono mėnesiais tokios trukmės metinio poilsio darbininkas rinktis negalėjo, o 1933 m. šio įstatymo 27 str. numatoma teisė į kasmetines atostogas: „Samdininkui dirbusiam įmonėje nepertraukiamai metus suteikiama 10 dienų atostogų su uždarbiu“. Šiuo atžvilgiu Lietuvoje buvo diegiamos palankios nuostatos darbuotojui, kadangi 52-oji TDO konvencija dėl mokamų atostogų, priimta 1936 m., numatė tik 6 minimalias mokamas atostogų dienas.

Sovietinio laikotarpio darbo įstatymai iki 1967 m. garantavo ne mažiau kaip 2 savaitių, vėliau - 15 darbo dienų kasmetines atostogas, be to, įvairiais įstatymų numatytais pagrindais buvo numatytos papildomos atostogos, todėl daugelis darbuotojų turėdavo daugiau

<sup>81</sup> Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2004, P. 55.

<sup>82</sup> Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, P. 292.

<sup>83</sup> Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos, Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, Vilnius: MRU, 2010, P. 94.

<sup>84</sup> Dambrauskienė, G. Socialinio dialogo teisiniai aspektai. Jurisprudencija. 2005,74 (66): 14.

<sup>85</sup> Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos, Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, Vilnius: MRU, 2010, P. 114-116.

kaip 20 darbo dienų kasmetines mokamas atostogas. 1991 m. Atostogų įstatymas numatė minimalias jau 28 kalendorinių dienų kasmetines atostogas, o kai kurioms darbuotojų kategorijoms iki 58 dienų pailgintas atostogas.

Taigi, įvairiais laikotarpiais norminiuose teisės aktuose buvo įtvirtinti įvairūs poilsio laiko skaičiavimo būdai - dienomis, darbo dienomis, kalendorinėmis dienomis, savaitėmis, žinoma, kiekvienas iš minėtų skaičiavimų turėjo ir pranašumų, ir trūkumų, kadangi skaičiuojant atostogas kalendorinėmis dienomis kilo teisingo atlyginimo už darbą problemų, skaičiuojant savaitėmis - pabrėžiama poilsio nepertraukiamumo ir darbingumo atkūrimo svarba, skaičiuojant darbo dienomis - tiksliausiai apibrėžiamas terminas ir apmokėjimas.<sup>86</sup>

Iki 1918 m. Lietuvoje buvo nustatyta, jog negali būti dirbama sekmadieniais, be imperatyvaus draudimo dirbti sekmadienį, nustatyta dar 11 šventinių dienų, nukrypti nuo šių nuostatų leista tiems darbuotojams, kurių išpažįstama religija numatė kitas šventas dienas, jas atitinkamai sukeičiant. Vėliau sąrašas tikslintas ir, be sekmadienių, liko 11 švenčių dienų. Tarpukario Švenčių ir poilsio įstatymas buvo daug dosnesnis darbuotojams - be jau galiojusių šventinių dienų, sąrašas buvo papildytas Vasario 16-ąja ir svarbiomis religinėmis datomis - iš viso 15 švenčių dienų, o valstybės ir savivaldybių įstaigose buvo papildomai nustatytos dar 6 poilsio dienos - iš viso 21 nedarbo diena. Specialus straipsnis netgi buvo skirtas kitų religijų mokykloms - joms nustatytos tik 8 privalomos nedarbo dienos, valgykloms, kavinėms ir parduotuvėms uždrausta dirbti 4 šventines dienas, kitomis šventinėmis dienomis leista dirbti nuo 10 iki 13 valandos. Iš tokių įstatymų nuostatų spręstina, jog tokio reglamentavimo tikslas buvo ne tik suteikti galimybę žmonėms dalyvauti religinėse šventėse, bet ir užtikrinti viešąją tvarką jų metu. Nustatytų taisyklių išimtys buvo numatytos kasdieniams šeimynos gyvenimo darbams bei viešąsias paslaugas teikiančioms įmonėms. 1940 m. įsigalioję sovietiniai darbo įstatymai nustatė kitas poilsio dienas, kadangi buvo panaikintos religinės dienos kaip valstybinės šventės ir švenčių dienų liko tik 8.

1990 m. priėmus Įstatymą dėl švenčių dienų buvo panaikintos sovietiniu laikotarpiu įvestos šventės ir atkurtos tradicinės lietuviškos šventės, iš viso - 9 švenčių dienos.<sup>87</sup> Vėliau dėl šio sąrašo politikai daug diskutavo, sąrašas kito ir šiandien įmonėse nedirbama 14 šventinių dienų, neįskaitant Velykų sekmadienio.

