

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Agnietės Žukauskaitės,  
V kurso darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas  
Poilsio laiko samprata ir jo rūšys**

Vadovas: lekt. Paulius Koverovas  
Recenzentas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius 2009

## Turinys

ĮVADAS.....	3
1. Poilsio laiko samprata .....	5
1.1. Poilsio laiko sampratos reglamentavimas Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktuose .....	6
1.1.1. Poilsio laiko sampratos reglamentavimas Lietuvos Respublikos teisės aktuose .....	6
1.1.2. Poilsio laiko sampratos reglamentavimas Europos Sąjungos teisės aktuose .....	7
1.1.3. Poilsio laiko sampratos reglamentavimo Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktuose santykis.....	9
1.2. Poilsio laiko sampratos dvilypumas.....	10
1.3. Poilsio laikas ir darbo laikas .....	13
1.3.1. Darbo laikas .....	13
1.3.2. Poilsio laiko reglamentavimo būdai.....	18
1.4. Pagrindiniai poilsio laiko požymiai .....	19
1.4.1. Neprivalėjimas atlikti savo darbo funkcijas.....	19
1.4.2. Neprivalėjimas būti darbo vietoje .....	21
1.4.3. Neprivalėjimas būti darbdavio žinioje .....	22
2.1. Poilsio laiko skirstymas į rūšis pagal įvairius kriterijus.....	25
2.1.1. Poilsio laiko skirstymas pagal kalendorinį laikotarpį .....	25
2.1.2. Poilsio laiko skirstymas pagal tai, kokiomis dalimis jis yra suteikiamas .....	26
2.1.3. Poilsio laiko skirstymas pagal jo tikslą.....	26
2.2. Poilsio laiko rūšys, įtvirtintos Darbo kodekse.....	28
2.2.1. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti.....	29
2.2.2. Papildomos ir specialios pertraukos.....	32
2.2.3. Paros poilsis .....	35
2.2.4. Savaitės nepertraukiamasis poilsis.....	37
2.2.5. Kasmetinis poilsis .....	42
IŠVADOS .....	49
Literatūros sąrašas.....	51
Santrauka.....	54
Summary .....	55

## IVADAS

Šio darbo tikslas yra išanalizuoti poilsio laiko sampratą bei jo rūšis. Siekiant šio tikslo keliami tokie pagrindiniai uždaviniai: išanalizuoti poilsio laiko sąvokos reglamentavimą Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktuose, atskleisti pagrindinius poilsio laiko požymius, išanalizuoti Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintą poilsio laiko rūšių sistemą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad dėl ribotos šio darbo apimties jame nėra siekiama detaliai išanalizuoti kiekvienos poilsio laiko rūšies.

Šio darbo objektas yra poilsio laiko institutas, jo reglamentavimas Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktuose.

Viena iš pagrindinių tokios magistro darbo temos pasirinkimo priežasčių yra neginčijamas šios temos aktualumas. Vienas iš pagrindinių darbo teisės uždavinių yra užtikrinti, kad būtų apsaugota darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, teisės į saugią darbo aplinką plačiąja 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.

Poilsio laiko reglamentavimas darbo teisėje nėra naujas reiškinys. Priešingai – jau 1921 metais buvo priimta pirmoji Tarptautinės darbo organizacijos konvencija, reglamentuojanti vieną iš poilsio laiko rūšių – savaitės poilsį. Kita vertus, pasigendama išsamesnės poilsio laiko sampratos analizės Lietuvos teisės mokslininkų darbuose, todėl galima teigti, kad ši darbo tema bent iš dalies pasižymi naujumu bei originalumu.

Siekiant įgyvendinti magistro darbo uždavinius, buvo naudoti šie tyrimo metodai – loginės analizės, lingvistinis, sintezės, teleologinis bei istorinis metodai. Loginis analizės metodas naudotas tiriant atskirus poilsio laiką reglamentuojančių teisės normų elementus, darant apibendrinimus bei išvadas. Lingvistinis tyrimo metodas panaudotas nagrinėjant teisės normų turinį. Sintezės metodas pritaikytas analizuojant nacionalinių bei Europos Sąjungos teisės normų santykį bei sąveiką. Teleologinis metodas naudotas aiškinantis teisės normų turinį bei įstatymo leidėjo ketinimus kuriant atskiras teisės normas. Istorinis tyrimo

metodas taikytas lyginant dabartinį tam tikrų poilsio laiko elementų reglamentavimą su jų reglamentavimu iki įsigaliojant Lietuvos Respublikos darbo kodeksui.

Pagrindiniai šiame darbe naudoti šaltiniai yra Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktai, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, vadovėliai bei teismų praktika. Daug dėmesio buvo skiriama Europos Sąjungos teisės aktams bei Europos Teisingumo Teismo praktikai, kadangi Lietuva, būdama Europos Sąjungos valstybė narė, yra suderinusi nacionalinius teisės aktus su Europos Sąjungos teisės aktais, o Lietuvos Respublikos teismai, nagrinėdami bylas, privalo vadovautis ir Europos Sąjungos teisminių institucijų sprendimais<sup>1</sup>. Dėl šios priežasties darbe stengiamasi neapsiriboti vien Lietuvos teismų praktika.

Šis magistro darbas susideda iš dviejų sudedamųjų dalių. Pirmojoje dalyje mėginama atskleisti poilsio laiko sampratą, jos sąvokos reglamentavimą Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktuose, ištirti poilsio laiko bei darbo laiko santykį, išskirti pagrindinius poilsio laiko požymius. Antroji šio darbo dalis skirta poilsio laiko rūšių analizei – 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.

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340; 2008, Nr. 138-5446.

## 1. POILSIO LAIKO SAMPRATA

Pirmosios šio darbo dalies tikslas yra atskleisti poilsio laiko sampratą. Būdamas Europos Sąjungos valstybe nare, Lietuvos Respublika (toliau šiame darbe vadinama Lietuva) yra įsipareigojusi suderinti nacionalinius teisės aktus su atitinkamais Europos Sąjungos dokumentais (poilsio laiko reglamentavimo atveju svarbiausia yra Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“<sup>2</sup>). Dėl šios priežasties norint pilnai atskleisti poilsio laiko sampratą būtina atsižvelgti į jos reglamentavimą ne tik Lietuvos, bet ir Europos Sąjungos teisės aktuose. Todėl pirmajame šios dalies poskyryje bus analizuojamas poilsio laiko reglamentavimas tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos teisės aktais.

Antrajame šios dalies poskyryje nagrinėjamas poilsio laiko ir darbo laiko santykis. Kadangi šios sąvokos yra itin glaudžiai susietos, praktiškai neįmanoma atskleisti poilsio laiko sampratos tinkamai neišanalizavus darbo laiko sampratos. Atsižvelgiant į tai, antrajame poskyryje daugiau dėmesio bus skiriama darbo laiko apibrėžimui.

Trečiajame šios dalies poskyryje atskleidžiami pagrindiniai požymiai, apibūdinantys poilsio laiką – neprivalėjimas atlikti darbo funkcijų, neprivalėjimas būti darbo vietoje bei darbuotojo nebuvimas darbdavio žinioje.

---

<sup>2</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

## **1.1. Poilsio laiko sampratos reglamentavimas Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktuose**

### **1.1.1. Poilsio laiko sampratos reglamentavimas Lietuvos Respublikos teisės aktuose**

Lietuvoje poilsio laiko sąvoką apibrėžia Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau šiame darbe vadinamas Darbo kodeksu) 156 straipsnis, kuriame nurodyta, kad poilsio laikas yra „įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas“<sup>3</sup>.

Remiantis šiuo Darbo kodekso straipsniu, galima teigti, kad įstatymo leidėjo suformuluotoje poilsio laiko sampratoje vyrauja šie du elementai:

- 1) poilsio laikas yra laisvas nuo darbo laikas;
- 2) laisvas nuo darbo laikas turi būti reglamentuotas įstatymu, kolektyvine sutartimi arba individualia darbo sutartimi.

Analizuojant pirmąjį poilsio laiko sąvokos elementą, svarbu apibrėžti, kas yra laikoma laisvu nuo darbo laiku. Šį elementą nagrinėjant lingvistiškai, laisvas nuo darbo laikas reiškia tą laiko tarpą, kurį darbuotojas neprivalo dirbti jam pavesto darbo, t.y. yra laisvas nuo darbinių pareigų atlikimo. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad poilsio laiku šiuo atveju laikomas tas 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>4</sup>. Remiantis Darbo kodekso 142 straipsniu, laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai yra laikomas darbo laiku<sup>5</sup>. Taigi, galima daryti išvadą, 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.

---

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>4</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 288. ISBN 9789955300274.

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

Būtina pažymėti, kad poilsio laiko darbo teisės prasme negalima painioti su poilsio laiko supratimu socialiniu ar ekonominiu požiūriu<sup>6</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.

Kaip buvo nurodyta ankstesnėse pastraipose, antrasis Darbo kodekso 156 straipsnyje pateiktos poilsio laiko sąvokos elementas yra laisvo nuo darbo laiko reglamentavimas įstatymais, kolektyvine arba darbo sutartimi<sup>7</sup>. Interpretuojant šią Darbo kodekso nuostatą galima būtų teigti, jog tam, kad tam tikras laikotarpis būtų laikomas poilsio laiku, jis įstatymais, kolektyvine ar darbo sutartimi turėtų būti reglamentuotas kaip laisvas nuo darbo laikas. Manytina, kad į šią nuostatą reikėtų žiūrėti plačiai, 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.

### **1.1.2. Poilsio laiko sampratos reglamentavimas Europos Sąjungos teisės aktuose**

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“ (toliau šiame darbe vadinama Direktyva 2003/88/EB)<sup>8</sup>. Ši direktyva pakeitė anksčiau galiojusią 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvą 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ (toliau šiame darbe vadinama Direktyva 93/104/EB)<sup>9</sup>. Nors naujojoje direktyvoje, palyginti su Direktyva 93/104/EB, poilsio laiko reglamentavimas iš esmės nepasikeitė, Direktyva 2003/88/EB buvo priimta siekiant

<sup>6</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 136.

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>8</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>9</sup> Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų laiko organizavimo aspektų. OL L 307, 1993 12 13, p. 18.

kodifikuoti per dešimt Direktyvos 93/104/EB galiojimo metų padarytus pakeitimus, taip užtikrinant tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų reglamentavimo aiškumą.

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 darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t.y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis“<sup>10</sup>.

Direktyva 2003/88/EB pateikia itin lakonišką ir aiškią poilsio laiko sampratą. Antrajame straipsnyje poilsio laikas apibrėžtas kaip „visoks laikas, kuris nėra darbo laikas“<sup>11</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“<sup>12</sup>. 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.

Nors Direktyvos 2003/88/EB 5 skyrius<sup>13</sup> leidžia valstybėms narėms nacionaliniais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis arba darbdavių ir darbuotojų susitarimais įgyvendinant šią direktyvą nukrypti nuo tam tikrų jos nuostatų, svarbu paminėti tai, kad nėra leidžiama nukrypti nuo 2-ajame straipsnyje įtvirtintų apibrėžimų, tame tarpe ir poilsio laiko sąvokos. Europos Teisingumo Teismas *Jaeger* byloje yra pasisakęs, kad 2 Direktyvos 93/104/EB (2003 m. pakeistos Direktyva 2003/88/EB) straipsnis yra tarp tų nuostatų, nuo kurių valstybėms narėms nėra leidžiama nukrypti. Dėl šios priežasties Europos Sąjungos valstybės narės negali laisvai interpretuoti 2 direktyvos straipsnyje apibrėžtų sąvokų ir atitinkamos nacionalinės teisės normos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į Direktyvoje 2003/88/EB pateiktas sąvokas bei minėtos direktyvos tikslus<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Landeshauptstadt Kiel* prieš *Norbert Jaeger* byloje Nr. C-151/02.



