

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Monikos Tiškutės,  
V kurso, darbo ir socialinės apsaugos teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro baigiamasis darbas  
Poilsio laikas ir jo rūšys**

Vadovas: lekt. A. Šuminas  
Recenzentė: asist. S. Cirtautaitė-Kaminskienė

Vilnius 2016

## Turinys

SUTARTINIAI ŽYMĖJIMAI IR SANTRUMPOS .....	2
ĮVADAS .....	3
1. POILSIO LAIKO SAMPRATA .....	6
1.1. Poilsio laiko sampratos raida .....	6
1.2. Poilsio laiko sampratos reglamentavimas Direktyvoje 2003/88/EB .....	10
1.3. Direktyvos 2003/88/EB įgyvendinimas Lietuvos Respublikos nacionalinėje teisėje .....	14
2. POILSIO LAIKO RŪŠYS .....	18
2.1. Poilsio laiko rūšių klasifikavimas .....	18
2.2. Poilsio laiko rūšys pagal DK .....	21
2.2.1. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti .....	22
2.2.2. Papildomos ir specialios pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku ...	27
2.2.3. Paros nepertraukiamasis poilsis .....	31
2.2.4. Savaitės nepertraukiamasis poilsis .....	33
2.2.5. Kasmetinis poilsio laikas .....	37
3. KAI KURIOS TIKSLINIŲ ATOSTOGŲ REGLAMENTAVIMO PROBLEMOS .....	46
3.1. Tikslinių atostogų vieta poilsio laiko sistemoje .....	46
3.2. Nemokamos atostogos ir jų suteikimas .....	50
IŠVADOS .....	55
LITERATŪRA .....	57
SANTRAUKA .....	64
SUMMARY .....	65
PRIEDAS .....	66

## SUTARTINIAI ŽYMĖJIMAI IR SANTRUMPOS

d. – dalis

DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

ESTT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas

ES – Europos Sąjunga

KT – Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

p. – punktas

pvz. – pavyzdžiui

Rusijos DK – Rusijos Federacijos darbo kodeksas

str. – straipsnis

VDI – Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija

## IVADAS

**Aktualumas.** Darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose turi būti numatytos ne tik darbuotojo pareigos, tačiau ir jo teisės bei garantijos. Tokiu būdu užtikrinama darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, apsauga. Viena pagrindinių darbuotojų teisių – teisė į poilsį. Subalansuotas darbo ir poilsio laikas leidžia išlaikyti darbuotojo darbingumą, užtikrinti jo teisę į sveikas darbo sąlygas ir asmeninį gyvenimą. Tai lemia šio instituto svarbą. Darbo teisės teorijoje egzistuoja įvairios poilsio rūšys, kurios skiriasi trukme, tikslais ir kitais požymiais. Teisės aktai turi užtikrinti, kad poilsio laikas būtų adekvatus ir darbuotojas turėtų realias galimybes pasinaudoti numatytais poilsio rūšimis. Darbo santykiai yra dinamiški. Tai lemia ir poilsio laiko kaitos būtinybę. Didžioji dalis DK normų, reglamentuojančių poilsį, nekito daugelį metų, todėl kyla klausimų, ar šios normos atitinka besikeičiančius darbo santykius. Kita vertus, pamatiniai teisės į poilsį normatyvai reikalauja tam tikro teisės aktų stabilumo. Todėl, darbo teisės moksle vyksta diskusijos dėl teisės normų, reglamentuojančių poilsio laiką ir jo rūšis. Taigi, vienas iš pagrindinių aspektų, lemiančių temos aktualumą, yra klausimas, ar dabartinis poilsio laiko ir jo rūšių reglamentavimas atitinka besikeičiančius darbo santykių dalyvių poreikius. Praktiniu požiūriu yra svarbu atkreipti dėmesį į poilsio laiką ir jo rūšis reglamentuojančių teisės normų aiškinimo ir taikymo praktiką. Todėl būtina apžvelgti poilsio laiko ir jo rūšių reglamentavimą, jį susisteminant ir analizuojant probleminiu požiūriu. Be to, tikslinga aptarti besiformuojančią teismų praktiką tam, kad būtų atskleisti poilsio laiką ir poilsio laiko rūšis reglamentuojančių teisės normų aiškinimo ir taikymo aspektai.

**Originalumas ir naujumas.** Poilsio laiko ir jo rūšių klausimais vyksta diskusijos tiek dėl šios srities teisinio reglamentavimo, tiek dėl teisės normų taikymo praktikoje. Tačiau, trūksta mokslinių darbų, kuriuose būtų aptariamose naujausios šio teisinio instituto praktinio taikymo tendencijos ir analizuojamos naujausios mokslininkų įžvalgos. Tai itin aktualu ir dėl to, kad šiuo metu yra rengiamas naujas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Nors poilsio laiko ir jo rūšių reglamentavimas yra ne kartą negrinėtas, tačiau ne visos šioje srityje kylančios problemos ir jų sprendimų variantai yra aptarti. Šiame darbe yra nagrinėjama naujausia teismų praktika ir apžvelgiama naujesnė mokslinė doktrina nagrinėjamu klausimu. Be to, poilsio laiko ir poilsio laiko rūšių teisinis reguliavimas Lietuvoje lyginamas su kitų šalių teisiniu šios srities reglamentavimu.

**Problematika.** Darbe įžvelgiamos teorinės ir praktinės poilsio instituto problemos. Visų pirma, aktualu tai, koks laikas yra laikytinas poilsio laiku ir atriboti jį nuo darbo laiko bei kito laiko, kuris nepripažintinas nei poilsio laiku, nei darbo laiku. Analizuojama įstatyminio poilsio laiko rūšių klasifikavimo problematika, aptariant poilsio laiko rūšių klasifikavimą pagal įvairius kriterijus. Nagrinėjant DK nustatytas poilsio laiko rūšis, atkreiptinas dėmesys į sukeliančias teisinių neaiškumų minimalias poilsio laiko normas, nustatančias poilsio laiko rūšių trukmę, suteikimo bei apmokėjimo tvarką. Atsižvelgiant į praktinius ir teorinius ypatumus ir į ribotą darbo apimtį, išskiriamos tikslinių atostogų vietos poilsio laiko sistemoje bei susitarimo dėl nemokamų atostogų problemos.

**Objektas** – dabartinis poilsio laiko ir jo rūšių reglamentavimas Lietuvos Respublikoje, atsižvelgiant į problematiškiausius aspektus. Dėl ribotos darbo apimtys šiame magistro darbe nėra detalizuojami poilsio laiko ypatumai atskirose ekonominės veiklos šakose, papildomų ir pailgintų kasmetinių atostogų reglamentavimo problemos, kai kurios atskirų tikslinių atostogų rūšys (nėštumo ir gimdymo, tėvystės, vaiko priežiūros, mokymosi, kūrybinės ir atleidimo nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti) ir jų reglamentavimo problemos.

Šio baigiamojo magistro darbo **tikslas** – išanalizuoti pagrindines poilsio laiko ir jo rūšių reglamentavimo Lietuvos Respublikoje problemas.

#### **Uždaviniai:**

- 1) išanalizuoti ir pateikti poilsio laiko sampratą, išskiriant pagrindinius poilsio laiko požymius;
- 2) atskleisti atskirų poilsio laiko rūšių esmę, klasifikuojant jas pagal įvairius kriterijus bei identifikuojant atskirų poilsio laiko rūšių reglamentavimo problemas;
- 3) nustatyti tikslinių atostogų vietą poilsio laiko sistemoje bei išanalizuoti vieną iš tikslinių atostogų rūšių ir su ja susijusią reglamentavimo problematiką;

**Darbo struktūra.** Pirmajame skyriuje yra nagrinėjama poilsio laiko samprata, atskleidžiant būtinus poilsio laiko požymius. Antrajame skyriuje yra aptariamas poilsio laiko rūšių klasifikavimas ir atskirų poilsio laiko rūšių pagrindiniai reglamentavimo aspektai, identifikuojant šio reglamentavimo problemas. Trečiajame skyriuje yra aptariamos tikslinių atostogų vietos poilsio laiko sistemoje bei nemokamų atostogų suteikimo problemos.

**Tyrimo šaltiniai.** Darbe panaudotas DK, kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys poilsio laiką ir jo rūšis. Taip pat analizuoti ir tarptautiniai bei kitų šalių teisės aktai, reglamentuojantys poilsio laiką ir jo rūšis. Analizuota mokslinė literatūra

lietuvių ir anglų kalbomis. Kaip praktinė medžiaga buvo nagrinėta tarptautinių ir Lietuvos Respublikos institucijų praktika (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų sprendimai). Atkreiptas dėmesys į DK projektą, atsižvelgiant į DK keitimo galimybes ir realijas.

**Metodai.** Šiame darbe naudoti loginės, mokslinės literatūros ir dokumentų analizės, apibendrinimo, lingvistinis, sintezės, teleologinis, sisteminis, lyginamasis ir istorinis-lyginamasis, metodai. Loginės analizės metodas naudojamas analizuojant poilsio laiką reglamentuojančių teisės normų elementus. Mokslinės literatūros metodas naudojamas analizuojant mokslinę literatūrą, aptariančią poilsio laiko ir jo rūšių reglamentavimą Lietuvos Respublikoje ir užsienyje. Dokumentų analizės metodas naudojamas analizuojant Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių teisės aktus, reguliuojančius poilsio laiką ir jo rūšis, bei Lietuvos Respublikos teismų praktiką poilsio laiko ir jo rūšių taikymo srityje. Apibendrinamasis metodas pasitelktas formuluojant atskirų darbo dalių apibendrinimus ir išvadas. Lingvistinės analizės metodas pritaikytas analizuojant poilsio laiko ir jo atskirų rūšių kalbinę reikšmę. Istorinis-lyginamasis metodas naudojamas analizuojant poilsio laiko reglamentavimo vystymąsi. Teleologinis metodas naudojamas aiškinant įstatymų leidėjo ketinimus rūšiuojant poilsio laiką. Sistemines analizės metodas naudotas susisteminant mokslinę literatūrą ir praktinę medžiagą, aptariančią poilsio laiką ir jo rūšis. Lyginamasis metodas naudojamas lyginant Lietuvos Respublikos ir užsienio šalių poilsio laiko reglamentavimą darbo teisės aktuose.

## 1. POILSIO LAIKO SAMPRATA

Šio skyriaus tikslas yra atskleisti poilsio laiko sampratą bei jos kaitą teisės aktuose. Prieš pradėdant analizuoti poilsio laiko sampratą teisės aktuose, svarbu aptarti poilsio laiko reglamentavimo būdus: „tiesioginį“ – kai teisės aktuose atskirai yra nustatomos darbo ir poilsio laiko rūšys ir jų maksimali ar minimali trukmė ir „netiesioginį“ – kai teisės aktuose įtvirtinama didžiausia darbo laiko trukmė per parą, savaitę ir panašiai, tuo pačiu netiesiogiai nustatant ir šiems kalendoriniams laikotarpiams tenkantį poilsio laiką bei jo paskirstymą bei atvirkščiai<sup>1</sup>. Iš to seka, kad poilsio ir darbo laiko sąvokos yra glaudžiai susijusios tarpusavyje. Galima teigti, kad poilsio laikas yra darbo laiko antonimas, kadangi reiškia laiką, kurio metu pagal darbo sutartį nėra dirbama. Dėl šios priežasties, šiame skyriuje nagrinėjant poilsio laiko sampratą teisės aktuose, bus nagrinėjama ir darbo laiko samprata teisės aktuose.

### 1.1. Poilsio laiko sampratos raida

Poilsio laiko sąvoka oficialiai tarptautinėje visuomenėje tapo aktuali 19 amžiuje, kuomet Prancūzijoje 1832 m. darbuotojai pirmą kartą pareikalavo sutrumpinti darbo laiką<sup>2</sup>. Pažymėtina, kad apriboti darbo laiką tai pirmasis istorinis samdomų darbuotojų reikalavimas pakilus kovoti už savo teises<sup>3</sup>. Taigi iki 19 a. darbo laikas visai nebuvo ribojamas. 19 a. viduryje priimti pirmieji norminiai aktai sutrumpinę moterų ir vaikų darbo laiką<sup>4</sup>. Kalbant apie darbuotojų teises į poilsį reglamentavimo atsiradimą tarptautiniu mastu, bene svarbiausios yra TDO konvencijos. 1919 m. TDO išleisus pirmąją konvenciją Nr. 1<sup>5</sup> buvo nustatytas darbuotojų darbo laikas iki 8 val. per dieną ir 48 val. per savaitę. 1921 m. TDO organizacijai išleisus konvenciją Nr. 14<sup>6</sup> buvo nustatyta darbuotojų teisė į mažiausiai 24 val. iš eilės poilsį per kiekvienas 7 dienas. Lietuva prie šių konvencijų prisijungė 1931 m. birželio 19-ąją. 1935 m. TDO išleido konvenciją Nr.

<sup>1</sup>NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p 267.

<sup>2</sup>UAB „Nacionalinis strateginių tyrimų centras“. *Atostogos, poilsio laikas*. 2006, p. 5.

<sup>3</sup>NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p 268.

<sup>4</sup>UAB NACIONALINIS STRATEGINIŲ TYRIMŲ CENTRAS. *Atostogos, poilsio laikas*. 2006, p. 5.

<sup>5</sup>1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 1 „Dėl 8 valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga internetu: < < <http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos.html> > .

<sup>6</sup>1921 m. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 14 „Dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga internetu: < <http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos.html> > .

47<sup>7</sup>, kuria darbuotojų darbo laikas buvo sutrumpintas iki 40 val. per savaitę. Šią konvenciją Lietuva ratifikavo 1994 m. rugsėjo 26-ąją. Darbuotojo teisė į poilsį taip pat yra minima 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 24 str., kuriame teigiama, jog „kiekvienas turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat į pagrįstą darbo valandų ribojimą ir periodines mokamas atostogas“<sup>8</sup>. 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 7 str. 1 d. teigiama, jog „kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę į poilsį, laisvalaikį bei pagrįstą darbo laiko apribojimą ir mokamas įprastines atostogas, taip pat apmokėjimą už darbą valstybinių švenčių dienomis“<sup>9</sup>. 1996 m. Europos Socialinės Chartijos 2 str. įtvirtinta darbuotojų teisė į tinkamas darbo sąlygas, tokias kaip teisė į: „a) priimtina darbo dienos ir darbo savaitės laiką; b) mokamas švenčių dienas; c) ne mažiau kaip keturių savaičių kasmetines mokamas atostogas; d) sutrumpintą darbo dieną arba papildomas mokamas atostogas darbuotojams dirbantiems esant pavojingoms arba kenksmingoms sveikatai darbo sąlygoms (jei tokios rizikos neįmanoma pašalinti); e) poilsį kartą per savaitę, kuris, jei įmanoma, turi sutapti su poilsio diena, kuri šalyje pagal tradiciją laikoma poilsio diena;“<sup>10</sup>. Pažymėtina, jog Lietuva šį teisės aktą ratifikavo 2001 m. birželio 26-ąją.

Kalbant apie poilsio laiko sampratos raidą Lietuvoje, svarbu trumpai paminėti teisės aktus, reglamentavusius poilsio laiko sampratą nuo 1990 m. kovo 11 d., kada buvo atkurta Lietuvos nepriklausomybė. Dėl ribotos darbo apimties ankstesniais laikotarpiais Lietuvoje galioję ir poilsio laiko sampratą įtvirtinę teisės aktai nebus aptariami. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje vis dar galiojo „trečiasis“ Rusijos darbo įstatymų kodeksas, kuris neteko galios tik 2003 m. sausio 1 d., įsigaliojus dabartiniam DK<sup>11</sup>. Minėtame Darbo įstatymų kodekse poilsio laiko samprata apskritai nebuvo įtvirtinta. Poilsio laiko sampratą Lietuvoje minėtu laiku analizavo darbo teisės šakos mokslininkai 1990 m. išleistame vadovėlyje „Darbo teisė“, kuriame poilsio laiką įvardino kaip „kalendorinį laiko tarpą, kurį darbininkai ir tarnautojai yra laisvi nuo darbinųjų pareigų vykdymo ir gali jį panaudoti savo interesams tenkinti, darbingumui atstatyti“<sup>12</sup>. Taigi, pagal tuometinį poilsio laiko suvokimą, tam, kad tam tikras laiko tarpas būtų laikomas poilsio laiku, buvo reikalingos dvi sąlygos: 1) tam tikras laiko tarpas turėjo būti laisvas

<sup>7</sup>1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 47 „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-649.