Lietuvos teritorijoje gyvenančių žmonių darbo ir poilsio laikas pradėtas reguliuoti XIX a. pabaigoje. Žmonių darbo ir poilsio laiko normos buvo pirmieji darbo teisės šaltiniai (vaikų darbo valandų ribojimas, kolektyvinių sutarčių nuostatos, 1-oji TDO konvencija ir t.t.) ir darbo teisės, kaip savarankiškos teisės šakos, egzistavimo pradžia. Nuo 1919 m. iš esmės

<sup>86</sup> Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos, Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, Vilnius: MRU, 2010, P. 114-116.

<sup>87</sup> Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos, Tomas Davulis, Vilnius: MRU, 2010, P. 117.

nesikeitė taisyklė, nustatanti maksimalią 8 valandų darbo dieną bei 48 darbo valandų savaitę.

Lietuvos darbo laiko reglamentavimas nuo sovietinių laikų vis dar orientuotas į pramonės įmones ar didelius kolektyvus, todėl mažuose kolektyvuose dirbantys darbuotojai stokoja lankstumo ir susitarimų laisvės. Kadangi sovietiniu laikotarpiu buvo ribojama privati nuosavybė, o didžiausias darbdavys buvo valstybė, todėl darbo santykiai vis daugiau buvo reglamentuojami centralizuotai, eliminuojant individualaus susitarimo laisvę, deja, bet Lietuva paveldėjo šį darbo bei poilsio laiko reglamentavimo modelį ir iki šiol jo vis dar nepertvarkė pagal naujas rinkos sąlygas, iki šiol yra išlikusios griežtos planinės ekonomikos laikų darbo laiko normos. Sveikintina, jog šiuo metu Lietuvoje kuriamos išimtys, pagal kurias dirbančių asmenų beveik daugiau nei dirbančių pagal bendrąsias normas. Teigiama tendencija yra ta, jog per 100 metų darbo ir poilsio laiko reglamentavimas laipsniškai orientuojamas į darbuotojui palankių darbo sąlygų užtikrinimą - normalus kasdienis darbo laikas sumažėjo nuo 67,5 iki 40 valandų, ribojami viršvalandžiai, nuolat ilgėja darbuotojams suteikiamas poilsio laikas, mokamas kasmetinis poilsis ir švenčių dienos, darbą stengiamasi derinti su darbuotojo šeiminiiais įsipareigojimais.<sup>88</sup>

## 4.2. ES teisinio reguliavimo įgyvendinimas

Lietuvos Respublikos buvimas tarptautinės bendrijos nare įpareigoja aktyviai skatinti socialinių teisių plėtrą. Europos Bendrijos teisės normų perkėlimo diskrecija nuo nacionalinio įstatymų leidėjo nedaug priklauso, todėl jų perėmimas į nacionalinę sistemą yra ne darbuotojų ir darbdavių interesų suderinimo, o techninio pobūdžio klausimas. Direktyvos itin dažnai suteikia valstybėms galimybę užtikrinti platesnę darbuotojų apsaugą arba pasirinkti vieną iš kelių sprendimų.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso priede nurodyta, jog įgyvendinami šie Europos Sąjungos teisės aktai:

- 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EEB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC;
- 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje;
- 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių

<sup>88</sup> Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos, Justinas Usonis, Vilnius: MRU, 2010, P. 201-202.

konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC);

- 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo;
- 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo;
- 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje;
- 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu;
- 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija);
- 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje.<sup>89</sup>

Lietuvoje darbo ir poilsio laiko klausimai reglamentuojami Darbo kodekso XIII ir XIV skyriuose, tačiau šio teisės akto priede nėra nurodyta, kad juo perkeliamos direktyvos 2003/88/EB ar ankstesnių darbo ar poilsio laiko direktyvų nuostatos.<sup>90</sup> Su poilsio laiku yra susijusi tik viena įgyvendinama direktyva, t.y. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EEB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, kuri reglamentuoja, jog vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų.<sup>91</sup> 2006 m. birželio 8 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 170 ir 178 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 179-1 straipsniu įstatymu Nr. X-660<sup>92</sup> ši direktyva įgyvendinta Darbo kodekse, numatant, jog į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, įskaitomas ir laikas, kurį darbuotojas gavo tėvystės pašalpa (DK 170 str. 1 d. 4 p.), į tikslinių atostogų rūšis įtraukiamos ir tėvystės

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2011-01-01 aktuali redakcija). [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.].

Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979)>, priedas.

<sup>90</sup> Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, P. 337.

<sup>91</sup> Europos Tarybos direktyva 96/34/EEB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų. [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=29790&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29790&p_query=&p_tr2=2)>

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 170 ir 178 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 179-1 straipsniu įstatymas, [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą <<http://king.litlex/ll.dll>>

atostogos (178 str. 2 p.), kodeksas papildytas 179-1 straipsniu „Tėvystės atostogos“, kuriame reglamentuojama, jog vyrams suteikiamos tėvystės atostogos - laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo, mokant Ligos ir motinystės socialinio draudimo nustatytą pašalpą, jei vaiko tėvas gyvena santuokoje su kūdikio motina (Straipsnis pakeistas 2007-12-04 (Žin., 2007, Nr. 132-535), atsisakant reikalavimo, kad vaiko tėvas gyventų santuokoje su kūdikio motina). Minėtas įstatymas įsigaliojo nuo 2006 m. liepos 1 d.

Kaip jau minėta anksčiau, direktyvoje 2003/88/EB nustatomos trys poilsio laiko kategorijos - minimali kasdieninio poilsio laiko trukmė, t. y. 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiko per parą (3 str.), esant ilgesnei nei šešių valandų darbo dienai kiekvienas darbuotojas turi teisę į pertrauką pailsėti, kas savaitinio poilsio laikas - darbuotojams per kiekvieną septynių dienų laikotarpį būtina užtikrinti minimalų 24 val. nepertraukiamo poilsio laiką ir kasmetinių atostogų trukmė - kiekvienas darbuotojas turi teisę į mažiausiai keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas, draudžiant jas pakeisti kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai. Taip pat kaip jau buvo minėta anksčiau, LR Darbo kodeksas reglamentuoja šių rūšių poilsio laiką: pertrauką pailsėti ir pavalgyti, papildomas ir specialias pertraukas pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku, paros nepertraukiamą poilsį, savaitės nepertraukiamą poilsį, kasmetinį poilsio laiką. Darbo kodekso 160 straipsnyje įtvirtinta identiška direktyvai 2003/88/EB nuostata dėl ne trumpesnio kaip vienuolikos valandų iš eilės kasdieninio nepertraukiamo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmės. Pagal Darbo kodekso 161 straipsnio nuostatas bendra poilsio diena yra sekmadienis, o esant penkių dienų darbo savaitei – šeštadienis ir sekmadienis. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB buvo pakeista iki tol galiojusi direktyvos 93/104/EB nuostata, kad prie direktyvos nustatyto minimalaus savaitinio poilsio laiko iš esmės priskirtinas ir sekmadienis. Šį pakeitimą lėmė ETT pozicija nuostatos, kad prie minimalaus savaitinio poilsio laiko iš esmės priskirtinas sekmadienis, nepagrįstumo (ETT 1996 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-84/94 United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Unijon).<sup>93</sup>

Savaitės nepertraukiamasis poilsis turi trukti ne mažiau kaip trisdešimt penkias valandas - šios Darbo kodekso nuostatos atkartoja direktyvos nuostatas dėl minimalaus poilsio laiko. Darbo kodekso 177 straipsnio 1 dalyje, kaip ir direktyvos 7 straipsnio 2 dalyje, numatytas draudimas kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija.

Darbo teisės specialistų teigimu Lietuvoje direktyvos 2003/88/EB nuostatos įgyvendinamos gana tinkamu lygiu. Jų pastebėjimais Darbo kodeksas dažnai įtvirtina darbuotojui palankesnes, tačiau gana griežtas ir nepakankamai lanksčias nuostatas darbo laiko reguliavimo

<sup>93</sup> Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, P. 349.

klausimais. Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuva oficialiai nėra pasinaudojusi direktyvoje įtvirtinta netaikymo galimybės (opt-out) išlyga.<sup>94</sup>

Išanalizavus Darbo kodekso nuostatas, reglamentuojančių poilsio laiką, galima daryti išvadą, kad Tarybos direktyva 2003/88/EB į Lietuvos darbo teisę perkelta tinkamai, tačiau nėra išnaudotos visos direktyvos leidžiamos išimtys, kurių pagrindu būtų galima atsisakyti griežto poilsio laiko reglamentavimo. Pastebėtina, jog Darbo kodeksas ne tik perkelia būtinus, minimalius direktyvos reikalavimus, bet juos ir padidina, pvz. direktyva 2003/88/EB kalba apie vidutinį maksimalų darbo laiką per septynių dienų laikotarpį, kuris skaičiuojamas per ne ilgesnį kaip 4 mėnesių apskaitinį laikotarpį, taip pat numatyti ir savaitės poilsio laiko apskaitiniai laikotarpiai. Direktyvoje nedraudžiamas griežtesnis poilsio laiko reglamentavimas, bet atsižvelgiant į užimtumo lankstumo ir saugumo principo įgyvendinimą praktikoje, manytina, jog poilsio laiko reglamentavimas galėtų būti lankstesnis.