Tuo pačiu klausimu Europos Teisingumo Teismas pasisakė ir kitoje, *Dellas*, byloje, nurodydamas, kad darbo laiko ir poilsio laiko sąvokos Direktyvos 93/104/EB (kurią pakeitė Direktyva 2003/88/EB) prasme neturi būti aiškinamos pagal skirtingų valstybių narių teisės aktų reikalavimus, priešingai - jos yra Europos Sąjungos teisės aktų sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis minėtos direktyvos sistema ir tikslu. Tik toks nepriklausomas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse<sup>15</sup>.

### **1.1.3. Poilsio laiko sampratos reglamentavimo Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktuose santykis**

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<sup>16</sup>.

Kaip jau buvo minėta ankstesnėse šio darbo pastraipose, Darbo kodekso 156 straipsnis poilsio laiką apibrėžia kaip įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotą laisvą nuo darbo laiką<sup>17</sup>. Tuo tarpu Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnyje poilsio laikas apibrėžtas kaip „visoks laikas, kuris nėra darbo laikas“<sup>18</sup>.

Nors analizuojant kiekvieną iš šių poilsio laiko sąvokų galima daryti išvadą, kad jų reikšmė yra iš esmės tokia pati, pastebėtini ir tam tikri skirtumai. Darbo kodekse pateikta sąvoka suponuoja, jog poilsio laikas, kaip laisvas nuo darbo laikas, turėtų būti atskirai reglamentuotas įstatymu, kolektyvine arba darbo sutartimi. Kaip jau buvo minėta aukščiau, 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 laikotarpis ir nebūtų priskiriamas darbo laikui. Kita vertus, poilsio laiko sąvoka, pateikta Darbo kodekse, negali būti interpretuojama kitaip, nei ji yra apibrėžta Direktyvoje 2003/88/EB. Kaip jau minėta, ši direktyva įtvirtina nuostatą, teigiančią, kad

---

<sup>15</sup> Europos Teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas Abdelkader Dellas ir kt. prieš Premier ministre ir Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarite byloje Nr. C-14/04.

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2002, Nr. 64-2569.

<sup>17</sup> Ibid.

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

poilsio laiku laikytinas visas laikas, kuris nėra darbo laikas<sup>19</sup>. Manytina, kad tokia formuluo­­tė yra kur kas aiškesnė ir efektyviau atskleidžia poilsio laiko sampratą.

Nors dėl aukščiau nurodytų priežasčių Darbo kodekse pateikta poilsio laiko sąvoka ir neturėtų kelti problemų praktikoje, tiesioginis poilsio laiko sąvokos, įtvirtintos Direktyvoje 2003/88/EB, perkėlimas į Darbo kodeksą būtų kur kas aiškesnis.

## 1.2. Poilsio laiko sampratos dvilypumas

Lietuvos bei Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtinta poilsio laiko samprata gerokai skiriasi nuo poilsio laiko sampratos socialine bei ekonomine prasme. Dėl šios priežasties poilsio laiko sampratą galima analizuota dviem skirtingais aspektais – teisiniu bei socialiniu.

Lietuvių kalbos žodyne poilsis apibrėžiamas kaip pasiilsėjimas dirbus, keliavus<sup>20</sup>. 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.

Kadangi iki Darbo kodekso priėmimo Lietuvoje galiojusiame Darbo įstatymų kodekse<sup>21</sup> poilsio laiko samprata apskritai nebuvo įtvirtinta, poilsio laiko 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 darbinių pareigų vykdymo ir gali jį panaudoti savo interesams tenkinti, darbingumui atstatyti“<sup>22</sup>.

Nagrinėjant tokią poilsio laiko sampratos formuluo­­tę, išskirtini du pagrindiniai poilsio laiko požymiai:

- 1) darbuotojo buvimas laisvu nuo darbinių pareigų vykdymo;
- 2) darbuotojo galėjimas panaudoti laisvą nuo darbo laiką savo nuožiūra.

---

<sup>19</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>20</sup> KEINYS, S. (red.); KLIMAVIČIUS, J. (red.); PAULAUSKAS, J. (red.); *et al.* *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* (IV leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, 571 p.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137; 2000, Nr. 56-1640.

<sup>22</sup> DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: „Mintis“, 1990, p. 143.

Vadovaujantis tokia poilsio laiko samprata, tie laikotarpiai, kuriais darbuotojas nors ir nedirba, tačiau negali jais pasinaudoti savo nuožiūra (pavyzdžiui, nedarbingumo laikotarpiu, visuomeninių pareigų ėjimo metu), negali būti laikomi poilsio laiku<sup>23</sup>. Tokį poilsio laiko sampratos apibrėžimą pagrindžia ir 1993 m. – 2000 m. galiojęs Lietuvos žmonių saugos darbe įstatymas, kurio 50 straipsnyje „Poilsio laikas“ buvo įtvirtinta, kad „žmonių darbingumui ir sveikatai atstatyti nustatomos šios poilsio laiko rūšys <...>“<sup>24</sup>. Remiantis tokia įstatymo formuluote manytina, kad būtinu poilsio laiko požymiu laikomas šio laikotarpio tikslas – darbuotojų darbingumo ir sveikatos atstatymas.

Aukščiau nagrinėta poilsio laiko samprata yra artima poilsio laikui, kaip jis yra suprantamas socialiniu aspektu. Kita vertus, įtraukiant galėjamą darbuotojui konkretų laiko tarpą naudoti savo nuožiūra, kaip būtiną poilsio laiko sampratos požymį, iškyla kita problema – be darbo laiko ir poilsio laiko lieka skirtingi laikotarpiai, nepriklausantys nė vienai šių laikotarpių grupei. To pasekoje nėra aišku, kaip reikėtų apibrėžti ir prie kokios laikotarpių grupės turėtų būti priskirtini tokie laikotarpiai, kaip nedarbingumas, visuomeninių bei piliečio pareigų atlikimas, neatvykimas į darbą administracijos leidimu, įvairios tikslinės paskirties atostogos.

Dar prieš įsigaliojant dabartiniam Darbo kodeksui buvo pereita prie kitokios poilsio laiko sampratos įtvirtinimo. 2000 metais Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>25</sup> 2 straipsnio 24 dalyje įstatymo leidėjas nustatė tokią poilsio laiko sampratą, kokia yra įtvirtinta Direktyvoje 2003/88/EB<sup>26</sup> (tuometinė Direktyva 93/104/EB)<sup>27</sup>, t.y. nustatyta, kad poilsio laiku yra laikytinas kiekvienas laiko tarpas, kuris nėra darbo laikas. Nustatant tokį poilsio laiko sampratos apibrėžimą atsisakyta vieno iš ankstesniame reglamentavime įtvirtintų poilsio laiko požymių – darbuotojo galėjimo šį laiką naudoti savo nuožiūra. Tokia poilsio laiko samprata reglamentuota ir Darbo kodekso 156 straipsnyje, kuriame poilsio laikas apibrėžtas kaip įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas<sup>28</sup>. Teisės aktuose įtvirtinus tokią poilsio laiko sampratą, išsiskyrė poilsio laikas teisine

<sup>23</sup> DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: „Mintis“, 1990, p. 143.

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064; 2000, Nr. 57-1678.

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064; 2000, Nr. 95-2968.

<sup>26</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>27</sup> Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų laiko organizavimo aspektų. OL L 307, 1993 12 13, p. 18.

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

prasme ir poilsio laikas socialine prasme. Teisės aktuose apibrėžta poilsio laiko samprata yra kur kas platesnė nei socialinė poilsio laiko samprata – teisės aktai nebenumato darbuotojo galėjimo leisti laiką savo nuožiūra kaip būtinojo poilsio laiko požymio<sup>29</sup>. 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.

Nors antroji poilsio laiko sampratos koncepcija yra kur kas platesnė ir apima daugiau laikotarpių nei pirmoji poilsio laiko samprata, manytina, kad poilsio laiko sampratos reglamentavimas, atitinkantis Direktyvoje 2003/88/EC pateiktą poilsio laiko apibrėžimą, yra aiškesnis ir palieka mažiau vietos diskusijai, ar tam tikri laikotarpiai yra priskirtini poilsio laikui, ar ne.

---

<sup>29</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 289. ISBN 9789955300274.

### 1.3. Poilsio laikas ir darbo laikas

Kaip jau buvo aptarta ankstesnėse pastraipose, poilsio laiku laikytinas visas laikas, kuris nėra darbo laikas. Atsižvelgiant į tokią poilsio laiko sampratą, pateiktą tiek Darbo kodekse<sup>30</sup>, tiek Direktyvoje 2003/88/EB<sup>31</sup>, galima teigti, kad poilsio laiko samprata yra išvestinė iš darbo laiko sampratos. Viena vertus, akivaizdu, kad darbo laikas ir poilsio laikas yra visiškai priešingos sąvokos, apibrėžiančios savo esme absoliučiai skirtingus laikotarpius. Kita vertus, kadangi poilsio laiko sąvoka yra išvestinė iš darbo laiko sąvokos, darytina išvada, kad norint žinoti, kas yra poilsio laikas, iš pradžių būtina apsibrėžti darbo laiko sąvoką.

#### 1.3.1. Darbo laikas

Direktyva 2003/88/EB darbo laiką apibrėžia kaip bet kokį laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką<sup>32</sup>. Darbo kodekse pateikta darbo laiko sąvoka yra kiek kitokia. Remiantis Darbo kodekso 142 straipsniu, „darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, bei kiti jam prilyginti laikotarpiai<sup>33</sup>“.

Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalyje įstatymo leidėjas pateikia nebaigtinį sąrašą laikotarpių, kurie įeina į darbo laiką. Remiantis minėtu straipsniu, į darbo laiką įeina:

- 1) faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose;
- 2) tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas;
- 3) laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti;
- 4) pertraukos darbe, pagal norminius teisės įskaitomos į darbo laiką;

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>31</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>32</sup> Ibid.

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

- 5) privalomų medicininių apžiūrų laikas;
- 6) stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose;
- 7) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
- 8) prastovos laikas;
- 9) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai<sup>34</sup>.

Didžiausia ir pagrindinė darbo laiko sudedamoji dalis yra faktiškai dirbtas laikas, kuris turėtų būti suprantamas tik kaip ta darbo proceso dalis, kurią darbuotojas dirba savo tiesioginį darbą, nors iš faktiškai dirbto laiko paprastai nėra išskiriamas laikas, reikalingas darbo vietai, įrankiams, saugos priemonėms parengti ir tvarkyti<sup>35</sup>.