<sup>8</sup>1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

<sup>9</sup>1966 m. gruodžio 16 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

<sup>10</sup>2001 m. rugpjūčio 1 d. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>11</sup>GRUŽEVSKIS, Boguslavas. *Darbo rinkos pokyčių įtaka darbo teisei*. In *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos* [Liber Amicorum et Collegarum Profesorei G. Dambrauskienei]. Vilnius: MRU, 2010, p. 191.

<sup>12</sup>DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: „Mintis“, 1990, p. 143.



nuo darbinių pareigų vykdymo; 2) tam tikras laiko tarpas galėjo būti naudojamas savo interesams tenkinti ir darbingumui atstatyti. J. Usonio nuomone, laikotarpiu nuo 1990 m. „skiriami du reglamentavimo etapai: iki 2003 m. priimami atskiri darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, o nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo DK“<sup>13</sup>. Nagrinėjant poilsio laiko sampratą, pirmuoju reglamentavimo etapu tai yra nuo 1990 m. iki 2003 m., tikslinga aptarti 1993 m. spalio 7 d. priimtą Lietuvos žmonių saugos darbe įstatymą, kurio 50 str., pavadintame „Poilsio laikas“, nebuvo tiksliai apibrėžta poilsio laiko sąvoka, tačiau buvo įtvirtinta tokia nuostata „žmonių darbingumui ir sveikatai atstatyti nustatomos šios poilsio laiko rūšys <...>“<sup>14</sup>. Lingvistiniu teisės aiškinimo metodu analizuojant minėtą nuostatą, darytina išvada, kad kaip būtinas poilsio laiko požymis buvo išskiriamas tam tikro laiko panaudojimas darbingumui ir sveikatai atstatyti. J. Usonio nuomone, pirmuoju reglamentavimo etapu, tai yra nuo 1990 m. iki 2003 m., darbo įstatymai buvo derinami su ES norminiais aktais<sup>15</sup>. Tai įrodo 2000 m. spalio 17-ąją priimtas Žmonių saugos darbe pakeitimo įstatymas, kurio 2 str. 24 d. pirmą kartą Lietuvos teisinėje sistemoje buvo įtvirtinta tiksli „poilsio laiko“ sąvoka: „tai kiekvienas laiko tarpas, kuris nėra darbo laikas“<sup>16</sup>. Pažymėtina, kad tokia pati laiko sąvoka buvo įtvirtinta ir tuo metu galiojusioje 1993 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 93/104/EB „Dėl tam tikrų laiko organizavimo aspektų“<sup>17</sup>. Taigi, priėmus Žmonių saugos darbe pakeitimo įstatymą ir derinant vietinius teisės aktus su ES teisės aktais, buvo atsisakyta vieno iš ankstesniuose teisės aktuose reglamentuoto poilsio laiko požymio: tam tikro laiko panaudojimo darbingumui ir sveikatai atstatyti.

Trumpai apžvelgus Lietuvos Respublikos ratifikuotus tarptautinius teisės aktus, bei Lietuvoje nuo 1990 m. kovo 11d. iki dabartinio DK galiojusius, poilsio laiko sampratą reglamentuojančius teisės aktus, darytina išvada, kad darbuotojai teisę į poilsį įgijo tik 19 amžiuje. Taip pat pastebėtina, jog pirmuosiuose tarptautiniuose teisės aktuose, poilsio laiko samprata nebuvo atskleista ir poilsio laikas buvo reglamentuotas netiesioginiu būdu, kitaip tariant, visų pirma buvo trumpinamas darbo laikas, kartu ilginant poilsio laiką. Kalbant apie poilsio sampratos raidą Lietuvoje, ši samprata nebuvo įtvirtinta iki 2003 m. galiojusiame Darbo įstatymų kodekse, todėl darbo teisės mokslininkai galėjo interpretuoti, kas yra poilsio laikas, išskirdami būtiną poilsio laiko požymį: tam tikro

<sup>13</sup>GRUŽEVSKIS, Boguslavas. Darbo rinkos pokyčių įtaka darbo teisei. In *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos* [Liber Amicorum et Collegarum Profesorei G. Dambrauskienei]. Vilnius: MRU, 2010, p. 191.

<sup>14</sup>Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064.

<sup>15</sup>GRUŽEVSKIS, B., *op. cit.*

<sup>16</sup>Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 95-2968.

<sup>17</sup>1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų laiko organizavimo aspektų“. OL 1993 L 307, p. 18.

laiko tarpo panaudojimą savo nuožiūra sveikatai ir darbingumui atstatyti. Tokį poilsio laiko sampratos buvimą, patvirtino 1993 m. priimtas Žmonių saugos darbe įstatymas, kuris kaip būtiną poilsio laiko požymį išskyrė tam tikro laiko panaudojimą sveikatai ir darbingumui atstatyti. Kitaip tariant, pagal tokį reglamentavimą, laikotarpiai, kuriais darbuotojas nedirba, tačiau negali jais pasinaudoti būtent darbingumui ir sveikatai atstatyti, nepriskiriami poilsio laikui. Šiuo atveju svarbu atskirti, poilsio laiko suvokimą darbo teisės prasme ir poilsio laiko suvokimą socialine ar ekonomine prasme<sup>18</sup>. Socialiniu požiūriu poilsio laikas gali būti suvokiamas siaurai, pavyzdžiui, Lietuvių kalbos žodyne „poilsis“ apibrėžiamas kaip „pailsėjimas po darbo, kelionės, nuo rūpesčių“<sup>19</sup>. Poilsio laikas darbo teisės prasme suprantamas kur kas plačiau ir tokie laikotarpiai, kurie socialiniu požiūriu nėra laikytini poilsio laiku, darbo teisės požiūriu yra priskiriami būtent poilsio laikui. Esant tokiam reglamentavimui, kuomet kaip būtinas poilsio laiko požymis yra išskiriamas tam tikro laiko panaudojimas darbingumui ir sveikatai atstatyti, iškyla problema prie kokio laikotarpio priskirti įvairias tikslines atostogas: mokymosi, atostogos vaikui prižiūrėti, valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti. Minėto požymio 2000 m. buvo atsisakyta ir teisės aktuose įtvirtinta lygiai tokia pati poilsio laiko samprata (poilsio laikas tai kiekvienas laiko tarpas, kuris nėra darbo laikas), kokia ji įtvirtinta 2003/88/EB (tuo metu galiojusi direktyva 93/104/EB). Taigi, galima teigti, kad teisės aktuose įtvirtinus tokią poilsio laiko sampratą buvo išskirtas poilsio laiko supratimas teisine ir socialine prasme. 2003 m. sausio 1-ąją, įsigaliojus dabartiniam DK, poilsio laikas apibrėžiamas kaip „įstatymu, darbo ar kolektyvine sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas“<sup>20</sup>. Taigi, poilsio laiko sąvoka papildoma vienu požymiu: tam tikras laiko tarpas turi būti reglamentuotas įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi. Tikslinga paminėti, kad 2016 m. kovo 21 dieną Lietuvos Respublikos Vyriausybė pateikė DK projektą<sup>21</sup>. Šio projekto 118 str. 1 d. poilsio laikas įvardinamas kaip laisvas nuo darbo laikas. Taigi darytina išvada, kad DK projekte siūloma atsisakyti vieno iš DK reglamentuotų poilsio laiko požymių – tam tikro laiko reglamentavimo įstatyme,

<sup>18</sup>TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 136.

<sup>19</sup>NAKTINIENĖ, J.; PAULAUSKAS, J.; PETROKIENĖ, R. *Lietuvių kalbos žodynas* (t. I–XX, 1941–2002): elektroninis variantas. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005 (atnaujinta versija, 2008). ISBN 9986-668-98-0. Internetinė prieiga- [www.lkz.lt](http://www.lkz.lt). [žiūrėta 2015-11-02].

<sup>20</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>21</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas [interaktyvus]. Teisės akto projekto registracijos Nr. Seime- XIIP-3234. [žiūrėta 2016-03-25]. Prieiga internetu: < <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=6eb3dd66-480d-4e9f-90e5-cda6429cc4a7> >.

kolektyvine ar darbo sutartyje kaip poilsio laiko. Toliau bus apžvelgiama poilsio laiko samprata šiandien galiojančiuose ES bei Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

## 1.2. Poilsio laiko sampratos reglamentavimas Direktyvoje 2003/88/EB

Poilsio laiko sąvoka yra apibrėžta 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ (toliau – Direktyva 2003/88/EB). Svarbu pažymėti, kad ši direktyva pakeitė anksčiau galiojusią 1993 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 93/104/EB „Dėl tam tikrų laiko organizavimo aspektų“ (toliau – Direktyva 93/104/EB), tačiau tiek „poilsio laiko“ tiek „darbo laiko“ sąvokos apibrėžimas priėmus Direktyvą 2003/88/EB nepasikeitė. Ši direktyva reglamentuoja „būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir yra taikoma minimaliam dienos, savaitės poilsio kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms, maksimaliam savaitės darbo laikui, tam tikriems naktinio, pamaininio darbo modelių aspektams“<sup>22</sup>. Poilsio laikas Direktyvos 2003/88/EB 2 str. įvardinamas kaip „visoks laikas, kuris nėra darbo laikas“<sup>23</sup>. Tame pačiame Direktyvos 2003/88/EB str. darbo laikas apibrėžiamas kaip „bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką“<sup>24</sup>. Pabrėžtina, jog ESTT yra ne kartą nusprendęs, kad „šią sąvoką reikia suprasti kaip poilsio laiko priešingybę, nes šios dvi sąvokos viena kitai prieštarauja“<sup>25</sup>. Taikant lingvistinį teisės aiškinimo metodą bei remiantis ESTT praktika, darytina išvada, kad poilsio laikas tai bet koks laikas, kai darbuotojas nėra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir nevykdo savo veiklos arba neatlieka pareigų pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Taip pat svarbu pažymėti, kad Direktyva 2003/88/EB reikalauja, kad „poilsio“ sąvoka būtų išreikšta tam tikrais laiko vienetais: dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. Taigi reikalingos trys sąlygos, kurioms esant tam tikras laiko tarpas bus laikomas poilsio laiku pagal Direktyvą 2003/88/EB: 1) neprivalėjimas būti darbdavio žinioje; 2) neprivalėjimas vykdyti darbo

---

<sup>22</sup>2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 L 299, p. 381.

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger* byloje Nr. C-151/02, 48 punktą; Europos Teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Dellas* byloje Nr. C-14/04, 42 punktą; Europos Teisingumo Teismo 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL*, byloje Nr. C-266/14, 25 punktą.

funkcijas; 3) neprivalejimas būti darbo vietoje. Tam, kad poilsio laiko sąvoka, pagal Direktyvą 2003/88/EB, būtų tinkamai atskleista, tikslinga detaliau aptarti minėtas sąlygas.

Pačioje Direktyvoje 2003/88/EB šių sąlygų išaiškinimo nėra, tačiau Bendrijos normų išaiškinimo funkciją atlieka ESTT, priimdamas prejudicinius sprendimus. P. Kūrio nuomone, „prejudicinių sprendimų mechanizmo tikslas garantuoti Bendrijos teisės vienovę ir darnumą visose valstybėse narėse, tai yra garantuoti vienodą šios teisės aiškinimą ir taikymą“<sup>26</sup>. Visus tris minėtus požymius ESTT aptarė priimdamas prejudicinį sprendimą byloje Tyco. Šioje byloje buvo nustatyta, kad „Tyco“ įmonės darbuotojai neturėjo nuolatinės darbo vietos, todėl į darbdavio paskirtas vietas (pagal darbdavio prieš dieną nurodytą maršrutą), kur turėdavo atlikti savo darbo funkcijas kasdien vykdavo iš savo gyvenamosios vietos. Taip pat, pasibaigus darbo dienai, minėta transporto priemone grįždavo namo. Šiuo atveju darbuotojų darbo dienos laiku buvo laikomas laikas nuo atvykimo pas pirmąjį klientą iki išvykimo iš paskutiniojo kliento. ESTT turėjo atsakyti į klausimą ar laikas, tokiu atveju, kuomet darbuotojas, neturintis nuolatinės darbo vietos, tačiau kiekvieną dieną privalantis iš savo gyvenamosios vietos vykti kasdien pas skirtingą įmonės klientą ir grįžti kaskart iš kito kliento, sugaištas kelionėje, darbo dienos pradžioje ir pabaigoje, laikytinas darbo laiku ar poilsio laiku, atsižvelgiant į tai, kaip darbo ir poilsio laikas suprantamas pagal Direktyvą 2003/88/EB. Taigi, ESTT turėdamas atsakyti į minėtą klausimą, turėjo aptarti visas Direktyvos 2003/88/EB 2 str. pateiktos „darbo laiko“ sąvokos būtinas sąlygas. Dėl pirmojo poilsio laiko požymio- privalėjimo būti darbdavio žinioje, ESTT pasisakė, kad lemiamas veiksnys patvirtinantis, jog darbuotojas yra darbdavio žinioje yra tai, kad „darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas“. Pasak ESTT, darbuotojo būvimas darbdavio žinioje pasireiškia tuomet, kai darbuotojas teisiškai įpareigotas vykdyti darbdavio nurodymus. Priešingai, laikas, kuriuo darbuotojas gali laisvai disponuoti ir veikti savo interesais, nelaikytinas darbo laiku, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88/EB. ESTT nuomone, esant aptartoms aplinkybėms, darbdavys, darbuotojo kelionės pas klientą metu, gali pakeisti klientų aptarnavimo maršrutą, o darbuotojas šio maršruto privalo paisyti, todėl negali laisvai disponuoti savo laiku ir veikti savo interesais, taigi yra darbdavio žinioje. Remiantis ESTT pateiktais argumentais bei žinant, kad Direktyvos 2003/88/EB 2 str. pateiktos „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos yra priešingos viena kitai, darytina išvada, kad neprivalejimas

---

<sup>26</sup>KŪRIS, P., Prejudicinio sprendimo procedūra Europos Bendrijos Teisingumo Teisme. *Jurisprudencija*, 2006, p. 8.

būti darbdavio žinioje, kaip būtina poilsio laiko sąlyga, aiškintinas kaip darbuotojo buvimas tokioje teisinėje padėtyje, kurioje jis neprivalo paklusti darbdavio nurodymams bei turi galimybę laisvai disponuoti savo laiku ir veikti savo interesais. Dėl antrojo poilsio laiko požymio (neprivalejimo vykdyti darbo funkcijas) ESTT nusprendė, kad esant situacijai, kada darbuotojas neturi nuolatinės darbo vietos, kelionės pas klientus, yra priemonė, be kurios darbuotojai negalėtų teikti klientams paslaugų. Jei šios kelionės būtų laikomos poilsio laiku, galima būtų manyti, kad tik laikas per kurį yra teikiamos paslaugos klientams yra darbo laikas. Taigi, pasak ESTT, darbuotojai, esant aptartomis aplinkybėmis, kelionės iš savo gyvenamosios vietos ir atgal metu, vykdo darbo funkcijas. Dėl trečiojo poilsio laiko požymio (neprivalejimo būti darbo vietoje), ESTT pasisakė, kad kelionės yra būdingos nuolatinės darbo vietos neturintiems darbuotojams, todėl tokių darbuotojų „darbo vietos negalima susiaurinti iki fizinio jų buvimo pas darbdavio klientus“<sup>27</sup>. Dėl šios priežasties, darbuotojus, neturinčius nuolatinės darbo vietos bei vykdančius darbo funkcijas kelionės iš savo gyvenamosios vietos pas klientus ir atgal metu, reikia laikyti esančius darbo vietoje. Taigi, ESTT, įvertinęs visas tris Direktyvos 2003/88/EB 2 str. įtvirtintos „darbo laiko“ sąvokos sąlygas, nusprendė, jog esant minėtoms aplinkybėms laikas, kai darbuotojas, neturintis nuolatinės darbo vietos, kiekviena dieną turi vykti pas kasdien skirtingą klientą ir grįžti į savo gyvenamąją vietą iš kaskart kito kliento, sugaištas kelionėje, turi būti laikomas darbo laiku.

