

**Vilniaus universitetas Teisės fakultetas**  
**Privatinės teisės katedra**

Gerdos Plečkaitytės,  
V kurso, Darbo teisės studijų šakos studentės

**Magistro darbas**  
**Poilsio laiko samprata, rūšys ir problemos**

Vadovas: asist. Martynas Austys  
Recenzentė: asist. Simona Cirtautaitė-Kaminskienė

Vilnius  
2017

## Turinys

ĮVADAS.....	3
1. POILSIO LAIKO SAMPRATA .....	5
1. 1. Poilsio laiko sampratos reglamentavimas Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktuose .....	5
1. 2. Darbo laiko ir poilsio laiko ryšys.....	7
1. 3. Poilsio laiko pagrindiniai požymiai .....	8
2. POILSIO LAIKO SKIRSTYMAS Į RŪŠIS PAGAL TAM TIKRĄ KRITERIJŲ .....	14
2. 1. Poilsio laiko suteikimas pagal kalendorinį laikotarpį .....	14
2. 2. Tikslinio poilsio laiko suteikimas .....	16
2. 3. Poilsio laiko suteikimas pagal skiriamas dalis.....	17
3. POILSIO LAIKO RŪŠYS PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKŠĄ.....	20
3. 1. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti .....	21
3. 2. Papildomos ir specialios pertraukos pailsėti.....	24
3. 3. Paros nepertraukiamas poilsis .....	26
3. 4. Savaitės nepertraukiamas poilsis .....	29
3. 5. Kasmetinis poilsio laikas .....	32
3. 5. 1. Kasmetinės atostogos.....	34
3. 5. 2. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka.....	40
3. 5. 3. Tikslinės atostogos.....	46
IŠVADOS .....	50
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	52
SANTRAUKA.....	55
SUMMARY .....	56

## Ivadas

**Temos aktualumas.** Darbuotojo teisė į poilsio laiką yra konstitucinė. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1 dalyje yra deklaruojama kiekvieno žmogaus teisė turėti tinkamas, saugias bei sveikas darbo sąlygas. Taip pat yra teigiama, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę į poilsį bei laisvalaikį ar kasmetines mokamas atostogas. Todėl tiek tarptautinės teisės, tiek ir nacionalinės konstitucinės normos pabrėžia žmogaus teisę į poilsį ir darbo laiko apribojimą šiai teisei tinkamai įgyvendinti. Poilsio laikas, kuris yra suteikiamas darbuotojui, yra tiek pat svarbus kaip ir darbo laikas, nes tam, kad žmogus galėtų pasiekti gerų rezultatų darbo veikloje, jam turi būti užtikrinamas ir tinkamas poilsio laikas. Darbo santykiams valstybė skiria didelį dėmesį todėl išskiriant vieną iš pagrindinių darbo teisės uždavinių yra užtikrinti, kad būtų apsaugotos darbuotojo, kaip sipnesnės darbo santykių šalies, teisės į saugią darbo aplinką, tame tarpe ir poilsio bei darbo laiko režimo nustatymas. Šis tikslas gali būti pasiektas tik tinkamai teisės aktuose reguliuojamiems darbo santykiams, kurie suteikia galimybę asmenims pasinaudoti poilsio laiko institutu.

Šis magistro darbas susidės iš trijų sudedamųjų dalių. Pirmojoje dalyje bus mėginama atskleisti poilsio laiko sampratą, jos sąvokos reglamentavimą Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktuose, poilsio laiko požymius, taip pat poilsio laiko bei darbo laiko ryšį. Antroji šio darbo dalis skirta poilsio laiko rūšių analizei pagal tam tikrus kriterijus. Trečioje darbo dalyje bus aptariamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintos poilsio laiko rūšys.

**Darbo tikslas ir uždaviniai.** Šio darbo tikslas yra išanalizuoti poilsio laiko sampratą, poilsio laiko skirstymą į rūšis bei atskleisti su poilsio laiko institutu susijusias problemas. Todėl siekiant aiškiau atskleisti darbo tikslą yra keliami šie uždaviniai: išanalizuoti poilsio laiko sąvokos reglamentavimą Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktuose, atskleisti pagrindinius poilsio laiko požymius bei ryšį su darbo laiku, atskleisti poilsio laiko rūšių skirstymo ypatumus pagal tam tikrus požymius, išanalizuoti Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintą poilsio laiko rūšių sistemą, atskleisti su poilsio laiko reguliavimu susijusias problemas. Visa tai bus nagrinėjama labiausiai atkreipiant dėmesį į galiojančio bei naujai įsigaliosiančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų, reglamentuojančių poilsio laiką, palyginimą bei analizę.

**Tyrimo objektas.** Pagrindinis šio darbo objektas yra poilsio laiko institutas. Visa tai bus analizuojama pagrindinį dėmesį teikiant poilsio laiko rūšims ir su jų reguliavimu kylančioms problemoms, kurios bus siekiamos aptarti vadovaujantis galiojančiu bei

naujai įsigaliosiančiu Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, taip pat atsižvelgiant į Europos sąjungos norminius teisės aktus.

**Tyrimo metodai.** Siekiant aiškiau atskleisti darbo tikslą, objektą bei uždavinius, pagrindiniai naudojami metodai bus: loginės analizės, lyginamasis, sisteminis, lingvistinis bei sintezės. Loginės analizės metodu yra tiriama atskiri poilsio laiką reglamentuojančių teisės normų elementai, darant apibendrinimus bei pateikiant išvadas. Lyginamuoju metodu bus lyginami įvairūs norminiai teisės aktai, įtvirtinantys, su poilsio laiku susijusias, nuostatas. Sisteminiu bei lingvistiniu tyrimo metodais bus naudojama nagrinėjant teisės normų turinį bei įvairią teisinę literatūrą, susijusią su nagrinėjamos temos aktualumu. Sinezės metodas bus pritaikytas analizuojant nacionalinių bei Europos Sąjungos teisės normų santykį bei sąveiką. Taip bus siekiama aiškiau išnagrinėti bei pateikti apibendrinimus su poilsio laiku susijusiais klausimais bei pateikti pasiūlymus, susijusius su aprašoma tema.

**Darbo originalumas.** Apžvelgus į Lietuvoje nagrinėjama tema atliktus mokslinius tyrimus, taip pat per pastaruosius penkerius metus Lietuvoje apgintus magistro darbus šis magistro darbas išsiskiria tuo, kad yra analizuojamos, galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso bei naujai įsigaliosiančio, nuostatos, susijusios su poilsio laiko institutu bei darbe yra siekiama visa tai palyginti, derinant Europos sąjungos norminius teisės aktus, Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas bei jų pakeitimus naujai įsigaliosiančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Todėl visa tai apjungiant, taip yra atsiskleidžiamas šio magistro darbo naujumas.

**Darbo šaltiniai.** Remiantis įvairia teisine literatūra bei norminiais teisės aktais lengviau bus atskleidžiama darbo tema – Poilsio laiko samprata, rūšys bei problemos. Todėl svarbiausi šiame darbe naudoti darbo šaltiniai yra Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktai, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, vadovėliai bei teismų praktika. Jais remiantis darbe buvo galima efektyviau analizuoti poilsio laiko suteikimą darbuotojams, atskleisti su tai susijusius svarbius teisinio reguliavimo aspektus.

## 1. Poilsio laiko samprata

### 1. 1. Poilsio laiko sampratos reglamentavimas Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktuose

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje<sup>1</sup> 49 str. 1 dalyje yra įtvirtinta nuostata, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Lietuvoje poilsio laiko sąvoka yra apibrėžiama Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas)<sup>2</sup> 156 str., kuriame poilsio laikas – tai įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas. Todėl poilsio laikas įvairių autorių yra apibūdinamas, kaip<sup>3</sup> visoks laikas, kuris nepriskiriamas darbo laikui bei apimantis laikotarpį, kurį darbuotojas pagal galiojančius įstatymus ir vidaus darbo tvarkos taisykles atleidžiamas nuo darbo funkcijų vykdymo<sup>4</sup>. Tai visas tas laikas, kai darbo santykių šalis – asmuo – faktiškai nedirba pagal darbo sutartį, taip pat tie laikotarpiai, kurie nėra įskaitomi į darbo, pagal darbo sutartį, laiką<sup>5</sup>.

Pagal nurodytą Darbo kodekso 156 str. poilsio laikas gali būti nustatytas vadovaujantis įstatymu, kolektyvine sutartimi bei darbo sutartimi. Todėl šie norminiai teisės aktai nustato poilsio laiką, tačiau toks kaip poilsio režimas gali būti reguliuojamas ir kitais vietiniais (lokaliniais) teisės aktais, tokiais kaip: darbo tvarkos taisyklėmis ar darbo grafiku. Tačiau esant norminių teisės aktų pagrindui poilsio laiko nustatymas yra apsaugotas nuo lokalinių teisės aktų daromos įtakos.

Kalbant apie naujai įsigaliosiantį Darbo kodeksą<sup>6</sup>, 122 str. 1 dalyje poilsio laikas apibrėžiamas kaip laisvas nuo darbo laikas, to pačio straipsnio 2 dalyje nustatant minimalioji poilsio laiko reikalavimus, kurių darbo laiko režimas negali pažeisti. Tai reiškia, kad naujajame Darbo kodekse poilsio laikas yra aiškinaamas kaip visas laisvas nuo darbo laikas nenustatant papildomų sąlygų kaip galiojančiame Darbo kodekse, kur poilsio laiko nustatymas yra ribojamas įstatymu, kolektyvine sutartimi ar darbo sutartimi.

Pagal 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB<sup>7</sup> „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ (toliau vadinama – Direktyva

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>3</sup> BA GDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G. ir kiti. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 198

<sup>4</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 136

<sup>5</sup> NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 288

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709

<sup>7</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003-11-18

2003/88/EB) 2 str. 2 dalį poilsio laikas – tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas. Taip pat šios Direktyvos preambulės 5 punkte yra pabrėžiama, kad visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. "Poilsio" sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. Bendrijos darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. Šiomis sąlygomis taip pat yra būtina nustatyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių.

Ši Direktyva 2003/88/EB nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo, todėl tai yra valstybių narių pamatinės poilsio bei darbo laiko organizavimo nuostatos, kuriomis turi vadovautis. Direktyvos 5 skyriuje yra numatyta, kad valstybės narės tam tikrais atvejais gali nukrypti nuo šios Direktyvos nuostatų, vadovaujantis savo nacionaliniais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis arba darbdavių ir darbuotojų susitarimais. Tačiau yra akcentuojama tai, kad valstybės narės turi deramai laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų, kad darbuotojams nebūtų pabloginamos sąlygos dirbti ar ilsėtis.

Šios Direktyvos 2 str. 1 punkte taip pat yra apibrėžiamas ir darbo laikas, pagal kurį darbo laikas – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Todėl pagal Direktyvoje 2003/88/EB minėtą poilsio laiko sąvokos aiškinimą, galima teigti, jog poilsio laikas suprantamas kaip laikas, kai darbuotojas neprivalo būti darbo vietoje, darbdavio žinioje ar vykdyti savo veiklą ar atlikti tam tikras pareigas.

Direktyvos nuostata, apibrėžia poilsio laiko sąvoką, kaip visokį laiką, kuris nėra darbo laikas, o Darbo kodekse, yra akcentuojama, kad tai įstatymu, kolektyvine sutartimi ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas. Pagal visa tai poilsio laikas suprantamas panašiai, tačiau su tam tikrais sąvokos aiškinimo skirtumais, nes pagal Darbo kodekso poilsio laiko sąvokos aiškinimą, galima suprasti, kad tas laikas, kuris nėra reguliuojamas įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi kaip laisvas nuo darbo laikas, nebus laikomas poilsio laiku, nors ir nebus darbo laikas. Taigi poilsio laiko aiškinimas pagal naujai įsigaliosiantį Darbo kodeksą<sup>8</sup>, kad tai – laisvas nuo darbo laikas, paliks mažiau vietos interpretacijoms, taps aiškesnis ir suvienodins poilsio laiko sąvokos aiškinimą su Direktyvoje pateikta poilsio laiko samprata.

---

<sup>8</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709

## 1. 2. Darbo laiko ir poilsio laiko ryšys

Pagal Darbo kodekso<sup>9</sup> 142 str. darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai. Pagal tai darbo laikas suprantamas kaip laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo atlikti darbo sutartyje nurodytas pareigas, tokias kaip: dirbti tam tikros profesijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Tai apima ne tik faktiškai dirbtą laiką, kai darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą, bet ir su darbu neatskiriamai susijusius procesus: budėjimą darbe ir namuose, tarnybinę komandiruotę, laiką, reikalingą parengti ar sutvarkyti darbo vietą ir panašiai<sup>10</sup>. Todėl pačia bendriausia prasme darbo laikas – tai laikotarpis, kurį darbuotojas dirba pagal darbo sutartį. Tačiau Direktyvos 2003/88/EB<sup>11</sup> 2 str. yra pateikiama išsamesnė darbo laiko sąvoka - tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas.

Darbo laikas ir poilsio laikas – iš esmės priešingos, bet tuo pačiu ir glaudžiai susijusios sąvokos. Apie tai yra pasisakyta ir Europos Teisingumo teismo byloje C-437/05, kurioje nurodoma, kad dėl darbo laiko sąvokos pagal Direktyvos 2003/88/EB 2 str. 1 punktą primintina, jog Teisingumo Teismas yra ne kartą nusprendęs, kad šioje Direktyvoje minėta sąvoka apibrėžta kaip bet kuris laikotarpis, per kurį darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką, ir kad šią sąvoką reikia suprasti kaip poilsio laiko priešingybę, nes šios dvi sąvokos viena kitai prieštarauja<sup>12</sup>. Todėl 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 prailgina poilsio laiką. Ši „susiėkiančių indų“ sąsaja leidžia dvejopą su darbo ir poilsio laiku susijusių visuomeninių santykių reguliavimą: tiesioginį, tai yra atskirai nustatant darbo ir poilsio laiko rūšis ir jų maksimalią ar minimalią trukmę, ir netiesioginį, kai įtvirtinant didžiausią leidžiamą darbo laiko trukmę per parą, savaitę ir panašiai, tuo pačiu netiesiogiai nustatomas ir šiems kalendoriniams laikotarpiams tenkantis poilsio laikas bei jo paskirstymas, ir atvirkščiai<sup>13</sup>.

Darbo ir poilsio laiko tarpusavio priklausomybė nulėmė ir tai, kad konstitucinė, daugelio tarptautinių organizacijų dokumentuose pagrindine žmogaus teise pripažįstama,

<sup>9</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>10</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DA VULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 165

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

<sup>12</sup>Europos Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 11 d. nutartis byloje C-437/05

<sup>13</sup>NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 267

darbuotojų teisė į poilsį yra užtikrinama ne tik įtvirtinant poilsio laiko rūšis, jų trukmę, suteikimo sąlygas, bet ir imperatyviai reglamentuojant darbo laiką, jo didžiausią trukmę. Teisės aktai nustato didžiausią dienos, savaitės darbo laiko trukmę, jo paskirstymą per atskirus kalendorinius laikotarpius, leidžiamus nukrypimus nuo normalios darbo laiko trukmės, įtvirtina atskirų darbuotojų kategorijų darbo ir ekonominės veiklos sričių ypatumus, reglamentuoja darbo laiko apskaitą, riboja darbuotojo ir darbdavio bei socialinių partnerių galimybes individualiose ir kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl darbuotojui mažiau palankių darbo laiko ar poilsio laiko sąlygų. Tačiau šiomis teisės normomis pirmiausia yra siekiama sudaryti sąlygas įgyvendinti darbuotojo teisę į poilsį – saugoti jo sveikatą, sudaryti galimybes tinkamai pailsėti ir atkurti darbingumą, suteikti pakankamai laiko asmeniniams poreikiams tenkinti<sup>14</sup>.

Iš viso to matyti, kad poilsio laikas yra tiesiogiai priklausomas nuo darbo laiko sąvokos aiškinimo, nes poilsio laiko samprata suvokiama kaip darbo laiko sampratos aiškinimo priešingybė. Kadangi poilsio laikas yra vienas iš darbo teisės poįstatučių, siejamų su darbo laiku, tai akivaizdu, kad šios darbo laiko bei poilsio laiko sąvokos daro tiesioginę įtaką viena kitos aiškinimui. Todėl darbo laiko požymiai leidžia atskleisti ir poilsio laiko požymius. Jei darbo laikui yra būdinga, kad darbuotojas turi būti darbo vietoje, darbdavio žinioje bei vykdyti savo darbo funkcijas, tai poilsio laiko požymiai yra: a) neprivalėjimas būti darbo vietoje; b) neprivalėjimas būti darbdavio žinioje; c) neprivalėjimas vykdyti savo darbo funkcijas. Todėl šie požymiai bus plačiau aptariami kitame poskyryje.