Anksčiau teisė į atostogas vaikui prižiūrėti iš esmės buvo traktuojama kaip motinų privilegija, nes ilgą laiką buvo laikomasi nuomonės, jog vaiko priežiūra – tai moteriškas darbas. Tačiau stiprėjant diskriminacijos draudimo bei vyrų ir moterų teisės į lygias galimybes principų įtakai, padidėjo ir vyrų teisės gauti vaiko priežiūros atostogas reikšmė. Tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygmenimis buvo priimti reikšmingi teisės aktai, nustatę minimalius reikalavimus, kurie yra svarbūs derinant darbą ir šeimyninį gyvenimą, bei skatinant vyrų ir moterų lygias galimybes ir vienodą požiūrį į juos. Svarbios nuostatos šiuo klausimu įtvirtintos Jungtinių Tautų chartijoje (55 str.), Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje (2 str.); Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje (14 str.), Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte (2 str.); Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte (3 str.). Didelę reikšmę suvaidino TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, kurios nuostatos draudžia diskriminuoti vyrus ir moteris, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tapačius santykius dėl lyties vertinti skirtingai. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 27 str., skelbia, kad bet kuriam iš tėvų turi būti suteikta galimybė, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, gauti atostogas vaiko priežiūrai, kurių trukmė ir sąlygos nustatomos remiantis vidaus įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ar praktika.<sup>95</sup> Imtis priemonių, užtikrinančių moterų skatinimą dirbti, o vyrų (vienodai dalytis pareigomis šeimai, įpareigoja ir 1996 m. Europos Tarybos direktyva 1996/34 dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų sudarymo tarp UNICE, CEEP ir ETUC, kurioje nustatyti minimalūs reikalavimai, leidžiantys lengviau suderinti dirbančių tėvų pareigas su profesinėmis pareigomis. Šios direktyvos 2 str.

<sup>94</sup> Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, P. 350.

<sup>95</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta) 27 str., [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.].  
Prieiga per internetą <[www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=42260&Condition2=>](http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=42260&Condition2=>)

įtvirtinta, kad „vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų“.<sup>96</sup> Atsižvelgiant į aukščiau minėtų teisės aktų, kurių dalyve yra ir Lietuva, reikalavimus, bei Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo reikalavimus, pagal kurį darbdavys privalo sudaryti vienodas darbo sąlygas ir teikti vienodas lengvatas abiejų lyčių darbuotojams, DK 180 str. buvo įtvirtinta nuostata, pagal kurią galimybė išeiti vaiko priežiūros atostogų garantuojama lygiomis teisėmis tiek moterims, tiek vyrams.

Direktyvos dėl tėvystės atostogų 3 str. įpareigoja valstybes nares imtis būtinų priemonių, kurios suteiktų darbuotojams galimybę nebūti darbe dėl force majeure aplinkybių, susijusių su tokiomis svarbiomis priežastimis, kaip pareigų šeimai atlikimas, liga ar nelaimingas atsitikimas ir kiti atvejai, kai būtinas darbuotojo dalyvavimas. Lietuvoje šis Direktyvos reikalavimas yra įvykdytas DK 184 str. įtvirtinus darbuotojų teisę į nemokamas atostogas.