Analizuojant trečiąjį poilsio laiko požymį – neprivalejimą būti darbo vietoje, taip pat tikslinga paminėti ESTT prejudicinį sprendimą byloje Jaeger<sup>28</sup>. Šiame sprendime vienas iš aptariamų klausimų buvo ar visas gydytojo budinčio tarnyboje, kurios metu jis privalo būti darbo vietoje (net ir tas laikas, kai gydytojas netlieka darbo funkcijų) laikas laikytinas darbo laiku. Paminėtina, kad pagal galiojusius valstybės narės teisės aktus, darbo laiku buvo laikomas tik tas laikas, kuomet budėjimo metu gydytojas vykdė savo pareigas. ESTT šiame sprendime išskyrė gydytojų, atliekančių tarnybą pagal iškvietimą ir gydytojų, kurie visą budėjimo laiką turi būti darbo vietoje, darbo laiko apskaičiavimą, pasisakydamas, kad palyginti su gydytoju, atliekančiu tarnybą pagal iškvietimą, kuri tik reikalauja būti nuolat pasiekiamam, bet jis neturi būti darbo vietoje, tam gydytojui, kuris visą budėjimo laiką turi būti darbdavio žinioje ir jo nurodytoje vietoje, yra taikomi kur kas didesni apribojimai, nes darbuotojas atskiriamas nuo savo šeimos bei socialinės

---

<sup>27</sup> Europos Teisingumo Teismo 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas Federaci6nde Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL, byloje Nr. C-266/14.

<sup>28</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger byloje Nr. C-151/02.

aplinkos, turi mažiau laisvės organizuoti savo laiką, kai jam nereikia atlikti savo profesinių pareigų<sup>29</sup>. ESTT nuomone, „darbuotojas, kuris turi būti darbo vietoje, negali būti laikomas poilsiaujančiu budėjimo metu, kai jis realiai nevykdo jokios profesinės veiklos“<sup>30</sup>. Taigi, ESTT, nusprendė, jog gydytojo budinčio tarnyboje, kurios metu jis privalo būti darbo vietoje, visas praleistas laikas (net ir tas laikas, kai gydytojas ilsisi ir netlieka darbo funkcijų) laikytinas darbo laiku. Primintina, kad kitaip turėtų būti vertinamas gydytojų, atliekančių tarnybą pagal iškvietimą, darbo laiko apskaičiavimas. Pagal ESTT, „budėjimo ne darbovietėje laikotarpiu, darbo laiku turėtų būti pripažįstamas tik tas laiko tarpas, kurio metu darbuotojui tenka vykdyti savo tiesiogines darbo funkcijas“<sup>31</sup>.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad nors Direktyvoje 2003/88/EB „visi laikotarpiai yra priskiriamai išimtinai tik prie darbo arba tik prie poilsio laiko ir jokios „tarpinės“ kategorijos nėra“<sup>32</sup>, tačiau valstybių narių teisė numato „tarpines“ darbo laiko kategorijas. R. Guobaitės-Krislienės nuomone, „tokių periodų esmė ta, kad darbuotojai jų metu neatlieka jokio darbo, tačiau privalo būti pasirengę darbui, kad galėtų pradėti dirbti, kai tik atsiranda būtinybė“<sup>33</sup>. Kaip pavyzdį galima pateikti budėjimą namuose, kuris Lietuvoje priskiriamas pusei darbo laiko. DK 143 str. 1 d. 1 p. budėjimas tiek darbe tiek namuose yra laikomas darbo laiku. DK 155 str.2 d. pažymėta, kad „budėjimas įmonėje prilyginamas darbo laikui, o budėjimas namuose – ne mažiau kaip pusei darbo laiko“<sup>34</sup>. Iš to seka, kad budint namuose pusė praleisto laiko reikia laikyti darbo laiku ir pusė poilsio laiku. Taigi, darytina išvada, kad Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje budėjimo darbe praleisto laiko priskyrimas visam darbo laikui neprieštaruoja Direktyvos 2003/88/EB 2 str. nustatyta darbo ir poilsio laiko sampratai taip pat šiame darbe minėtai ESTT praktikai. Tuo tarpu, budėjimo namuose priskyrimas pusei darbo laiko ne tik, kad neprieštaruoja Direktyvos 2003/88/EB 2 str. pateiktai darbo ir poilsio laiko sampratai, bet ir nustato palankesnes sąlygas darbuotojams lyginant su minėta ESTT praktika. Manytina, kad toks reglamentavimas yra teisingas, kadangi nors ir budėjimo namuose metu darbuotojas nėra darbo vietoje, nevykdo tiesioginių darbo funkcijų, tačiau jis yra

---

<sup>29</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger* byloje Nr. C-151/02.

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *ES teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius, 2008, p. 34.

<sup>33</sup> GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, Ramunė. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74(66), p. 62.

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

darbdavio žinioje (vienas iš darbo laiko požymių, numatytų Direktyvos 2003/88/EB 2 str.). J. Usonio nuomone, „buvimas darbdavio žinioje tai laiko tarpas, kai darbuotojas neatlieka tiesioginių savo darbo funkcijų, tačiau negali laisvai juo disponuoti savo nuožiūra, todėl tokį laikotarpį neteisinga laikyti poilsio laiku, kadangi pastaruoju laiku darbuotojas visiškai laisvai disponuoja savo nuožiūra, neprivalo būti pasiekiamas darbdaviui“<sup>35</sup>. Svarbu paminėti, kad DK projekte siūloma laikytis minėtos ESTT nuomonės ir budėjimo namuose laiko nelaikyti darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Nepritartina tokiam DK projekto siūlymui ir manytina, kad dabartinis reglamentavimas, kada budėjimo namuose laikas prilyginamas ne mažiau kaip pusei darbo laiko yra teisingas, kadangi budėjimo metu darbuotojas negali visiškai laisvai disponuoti savo laiko.

### **1.3. Direktyvos 2003/88/EB įgyvendinimas Lietuvos Respublikos nacionalinėje teisėje**

Pabrėžtina, kad būdama ES nare, Lietuvos Respublika turi pareigą nacionalinius teisės aktus suderinti su ES teisės aktais. Vienas iš tokių būdų yra direktyvos perkėlimas į nacionalinę teisę. Direktyvoje yra nustatomi privalomi rezultatai, kuriuos turi pasiekti ES valstybė narė, tačiau nacionalinėms institucijoms paliekama galimybė pasirinkti įgyvendinimo formą ir būdus. Svarbu, kad būtų užtikrintas direktyvos perkėlimas ne tik teisine, bet ir faktine prasme<sup>36</sup>. Kaip jau buvo minėta, nagrinėjant poilsio laiko sampratos reglamentavimą teisės aktuose, svarbi yra Direktyvos 2003/88/EB 2 str. 2 d. nustatyta teisės norma, reglamentuojanti poilsio laiko sąvoką. Minėta teisės norma Lietuvoje buvo įgyvendinta perkeliant ją į DK, įsigaliojusio 2003 m. sausio 1 d., 156 str., „tačiau šio teisės akto priede nėra nurodyta, kad juo perkeliamos direktyvos 2003/88/EB ar ankstesnių darbo ir poilsio laiko direktyvų nuostatos“<sup>37</sup>. Svarbu tai, kad ESTT ne kartą savo sprendimuose yra pabrėžęs, jog „Direktyvos 2003/88/EB 2 str. (taip pat anksčiau galiojusios Direktyvos 93/104/EB 2 str.) nėra viena iš jos nuostatų, nuo kurių leidžiama nukrypti“<sup>38</sup>. Dėl šios priežasties, „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos, Direktyvos 93/104/EB (2003 m. pakeista Direktyva 2003/88/EB) prasme, negali būti aiškinamos

<sup>35</sup> BAGDANSKIS, T.; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 184.

<sup>36</sup> PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *ES teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius, 2008, p. 39.

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 348.

<sup>38</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas Tyco byloje Nr. C-266/14, 28 punktą; Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas Jaeger byloje Nr. C-151/02, 81 punktą.

atsižvelgiant į skirtingus valstybių narių teisės aktų reikalavimus, nes tai yra Bendrijos teisės sąvokos<sup>39</sup>. DK 156 str. poilsio laikas apibrėžiamas kaip „įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas“<sup>40</sup>. Taigi, tam, kad tam tikras laiko tarpas Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje būtų laikomas poilsio laiku teisine prasme, reikalingos dvi sąlygos: 1) tam tikras laiko tarpas turi būti laisvas nuo darbo; 2) tam tikras laiko tarpas turi būti reglamentuotas įstatymu, kolektyvine arba darbo sutartimi kaip laisvas nuo darbo laikas.

Analizuojant pirmąją sąlygą, tikslinga aptarti koks laikas, pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus, laikytinas laisvu nuo darbo laiku. DK tiesiogiai nepateikia „laisvo nuo darbo laiko“ sąvokos, tačiau žinant, kad „poilsio laiko“ sąvoka yra priešinga „darbo laiko“ sąvokai, ją galima išvesti sistemiškai analizuojant DK, pirmiausiai išaiškinus „darbo laiko“ sąvoką. DK 142 str. darbo laiku yra laikomas „laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginti laikotarpiai“<sup>41</sup>. Taip pat DK 143 str. 1 d. nustatytas nebaigtinis sąrašas laikotarpių, kurie laikytini darbo laiku: „a) faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose; b) tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas; c) laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti; d) pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką; e) privalomų medicininių apžiūrų laikas; f) stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose; g) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos; h) prastovos laikas; j) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai“<sup>42</sup>. Taigi, darytina išvada, kad laiko tarpas bus laikomas poilsio laiku, kuomet darbuotojas neprivalės dirbti jam pavesto darbo bei tas laiko tarpas nebus įskaitytas į DK 143 str. 1 d. išvardintus laikotarpius. Taip pat pažymėtina, kad poilsio laiku darbo teisėje reikia laikyti būtent laisvą nuo darbo pagal darbo sutartį (antraeilių pareigų atveju – darbo pagal kelias galiojančias darbo sutartis, papildomo darbo atveju – darbo pagal darbo sutartį ir susitarimą dėl papildomo darbo) kalendorinį laikotarpį<sup>43</sup>. Taigi, poilsio laiku, darbuotojas yra laisvas nuo darbinių pareigų atlikimo, todėl darbdavys neturi teisės reikalauti iš darbuotojo, kad šis poilsio metu eitų darbines pareigas. Tai iliustruoja 2009 m. kovo 31 d. LAT nutartis, kurioje šis teismas nustatė, kad įmonės darbuotojai, dirbančiai pagal

<sup>39</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas Tycobyloje Nr. C-266/14, 28 punktas; Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas Jaegerbyloje Nr. C-151/02, 81 punktas.

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 288.



darbo sutartį valytoja, darbdavys paskyrė drausminę nuobaudą (griežtą papeikimą bei atleidimą iš darbo) už tai, kad ji netinkamai atliko savo darbo funkcijas – 12 val. 30 min. boulingo klube „Dakaras“ nebuvo tinkamai sutvarkytos ir išvalytos patalpos. Darbuotoja teigė, jog jai nuo 11.30 val. iki 12:30 val. buvo nustatyta pietų pertrauka, o tai patvirtino tam tikra pažyma. Taigi, darytina išvada, kad darbdavys reiškė pretenzijas dėl netinkamai atlikto darbo darbuotojai, kai jai buvo pietų pertraukos pabaiga. Remiantis DK 157 str. 1 p., viena iš poilsio laiko rūšių yra pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Taip pat, DK 158 str. 2 d. numatyta, kad „darbuotojas pertrauką pailsėti ir pavalgyti naudoja savo nuožiūra“<sup>44</sup>. Taigi, darbdavys, šiuo atveju, reiškė pretenzijas dėl neatlikto darbo, darbuotojai jos poilsio metu (paskutinę poilsio minutę), kada darbuotoja neprivalėjo vykdyti darbo funkcijų. Taigi, LAT atsižvelgdamas į neatlikto darbo pobūdį ir kad jam atlikti buvo būtinas tam tikras laikas, konstatavo, kad darbdavio nurodytu laiku darbuotoja savo darbo funkcijų neprivalėjo ir negalėjo atlikti<sup>45</sup>.

Antra sąlyga, kuri „išplaukia“ nagrinėjant „poilsio laiko“ sąvoką, įtvirtintą DK 156 str., reikalauja, kad tam, kad tam tikras laiko tarpas teisine prasme būtų laikomas poilsio laiku, jis turi būti reglamentuotas įstatymu, kolektyvine arba darbo sutartimi kaip laisvas nuo darbo laikas. Priešingai, nors ir tam tikras laiko tarpas nebus priskiriamas darbo laikui, tačiau minėtuose teisės aktuose jis nebus reglamentuotas būtent kaip laisvas nuo darbo laikas, bus pagrindas šio laikotarpio nelaikyti poilsio laiku. Pastebėtina, kad Direktyvos 2003/88/EB 2 str., pateiktoje poilsio laiko sąvokoje, kurioje poilsio laiku laikomas bet koks laikas, kuris nėra darbo laikas, minėtos sąlygos nėra. Manytina, kad minėtos sąlygos įtvirtinimas DK yra teisingas, nes poilsio laiko sąvokoje neįtvirtintus šios sąlygos absoliučiai visi laikotarpiai, kurie nėra darbo laikas, būtų laikytini poilsio laiku. DK 143 str. 2 d. išvardinti laikotarpiai, kurie neįeina į darbo laiką: „a) pravaikšta; b) neatvykimas į darbą administracijos leidimu; c) valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų atlikimas, karinė tarnyba arba mokomosios karinės pratybos; d) nedarbingumo laikas; e) pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kas savaitinis poilsis, šventės, atostogos; f) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai“<sup>46</sup>. Dalis šių laikotarpių yra tarp laikotarpių, kurie DK keturioliktame skyriuje, pavadinimu „Poilsio laikas“, reglamentuojami kaip poilsio laikas (valstybinių, visuomeninių ar piliečio pareigų

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>45</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2009 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje I. T. v UAB „Šiaulių lyra“, Nr. 3K-3-79/2009.

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

atlikimas, pertraukos pailsėti ar pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų), kassavaitinis poilsis, šventės bei atostogos). Remiantis DK 156 str. pateiktu poilsio laiko išaiškinimu, galime teigti, kad poilsio laiku laikytinas ne visas laikas, kuris neįeina į darbo laiką, o tik tas laikas, kuris įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas kaip poilsio laikas. Taigi, darytina išvada, kad pagal dabartinį DK reglamentavimą, tokie laikotarpiai kaip nedarbingumo laikas, neatvykimas į darbą administracijos leidimu, pravaikšta, karinė tarnyba arba mokamosios karinės pratybos nėra priskiriami nei darbo nei poilsio laikui. Praktikoje kyla diskusijos prie kokio laikotarpio turėtų būti priskiriami minėti laikotarpiai. Remiantis ESTT praktika, kuri reikalauja, kad poilsio laiko sąvoka turėtų būti aiškinama taip kaip ji apibrėžta Direktyvoje 2003/88/EB, visi šie laikotarpiai turėtų būti priskiriami poilsio laikui. Kita vertus, minėtos sąlygos įtvirtinimas, gali sukelti sunkumų praktikoje, kadangi neįmanoma įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuoti visų situacijų ir iš anksto numatyti kada tam tikras laikas bus laikytinas poilsio laiku. Pastebėtina, kad DK projekte siūloma atsisakyti minėto poilsio laiko požymio (tam tikro laiko reglamentavimo įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi kaip laisvo nuo darbo laiko) ir nustatyti tokį patį poilsio laiko sampratos reglamentavimą, koks nustatytas Direktyvoje 2003/88/EB. Taigi, pagal DK projektą, poilsio laikas būtų apibrėžiamas kaip „laisvas nuo darbo laikas“<sup>47</sup>.