Artima kategorija faktiškai dirbtam laikui yra budėjimas, kuris yra išskiriamas į budėjimą darbo vietoje ir budėjimą namuose. Nors budėjimo metu darbuotojas ir neatlieka savo tiesioginių darbo funkcijų, bet yra pasirengęs atlikti reikiamus veiksmus, kai reikia užtikrinti darbo tvarką įmonėje ar garantuoti neatidėliotinių darbų atlikimą<sup>36</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodekso 143 ir 155 straipsnių prasme<sup>37</sup> budėjimą darbovietėje arba namuose pasibaigus darbui reikėtų skirti nuo budėjimo, kaip tiesioginės darbuotojo darbo funkcijos pagal darbo sutartį (pavyzdžiui, sargo, dispečerio darbas)<sup>38</sup>. Remiantis Darbo kodekso 143 straipsniu, tiek budėjimas darbe, tiek budėjimas namuose yra priskiriama darbo laikui<sup>39</sup>. Tačiau Darbo kodekso 155 straipsnis budėjimo priskyrimą darbo laikui detalizuoja. Remiantis minėtu straipsniu, visas budėjimas įmonėje (t.y. darbovietėje) priskiriamas darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusė darbo laiko<sup>40</sup>. Vadinasi, nors pagal Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalį budėjimas namuose ir yra priskiriamas darbo laikui<sup>41</sup>, sistemiškai analizuojant Darbo kodekso nuostatas, darytina išvada, kad pusė arba daugiau

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>35</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 166. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>38</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 204. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Ibid.

budėjimo namuose laiko priskiriama darbo laikui, o kita budėjimo namuose dalis laikytina poilsio laiku.

Kaip kurios Europos Sąjungos valstybės narės, kaip, 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. Toks reglamentavimas buvo motyvuotas tuo, jog budėjimo laiko metu darbuotojui yra sudarytos sąlygos nedirbti ir ilsėtis. Europos Teisingumo Teismas *Jaeger*<sup>42</sup> byloje pasisakė, kad vertinant, ar budėjimo laikotarpis (kol darbuotojui neprireikia tiesiogiai vykdyti savo darbinių funkcijų) priskirtinas poilsio, ar darbo laikui, esminis faktorius yra budėjimo vieta. Jei darbuotojas budėjimo metu privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pvz. gydytojo budėjimas ligoninėje, absoliučiai visas tokio budėjimo laikotarpis privalo būti priskirtas darbo laikui. Kita vertus, kai budėjimo vieta yra nenurodyta darbdavio, ir darbuotojas gali ją pasirinkti savo nuožiūra, su sąlyga būti bet kada ryšio ar kitomis priemonėmis pasiekiamas, lyginant su budėjimu darbovietėje darbuotojo veiksmų laisvė yra kur kas mažiau suvaržyta. Tokiu atveju Europos Teisingumo Teismas sutinka, jog budėjimo ne darbovietėje laikotarpiu darbo laiku būtų pripažįstamas tik tas laiko periodas, kurio metu darbuotojui tenka vykdyti savo tiesiogines darbo funkcijas<sup>43</sup>.

Lyginant su aptarta Europos Teisingumo Teismo praktika, darytina išvada, kad Darbo Kodekso 155 straipsnio 2 dalies nuostata bent pusę budėjimo namuose laiko priskirti darbo laikui<sup>44</sup> yra laikytina palankesne darbuotojams, nei numato Europos Teisingumo Teismo praktika.

Kiti Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalyje įvardinti laikotarpiai taip pat laikytini priskirtiniais prie darbo laiko, t.y. nėra poilsio laikas, tačiau turint omenyje šio darbo temą bei ribotą jo apimtį, apie kitus laikotarpius, priskirtus darbo laikui, plačiau rašoma nebus.

Darbo kodekso 143 straipsnio 2 dalyje pateiktas sąrašas laikotarpių, kurie neįeina į darbo laiką, t.y. yra savaime preziumuojami kaip poilsio laikas. Tokie laikotarpiai yra:

- 1) pravaikšta;
- 2) neatvykimas į darbą administracijos leidimu;

---

<sup>42</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas Landeshauptstadt Kiel prieš Norbert Jaeger byloje Nr. C-151/02.

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

- 3) valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos;
- 4) nedarbingumo laikas;
- 5) pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės, atostogos;
- 6) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai<sup>45</sup>.

Kadangi šie laikotarpiai nėra darbo laikas, remiantis Direktyvos 2003/88/EB pateiktu poilsio laiko apibrėžimu<sup>46</sup>, visi jie turėtų būti laikytini poilsio laiku. Dalis šių laikotarpių patenka į Darbo kodekso 157 straipsnyje pateiktą poilsio laiko rūšių sąrašą<sup>47</sup>, kaip, pavyzdžiui, 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<sup>48</sup>, turėtų patekti į poilsio laiką.

Pirmasis pavyzdys – pravaikšta, t.y. laikotarpis, kai darbuotojas nebūna darbe be pateisinamos priežasties ir be darbdavio, jo įgalioto asmens ar administracijos leidimo<sup>49</sup>. Remiantis Direktyvos 2003/88/EB<sup>50</sup> 2 straipsnyje pateiktu poilsio laiku apibrėžimu, teoriškai pravaikšta turėtų būti laikoma poilsio laiku, kadangi ji pagal Lietuvos teisės aktus neįeina į darbo laiką. Kita vertus, remiantis Darbo kodekso 156 straipsnyje pateikta poilsio laiko sąvoka, poilsio laiku laikytinas įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas<sup>51</sup>. Tokia Darbo kodekso formuluotė suponuoja, kad Lietuvoje poilsio laiku laikytinas ne visas laikas, kuris neįeina į darbo laiką, o tik tas laikas, kuris reglamentuotas kaip laisvas nuo darbo. Pravaikšta šiuo atveju nėra reglamentuota kaip laisvas nuo darbo laikas, priešingai – ji neįeina į darbo laiką tik todėl, kad darbuotojas be pateisinamos priežasties nebūna darbe tuo metu, kai privalo jame būti, t.y. nėra laisvas nuo

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>46</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>48</sup> Ibid.

<sup>49</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 169. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>50</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.



darbinių pareigų atlikimo. Būtų nelogiška pravaikštą laikyti poilsio laiku, nors vadovaujantis *Jaeger* byloje pateiktu Europos Teisingumo Teismo išaiškinimu, kad poilsio ir darbo laiko sampratą valstybės narės turi aiškinti pagal Direktyvoje 2003/88/EB pateiktus apibrėžimus<sup>52</sup>, pravaikšta teoriškai turėtų būti laikoma poilsio laiku, kadangi ji nėra priskirta darbo laikui.

Kiti laikotarpiai, šiuo atžvilgiu panašūs į pravaikštą – neatvykimas į darbą administracijos leidimu bei nedarbingumo laikotarpiai. Darbuotojas, neatvykdamas į darbą nedarbingumo laikotarpiu ar turėdamas atitinkamą darbovietės administracijos leidimą, priešingai nei pravaikštos atveju, tam turi teisėtą pagrindą. Tačiau vėlgi kyla klausimas – ar vien dėl to, kad šie laikotarpiai nepriskirti darbo laikui, jie turėtų būti laikomi poilsio laiku? Kokiai poilsio laiko rūšiai tokie laikotarpiai priklausytų? Kaip jau minėta, aiškinat šias nuostatas pagal Direktyvoje 2003/88/EB<sup>53</sup> pateiktas darbo ir poilsio laiko sąvokas, tiek pravaikšta, tiek nedarbingumo laikotarpis, tiek neatvykimas į darbą administracijos leidimu turėtų būti laikoma poilsio laiku vien dėl to, kad neįeina į darbo laiką.

---

<sup>52</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas Landeshauptstadt Kiel prieš Norbert Jaeger byloje Nr. C-151/02.

<sup>53</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

### 1.3.2. Poilsio laiko reglamentavimo būdai

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>54</sup>. Darbo kodekso komentaro autoriai tokią darbo ir poilsio laiko sąsają apibūdino kaip „susisiekiančių indų“ sistemą<sup>55</sup>. Vadovaujantis Direktyvos 2003/88/EB bei Darbo kodekso pateiktomis poilsio laikos sąvokomis, darytina išvada, kad darbo teisėje absoliučiai visas laikas gali būti suskirstytas į du laikotarpius – darbo laiką ir poilsio laiką. Akivaizdu, kad ilgėjant vienam iš šių laikotarpių, trumpėja kitas, ir atvirkščiai. Toks „susisiekiančių indų“ sąveikos principas sąlygoja dvejopą poilsio laiko reglamentavimą – tiesioginį ir netiesioginį.

Poilsio laikas reglamentuojamas netiesiogiai, kai jo trukmė nustatoma per teisės normas, reglamentuojančias maksimalią darbo laiko trukmę. Tiesą sakant, tai – pirmasis poilsio laiko reglamentavimo metodas. Pirmasis tarptautinės teisės dokumentas, reglamentuojantis darbo bei poilsio laiką, buvo 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl darbo laiko sutrumpinimo pramonės įmonėse iki aštuonių valandų per dieną bei keturiasdešimt aštuonių valandų per savaitę. Nors ši konvencija tiesiogiai reglamentavo ne poilsio, bet darbo laiką, t.y. nustatė maksimalią aštuonių valandų darbo dieną bei keturiasdešimt aštuonių valandų darbo savaitę pramonės įmonėse<sup>56</sup>, 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 šiais laikais. Pavyzdžiui, įstatymo leidėjas Darbo kodekso 144 straipsnyje nustato normalų aštuonių valandų trukmės darbo dienos laiką bei keturiasdešimties valandų darbo laiką, bei maksimalų dvylikos

---

<sup>54</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 267. ISBN 9789955300274.

<sup>55</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 207. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>56</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 1 dėl darbo valandų (pramonėje). [žiūrėta: 2009 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> >

valandų darbo dienos laiką bei keturiasdešimt aštuonių valandų maksimalų savaitės darbo laiką<sup>57</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. Pavyzdžiui, 11 valandų nepertraukiamo paros poilsio, 35 valandos nepertraukiamo savaitės poilsio, 28 kalendorinės dienos kasmetinių atostogų<sup>58</sup> ir pan. “Susisiekiančių indų” principas veikia ir tokia reguliavime – nustatant minimalų poilsio laiką, tuo pačiu netiesiogiai įtvirtinamas ir maksimalus leidžiamas darbo laikas.

#### **1.4. Pagrindiniai poilsio laiko požymiai**

Remiantis Direktyvoje 2003/88/EB<sup>59</sup> ir Darbo kodekse<sup>60</sup> pateiktomis poilsio bei darbo laiko sąvokomis bei nagrinėta teismų praktika, galima išskirti šiuos pagrindinius visoms poilsio laiko rūšims būdingus poilsio laiko požymius – neprivalėjimą atlikti darbo funkcijų, neprivalėjimą būti darbo vietoje bei nebuvimą darbdavio žinioje.

##### **1.4.1. Neprivalėjimas atlikti savo darbo funkcijas**

Darbo kodekso 156 straipsnyje nurodyta, kad poilsio laikas yra laisvas nuo darbo laikas<sup>61</sup>. Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnyje taip pat įtvirtinta, kad poilsio laikas – tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas, t.y. – poilsio laikas yra visoks laikas, kai darbuotojas nėra savo darbo vietoje, darbdavio žinioje ir nevykdo savo veiklos bei neatlieka pareigų

---

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>58</sup> Ibid.

<sup>59</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>61</sup> Ibid.

pagal nacionalinės teisės aktus ir (ar) praktiką<sup>62</sup>. Iš šių teisės aktų pateiktų apibrėžimų matyti, kad savo 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.