### **1. 3. Poilsio laiko pagrindiniai požymiai**

Analizuojant poilsio laiko institutą, jo sampratos aiškinimą bei poilsio laiko ryšį su darbo laiku, remiantis Direktyvoje 2003/88/EB<sup>15</sup> pateiktu darbo laiko apibrėžimu bei poilsio laiko sąvokos aiškinimu, išskiriami pagrindiniai poilsio laiko požymiai, kurie skiria poilsio laiką nuo darbo laiko, tai yra:

- a) laisvė nuo darbinių funkcijų atlikimo ir pareigų vykdymo;
- b) nebuvimas darbdavio žinioje;
- c) nebuvimas darbo vietoje.

---

<sup>14</sup> *Ibid.* p.267

<sup>15</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003-11-18



Pagal Direktyvoje 2003/88/EB<sup>16</sup> pateiktą darbo laiko bei poilsio laiko sąvokų apibrėžimą bei su visa tai gretinant Darbo kodekso<sup>17</sup> bei naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso<sup>18</sup> nuostatas, kurios reguluoja darbo bei poilsio laiką, yra matoma, kad poilsio laiku yra laikytinas, tas laikas, kai darbuotojas nėra savo darbo vietoje, darbdavio žinioje ir nevykdo savo veiklos bei neatlieka pareigų pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką.

Aptariant pirmąjį požymį – laisvę nuo darbinių funkcijų bei pareigų vykdymo, iš prieš tai pateiktų teisės aktų poilsio laiko sampratos aiškinimų, yra matoma, kad neprivalėjimas vykdyti darbinių funkcijų bei pareigų yra poilsio laiko bruožas, kuris yra būdingas visoms poilsio laiko rūšims. Tai yra nuoroda, kad darbdavys negali riboti darbuotojo poilsio laiko tam tikromis užduotimis, nurodymais ar kitomis darbinėmis funkcijomis, kurios yra sulytos darbo sutartyje. Kadangi poilsio laiko institutu yra siekiama, kad darbuotojas pailsėtų bei atgautų darbo metu prarastas, jėgas, darbuotojas turi būti laisvas pasirinkti, kaip jis nori praleisti laisvą nuo darbo laiką ir savo nuožiūra, nepriklausomai nuo darbdavio, išnaudoti jam skiriamą poilsio laiką.

Darbo kodekso<sup>19</sup> 235 str. 2 d. 8 punkto prasme sąvoka „darbe“ paprastai suprantama kaip bet kuri darbuotojo darbovietės vieta arba bet kuri kita vieta, kurioje darbuotojas turi būti dėl darbo funkcijų vykdymo. Jeigu darbuotojas, būdamas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, į darbovietę atvyksta, pavyzdžiui, poilsio dieną arba tokios būsenos yra darbovietėje, pasibaigus jo darbo laikui, tai negali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 8 punktą<sup>20</sup>. Pagal šį aiškinimą yra matoma, kad darbuotojas, savo poilsio laiko metu, nėra įpareigotas laikytis nustatytų darbo tvarkos taisyklių, atlikti su savo darbinėmis funkcijomis susijusios veiklos bei neprivalo paklusti darbdavio nurodymams. Tai įrodo, jog nustatytu poilsio laiko metu darbuotojas negali būti kaltinamas dėl savo darbinės veiklos netinkamo atlikimo ar tam tikro elgesio ne darbo laiko metu.

Sekantis poilsio laiko požymis yra neprivalėjimas būti darbo vietoje. Kadangi Darbo kodekse bei naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse tiesiogiai nėra pasisakoma apie šį poilsio laiko požymį, tačiau remiantis anksčiau minėtomis Direktyvos 2003/88/EB nuostatomis, kuriose iš darbo laiko požymių galima nuspręsti apie poilsio laiko požymius.

---

<sup>16</sup>Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003-11-18

<sup>17</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>18</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709

<sup>19</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>20</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga

Tai, kad Direktyvos 2003/88/EB 2 str. 1 punkte darbo laikas apibūdinamas kaip - bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką, todėl galima daryti išvadą, kad nebuvimas darbo vietoje yra vienas iš poilsio laiko požymių. Tai reiškia, kad darbdavys negali reguliuoti darbuotojo buvimo darbo vietoje, jo nustatytu poilsio laiku, darbuotojui yra paliekama laisvė, kur jis nori savo laiką, skirtą poilsiui, praleisti.

Visa tai atsispindi ir teismų praktikoje, kur Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo byloje<sup>21</sup> vertinant atsakovo surašyto reikalavimo teisėtumą pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu<sup>22</sup> Nr. 587 buvo patvirtinti Darbo ir poilsio laiko ypatumai geležinkelio transporte. Pagal nurodyto nutarimo 16.1 punktą darbo ir poilsio laiko ypatumai ir suminė darbo laiko apskaita taikomi mobiliesiems geležinkelio transporto darbuotojams. Reisų metu mašinistams ir mašinistų padėjėjams suteikiamos pertraukos, per kurias šie mobilieji geležinkelio transporto darbuotojai turi teisę palikti darbo vietą ir pertrauką naudoti savo nuožiūra. Tai reiškia, jog mašinistas ar jo padėjėjas pertraukų tarp reisų metu neatlieka jam pavestų darbinių funkcijų, laisvai disponuoja savo laiku ir nėra priklausomas nuo darbdavio. Todėl pareiškėjas pagrįstai šį laiką pripažino poilsiu, kuris neįtraukiamas į faktiškai išdirbtą darbo laiką (Darbo kodekso 143 str. 2 d. 5 punktas). Pagal tai yra darytina išvada, kad jei darbuotojas pagal darbdavio nurodymus turi likti darbo vietoje savo poilsio laiko metu, tai tas laikas turėtų būti suprantamas kaip darbo laikas. Jei darbuotojas nėra laisvas pasirinkti vietą, kurioje jis nori praleisti jam suteiktą poilsio laiką ir yra kontroliuojamas darbdavio, tai tikrai nebus pilnai suteikta darbuotojo teisė į poilsį. Todėl neprivalėjimas būti darbo vietoje yra viena iš būtinųjų poilsio laiko požymių.

Taip pat neprivalėjimą būti darbo vietoje poilsio laiku apibūdina ir Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-151/02<sup>23</sup>, kurioje buvo sprendžiamas klausimas dėl budėjimo laiko priskyrimo poilsio laikui. Šiuo atveju tam tikrą laiką darbuotojas turėjo budėti darbo patalpose, nors ir buvo suteiktos galimybės darbuotojui pailsėti budėjimo metu. Sprendžiamoje byloje iš viso budėjimo laiko darbovietėje laikotarpio į darbo laiką buvo įskaitomas tik toksai laikas, kai susidarius įvairioms aplinkybėms kažkuriuo metu darbuotojas turėjo vykdyti su darbu susijusias funkcijas., o visas kitas laikas, kai darbuotojas galėjo ilsėtis darbo vietoje buvo priskiriama kaip poilsio laikui. Todėl

---

<sup>21</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. birželio 13 d. Administracinė byla Nr. A-438-937/2008

<sup>22</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003-05-15, Nr. 48-2120

<sup>23</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje Nr. C-151/02

Europos Teisingumo Teismas nusprendė, kad toks darbo bei poilsio laiko supratimas yra neteisingas bei neatitinkantis Direktyvos 2003/88/EB<sup>24</sup> nustatyto šių institutų reguliavimo. Pagal teismo sprendimą, vien tas faktas, kad darbuotojas darbdavio liepimu yra darbo vietoje, nors ir per tą laiką, kurį darbuotojas budį, gali net nereikėti vykdyti darbo funkcijų, visas tas budėjimo laikas darbdavio nurodytoje darbo vietoje turi būti suprantamas kaip darbo, o ne poilsio laikas. Todėl privalomas buvimas darbo vietoje budėjimo laiku, nepriklausomai kiek tiesiogiai yra atliekamos darbo funkcijos, yra labai svarbus kriterijus aptariant poilsio laiko požymį – neprivalėjimą būti darbo vietoje.

Aptariant paskutinįjį poilsio laiko požymį – neprivalėjimą būti darbdavio žinioje, svarbu yra akcentuoti, kad naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekso<sup>25</sup> 111 str. 1 dalyje darbo laikas yra apibrėžiamas kaip bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Lyginant su dabar galiojančiu Darbo kodeksu<sup>26</sup>, darbo laiko sąvoka suprantama ne tik kaip laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai, bet ir kaip buvimą darbdavio žinioje. Todėl naujai įsigaliojančiame Darbo kodekse yra analogiškai perkeliama nuostata, dėl buvimo darbdavio žinioje, kaip ir Direktyvos<sup>27</sup> 2003/88/EB 2 str. 1 dalyje darbo laiko sąvokos apibrėžime. Tai reiškia, kad tai yra tam tikras laikas, kurį darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas sulygtas pagal darbo sutartį. Todėl neprivalėjimą būti darbdavio žinioje galima apibūdinti kaip darbuotojo neprivalėjimą būti pavaldžiam savo darbdaviui poilsio metu. Tai reiškia, kad kai darbo metu darbuotojas turi būti pasiekiamas darbdaviui ir vykdyti savo darbinės pareigas, tai poilsio laikui skirtu metu, darbuotojas neprivalo būti pasiekiamas ar kitokiais darbdavio veiksmais negali būti daroma įtaka jo poilsio laikui.

Pagal Europos Teisingumo teismo byloje C-266/14<sup>28</sup> formuojamą praktiką atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88/EB 2 str. 1 punktą, pagal kurią darbuotojas tuo laikotarpiu turi būti darbdavio žinioje, pažymėtina, jog lemiamas veiksnys yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Taigi tam, kad darbuotoją būtų galima laikyti esančiu darbdavio žinioje, jo padėtis turi būti tokia, kurioje jis teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir dirbti jam. Atvirkščiai, iš

---

<sup>24</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003-11-18

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>27</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003-11-18

<sup>28</sup> Europos Teisingumo Teismo 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje C-266/14

Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad galimybė darbuotojams disponuoti savo laiku be didelių suvaržymų ir veikti savo interesais parodo, jog aptartas laikas nėra darbo laikas, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88/EB. Nagrinėjamoje byloje yra matoma, kad kelionės metu darbuotojui yra nustatomas klientų sąrašas ir jų aptarnavimo eilės tvarka, kurios nagrinėjami darbuotojai privalo laikytis, taip pat susitikimų su klientais grafikas. Nurodoma, kad, neatsižvelgiant į tai, jog kiekvienam byloje nagrinėjamam darbuotojui buvo suteiktas mobilusis telefonas, į kurį jis darbo dienos išvakarėse gauna tos dienos maršrutą, darbuotojai neprivalo laikyti šio telefono įjungto kelionių iš gyvenamosios vietos pas klientus ir atgal metu. Kadangi darbdavys nenustato vykimo į minėtus susitikimus maršruto, nagrinėjami darbuotojai gali laisvai vyksti į juos savo pageidautinu maršrutu - gali organizuoti savo kelionės laiką pagal save. Šiuo klausimu konstatuotina, kad kelionių iš gyvenamosios vietos pas klientus ir atgal metu darbuotojai, kurių padėtis yra tokia kaip nagrinėjama byloje, jeigu atvyksta pas nurodytą klientą darbdavio nustatytu laiku, turi tam tikrą laisvę, kurios neturi, kai pas klientą atlieka darbus. Kelionių metu darbuotojai turi paklusti minėtiems darbdavio, kuris gali pakeisti klientų aptarnavimo eilės tvarką, anuliuoti ar pridėti susitikimą nurodymams. Bet kuriuo atveju pažymėtina, kad per kelionei reikalingą laiko tarpą, kurio dažniausiai neįmanoma sutrumpinti, minėti darbuotojai neturi galimybės laisvai disponuoti savo laiku ir veikti savo interesais, taigi jie yra darbdavio žinioje.

Visa tai reiškia, kad ir nebuvimas darbo sutartyje sulygtoje darbo vietoje, gali būti traktuojamas kaip darbo laikas todėl, kad darbuotojas tiesiogiai yra pavaldus darbdavio nurodymams, nes vykdo pavestas jam užduotis, kurios susijusios su darbo santykiais. Dėl šios priežasties neprivalėjimas būti darbdavio žinioje yra svarbus požymis apibūdinant poilsio laiką, nes tai neįpareigoja darbuotojo vykdyti jo darbinės funkcijas poilsio laiko metu. Tačiau tai įrodo, kad ir nebūnant darbo vietoje, labai svarbus kriterijus yra, ar darbuotojas yra darbdavio žinioje ar nėra, nes tai tiesiogiai daro įtaką poilsio laiko supratimui.

Atkreiptinas yra dėmesys, kad pagal poilsio laiko pobūdį bei reglamentavimą galima išskirti papildomą poilsio laiko požymį – galėjimą darbuotojui šį laiką leisti savo nuožiūra, kuris yra būdingas daugeliui poilsio laiko rūšių. Poilsio laiką darbuotojas gali panaudoti savo nuožiūra: asmeniniams poreikiams tenkinti, darbingumui atkurti, fiziniam ir dvasiniam poilsui, šeiminiams įsipareigojimams vykdyti ir panašiai. Todėl prie poilsio laiko reikia priskirti ir tuos laikotarpius, kuriais darbuotojas negali viso poilsio laiko naudoti savo nuožiūra arba turi atlikti tam tikras pareigas, pavyzdžiui, visuomeninės pareigos, laikas po kelionės ir po darbo. Taigi įstatymai nereglamentuoja poilsio laiko

naudojimo – darbuotojas gali leisti jį savo nuožiūra, tačiau reguliuoja poilsio laiko trukmę per kalendorinį laikotarpį ar atsiradus tam tikroms aplinkybėms, bei jo suteikimo sąlygas<sup>29</sup>.

Taigi, kad laikas būtų pripažintas poilsio laiku, turi atitikti visus poilsio laikui būdingus požymius, kurie dar gali būti įvardinti kaip kriterijai. Tai erdvės kriterijus – neprivalejimas būti darbo vietoje, pavaldumo kriterijus – neprivalejimas būti darbdavio žinioje ir profesinis kriterijus – neprivalejimas vykdyti darbinės veiklos ar pareigų. Poilsio laiko požymiai leidžia suprasti, kokias teises darbuotojas turi poilsio laiko metu, o darbdaviui tai yra rodiklis, kad poilsio laikas yra tas laikas, kai darbuotojas gali pailsėti, atstatyti savo darbines funkcijas, taip užtikrinant darbo laiko produktyvumą.

---

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

## **2. Poilsio laiko skirstymas į rūšis pagal tam tikrą kriterijų**

Aptariant poilsio laiko rūšis svarbu yra pats poilsio laiko rūšių išskyrimas, kad poilsio laikas būtų struktūriškai skirstomas į tam tikras dalis. Toks skirstymas į rūšis ar pagal tam tikrus kriterijus yra aiškesnis ir lengviau suprantamas, todėl tai palengvina poilsio laiko įgyvendinimą bei patį jo reglamentavimą norminiuose teisės aktuose. Visa tai leidžia užtikrinti tinkamą darbuotojų poilsio laiką, taip išsaugant jų teises į tinkamą poilsį bei laisvalaikį.

Darbo kodekso<sup>30</sup> 157 str. yra pateiktas baigtinis poilsio laiko rūšių skirstymas, tačiau naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse<sup>31</sup> tokios normos, kuri nustatytų baigtinį poilsio laiko rūšių sąrašą nėra, vietoj to yra pateikiami atskiri straipsniai, kuriuose įtvirtintos poilsio laiko rūšys. Tačiau siekiant aiškiau atskleisti poilsio laiko rūšių skirstymą ir tikslus, remiantis Darbo kodekse pateiktomis poilsio laiko rūšimis, jas pagal įvairių jų pobūdį galima priskirti atskiroms kategorijoms. Taigi pagal tam tikrą kriterijų, poilsio laiko rūšys skirstomos taip:

- a) poilsio laiko suteikimas pagal kalendorinį laikotarpį;
- b) tikslinio poilsio laiko suteikimas;
- c) poilsio laiko suteikimas pagal skiriamas dalis.

Todėl šiame skyriuje bus siekiama atskleisti šio skirstymo ypatumus.

### **2. 1. Poilsio laiko suteikimas pagal kalendorinį laikotarpį**

Poilsio laiko suteikimas pagal kalendorinį laikotarpį plačiausiai apima poilsio laiko rūšis, priskiriamas pagal šį kriterijų. Todėl pagal tai, kokiu kalendoriniu laikotarpiu darbuotojui tenka laisvas nuo darbo laikas, skiriamos tokios poilsio laiko rūšys: 1) darbo dienos ar pamainos poilsis; 2) paros poilsis; 3) savaitės poilsis; 4) metų poilsis.

Pagal Darbo kodekso 157 str. pateiktas poilsio laiko rūšis, darbo dienos (pamainos) poilsį sudaro dviejų rūšių pertraukos, tai bendra visiems darbuotojams pertrauka pailsėti ir pavalgyti bei papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos metu, kurios skiriamos papildomai, atsižvelgiant į darbuotojų psichofiziologines savybes ir darbo pobūdį, ir įskaitomos į darbo laiką. Paros poilsis – tai laiko tarpas tarp dviejų paeiliui

---

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

<sup>31</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709

darbo dienų (pamainų). Šis poilsis darbuotojui turi būti suteikiamas visas iš karto, dar todėl jis kitaip vadinamas kasdieniniu nepertraukiamuoju poilsio laiku.