Išanalizavus bei palyginus poilsio laiko sampratos reglamentavimą DK ir Direktyvoje 2003/88/EB, darytina išvada, kad abiejuose teisės aktuose pateikta poilsio laiko sąvoka reglamentuojama panašiai – tai laisvas nuo darbo laikas, tačiau DK reglamentuotoje poilsio laiko sąvokoje įtvirtintas papildomas požymis (tam tikras laiko tarpas turi būti reglamentuotas įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje kaip laisvas nuo darbo laikas), dėl kurio poilsio laikas suvokiamas per siaurai. Priešingai, pagal Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintą poilsio laiko sąvoką absoliučiai visi laikotarpiai, kurie nėra darbo laikas, laikytini poilsio laiku, todėl šiuo atveju poilsio laikas suprantamas per plačiai. Taip pat pabrėžtina, kad tiek DK tiek Direktyvos 2003/88/EB kontekste poilsio laikas turi būti suprantamas kaip visoks laikas, kai darbuotojas neprivalo vykdyti darbo funkcijų, būti savo darbo vietoje bei darbdavio žinioje. Tai būtini poilsio laiko požymiai ir nesant bent vieno iš jų, atsiranda teisinis pagrindas tam tikro laiko tarpo nelaikyti poilsio laiku.

---

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *supra* note 21.

## 2. POILSIO LAIKO RŪŠYS

Šiame skyriuje aptariamas poilsio laiko rūšių reglamentavimas, pirmiausiai apžvelgiant poilsio laiko rūšių klasifikavimą pagal įvairius kriterijus, o vėliau pereinant prie atskirų poilsio laiko rūšių pagrindinių reglamentavimo aspektų, identifikuojant su tuo susijusias problemas.

### 2.1. Poilsio laiko rūšių klasifikavimas

Įstatymų leidejas DK 157 str. numato penkias poilsio laiko rūšis: „1) pertrauką pailsėti ir pavalgyti; 2) papildomas ir specialias pertraukas pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku; 3) paros nepertraukiamąjį poilsį tarp darbo dienų (pamainų); 4) savaitės nepertraukiamąjį poilsį; 5) kasmetinį poilsio laiką (švenčių dienas, atostogas)“<sup>48</sup>. Siekiant aptarti poilsio laiko rūšių klasifikavimo galimybes pagal įvairius kriterijus, tikslinga aptarti, kaip skirtingi autoriai klasifikuoja šias, DK įtvirtintas poilsio laiko rūšis, ir kaip poilsio laiko rūšių klasifikavimas atsispindi teismų praktikoje.

Lietuvos mokslinėje literatūroje poilsio laiko rūšys klasifikuojamos pagal tris kriterijus: 1) pagal kalendorinį laikotarpį; 2) remiantis tuo, kokiomis dalimis poilsio laikas yra suteikiamas; 3) pagal poilsio laiko tikslą. Toliau aptariami pirmieji du kriterijai. Klasifikavimo pagal poilsio laiko tikslą kriterijus aptariamas šio darbo trečiame skyriuje. Remdamasis kalendorinio laikotarpio kriterijumi, J. Usonis poilsio laiką skirsto į tris rūšis: 1) dienos poilsį; 2) savaitės poilsį; 3) kasmetinį poilsį (valstybinių švenčių dienos, kasmetinės atostogos)<sup>49</sup>. Galimai remdamasis tuo pačiu kriterijumi V. Tiažkijus poilsio laiką skirsto į: 1) kasdienį poilsį, 2) kas savaitinį poilsį ir 3) kasmetinį poilsį<sup>50</sup>. C. Bernard skirsto poilsio laiką į: 1) dienos (pamainos) poilsį tarp darbo dienų ir poilsio pertraukas darbo dienos (pamainos) metu; 2) kas savaitinį poilsio periodą; 3) kasmetines atostogas<sup>51</sup>. T. Davulis, remdamasis kalendorinio laikotarpio (kuriuo darbuotojui tenka laisvas nuo darbo laikas) kriterijumi, skirsto poilsio laiką į: 1) darbo dienos (pamainos), 2) paros, 3) savaitės, 4) metų poilsio laiką<sup>52</sup>. Apibendrinant galima pastebėti, kad pastarasis autorius, remdamasis kalendorinio laiko kriterijumi, poilsio laiką išskiria į daugiau rūšių nei J.

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>49</sup> BAGDANSKIS, T.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 198.

<sup>50</sup> TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 136-137.

<sup>51</sup> BERNARD, C. *EC Employment Law*. Second Edition. New York: Oxford, 2000, p. 408-409.

<sup>52</sup> NEKROŠIUS, I. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 289.

Usonis. Pagal tai, kokiomis dalimis poilsio laikas suteikiamas, T. Davulis išskiria nepertraukiamą ir pertraukiamą poilsį. Pirmosios rūšies, nepertraukiamas poilsio laikas darbuotojui suteikiamas visas iš karto. Tuo tarpu pertraukiamas poilsis yra tas poilsio laikas, kuris darbuotojui gali būti suteikiamas ne tik visas, bet ir dalimis<sup>53</sup>. T. Davulis nedetalizuoja, koks poilsio laikas yra pertraukiamas, o koks – nepertraukiamas. Analizuojant DK 157 str. reglamentavimą, prie nepertraukiamo poilsio laiko rūšies šiuo metu priskiriamas paros ir savaitės poilsis. Kadangi, reglamentuojant kitas poilsio laiko rūšis nėra minima, kad tai yra nepertraukiamas poilsis, todėl prie pertraukiamo poilsio laiko priskirtinas kasmetinis poilsis, pertraukos pailsėti ir pavalgyti bei specialiosios ir papildomos pertraukos pailsėti darbo dienos (pamainos) metu. Pritartina tiesiogiai išreikštoms autorių nuomonėms, pagal kurias poilsio laikas klasifikuojamas remiantis tokiais kriterijais, kaip kalendorinis laikotarpis ir poilsio laiko suteikimas dalimis.

Analizuojant DK 157 str. pateiktą poilsio laiko rūšių klasifikavimo galimybę, remiantis kalendorinio laikotarpio kriterijumi, aptartinas pertraukos pailsėti ir pavalgyti bei papildomų ir specialių pertraukų priskyrimas vienai poilsio laiko – darbo dienos (pamainos) – kategorijai. Pastebėtina tai, kad Direktyvos 2003/88/EB 5 konstatuojamoje dalyje<sup>54</sup> prie kitų poilsio laiko rūšių yra minimos „atitinkamos pertraukos“. ESTT, aiškindamas Direktyvą 2003/88/EB, mini „poilsio pertraukas“<sup>55</sup>, o ne „atitinkamas pertraukas“. Manytina, kad tiek „atitinkamos pertraukos“, tiek ir „poilsio pertraukos“ apima tokias DK 157 str. įtvirtinamas rūšis, kaip pertrauką pailsėti ir pavalgyti bei specialias ir papildomas pertraukas pailsėti darbo dienos (pamainos) metu. Šios pertraukos tapatinamos dėl to, jog pagal DK tiek pertrauka pailsėti ir pavalgyti, tiek specialiosios pertraukos yra poilsio laikotarpiai, nustatomi darbo dienos ar pamainos metu. Pagal Rusijos DK 107 str. pertraukos darbo dienos (pamainos) metu taip pat yra minimos, kaip viena ir ta pati poilsio laiko rūšis<sup>56</sup>. J. Usonis pertraukas per darbo dieną (pamainą) priskiria prie kasdienio poilsio laiko rūšies<sup>57</sup>. Tokį pertraukos pailsėti ir pavalgyti bei papildomų ir specialių pertraukų sujungimą į vieną poilsio laiko kategoriją – darbo dienos (pamainos) poilsį – pripažįsta ir teismai. Štai Klaipėdos apygardos teismo teisėjų kolegija, 2014 m. vasario 10 d. sprendime, nagrinėjo ginčą tarp AB „Smiltynės

<sup>53</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 289.

<sup>54</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 L 299, p. 381.

<sup>55</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (trečiosios kolegijos) 2013 m. gegužės 30 d. sprendimas byloje C-342/12.

<sup>56</sup> Трудовой кодекс - действующая редакция, актуальность 2016. Последняя редакция от 30.12.2015, вступила в силу 10.01.2016. Россия [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga internetu: <<http://trudinspection.ru/kodeks.html>>.

<sup>57</sup> BAGDANSKIS, T.; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 198-199.

perkėla“ ir šios bendrovės dispečerės K. L. dėl drausminės nuobaudos – pastabos paskyrimo. Teisėjų kolegija nustatė, kad 2013 m. vasario 25 d. 6.30 val., darbuotoja K. L., pamainos metu, būdama darbo vietoje, gulėjo lovoje ir ilsėjosi. Šis teismas, atsižvelgdamas ne tik į darbovietėje nusistovėjusią praktiką, bet ir į tai, kad pertraukos dispečerei pailsėti ir pavalgyti laikas jau buvo praėjęs, o papildomos pertraukos laikas dar nebuvo atėjęs, konstatavo, kad ji neturėjo teisės į poilsį ir privalėjo atlikti savo darbo funkcijas<sup>58</sup>. Apibendrinant galima teigti, kad nagrinėjant praktines situacijas darbo santykiuose, kada yra sprendžiamas klausimas dėl pertraukų, skiriamų dienos (pamainos) metu, vertintinas tiek pertraukų pailsėti ir pavalgyti, tiek ir specialių bei papildomų pertraukų suteikimas darbo dienos (pamainos) metu. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta aukščiau, manytina, kad DK 157 str. 1-2 p. paminėtos poilsio laiko rūšys gali būti klasifikuojamos pagal kalendorinį kriterijų, priskiriant jas vienai – darbo dienos (pamainos) – poilsio laiko rūšiai.

Atkreiptinas dėmesys, kad kitaip nei dabar galiojančiame DK, DK projekte nėra numatomo akivaizdaus poilsio laiko skirstymo į rūšis, tačiau šio projekto 138 str. 1 d. yra nustatomi minimalūs poilsio laiko reikalavimai per: 1) pamainą (darbo dieną) – fiziologinės pertraukos pagal darbuotojo poreikį ir specialios pertraukos esant tam tikroms sąlygoms, taip pat pietų pertrauka pailsėti ir pavalgyti; 2) kasdienį laikotarpį tarp darbo dienų (pamainų); 3) 7 paeiliui einančių dienų laikotarpį. Taip pat DK projekto 139-141 str. yra aptariami kiti poilsio laiko atvejai: 1) švenčių dienos; 2) atostogos<sup>59</sup>. Išanalizavus DK projektą, darytina išvada, kad nors ir nėra akivaizdaus poilsio laiko skirstymo į rūšis, tačiau poilsio laikas skirstomas nustatant minimalius poilsio laiko reikalavimus per tam tikrus laikotarpius. DK projekte darbo dienos (pamainos) poilsio laiko rūšiai priskiriant tiek pertraukas pailsėti ir pavalgyti, tiek papildomas ir specialias pertraukas, pastebimas poilsio laiko rūšių klasifikavimas remiantis kalendorinio laikotarpio kriterijumi.

Taigi, remiantis kalendorinio laikotarpio kriterijumi, poilsio laiko rūšys gali būti skirstomos į: 1) poilsį darbo dienos (pamainos) metu; 2) poilsį tarp darbo dienų (pamainų) 3) savaitės poilsį; 4) kasmetinį poilsį. Analizuojant konkrečias poilsio laiko rūšis, pastebėtina, kad pertraukos pailsėti ir pavalgyti bei specialios ir papildomos pertraukos, remiantis kalendorinio laikotarpio kriterijumi, dalies autorių ir teismų yra priskiriamos vienai poilsio laiko kategorijai – darbo dienos (pamainos) poilsiui, kadangi šios

<sup>58</sup> Klaipėdos apygardos teismo 2014 m. vasario 10 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-261-163/2014.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *supra* note 21.

pertraukos suteikiamos per darbo dieną (pamainą). Remiantis nepertraukiamumo kriterijumi, galima išskirti pertraukiamą poilsio laiką, kuriam priskiriamos tokios poilsio laiko rūšys kaip pertrauka pailsėti ir pavalgyti, specialios ir papildomos pertraukos bei kasmetinis poilsis. Nepertraukiamam poilsio laikui priskiriamas poilsis tarp darbo dienų (pamainų) bei savaitės poilsis. Nors poilsio laiko rūšių klasifikavimas pagal kalendorinį laikotarpį daugiau aptariamas teorijoje, pastebėtina, kad jis reikšmingas ir praktikoje, todėl manytina, kad įstatyminis pertraukos pailsėti ir pavalgyti bei papildomų ir specialių pertraukų priskyrimas vienai poilsio laiko – darbo dienos (pamainos) – kategorijai, remiantis kalendorinio laikotarpio kriterijumi, suteiktų daugiau teisinio aiškumo poilsio laiko normas taikant praktikoje.

## 2.2. Poilsio laiko rūšys pagal DK

DK 157 str. įtvirtinas aukščiau aptartas poilsio laiko rūšiavimas, pagal kurį yra išskiriamos penkios poilsio laiko rūšys. P. Koverovo nuomone, šių penkių poilsio laiko rūšių sąrašas yra baigtinis<sup>60</sup>. Sutiktina su tokiu pastebėjimu, kadangi Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra numatyta, kad kiti norminiai ar lokaliniai teisės aktai galėtų nustatyti kitų rūšių poilsio laiką. Atkreiptinas dėmesys į DK 157 str. 5 p. pateiktą poilsio laiko rūšį – kasmetinį poilsį, kuris skirstomas į švenčių dieną ir atostogas, o pagal DK 164 str. atostogos skirstomos į kasmetines ir tikslines<sup>61</sup>. Toliau, šiame poskyryje esančiuose skyreliuose, bus aptariamos, šios poilsio laiko rūšys: pertrauka pailsėti ir pavalgyti, papildomos ir specialios pertraukos, paros ir savaitės poilsis, kasmetinis poilsis (švenčių dienos ir viena iš atostogų rūšių – kasmetinės atostogos). Kita atostogų rūšis – tikslinės atostogos – aptariamos trečiame šio darbo skyriuje.

Siekiant atskleisti atskirų poilsio laiko rūšių esmę, šiame skyriuje bus aptariami pagrindiniai minėtų poilsio laiko rūšių reglamentavimo aspektai (poilsio laiko rūšies paskirtis, trukmė, suteikimo bei apmokėjimo tvarka), atkreipiant dėmesį į aktualiausias poilsio laiko rūšių reglamentavimo problemas.

---

<sup>60</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p.206.