Šį poilsio laiko požymį iliustruoja 2009 m. kovo 31 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2009<sup>63</sup>. Šioje byloje buvo nustatyta, kad darbdavys paskyrė darbuotojai, kuri pagal darbo sutartį dirbo valytoja, drausminę nuobaudą už darbo drausmės pažeidimą – savo darbo funkcijų nevykdymą. Remiantis Darbo kodekso 234 straipsniu, darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės<sup>64</sup>. Darbo kodekso 142 straipsnis, apibrėžiantis darbo laiko sąvoką, nurodo, jog laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, yra darbo laikas<sup>65</sup>, t.y. darbuotojas privalo atlikti savo pareigas tik darbo laiko metu. Iš to seka, kad darbuotojas kaltas dėl darbo drausmės pažeidimo tik tuo atveju, jei darbo pareigų jis neatliko darbo laiku, t.y. tada, kai privalo dirbti. Nagrinėjamos bylos atveju darbuotoja buvo apkaltinta tuo, jog nebuvo atlikusi jai pavesto darbo (darbovietės patalpų valymo) – 12 val. 30 min. metu nebuvo tinkamai išvalytos darbovietės patalpos. Tačiau pagal darbovietėje galiojusias darbo tvarkos taisykles darbuotojai nuo 11 val. 30 min. iki 12 val. 30 min. 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<sup>66</sup> 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. Atsižvelgdama į neatlikto darbo pobūdį ir kad jam atlikti buvo reikalingas tam tikras laikas, teisėjų kolegija padarė išvadą, jog darbdavio

---

<sup>62</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>63</sup> 2009 m. kovo 31 d. LAT CBS byla teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I.T. v. UAB „Šiaulių lyra“*, Nr. 3K-3-79/2009, kat. 11.9.10.7 (S)

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>65</sup> *Ibid.*

<sup>66</sup> *Ibid.*

konstatuotu laiku darbuotoja darbo negalėjo ir neprivalėjo atlikti ir dėl šios priežasties paskirta drausminė nuobauda yra neteisėta<sup>67</sup>.

#### 1.4.2. Neprivalėjimas būti darbo vietoje

Nors Darbo kodeksas tiesiogiai nenumato neprivalėjimo darbuotojui būti darbo vietoje, kaip būtino poilsio laiko požymio, šis požymis išplaukia iš Direktyvoje 2003/88/EB apibrėžtų poilsio laiko ir darbo laiko sąvokų. Minėtos direktyvos 2 straipsnyje poilsio laikas apibrėžiamas kaip visas laikas, kuris nėra darbo laikas, tuo tarpu darbo laikas apibūdinamas kaip laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (ar) praktiką<sup>68</sup>. Iš šios nuostatos darytina išvada, kad vienas iš pagrindinių poilsio laiko požymių yra tai, kad darbuotojas neprivalo poilsio laiko metu būti darbo vietoje, ir tuo pačiu darbdavys neturi teisės nurodyti darbuotojui poilsio laiku metu būti darbo vietoje.

Šį poilsio laiko požymį atskleidžia 2003 m. rugsėjo 9 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas *Jaeger* byloje<sup>69</sup>. 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 darbo teisės institutų reguliavimo<sup>70</sup>. Pasak teismo, vien tokios aplinkybės, kaip privalomas darbuotojo buvimas darbdavio nurodytoje vietoje,

---

<sup>67</sup> 2009 m. kovo 31 d. LAT CBS byla teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I.T. v. UAB „Šiaulių lyra“*, Nr. 3K-3-79/2009, kat. 11.9.10.7 (S)

<sup>68</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>69</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Landeshauptstadt Kiel prieš Norbert Jaeger* byloje Nr. C-151/02.

<sup>70</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

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<sup>71</sup>.

Remiantis aukščiau išdėstytais argumentais, darytina išvada, kad 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.

### **1.4.3. Neprivalėjimas būti darbdavio žinioje**

Kaip ir aukščiau aptartas požymis, darbuotojo nebuvimas darbdavio žinioje yra laikytinas būtinu poilsio laiko požymiu, remiantis Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnyje pateiktomis darbo laiko ir poilsio laiko sąvokomis<sup>72</sup>. Diskutuotina, kas turėtų būti laikoma buvimu darbdavio žinioje. Manytina, kad darbuotojo buvimu 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.

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>73</sup>.

---

<sup>71</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas Landeshauptstadt Kiel prieš Norbert Jaeger byloje Nr. C-151/02.

<sup>72</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

Anot Darbo kodekso komentaro autorių, toks budėjimo namuose reglamentavimas pagrįstas budėjimo instituto, kuris iš esmės turi ir darbo, ir poilsio laiko požymių, esme. 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. Tokia formuluotė veikiausiai reškia, kad darbuotojas visą budėjimo laikotarpį turi būti pasiekiamas darbdavio tiek fiziškai, tiek ryšio priemonėmis, ir būti pasiruošęs operatyviai reaguoti į susidariusią situaciją ir esant tam tikroms aplinkybėms atlikti savo tiesiogines darbo funkcijas<sup>74</sup>. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, akivaizdu, kad budėjimas namuose turi labai daug poilsio laiko požymių. Tačiau žvelgiant kitu aspektu, budėjimas namuose smarkiai apriboja darbuotojo veiksmų laisvę, palyginti su įprastu poilsio laiku. Budėdamas darbuotojas neturi galimybės geografiškai smarkiai nutolti nuo darbovietės, bei viso budėjimo namuose metu privalo išlikti darbingos būklės ir būti pasiruošęs atlikti savo tiesiogines darbo funkcijas. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, būtų galima teigti, kad netgi budėdamas namuose darbuotojas tam tikra prasme yra darbdavio žinioje, t.y. bent iš dalies turi derinti savo veiksmus bei buvimo vietą pagal darbdavio nurodymus.

Remiantis aukščiau išvardytais argumentais gali būti daroma išvada, kad 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, remiantis Direktyva 2003/88/EB<sup>75</sup>, buvimas darbdavio žinioje yra darbo, o ne poilsio laiko požymis.

---

<sup>74</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 205. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>75</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

## 2. POILSIO LAIKO RŪŠYS

Šioje darbo dalyje aptariamas poilsio laiko skirstymas į rūšis. Teisės aktais reglamentuojant poilsio laiką yra būtina jį suskirstyti į tam tikras rūšis ar kategorijas tam, kad elementariai būtų palengvinamas poilsio laiko reglamentavimas bei užtikrinamas faktinis poilsio laiko įgyvendinimas. Tik įstatymuose reglamentavus konkrečių rūšių poilsį, galima efektyviai įgyvendinti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnyje įtvirtintą nuostatą, kad kiekvienam dirbančiam žmogui turėtų būti garantuojama teisė į poilsį ir laisvalaikį<sup>76</sup>. Teisės aktuose neįtvirtinus atskirų poilsio laiko rūšių šios konstitucinės darbuotojų teisės nebūtų įmanoma tinkamai įgyvendinti, nes poilsio laiko, kaip visumos, nustatymas neužtikrintų tinkamo dirbančių asmenų poilsio.

Nors įstatymo leidėjas Darbo kodekso 157 straipsnyje<sup>77</sup> pateikia išsamų, tai yra baigtinį, poilsio laiko rūšių sąrašą, tačiau bent jau teoriniame lygmenyje tas pačias poilsio laiko rūšis pagal skirtingus kriterijus galima suskirstyti į atskiras kategorijas. Šioje dalyje bus mėginama trumpai suskirstyti Darbo kodekse išskirtas poilsio laiko rūšis į tam tikras kategorijas remiantis šiais kriterijais:

- 1) pagal kalendorinį laikotarpį;
- 2) pagal tai, ar poilsio laikas suteikiamas visas iš karto, ar dalimis;
- 3) pagal poilsio laiko tikslą.

Toks poilsio laiko rūšių suskirstymas į kategorijas gali padėti geriau atskleisti atskirų poilsio laiko rūšių tikslus.

Tolesnėje šio poskyrio dalyje bus detaliau aptariamas poilsio laiko skirstymas į rūšis pagal dabar galiojantį Darbo kodeksą, analizuojant tokio skirstymo privalumus ir trūkumus. Taip pat trumpai bus apibūdinami esminiai tam tikrų poilsio laiko rūšių požymiai.

---

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.



## 2.1. Poilsio laiko skirstymas į rūšis pagal įvairius kriterijus

### 2.1.1. Poilsio laiko skirstymas pagal kalendorinį laikotarpį

Pirmasis aptariamas kriterijus, pagal kurį galima skirstyti poilsio laiką, yra kalendorinis laikotarpis, kurio metu darbuotojas gali realizuoti savo poilsio laiką. Pagal šį kriterijų gali būti išskiriamos šios poilsio laiko kategorijos<sup>78</sup>:

- 1) darbo dienos (pamainos) poilsis;
- 2) paros poilsis;
- 3) savaitės poilsis;
- 4) metų poilsis.

Remiantis Darbo kodekso 157 straipsnyje įstatymo leidėjo pateiktu poilsio laiko rūšių sąrašu, prie darbo dienos (pamainos) poilsio priskirtina pertrauka pailsėti ir pavalgyti bei papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos metu); prie paros poilsio priskirtinas paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų); prie savaitės poilsio priskirtinas savaitės nepertraukiamasis poilsis; prie metų poilsio priskirtinos kasmetinės atostogos bei švenčių dienos. Klasifikuojant poilsio laiką pagal šį kriterijų į jokią kategoriją nėra priskiriamos tikslinės atostogos, kadangi jų suteikimas sietinas ne su tam tikru kalendoriniu laikotarpiu, o su tam tikrų Darbo kodekse nurodytų aplinkybių buvimu.

Poilsio laiko skirstymas pagal aptariamą kriterijų naudingas būtent tuo, kad darbuotojams galima užtikrinti poilsį konkrečiais kalendoriniais laikotarpiais.

---

<sup>78</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 289. ISBN 9789955300274.

### **2.1.2. Poilsio laiko skirstymas pagal tai, kokiomis dalimis jis yra suteikiamas**

Antrasis kriterijus, pagal kurį galima į skirtingas kategorijas suskirstyti poilsio laiko rūšis, yra tai, kokiomis dalimis poilsio laikas turi būti suteikiamas darbuotojui<sup>79</sup>. Remiantis šiuo kriterijumi, išskirtinos šios poilsio laiko kategorijos:

- 1) nepertraukiamas poilsis (kai tam tikras poilsio laikas privalo būti darbuotojui suteiktas visas iš karto);
- 2) pertraukiamas poilsis (kai tam tikras poilsio laikas gali būti darbuotojui suteikiamas dalimis).

Prie nepertraukiamo poilsio priskirtinas paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų) bei savaitės nepertraukiamasis poilsis, pertrauka pailsėti it pavalgyti. Visos kitos poilsio laiko rūšys gali būti pertraukiamos, t.y. suteikiamos darbuotojui dalimis.

Poilsio laiko skirstymas pagal šį kriterijų yra itin svarbus, kadangi būtina reglamentuoti, kokios konkrečiai poilsio laiko rūšys turi būti nepertraukiamos, tai yra suteikiamos darbuotojui visos iš karto. Tam tikrų poilsių laiko rūšių, tokių kaip paros bei savaitės poilsis, tikslas – suteikti galimybę darbuotojui pailsėti ir atgauti darbingumą tarp skirtingų pamainų bei darbo savaitių – gali būti pasiektas tik suteikiant darbuotojui visą poilsio laiką jo neskaidant į atskiras dalis. Priešingu atveju šių poilsių laiko rūšių tikslas nebūtų pasiektas bei tinkamai įgyvendintas.