Savaitės poilsis yra apibūdinamas<sup>32</sup>, kaip laiko tarpas tarp dviejų paeiliui darbo savaitė. Jo trukmė priklauso nuo to, kokia darbo savaitė yra nustatyta, ar penkių darbo dienų su dvejomis poilsio dienomis, ar šešių darbo dienų su viena poilsio diena įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio penkių darbo dienų savaitė nėra įmanoma. Kai tenka dvi poilsio dienos, tai bendromis yra laikomos – šeštadienis ir sekmadienis, o kai viena – sekmadienis.

Taip pat paminėtina yra Darbo kodekso 161 str. 2 dalis, pagal kurią darbuotojams nustatoma kita nei šeštadienis ar sekmadienis poilsio laikas, dėl tam tikros darbo specifikos ar veiklos suaktyvėjimo būtent nustatytos bendros poilsio dienos metu. Minėtiname straipsnyje 3 dalyje yra nustatyti atvejai, kai apskritai negalima sustabdyti darbo dėl techninių gamybos sąlygų, dėl to, kad būtina nuolatos aptarnauti gyventojus ar vykdyti nepertraukiamą gamybą. Tokiu atveju negalima nustatyti vienodų poilsio dienų visai įmonei, todėl poilsio dienos yra suteikiamos iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal darbo ar pamainų grafikus. Taip yra užtikrinama, kad visos darbuotojų grupės turėtų vienodas sąlygas į poilsio laiką, dėl to, kad nebūtų nustatyta, jog viena grupė poilsiauja vien tik šeštadienį ar sekmadienį, o kita tik kokiomis kitomis savaitės dienomis<sup>33</sup>. Todėl darbo bei pamainų grafikų nustatymo tvarką įtvirtina Darbo kodekso 147 str. Analogiška situacija yra ir su sumine darbo laiko apskaita, kai pagal darbo ar pamainų grafikus yra nustatomos poilsio dienos darbuotojams pailsėti.

Metų poilsiu laikomas tas poilsio laikas, kai darbuotojams jis yra suteikiamas metų laikotarpyje. Prie kalendorinių metų poilsio yra priskiriamos švenčių dienos bei kasmetinės atostogos.

Taigi, toks poilsio laiko skirstymas yra lyg garantija, kad poilsio laikas, tam tikru kalendoriniu laikotarpiu, bus suteikiamas darbuotojui ir taip bus užtikrinama darbuotojo teisė pailsėti tam tikru nustatytu kalendoriniu laikotarpiu.

---

<sup>32</sup>NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 291

<sup>33</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DA VULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 218-219

## 2. 2. Tikslinio poilsio laiko suteikimas

Tikslinis poilsio laikas yra suteikiamas atsižvelgiant, kokie ketinimai ir tikslai yra suteikiant darbuotojui vieną iš poilsio rūšių. Tiksliniam poilsiui priklauso šios rūšys:

- 1) tikslinės atostogos;
- 2) atleidimas nuo darbo tam tikram tikslui.

Tai reiškia, kad šio poilsio laiko rūšys yra suteikiamos, kad būtų pasiekti nustatyti tikslai ar atsiradus tam tikroms aplinkybėms darbuotojui būtų suteikta teisė į laisvą nuo darbo laiką.

Darbuotojas, kad įgytų teisę gauti tikslines atostogas, turi būti nustatomos tam tikros sąlygos, kurios lengviau leistų išskirti poilsio tikslą. Todėl pagal Darbo kodekso 178 str. tikslinės atostogos skirstomos dar į tam tikras rūšis, tai yra: nėštumo ir gimdymo atostogos; tėvystės atostogos; atostogos vaikui prižiūrėti kol jam sueis treji metai; mokymosi atostogos; kūrybinės atostogos; nemokamos atostogos bei valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti. Išskiriant atleidimą nuo darbo tam tikram tikslui, priskiriami tie laikotarpiai, kai darbuotojas turi atlikti tam tikras pareigas, susijusias su valstybinėmis ir visuomeninėmis pareigomis. Pagal Darbo kodekso<sup>34</sup> 183 str. 1 d. laikotarpiai yra, kai darbuotojai turi įgyvendinti rinkimų teisę, kai yra kviečiami į ikiteisminio tyrimo įstaigas, prokuratūrą ar teismą, atlikti donoro pareigų ir kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Išskiriant atleidimą nuo darbo kitu įstatymų numatytu atveju, kaip pavyzdys gali būti pateikiama karinė tarnyba, kuri pagal Darbo kodekso 143 str. 2 d. 3 punktą nepriskiriama darbo laikui ir yra reglamentuojama Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatyme<sup>35</sup>. Pagal šio įstatymo 40 str. 1 dalį karo prievolę atliekantys Lietuvos Respublikos piliečiai įstatymų nustatyta tvarka atleidžiami nuo darbo, dirbantys pagal darbo sutartį ar valstybės tarnyboje, arba studijų aukštojoje mokykloje, garantuojant jiems darbo vietą, pareigas ar studijų vietą, taip pat jų prašymų pagrindu atidedamas pagal būsto kreditavimo sutartį suteikto kredito dalies įmokų mokėjimas nuolatinės privalomosios pradinės karo tarnybos metu<sup>36</sup>. Taigi tokiu atveju, karo tarnyba yra suprantama kaip atleidimas nuo darbo išsaugojant darbuotojo darbo vietą, tačiau nepriskiriant tai darbo laikui, kas reiškia, kad darbdavys darbuotojui, einančiam karo tarnybą, nemoka darbo užmokesčio. Todėl pagal Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatymo 41 straipsnį

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

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatymas. Valstybės žinios, 1996-11-06, Nr. 106-2427

<sup>36</sup> *Ibid.*



taikomos lengvatos – darbo bei įsidarbinimo subsidijavimas, tai reiškia, kad asmenims, atlikusiems karinę tarnybą, yra finansuojama iš valstybės biudžeto, Europos sąjungos struktūrinių ir kitų fondų.

Kadangi tarp Darbo kodekse 178 str. išvardintų tikslinių atostogų rūšių yra priskiriamas ir atleidimas nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti, kas reiškia, kad tokioms pareigoms atlikti gali būti imamos tikslinės atostogos. Tačiau tikslinės atostogos bei atleidimas nuo darbo tam tikroms valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti turi ir skirtumų, nes tarp jų atsiranda suteikimo prielaidų skirtumų. Tikslinės atostogos suteikiamos tam tikram tikslui įgyvendinti nuo atsiradusių aplinkybių darbuotojo išreikšta valia, o visuomeninėms ar valstybinėms pareigoms atlikti skirtas laikas, kuris gali būti apibrėžiamas ne tik dienomis, bet ir valandomis, skirtas daugiau įgyvendinti įstatymų numatytas pareigas ar būtinas užduotis, kurioms būtina yra atleisti darbuotoją nuo darbo tam tikram laikui. Todėl įstatymų leidėjas taip sureguliuodamas šį teisinį santykį – priskiriant atleidimą nuo darbo prie tikslinių atostogų, visuomeninių bei valstybinių pareigų atlikimą priskyre kaip prie tam tikro siekiamo tikslo.

Taigi ypatybė, skirianti tikslines atostogas nuo kito metų poilsio, yra ta, kad teisė į jas atsiranda ne išdirbus tam tikrą nustatytą kalendorinį laikotarpį, o tik atsiradus įstatyme, kolektyvinėje sutartyje ar darbo sutartyje numatytam tikslui ar aplinkybėms. Todėl lyginant tikslines atostogas su kasmetinėmis atostogomis, skirtumas yra toks, kad kasmetinės atostogos yra suteikiamos visiems darbuotojams, o tikslinės atostogos – tik darbuotojams, atitinkantiems su tikslinėmis atostogomis siejamas sąlygas<sup>37</sup>. Tai reiškia, kad tikslinio poilsio laiko suteikimas yra tam, kad darbuotojui būtų suteikta galimybė įgyvendinti tam tikrus tikslus pagal susidariusias aplinkybes, nepriklausomai nuo jo darbo stažo.

### **2. 3. Poilsio laiko suteikimas pagal skiriamas dalis**

Priklausomai nuo to, ar poilsio laikas darbuotojui suteikiamas visas iš karto, ar gali būti suteikiamas dalimis, yra skiriamas nepertraukiamasis ir pertraukiamasis poilsis<sup>38</sup>. Nepertraukiamajam poilsiu yra priskiriama paros nepertraukiamas poilsis – tai yra tarp darbo dienų (pamainų) bei savaitės nepertraukiamas poilsio laikas. Visos kitos poilsio laiko rūšys yra priskiriamos pertraukiamajam poilsio laikui, nes jis gali būti darbuotojui suteikiamas dalimis.

---

<sup>37</sup>NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 301

<sup>38</sup>*Ibid.* p. 289

Paros poilsiu yra laikomas laiko tarpas tarp dviejų paeiliui darbo dienų ar pamainų, kuris dar kitaip vadinamas kasdieniniu nepertraukiamuoju poilsiu. Kalbant apie savaitės poilsio laiką, tai jis laikomas tada, kai yra suteikiamas laisvas nuo darbo laiko tarpas tarp dviejų paeiliui darbo savaitė. Todėl šių poilsio laiko rūšių suteikimas turi būti suteikiamas visas iš karto ir negali būti pertraukiamas, kad darbuotojas galėtų tinkamai pailsėti ir pasiruošti darbo dienoms.

Svarbu yra paminėti tam tikras atsirandančias išimtis, kad darbuotojams, dirbantiems pagal darbo ar pamainų grafiką savaitės poilsis turi būti garantuojamas dvejomis dienomis iš eilės, taip pat pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“<sup>39</sup> yra nustatomi kasdieninio poilsio laiko ypatumai, pagal šį nutarimą Darbo kodekso 160 str. 1 dalis, kuri nustato nepertraukiamojo paros poilsio tarp darbo dienų ar pamainų laiką nėra taikomi transporte ir žvejybos laivuose. Dėl tam tikros šių darbuotojų darbo specifikos transporte ar laivuose, jiems yra nustatomas sutrumpintas paros poilsio laikas arba suteikiamas kitokiomis dalimis, nes tai lemia įvykdomų darbų kokybę. Minėtame Nutarime yra bendra nuostata, kad pagal Darbo kodekso 144 str. 4 dalį nurodyti darbai, kuriuose darbuotojams darbo laikas gali būti iki 24 valandų per parą. Dirbant sąraše nurodytus darbus, darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti ilgesnė negu 8 valandos tik tais atvejais, jeigu darbo ar gamybos pobūdis neleidžia organizuoti darbo nustatant darbo dienos (pamainos) trukmę, neviršijančią 8 valandų. Pagal sąrašą darbdavys sudaro įmonės darbų, kuriuose gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašą. Konkreti darbo laiko trukmė per parą, suminės darbo laiko apskaitos apskaitinio laikotarpio trukmė, atsižvelgiant į darbo, gamybos ar teikiamų paslaugų ypatumus, nustatoma darbo, kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse<sup>40</sup>.

Dėl šios priežasties yra svarbu atsižvelgti į darbų bei gamybos pobūdį jų nepertraukiamumą, todėl Vyriausybė ir numato tam tikras išimtis bei kitokį darbo bei poilsio laiko reguliavimą tam tikros specifikos darbuose. Pagal tai kokiu darbuotojas dirba grafiku yra numatomas ir nepertraukiamasis paros bei savaitės poilsio laikas, prisitaikant prie darbų apimties bei nepertraukiamumo.

Aptariant pertraukiamąjį poilsio laiką, svarbu yra pabrėžti tai, kad šis poilsio laikas gali būti pertraukiamas, tai reiškia, kad laikas, skirtas pailsėti, gali būti suteikiamas

---

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003-05-15, Nr. 48-2120

<sup>40</sup> *Ibid.*

darbuotojui dalimis. Tai yra visos kitos poilsio laiko rūšys, kurios gali būti suteiktos dalimis tam tikram tikslui įgyvendinti ar poilsio laikui gauti. Todėl visos kitos poilsio laiko rūšys, kurios yra pertraukiamos, gali būti suteikiamos dalimis darbo šalių sutarimu.

Taigi šis skirstymas – poilsio laiko suteikimas pagal skiriamas dalis yra svarbus tuo, kad nepertraukiamuoju poilsio laiku yra užtikrinamas darbuotojo nepertraukiamas laikas atgauti prarastas darbo metu fizines jėgas, priklausomai nuo jo dirbamo darbo specifikos bei darbų apimties, pailsėti nuo darbe vykdomų funkcijų bei kitaip savo nuožiūra išnaudoti jam užtikrintą nepertraukiamą poilsio laiką. Tik suteikiant visą poilsio laiką, neskirstant jo į tam tikras dalis, darbuotojas gali pilnai įgyvendinti savo teisę į efektyvų poilsį ir pasiruošti kitai darbo dienai ar darbo savaitei.

### 3. Poilsio laiko rūšys pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą

Darbo kodekso<sup>41</sup> 157 str. yra pateikiamas poilsio laiko skirstymas į rūšis, todėl poilsio laiko rūšys yra šios:

- 1) pertrauka pailsėti ir pavalgyti;
- 2) papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku;
- 3) paros nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų);
- 4) savaitės nepertraukiamasis poilsis;
- 5) kasmetinis poilsio laikas (švenčių dienos, atostogos).

Lyginant su naujai įsigaliosiančiu Darbo kodeksu<sup>42</sup>, jame poilsio laiko rūšių išsamus sąrašas nėra reglamentuojamas atskira norma, todėl poilsio laiko rūšis galima išsiaiškinti tik analizuojant kitas normas, susijusias su poilsio laiko reglamentavimu.

Darbo kodekso komentaro<sup>43</sup> autorių kolektyvas pabrėžia, kad Darbo kodekso 157 str. yra pateiktas išsamus poilsio laiko rūšių sąrašas, todėl kiti Darbo kodekso straipsniai, kiti įstatymai, kolektyvinė ar darbo sutartis negali nustatyti kitų, nei išvardytos komentuojamame straipsnyje, savarankiškų poilsio laiko rūšių. Todėl kiekviena minėtame straipsnyje poilsio laiko rūšis yra detalizuojama atskirais Darbo kodekso straipsniais, kurie šiame skyriuje bus aptariami kartu su tam tikra poilsio laiko rūšimi. Tačiau Darbo kodekso 185 str. yra nustatomos papildomos atostogų lengvatos, kuris numato, jog kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja šis Darbo kodeksas. Todėl Darbo kodekso 185 straipsnis bei Darbo kodekso komentaro autorių nuomonė išsiskiria, nes minimoje normoje pabrėžiama, kad gali būti nustatytos kitų rūšių atostogos. Komentaro autorių nuomone, tik Darbo kodekse nustatytas poilsio laiko rūšių sąrašas yra baigtinis ir kad įstatymai ar sutartys negali nustatyti kitokios poilsio laiko rūšies.

Su Darbo kodekso komentaro autorių kolektyvo nuomone gali būti sutinkama, nes tik Darbo kodeksu nustatomos poilsio laiko rūšys gali būti aiškiai apibrėžiamos, darbuotojo teisė į poilsį yra ginama tam tikromis normomis, kurias numato įstatymas, taip pat tik taip galima užtikrinti poilsio laiko rūšių aiškų skirstymą ir užkirsti kelią nepagrįstam poilsio laiko rūšių atsiradimui. Kolektyvinėje sutartyje ar darbo sutartyje

<sup>41</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>42</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709

<sup>43</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DA VULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 208

nustatomos kitos atstogų rūšys leistų darbdaviams interpretuoti skiriant poilsio laiką darbuotojams, todėl tai nebūtų pakankamai kontroliuojama sritis, kuri leistų lygiavertiškai naudotis teise į poilsio laiką.

Taigi yra aišku, kad Darbo kodekse poilsio laiko skirstymas į rūšis yra svarbus ne tik dėl siekiamybės išskirti poilsio laiką pagal tam tikrus požymius, bet ir suteikti aiškumo sistemiskai jas atskiriant bei įtvirtinant atskirais straipsniais. Todėl tokio sistemiško skirstymo yra kiek pasigendama naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse, kurio dalis, susijusi su poilsio laiko rūšių išskyrimu, nėra tokia aiški bei sisteminga.

### **3. 1. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti**

Darbo kodekso<sup>44</sup> 158 str. apibrėžia pirmąją poilsio laiko rūšį – pertrauką pailsėti ir pavalgyti. Šios pertraukos trukmė yra ne ilgesnė kaip dviejų valandų ir ne trumpesnė kaip pusės valandos pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Ši pertrauka suteikiama praėjus pusei darbo dienos ar pamainos laiko, bet ne vėliau kaip po keturių darbo valandų. Kalbant apie Direktyvos 2003/88/EB nuostatas, jose reglamentuojamas tik toks atvejis, kai darbuotojams turi būti suteikiama pertrauka, tuo atveju kai darbo diena yra ilgesnė kaip šešios valandos. Taip pat Darbo kodekso 158 str. dalyse yra apibrėžiama tai, kad darbuotojas pertrauką pailsėti ir pavalgyti naudoja savo nuožiūra, jis šiuo laiku gali palikti darbo vietą bei tokia pertrauka neįskaitoma į darbo laiką. Esant šešių dienų darbo savaitei, poilsio ir švenčių dienų išvakarėse gali būti dirbama be pertraukos pailsėti ir pavalgyti tik tada, jei tos darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų. Darbdaviui tenka pareiga pasirūpinti, kad darbuotojams būtų sudarytos tinkamos sąlygos per pertrauką pailsėti ir pavalgyti, o tuose darbuose, kur dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo laiku. Bet kuriuo atveju pertraukos trukmę ir jos pradžią bei pabaigą bei kitas su šia poilsio laiko rūšimi susijusias sąlygas turi nustatyti įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklės, darbo grafikai arba kolektyvinėje ar darbo sutartyje numatyta tvarka.