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

### 2.2.1. Pertrauka pailsėti ir pavalgyti

Aptariant šios poilsio laiko rūšies trukmę, analizuotina DK 158 str. 1 d., pagal kurią darbuotojams suteikiama maksimali, 2 val. trukmės, ir minimali, 0,5 val. trukmės, pertrauka pailsėti ir pavalgyti<sup>62</sup>. Pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė yra ribojama nustatant ne tik minimalią bet ir maksimalią šios pertraukos trukmę. Šios poilsio laiko rūšies trukmės ribojimas nagrinėtinas atsižvelgiant į tokių konkrečių ribų nustatymo pagrįstumą ir imperatyvumą. Aptariant tokių ribų nustatymo pagrįstumą, P. Koverovas sutinka su tokių ribų nustatymu, atsižvelgdamas į tai, kad jeigu būtų numatyta nepagrįstai ilga pertrauka, prasitęstų bendra trukmė laiko, praleidžiamo darbe, o jeigu būtų nustatyta trumpesnė pertrauka, darbuotojui neužtektų laiko pavalgyti ir pailsėti<sup>63</sup>. Su tokia šio autoriaus nuomone sutiktina, juo labiau, kad nėra autorių, diskutuojančių dėl tokių pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmės ribų įtvirtinimo. Pagal Rusijos DK 108 str. pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė ribojama nustatant tokią pačią tiek maksimalią, tiek minimalią šios pertraukos trukmę<sup>64</sup>. Taigi, manytina, kad nustatyta maksimali ir minimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti riba yra pakankamai pagrįsta ir nekeistina. Nagrinėjant šios pertraukos trukmės ribų nustatymo imperatyvumą, atkreiptinas dėmesys į šios pertraukos trukmės ribų analizę teismų praktikoje. Vilniaus miesto apylinkės teismas 2015 m. kovo 26 d. sprendime yra konstatavęs, kad „ilgesnės nei 2 valandų trukmės pertrauka pailsėti ir pavalgyti laikytina DK 158 str. 1 d. pažeidimu“<sup>65</sup>. Sutiktina su tokiu šio teismo sprendimu, todėl manytina, kad DK 158 str. 1 d. norma, kuria yra nustatoma maksimali ir minimali šio poilsio laiko trukmė, negali būti pažeidžiama ir todėl yra imperatyvi. Aptariant šios poilsio laiko rūšies trukmės matavimą, atkreiptinas dėmesys į tai, kad ši poilsio laiko rūšis yra skaičiuojama valandomis, todėl, atsižvelgiant į kitų poilsio laiko rūšių trukmę, teigtina, kad pertrauka pailsėti ir pavalgyti yra pakankamai trumpos trukmės poilsio laiko rūšis, poilsio laiko rūšių sistemoje. Taigi, apibendrinant, manytina, kad maksimalios 2 val. ir minimalios 0,5 val. šios pertraukos trukmės nustatymas yra pagrįstas bei imperatyvus.

Atkreiptinas dėmesys į Direktyvos 2003/88/EB 17 str., kuris įtvirtina atvejus, kada valstybėms narėms leidžiama nukrypti nuo Direktyvoje 2003/88/EB nustatytų minimalių

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>63</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al.* Lietuvos Respublikos DK komentaras. III d. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 207.

<sup>64</sup> Трудовой кодекс, *supra note* 56.

<sup>65</sup> Vilniaus miesto apylinkės teismo 2015 m. kovo 26 d. sprendimas administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. II-88-576/2015.

poilsio laiko reikalavimų. Ši nuostata įgyvendinama DK 148 str., kuris numato, kad „tam tikrose ekonominės veiklos srityse darbo bei poilsio laikas, atsižvelgiant į darbo sezoniškumą bei kitas sąlygas, gali skirtis nuo DK nustatytų normų“<sup>66</sup>. Nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo minimalių poilsio laiko reikalavimų, Lietuvos Respublikoje nustatytos „Darbo ir poilsio laiko ypatumuose ekonominės veiklos srityse“ (toliau – Ypatumai), patvirtintuose Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu 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“ (toliau – Nutarimas Nr. 587). Pagal Ypatumų 1.8. p., DK 158 str. 1 d. nuostata dėl pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmės netaikoma kelių ir geležinkelių transporte<sup>67</sup>. Pažymėtina, kad tokiais atvejais, kada nėra tenkinami minimalūs poilsio laiko reikalavimai, darbuotojams turi būti suteikiamas kompensacinis laikas<sup>68</sup>. Taigi, darbo įstatymai leidžia suteikti ir mažesnę negu 30 min. pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmę, taip diferencijuodami minimalius poilsio laiko reikalavimus pagal darbo sąlygas.

Aptariant pertraukos pailsėti ir pavalgyti suteikimą, reikia atkreipti dėmesį į šios pertraukos skyrimo laiką darbo dienos (pamainos) eigoje. Direktyvos 2003/88/EB 4 str. nustatyta, kad „valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad esant ilgesnei nei 6 val. darbo dienai, kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti ir pavalgyti“<sup>69</sup>. Pagal DK 158 str. 1 d., numatant, kad ši pertrauka paprastai suteikiama praėjus pusei darbo dienos (pamainos) laiko, P. Koverovo manymu, įtvirtinama bendroji taisyklė, o šioje normoje įtvirtinant, kad ši pertrauka yra suteikiama ne vėliau kaip po 4 darbo val., yra numatoma imperatyvi norma<sup>70</sup>. Taigi, pagal DK ši pertrauka yra numatoma po trumpesnio laiko tarpo, nei pagal aptariamąją direktyvą<sup>71</sup>, todėl teigtina, kad šiuo aspektu Lietuvos Respublikos darbo įstatymai numato geresnes darbuotojų darbo sąlygas, nei yra reikalaujama pagal ES teisę. Vilniaus miesto apylinkės teismas 2015 m. kovo 26 d. sprendime konstatavo, kad praėjus 2,5 val. nuo darbo dienos (pamainos) pradžios „vargiai

---

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>67</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“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120.

<sup>68</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 L 299, p. 381.

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 210.

<sup>71</sup> NEKROŠIUS, I. *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 289-290.



reikalingas tokio ilgio poilsis“ kaip pertrauka pailsėti ir pavalgyti<sup>72</sup>. Pagal DK projektą yra numatoma, kad pertrauka pailsėti ir pavalgyti privalėtų būti suteikiama ne vėliau nei po 5 val. nuo darbo dienos ar pamainos pradžios<sup>73</sup>. Taigi, įsigaliojus šiai normai pertrauka pailsėti ir pavalgyti būtų suteikiama po dar ilgesnės darbo laiko trukmės. Taip pat, atkreiptinas dėmesys, kad reikalavimas suteikti šią pertrauką ne vėliau kaip po 4 valandų nuo darbo pradžios netaikomas kelių ir geležinkelių transporte<sup>74</sup>.

Nors ir DK aiškiai reglamentuoja aptariamą poilsio laiko rūšies trukmę bei suteikimo tvarką, praktikoje taikant minėtą normą, iškilo klausimas, ar pertrauka pailsėti ir pavalgyti gali būti suteikiama daugiau nei vieną kartą per darbo dieną (pamainą). Vilniaus miesto apylinkės teismas 2015 m. kovo 26 d. sprendime<sup>75</sup> DK 158 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą normą aiškino pasiremdamas lingvistiniu ir teisės aktų analizės metodais. Remiantis lingvistiniu teisės aiškinimo metodu, šioje teisės normoje vartojama vienaskaita („pertrauka“), o aiškinant normos turinį, pertrauka pailsėti ir pavalgyti yra suteikiama paprastai praėjus pusei pamainos laiko, todėl per darbo dieną (pamainą) gali būti suteikiama viena pertrauka pailsėti ir pavalgyti<sup>76</sup>. Taigi, per vieną darbo dieną ar pamainą turėtų būti suteikiama tik viena pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Taip pat aptartinas pertraukos pailsėti ir pavalgyti suteikimas dalimis. VDI nuomone, DK nenumato draudimo darbuotojams suteikti pertrauką pailsėti ir pavalgyti dalimis, tačiau kiekviena iš pietų pertraukos dalių neturėtų būti trumpesnė nei pusė valandos, o bendra pietų pertraukos trukmė negali viršyti dviejų valandų<sup>77</sup>. Taigi, apibendrinant, pabrėžtina, kad per darbo dieną (pamainą) gali būti suteikiama viena pertrauka pailsėti ir pavalgyti, tačiau nedraudžiama ja pasinaudoti dalimis.

Analizuojant darbuotojo įgyvendinamas teises, susijusias su poilsiu, aptartini du aspektai: 1) pertraukos naudojimas savo nuožiūra ir 2) darbo vietos palikimas. Pirmasis aspektas yra įtvirtinamas DK 158 str. 2 d.<sup>78</sup> P. Koverovas mano, kad pastarasis teisės normos teiginys reiškia, kad „šios pertraukos metu darbuotojas neprivalo atlikti darbo

---

<sup>72</sup> 2015 m. kovo 26 d. Vilniaus miesto apylinkės teismo sprendimas administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. II-88-576/2015.

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *supra note 21*.

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>75</sup> 2015 m. kovo 26 d. Vilniaus miesto apylinkės teismo sprendimas administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. II-88-576/2015.

<sup>76</sup> *Ibid.*

<sup>77</sup> LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. *Pertrauka pailsėti ir pavalgyti* [interaktyvus]. Konsultacijų ciklas [žiūrėta 2016-03-13]. Prieiga per internetą: <[http://www.lsdaps.lt/failai/353\\_KonsultacijuCiklas16.pdf](http://www.lsdaps.lt/failai/353_KonsultacijuCiklas16.pdf)>.

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

funkcijų, vykdyti darbdavio nurodymų<sup>79</sup>. Aptariant antrąjį aspektą, darbuotojas šios pertraukos metu gali palikti darbo vietą pagal DK 158 str. 2 d. P. Koverovas mano, kad „darbo vietos palikimas reiškia ir įstaigos, įmonės ar organizacijos teritorijos palikimą“<sup>80</sup>. Šiuo atveju paminėtini teismų sprendimai, kuriuose buvo sprendžiamas klausimas, ar darbuotojas pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu privalo vykdyti darbo funkcijas. LAT 2012 m. liepos 4 d. nutartyje konstatavo, kad darbdavys neturi teisės reikalauti iš darbuotojo, kad jis pietų pertraukos metu eitų darbines pareigas, tačiau esant situacijai, kada būtina atlikti tam tikrus darbus pietų pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu bei yra darbuotojo sutikimas tokius darbus atlikti, darbuotojas privalo tinkamai atlikti prisiimtą pareigą. LAT nuomone, esant tokiai situacijai, kada „būtų pateisinama darbuotojo absoliuti teisė į pietų pertrauką, neribojant šios teisės pasinaudojimo kitomis svarbiomis priežastimis, reikštų, kad darbuotojas gali elgtis savo nuožiūra ir jam dėl darbdaviui atsiradusių neigiamų padarinių nebūtų galima taikyti atitinkamos atsakomybės“<sup>81</sup>. Šis teismas taip pat pridūrė, kad esant situacijai, kada „darbuotojas pietų pertraukos metu atlieka papildomus darbus, jis gali reikalauti atitinkamos kompensacijos – darbo laiku ar pinigais“<sup>82</sup>. Taigi, darytina išvada, kad pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu darbdavys negali reikalauti jos metu atlikti darbinių funkcijų. Priešingai, esant situacijai, kai atlikti tam tikrus darbus šios pertraukos metu būtina bei yra darbuotojo sutikimas šiuos darbus atlikti, darbuotojas privalo prisiimtą pareigą įvykdyti tinkamai ir jam už šį darbą turi būti kompensuojama. Galima teigti, kad nors ir Direktyvos 2003/88/EB 4 str. nustatyta pareiga valstybėms narėms imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad esant ilgesnei nei 6 val. darbo dienai, kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti, LAT iš esmės pateisino aukščiau aptariamą situaciją, kuriai esant pietų pertrauka pailsėti ir pavalgyti apskritai gali būti nesuteikiama, darbuotojui jos metu dirbant ir gaunant už tai kompensaciją darbo laiku ar pinigais. Manytina, kad tokia formuluojama teismo praktika nėra teisinga, kadangi prieštarauja Direktyvai 2003/88/EB bei DK 158 str. įtvirtintai imperatyviai normai, jog darbuotojams turi būti suteikiama ne trumpesnė kaip 0,5 val. ir ne ilgesnė kaip 2 val. pertrauka pailsėti ir pavalgyti. Diskutuotina tai, ar teismas savo nuomonę grindė teisingai, remdamasis DK 158 str. 5 d. pateikta taisykle, kadangi, šios normos tikslas, suteikti galimybę darbuotojui pavalgyti darbo metu, kada dėl gamybos sąlygų darbuotojas negali tinkamai pasinaudoti pertrauka pailsėti ir pavalgyti, o ne

<sup>79</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 209.

<sup>80</sup> *Ibid.*

<sup>81</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-355/2012.

<sup>82</sup> *Ibid.*

sudaryti galimybę darbuotojui ir darbdaviui dirbti šios pertraukos metu, už tai kompensuojant (tokiu būdu pertrauką pailsėti ir pavalgyti paverčiant darbo laiku).

Nagrinėjant tai, ar ši poilsio laiko rūšis yra apmokama, atkreiptinas dėmesys į tai, kad normų, nustatančių, kad šis poilsio laikas būtų apmokamas ar neapmokamas nėra. Tam analizuotinas šios pertraukos įskaitymo (neįskaitymo) į darbo laiką aspektas. DK 158 str. 2 d. nustatoma, kad „ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką“<sup>83</sup>, o pagal DK 158 str. 5 d. „darbuotojui privalo būti suteikta galimybė pavalgyti darbo laiku darbe, kur dėl gamybos sąlygų negalima daryti pertraukos pailsėti ir pavalgyti“<sup>84</sup>. Pastaruoju atveju, „laikas pavalgyti darbo laiku įskaitomas į darbo laiką“<sup>85</sup>. VDI yra išaiškinusi, kad pagal DK 158 str. 5 d. nurodomi atvejai yra išskirtiniai, kuomet ši pertrauka yra įskaitoma į darbo laiką<sup>86</sup>. Remiantis tuo, kas išdėstyta aukščiau, teigtina, kad pagal bendrą normą, kuomet darbuotojui suteikiama pertrauka pailsėti ir pavalgyti, darbuotojui už šį poilsio laiką nėra apmokama, o už tą laiką, kuomet darbuotojui privalo būti suteikiama galimybė pavalgyti darbo metu, įskaitant šį pavalgymo laiką į darbo laiką, yra apmokama.

Atkreiptinas dėmesys į tuos atvejus, kuomet pertrauka pailsėti ir pavalgyti darbo dienos metu neprivaloma. Pagal DK 158 str. 3 d., tokie atvejai gali būti nustatomi esant 6 dienų darbo savaitei, poilsio ir švenčių dienų išvakarėse ir tik tada, kai tos darbo dienos trukmė neviršija 6 val.<sup>87</sup> P. Koverovas atkreipia dėmesį į tai, kad šios normos taikymas įgyja praktinę reikšmę tuo atveju, kuomet sutrumpinama darbo diena (3 atvejais, nurodytais šioje normoje), nes dirbant penkių darbo dienų savaitę, išskyrus poilsio ir švenčių dienų išvakarės, darbdavys pertrauką pavalgyti ir pailsėti privalo suteikti visada<sup>88</sup>. Pažymėtina, kad pagal Direktyvą 2003/88/ EB pertrauka gali būti nesuteikiama visais atvejais, kuomet darbuotojų darbo diena trunka trumpiau nei 6 val.<sup>89</sup> Taigi, darytina išvada, kad esant trumpesnei nei 6 val. darbo dienai, esant DK nustatytiems atvejams, pertrauka pavalgyti ir pailsėti gali būti ir nesuteikiama.

---

<sup>83</sup> Lietuvos Respubliko darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>84</sup> *Ibid.*

<sup>85</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 210.

<sup>86</sup> LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. *Pertrauka pailsėti ir pavalgyti* [interaktyvus]. Konsultacijų ciklas [žiūrėta 2016-03-13]. Prieiga per internetą: <[http://www.lsadps.lt/failai/353\\_KonsultacijuCiklasI6.pdf](http://www.lsadps.lt/failai/353_KonsultacijuCiklasI6.pdf)>.

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>88</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 209.

<sup>89</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 L 299, p. 381.