### **2.1.3. Poilsio laiko skirstymas pagal jo tikslą**

Poilsio laikas gali būti skirstomas į atskiras kategorijas pagal tai, kokio tikslo yra siekiama suteikiant darbuotojui teisę į tam tikrą poilsio laiko rūšį. Remiantis šiuo kriterijumi, poilsio laikas gali būti išskiriamas į:

- 1) poilsio laiką, skirtą darbuotojui pailsėti bei atgauti darbingumą;

---

<sup>79</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 289. ISBN 9789955300274.

2) poilsio laiką, skirtą įgyvendinti konkrečius tikslus.

Prie pirmosios kategorijos priskirtinos visos poilsio laiko rūšys, išskyrus tikslines atostogas – tai yra pertrauka pailsėti ir pavalgyti; papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku; paros nepertraukiamas poilsis tarp darbo dienų (pamainų); savaitės nepertraukiamas poilsis; kasmetinės atostogos; švenčių dienos.

Prie antrosios poilsio laiko kategorijos priskirtinos tikslinės atostogos – tai yra nėštumo ir gimdymo atostogos; tėvystės atostogos; atostogos vaikui prižiūrėti; mokymosi atostogos; kūrybinės atostogos; atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti bei nemokamos atostogos<sup>80</sup>.

Poilsio laiko išskirstymas remiantis tikslo kriterijumi yra svarbus tuo, kad šitaip suskirsčius poilsio laiką tampa aišku, koks poilsio laikas turėtų būti skiriamas visiems be išimties darbuotojams (poilsio laikas, skirtas pailsėti ir darbingumui atgauti), o koks poilsio laikas turėtų būti skiriamas tik susiklosčius tam tikroms aplinkybėms (poilsio laikas, skirtas įgyvendinti konkrečius tikslus).

---

<sup>80</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

## 2.2. Poilsio laiko rūšys, įtvirtintos Darbo kodekse

Įstatymo leidėjas Darbo kodekso 157 straipsnyje pateikia išsamų poilsio laiko rūšių sąrašą:

- 1) pertrauka pailsėti ir pavalgyti;
- 2) papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) metu;
- 3) paros nepertraukiamas poilsis tarp darbo dienų (pamainų);
- 4) savaitės nepertraukiamasis poilsis;
- 5) kasmetinis poilsio laikas (šventės, atostogos)<sup>81</sup>.

Anot Darbo kodekso komentaro autorių, minėtame Darbo kodekso straipsnyje 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>82</sup>. Viena vertus, į Darbo kodekse įtvirtintas atskiras poilsio laiko rūšis įeina įvairus poilsio laikas – skirtingos paskirties pertraukos darbo dienos (pamainos) metu, įvairių rūšių atostogos ir panašiai. Be to, Darbo kodekso 185 straipsnyje įtvirtinta nuostata, leidžianti kolektyvinėse ar darbo sutartyse nustatyti kitų rūšių, nei numato Darbo kodeksas, atostogas<sup>83</sup>, taip pagerinant darbuotojų padėtį palyginus su ta, kurią įtvirtina Darbo kodeksas. Kita vertus, kyla klausimas, ar tikslinga nurodyti, kad Darbo kodekso 157 straipsnyje numatytas poilsio rūšių sąrašas negali būti papildytas kolektyvine sutartimi arba darbo sutartimi. Juk Darbo kodekso 4 straipsnis numato, kad negalioja jokie trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai norminiai teisės aktai dėl tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai bei kiti norminiai teisės aktai<sup>84</sup>. Manytina, kad papildomų poilsio laiko rūšių nustatymas ne pablogintų, o priešingai – pagerintų darbuotojų padėtį, todėl diskutuotina, ar yra tikslinga

---

<sup>81</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>82</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 208. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>84</sup> Ibid.

riboti darbuotojų ir (ar) jų atstovų bei darbdavių susitarimu įvesti papildomas poilsio laiko rūšis.

Analizuojant Darbo kodekso 157 straipsnyje pateiktą poilsio laiko rūšių sąrašą<sup>85</sup>, galima teigti, kad poilsio laikas į rūšis yra suskirstytas pagrinde atsižvelgiant į kalendorinį laikotarpį, kuriuo poilsio laikas yra skiriamas.

Tolesniuose šios darbo dalies poskyriuose bus apžvelgiamos Darbo kodekse nustatytos poilsio laiko rūšys, pagrindiniai jų bruožai bei įdomesni reglamentavimo aspektai ar problemos.

### **2.2.1. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti**

Darbo kodekso 158 straipsnis įtvirtina taisyklę, kad darbuotojams turi būti suteikiama pertrauka pailsėti ir pavalgyti<sup>86</sup>. Panaši nuostata yra įtvirtinta ir Direktyvos 2003/88/EB 4 straipsnyje, kuriame valstybės narės yra įpareigos užtikrinti kiekvienam darbuotojui, dirbančiam ilgesnę nei 6 valandų darbo dieną, turėti teisę į pertrauką pailsėti<sup>87</sup>. Šios poilsio laiko rūšies pagrindinis tikslas – suteikti darbuotojams galimybę darbo dienos (ar pamainos) metu pailsėti, pavalgyti bei atstatyti darbo dienos eigoje sumažėjusį darbingumą. Kita vertus, nors iš šios poilsio laiko rūšies pavadinimo aiškiai matomas pertraukos tikslas (pailsėti ir pavalgyti), Darbo kodekso 158 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad ši pertrauka nėra įskaitoma į darbo laiką, darbuotojas jos metu gali palikti darbo vietą ir naudoti pertrauką pailsėti ir pavalgyti savo nuožiūra<sup>88</sup>. Tai reiškia, kad darbuotojas gali šią pertrauką naudoti ir kitiems tikslams, nei atspindi šios poilsio rūšies pavadinimas.

Darbo kodeksas reglamentuoja pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmę nustatydamas minimalią bei maksimalią jos trukmę. Remiantis Darbo kodekso 158 straipsnio 1 dalimi, minimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė yra trisdešimt minučių, o maksimali trukmė – dvi valandos<sup>89</sup>. Tiek minimalios, tiek maksimalios pertraukos pailsėti ir pavalgyti ribos nustatymas yra reikalingas, kadangi nustačius trumpesnę pertrauką darbuotojui neužtektų

<sup>85</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>86</sup> Ibid.

<sup>87</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>89</sup> Ibid.

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)<sup>90</sup>.

Darbo kodeksas reglamentuoja ne tik pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmę, bet ir šios pertraukos suteikimo laiką. 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<sup>91</sup>.

Reglamentuojant šią poilsio laiko rūšį Darbo kodekso 158 straipsnio 3 dalis numato galimybę dirbti be pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kai yra tenkinamos šios dvi sąlygos:

- 1) darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų;
- 2) yra nustatyta šešių dienų darbo savaitė ir konkreti darbo diena yra poilsio ar švenčių dienų išvakarėse<sup>92</sup>.

Kitų išimčių, susijusių su darbo dienos (pamainos) trukme ir numatančių galimybę dirbti be pertraukos pailsėti ir pavalgyti, Darbo kodeksas nenumato<sup>93</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nėra reglamentuojamas pertraukos pailsėti ir pavalgyti suteikimas darbuotojui dirbant ne visu darbo laiku<sup>94</sup>, kai darbo dienos ar pamainos trukmė neviršija 6 valandų. Vadovaujantis Direktyvos 2003/88/EB nuostatomis<sup>95</sup> bei Darbo kodekso 158 straipsnio 3 dalyje įtvirtintos nuostatos<sup>96</sup> numanomu tikslu, galima daryti išvadą, kad ne tik šiame straipsnyje įvardytais, bet ir visais kitais atvejais, kai darbo dienos trukmė neviršija 6 valandų, Darbo kodeksas turėtų numatyti galimybę dirbti be pertraukos pailsėti ir pavalgyti. Šiuo atveju darytina išvada, kad Darbo kodekse šiuo klausimu yra spraga, kuri turėtų būti ištaisyta.

---

<sup>90</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 209. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>91</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>92</sup> *Ibid.*

<sup>93</sup> Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodekso 158 straipsnio 5 dalyje numatyta galimybė tuose darbuose, kur dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, nenustatyti minėtos pertraukos, vietoje to suteikiant galimybę darbuotojui pailsėti ir pavalgyti darbo metu<sup>93</sup>, nėra laikytina tokia išimtimi, kadangi tai nėra susiję su darbo dienos trukme.

<sup>94</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>95</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>96</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

Svarbu paminėti ir tai, kad vien praktinis galimybės sudarymas darbuotojui pasinaudoti teise į pertrauką pailsėti ir pavalgyti nėra laikomas tinkamo darbdavio pareigos įgyvendinimu. Darbo kodekso 158 straipsnio 6 dalis<sup>97</sup> numato, kad pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaiga ir kitos sąlygos turi būti nustatytos darbo tvarkos taisyklėmis, darbo grafiku, kolektyvine ar darbo sutartimi. Šią normą išaiškina Vilniaus apygardos administracinis teismas 2008 m. gegužės 30 d. nutartimi administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. II-682-602/2008. Byloje nustatyta, kad darbovietėje buvo patvirtintos taisyklės, reglamentuojančios poilsio laiką įmonėje, tame tarpe ir pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžią ir pabaigą. Visgi darbuotojai neturėjo galimybės pasinaudoti šia pertrauka pagal nustatytas taisykles, kadangi darbo grafikuose buvo pažymėta, kad darbuotojai pietauja darbo vietoje, laisvu nuo klientų aptarnavimo metu. Teismas konstatavo, kad darbdavys, nesuteikdamas galimybės darbuotojams realiai naudotis pertrauka pailsėti ir pavalgyti pagal sąlygas, nustatytas atitinkamomis taisyklėmis, patvirtintomis įsakymu, pažeidė Darbo kodekso 158 straipsnio 6 dalį<sup>98</sup>.

Aptariant šią poilsio laiko rūšį paminėtina ir tai, kad Darbo kodeksas taip pat įpareigoja darbdavį pasirūpinti, kad darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos per pertrauką pailsėti ir pavalgyti<sup>99</sup>. Ši nuostata gali būti įgyvendinama įvairiai – darbo vietai smarkiai nutolus nuo gyvenamosios vietos, darbdavys savo sąskaita gali organizuoti transportą nuvežti darbuotojus į namus; organzuoti maitinimą darbovietės teritorijoje; įrengti patalpą, kurioje darbuotojai galėtų pasišildyti atsineštą maistą, ir pan. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ši darbdavio pareiga negali būti suabsoliutinama, t.y. jei aplink darbovietę yra pakankamai maitinimo įstaigų, darbdavys neprivalo organizuoti darbuotojų maitinimo savo sąskaita<sup>100</sup>.

---

<sup>97</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>98</sup> 2008 m. gegužės 30 d. Vilniaus apygardos administracinio teismo nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. II-682-602/2008, kat. 26.1, 27, 60.

<sup>99</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>100</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 210. ISBN 9955-616-00-8.

### 2.2.2. Papildomos ir specialios pertraukos

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“.

Papildomų ir specialių pertraukų tikslas yra išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus dėl nuovargio ir pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, sumažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksnių poveikis<sup>101</sup>.

Nors papildomos ir specialios pertraukos yra reglamentuojamos tame pačiame Darbo kodekso straipsnyje bei Vyriausybės nutarime, atkreiptinas dėmesys, kad 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>102</sup>.