Taigi tiek minimalios, tiek maksimalios pertraukos pailsėti ir pavalgyti ribos nustatymas yra pagrįstas, nes nustačius per trumpą pertrauką, darbuotojui neužtektų laiko pailsėti ir pavalgyti, o nustačius nepagrįstai ilgą pertrauką, prastėtų bendra buvimo darbe laiko trukmė. Aptariamoje Darbo kodekso normoje yra nustatoma imperatyvi taisyklė, kad pertrauka pailsėti ir pavalgyti turi būti suteikiama ne vėliau kaip po keturių

---

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

darbo valandų, tai yra ypatingai svarbu, kai taikoma suminė darbo laiko apskaita, ir kitais atvejais, kai darbo dienos trukmė ilgesnė nei aštuonios valandos<sup>45</sup>. Tokiu atveju, siekiant tolygaus pertraukų suteikimo bei periodiško poilsio laiko, taikant suminę darbo apskaitą, darbdavys turi suteikti darbuotojams dvi pertraukas pailsėti bei pavalgyti per darbo laiką, kai yra dirbama daugiau nei aštuonias darbo valandas. Tai yra imperatyvi nuostata, kad tokia pertrauka turi būti suteikiama ne vėliau kaip po keturių darbo valandų, todėl ir jos paskyrimas turi būti toks, kad darbuotojui būtų protingai paskiriamas poilsio laikas, kuris neprailgintų darbo dienos ar pamainos laiko bei suteiktų galimybę pailsėti. Toks reguliavimas užtikrina tinkamą pertraukos pailsėti ir pavalgyti suteikimą, taip organizuojant darbo laiką, kad darbuotojui poilsis būtų suteikiamas pagal konkrečią laiko apskaitą.

Taip pat kita problema iškyla, kai dėl darbų apimties nėra įmanoma išleisti visų darbuotojų vienu metu pailsėti ar pavalgyti. Tokiu atveju yra siekiama nepertraukiamojo darbo ir nenorima sustabdyti atliekamų darbo funkcijų tam tikroje darbovietėje. Tokiu atveju Darbo kodekse yra paliekama darbdaviui teisė organizuoti tokias pertraukas, 158 str. 6 dalis leidžia pertraukos pailsėti ir pavalgyti pradžia, pabaigą ir kitas sąlygas nustatyti darbo tvarkos taisyklėse, darbo grafikuose, kolektyvinėje bei darbo sutartyje. Tai reiškia, kad darbdavys gali minėtą problemą išspręsti, skirdamas atskiras darbuotojų grupes tokiomis pertraukomis pasinaudoti skirtingu metu, taip liekant kitiems darbuotojams prižiūrėti darbo vietą bei atlikti darbo funkcijas, kol kiti darbuotojai naudosis savo teise į pertrauką pailsėti bei pavalgyti.

Kalbant apie darbuotojų saugų darbą bei poilsį tam tikru darbo laiku, Direktyvoje 2003/88/EB taip pat yra išskiriamos ir darbuotojams dirbantiems naktiniu laiku garantijos. Kadangi nakties metas, yra toks laikas, kai žmogui yra reikalingas miegas bei ypatingas poilsis, tai darbuotojų, dirbančių naktimis poilsį ar darbo kokybę yra sunkiau užtikrinti. Todėl Direktyvos 2003/88/EB nuostatos 10 - 15 straipsniai numato, kad dėl darbuotojų, kurių naktinis darbas kelia pavojų jų saugai arba sveikatai, valstybės narės, remdamosi nacionalinės teisės aktais ar praktika, nustatytomis sąlygomis, gali taikyti tam tikrų kategorijų naktinės pamainos darbuotojams tam tikras garantijas. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad:

a) būtų užtikrinta naktinės pamainos darbuotojų ir pamainomis dirbančių darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga, atitinkanti jų darbo pobūdį;

---

<sup>45</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DA VULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 209

b) atitinkamos naktinės pamainos darbuotojų ir pamainomis dirbančių darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos priemonės arba sąlygos būtų lygiavertės kitiems darbuotojams taikomoms sąlygoms ir galiotų bet kuriuo metu<sup>46</sup>.

Direktyvos 2003/88/EB nuostatos be viso to įpareigoja valstybes nares imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad pagal tam tikrą modelį ketinantis organizuoti darbą darbdavys atsižvelgtų ir į bendrąjį darbo pritaikymo darbuotojui principą, atsižvelgiant į veiklos pobūdį, ypač siekiant palengvinti monotonišką darbą ir nustatyto darbo tempą, bei į saugos ir sveikatos reikalavimus, ypač dėl pertraukų darbo metu, kurios yra ypač svarbios dirbant naktinį darbą pagal pamaininį grafiką ar suminę darbo laiko apskaitą, kai darbo laikas yra ilgesnis nei 8 darbo valandos ir per tą laiką yra būtinas poilsis, kad darbuotojas nepervargtų. Todėl šia Direktyva, siekiant kuo geresnių darbuotojams sąlygų, nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, arba palengvinti ar leisti kolektyvinių sutarčių arba susitarimų, sudarytų tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, taikymą<sup>47</sup>.

Dirbant pagal penkių darbo dienų savaitę, išskyrus poilsio ir švenčių dienų išvakarės, pertrauka pailsėti ir pavalgyti turi būti suteikiama visais atvejais. Tačiau ji gali būti nenustatoma, kai darbo dienos trukmė neviršija šešių valandų: 1) esant šešių darbo dienų savaitei; 2) poilsio dienų išvakarėse; 3) švenčių dienų išvakarėse<sup>48</sup>. Todėl yra svarbu paminėti, atsižvelgiant į tas darbo vietas, kur yra nenutrūkstami technologiniai procesai ar kitokie darbai, kai dėl darbo pobūdžio negalima palikti darbo vietos, kaip ir buvo minėta, yra labai svarbu, kad darbdavys pasirūpintų darbuotojų pertaukų nuoseklumu bei darbuotojų grupių paskirstymu einant pietauti ar ilsėtis, kad darbo vietos liktų priežiūroje. Jei ir tokios galimybės nėra, tai darbdavys turi suteikti tokias sąlygas, kad darbuotojas galėtų pavalgyti darbo metu. Todėl kitaip nei pertraukos pailsėti ir pavalgyti, laikas pavalgyti darbo laiku yra įskaitomas į darbo laiko trukmę, nes tai reiškia, kad darbuotojas lieka darbo vietoje, jis tuo metu yra pavaldus darbdaviui bei atlieka savo darbo funkcijas, tačiau turėdamas galimybę pavalgyti darbo metu.

Šios poilsio laiko rūšies reglamentavimą lyginant su naujai įsigaliosiančiu Darbo kodeksu, atkreiptinas dėmesys, kad pertrauka pailsėti ir pavalgyti nėra atskirai išskiriama kaip poilsio laiko rūšis, naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso 122 str. 2 d. 2 punkte tai pateikiama kaip minimaliojo poilsio laiko reikalavimas. Tai yra, kad ne vėliau kaip po

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

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DA VULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 210

penkių valandų darbo darbuotojams turi būti suteikta pietų pertrauka, skirta pailsėti ir pavalgyti. Šios pertraukos trukmė negali būti trumpesnė negu trisdešimt minučių ir ne ilgesnė kaip dvi valandos, nebent šalys susitaria dėl suskaidytos darbo dienos laiko režimo, per pietų pertrauką darbuotojas gali palikti darbovietę. Taip pat paminima, kad darbuotojams, atliekantiems darbus, kurių metu dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti, turi būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo metu.

Taigi Darbo kodekso dabartinėje redakcijoje bei naujai įsigaliosiančioje matoma, kad atsiranda esminis skirtumas nustatant normas, kurios reguliuoja pertraukos pailsėti ir pavalgyti suteikimą ne vėliau kaip po keturių darbo valandų bei naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse - ne vėliau kaip po penkių darbo valandų. Tai reiškia, kad darbuotojo laikas iki poilsio yra prailginamas, todėl svarstyтина ar darbuotojui nėra per ilgas penkių darbo valandų laikotarpis be poilsio bei laiko, skirto pavalgyti. Todėl manytina, kad galiojantis Darbo kodeksas aiškiau, reguliuoja pertrauką, skirtą pailsėti ir pavalgyti darbuotojams. Pagal jį yra paliekama daugiau vietos darbdaviui nustatyti tokių pertraukų paskirstymą bei suteikimo apimtį, taip neprailginant darbo laiko, suminės apskaitos atveju, nes aptariamas pertraukas suteikiant tik po penkių valandų, kaip nustatyta naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse, prasižestų darbo laikas, skiriant po dvi pertraukas poilsiu, pamainos metu, kuri trunka 11 darbo valandų .

### **3. 2. Papildomos ir specialios pertraukos pailsėti**

Kita aptariama poilsio laiko rūšis yra papildomos ir specialios pertraukos pailsėti, kurios yra įtvirtintos Darbo kodekso 159 str. Papildomos pertraukos yra skirtos suteikti tam tikroms labiau pažeidžiamoms asmenų kategorijoms – nepilnamečiams, neščioms ir neseniai pagimdžiusioms moterims, pensininkams, neįgaliems darbuotojams, kuriems būtinas specialus darbo bei poilsio laiko režimas pagal sveikatos priežiūros įstaigos pateiktą išvadą. Todėl pagal Darbo kodekso 159 str. 2 dalyje ne trumpesnės kaip pusvalandžio pertraukos skiriamos jaunesniems kaip 18 metų darbuotojams, kurių darbo dienos trukmė ilgesnė nei 4 valandos<sup>49</sup>.

Speciali pertrauka – tai pertrauka, kuri yra suteikiama darbuotojams, dirbantiems specifinėmis darbo sąlygomis, tai yra dirbant lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip –10 °C, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba darbą, veikiant kitiems nepalankiems sveikatai

---

<sup>49</sup>NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 290



veiksniams, tokiems kaip videoterminalais ar kai darbas yra susijęs su krovinių kėlimu rankomis<sup>50</sup>. Šiais atvejais specialios pertraukos, kurios turi būti ne trumpesnės nei 10 minučių, jų trukmė bei periodiškumas nustatomas pagal atlikto profesinės rizikos vertinimo rezultatus, atsižvelgiant į darbo aplinkos rizikos veiksnius ir darbo sunkumą. Todėl įvertinus profesinę riziką jeigu ji yra nustatoma nepriimtinaai didelė, tai reiškia, kad darbo aplinkos veiksnys nuolat viršija leidžiamus dydžius, specialios pertraukos nesuteikiamos, nes tokiais atvejais darbą būtina sustabdyti<sup>51</sup>.

Nustatant specialias pertraukas, darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo paveda įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarybai ar kitam padaliniui specialių pertraukų metu organizuoti užsiėmimus ar ieškoti būdų, kaip pašalinti ar sumažinti darbuotojų patirtą nuovargį ar kenksmingos darbo aplinkos padarytą poveikį. Pagal Darbo kodekso komentarą<sup>52</sup>, tai gali būti gamybinė ar gydomoji mankšta, masažas ar kitos priemonės, rekomenduojamos sveikatos priežiūros specialistų. Todėl specialių pertraukų efektyvumas turi būti nuolat vertinamas, nes ik taip galima reguliuoti pertraukų skaičių, trukmę bei taikomas priemones darbingumui atstatyti.

Taip pat Darbo kodekso 159 str. yra įtvirtinta, kad papildomos ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką, jų nustatymo tvarką tvirtina Vyriausybė. Papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė ir poilsio vieta atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas nustatomi kolektyvinėse sutartyse bei darbo tvarkos taisyklėse. Todėl lyginant su naujai įsigaliosiančiu Darbo kodeksu, kurio 122 str. 2 d. 1 punkte yra apibrėžiamos šios pertraukos, kurios apibūdinamos, kaip fiziologinės pertraukos, kurios yra suteikiamos per darbo dieną darbuotojams pagal jų poreikį ir specialios pertraukos, dirbant lauko sąlygomis, profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą. Tai reiškia, kad naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse tokios pertraukos – jų trukmė, skaičius ar vieta, nėra detalizuojamos, tai paliekama nuspręsti pagal darbuotojo poreikį gauti šias pertraukas. Taigi Darbo kodekso 159 str. nuostatos aiškiau leidžia suvokti papildomų bei specialių pertraukų paskirtį, panaudojimą bei skyrimą, kuris yra ypatingai svarbus tam tikros būklės darbuotojams bei sunkiomis sąlygomis dirbantiems žmonėms.

Aptariant papildomų bei specialių pertraukų reglamentavimą svarbu paminėti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Nr. 160 „Dėl Papildomų ir specialių

---

<sup>50</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DAVULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 211-212

<sup>51</sup>NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 290

<sup>52</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DAVULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 214

pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“<sup>53</sup>. Šio nutarimo tvarka remiasi Darbo kodekso 159 str. bei kitais straipsniais, kurie reglamentuoja darbo bei poilsio laiką. Todėl pagal šio Nutarimo II skyrių yra numatomi atvejai, kai darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo turi suteikti darbuotojams papildomas pertraukas. Papildomai, nei Darbo kodekso 159 str. 2 dalyje aptartam nepilnamečiams suteikiamų papildomų pertraukų skyrimui, dar šiame Nutarime išskiriamos motinos, kurios maitina kūdikį, joms yra suteikiamas papildomas laikas pamaitinti kūdikiui, tai ne trumpesnė kaip pusvalandžio pertrauka ne rečiau kaip kas 3 valandas, tokios pertraukos gali būti prijungiamos prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba tas laikas nukeliamas į dienos pabaigą. Taip pat šio Nutarimo III skyriuje aptariamos specialios pertraukos, kurias darbdavys ar jo atstovas turi suteikti darbuotojams, tiems kurie: 1) dirba su videometalais; 2) kurių darbas susijęs su krovinių kėlimu rankomis; 3) kitiems darbuotojams, kai tai nustatyta darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose; 4) darbuotojai, kurie dirba lauke arba nešildomose patalpose, žemesnėje kaip -10 temperatūroje. Šiems darbuotojams suteikiamos pertraukos ne rečiau kaip kas pusantros valandos ir ne trumpesnės kaip dešimties minučių<sup>54</sup>.

Siekiant apibendrinti šių pertraukų paskirtį, svarbu pabrėžti, kad papildomų ir specialių pertraukų pagrindinis tikslas, kurį numato minėto Vyriausybės nutarimo 2 str., yra išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą bei kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, tuo siekiant išvengti profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, taip pat, kad mažėtų nepalankių sveikatai veiksnių poveikis<sup>55</sup>. Todėl visa tai padeda užtikrinti darbuotojų efektyvumą dirbant bei žinojimą, kad pagal situaciją darbuotojas turės galimybę pailsėti, todėl ir darbo aplinka tampa labiau motyvuojanti.

### **3. 3. Paros nepertraukiamas poilsis**

Darbo kodekso 160 str. 1 dalyje įtvirtinta, kad kasdieninio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės. Tai reiškia, kad paros poilsis – tai laiko tarpas tarp dviejų paeiliui darbo dienų – nuo vienos darbo dienos pabaigos iki kitos darbo dienos pradžios. Todėl šis poilsis darbuotojui turi būti nepertraukiamas ir suteikiamas visas iš karto, o ne dalimis. Ši aptariama Darbo

---

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003-02-07, Nr. 14-559

<sup>54</sup> *Ibid.*

<sup>55</sup> *Ibid.*

kodekso norma visiškai atitinka Direktyvos 2003/88/EB<sup>56</sup> 3 str. nuostatas, kuriose paros poilsis įvardinamas kaip dienos poilsiu ir nustato, kad valstybės narės turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.

Remiantis Darbo kodekso 160 str. 2 dalimi, tam tikriems darbuotojams yra nustatomos didesnės kasdienio nepertraukiamojo poilsio laiko garantijos. Prie tokių darbuotojų yra priskirtini: 1) darbuotojai iki šešiolikos metų, kurių kasdieninio nepertraukiamojo poilsio laikas negali būti trumpesnis nei keturiolika valandų; 2) darbuotojai nuo šešiolikos iki aštuoniolikos metų, kurių kasdienio nepertraukiamojo poilsio laikas negali būti trumpesnis nei dvylika valandų. Taigi šiems darbuotojams yra nustatytas ne tik ilgesnis nei bendras kasdienio poilsio laikas, bet ir kita garantija, kad šis poilsio laikas būtinai apimtų laiką nuo 22 valandos iki 6 valandos – apibrėžiamą kaip nakties laiką<sup>57</sup>. Todėl ši norma taip pat atitinka ir Darbo kodekso 154 str. 3 dalį, kurioje įtvirtinta imperatyvi taisyklė, jo yra draudžiama naktimis dirbti neturintiems aštuoniolikos metų asmenims.