Apibendrinant, pertrauka pailsėti ir pavalgyti yra poilsio laiko rūšis skirta ne tik tiesioginiam poilsiui, tačiau ir fiziologiniam valgio poreikio patenkinimui. Ši pertrauka privalo būti suteikiama tik vieną kartą per darbo dieną ar pamainą, ne vėliau, kaip po 4 val. nuo darbo pradžios ir trukti 0,5-2 val. Ši pertrauka gali būti suteikiama ir dalimis, tačiau kiekviena iš šios pertraukos dalių negali būti trumpesnė kaip 30 min., o bendra šių dalių trukmė negali būti ilgesnė kaip 2 val. Šis poilsio laikas pagal bendrą tvarką nėra apmokamas, kai ši pertrauka neįskaitoma į darbo laiką, tačiau įstatyme numatytais išimtiniais atvejais (kai dėl gamybos sąlygų negalima suteikti šios pertraukos ir yra sudaroma galimybė darbuotojui pavalgyti darbo metu) ir teismų praktikoje išaiškintais atvejais (kai yra būtina dirbti ir darbuotojas sutinka dirbti šios pertraukos metu) ji įskaitoma į darbo laiką ir turi būti apmokama. Pažymėtina, kad pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmės minimalios bei maksimalios ribos, taip pat suteikimo tvarka įstatymo reglamentuota imperatyviai, todėl nukrypti nuo šių reikalavimų galima tik išimtiniais norminiuose teisės aktuose nustatytais atvejais.

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

Analizuojant specialių ir papildomų pertraukų pailsėti pamainos ar darbo dienos metu reglamentavimą, atkreiptinas dėmesys į tai, kad ši poilsio rūšis yra analizuojama kaip vienas teisinis institutas. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimo Nr. 160 „Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarka“ (toliau – Nutarimas Nr. 160) 2 d. šių pertraukų tikslas yra „išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksnių poveikis“<sup>90</sup>. Tinkamu specialių ir papildomų pertraukų reglamentavimu, šių pertraukų suteikimo įgyvendinimu yra suinteresuoti visi darbo santykių subjektai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad, reglamentuojant šią poilsio laiko rūšį, DK 159 str., papildomos ir specialios pertraukos yra aptariamoms atskirai ir pakankamai aiškiai<sup>91</sup>. T. Davulis papildomas ir specialias pertraukas, skirtas pailsėti darbo dienos (pamainos) metu, aptaria atskirai, taip aiškiai jas

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 14-559.

<sup>91</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

atskirdamas<sup>92</sup>. Visgi, šios pertraukos įstatymiškai yra reglamentuojamos viename straipsnyje ir DK jos traktuojamos kaip viena poilsio laiko rūšis, o ne dvi atskiros. Paminėtina, kad Rusijos DK papildomos ir specialios pertraukos yra reglamentuojamos viename, 109, traipsnyje<sup>93</sup>. Remiantis aukščiau išdėstytais teiginiais, manytina, kad papildomų ir specialių pertraukų skirstymas yra pakankamai pagrįstas, tačiau šios pertraukos turėtų būti laikomos viena ir ta pačia poilsio laiko rūšimi.

DK 159 str. 1 d. yra numatyta, kad papildomos pertraukos pailsėti yra suteikiamos atsižvelgiant į darbo sąlygas<sup>94</sup>. Nutarimo Nr. 160 6 p. yra įtvirtinama papildomos pertraukos sąvoka, pagal kurią ši pertrauka yra laikas, skirtas pailsėti. Taigi, šiose normose yra minima, kad papildomos pertraukos skirtos būtent tam, kad darbuotojai pailsėtų. Pagal DK 159 str. 2 dalį ir Nutarimo Nr. 160 8.1.1. punktą yra numatytos papildomos garantijos jaunesniems kaip 18 m. darbuotojams, kai jų darbo laiko trukmė yra ilgesnė negu 4 val. – jiems darbdavys privalo suteikti mažiausiai vieną 30 min. papildomą pertrauką. To paties Nutarimo 160 8.1.2. punkte tokios pačios trukmės papildoma pertrauka privalo būti suteikiama krūtimi maitinančiai moteriai, tačiau ne rečiau kaip kas 3 val. Analizuojamo nutarimo 9 punkte numatytas nebaigtinis sąrašas darbuotojų (senatvės pensininkai, invalidai, neseniai pagimdžiusios moterys, nėščiosios ir kiti darbuotojai), kuriems privalo būti suteikiamos papildomos pertraukos pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą. Taip pat, darbdavys privalo suteikti ir kitų teisės aktų nustatytas papildomas pertraukas<sup>95</sup>. Taigi, sąlygų, kurioms, esant suteikiamos papildomos pertraukos, sąrašas nėra baigtinis. Pastebėtina, kad nors teisės aktuose teigiama, kad papildomos pertraukos yra suteikiamos atsižvelgiant į darbo sąlygas, tačiau galima pritarti T. Davulio nuomonei, kad papildomos pertraukos yra suteikiamos labiau pažeidžiamoms asmenų kategorijoms<sup>96</sup>. Suteikiant papildomas pertraukas yra apsaugomi labiausiai pažeidžiamos kategorijos asmenys. Pastebėtina tai, kad papildomos pertraukos yra suteikiamos įgyvendinant DK 2 str. 9 p. numatytą principą, pagal kurį darbo įstatymai yra diferencijuojami atsižvelgiant į darbuotojų psichofizines savybes.

DK 159 str. 3 dalyje bei Nutarimo Nr. 160 10 punkte numatyti specialiųjų pertraukų suteikimo teisiniai pagrindai. Specialiosios pertraukos privalomai suteikiamos darbuotojams: a) kurie dirba su videoterminalais; b) kurių darbas susijęs su krovinių kėlimu rankomis; c) kurie dirba nešildomose patalpose arba lauke, kai aplinkos

<sup>92</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 290.

<sup>93</sup> Трудовой кодекс, *supra note 56*.

<sup>94</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>95</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160, *supra note 90*.

<sup>96</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 290.

temperatūra žemesnė kaip -10 °C; d) kurie dirba sunkų fizinį arba didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba darbą, veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams<sup>97</sup>. Pastebėtina tai, kad šiomis normomis yra įgyvendinamas DK 2 str. 5 d. numatytas sveikatai nekenksmingų sąlygų užtikrinimo principas. T. Davulis pažymi, kad specialios pertraukos yra suteikiamos tiems darbuotojams, kurie darbuojasi darbo sąlygomis, pasižyminčiomis tam tikra specifika<sup>98</sup>. Taigi, specialių pertraukų suteikimo sąlygos siejamos su darbo specifika. Atkreiptinas dėmesys, kad kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos kitos papildomos ir specialios pertraukos, negu išvardytos aukščiau<sup>99</sup>. Taip pat svarbu pabrėžti, kad darbdavys visais atvejais privalo suteikti įstatymo ar kitų teisės aktų bei kolektyvinės sutarties nustatytas papildomas ir specialias pertraukas, išskyrus kelių ir geležinkelio transporte, kadangi šiose ekonominėse veiklos srityse DK įtvirtinta norma reglamentuojanti papildomas ir specialias pertraukas netaikoma.

Nagrinėjant poilsio laiko užmokestį, aptartini šių pertraukų įskaitymo į darbo laiką ypatumai. Pagal DK 159 str. 2 ir 4 dalis visos papildomos ir specialios pertraukos įskaitomos į darbo laiką, todėl J. Usonis atkreipia dėmesį į du aspektus: 1) šios pertraukos yra apmokamos; 2) neilgėja bendras buvimo darbe laikas<sup>100</sup>. Nors darbuotojas šių pertraukų metu ilsisi ir nevykdo darbo funkcijų, tačiau jos įskaitomos į darbo laiką, o darbdavys už jį turi mokėti. Todėl J. Usonio nuomonei galima pritarti.

Aptariant specialių ir papildomų pertraukų įgyvendinimą, svarbu paminėti, kad „papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė bei poilsio vieta šių pertraukų metu turi būti nustatoma kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse“<sup>101</sup>. Šiuo atveju aktualu paminėti LAT 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartį, kurioje teisėjų kolegija konstatavo, kad „suteikti darbuotojams specialiąsias pertraukas yra bendrosios darbdavio pareigos užtikrinti darbuotojams sveikas ir saugias darbo sąlygas dalis“<sup>102</sup>. Tai reiškia, kad specialios pertraukos yra ne tik poilsio laiko forma, tačiau ir sveikų, saugių darbo sąlygų sudedamoji dalis. Suteikti specialias pertraukas yra darbdavio pareiga. Kauno universiteto technologijos kolektyvinės sutarties 64.2 p. yra numatyta, kad pagal tvarkaraštį yra suteikiamos pertraukos tiems darbuotojams, kurie dirba įtemptą bei varginantį auditorinį, pedagoginį darbą. Taip pat, pagal šią normą, ne vėliau kaip po

<sup>97</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160, *supra note* 90; Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>98</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

<sup>99</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160, *op. cit.*; Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>100</sup> BAGDANSKIS, T.; *et al., Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 199.

<sup>101</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160, *op. cit.*; Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>102</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2011 (S).

vienos nepertraukiamo darbo kompiuteriu valandos darbuotojas privalo ilsėtis po 5 ar 10 min.<sup>103</sup> Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šioje normoje nėra numatoma šių pertraukų rūšis. Kadangi, šioje normoje pertrauka po nepertraukiamo darbo yra suteikiama atsižvelgiant į nepalankius sveikatai veiksnius (įtemptą, varginantį auditorinį darbą bei nuolatinį darbą kompiuteriu), ši pertrauka turėtų būti laikoma specialia pertrauka. Taigi, darbdavys lokaliuose norminiuose teisės aktuose privalo detalizuoti specialių pertraukų suteikimo trukmę, skaičių, poilsio vietą ir kitas aplinkybes (pvz., išskirti darbuotojus, veikiamus nepalankių sveikatai veiksnių ir pan.), taip suteikdamas darbuotojui galimybę pasinaudoti specialiomis pertraukomis.

Praktikoje galimi atvejai, kai darbuotojas neįgyvendina teisės į specialias pertraukas. LAT 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartyje atkreipė dėmesį į tai, kad „specialių pertraukų laikas įskaitomas į darbo laiką, todėl jų panaudojimas nėra fiksuojamas įmonės darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose“<sup>104</sup>. Kadangi specialių pertraukų suteikimo fiksuoti nėra privaloma, o lokaliuose norminiuose teisės aktuose jos aptariamoms lakoniškai, todėl įrodinėti šių pertraukų nesuteikimą ar nepasinaudojimą yra sudėtinga. Šis teismas pažymėjo, kad neturi teisės į piniginę kompensaciją toks darbuotojas, kuris turėdamas galimybę pasinaudoti specialiomis pertraukomis, jomis nepasinaudoja<sup>105</sup>. Taigi, darbdavys privalo suteikti realias galimybes pasinaudoti specialiomis pertraukomis darbo dienos (pamainos) metu, lokaliuose norminiuose teisės aktuose įtvirtindamas šių pertraukų suteikimo tvarką. Specialiosios pertraukos yra tokia poilsio laiko forma, kuria darbuotojas laisva valia gali naudotis ar nesinaudoti. Darbdavys neprivalo mokėti darbuotojui kompensacijos tada, kai darbuotojas, turėdamas realias darbdavio suteiktas galimybes pasinaudoti specialiosiomis pertraukomis, jomis nepasinaudoja. Visgi, darbuotojas turėtų teisę į kompensaciją tuo atveju, jei darbuotojui pagal įstatymą priklausė specialios pertraukos, tačiau darbdavys nesuteikė realių galimybių jomis pasinaudoti.

Apibendrinant, pažymėtina, kad papildomų ir specialių pertraukų paskirtis išsaugoti darbuotojų darbingumą. Papildomų pertraukų suteikimas siejamas su darbuotojų psichofizinėmis savybėmis, o specialių – su darbo specifika. Šios pertraukos ganėtinai trumpos trukmės, kuri taip pat diferencijuojama atsižvelgiant į darbo sąlygas bei darbuotojų psichofizines savybes. Aptariamoms pertraukoms yra įskaitomos į darbo laiką,

---

<sup>103</sup>Kauno technologijos universiteto kolektyvinė sutartis [interaktyvus]. 2013. [Žiūrėta 2016-02-18]. Prieiga per internetą: <[http://ktu.edu/sites/default/files/ktu\\_kolektyvine\\_sutartis2013\\_naujas\\_logo.pdf](http://ktu.edu/sites/default/files/ktu_kolektyvine_sutartis2013_naujas_logo.pdf)>.

<sup>104</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2011 (S).

<sup>105</sup>*Ibid.*

todėl už šį poilsio laiką yra apmokama kaip už darbo laiką, o ir bendras darbuotojo darbo laikas dėl šių pertraukų įskaitymo į darbo laiką nepailgėja. Nuo teisės aktuose imperatyviai nustatytų pertraukų pailsėti ir pavalgyti minimalios trukmės (suteikiant trumpesnę pertrauką nei reikalauja teisės aktai) bei suteikimo tvarkos negalima nukrypti, išskyrus tam tikras ekonominės veiklos sritis. Taip pat, pažymėtina, kad kolektyvinių santykių subjektams suteikiama teisė susitarti dėl kitų papildomų ir specialių pertraukų nei numatyta DK.

### **2.2.3. Paros nepertraukiamasis poilsis**

Paros poilsiu laikytinas nepertraukiamas laiko tarpas nuo vienos darbo dienos (pamainos) pabaigos iki kitos darbo dienos (pamainos) pradžios<sup>106</sup>. Šis poilsis dar vadinamas kasdieniniu nepertraukiamuoju poilsiu<sup>107</sup>. Teisę į paros poilsį numato ES pagrindinių teisių chartijos 31 str. 2 d.<sup>108</sup> Taip pat teisę į minimalų nepertraukiamą poilsio laiką tarp darbo dienų numato Direktyvos 2003/88/EB 3 str., kuriame įvardinta kad „valstybės narės privalo užtikrinti minimalų 11 val. nepertraukiamą kasdienį poilsio laiką per parą“<sup>109</sup>. DK 160 str. 1 d. nustatytas toks pat 11 valandų iš eilės kasdienio nepertraukiamo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmės reikalavimas<sup>110</sup>. Praktikoje darbdaviai šį reikalavimą neretai dėl įvairių priežasčių pažeidžia. Kauno apygardos teismas 2010 m. lapkričio 25 d. nutartimi nustatė, kad „AB G4S“ Kauno regiono vadovas, patvirtindamas 2010 m. rugpjūčio-rugsėjo mėn. darbo grafikus, neužtikrino, kad darbuotojams būtų garantuotas ne trumpesnis kaip 11 val. iš eilės kasdienio nepertraukiamo poilsio laikotarpis tarp pamainų, todėl jam buvo paskirta administracinė nuobauda 600 litų<sup>111</sup>. Kauno miesto apylinkės teismas 2012 m. balandžio 10 d. nutartyje pasisakė, kad net tachografo keitimas nepertraukiamo poilsio tarp darbo dienų metu yra minimalaus nepertraukiamo poilsio laiko pažeidimas<sup>112</sup>. J. Usonis, atsižvelgdamas į suteikiamo nepertraukiamo poilsio tarp darbo dienų tikslą, mano, kad

<sup>106</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. 2* Tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 215.

<sup>107</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 288.

<sup>108</sup> 2012 m. spalio 26 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL 2000 C 364, p. 1.

<sup>109</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 L 299, p. 381.

<sup>110</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>111</sup> Kauno apygardos administracinio teismo 2010 m. lapkričio 25 d. nutartis administracinėje byloje Nr. II-1012-480/2010.

<sup>112</sup> Kauno miesto apylinkės teismo 2012 m. balandžio 10 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. II-79-288/2012.