T. Davulio nuomone šiandieninė darbo teisė patiria pokyčių ir naujų išbandymų, kas verčia svarstyti būtinybę modernizuoti teisinio reguliavimo instrumentus, tikslus ir teisės normų turinį.<sup>97</sup> Aplinka, kurioje dirba darbuotojas, šiandien skiriasi nuo to, kuriame jis dirbo kai buvo įkurta Tarptautinė darbo organizacija ar praėjusio amžiaus antrosios pusės, kai buvo priimta 1961 m. Europos socialinė chartija ir kiti pagrindiniai tarptautiniai darbo sąlygų standartai, iš esmės pasikeitė darbo makro ir mikro aplinka. Įstatymų leidėjui suteikta teisė priimti socialinius politinius sprendimus, pvz. priimtas ir vėl panaikintas poilsio dienomis sutampančių švenčių dienų perkėlimas į artimiausią darbo dieną (DK 162-1 str.), nors Lietuvos Respublikos Konstitucija, darbo teisės sistema ir darbo teisės principai išimtiniais atvejais gali neleisti įgyvendinti tokių sprendimų, pvz. T. Davulio nuomone neperspektyvūs bandymai interpretuoti DK 184 str. taip, kad jis neleistų darbuotojui pasinaudoti nemokamomis atostogomis darbdavio sutikimu dėl priežasčių, nenurodytų 184 str. (juk įstatymų leidėjas šiame straipsnyje kalba apie darbuotojo reikalavimu suteikiamas atostogas, o dėl papildomų atostogų lengvatų leidžiama susitarti ir DK 185 str.).<sup>98</sup>

DK nenumatyta lanksti galimybė pasirinkti darbo laiką, kuri proporcingai susijusi ir su poilsio laiku. Galimybė dirbti lanksčiu darbo laiko režimu, viršvalandinį darbą ar taikant suminę darbo laiko apskaitą, didelei daliai šiandienėmis sąlygomis dirbančių darbuotojų gali būti netgi priimtinesnė, jei tik būtų sukurti teisiniai mechanizmai, kurie inter alia numatytų teisingą darbo laiko apskaitą ir informacijos apie ją prieinamumą, galimybę atšaukti darbuotojo sutikimą,

<sup>96</sup> Europos Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC, [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=29790&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29790&p_query=&p_tr2=2)>

<sup>97</sup> Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos, *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), P. 27-33.

<sup>98</sup> Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos, *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), P. 27-33.



darbuotojo teisę pačiam modeliuoti savo darbo laiką, darbuotojų atstovų dalyvavimą šiame procese, todėl nepaisant socialinės politikos pokyčių darbo teisė toliau turi būti tobulinama teisinio reguliavimo tikslumo, atitikties pasikeitusioms darbo sąlygoms, teisinio tikrumo ir efektyvumo linkme.

## IŠVADOS

1. Poilsio laikas glaudžiai siejasi su darbo laiko sąvoka, kadangi jos abi tiesiogiai susijusios – trumpėjant darbo laikui ilgėja poilsio laikas ir atvirksčiai. Tokia išvada darytina atsižvelgdami į Konvenciją Nr. 180 ir Direktyvą 1999/63/EB, kuriose nustatyta, kad neperžengiant šiuose teisės aktuose nustatytos darbo ir poilsio trukmės, turi būti nustatomas arba maksimalus darbo valandų skaičius, kuris neturi būti viršytas per tam tikrą laikotarpį, arba minimalus poilsio valandų skaičius, kuris turi būti suteikiamas per tam tikrą laikotarpį. Tarptautiniai teisiniai reikalavimai šioje srityje yra gana lakoniški, nes juos bandoma pritaikyti daugeliui valstybių.
2. Rengiant Darbo kodeksą buvo pasinaudota Rytų bei Vidurio Europos valstybių patirtimi, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų bei rekomendacijų ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatomis, perkelta didžioji dalis Europos Sąjungos direktyvų nuostatų. Tačiau svarbu, kad globalizacijos procesai ir diskusijos pasaulyje bei Europos Sąjungoje nepakeistų poilsio laiko instituto taip, kad sumažėtų Lietuvos darbuotojų apsauga. Svarbu suprasti, kad poilsio laikas labai priklauso nuo nacionalinių valstybių ypatumų ir yra net tam tikros kultūros dalis.
3. Teisė į poilsį yra konstitucinė kiekvieno dirbančio žmogaus teisė, kurios įgyvendinimą numato norminiai aktai, todėl darbdaviai darbuotojus turi informuoti apie poilsio laiką reglamentuojančius LR įstatymus ir jų pasikeitimus, sudaryti tinkamas poilsio darbovietėje sąlygas. Darbuotojai dažnai dėl per didelio darbo krūvio išnaudoja tik dalį jiems priklausančio poilsio laiko - esant tokiai situacijai darbdavys turėtų imtis priemonių darbuotojų poilsiu užtikrinti, t. y. išsiaiškinti, kodėl darbuotojai nespėja susidoroti su darbu bei bandyti šalinti problemas.
4. Darbuotojus mažai informuojant apie poilsio laiką reglamentuojančius Lietuvos Respublikos įstatymus ir jų pasikeitimus kyla problemų dėl kasmetinių atostogų skyrimo tvarkos, viena iš jų – atostogų skyrimo laikas, kurią spręsti galima pasikliaujant tik pačių įstaigos darbuotojų geranoriškumu ir sąmoningumu, nes įstatymai detaliai apibrėžia, kas turi pirmumo teisę pasirinkti atostogų laiką. Nesant aiškios atostogų suteikimo ir atšaukimo iš jų tvarkos, kyla rizika, kad darbdavys gali piktnaudžiauti atostogų suteikimo diskrecijos teise ir padaryti tai savotiška „skatinimo – baudimo“ priemone.
5. Nemokamas atostogas sunku vadinti tikslinėmis, nes iš esmės jos darbuotojams yra suteikiamos ne konkrečioms tikslams pasiekti, o daugiau siejamos su priežastimis ir aplinkybėmis, kurioms esant neteisinga, nesąžininga ir neprotinga versti darbuotoją dirbti, ir