Be to remiantis Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu<sup>58</sup> Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“ yra nustatyti kasdieninio poilsio laiko ypatumai tam tikrose ekonominės veiklos srityse. Todėl vadovaujantis minėtu Nutarimu, nuostata, dėl kasdienio paros nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų trukmės, netaikoma transporte ir žvejojimo laivuose. Kadangi tai yra tam tikra ekonominė veikla, kuri dažniais atvejais negali būti ribojama tam tikru laiko tarpu poilsiui, tai priklauso nuo atliekamos veiklos pobūdžio ir galimybės pailsėti.

Siekiant aptarti naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso normas, kurias reguliuoja nepertraukiamąjį paros poilsį, yra svarbus 122 str. 2 d. 3 punktas, kuriame yra nustatoma, kad kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Jeigu darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė yra daugiau kaip dvylika

---

<sup>56</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003-11-18

<sup>57</sup> NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DA VULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 216

<sup>58</sup> Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120

valandų, bet ne daugiau kaip dvidešimt keturios valandos, nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikas negali būti mažesnis negu dvidešimt keturios valandos.

Norint tinkamai įgyvendinti darbuotojo teisę į nepertraukiamą bent vienuolikos valandų trukmės paros poilsį, iškyla problema tokiais atvejais, kai darbuotojas dirba ne pagal vieną darbo sutartį, o pagal kelias. Iki Darbo kodekso priėmimo galiojusio Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>59</sup> 53 str. buvo aiškiai įtvirtinta, kad darbuotojo poilsio laikas per parą negali būti trumpesnis kaip vienuolika valandų iš eilės, nepaisant to, ar darbuotojas dirba vienoje, ar keliose darbovietėse, pagal vieną ar daugiau darbo sutarčių. Pastebėtina yra, kad dabartiniame bei naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse tokio reguliavimo yra atsisakyta, kuris numatytų pagal kiek darbo sutarčių darbuotojas dirba, tačiau atkreipiant dėmesį į paros poilsio laiko tikslus bei jo numatomą nepertraukiamumą, yra darytina išvada, kad reglamentuojant paros poilsį yra siekiama užtikrinti minimalų nepertraukiamą poilsio laikotarpį tarp darbo dienų (pamainų) apskritai, neskirstant individualiai atveju, kai yra dirbama daugiau nei vienoje darbovietėje.

Susidarius tokiai situacijai, kai darbuotojas dirba keliose darbovietėse, dėl nepertraukiamojo paros poilsio suteikimo, yra pateikiamas paaiškinimas 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarime Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“<sup>60</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 šiuo Vyriausybės nutarimu, darbuotojas, norintis eiti antraeiles pareigas, iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti būsimam kitos darbovietės darbdaviui iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas darbuotojo kasdienis darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas. Tokios pažymos galiojimas yra vieneri metai, todėl praėjus šiam laikotarpiui darbuotojas pakartotinai turi pristatyti darbdaviui pažymą apie darbo laiką pagrindinėje darbovietėje. Taip pat pasikeitus darbo ir poilsio laikui pagrindinėje darbovietėje, darbuotojas turi apie tai pranešti kitai darbovietai, kurioje eina antraeiles pareigas, ir pristatyti naują pažymą apie pasikeitusį darbo ir poilsio laiką<sup>61</sup>. Todėl visa tai apibendrinus, darbdavys, gavęs iš darbuotojo pažymą apie darbo ir poilsio laiką pagrindinėje darbuotojo darbovietėje, privalo atsižvelgti ir taip organizuoti darbuotojo

---

<sup>59</sup>Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064; 2000, Nr. 95-2968.

<sup>60</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>61</sup>*Ibid.*

darbo bei poilsio laiką, kad darbuotojui būtų suteikta teisė į Darbo kodekso nustatytą bent minimalų paros poilsį bei kitų rūšių poilsio laiką.

Taigi yra matoma, kad paros poilsis yra užtikrinamas visuose minėtuose norminiuose teisės aktuose, taip siekiant sureguliuoti, kad nebūtų pažeidžiamas skiriamas paros poilsio laiko skaičiavimas. Paros poilsis yra svarbus ne tik kaip poilsio papildomam laikui suteikimas bei jo nepertraukiamumas, bet ir miegui ar kitiems fiziologiniams žmogaus poreikiams įgyvendinti, kad darbo metu asmuo galėtų jaustis darbingu.

### 3. 4. Savaitės nepertraukiamas poilsis

Kita poilsio laiko rūšis pagal Darbo kodeksą yra savaitės nepertraukiamas poilsis, tai yra įtvirtinta Darbo kodekso 161 str. Savaitės nepertraukiamas poilsis – tai laisvas nuo darbo laikas, kuris prasideda pasibaigus darbui paskutinę darbo savaitės dieną ir baigiasi pradėjus darbą kitą darbo savaitę<sup>62</sup>. Apibendrinant, tai yra laisvas laiko tarpas tarp dviejų paeiliui darbo savaičių. Savaitės poilsio laiko trukmė, aiškinant ją pagal minėtą Darbo kodekso 161 str. 1 dalį, priklauso nuo to, kokia darbo savaitė yra nustatoma. Pagal komentuojamą straipsnį, sekmadienis yra bendra poilsio diena, o esant penkių darbo dienų savaitei – šeštadienis ir sekmadienis, išskyrus tam tikrus norminiuose teisės aktuose nustatytus atvejus.

Pasitelkiant sisteminių normų aiškinimo būdą, pagal Darbo kodekso 161 str. bei 147 str. 2 dalį, matoma, kad prioritetas teikiamas yra penkių darbo dienų savaitei su dviem poilsio dienomis, o šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena yra leidžiama tik tose įmonėse, kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė nėra įmanoma. Todėl kitos negu bendros poilsio dienos gali būti nustatomos<sup>63</sup>:

1) įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kuriose bendromis poilsio dienomis negalima nutraukti darbo dėl to, kad reikia aptarnauti gyventojus. Tai gali būti miesto transportas, sveikatos priežiūra, energijos tiekimas, teatrai, muziejai ir panašiai, todėl šiose įmonėse poilsio dienas turi teisę nustatyti savivaldybės vykdomoji institucija;

2) įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose negalima stabdyti darbo dėl techninių gamybos sąlygų arba dėl to, kad reikia aptarnauti gyventojus, taip pat kitose nepertraukiamosios gamybos įmonėse poilsio dienos suteikiamos kitomis savaitės

---

<sup>62</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DAVULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 217

<sup>63</sup>NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 291

dienomis iš eilės kiekvienai darbuotojų grupei pagal patvirtintus darbo ar pamainų grafikus;

3) darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą, poilsio dienos nustatomos pagal patvirtintus darbo ir pamainų grafikus;

4) perkėlus poilsio dieną, derinant poilsio laiką su švenčių dienomis. Teisę perkelti poilsio dieną į buvusią darbo dieną iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose, organizacijose turi Lietuvos Respublikos Vyriausybė, o kituose ūkio subjektuose perkėlimo teisę turi darbdavys, jeigu kolektyvinė sutartis nenumato kitokių taisyklių. Todėl poilsio dienos perkėlimo atveju galioja sukeitimo taisyklė – iki perkėlimo buvusią poilsio dieną dirbama kaip iki perkėlimo buvusią darbo dieną, bet dėl tokio laiko darbo laikas negali pailgėti.

Darbuotojams dirbti jiems nustatytomis poilsio dienomis draudžiama, tačiau yra nustatomos išimties tada, kai turi dirbti darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų nepertraukiamai veikiančiose įmonėse, darbus, būtinus gyventojams aptarnauti bei neatidėliotinus remonto bei krovos darbus. Tačiau ne visus darbuotojus darbdavys gali skirti dirbti poilsio dienomis, todėl papildomos garantijos pagal Darbo kodekso 161 str. 6 dalį yra taikomos nėščioms moterims, neseniai pagimdžiusioms moterims ir krūtimi maitinančioms moterims, darbuotojams auginantiems vaiką iki trejų metų, darbuotojams vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar asmenims dirbantiems iki aštuoniolikos metų dirbti poilsio dienomis galima skirti tik gavus jų sutikimą.

Minimali savaitės nepertraukiamojo poilsio trukmė yra nustatyta Darbo kodekso 161 str. 5 dalyje, kurioje yra nustatyta ne mažiau kaip trisdešimt penkios valandos trunkančio nepertraukiamojo savaitės poilsio bei, kad poilsio dienos būtų suteikiamos iš eilės, o asmenims iki aštuoniolikos metų būtų suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę, net jeigu ir įmonėje yra nustatoma šešių dienų darbo savaitė (Darbo kodekso 161 str. 7 d.). Taip pat yra paminėtina ir Direktyva 2003/88/EB<sup>64</sup>, kurios 5 straipsnyje kalbama apie tai, kad Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų dvidešimt keturių valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodomas vienuolika kasdienio poilsio valandų, tai yra iš viso trisdešimt penkias poilsio laiko valandas. Jei reikia dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų dvidešimt keturių valandų poilsio laiką. Todėl matome, kad

---

<sup>64</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003-11-18

Darbo kodekso bei Direktyvos nuostatos dėl kas savaitinio nepertraukiamojo poilsio laiko yra analogiškos, tačiau Direktyva savo nuostatomis papildomai dar saugo ir tuos darbuotojus, kurie dėl tam tikrų, prieš tai aptartų priežasčių, negali pretenduoti į trisdešimt penkių valandų nepertraukiamąjį poilsį ir dėl šios priežasties nustatomas minimalus dvidešimt keturių valandų poilsio laiko režimas.

Taip pat atsižvelgiant į suminio darbo laiko reguliavimo kompensavimą, apie tai yra kalbama Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“<sup>65</sup>. Šio Nutarimo nuostatos numato, kad apskaitiniu laikotarpiu viršytas darbuotojams nustatytas darbo valandų skaičius, apskaičiuotas pagal savaitės darbo laiko trukmę 40 darbo valandų, yra kompensuojamas taip: darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena ar dienos darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka, arba papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą, išskyrus kelių transportą, geležinkelio transportą, civilinę aviaciją, kur numatyta kitokia viršyto darbo laiko ir nepanaudoto poilsio kompensavimo tvarka.

Naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso 122 str. 2 d. 3 punkte<sup>66</sup> yra užsimenama apie savaitinio nepertraukiamojo poilsio laiko valandas. Aptariamoje normoje yra nurodoma, kad per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Tai reiškia, kad iš esmės savaitinio nepertraukiamojo poilsio laiko reguliavimas, minėtuose norminiuose teisės aktuose, nesiskiria. Tiek dabar galiojančiame tiek naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse bei Direktyvoje 2003/88/EB yra nustatomas trisdešimt penkių valandų savaitinio nepertraukiamo poilsio laiko rodiklis, kuriuo turi būti vadovaujama, siekiant suteikti darbuotojui poilsio laiką po savaitės darbo. Taigi kas savaitinis poilsio laikas yra labai svarbus darbo santykiuose, kadangi darbuotojui, kaip žmogui, yra reikalingas ilgesnis poilsio laikas nei numatytas paros nepertraukiamas poilsis. Vienos darbo savaitės užbaigimas ir ilgesnio poilsio laiko gavimas po jos leidžia produktyviau bei efektyviau pradėti ateinančią darbo savaitę, dėl šios priežasties savaitės nepertraukiamas poilsis ir yra toks svarbus.

---

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709

### 3. 5. Kasmetinis poilsio laikas

Kasmetiniam poilsio laikui yra priskiriamos švenčių dienos bei atostogos (Darbo kodekso 157 str. 5 p.), todėl metų poilsis yra, kai metų laikotarpiu darbuotojams yra suteikiamos poilsio dienos. Darbo kodekso<sup>67</sup> 162 str. yra išvardytos dienos, kurios pripažintos nedarbo dienomis – tai švenčių dienos. Tai yra: 1) sausio 1-ąją – Naujųjų metų dieną; 2) vasario 16-ąją – Lietuvos valstybės atkūrimo dieną; 3) kovo 11-ąją – Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo dieną; 4) sekmadienį ir pirmadienį – krikščionių Velykų (pagal vakarietiškoją tradiciją) dienomis; 5) gegužės 1-ąją – Tarptautinę darbo dieną; 6) pirmąjį gegužės sekmadienį – Motinos dieną; 7) pirmąjį birželio sekmadienį – Tėvo dieną; 8) birželio 24-ąją – Rasos ir Joninių dieną; 9) liepos 6-ąją – Valstybės (Lietuvos karaliaus Mindaugo karūnavimo) dieną; 10) rugpjūčio 15-ąją – Žolinę (Švč. Mergelės Marijos ėmimo į dangų dieną); 11) lapkričio 1-ąją – Visų Šventųjų dieną; 12) gruodžio 24-tąją – Kūčių dieną; 13) gruodžio 25-ąją ir 26-ąją – Kalėdų dienomis.

Taigi, tai yra išsamus ir baigtinis švenčių dienų sąrašas, kuriomis įmonėse, įstaigose ir organizacijose nedirbama. Todėl kiti įstatymai negali nustatyti, papildyti ar pakeisti DK reguliavimo, kadangi norint nustatyti kitas nei nurodytos komentuojamame straipsnyje švenčių dienas, kurių metu nedirbama, reikia keisti komentuojamą Darbo kodekso straipsnį<sup>68</sup>. Taip pat Darbo kodekso 162 str. 2 dalyje yra įtvirtinta tai, kad skirti dirbti švenčių dienomis draudžiama, tačiau pateikiamas sąrašas, kuris numato išimtis tam tikros rūšies darbams, tai yra: darbai, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų (nepertraukiamai veikiančios įmonės, organizacijos), darbus, būtinus gyventojams aptarnauti, taip pat neatidėliotinus remonto ir krovos darbus. Šie darbai yra nepertraukiamojo pobūdžio, todėl komentuojamo straipsnio normos taikymas tiesiogiai yra susijęs ir turėtų būti taikomas sistemiskai su kitais Darbo kodekso straipsniais, reglamentuojančiais nepertraukiamai dirbančių įmonių darbą, būtinų darbų atlikimą. Tokie susiję Darbo kodekso straipsniai yra 149 str, kuris reglamentuoja suminį darbo laiką, taip pat 150 bei 151 straipsniai, reglamentuojantys viršvalandinį darbą, bei 161 str. reglamentuojantis savaitės nepertraukiamąjį poilsį<sup>69</sup>.

Taip pat be sąrašo darbų, kuriuos galima dirbti švenčių dienomis, Darbo kodekso komentuojamoje normoje yra įvardijami darbuotojai, kuriuos skirti dirbti švenčių dienomis galima tik gavus jų sutikimą, į šį sąrašą patenka: nėščios moterys, neseniai

<sup>67</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>68</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DAVULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 220

<sup>69</sup>*Ibid.*, p. 221



pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų bei dirbantys asmenys iki aštuoniolikos metų. Todėl šiomis dienomis darbuotojai turi laisvą laiką paminėti šventines dienas, pagerbti tam tikras tradicijas bei skirti laiko ne tik poilsiui, bet ir visuotiniams renginiams, kurie skatina gyventojų tautiškumą bei savo šalies šventinių dienų svarbos supratimą.

Kalbant apie Darbo kodekso 163 str., kuriame yra kalbama apie atmintinas dienas, svarbu paminėti, kad jos yra išvardintos Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatyme<sup>70</sup> bei atmintina diena apibūdinama kaip reikšminga diena, susijusi su esminiais Lietuvos valstybingumo kūrimo ir įtvirtinimo faktais ar įvykiais, visuotinių vertybių propagavimu, atminimo kultūros ir gyvosios istorijos išsaugojimu. Tai dienos tokios kaip: sausio 1-oji – Lietuvos vėliavos diena, sausio 13-oji – Laisvės gynėjų diena, sausio 15-oji – Klaipėdos krašto diena ir kitos įstatyme išvardintos dienos. Tačiau šios dienos pagal darbo teisę yra prilyginamos darbo dienoms ir jos nesukelia jokių padarinių darbo teisinimas santykiams<sup>71</sup>.

Analizuojant šventinių dienų bei atmintinų dienų įtvirtinimą naujai įsigaliosiančioje Darbo kodekso redakcijoje yra matyti, kad šventinių dienų sąrašas išlieka nepasikeitęs. Tačiau 123 str. 2 dalyje<sup>72</sup> yra akcentuojama tai, kad švenčių dieną dirbama tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal suminę darbo laiko apskaitą ar kolektyvineje sutartyje nustatytais atvejais. Tai reiškia, kad naujasis Darbo kodeksas reikalauja be jokių išimčių bei tam tikros asmens socialinės padėties - darbuotojo sutikimo, kad būtų galima jam dirbti švenčių dienomis, toks reguliavimas užtikrina didesnes garantijas į šventinių dienų metu poilsio laiko gavimą. Aptariant atmintinų dienų įtvirtinimo klausimą, jo jau nebelieka naujajame Darbo kodekse, atskiroje normoje apie tai nėra kalbama. Tačiau manytina, kad atmintinų dienų priskyrimas prie poilsio laiko nėra tinkamas, nes tokios dienos yra atskirai įtvirtintos Lietuvos Respublikos Atmintinų dienų įstatyme bei yra priskiriamos darbo dienoms, todėl šių dienų įtvirtinimo nebuvimas naujajame Darbo kodekse nesuteikia didelės svarbos poilsio laiko reguliavimui.