Papildomas ir specialias pertraukas reglamentuojantis Vyriausybės nutarimas nustato šias papildomas pertraukas darbo dienos metu:

- 1) 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);
- 2) ne trumpesnę kaip 30 minučių pertrauką kūdikiui maitinti ne rečiau kaip kas 3 valandas krūtimi maitinancieriai 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;

---

<sup>101</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 14-559.

<sup>102</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 289. ISBN 9789955300274.



- 3) 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>103</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad 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.

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 2003 m. vasario 3 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 160<sup>104</sup>, darbdavys privalo suteikti šias specialias pertraukas:

- 1) 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;
- 2) darbuotojams, kurie dirba lauke ar nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra yra žemesnė nei -10°C, ne rečiau kaip kas pusantros valandos ne trumpesnes kaip 10 minučių pertraukas;
- 3) 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<sup>105</sup>.

Tiek papildomų, tiek specialių pertraukų skaičius, trukmė bei poilsio vieta atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas turi būti nustatoma kolektyvinėje sutartyje arba

---

<sup>103</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 14-559.

<sup>104</sup> Ibid.

<sup>105</sup> Ibid.

darbo tvarkos taisyklėse<sup>106</sup>. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad, 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. Dėl šių priežasčių siūlytina sujungti Darbo kodekso 157 straipsnio 1 ir 2 punkte nustatytas poilsio laiko rūšis į vieną poilsio laiko rūšį – darbo dienos (pamainos) poilsio laiką, į kurį įeitų:

- 1) pertrauka pailsėti ir pavalgyti;
- 2) papildomos pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) metu;
- 3) specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) metu.

Šitaip reglamentuojant aukščiau nurodytas poilsio laiko rūšis būtų sistemingiau laikomasi principo, kad poilsio laikas į rūšis skirstytinas pagal kalendorinį laikotarpį, kuriuo poilsio laikas yra suteikiamas, šiuo atveju - darbo dienos (pamainos) metu.

---

<sup>106</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

### 2.2.3. Paros poilsis

Paros poilsis yra viena iš Darbo kodekso 157 straipsnyje įtvirtintų poilsio laiko rūšių, kuri detaliau reglamentuota Darbo kodekso 160 straipsnyje. Šiame straipsnyje imperatyviai nustatyta, kad kasdienio nepertraukiamo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės<sup>107</sup>. Tai reiškia, kad laikas nuo vienos darbo dienos (pamainos) pabaigos iki kitos darbo dienos (pamainos) pradžios<sup>108</sup> 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<sup>109</sup>.

Būtiną 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“<sup>110</sup>, Darbo kodekso 160 straipsnio 2 dalyje nustatytas ilgesnis minimalus paros poilsio laikotarpis:

- 1) vaikams (t.y. darbuotojams iki šešiolikos metų amžiaus) nustatytas ne mažiau kaip 14 valandų nepertraukiamo paros poilsio;
- 2) paaugliams (t.y. darbuotojams nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų amžiaus) nustatytas ne mažiau kaip 12 valandų nepertraukiamas paros poilsis<sup>111</sup>.

Įgyvendinant darbuotojo teisę į nepertraukiamą bent 11 valandų trukmės paros poilsį, kyla problema tais atvejais, kai darbuotojas dirba ne pagal vieną, o pagal kelias darbo sutartis. Iki Darbo kodekso priėmimo galiojusio Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir

<sup>107</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>108</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 215. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>109</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>110</sup> Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos. OL L 216, 1994 8 20, p. 12.

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

sveikatos įstatymo 53 straipsnyje buvo aiškiai įtvirtinta, kad darbuotojo poilsio laikas per parą negali būti trumpesnis kaip 11 valandų iš eilės, nepaisant to, ar darbuotojas dirba vienoje, ar keliose darbovietėse, pagal vieną ar daugiau darbo sutarčių<sup>112</sup>. Dabartiniame Darbo kodekse tokios formuluotės atsisakyta, tačiau atsižvelgiant į paros poilsio laiko tikslą ir nepertraukiamumą, darytina išvada, kad reglamentuojant paros poilsį buvo siekiama užtikrinti minimalų nepertraukiamą poilsio laikotarpį tarp darbo dienų (pamainų) apskritai, neišskiriant atvejų, kai dirbama daugiau nei vienoje darbovietėje.

Praktinis nepertraukiamo paros poilsio suteikimo darbuotojui, dirbančiam keliose darbovietėse, problemos sprendimas pateikiamas 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarime Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“<sup>113</sup>. Šiuo nutarimu yra patvirtinti „Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumai“, kurių nuostatos taikomos darbuotojams, einantiems antraeiles pareigas arba dirbantiems darbus kitoje darbovietėje. Remiantis minėtu Vyriausybės nutarimu, darbuotojas, norintis eiti antraeiles 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 antraeiles pareigas (darbą) darbdaviui ir pristatyti naują pažymą apie pasikeitusį darbo ir poilsio laiką<sup>114</sup>. Taigi, darytina išvada, kad darbdavys, gavęs iš darbuotojo pažymą apie darbo ir poilsio laiką pagrindinėje darbuotojo darbovietėje, privalo atsižvelgdamas į ją organizuoti darbo laiką taip, kad darbuotojui būtų užtikrinta galimybė naudotis minimaliu Darbo kodekso nustatytu paros poilsiu bei kitų rūšių poilsio laiku.

---

<sup>112</sup> Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064; 2000, Nr. 95-2968.

<sup>113</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690; 2005, Nr. 67-3640.

<sup>114</sup> Ibid.

#### 2.2.4. Savaitės nepertraukiamasis poilsis

Kaip vieną iš poilsio laiko rūšių įstatymo leidėjas įtvirtina savaitės nepertraukiamąjį poilsį, kuris detalčiau reglamentuojamas Darbo kodekso 161 straipsnyje. Anot Darbo kodekso komentaro autorių, savaitės nepertraukiamasis poilsis yra laisvas nuo darbo laikas, kuris prasideda pasibaigus darbui paskutinę darbo savaitės dieną ir baigiasi pradėjus darbą kitą darbo savaitę<sup>115</sup>.

Savo esme savaitės nepertraukiamasis poilsis labai panašus į kitą poilsio laiko rūšį – paros poilsį. Sutampa ne tik šių poilsio laiko rūšių tikslas, bet ir būtinasis šių laikotarpių požymis – nepertraukiamumas. Pabrėžtina, kad savaitės poilsis darbuotojui turi būti suteikiamas nepertraukiamai, neskaidant į atskiras dalis, t.y. visas iš karto.

Darbo kodekso 161 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta minimali nepertraukiamojo savaitės poilsio laiko trukmė – trisdešimt penkios valandos<sup>116</sup>. 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<sup>117</sup>, t.y. viso – 35 valandos nepertraukiamo savaitės poilsio.

Reglamentuojant savaitės nepertraukiamąjį poilsį, Darbo kodeksas ne tik nustato minimalią šios poilsio laiko rūšies trukmę, bet ir savaitės dienas, kuriomis savaitės poilsis turėtų būti suteikiamas darbuotojui. Darbo kodekso 161 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad bendra poilsio diena yra sekmadienis, o esant penkių dienų darbo savaitei – šeštadienis ir sekmadienis<sup>118</sup>.

Paminėtina, kad pradinės Direktyvos 93/104/EB (vėliau buvo pakeista Direktyva 2003/8/EB) redakcijos, priimtos 1993 metais, 5 straipsnyje taip pat buvo nustatyta, kad į savaitės poilsio laiką įeina sekmadienis<sup>119</sup>. Tačiau 1996 m. lapkričio 12 d. Europos

---

<sup>115</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 217. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>116</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>117</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>118</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>119</sup> Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų laiko organizavimo aspektų. OL L 307, 1993 12 13, p. 18.

Teisingumo Teismo byloje *Jungtinė Karalystė prieš Europos Komisiją* teismas pasisakė, kad Europos Komisija, nustatydamą tokį reguliavimą (t.y. sekmadienio, kaip bendros poilsio dienos, nustatymą) nesugebėjo pagrįsti, kodėl sekmadienis, kaip savaitės poilsio diena, yra labiau susijęs ir darbuotojų sveikatai bei saugai turi daugiau įtakos nei bet kuri kita savaitės diena<sup>120</sup>. Remdamasis šiuo argumentu, teismas panaikino Direktyvos 93/104/EB nuostatą dėl sekmadienio, kaip bendros poilsio dienos, nustatymo. Kita vertus, tai nereiškia, kad Lietuva, Darbo kodekse sekmadienį nustatydamą kaip bendrą savaitės poilsio dieną, pažeidžia Europos Bendrijos teisę. Priešingai – byloje *Jungtinė karalystė prieš Europos Komisiją* Europos Teisingumo Teismas taip pat pasisakė, kad atsižvelgiant į Europos Sąjungos valstybių narių kultūrinę, etninę bei religinę įvairovę, klausimas dėl sekmadienio, kaip bendros poilsio dienos, reglamentavimo turėtų būti paliekamas išimtinai valstybių narių diskrecijoje<sup>121</sup>.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodekso norma, sekmadienį nustatanti kaip bendrą poilsio dieną, nėra imperatyvi – nuo jos galimi tam tikri nukrypimai, numatyti tame pačiame Darbo kodekso straipsnyje. Pirmoji išimtis, kai poilsio diena gali būti ir ne sekmadienis (t.y. bendra poilsio diena), reglamentuota Darbo kodekso 161 straipsnio 2 dalyje. Joje nurodyta, kad 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<sup>122</sup>. 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.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ši Darbo kodekso norma nereiškia, jog savivaldybės vykdomoji institucija turi teisę nustatyti poilsio dienas absoliučiai visose nenutrūkstamai gyventojus aptarnaujančiose įmonėse, įstaigose ar organizacijose. Šiuo atveju savivaldybės vykdomoji institucija poilsio laiko dienas nustato ne kaip viešojo administravimo subjektas, o kaip teatrų, muziejų, miesto transporto įmonių, sveikatos priežiūros įstaigų savininkas arba

---

<sup>120</sup> Europos Teisingumo Teismo 1996 m. lapkričio 12 d. sprendimas Jungtinės Karalystės prieš Europos Tarybą byloje Nr. C-84/94.

<sup>121</sup> Ibid.

<sup>122</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

kaip viešojo intereso gynėjas, tuo tarpu savivaldybės vykdomosios administracijos galimybė savo nuožiūra nustatyti savaitės poilsio laiko dienas privačiose įmonėse, įstaigose ar organizacijose yra labai ribota<sup>123</sup>.

Antroji išimtis, kai savaitės poilsis gali būti nustatytas ne Darbo kodekse įtvirtintomis bendromis poilsio dienomis, yra reglamentuota Darbo kodekso 161 straipsnio 3 dalyje, kurioje 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 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)<sup>124</sup>.

Darbo kodekso 161 straipsnio 6 dalis draudžia skirti darbuotojus dirbti poilsio dienomis, išskyrus šiuo tame pačiame straipsnyje numatytus atvejus:

- 1) darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų;
- 2) darbus, būtinus gyventojams aptarnauti;
- 3) neatidėliotinus remonto ir krovos darbus<sup>125</sup>.