kurios pateisina darbuotojo nebuvimą darbe. Nors darbo kodekse konkrečiai nurodoma, kokios šeiminės ir kitokio pobūdžio priežastys ir aplinkybės laikomos svarbiomis laisvam nuo darbo laikui, t. y. nemokamoms atostogoms darbuotojui suteikti, tačiau kolektyvinėse sutartyse leidžiama nustatyti ir kitokias aplinkybes, kurioms esant darbuotojai turi teisę prašyti nemokamų atostogų. Jei įmonėje, įstaigoje ir organizacijoje nėra sudarytos kolektyvinės sutarties ar šis klausimas nereguluotas esančioje kolektyvinėje sutartyje, tuomet kyla svarbi praktinė problema. DK 184 str. siūlytina koreguoti, įtvirtinant darbuotojų teisę į nemokamas atostogas dėl kitų nei DK numatytų priežasčių ir ne tik kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais, bet ir šalių susitarimu, įtvirtinant mechanizmą, kad būtų užtikrinta darbdavių galimų piktnaudžiavimų prevencija ir visų darbuotojų, o ypač labiausiai pažeidžiamų, t.y. mažiausiai uždirbančių ar turinčių finansinių išpareigojimų ir pan., teisių ir teisėtų interesų apsauga. Nemokamų atostogų suteikimas turėtų priklausyti ne nuo DK 184 str. išvardintų atvejų, o nuo to, koks nemokamų atostogų tikslas, dėl kokių priežasčių darbuotojui reikia tokių atostogų ir ar realiai egzistuoja toks darbuotojo pageidavimas.

6. Kūrybinės atostogos yra viena iš naujesnių DK įtvirtintų tikslinių atostogų rūšių. DK 182 str., skirtos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų numatytais atvejais, o jų trukmė, suteikimo ir apmokėjimo tvarka turėtų būti reglamentuojama įstatymų, darbo ir kolektyvinių sutarčių, tačiau net praėjus devyniems darbo kodekso galiojimo metams lieka neaišku, kokia praktinė šių atostogų suteikimo nauda, ar šios atostogos realiai yra suteikiamos.
7. Švenčių dienos – tai atskira poilsio laiko rūšis, ne savaitės nepertraukiamasis poilsis – šeštadienis ir sekmadienis, o kasmetinis poilsio laikas. Poilsio dienos, sutampančios su DK 162 straipsnio nustatytais švenčių dienomis, nebeperkeliama į sekančią po švenčių einančią darbo dieną, todėl siūlytina šią nuostatą taisyti, vėl leidžiant perkelti poilsio dienas, išskyrus tas švenčių dienas, kurios sutampa su sekmadieniais (Velykų sekmadienis ir Motinos diena).
8. Tikėtina, jog ir toliau Lietuva naudosis per 100 metų sukaupta darbo įstatymų praktika užtikrinant darbuotojų interesus bei saugą ir sveikatą darbe, bus diegiami šiuolaikiniai Europos darbo teisės standartai ir plėtojama pažangi darbo teisės praktika, atitinkanti realias darbo rinkos sąlygas ir kurianti patrauklias darbo vietas Lietuvos žmonėms.