Taigi, kasmetiniam poilsio laikui yra priskiriamos ne tik Švenčių dienos, kurios yra svarbios savo paskirtimi, siekiant žmones skatinti šventinių dienų pagerbimą jas minint, bet ir atostogos, kurioms pagal Darbo kodekso 164 str. priskiriamos kasmetinės

<sup>70</sup>Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatymas. Valstybės žinios, 1997-07-16, Nr. 67-1672

<sup>71</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DA VULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 222

<sup>72</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709

atostogos bei tikslinės atostogos. Todėl šios svarbios atostogų rūšys bus plačiau aptariamose sekančiuose poskyriuose.

### 3. 5. 1. Kasmetinės atostogos

Kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant jam darbo vietą ir mokant vidutinį darbo užmokestį (Darbo kodekso 165 str. 1 d.). Naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse kasmetinių atostogų sąvoka yra aiškinama 126 str. 1 d. Kasmetinės atostogos apibūdinamos, kaip laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, mokant jam atostoginius. Tai apibūdinamas tiesiog laisvas nuo darbo laikas su teise į poilsį bei apmokėjimą. Todėl pagrindinis kasmetinių atostogų tikslas yra atlaisvinti darbuotoją nuo darbo funkcijų atlikimo bei sudaryti sąlygas jam pailsėti ir susigrąžinti darbingumą, prarastą per vieną darbo metų laikotarpį, su galimybe jas apmokėti. Taip pat pabrėžtina, kad minėtos švenčių dienos į atostogų trukmę nėra įskaitomos<sup>73</sup>. Pagal galiojantį Darbo kodeksą kasmetinės atostogos išskiriamos į šias rūšis: 1) minimalios; 2) pailgintos; 3) papildomos.

Kasmetinės minimalios atostogos – visiems darbuotojams kasmet suteikiamos atostogos, jei tik jie neturi teisės į pailgintąsias kasmetines atostogas<sup>74</sup>. Jos yra numatytos Darbo kodekso 166 str., pagal kurį kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė – dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos. Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnyje nustatyta, kad Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas. Taip pat, kad minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai. Todėl Darbo kodekso 166 str. 1 dalyje nustatyta minimali dvidešimt aštuonių kalendorinių dienų trukmė atitinka minimos direktyvos nuostatas – tai reikalaujamą keturių savaitių kasmetinio mokamo poilsio laiką<sup>75</sup>.

Ši kasmetinių minimalių atostogų trukmė, dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos, yra bendroji norma taikoma visiems darbuotojams. Tačiau Darbo kodekso 166 str. 2 dalyje yra pateiktas sąrašas asmenų, kuriems yra nustatoma ilgesnė kasmetinių minimalių atostogų trukmė, tai yra trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos: 1) darbuotojams

<sup>73</sup>NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 294

<sup>74</sup>*Ibid.*, p. 294

<sup>75</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DA VULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 223

iki aštuoniolikos metų; 2) darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; 3) neįgaliesiems; 4) kitiems įstatymų nustatytiems asmenims. Be to šioje dalyje nėra nustatomas išsamus darbuotojų, kuriems suteikiamos trisdešimt penkių kalendorinių dienų kasmetinių atostogų, sąrašas. Todėl kiti įstatymai gali nustatyti kategorijas asmenų, kuriems suteikiamos ilgesnės kasmetinės minimalios mokamos atostogos ir yra atkreiptinas dėmesys, kad įstatymai gali nustatyti tik kategorijas asmenų, kuriems tokios atostogos gali būti suteikiamos, tačiau negalima keisti šių atostogų trukmės<sup>76</sup>.

Taip pat to pačio straipsnio 3 dalis numato, kad dirbantiems ne visą darbo laiką kasmetinės atostogos netrumpinamos. Ši dalis yra sietina taip pat ir su Darbo kodekso 146 str. 3 dalimi, pagal kurią darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, skaičiuojant darbo stažą. Skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją ir panašiai, tai reiškia, kad neapriboja kitų darbuotojų darbo teisių ir leidžia lygiavertiškai gauti tiek poilsio laiką tiek kitas privilegijas.

Lyginant Darbo kodeksą su naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso normomis išryškėja daug skirtumų kasmetinio poilsio laiko reguliavime. Todėl, kad naujajame Darbo kodekse apskritai atsiranda kitoks atostogų rūšių skirstymas, čia pagal 125 str. 1d. atostogos skirstomos į: 1) kasmetines; 2) tikslines; 3) pailgintas, papildomas. Tai reiškia, kad naujajame Darbo kodekse kasmetinės atostogos jau pačios savaime suprantamos, kaip minimalios kasmetinės atostogos, o pailgintos bei papildomos atostogos išskiriamos kaip atskira rūšis, bet ne kasmetinių atostogų porūšis. Todėl šio kodekso 126 str. 2 dalis apibūdina kasmetinių atostogų trukmę, kad darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip dvidešimt keturių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaitių trukmės atostogos.

Todėl į tai yra atkreiptinas dėmesys, kad atostogos skaičiuojamos darbo dienomis, o ne kalendorinėmis dienomis kaip galiojančiame Darbo kodekse, tačiau išlieka bendra taisyklė, kad darbuotojui turi būti suteikiamos ne trumpesnė kaip keturių savaitių atostogos. Taip pat naujojo Darbo kodekso 126 str. 4 dalyje numatyta, kad darbo ir kolektyvinės sutartys, darbo teisės normos gali nustatyti ilgesnės trukmės atostogas, priešingai nei dabartiniame Darbo kodekse, kuriame aiškinant atostogų trukmę yra pasakyta, kad įstatymai gali nustatyti tik kategorijas asmenų, kuriems gali būti suteikiamos ilgesnės trukmės minimalios kasmetinės atostogos, tačiau negalima keisti šių

---

<sup>76</sup>Ibid., p. 224

atostogų trukmės. Tai reiškia, kad naujasis Darbo kodeksas palieka daugiau laisvės reguliuoti atostogų trukmę lokaliniais norminiais aktais, tačiau dėl to kyla problema, ar toks reguliavimas yra tikslingas bei suteikiantis lygias galimybes darbuotojams, kurie tikisi poilsio laiko reguliavimo vienodumo bei vienodai palankių sąlygų į poilsio laiką visiems darbuotojams. Todėl šis leidimo, darbo sutartyse bei kolektyvinėse sutartyse nustatyti ilgesnė trukmės atostogas, įgyvendinimas praktikoje gali būti sudėtingas.

Kasmetinės pailgintos atostogos – tai yra ilgesnės nei minimaliųjų atostogų trukmės atostogos – iki penkiasdešimt aštuonių kalendorinių dienų – suteikiamos tam tikrų kategorijų darbuotojams, kurių darbas yra susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, lyginant su įprastomis (Darbo kodekso 167 str.). Pailgintos kasmetinės atostogos negali būti nustatytos šalių susitarimu, nes tik Vyriausybė gali nustatyti sąrašą darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas bei tų atostogų trukmę. Todėl Vyriausybė 2003 m. lieps 18 d. nutarimu Nr. 941 „, Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“<sup>77</sup> tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato jame konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai:

1) Ikimokyklinio ugdymo įstaigų, bendrojo lavinimo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų, aukštųjų mokyklų ir kitų įstaigų pedagoginiai darbuotojai bei mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojai – 56 kalendorinės dienos;

2) Teatro ir koncertinių organizacijų kūrybiniai darbuotojai – 42 kalendorinės dienos;

3) Sveikatos priežiūros specialistai, teikiantys sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbantys darbuotojai, psichologai, socialinių paslaugų srities darbuotojai bei kiti su sveikatos priežiūra susiję specialistai – nuo 36 iki 42 kalendorinės dienos;

4) Farmacijos specialistai, socialinių paslaugų srities darbuotojai, dirbantys kardomojo kalinimo ir laisvės atėmimo vietose ir panašiai, taip pat kiti darbuotojai, dirbantys socialinių paslaugų srityje su socialinės rizikos žmonėmis, jūrininkams, žvejams, darbuotojams, kurie dirba darbą, tiesiogiai susijusį su gyvūnų patologine medžiaga, arba atlieka tyrimus, susijusius su gyvūnais, aplinkos ministerijai pavaldžių įstaigų darbuotojai, kurie atlieka įvairius tyrimus – 35 kalendorinės dienos;

5) Pilotams, orlaivių vadams ir ir su skrydžiais susijusiems darbuotojams – nuo 48 iki 58 kalendorinės dienos, priklausomai nuo skrydžių laiko;

---

<sup>77</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. lieps 18 d. nutarimas Nr. 941 „, Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003-07-23, Nr. 73-3375

6) Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojai, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, priklausomai nuo specifinių darbo sąlygų – iki 42 kalendorinių dienų<sup>78</sup>.

Naujojo Darbo kodekso 138 str. 1 dalyje nustatoma, kad darbuotojams iki 18 metų ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitių trukmės atostogos. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Todėl skirtumas ir vėl tas, kad skiriasi suteikiamų dienų pobūdis, naujajame Darbo kodekse viskas skaičiuojama darbo dienomis, todėl lyginant pailgintų atostogų suteikimo laiką, pagal naująjį Darbo kodeksą yra suteikiama ilgesnis poilsio laikas tam tikroms darbuotojų kategorijoms. Tačiau čia dar yra reguliuojamas ir nepilnamečiams bei neįgaliems asmenims suteikiamų atostogų klausimas, kuris galiojančiame Darbo kodekse priskiriamas prie padidintų minimaliųjų kasmetinių atostogų skyrimo.

Visa tai parodo, kad atsižvelgiant į darbuotojo patiriamą būseną ar riziką darbo metu Vyriausybė siekia, kad tokie darbuotojai turėtų galimybę gauti pailgintą kasmetinį poilsio laiką. Tai reiškia, kad tokiems darbuotojams reikia ilgesnio laiko tarpo atsigausti emocine, nervine, protine prasme bei pailsėti nuo tam tikrų specifinių darbo sąlygų, kurios pareikalauja daug energijos. Todėl tai yra lyg kompensacija už jų sunkesnes darbo sąlygas, lyginant su kitomis, ne tokiomis sudėtingomis, darbo sąlygomis.

Paskutinioji kasmetinių atostogų rūšis yra kasmetinės papildomos atostogos – tai atostogos, kurios yra suteikiamos papildomai prie kasmetinių atostogų. Kasmetinių papildomų atostogų rūšis, jų suteikimo sąlygas ir trukmę gali numatyti įstatymai ir vietiniai norminiai aktai bei darbo sutartis<sup>79</sup>. Šių atostogų paskirtis pagal Darbo kodekso 168 str. 1 dalį yra kompensuoti darbuotojui už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų, ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje bei už ypatingą

---

<sup>78</sup> *Ibid.*

<sup>79</sup> NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 294

darbų pobūdį. Todėl pagal komentuojamą straipsnį yra galimi du kasmetinių papildomų atostogų suteikimo būdai<sup>80</sup>:

1) dispozityvus – kai papildomos atostogos suteikiamos darbo, kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse nustatytos trukmės ir rūšių;

2) imperatyvus – kai darbdavys privalo suteikti Vyriausybės nustatytos trukmės papildomas atostogas jos nustatytais sąlygmis bei tvarka.

Igyvendinant Darbo kodekso 168 str. 2 dalį, Vyriausybė 2003 m. balandžio 22 d. nutarimu Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“<sup>81</sup> nustatė kasmetinių papildomų atostogų tvarką, trukmę bei suteikimo sąlygas. Todėl vadovaujantis šiuo nutarimu kasmetinės papildomos atostogos yra suteikiamos:

1) už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų, – darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius, kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, – iki 5 kalendorinių dienų, skaičiuojamų priklausomai nuo to, kiek iš viso valandų jie dirbo tokioje aplinkoje tais metais, už kuriuos suteikiamos atostogos, t. y. tuo atveju, jeigu tokioje aplinkoje dirbta nuo 80 iki 100 procentų darbo laiko, suteikiamos 5 kalendorinės dienos, nuo 60 iki 80 procentų – 4 kalendorinės dienos, nuo 40 iki 60 procentų – 3 kalendorinės dienos, nuo 20 iki 40 procentų – 2 kalendorinės dienos, iki 20 procentų – 1 kalendorinė diena;

2) už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje – darbuotojams, turintiems didesnę kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, – 3 kalendorinės dienos, už kiekvienų paskesnių 5 metų darbo stažą toje darbovietėje – 1 kalendorinė diena. Į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbo toje darbovietėje stažą, už kurį suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas toje darbovietėje ir kiti laikotarpiai, nurodyti Darbo kodekso 170 str. 1 dalyje. Į šį stažą neįeina laikas, dirbtas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, iš kurios į kitą darbovietę darbuotojas perkeltas darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo;

3) už ypatingą darbų pobūdį – darbuotojams, kurių darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos) atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu ar yra kilnojamojo pobūdžio, ir dėl to jiems

---

<sup>80</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DA VULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 228

<sup>81</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ Valstybės žinios, 2003-04-25, Nr. 39-1787

kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos, vadovaujantis Lietuvos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“<sup>82</sup> – 2 kalendorinės dienos.

Taip pat minėtu Vyriausybės nutarimu yra nustatomos ir kitos kasmetinių papildomų atostogų sąlygos bei tvarka: 1) darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines papildomas atostogas keliais pagrindais, prie kasmetinių minimaliųjų atostogų suteikiamos jų pasirinkimu tik vienos iš šių minėtųjų kasmetinių atostogų; 2) kasmetinės papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių minimaliųjų atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai, tačiau šalims nesutarus, šios atostogos suteikiamos kartu; 3) darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines pailgintas ir kasmetines papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik kasmetinės pailgintos atostogos, arba nustatyta tvarka prie kasmetinių minimaliųjų atostogų pridėtos kasmetinės papildomos atostogos<sup>83</sup>.

Kadangi Darbo kodekse nėra nustatytas išsamus papildomų atostogų ir jų trukmės sąrašas, todėl pagal Vyriausybės aptariamą nutarimą darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių, negu nurodyta nutarime, kasmetinės papildomos atostogos. Todėl šis papildomų kasmetinių atostogų suteikimas yra kompensacinio pobūdžio dėl savo paskirties, nes šiomis suteikiamomis papildomomis atostogų dienomis yra atsižvelgiama į darbuotojo darbo sąlygas, pradirbtą darbo laiką darbovietėje bei ypatingą darbų pobūdį, kas reiškia, kad šie faktoriai nėra ignoruojami. Dėl šios priežasties suteikiamos papildomos dienos poilsiu parodo, kad darbuotojas yra svarbi dalis darbo santykiuose ir, kad sudėtingesnės darbo sąlygos yra kaip rodiklis, kad asmuo turi papildomą teisę į poilsio laiko prailginimą.

Aptariant naujojo Darbo kodekso<sup>84</sup> normas, susijusias su kasmetinėmis pailgintomis bei papildomomis atostogomis, kaip jau ir buvo minėta, tokios atostogos yra išskiriamos kaip atskira atostogų rūšis, nepriskirtina prie kasmetinių atostogų. Todėl šio kodekso 138 str. kartu apibrėžia pailgintas atostogas bei papildomas atostogas ir kitas lengvatas. Minėto straipsnio 2 dalyje darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje suteikiamos papildomos atostogos bei jų trukmė, suteikimo sąlygos ir tvarką nustato kolektyvinės sutartys. Taip pat 3 dalyje numatoma, kad darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas

---

<sup>82</sup>Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003-01-31, Nr. 11-413

<sup>83</sup>*Ibid.*

<sup>84</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709

darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai. Yra matoma, kad nėra įvardinta ar asmuo vienas augina ar kartu vaikus, taip pat išskiriamas yra ir vaikų turimas skaičius šeimoje, nuo ko priklauso papildomai suteikiamų dienų skaičius, o galiojančiame Darbo kodekse tai priskiriama prie kasmetinių minimaliųjų padidintų atostogų, kurios tėvams, vieniems auginantiems vaiką, yra garantuojamos ilgesnės atostogos.

Taigi matome, kad šios kasmetinių atostogų rūšys pagal galiojantį Darbo kodeksą – minimalios, pailgintos bei papildomos kasmetinės atostogos yra orientuotos į darbuotojų bendrą poilsio laiko trukmę, kokybę bei suteikiamas sąlygas, atsižvelgiant į darbuotojų kategorijas, darbo sunkumą bei darbe esančius rizikos faktorius. Tai padeda užtikrinti, kad asmuo atitinkamai turėtų ilgesnį laikotarpį poilsui, per kurį gautų daugiau laiko įgyvendinti savo planus bei pailsėti nuo atliekamų darbinių funkcijų bei einamų pareigų.