Darbo kodekse taip pat numatytos papildomos garantijos tam tikroms labiau pažeidžiamoms darbuotojų grupėms, kurie gali būti skiriami dirbti poilsio dienomis tik jų pačių sutikimu:

- 1) nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios moterys;
- 2) darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų;
- 3) darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų;
- 4) darbuotojai iki aštuoniolikos metų amžiaus<sup>126</sup>.

---

<sup>123</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 218. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>124</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>125</sup> Ibid.

Be šios garantijos, Darbo kodeksas suteikia darbuotojams iki aštuoniolikos metų dar vieną garantiją – jiems turi būti suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę<sup>127</sup>.

Nagrinėjant nepertraukiamąjį savaitės poilsio laiką, svarbu paminėti, kad 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<sup>128</sup>.

Diskutuotina, ar toks poilsio dienų perkėlimas yra tikslingas. Viena vertus, poilsio dieną priderinant ir perkeltiant ją prie švenčių dienos, pailgėja darbuotojo kassavaitinis poilsis, kas yra naudinga darbuotojui<sup>129</sup>. Kita vertus, ta diena, iš kurios perkelta poilsio diena, tampa darbo diena, t.y. perkeltą poilsio dieną darbuotojai turi „atidirbti“. Galutiniame rezultate paprastai darbuotojams vieną savaitę suteikiamas ilgesnis nepertraukiamasis savaitės poilsis, nei įprastai, o kitą savaitę dėl „atidirbamos“ perkeltos poilsio dienos darbuotojams nepertraukiamasis savaitės poilsis tenka trumpesnis, nei paprastai. Problema iškyla tada, kai esant tam tikriems darbuotojų darbo grafikams, gali susidaryti situacija, kai dėl perkeltos poilsio dienos ne visada užtikrinamas minimalus 35 valandų trukmės nepertraukiamasis savaitės poilsis (pavyzdžiui, dirbant pagal kelias darbo sutartis). Nagrinėjant tokią situaciją, kaip pavyzdys pateiktina 2008 m. kovo 26 d. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-261-586/2008<sup>130</sup>. Šioje byloje nagrinėtoje situacijoje pareiškėjos darbdavys Valstybinė ligonių kasa prie Sveikatos apsaugos ministerijos (toliau bus vadinama Valstybine ligonių kasa) atsisakė duoti pareiškėjai leidimą dirbti kitą darbą, kurį pareiškėja būtų dirbusi šeštadieniais nuo 15 val. iki sekmadienio 8 val., t.y. laisvą nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiką, ir pareiškėja atsisakymą suteikti tokį leidimą apskundė teismui. Teismas nustatė, kad tais darbo metais bus atvejų, kai poilsio dienos Vyriausybės nutarimu bus perkeltos į kitas darbo dienas ir

---

<sup>126</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>127</sup> Ibid.

<sup>128</sup> Ibid.

<sup>129</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 218. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>130</sup> 2008 m. kovo 26 d. LVAT teisėjų kolegijos nutartis administracinėje byloje *D.K. v. Valstybinė ligonių kasa prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, Nr. A-261-586/2008, kat. 16.2, 16.7.



atitinkamai keli šeštadieniai per metus bus darbo dienos. Tais savaitgaliais, kai dėl poilsio dienų perkėlimo šeštadieniai bus darbo dienos, nepertraukiamas pareiškėjos savaitės poilsis truktų tik 24 valandas, t.y. trumpiau nei Darbo kodekso 161 straipsnyje<sup>131</sup> nustatyta minimali 35 valandų nepertraukiamojo savaitės poilsio trukmė<sup>132</sup>. Nors nagrinėtu atveju nepakankamo nepertraukiamojo poilsio laiko problema iškilo dėl darbo keliose darbovietėse, praktikoje analogiška situacija galima ir darbuotojui dirbant pagal vieną darbo sutartį. Pavyzdžiui, kai darbuotojui priklausanti poilsio diena yra šeštadienis, o sekmadienis yra darbo diena, darbo dieną perkėlus į šeštadienį tokiam darbuotojui nebūtų užtikrinamas nepertraukiamas savaitės poilsis ir taip būtų pažeidžiamas Darbo kodekso 161 straipsnis<sup>133</sup>.

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>134</sup>.

---

<sup>131</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>132</sup> 2008 m. kovo 26 d. LVAT teisėjų kolegijos nutartis administracinėje byloje *D.K. v. Valstybinė ligonių kasa prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, Nr. A-261-586/2008, kat. 16.2, 16.7.

<sup>133</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>134</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690; 2005, Nr. 67-3640.

### 2.2.5. Kasmetinis poilsis

Penktoji Darbo kodekso 157 straipsnyje įtvirtinta poilsio laiko rūšis yra kasmetinis poilsio laikas, į kurį įeina švenčių dienos ir atostogos<sup>135</sup>. Lingvistiškai nagrinėjant šios poilsio laiko rūšies pavadinimą, darytina išvada, kad šis poilsio laikas turi būti suteikiamas darbuotojui kiekvienais metais, t.y. poilsio laiko suteikimas siejamas su tam tikru kalendoriniu laikotarpiu.

Darbo kodekso 157 straipsnio penktajame punkte nustatyta, kad į kasmetinį poilsio laiką įeina švenčių dienos ir atostogos<sup>136</sup>. Atostogos savo ruožtu yra skirstomos į kasmetines atostogas ir tikslines atostogas<sup>137</sup>. Remiantis tokiu Darbo kodekse pateiktu reglamentavimu darytina išvada, kad kasmetinis poilsio laikas susideda iš šių elementų:

- 1) švenčių dienos;
- 2) kasmetinės atostogos;
- 3) tikslinės atostogos.

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 12 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 bei Kalėdų dienos<sup>138</sup>. Kadangi švenčių dienos, kaip poilsio laikas, yra suteikiamos darbuotojams tuo pačiu metu kiekvienais kalendoriniais metais, manytina, kad jos visiškai pagrįstai priskiriamos kasmetinio poilsio laiko rūšiai.

---

<sup>135</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>136</sup> Ibid.

<sup>137</sup> Ibid.

<sup>138</sup> Ibid.

Diskutuotina, ar prie kasmetinio poilsio turėtų būti priskiriamos abi Darbo kodekse nustatytų atostogų rūšys. Sistemiškai analizuojant Darbo kodekso 157 ir 164 straipsnius<sup>139</sup>, darytina išvada, kad tiek kasmetinės, tiek tikslinės atostogos 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 poilsui. 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>140</sup>. 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)<sup>141</sup>, 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 Darbo kodekse numatytų aplinkybių susiklostymu, kaip antai:

- 1) nėštumo ir gimdymo atostogos siejamos su darbuotojos nėštumu ir gimdymu, taip pat su naujagimio įsivaikinimu ar globojimu (Darbo kodekso 179 straipsnis);
- 2) tėvystės atostogos yra siejamos su naujagimio gimimu bei suteikiamos kol jam sukaks vienas mėnuo (Darbo kodekso 179<sup>1</sup> straipsnis);
- 3) atostogos vaikui prižiūrėti yra siejamos su tikslu suteikti galimybę darbuotojams auginti, prižiūrėti vaiką iki trejų metų (Darbo kodekso 180 straipsnis);
- 4) mokymosi atostogos siejamos su pasiruošimu egzaminams bei įskaitoms, diplominio (bakaluro, magistro) darbu baigimu (Darbo kodekso 181 straipsnis);
- 5) kūrybinės atostogos siejamos su disertacijos užbaigimu, vadovėlių rašymu ir pan. (Darbo kodekso 182 straipsnis);
- 6) Darbo kodekso 183 straipsnyje nustatytos tikslinės atostogos siejamos su tam tikrų valstybinių arba visuomeninių pareigų atlikimu (kaip antai rinkimų teisės

---

<sup>139</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>140</sup> NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 222. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>141</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

įgyvendinimas, liudijimas teisme ar prokuratūroje, donoro pareigų atlikimas ir pan.);

- 7) nemokamos atostogos siejamos su tam tikra darbuotojo šeimynine padėtimi arba sveikatos būkle (Darbo kodekso 184 straipsnis)<sup>142</sup>.

Kaip matyti iš aukščiau pristatyto tikslinių atostogų rūšių sąrašo, visos tikslinės atostogos suteikiamos tik susiklosčius tam tikroms aplinkybėms, o ne atėjus konkrečiam kalendoriniam laikui. Manytina, kad kasmetiniam poilsio laikui turėtų būti priskiriamos tik švenčių dienos bei kasmetinės atostogos, tikslines atostogas išskiriant kaip atskirą poilsio laiko rūšį. Įvairūs autoriai savo darbuose metų poilsiu taip pat priskiria tik švenčių dienas bei kasmetines atostogas<sup>143</sup>. Dėl šios priežasties darytina išvada, kad tikslinės atostogos neturėtų būti priskiriamos kasmetinio poilsio laiko rūšiai ir Darbo kodekso 157 straipsnis šiuo atžvilgiu yra keistinas.

### **Kasmetinės atostogos**

Kasmetinės atostogos yra vienintelė poilsio laiko rūšis, tiesiogiai įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, kurios 49 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę į kasmetines mokamas atostogas<sup>144</sup>. Šios teisės įgyvendinimas yra detaliau reglamentuojamas Darbo kodekse bei poįstatyminiuose teisės aktuose.

Darbo kodekso 165 straipsnyje kasmetinės atostogos apibrėžiamos kaip kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą bei pareigas ir mokant vidutinį darbo užmokestį<sup>145</sup>. Šių atostogų tikslas yra atlaisvinant darbuotoją nuo darbo funkcijų atlikimo

---

<sup>142</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>143</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 292. ISBN 9789955300274.

<sup>144</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>145</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

sudaryti sąlygas jam pailsėti ir susigrąžinti darbingumą, prarastą per vienerių darbo metų laikotarpį<sup>146</sup>.

Pagal suteikiamų poilsio dienų trukmę kasmetinės atostogos yra skirstomos į šias rūšis:

- 1) kasmetinės minimaliosios atostogos;
- 2) kasmetinės pailgintos atostogos;
- 3) kasmetinės papildomos atostogos.

Darbo kodekso 166 straipsnyje nustatyta minimali kasmetinių atostogų trukmė yra dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos<sup>147</sup>, t.y. keturios savaitės. Tokia pati atostogų trukmė yra įtvirtinta ir Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnyje, pagal kurią valstybės narės įpareigos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių trukmės mokamas kasmetines atostogas<sup>148</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 auginantems vaiką iki keturiolikos metų amžiaus arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų amžiaus; neįgaliesiems darbuotojams bei kitiems įstatymų nustatytiems asmenims<sup>149</sup>.

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<sup>150</sup>. 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

---

<sup>146</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 294. ISBN 9789955300274.

<sup>147</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>148</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>149</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>150</sup> Ibid.

kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“<sup>151</sup>. Šis nutarimas nustato įvairias darbuotojų, kuriems turi būti suteikiamos kasmetinės pailgintos atostogos, kategorijas (tarp jų paminėti 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<sup>152</sup>. 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“<sup>153</sup>. Šiame nutarime nustatyta, kad:

- 1) darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius, kai jų darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių yra neįmanoma (t.y. už darbą sąlygomis, neatitinkančioms normalių darbo sąlygų), suteikiama iki penkių papildomų kalendorinių dienų kasmetinių atostogų, priklausomai nuo to, kokią dalį savo darbo laiko darbuotojas dirbo tokioje aplinkoje;
- 2) už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje darbuotojams, turintiems ilgesnį nei 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, suteikiamos 3 kalendorinės dienos papildomų kasmetinių atostogų, o už kiekvienų paskesnių 5 metų darbo stažą suteikiama dar po vieną papildomą kasmetinių atostogų dieną;

---

<sup>151</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr., 941 „Dėl kai kurių darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3375; 2008, Nr. 101-3898.