šis poilsio laikas turėtų būti absoliutus. Jis turėtų būti įgyvendinamas taip, kad darbuotojas negalėtų pas darbdavį dirbti jokio darbo šio poilsio metu<sup>113</sup>. Taigi, atsižvelgiant į teisinį reglamentavimą bei į teismų praktiką, darytina išvada, kad 11 val. minimalaus nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) reikalavimas yra imperatyvus ir jo privalo laikytis visi darbo santykių subjektai. Visgi, galimos išimtys, kuomet leidžiama suteikti trumpesnę nei 11 val. minimalų nepertraukiamąjį poilsį tarp darbo dienų (pamainų). Pagal Ypatumų 1.9. p., DK 160 str. 1 d. nuostata, dėl minimalaus paros nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmės reikalavimo, netaikoma žvejybos laivuose ir transporte<sup>114</sup>. Pažymėtina, kad esant atvejams, kada nėra tenkinamas minimalus kasdienio poilsio tarp darbo dienų reikalavimas, darbuotojams turi būti suteikiamas kompensacinis laikas<sup>115</sup>. ESTT taip pat yra konstatavęs, kad nukrypęs nuo Direktyvos 2003/88/EB 3 straipsnio, darbuotojams „kompensuojamasis“ poilsis turi būti suteikiamas nedelsiant<sup>116</sup>. ESTT 2015 m. gruodžio 23 d. sprendimu pripažino, kad Graikija nenumatė, kad gydytojams privalo būti suteiktas minimalus kasdienis poilsio laikas tarp pamainų arba kompensacinis poilsio laikas<sup>117</sup>. Taigi, ES šalys narės, privalo numatyti minimalius kasdienio poilsio tarp darbo dienų (pamainų) laikotarpius arba numatyti kompensacijas už tokio minimalaus poilsio laiko nepaisymą.

Yra numatyti išimtinai atvejai, kuriais privalo būti suteikiamas ir ilgesnis minimalaus nepertraukiamojo paros poilsio laiko reikalavimas. J. Usonis pastebi, kad jauniems asmenims yra suteikiamas ilgesnis nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų (pamainų)<sup>118</sup>. Nepertraukiamojo poilsio laikas tarp darbo dienų (pamainų), pagal DK 160 str. 2 d., darbuotojams iki 16 m. turi būti ne trumpesnis kaip 14 val., o 16-18 m. darbuotojams ne trumpesnis kaip 12 val. ir apimti laiką nuo 22 val. iki 6 val. Ši norma siejasi su DK 154 str. 1 d., kadangi čia nustatytas draudimas nepilnamečiams dirbti naktį<sup>119</sup>. Taigi, dirbantys nepilnamečiai iki 18 m. yra saugomi teisės, suteikiant daugiau minimalaus nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) valandų. Taip įgyvendinamas DK 2 str. 9 p. numatytas darbo įstatymų diferencijavimo pagal darbuotojų

---

<sup>113</sup> BAGDANKIS, T.; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 199.

<sup>114</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587, *supra note* 67.

<sup>115</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 L 299, p. 381.

<sup>116</sup> GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, Ramunė. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74(66), p. 62.

<sup>117</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. gruodžio 23 d. sprendimas byloje nr. C-180/14.

<sup>118</sup> BAGDANKIS, T.; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 199.

<sup>119</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

psichofizines savybes principas<sup>120</sup>. Pastebėtina, kad „Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė sąrašė“ patvirtinto Nutarimu Nr. 587 2 punkte nurodyti darbai, kuriuos dirbantiems darbuotojams poilsio tarp darbo dienų laikas negali būti trumpesnis kaip 24 val.<sup>121</sup> Tokios ilgos trukmės paros poilsis šiuo atveju suteikiamas, dėl to, kad minėtame nutarime leidžiama nukrypti nuo teisės aktais leidžiamo maksimalaus darbo laiko per darbo dieną (pamainą), nustatant iki 24 valandų darbo laiką per parą, o tai reikalauja pakankamo poilsio tarp darbo dienų (pamainų), tam, kad būtų atstatytas darbuotojų darbingumas. Pastebėtina, kad darbo ir poilsio laiko apskaitos yra susijusios, kadangi ilgėjant darbo dienos laikui trumpėja paros poilsio laikas, tačiau dėl šios priežasties nuturi būti pažeidžiamas minimalaus 11 val. per parą reikalavimas, išskyrus išimtinius teisės aktų nustatytus atvejus.

Apibendrinant, paros nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų rūšies reglamentavimą teisės aktuose, pažymėtina tai, kad teisės aktai imperatyviai nustato minimalų 11 val. nepertraukiamąjį poilsį tarp darbo dienų, išskyrus nepilnamečius asmenis, kuriems nustatytas ilgesnės trukmės minimalus poilsio laiko reikalavimas – nepilnamečiams iki 16 m. – 14 val., o nepilnamečiams iki 18 m. – 12 val. Nors ir įstatymai nustato minimalų 11 val. nepertraukiamojo poilsio laiko reikalavimą, tam tikrose ekonominės veiklos srityse šio reikalavimo galima netaikyti. Taigi, minimali šios poilsio laiko rūšies trukmė diferencijuojama pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Būtinai šios poilsio laiko rūšies požymis nepertraukiamumas. Be to, šis poilsio laikas nėra įskaičiuojamas į darbo laiką, ir už šį poilsio laiką darbuotojui nėra apmokama.

#### ***2.2.4. Savaitės nepertraukiamasis poilsis***

Savaitės nepertraukiamuoju poilsiu laikomas „laisvas nuo darbo laikas, kuris prasideda pasibaigus darbui paskutinę darbo savaitės dieną ir baigiasi pradėjus darbą kitą darbo savaitę“<sup>122</sup>. Teisę į savaitės poilsį numato Pagrindinių teisių chartijos 31 str. 2 d.<sup>123</sup>. Direktyvos 2003/88/EB 5 str. taip pat numato, kad „nepertraukiamas savaitės poilsis turėtų būti ne trumpesnis kaip 24 val. nepertraukiamo poilsio laiko ir 11 kasdienio poilsio

<sup>120</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>121</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587, *supra note* 67.

<sup>122</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 217.

<sup>123</sup> 2012 m. spalio 26 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL 2000 C 364, p. 1.

valandų<sup>124</sup>. DK 161 str. 5 d. numato, kad savaitės nepertraukiamas poilsis privalo trukti ne mažiau kaip 35 val<sup>125</sup>. Tai reiškia, kad DK įtvirtinta minimali kassavaitinio nepertraukiamojo poilsio trukmė atitinka Direktyvos 2003/88/EB 5 str., kadangi užtikrina minimalų 24 val. nepertraukiamą poilsį ir 11 val. kasdieninio poilsio valandų t.y. iš viso 35 val. kassavaitinio poilsio laiko. Palyginimui, Estijos Užimtumo įstatymo 52 paragrafo 1-2 p. numato minimalų 36 val. nepertraukiamą savaitės poilsio laikotarpį, esant suminei darbo laiko apskaitai ir 48 val. nepertraukiamą savaitės poilsio laikotarpį tais atvejais, kuomet netaikoma suminė darbo laiko apskaita<sup>126</sup>. Svarbu pastebėti, kad savaitės poilsio laiko trukmė priklauso nuo darbo savaitės trukmės, todėl trumpėjant darbo savaitės trukmei, ilgėja savaitės poilsio laiko trukmė ir atvirkščiai – ilgėjant darbo savaitės trukmei, trumpėja savaitės poilsio trukmė, tačiau visais atvejais privaloma užtikrinti minimalų 35 valandų nepertraukiamą savaitės poilsį. Visgi, atkreiptinas dėmesys, kad kaip ir paros nepertraukiamojo poilsio atveju, taip ir savaitės nepertraukiamojo poilsio atveju, tam tikrose ekonominės veiklos srityse, leidžiama suteikti trumpesnės trukmės minimalaus savaitės poilsio laiką, negu reikalauja Direktyva 2003/88/EB ir DK, tačiau tokiais atvejais darbuotojai turi teisę į kompensaciją. Lietuvos Respublikoje nuostata dėl minimalaus 35 val. nepertraukiamo savaitės poilsio reikalavimo bei nuostata dėl bendro poilsio dienų šeštadienį ir/ar sekmadienį reikalavimo netaikoma transporto ir žvejybos laivuose<sup>127</sup>. Atkreiptinas dėmesys, kad asmenis iki 18 metų turi būti suteikiamos ne mažiau kaip dvi poilsio dienos per savaitę<sup>128</sup>. Taigi, savaitės poilsio laiko trukmė diferencijuojama pagal darbuotojų psichofizines savybes ir darbo specifiką.

Detalizuojant, savaitės nepertraukiamo poilsio suteikimo laiką, tikslinga aptarti, kokiomis darbo savaitės dienomis jis turi būti suteikiamas. Pagal DK 161 str. 1 d., esant 6 dienų darbo savaitei bendra poilsio diena yra sekmadienis, o esant 5 darbo dienų savaitei – šeštadienis ir sekmadienis<sup>129</sup>. Nors DK imperatyviai nustato savaitės poilsį suteikti šeštadieniais ir sekmadieniais ar tik sekmadieniais, taip pat ir nustato išimtis, leidžiančias nukrypti nuo šio reikalavimo. T. Davulis atskiria bendras savaitės poilsio dienas nuo tam tikriems darbuotojams ar jų kategorijoms darbo grafikuose ar pagal darbo laiko režimą

---

<sup>124</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 L 299, p. 381.

<sup>125</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>126</sup> Employment Contracts Act [interaktyvus]. Estonia. Translation published: 09.01.2015. In force until 30.06.2016. [Žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga per internetą: <

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/509012015006/consolide> >.

<sup>127</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587, *supra note* 67.

<sup>128</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>129</sup> *Ibid.*

nustatytas savaitės poilsio dienas.<sup>130</sup> DK 161 str. 2-4 d. numatytos išimtys, kada savaitės poilsis gali būti suteikiamas ne bendromis dienomis: įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kuriose: 1) nenutraukiamas darbas poilsio dieną dėl būtinybės aptarnauti gyventojus (paslaugos, kurių poreikis yra didžiausias poilsio dienomis – muziejai teatrai ir pan.<sup>131</sup>); 2) negalima sustabdyti darbo dėl techninių gamybos sąlygų arba dėl to, kad reikia aptarnauti gyventojus ar vykdyti nepertraukiamą gamybą; 4) taikoma suminė darbo laiko apskaita<sup>132</sup>. Išimtis iš aptariamo reikalavimo taip pat gali nustatyti kiti norminiai teisės aktai. Taigi, išanalizavus galimus, savaitės nepertraukiamo poilsio laiko skyrimo, atvejus pastebėtina, kad, nors ir įstatymas imperatyviai reikalauja suteikti savaitės poilsio dienas šeštadieniais ir sekmadieniais arba tik sekmadieniais, tuo pačiu suteikia galimybę nukrypti nuo šio reikalavimo. Taip pat pastebėtina, kad darbuotojų skyrimą dirbti ne bendromis savaitės poilsio dienomis lemia darbo specifika.

Atkreiptinas dėmesys į DK 161 str. 6 d., kurioje nustatyta bendra taisyklė, pagal kurią draudžiama skirti darbuotojus dirbti jiems nustatytomis poilsio dienomis, išskyrus tris atvejus: 1) darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų; 2) darbus būtinus gyventojams aptarnauti; 3) neatidėliotinus remonto krovos darbus<sup>133</sup>. Pažymėtina, kad darbdavys tokiomis atvejais pirmiausiai turi imtis priemonių sutvarkyti poilsio laiko režimą pagal DK 161 str. 2-4 d.<sup>134</sup> Taigi, teigtina, kad įstatymas leidžia skirti dirbti poilsio dienomis, esant aplinkybėms, kurias lemia darbo specifiškumas ar nenumatyti, būtini darbai. Visgi, darbdavys neturi piktnaudžiauti šia norma ir privalo nustatyti tokį poilsio laiko režimą, kad darbuotojams poilsio dienomis nereikėtų dirbti. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbą savaitės nepertraukiamo poilsio dienomis riboja ne tik išimtiniai atvejai, susiję su darbo specifika, bet ir tam tikra grupė, labiau darbo įstatymų saugomų, asmenų. DK 161 str. 6 d. numato septynias kategorijas darbuotojų, kuriuos galima skirti dirbti poilsio dienomis tik jų sutikimu: 1) neseniai pagimdžiusias moteris, 2) krūtimi maitinančias moteris, 3) nėščias moteris, 4) darbuotojus, vienus auginančius vaiką iki 14 m., 5) darbuotojus, vienus auginančius neįgalų vaiką iki 16 m., 6) darbuotojus, auginančius vaiką iki 3 m., 7) asmenis iki 18 m.<sup>135</sup> Taigi, įstatymas, įgyvendindamas DK 2 str. 9 p. numatytą principą, pagal psichofizines savybes diferencijuoja darbuotojus,

<sup>130</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 289.

<sup>131</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 219.

<sup>132</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>133</sup> *Ibid.*

<sup>134</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 219.

<sup>135</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

kuriuos galima skirti dirbti nepertraukiamojo savaitės poilsio dienomis tik jų sutikimu ir darbuotojus, kuriuos skiriant dirbti nepertraukiamojo poilsio dienomis, sutikimo nereikia.

Aktualu aptarti, kokie minimalaus savaitės poilsio reikalavimai taikomi, darbuotojams, kurie dirba ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių. DK neriboja darbo sutarčių skaičiaus ir nereglamentuoja kaip tokiais atvejais turėtų būti užtikrinamas poilsio laikas. Remiantis 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 1043 „Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumai ” 4 p., „darbuotojas, norintis eiti antraeiles pareigas (dirbti darbą), iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti darbdaviui, kuris darbuotoją priima į antraeiles pareigas (darbą), iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo kasdienio darbo toje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas“<sup>136</sup>. Taigi, šio nutarimo tikslas aiškus – užtikrinti, pagal dvi ir daugiau darbo sutartis dirbančių asmenų, minimalaus poilsio ir maksimalaus darbo laiko reikalavimus, todėl darytina išvada, kad šiems darbuotojams turi būti užtikrintas minimalus tiek savaitės, tiek paros nepertraukiamas poilsio laikas. Tai, patvirtina, LVAT 2008 m. kovo 26 d. nutartis, kurioje LVAT konstatavo, kad leidimas dirbti darbuotojai kitą darbą negali būti išduodamas, kadangi nepertraukiamas pareiškėjos savaitės poilsis, dirbant pagal kelias darbo sutartis, kai kuriais savaitgaliais truktų tik 24 valandas, todėl būtų pažeista DK 161 str. 5 d.<sup>137</sup>

Aptariant apmokėjimą už savaitės poilsio dienas, kuomet darbuotojai skiriami dirbti savaitės poilsio dienomis, apmokama pagal DK nustatytą bendrą tvarką. Už darbą savaitės poilsio dienomis, jei darbas nenumatytas pagal grafiką, yra apmokama pagal DK 194 str. 1 d. „ne mažiau, kaip dvigubai darbuotojo darbo užmokesčio, arba, darbuotojo pageidavimu, kompensuojama: 1) suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną; 2) arba tą poilsio dieną pridedant prie kasmetinių atostogų, mokant už tas dienas vidutinį darbo užmokestį“<sup>138</sup>. Aptariant apmokėjimą už savaitės poilsio dienas, pastebėtina tai, kad DK nenumato, kad už poilsį savaitės poilsio dienomis būtų apmokama. Tuo tarpu už darbą savaitės poilsio dienomis, kada jis nenumatytas pagal grafiką darbdavys privalo sumokėti ne mažiau dvigubo darbo užmokesčio.

Apibendrinant, minimalus 35 val. nepertraukiamas savaitės poilsis yra skirtas atgauti jėgas po darbo savaitės. Suteikti trumpesnę nei 35 val. nepertraukiamą savaitės

---

<sup>136</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ Valstybės žinios, 2003-08-22, Nr. 81-3690.

<sup>137</sup> Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-261-586-08.