### **3. 5. 2. Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka**

Darbo kodekso 169 - 177 str. yra reglamentuojama kasmetinių atostogų suteikimo tvarka bei kitos, su kasmetinėmis atostogomis susijusios, sąlygos. Todėl yra nustatyta, kad kasmetinės atostogos suteikiamos už kiekvienus darbo metus, tai reiškia, kad už dvylikos mėnesių laikotarpį, įskaitant kasmetines mokamas atostogas, kuris pradedamas skaičiuoti nuo pirmos darbuotojo darbo dienos. Paprastai kasmetinės atostogos už kiekvienus darbo metus turi būti suteikiamos tais pačiais darbo metais, taip siekiant išvengti atostogų persikėlimo į kitus metus, nes taip būtų iškreipiama kasmetinių atostogų, kaip pagrindinio skiriamo laiko darbuotojui pailsėti, prasmė<sup>85</sup>.

Kasmetinės atostogos yra proporcingai priklausomos nuo pradirbto darbo laiko – darbo stažo, kuris pradedamas skaičiuoti kiekvienam darbuotojui individualiai nuo pat pirmos darbo dienos. Todėl pagal Darbo kodekso 170 str. 1 dalį į darbo stažą yra įskaitoma: 1) faktiškai dirbtas laikas; 2) laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta bei pareigos ir visas darbo užmokestis arba jo dalis; 3) laikas, per kurį pagal įstatymus darbuotojui išsaugoma darbo vieta ir mokama stipendija arba kitos išmokos, išskyrus laiką, kai darbuotojas yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų; 4) laikas,

---

<sup>85</sup>NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DA VULIS T. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 230



kurį darbuotojas gavo ligos, motinystės arba tėvystės pašalpą; 5) mokamos kasmetinės atostogos; 6) nemokamos atostogos iki keturiolikos kalendorinių dienų; 7) nemokamos atostogos iki trisdešimties kalendorinių dienų neįgaliesiems; 8) nemokamos atostogos iki trisdešimties kalendorinių dienų asmenims, slaugantiems neįgalų; 9) priverstinės pravaikštos laikas darbuotojui, grąžintam į ankstesnį darbą; 10) teisėto streiko laikas; 11) kiti įstatymų nustatyti laikotarpiai.

Taip pat Darbo kodekse yra numatyta, kad už pirmuosius darbo metus kasmetinės minimaliosios ir pailgintos atostogos gali būti suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įmonėje, nors ir darbo įstatymai tokias atostogas nedraudžia suteikti anksčiau. Darbo kodeksas numato ir ankstesnį atostogų suteikimą moterims prieš nėštumo ir gimdymo atostogas bei po jų ir kitais įstatymų ar kolektyvinių sutarčių numatytais atvejais<sup>86</sup>.

Yra nustatomos ir privilegijos darbuotojams išdirbusiems šešis mėnesius, kurie gali pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, tokie darbuotojai pagal Darbo kodekso 169 str. 4-6 dalis yra: 1) asmenys iki aštuoniolikos metų; 2) nėščios moterys ir darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; 3) vyrams jų pageidavimu kasmetinės atostogos suteikiamos žmonos nėštumo ir gimdymo atostogų metu; 4) mokyklų pedagogams pirmaisiais darbo metais kasmetinės atostogos suteikiamos mokinių ir studentų vasaros atostogų metu, nepaisant to, kada šie pedagogai pradėjo dirbti toje mokykloje. Todėl darbuotojas turi susitarimo būdu su darbdaviu derinti savo kasmetinių atostogų suteikimo laiką bei darbdavys savavališkai negali suteikti kasmetinių atostogų, nes kitaip bus pažeista darbuotojo teisė į kasmetinių atostogų gavimą.

Taip pat Darbo kodekso 169 str. 7 bei 8 dalyse yra numatoma teisė kasmetines atostogas pasirinkti darbuotojo pageidavimu. Todėl pagal minėto straipsnio 7 dalį, tokią teisę vienašališkai pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, turi darbuotojai, kurie mokosi nenutraukdami darbo, kasmetinės atostogos yra derinamos prie jų egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio darbo rengimo, laboratorinių darbų bei konsultacijų laiko. Taip pat pagal Darbo kodekso 169 str. 8 dalį, tokią teisę turi ir darbuotojai, kurie namie slaugo ligonius ir invalidus bei sergantys chroniškėmis ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo aplinkos sąlygų bei turint medicinos įstaigos rekomendaciją.

Kalbant apie kasmetinių atostogų skaidymą, tai darbuotojui atostogų suteikimas dalimis gali būti tik jo pageidavimu ir viena iš atostogų dalių negali būti trumpesnė nei keturiolika kalendorinių dienų. Taip pat ir naujai įsigaliosiančiame darbo kodekse yra

---

<sup>86</sup>NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 297

numatytas skyrimas dalimis, tačiau taip pat yra nustatytos minimali skiriamų kasmetinių atostogų dalis, skaičiuojant tai darbo dienomis. Tačiau iškyla klausimas dėl kasmetinių atostogų paskirties išlaikymo, nes pagrindinis tikslas yra suteikti ilgesnį laiką pailsėti bei susigrąžinti darbingumą, todėl skirstant atostogas į dalis, proporcingai mažėja ir galimybė tinkamai pailsėti.

Kasmetinės atostogos pagal Darbo kodekso 174 str. gali būti perkeliamos bei pratęsimos darbuotojo prašymu ar sutikimu dėl tam tikrų minimam kodekso straipsnyje priežasčių. Taip pat tokią galimybę reguliuoja ir naujasis Darbo kodeksas 129 str. Visa tai leidžia laisviau organizuoti kasmetinių atostogų suteikimą bei panaudojimą pagal darbuotojo norus, planus ar galimybes.

Tokį atvejį, kaip kasmetinių atostogų pratęsimą, atspindi ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT) byloje Nr. 3K-3-139/2007<sup>87</sup> pateikiama situacija. Ieškovė dirbo pas atsakovą vyriausiąja buhalterė, jai nuo 2005-08-22 iki 2005-09-14 buvo suteiktos kasmetinės atostogos. Atostogų metu ji susirgo ir trys atostogų dienos pateko į laikino nedarbingumo laikotarpį. Atostogas pratęsus trimis dienomis, ieškovė į darbą turėjo sugrįžti 2005-10-05, tačiau, manydama, kad atostogos prasitęsia ne kalendorinėmis, bet darbo dienomis, į darbą sugrįžo 2005-10-06. Atsakovas atleido ją iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą – neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių. Ieškovė atleidimą iš darbo ginčijo, teismai ieškinį atmetė. LAT pažymėjo, kad pagal Darbo kodekso 174 str. 2 d. dėl darbuotojo laikino nedarbingumo kasmetinės atostogos pratęsimas atitinkamą dienų skaičių. Tuo tarpu pagal Darbo kodekso 165 str. 1 d. kasmetinės atostogos skaičiuojamos kalendorinėmis dienomis, į jų trukmę neįskaitant Darbo kodekse 162 str. išvardintų švenčių dienų. Taigi, įstatymų leidejas, nustatydamas kasmetinių atostogų trukmę ir jų skaičiavimo tvarką, nenustatė, kad kasmetinės atostogos nesutampa su kas savaitinio poilsio dienomis, o išskyrė tik švenčių dienas. Todėl dėl darbuotojo laikino nedarbingumo kasmetinių atostogų metu kasmetinės atostogos pratęsimas atitinkamą kalendorinių, o ne darbo dienų skaičių (Darbo kodekso 174 str. 2 d., 165 str.).

Kitas svarbus klausimas yra darbuotojų kasmetinių atostogų apmokėjimas. Ne tik Darbo kodeksas ar Direktyva 2003/88/EB, bet ir Europos socialinė chartija<sup>88</sup> ar kiti tarptautiniai teisės aktai imperatyviai nustato, kad darbuotojams turi būti nustatomos ne mažiau kaip keturios savaitės kasmetinių mokamų atostogų. Todėl pagal Darbo kodekso 176 str. bei analogiškai naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso 130 str. numato, kad

<sup>87</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2007

<sup>88</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704

kasmetinių atostogų darbuotojui turi būti garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis, nors ir mokėjimo tvarka skiriasi, tačiau išlieka pats reguliavimo svarbumas į kasmetinių atostogų apmokėjimą.

Kasmetinių atostogų apmokėjimo tvarka yra atskleidžiama ir teismų praktikoje, LAT civilinėje byloje Nr. 3K-7-149/2012<sup>89</sup> yra akcentuojama, kad Darbo kodekso 176 str. 2 dalyje nustatyta, kad darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios. Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas. Ši norma įtvirtina bendrąją taisyklę, kad už atostogų laikotarpį su darbuotoju atsiskaitoma iki atostogų pradžios.

Taip pat šioje byloje<sup>90</sup> atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodeksas neįtvirtina konkretaus termino, prieš kiek laiko iki pageidaujimų atostogų darbuotojas turi išreikšti savo valią jas suteikti parašydamas prašymą darbdaviui. Darbo kodekso 35 str. nuostatos, įtvirtinančios teisių ir pareigų vienovę, suponuoja darbuotojo pareigą informuoti darbdavį dėl atostogų suteikimo likus pakankamai laiko iki jų pradžios, kad darbdavys galėtų apsispręsti, priimti sprendimą dėl atostogų suteikimo bei įgyvendinti savo pareigą jas apmokėti Darbo kodekse 176 str. 2 dalyje nustatytais terminais. Tik tinkamai įvykdęs savo pareigą informuoti darbdavį, darbuotojas įgyja teisėtą lūkestį, kad užmokestis už kasmetines atostogas bus sumokėtas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki atostogų pradžios. Jei darbuotojui tinkamai vykdant savo pareigas užmokestis už kasmetines atostogas neišmokamas nustatyta tvarka, darbuotojas gali pareikšti pageidavimą pratęsti atostogas tiek dienų, kiek buvo uždelsta apmokėti. Atostogų pratęsimas darbdaviui vėluojant sumokėti už jas, kaip ir jų suteikimas ar perkėlimas, yra darbuotojo teisė, derintina su darbdaviu, todėl jis, siekdamas šia teise pasinaudoti, savo valią paprastai turi išreikšti atostogų metu ar per protingą laiką joms pasibaigus. Akivaizdu, kad tokią valią darbuotojas gali išreikšti ir dar realiai neprasidėjus atostogoms, bet jau egzistuojant jų apmokėjimo tvarkos, nustatytos DK 176 straipsnio 2 dalyje, pažeidimui. Jei darbuotojas pageidavimo pratęsti atostogas neišreikšė, vadinasi, jis įstatymo suteikta teise pasinaudoti nenori. Tokiu atveju, nutraukiant darbo sutartį, darbdaviui neatsiranda pareigos už šį laikotarpį mokėti piniginę kompensaciją.

---

<sup>89</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-149/2012

<sup>90</sup> *Ibid.*

Atsižvelgiant į tai, kad draudimo susitarti dėl kasmetinių atostogų suteikimo likus mažiau kaip trimis dienoms iki jų, bei dėl kitokios, nei nustatyta Darbo kodekso 176 str. 2 dalyje, apmokėjimo už jas tvarkos nenustatyta, konstatuotina, kad darbo sutarties šalys gali susitarti tiek dėl prašymo suteikti atostogas pateikimo terminų, tiek dėl apmokėjimo tvarkos. Svarbu, kad susitarime būtų išreikšta tikroji suderinta šalių valia. Šalių susitarimas gali būti išreikštas tiek raštu, pavyzdžiui, prašyme nurodant, kad darbuotojas sutinka gauti apmokėjimą už kasmetines atostogas kartu su atlyginimu (ar kitu laiku), tiek konkludentiniais veiksmais, pavyzdžiui, darbuotojui pateikiant prašymą dėl atostogų likus vienai dienai iki jų pradžios, o darbdaviui tokį prašymą tenkinant. Tokie šalių veiksmai atskleidžia jų suderintą valią nukrypti nuo Darbo kodekso 176 str. 2 dalyje įtvirtintos taisyklės ir nustatyti individualią apmokėjimo tvarką. Darbuotojo veiksmai dėl prašymo atostogoms pateikimo likus mažiau kaip trimis dienoms iki jų pradžios *per se* laikytini ne jo kalte minėto straipsnio prasme, o valios išraiška nukrypti nuo šioje normoje įtvirtintos apmokėjimo už kasmetines atostogas tvarkos<sup>91</sup>.

Taigi tai vienas iš aktualiausių kasmetinių atostogų požymių, nes tai užtikrina ne tik darbuotojui poilsį, bet ir apmokėjimą už tai bei garantuoja, kad darbuotojas pasinaudos kasmetinėmis atostogomis dėl to, kad bus išlaikomos tokios pačios pajamos kaip ir dirbant, taip galėdamas pilnai naudotis skirtu jam poilsio laiku darbingumui atstatyti, tačiau turi laikytis ir pareigos, tinkamai informuoti darbdavį dėl savo planuojamų kasmetinių atostogų.

Kita vertus neatsiejamas nuo to klausimas yra ir draudimas kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija, kas yra įtvirtinta tiek Darbo kodekso 177 str, tiek naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso 127 str. 6 d., tiek ir Direktyvos 2003/88/EB 7 str. 2 d. Šiuose norminiuose teisės aktuose aiškiai yra nurodyta, kad kasmetinių atostogų pakeisti pinigine kompensacija neleidžiama, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai. To pavyzdys yra Europos teisingumo teismo byla *Robinson - Steele*, kurioje teismas yra nurodęs, kad kasmetinių atostogų apmokėjimas, kaip užmokesčio už kasmetines atostogas mokėjimas dalimis per darbo metus kartu su darbo užmokesčiu, yra laikytinas kasmetinių atostogų pakeitimu pinigine kompensacija ir dėl to toks būdas turėtų būti draudžiamas, taip pat byloje yra pabrėžiama, kad tokio draudimo tikslas yra, kad būtų užtikrinta jog atostogų metu darbuotojo padėtis, susijusi su darbo užmokesčiu, būtų kaip ir jam dirbant, todėl tai galima užtikrinti tik apmokant kasmetines atostogas einamu jų laiku<sup>92</sup>. Toks reguliavimas yra tikslingas, nes kitu atveju, darbuotojas tiesiog

---

<sup>91</sup> *Ibid.*

<sup>92</sup> Europos Teisingumo Teismo 2006 m. sprendimas sujungtose bylose Nr. C-131/04 ir C-257/047.

atsisakytų jam suteiktos teisės į kasmetines atostogas ir pasirinktų vietų jų išmokamą kompensaciją, taip padidindamas savo gaunamas pajamas. Tačiau tai nesuteiktų galimybės darbuotojui tinkamai pailsėti bei būtų sukuriama nepalanki situacija įgyvendinti kasmetinių atostogų tikslą – atgauti darbuotojui prarastą darbingumą per pradirbtą laiką bei tą laiką apmokėti.

Kalbant apie kasmetinių atostogų suteikimo tvarką, kai yra dirbama pagal įvairias darbo sutartis yra nustatoma, kad darbuotojui, vienu metu dirbančiam keliose darbovietėse, kasmetinės atostogos tiek pagrindinėje, tiek ir nepagrindinėje darbovietėje suteikiamos bendra tvarka ir tarpusavyje nėra saistomos jokių sąlygų, bet esant galimybei jos galėtų būti suteikiamos tuo pačiu metu, kad darbuotojas galėtų tinkamai pailsėti. Kai toje pačioje darbovietėje asmuo dirba pagal kelias darbo sutartis, jam kasmetinės atostogos abiejuose darbuose gali būti suteiktos tuo pačiu arba skirtingu laiku. Todėl jeigu atostogos duodamos tuo pačiu metu, atostoginiai pinigai apskaičiuojami atskirai pagal kiekvieną darbo sutartį, bet išmokama bendra suma, nuo kurios ir apskaičiuojami atitinkami mokesčiai. Kai dirbama pagal kelias darbo sutartis, tačiau teisės aktai nustato skirtingos trukmės kasmetines atostogas, darbuotojui, norinčiam pasinaudoti ilgiausios trukmės atostogomis, pagal kolektyvinę sutartį galėtų būti suteiktos nemokamos atostogos tose pareigose, kuriose numatytos trumpesnės trukmės atostogos, o nesant kolektyvinės sutarties darbuotojo prašymu darbdavys galėtų leisti jam tą laiką neatvykti į darbą (Darbo Kodekso 143 str. 2 d. 2 punktas)<sup>93</sup>.