# LITERATŪROS SĄRAŠAS

## Norminė literatūra

### Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. [žiūrėta: 2010 gruodžio mėn. 15 d.]. Prieiga per internetą <<http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>>
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2011-01-01 aktuali redakcija). [žiūrėta: 2011 balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=389979](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389979)>
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 170 ir 178 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 179-1 straipsniu įstatymas. [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą <<http://king/litlex/ll.dll>>
4. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. [žiūrėta: 2011 balandžio 28 d.]. Prieiga per internetą  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=47964&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=47964&p_query=&p_tr2=)  
>
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. [žiūrėta: 2011 balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=378895](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=378895)>
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. [žiūrėta: 2011 kovo 6 d.]. Prieiga per internetą  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=204843&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=204843&p_query=&p_tr2=)  
=>

### Tarptautiniai teisės aktai:

7. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=278385&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=278385&p_query=&p_tr2=)  
=>
8. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą  
<<http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303LT.01000101.htm>>
9. Europos socialinė chartija (pataisyta). [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per

internetą <[www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=42260&Condition2=](http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=42260&Condition2=)>

10. Europos Bendrijos Steigimo Sutartis (suvestinė redakcija). [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=9224](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224)>
11. Europos Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=42414&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42414&p_query=&p_tr2=2)>
12. Europos Tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=10045&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10045&p_query=&p_tr2=2)>
13. Europos Tarybos direktyva 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“. [žiūrėta: 2011 balandžio 28 d.]. Prieiga per internetą  
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0033:20070628:LT:PDF>>
14. Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. [žiūrėta: 2011 balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą  
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:lt:NOT>>
15. Europos Tarybos 89/391/EEB direktyva „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“. [žiūrėta: 2011 balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą  
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L03>>
16. Europos Tarybos direktyva 96/34/EEB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų. [žiūrėta: 2011 balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=29790&p\\_query=&p\\_tr2=291:20081211:LT:PDF](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29790&p_query=&p_tr2=291:20081211:LT:PDF)>

## **Specialioji literatūra**

### **Vadovėliai, komentarai, kitos knygos:**

17. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004.
18. Bagdanskis T. ir kt. Darbo teisė, Vilnius: MRU, 2008.

19. Dambrauskienė G., Mačernytė - Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas, Vilnius: LTU, 2001.
20. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius; Mintis, 1990.
21. Darbo kodekso nuostatų aprašymas. [žiūrėta: 2011 balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?-1404470606>>
22. Davulis T. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva, Vilnius: Teisės informacijos centras, 2004.
23. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos, Jurisprudencija, 2008.
24. Guobaitė – Kiršlienė R. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika, Jurisprudencija, 2005.
25. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos, Vilnius: MRU, 2010.
26. Mačernytė - Panomariovienė I., Tarptautinių darbo laivuose standartų įtaka Lietuvos jūrinių darbo santykiams, Jurisprudencija, 2007.
27. Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
28. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvoje darbo teisėje, Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.
29. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika, I dalis. Vilnius: Justitia, 2005.
30. Žalimas D., Žaltauskaitė - Žalimienė S., Petrauskas Z., Saladžius J. Tarptautinės organizacijos, Vilnius: Justitia, 2001.
31. КИСЕЛЕВ, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Москва: Eksmo Education, 2005.
32. International Labour Organization. Working time: issues and recent tendencies. International Labour Review, Gerhard Bosch. Vol. 138 (1999). No. 2.

### **Teismų praktika:**

#### **Europos Bendrijos teismų praktika:**

33. Europos teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas Dellas ir kt., C-14/04. [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005O0437:LT:HTML>>
34. Judgment of the Court of Justice, Jaeger, Case C\_151/02 (9 September 2003). [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.ena.lu/judgment\\_court\\_justice\\_jaeger\\_case\\_c\\_151\\_02\\_september\\_2003-020006998.html](http://www.ena.lu/judgment_court_justice_jaeger_case_c_151_02_september_2003-020006998.html)>

35. Judgment of the Court of 3 October 2000. - Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, [žiūrėta: 2011 balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998J0303:EN:HTML>>

**Lietuvos Respublikos teismų praktika:**

36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2009. [žiūrėta: 2011 balandžio 23 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2007. [žiūrėta: 2011 gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-437/2008. [žiūrėta: 2011 balandžio 23 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-437/2008. [žiūrėta: 2011 balandžio 23 d.]. Prieiga per internetą [http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-747/2003. [žiūrėta: 2011 gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą [http://www.lat.lt/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9090](http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9090)
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005. [žiūrėta: 2011 gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą [http://www.lat.lt/3\\_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9090](http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9090)

## **Poilsio laiko tarptautinis teisinis reguliavimas ir jo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje**

### **SANTRAUKA**

Magistriniame darbe analizuojamas poilsio laiko tarptautinis teisinis reguliavimas ir jo įgyvendinimo ypatumai Lietuvos darbo teisėje atskleidžiant teisinę poilsio laiko sampratą, apžvelgiant poilsio laiko reguliavimo pasauliniu ir regioniniu mastu prielaidas ir tarptautinius teisės aktus poilsio laiko reguliavimo klausimais, išskiriant ir aptariant atskirus poilsio laiko reguliavimo Lietuvos darbo teisėje poinstitučius. Darbe taip pat atskleidžiamos esminės poilsio laiko reguliavimo kryptys Lietuvoje.