<sup>152</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>153</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 39-1787.

- 3) darbuotojams, kurių darbas atliekamas kelionėje, laukos sąlygomis, yra susijęs su važiavimu ar yra kilnojamojo pobūdžio, t.y. už ypatingą darbų pobūdį, yra suteikiamos 2 kalendorinės dienos papildomų kasmetinių atostogų.

Svarbu paminėti tai, kad 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<sup>154</sup>. Taigi darytina išvada, kad Darbo kodekse nustatytos kasmetinės papildomos bei pailgintos atostogos negali būti sumuojamos.

Dėl ribotos šio darbo apimties toliau nebus aptariama kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, tačiau bus išskiriami vieni svarbiausių kasmetinių atostogų požymiai dėl šių atostogų apmokėjimo, suteikiantys galimybę darbuotojams tinkamai pasinaudoti savo teise į šias atostogas.

Pirmasis aptartinas kasmetinių atostogų požymis yra jų apmokėjimas. Tiek Darbo kodeksas<sup>155</sup>, tiek Direktyva 2003/88/EB<sup>156</sup>, tiek Europos Socialinė Chartija<sup>157</sup> bei nemažai kitų tarptautinės teisės aktų imperatyviai nustato, jog darbuotojams privalo būti suteikiamos mažiausiai keturių savaičių 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<sup>158</sup>, 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 kasmetinę atostogą, kadangi jų metu nebūtų užtikrintos tokios pačios pajamos kaip ir darbuotojui dirbant.

---

<sup>154</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 39-1787.

<sup>155</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>156</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>157</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>158</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

Kitas paminėtinas kasmetinių atostogų požymis yra draudimas kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija, įtvirtintas tiek Darbo kodekse, tiek Direktyvoje 2003/88/EB<sup>159</sup>. Darbo kodekso 177 straipsnyje įtvirtinta imperatyvi norma, draudžianti kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija ir numatanti tik vieną šio draudimo išimtį – kai nutraukiama darbo sutartis<sup>160</sup>. 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. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad draudimas pinigine kompensacija pakeisti kasmetines atostogas, turėtų būti traktuotinas plačiai. Pavyzdžiui, Europos Teisingumo Teismas *Robinson – Steele* byloje yra pasisakęs, kad toks kasmetinių atostogų apmokėjimo būdas, kaip užmokesčio už kasmetines atostogas mokėjimas dalimis per atitinkamus darbo metus kartu su darbo užmokesčiu, yra laikytinas kasmetinių atostogų pakeitimu pinigine kompensacija ir dėl to yra draudžiamas. Teismas pabrėžė, kad draudimo kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija tikslas yra užtikrinti, kad atostogų metu darbuotojo padėtis, susijusi su darbo užmokesčiu, būtų panaši kaip ir jam dirbant, ir tai galima realiai užtikrinti tik apmokant darbuotojui jo kasmetines atostogas realiu jų laiku<sup>161</sup>.

---

<sup>159</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

<sup>160</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.

<sup>161</sup> Europos Teisingumo Teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendimas *C. D. Robinson – Steele ir kt. prieš R. D. Retail Services Ltd ir kt.* bylose Nr. C-131/04 ir Nr. C-257/047.



## IŠVADOS

1. Nors Darbo kodekse pateikta poilsio laiko sąvoka kiek skiriasi nuo sąvokos, įtvirtintos Direktyvoje 2003/88/EB, remiantis Europos Teisingumo Teismo praktika Lietuva, kaip ir kitos valstybės narės, turi apibrėžti bei aiškinti poilsio laiko sąvoką pagal Direktyvoje 2003/88/EB pateiktą apibrėžimą, kuris yra ganėtinai platus. Atsižvelgiant į tai, kad poilsio laiku laikytinas visas laikas, kuris nėra darbo laikas, kaip poilsio laikas turėtų būti traktuojami ir tokie laikotarpiai, kaip kad pravaikšta ar nedarbingumo laikotarpis, kurie savo esme neturėtų būti laikomi poilsio laiku. Dėl šios priežasties siūlytina pakoreguoti poilsio laiko sąvoką ir poilsio laiką apibrėžti kaip visą laiką, kuris nėra darbo laikas, teisės aktuose išskiriant tam tikrus laikotarpius, kurie, nors ir nebūdami darbo laiku, nebūtų laikomi ir poilsio laiku.
2. Išanalizavus poilsio laiko sampratą, išskirtini šie būtinieji požymiai, pagal kuriuos gali būti nustatoma, ar konkretus laikotarpis gali būti laikomas poilsio laiku: 1) neprivalėjimas atlikti darbo funkcijų; 2) neprivalėjimas būti darbo vietoje; 3) nebuvimas darbdavio žinioje.
3. Pagal šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse pateiktą poilsio laiko rūšių klasifikaciją tikslinės atostogos yra priskirtos kasmetinio poilsio laiko rūšiai. Kadangi tikslinių atostogų reglamentavimas yra siejamas ne su konkrečiu kalendoriniu laikotarpiu, o su tam tikrų Darbo kodekse įvardytų tikslų įgyvendinimu, darytina išvada, kad toks poilsio laiko rūšių klasifikavimas yra ydingas ir tikslinės atostogos neturėtų būti priskiriamos kasmetinio poilsio laiko rūšiai.

4. Vadovaujantis kalendorinio laikotarpio, kuriuo darbuotojui suteikiamas poilsio laikas, kriterijumi, rekomenduojama pakeisti Darbo kodekso 157 straipsnį ir poilsio laiką į rūšis suskirstyti taip: 1) darbo dienos (pamainos) poilsis, į kurį įeina pertrauka pailsėti ir pavalgyti, papildomos pertraukos bei specialios pertraukos; 2) paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų); 3) savaitės nepertraukiamasis poilsis; 4) kasmetinis poilsis, į kurį įeina kasmetinės atostogos ir švenčių dienos; 5) tikslinės atostogos.
  
5. Kaip vienas svarbiausių kasmetinių atostogų reglamentavimo požymių išskirtinas apmokėjimas už kasmetines atostogas. Tik užtikrinus, kad darbuotojo pajamos kasmetinių atostogų metu bus tokios pačios, kurias darbuotojas gautų dirbdamas, bus sudarytos tinkamos sąlygos darbuotojui realiai pasinaudoti teise į kasmetines atostogas.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Norminė literatūra

#### Tarptautiniai teisės aktai:

1. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų laiko organizavimo aspektų. OL L 307, 1993 12 13, p. 18.
2. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos. OL L 216, 1994 8 20, p. 12.
3. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
4. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9.
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 1 dėl darbo valandų (pramonėje). [žiūrėta: 2009 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> >

#### Lietuvos Respublikos teisės aktai:

6. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2008, Nr. 149-6012.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2002, Nr. 64-2569.
9. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137; 2000, Nr. 56-1640.
10. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340; 2008, Nr. 138-5446.
11. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064; 2000, Nr. 57-1678.
12. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064; 2000, Nr. 95-2968.

13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 14-559.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 39-1787.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690; 2005, Nr. 67-3640.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3375; 2008, Nr. 101-3898.

### **Specialioji literatūra**

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

17. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: „Mintis“, 1990.
18. KEINYS, S. (red.); KLIMAVIČIUS, J. (red.); PAULAUSKAS, J. (red.); *et al.* *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* (IV leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.
19. NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004. ISBN 9955-616-00-8.
20. NEKROŠIUS, I. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, ISBN 9789955300274.
21. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

## Teismų praktika

### Europos Bendrijos teismų praktika:

22. Europos Teisingumo Teismo 1996 m. lapkričio 12 d. sprendimas *Jungtinės Karalystės prieš Europos Tarybą* byloje Nr. C-84/94.
23. Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Landeshauptstadt Kiel prieš Norbert Jaeger* byloje Nr. C-151/02.
24. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Abdelkader Dellas ir kt. prieš Premier ministre ir Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarite* byloje Nr. C-14/04.
25. Europos Teisingumo Teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendimas *C. D. Robinson – Steele ir kt. prieš R. D. Retail Services Ltd ir kt.* bylose Nr. C-131/04 ir Nr. C-257/047.

### Lietuvos Respublikos teismų praktika:

26. 2008 m. kovo 26 d. LVAT teisėjų kolegijos nutartis administracinėje byloje *D.K. v. Valstybinė ligonių kasa prie Sveikatos apsaugos ministerijos*, Nr. A-261-586/2008, kat. 16.2, 16.7.
27. 2009 m. kovo 31 d. LAT CBS byla teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I.T. v. UAB „Šiaulių lyra“*, Nr. 3K-3-79/2009, kat. 11.9.10.7 (S)
28. 2008 m. gegužės 30 d. Vilniaus apygardos administracinio teismo nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. II-682-602/2008, kat. 26.1, 27, 60.

## SANTRAUKA

Šio magistro baigiamojo darbo tema yra „Poilsio laiko samprata ir jo rūšys“. Darbo tikslas yra išanalizuoti poilsio laiko sampratą bei jo rūšis, pasitelkiant šiuos uždavinius – išanalizuoti poilsio laiko sąvokos reglamentavimą Lietuvos bei Europos Sąjungos teisės aktuose, nustatyti pagrindiniu poilsio laiko požymius, išanalizuoti poilsio laiko rūšių sistemą, pateiktą Darbo kodekse.

Rašant šį darbą remtasi Lietuvos bei Europos Sąjungos teisės aktais, Lietuvos teismų bei Europos Teisingumo Teismo praktika, įvairiais darbo teisės vadovėliais, Darbo kodekso komentaru.

Šis darbas susideda iš dviejų dalių. Pirmojoje dalyje analizuojama poilsio laiko samprata, atsižvelgiant į jos reglamentavimą Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktais, nagrinėjamas poilsio ir darbo laiko ryšys, išskiriami pagrindiniai poilsio laiko požymiai. Antrojoje darbo dalyje analizuojama poilsio laiko rūšių sistema, apžvelgiamos atskiros poilsio laiko rūšys bei tam tikros atskirų poilsio laiko rūšių reglamentavimo problemos.

Šiame magistro darbe prieita prie išvados, kad rekomenduojama pakoreguoti Darbo kodekse pateiktą poilsio laiko rūšių sąrašą, nustatytos pagrindiniai poilsio laiko požymiai.

## **SUMMARY**

The title of this master thesis is “The Concept of Rest time and its Types”. The main purpose of this thesis is to analyze the concept of rest time and its types using the following goals - analyzing regulation of the concept of rest time provided by Lithuanian and EU legal acts, determining the main features of rest time, analyzing the system of the types of rest time as provided in the Labour Code of the Republic of Lithuania.

While working on this thesis the following types of information sources have been used – Lithuanian and EU legal acts, the rulings of Lithuanian courts as well as of the European Court of Justice, various textbooks on labour law, the Commentary of the Labour Code.

This thesis consists of two main parts. The first part of the thesis is dedicated to the analysis of the concept of rest time, researching the relation between rest time and working time, determining the main features of the rest time. The second part of the thesis is devoted for the analysis of the system of the types of rest time as provided in the Labour Code, the review of different types of rest time and indicating several regulatory problems regarding some types of rest time.