Paminėtina yra ir papildomos atostogų lengvatos, Darbo kodekse 168 str. 2 dalyje nurodyta, kad darbo, kolektyvinėje sutartyse arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių, negu numatyta Darbo kodekse, kasmetinės papildomos atostogos. Ši nuostata yra pakartota ir Darbo kodekso 185 str. kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės ir kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni užmokesčiai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja Darbo kodeksas. Bet šios lengvatos, išskyrus papildomą lengvatą pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, negali būti numatytos kolektyvinėse ir darbo sutartyse, sudaromose įstaigose ir organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat sutartyse, sudaromose Lietuvos banke<sup>94</sup>. Taigi kasmetinių apmokamų atostogų suteikimo sąlygų bei kitų, su jomis susijusių, taisyklių turi būti laikomasi. Tik tokiu atveju bus tinkamai sudaromos sąlygos pasinaudoti

---

<sup>93</sup> DA VIDA VIČIUS H. Darbuotojų kasmetinės atostogos. Žurnalas „Juristas“, 2009, Nr. 5

<sup>94</sup> *Ibid.*

kasmetinių atostogų institutu, kai jos bus tinkamai suteikiamos bei apmokėjimo tvarka bus tokia, kaip nustato minėti norminiai teisė aktai.

### 3. 5. 3. Tikslinės atostogos

Kalbant apie kasmetinio poilsio laiką, prie kurio yra priskirtinos švenčių dienos, kurios yra suteikiamos darbuotojams tuo pačiu metu kiekvienais kalendoriniais metais, pagal nustatytą švenčių dieną, todėl jos yra pagrįstai priskiriamos kaip poilsio laiko rūšis. Todėl analizuojant Darbo kodekse numatytų atostogų skirstymą, kyla klausimas ar prie kasmetinio poilsio turėtų būti priskirtinos ne tik kasmetinės atostogos, kurios pagal savo paskirtį yra kasmetinio pobūdžio poilsio laikas, pilnai įgyjamos per metus išdirbtą laiką ir siekiant darbuotojui suteikti nusipelnytą poilsį, bet ir tikslinės atostogos, kurios siejamos su tam tikru tikslu.

Tikslinės atostogos apibūdinamos kaip – laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui nustatytiems tikslams pasiekti. Ypatybė, skirianti tikslines atostogas nuo kitų metų poilsio, yra ta, kad teisė į jas atsiranda ne išdirbus nustatytą kalendorinį laikotarpį, o tik atsiradus įstatyme, kolektyvinėje sutartyje ar darbo sutartyje numatytam tikslui ar aplinkybėms. Todėl kasmetinės atostogos suteikiamos visiems darbuotojams, o tikslinės atostogos - tik darbuotojams, atitinkantiems su tikslinėmis atostogomis siejamas sąlygas<sup>95</sup>.

Darbo kodekso 178 str. pateikia tikslinių atostogų rūšis, kurios skirstomos į:

- 1) nėštumo ir gimdymo;
- 2) tėvystės atostogos;
- 3) atostogos vaikui prižiūrėti;
- 4) mokymosi;
- 5) kūrybinės;
- 6) valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti;
- 7) nemokamos.

Naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso 131 str. tikslinių atostogų sąrašas iš esmės yra panašus, tačiau čia nebelieka tikslinių atostogų, skirtų valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti, jos naujajame Darbo kodekse yra priskiriamos prie kasmetinių atostogų laiko. Visa tai parodo, kad naujajame Darbo kodekse ši nurodoma atostogų rūšis, turi būti

---

<sup>95</sup>NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 301

kasmet suteikiama pagal tam tikrą kalendorinį laikotarpį priklausantį, nuo valstybinių ar visuomeninių pareigų atlikimo, tai reiškia, kad toks reguliavimas numato kasmetinį būtinumą atlikti tam tikras visuomenines pareigas, kurios nesiejamos su tam tikru tikslu.

Todėl Darbo kodekse<sup>96</sup> išvardintos tikslinės atostogos išskiria tuo, kad jos siejamos su tam tikrų aplinkybių atsiradimu, tokiu kaip:

- 1) nėštumo ir gimdymo atostogos yra siejamos su dirbančios moters nėštumo bei gimdymo laikotarpiu bei priskiriamas įvaikinimo bei globojimo laikotarpis, kai darbuotojai yra priskiriami naujagimių globėjais (Darbo kodekso 179 str.);
- 2) tėvystės atostogos yra siejamos su naujagimio gimimu bei jo priežiūra, kurios suteikiamos yra nuo gimimo iki naujagimiui sukanka vienas mėnuo (Darbo kodekso 179<sup>1</sup> str.);
- 3) atostogos vaikui prižiūrėti yra siejamos su tikslu vaiką auginti bei prižiūrėti, kol jam sueis treji metai (Darbo kodekso 180 str.);
- 4) mokymosi atostogos yra siejamos su pasirengimu stojamiesiems ar valstybiniams egzaminams, disertacijoms ginti, eiliniams egzaminams, įskaitoms pasirengti ir laikyti, diplominiam darbui rašyti bei gintis (Darbo kodekso 181 str.);
- 5) kūrybinės atostogos suteikiamos su tikslu darbuotojui leisti užbaigti disertaciją, vadovėliams rašyti ir kitus įstatymų numatytus atvejus (Darbo kodekso 182 str.);
- 6) atleidimas nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti siejamas su tam tikra pareiga įgyvendinti rinkimų teisę, liudyti ikiteisminio tyrimo įstaigose, teisme ar prokuratūroje, atlikti donoro pareigų ir kitais nustatytais atvejais (Darbo kodekso 183 str.)
- 7) nemokamos atostogos yra siejamos su tam tikra darbuotojo susiklosčiusia šeimynine padėtimi arba jo sveikata (Darbo kodekso 184 str.).

Pateikiant praktinį pavyzdį, kuris padėtų lengviau atskleisti tikslinių atostogų esmę, šiuo atveju nemokamų atostogų suteikimą, paminėtina yra Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo byla<sup>97</sup> Nr. A<sup>10</sup> – 375/2004, kurioje nurodoma, jog nemokamos atostogos yra tikslinės. Jos gali būti suteikiamos tik įstatymo numatytais atvejais (Darbo kodekso 184 str.). Byloje nustatyta, kad nemokamas atostogas pareiškėjas iš karto suteikė visiems padalinio darbuotojams, bet darbuotojų rašytuose pareiškimuose tokių atostogų

---

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

<sup>97</sup> LVAT teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>10</sup> – 375/2004

tikslas nenurodytas. Išleidus darbuotojus nemokamų atostogų, tame gamybiniame padalinyje gamyba nevyko. Todėl teismas padarė pagrįstas išvadas, kad ne dėl nuo darbuotojų priklausančių priežasčių, o dėl gamybinių ar kitokių objektyvių priežasčių susidarė tokia situacija, kai darbuotojams negalėjo būti suteikiamas darbas, sulgytas darbo sutartyje. Tokiu atveju, pagal Darbo kodekso 122 str. reikalavimus turėjo būti skelbiama prastova, o darbuotojams už darbą apmokama pagal Darbo kodekso 195 str. reikalavimus. Nors kai kurie darbuotojai ir turėjo teisę į neapmokamas atostogas, tačiau iš jų pareiškimų ir kitų faktinių bylos aplinkybių teismui nebuvo pagrindo daryti išvados, kad šie darbuotojai naudojosi nemokamomis atostogomis savo valia. Nustatyta, kad pareiškėjas organizavo viršvalandinius darbus tam, kad bendrovė galėtų laiku atsiskaityti su pirkėjais. Tačiau viršvalandiniai darbai leidžiami tik išimtiniais Darbo kodekso 151 straipsnyje numatytais atvejais. Pareiškėjo nurodytas atvejis įstatyme nenumatytas. Todėl teismas padarė teisingas išvadas, kad organizuodamas viršvalandinius darbus, pareiškėjas pažeidė įstatymo reikalavimus. Todėl iš pateikiamo byloje aiškinimo matyti, kad suteikti nemokamas atostogas pagrindo nebuvo, nes tai nesujia su nemokamų atostogų suteikimo tikslu ir tai turėtų būti traktuotina kaip prastova.

Taip pat kitas pavyzdys yra dėl vaiko priežiūros atostogų reguliavimo klausimo, apie kurį yra pateikiama nuomonė LAT byloje Nr. 3K-3-423/2005<sup>98</sup>, kurioje ieškovė prašė teismo iš dalies panaikinti atsakovo įsakymą dėl vaiko priežiūros atostogų jai suteikimo, įpareigoti atsakovą suteikti jai vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sueis vieneri metai, pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti į ankstesnį darbą. LAT konstatavo, kad Darbo kodekso 180 str. 1 dalies nuostata, jog atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo pasirinkimą. Taip pat yra pažymėtina, kad atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai apmokamos ne iš darbdavio, bet iš socialinio draudimo fondo lėšų, tokiu būdu įgyvendinant LR Konstitucijos 38 str. įtvirtintą visokeriopus paramos šeimai principą. Tai parodo, kad tikslinės atostogos vaikui prižiūrėti garantuoja ne tik pasinaudoti galimybe į šias atostogas su tikslu auginti vaiką, bet ir apmokėjimą už jas, kas suteikia finansines garantijas vaiką auginantiems asmenims.

Taigi atsižvelgiant į Darbo kodekse 178 str. pateiktą tikslinių atostogų rūšių sąrašą, yra matoma, kad tikslinės atostogos yra siejamos su tam tikrų Darbo kodekse nurodytų tikslų pasiekimu, bet ne tam tikru kalendoriniu laikotarpiu. Taip pat minėtos tikslinių

---

<sup>98</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005



atostogų rūšys, kurios suteikiamos pagal tam tikras atsirandančias aplinkybes, negarantuoja, kad jos bus suteikiamos kasmet. Yra akivaizdu, kad tikslinės atostogos nėra priklausomos nuo tam tikro kalendorinio laikotarpio. Todėl šis skirstymas yra koreguotinas ir prie kasmetinio poilsio turėtų būti priskiriamos tik švenčių dienos bei kasmetinės atostogos, o tikslinės atostogos turėtų būti kaip atskiras atostogų rūšių skyrimas, nepriskiriant jo prie kasmetinio poilsio laiko, nes tai neatitinka jų paskirties.

## Išvados

1. Galiojančiame Darbo kodekse poilsio laiko samprata yra pateikiama kiek kitokia nei numatyta Direktyvoje 2003/88/EB, nes poilsio laikas suprantamas kaip laisvas nuo darbo laikas, kuris ribojamas reglamentavimu įstatymuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Todėl naujojo Darbo kodekso nuostatos, apibrėžiančios poilsio laiką kaip laisvą nuo darbo laiką, labiau atitinka Direktyvos 2003/88/EB pateikiamą poilsio laiko sampratą ir taip yra suvienodinama Europos Sąjungos bei Lietuvos Respublikos nacionalinės teisės poilsio laiko aiškinimas.
2. Išanalizavus poilsio laiko sampratą bei ryšį su darbo laiku, yra atskleidžiami pagrindiniai poilsio laiko požymiai, kurie padeda aiškiai atskirti poilsio laiko institutą nuo darbo laiko, tai yra: a) laisvė nuo darbinių funkcijų atlikimo ir pareigų vykdymo; b) nebuvimas darbdavio žinioje; c) nebuvimas darbo vietoje.
3. Lyginant galiojančio Darbo kodekso bei naujai įsigaliosiančio Darbo kodekso nuostatas, kurios įtvirtina poilsio laiko rūšis, yra pastebima, kad dabartiniame Darbo kodekse yra aiškiau bei sistemingiau pateikiamos poilsio laiko rūšys. Todėl darytina išvada, kad naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse poilsio laiko rūšys turėtų būti kartu išvardintos viename straipsnyje, o tik po to atitinkamai aptariamoms atskirais straipsniais, nes tik taip galima užtikrinti aiškesnį šio instituto reglamentavimą.
4. Akcentuojant kasmetinių atostogų svarbą, įgyvendinant darbuotojo konstitucinę teisę gauti kasmetines mokamas atostogas, svarbūs požymiai yra kasmetinių atostogų apmokėjimas bei draudimas kasmetines atostogas pakeisti kompensacija. Tai užtikrina tokią pačią darbuotojo finansinę padėtį kasmetinių atostogų metu kaip ir dirbant bei sudaro tinkamas sąlygas pilnai pasinaudoti teise į kasmetines atostogas nekeičiant jų paskirties.
5. Pagal galiojantį Darbo kodeksą kasmetiniui poilsio laikui yra priskiriamos švenčių dienos bei atostogos, kurias sudaro kasmetinės atostogos bei tikslinės atostogos. Kadangi švenčių dienos bei kasmetinės atostogos yra kasmet darbuotojui

suteikiamos poilsio rūšys pagal kalendorinį laikotarpį, o tikslinės atostogos yra suteikiamos nustatytiems tikslams pasiekti ir nebūtinai gali atsirasti kasmet, tai darytina išvada, kad tikslinės atostogos neturėtų būti priskiriamos kasmetinio poilsio laikui. Darbo kodekso 157 str. turėtų būti taisytinas ir tikslinės atostogos turėtų būti išskiriamos kaip atskira poilsio laiko rūšis, o nepriskiriama kasmetiniam poilsio laikui. Todėl naujai įsigaliosiančiame Darbo kodekse, kuriame tikslinės atostogos neišskiriamos kaip kasmetinis poilsis, toks reguliavimas yra tikslingesnis.

## Šaltinių sąrašas

### Norminiai teisės aktai:

1. Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704;
2. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18;
3. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014;
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569;
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709;
6. Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1997-07-16, Nr. 67-1672;
7. Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996-11-06, Nr. 106-2427;
8. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, Nr. 55-1064; 2000, Nr. 95-2968.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003-08-22, Nr. 81-3690;
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003-07-23, Nr. 73-3375
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48-2120;
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003-04-25, Nr. 39-1787;
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003-02-07, Nr. 14-559;

14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003-01-31, Nr. 11-413.

### **Specialioji literatūra:**

1. DAVIDAVIČIUS H. Darbuotojų kasmetinės atostogos. *Žurnalas „Juristas“*, 2009, Nr. 5;
2. BAGDANSKIS T., DAMBRAUSKIENĖ G. ir kiti. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;
3. NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
4. NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., DAVULIS T. ir kiti. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004;
5. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

### **Teismų praktika:**

1. Europos Teisingumo Teismo 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje C-266/14;
2. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. sausio 11 d. nutartis byloje C-437/05;
3. Europos Teisingumo Teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendimas sujungtose bylose Nr. C-131/04 ir C-257/04;
4. Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje Nr. C-151/02;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-149/2012;

7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2007;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005;
9. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 13 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-438-937/2008;
10. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>10</sup> – 375/2004.

## Santrauka

Šio magistro darbo tema yra „Poilsio laiko samprata, rūšys ir problemos“. Siekiant atskleisti darbo temą, darbo tikslas yra išanalizuoti poilsio laiko sampratą, poilsio laiko skirstymą į rūšis bei atskleisti su poilsio laiko institutu susijusias problemas. Todėl siekiant aiškiau atskleisti šį tikslą yra keliami tokie uždaviniai: išanalizuoti poilsio laiko sąvokos reglamentavimą Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktuose, atskleisti pagrindinius poilsio laiko požymius bei ryšį su darbo laiku, atskleisti poilsio laiko rūšių skirstymo ypatumus pagal tam tikrus požymius, išanalizuoti Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintą poilsio laiko rūšių sistemą bei atskleisti su poilsio laiko reguliavimu susijusias problemas.

Šis magistro darbas turi tris pagrindines struktūrines dalis. Pirmoje dalyje yra atskleidžiama poilsio laiko samprata, poilsio bei darbo laiko ryšys, taip pat aptariami yra pagrindiniai poilsio laiko požymiai. Antroji darbo dalis yra skirta aptarti poilsio laiko rūšių skirstymą pagal tam tikrus kriterijus. Trečioji dalis – tai Darbo kodekse nustatytų poilsio laiko rūšių analizė.

Pagrindiniai darbe naudojami šaltiniai yra Lietuvos Respublikos bei Europos sąjungos teisės aktai, darbo teisės vadovėliai, Darbo kodekso komentaras bei teismų praktika.

Šio magistro darbo išvadose yra pateikiama poilsio laiko sampratos aiškinimo išplėtimo reikiamybė, pagal Direktyvos 2003/88/EB nuostatas, taip pat atskleidžiami pagrindiniai poilsio laiko požymiai bei pateikiama rekomendacija koreguoti Darbo kodekse numatytų poilsio laiko rūšių skirstymą.

## Summary

The title of this Master's thesis is Concept, Types and Problems of Rest Periods. The aim of this thesis is to analyse the rest period concept, its allocation to type and to reveal problems related with rest periods. In order to more clearly disclose the purpose of this topic the following objectives were set: analyse the regulation of rest period concept in the Republic of Lithuania and the European Union law acts; reveal the main features of rest period and its connection with working hours; identify the allocation of rest period types by certain characteristics; analyse the rest period system in Lithuanian Labour Code, and reveal problems related with rest periods.

This Master's thesis has three main structural parts. The first part reveals rest period concept, connection between rest and work time, and main features of rest periods. The second part discusses the allocation of rest period types according to certain criteria. The third part analyses the rest period types in Lithuanian Labour Code.

The main sources used in this paper are legal acts of the Republic of Lithuania and the European Union, Labour law textbooks, Lithuanian Labour Code comment and law case practice.

The conclusions of this paper reveal the need to extend the interpretation of rest period concept in accordance with Directive 2003/88/EC. In addition, main features of rest period and the recommendations to adjust the allocation of rest period types in Lithuania's Labour Code are also provided in the conclusions.