Išanalizavus minėtas nuostatas bei tendencijas darytinos išvados, jog poilsio laikas glaudžiai siejasi su darbo laiko sąvoka. Lietuvos darbo kodekse pasinaudota Rytų bei Vidurio Europos valstybių patirtimi, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų bei rekomendacijų ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatomis, perkelta didžioji dalis Europos Sąjungos direktyvų nuostatų, nors poilsio laikas labai priklauso nuo nacionalinių valstybių ypatumų ir yra net tam tikros kultūros dalis. Darbuotojai dažnai dėl per didelio darbo krūvio išnaudoja tik dalį jiems priklausančio poilsio laiko - esant tokiai situacijai darbdavys turėtų imtis priemonių darbuotojų poilsiu užtikrinti. Deja, nesant aiškios atostogų suteikimo ir atšaukimo iš jų tvarkos, kyla rizika, kad darbdavys gali piktnaudžiauti atostogų suteikimo diskrecijos teise ir padaryti tai savotiška „skatinimo – baudimo“ priemone. Siūlytina koreguoti DK 184 str., įtvirtinant darbuotojų teisę į nemokamas atostogas dėl kitų nei DK numatytų priežasčių ir ne tik kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais, bet ir šalių susitarimu. Neaišku, kokia praktinė kūrybinių atostogų suteikimo nauda, ar šios atostogos realiai yra suteikiamos. Švenčių dienos – tai atskira poilsio laiko rūšis, ne savaitės nepertraukiamasis poilsis – šeštadienis ir sekmadienis, o kasmetinis poilsio laikas, todėl siūlytina šią nuostatą taisyti, vėl leidžiant perkelti poilsio dienas, išskyrus tas švenčių dienas, kurios sutampa su sekmadieniais.

Tikėtina, jog ir toliau Lietuva naudosis per 100 metų sukaupta darbo įstatymų praktika užtikrinant darbuotojų interesus bei saugą ir sveikatą darbe, bus diegiami šiuolaikiniai Europos darbo teisės standartai ir plėtojama pažangi darbo teisės praktika, atitinkanti realias darbo rinkos sąlygas ir kurianti patrauklias darbo vietas Lietuvos žmonėms.



## **International Legal Regulation of Rest Period and its Implementation in Lithuanian Labour Law**

### **SUMMARY**

Master thesis analyzes international legal regulation of rest period and peculiarities of its implementation in Lithuanian labour law, revealing the legal concept of rest period, reviewing assumptions about regulation of rest period at international and regional level, international legal acts on issues regarding regulation of rest period, highlighting and discussing the different substitutes of regulation of rest period in Lithuanian labour law. The paper also reveals key directions of regulation of rest period in Lithuania.

The analysis of these provisions and trends draws the conclusion that the rest period is closely related to the concept of working time. Experience of East and Central European countries, conventions and recommendations of International Labour Organisation and provisions of European Social Charter (revised) were used and majority of European Union directives provisions were incorporated in Lithuania Labour Code, although the rest period is very dependent on the characteristics of nation-states and is even some part of the culture. Due to excessive workload employees often use only part of rest period that belongs to them - in such situations the employer should take measures to ensure the rest period of employees. Unfortunately, due to the absence of clear order for issues of granting leave and recalling it, there is a risk that employers may abuse its discretion rights in granting annual leave by making it a kind of devise for “promotion or punishment”. It is proposed to adjust the Article 184 of Labour Code, by strengthening rights of employees to unpaid leave for reasons other than those indicated in Labour Code and not only in specific cases of collective agreements, but also on agreement between the parties. It is unclear what is the practical benefit of creativity leave or are this kind of leave actually granted at all. Public holidays is a separate kind of rest period, it is not week's uninterrupted rest period on Saturday and Sunday but the annual rest period, therefore this provision should be altered by allowing to move rest days, except for those holidays, which coincide with Sunday.

It is likely that Lithuania will continue to use experience in the labour laws of over 100 years ensuring interests of employees to safety and health at work, implement modern European labor law standards and will further develop an advanced labor law practice consistent with the actual labor market conditions, thus creating attractive jobs for the people of Lithuania.