<sup>138</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

poilsį leidžiama tik teisės aktų nustatytais atvejais tam tikrose ekonominės veiklos srityse. Pastebėtina, kad teisės aktai imperatyviai reglamentuoja savaitės nepertraukiamo poilsio laiko minimalią trukmę bei suteikimo laiką, diferencijuodami minimalią trukmę ir suteikimo laiką pagal darbo specifiką ir darbuotojų psichofizines savybes. Dėl būtinybės darbuotojui atstatyti darbiningumą, ši poilsio laiko rūšis pasižymi nepertraukiamumu. Tuo atveju, kai nepertraukiamieji savaitės poilsio laikotarpiai yra naudojami kaip poilsio laikas, ši poilsio laiko rūšis pasižymi neapmokamumu.

### **2.2.5. Kasmetinis poilsio laikas**

Kasmetinio poilsio laiko rūšiai pagal DK 157 str. yra priskiriamos švenčių dienos ir atostogos<sup>139</sup>. Pagal DK atostogos skirstomos į kasmetines ir tikslines. Žemiau bus aptariamoms švenčių dienos bei kasmetinės atostogos, o tikslinės atostogos bus nagrinėjamos trečiame šio darbo skyriuje.

**Švenčių dienos.** DK 162 str. 1 d. yra numatyta 1) švenčių dienų pavadinimai, 2) konkrečios kalendorinės dienos, kurios yra pripažįstamos švenčių dienomis (14 šventinių dienų) ir 3) tai, kad šiomis dienomis nedirbama<sup>140</sup>. Aktualūs šventinių ir atmintinų dienų skirtumai. Atmintinas dienas reglamentuoja Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatymas<sup>141</sup>. Pagal DK 163 str. atmintinos dienos yra darbo dienos, todėl atmintinų dienų laikas yra įskaitomas į darbo laiką. Taigi atmintinos dienos skirtingai nuo šventinių dienų, kurios yra laikomos poilsio laiko rūšimi, nelaikytinos poilsio laiku. DK 162 str. 2 d. yra numatoma bendra taisyklė, jog švenčių dienomis skirti dirbti draudžiama su tam tikromis išimtimis. Pažymėtina, kad DK 162 str. 2 d. nustatyti trys atvejai, kada galima skirti dirbti švenčių dienomis: a) darbuose, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų; b) darbuose, kurie yra būtini gyventojams aptarnauti; b) neatidėliotini remonto ir krovos darbai<sup>142</sup>. Taigi, yra numatytas baigtinis sąrašas atvejų, kada galima skirti dirbti švenčių dienomis. Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyvoje 2003/88/EB numatytas reikalavimas valstybėms narėms užtikrinti minimalų dienos, savaitės, metų poilsį, tačiau nėra nustatyto draudimo skirti dirbti švenčių dienomis. Šiuo atveju Lietuvos Respublikos teisės aktai nustato palankesnes darbo sąlygas nei reikalauja Europos sąjungos teisė.

<sup>139</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>140</sup> *Ibid.*

<sup>141</sup> Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 67-1672.

<sup>142</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

**Apmokėjimas už švenčių dienas.** Aptariant apmokėjimą už švenčių dienas svarbu aptarti du atvejus 1) apmokėjimo už švenčių dienas reglamentavimą kada jomis dirbama; 2) apmokėjimo už švenčių dienas reglamentavimą kada jomis nedirbama.

Apmokėjimą už darbą švenčių dienomis reglamentuoja DK 194 straipsnis. Dirbant švenčių dienomis tiek pagal numatytą grafiką, tiek ne pagal grafiką, darbuotojui garantuojamas ne mažesnis kaip dvigubas darbo užmokestis. Tačiau dirbant pagal nenumatytą grafiką, darbuotojui suteikiama teisė pasirinkti, ar vietoj darbo užmokesčio, už darbą švenčių dienomis būtų kompensuojama per mėnesį suteikiant kitą poilsio dieną arba tą dieną pridodant prie kasmetinių atostogų ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Dirbant švenčių dienomis pagal grafiką darbuotojui tokia teisė nėra suteikiama.

Nagrinėjant antrąjį atvejį – apmokėjimo už poilsį švenčių dienomis reglamentavimą, pastebėtina, kad DK nėra numatyta, kad už poilsį švenčių dienomis yra apmokama. Nagrinėjant šį klausimą svarbu išsiaiškinti tai, ar švenčių dienos įeina į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo aprėptį. Pagal DK 93 str. ir 186 str. 1 d. „darbdavys įsipareigoja mokėti sulygutą darbo užmokestį“<sup>143</sup>. Lietuvos Respublikos 2003 m. gegužės 27 d. nutarimo „Dėl Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 7.2. p. numatyta, kad „vidutinis darbo dienos užmokestis apskaičiuojamas skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestį dalijant iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį dienų skaičiaus (įskaitant dirbtas poilsio ir švenčių dienas)“<sup>144</sup>. Taigi, jeigu švenčių dienomis darbuotojas nedirba, jos neįskaičiuojamos į tas dienas, pagal kurias yra skaičiuojamas vidutinis darbo dienos užmokestis. Įstatymas neįpareigoja apmokėti už poilsį švenčių dienomis, todėl galima būtų manyti, jog tai yra neapmokamas poilsio laikas. Tačiau, galima situacija, kai vieniems darbuotojams už poilsį švenčių dienomis apmokama, o kitiems ne. Svarbu tai, kad „naudojant laikinę darbo užmokesčio apskaičiavimo formą, apibrėžiant darbo užmokesčio sąlygą darbo sutartyje, nustatomas mėnesinis arba valandinis darbo užmokestis“<sup>145</sup>. VDI teigimu, „nustatant mėnesinį darbo užmokestį, darbo užmokesčio dydis nesikeičia pagal to mėnesio darbo dienų skaičių, todėl darbuotojas gauna tokį patį darbo užmokestį, neatsižvelgiant į darbo dienų pagal grafiką skaičių per mėnesį, o nustatant valandinį darbo užmokestį, darbuotojas gauna darbo užmokestį už faktiškai

<sup>143</sup>. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>144</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojams, valstybės tarnautojams ir žvalgybos pareigūnams taikomo vidutinio darbo užmokesčio“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326.

<sup>145</sup> LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. *Kaip skaičiuojamas darbo užmokestis* [interaktyvus]. Konsultacijų ciklas [žiūrėta 2016-03-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/PdfUploads/KonsultacijuCiklas4.pdf>> .

dirbtą laiką ir kiekvieną mėnesį gaunamas darbo užmokestis skiriasi<sup>146</sup>. Kaip jau buvo minėta šiame darbe, įstatymai tiesiogiai negarantuoja darbuotojams darbo užmokesčio už poilsį švenčių dienomis. Tačiau, apmokant pagal mėnesinį darbo užmokestį nėra svarbu, kiek švenčių dienų yra tame mėnesyje, nes darbuotojo atlygis nesiskiria priklausomai nuo to, kiek tame mėnesyje yra šventinių dienų, sutampančių su darbo dienomis, per kurias darbuotojas nedirba. Taigi, galima teigti, kad darbuotojams, gaunantiems mėnesinį darbo užmokestį, švenčių dienomis, kuriomis nedirbama, garantuojamas vidutinis darbo užmokestis. Tuo tarpu darbuotojui, gaunančiam valandinį darbo užmokestį, švenčių dienomis, kuriomis jis nedirba vidutinis darbo užmokestis nėra garantuojamas. Tai reiškia, kad darbuotojams, kuriems taikomas valandinis darbo užmokestis, darbo užmokestis mažėja dėl šventinių dienų, kuriomis jie nedirba, o darbuotojams, kuriems taikomas mėnesinis darbo užmokestis, darbo užmokestis nesikeičia. Kyla klausimas, ar tokiu būdu nėra pažeidžiami darbo teisės subjektų lygybės nepaisant aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis bei teisingo apmokėjimo už darbą principai? Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1 d. ir DK 2 str. 1 d. 6 p., įtvirtinta, kad „kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą“<sup>147</sup>. 2001 gruodžio 18 d. KT yra pažymėjęs, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijoje garantuota teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitoms valstybės institucijoms principu<sup>148</sup>. V. Granickas taip pat mini teisingą apmokėjimą už darbą unifikavimo ir diferenciacijos prasme. Unifikacija yra objektyvusis kriterijus, o diferenciacija yra subjektyvusis kriterijus<sup>149</sup>. Atkreiptinas dėmesys ir į DK 2 str. 1 d. 9 p. įtvirtintą principą, pagal kurį darbo įstatymai turėtų būti bendri ir diferencijuojami pagal darbo sąlygas (objektyvusis kriterijus) bei psichofizines darbuotojų savybes (subjektyvusis kriterijus)<sup>150</sup>. Taigi, įstatymai gali būti diferencijuojami atsižvelgiant tiek į subjektyvius tiek į objektyvius kriterijus. Šiuo atveju taip pat tikslinga atkreipti dėmesį į DK 2 str. 1 d. 4 p. įtvirtintą darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis principą.

---

<sup>146</sup> LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. Kaip skaičiuojamas darbo užmokestis [interaktyvus]. Konsultacijų ciklas [žiūrėta 2016-03-13]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt/PdfUploads/KonsultacijuCiklas4.pdf> > .

<sup>147</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

<sup>148</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas byloje Nr. 16/2000, Valstybės žinios, 2001-12-21, Nr. 107-3885.

<sup>149</sup> GRANICKAS, V. Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. P. 67.

<sup>150</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.



Šis principas priskiriamas nediskriminavimo principui<sup>151</sup>, pagal kurį asmenys negali būti diskriminuojami dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (nepakankama kvalifikacija, užsienio kalbų nemokėjimas, transporto priemonės neturėjimas ir pan.)<sup>152</sup>. Esant situacijai, kada tokį patį darbą dirbantiems darbuotojams, darbo užmokestis skiriasi priklausomai nuo jiems taikomos darbo užmokesčio formos ir šventinių dienų, kuriomis nedirbama skaičiaus, nežvelgiamas darbo užmokesčio diferencijavimas nei pagal darbo sąlygas, nei pagal darbuotojų psichofizines savybes. Priešingai, DK nereglamentuojant, kad už poilsį švenčių dienomis yra garantuojamas vidutinis darbo užmokestis, tačiau dėl skirtingos užmokesčio formos taikymo vieniems darbuotojams apmokant už poilsį švenčių dienomis, o kitiems neapmokant, yra pažeidžiami darbo teisės subjektų lygybės nepaisant aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis bei teisingo apmokėjimo už darbą principai. Siūlytina DK reglamentuoti ar už švenčių dienas, kada jomis nedirbama yra apmokama ar ne, taip suvienodinant apmokėjimą už poilsį švenčių dienomis, valandinį ir mėnesinį darbo užmokestį gaunantiems darbuotojams.

Apžvelgus apmokamų šventinių dienų skaičių dvidešimt vieneriose pasirinktose pasaulio valstybėse, pastebėta, kad daugiausia tokių šventinių dienų numatyta Austrijoje ir Portugalijoje (13 dienų). Ispanijoje (12), Belgijoje, Italijoje, Naujojoje Zelandijoje bei Vokietijoje (10 dienų), Airijoje ir Kanadoje (9 dienų), Australijoje (8 dienos), Graikijoje (6 dienos), Norvegijoje (2 dienos), Prancūzijoje (1 diena). Tokiose valstybėse kaip Danija, Japonija, Jungtinės Amerikos Valstijos, Jungtinė Karalystė, Nyderlandai, Suomija, Švedija bei Šveicarija minimalus apmokamų šventinių dienų skaičius nėra nustatytas. Daugiau nei pusėje paminėtų valstybių (trylikoje) nustatytas minimalus apmokamų atostogų skaičius, likusiose aštuoniose toks skaičius nenustatytas (Priedas).

**Atostogos.** Pagal DK 164 str. atostogos yra skirstomos į kasmetines ir tikslines<sup>153</sup>. Atostogos į kasmetines ir tikslines buvo skirstomos ir Lietuvos Respublikos atostogų įstatyme<sup>154</sup>. Pagal DK projektą atostogos yra skirstomos į tris rūšis: 1) kasmetines, 2) pailgintas ir 3) tikslines<sup>155</sup>. Pagal DK 185 str. kolektyvinėse arba sutartyse gali būti

---

<sup>151</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 27.

<sup>152</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III d. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 531.

<sup>153</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>154</sup> Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18.

<sup>155</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *supra* note 21.

nustatomos kitų rūšių atostogos<sup>156</sup>. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK nesuteikia teisės numatyti norminiais ar lokaliniais teisės aktais, kitų poilsio laiko rūšių. Tai reiškia, kad atostogoms darbo įstatymai suteikia ypatingą vietą poilsio laiko reguliavimo sistemoje. Toliau šiame skyriuje bus aptariami pagrindiniai kasmetinių atostogų reglamentavimo aspektai bei kasmetinių atostogų suteikimo problematika.

Pagal DK 165 str. 1 d. „kasmetinės atostogos yra kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį“<sup>157</sup>. Įstatymais įtvirtinant kasmetines atostogas siekiama apsaugoti darbuotojų sveikatą ir gerovę leidžiant jiems atsitraukti nuo darbo vietoje atsirandančio streso ir įtampos. Tokios priemonės, kaip kasmetinės atostogos yra skirtos padėti darbuotojams išlikti produktyviems ir motyvuotiems darbe<sup>158</sup>. Dėl šios priežasties kasmetinės atostogos suteikiamos kasmet pagal DK 169 str. 1 d<sup>159</sup>. Pagal DK 165 str. 2d. kasmetinės atostogos yra skirstomos į minimalias, papildomas ir pailgintas<sup>160</sup>. Dėl ribotos darbo apimties, toliau bus aptariama tik viena kasmetinių atostogų rūšis – kasmetinės minimaliosios atostogos.

***Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė.*** DK 166 str. 1 d. numato minimalią 28 kalendorinių dienų kasmetinių atostogų trukmę<sup>161</sup>. Šia teisės norma įgyvendinamas Direktyvos 2003/88EB 7 str., numatantis valstybėms narėms reikalavimą užtikrinti, kad „kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas“<sup>162</sup>. Pažymėtina, kad remiantis DK 166 str. 2 d., „minimaliosios 35 kalendorinių dienų trukmės kasmetinės atostogos suteikiamos nepilnamečiams, neįgaliesiems (visų grupių invalidams<sup>163</sup>), darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų bei kitiems įstatymų nustatytiems asmenims“<sup>164</sup>. Taikant minėtą straipsnį praktikoje, kyla klausimų aiškinant sąvoką „vieni auginantys vaiką“. LAT yra

<sup>156</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>157</sup> *Ibid.*

<sup>158</sup> INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working conditions laws report* .2012 [interaktyvus]. A global review. Geneva, 2013. [žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_235155.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf)>. p. 16.

<sup>159</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>160</sup> *Ibid.*

<sup>161</sup> *Ibid.*

<sup>162</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 L 299, p. 381.

<sup>163</sup> DAVIDAVICIUS, Henrikas. Darbuotojų kasmetinės atostogos. *Juristas*, Nr. 5, 2009. [žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga per internetą: <

[http://www.teisesgidas.lt/modules/mydownloads/cache/files/05\\_Davidavicius.pdf](http://www.teisesgidas.lt/modules/mydownloads/cache/files/05_Davidavicius.pdf)>, p. 3.

<sup>164</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

išaiškinęs, kad darbuotojais, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) yra „pripažįstami darbuotojai, kurie faktiškai vieni augina vaiką (vaikus) ar įvaikį (įvaikius)“<sup>165</sup>. Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį, kad darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką, kasmetinių atostogų trukmė netrumpinama.

Nagrinėjant kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmę Lietuvos Respublikoje, aktualu aptarti kasmetinių minimaliųjų atostogų skaičių dvidešimt vieneriose pasirinktose užsienio valstybėse<sup>166</sup> (Priedas 1). Atkreiptinas dėmesys, kad atostogų skaičius šalyse, priklausomai nuo teisės aktų, kurie įtvirtina minimalų apmokamų atostogų skaičių, skaičiuojamas savaitėmis, kalendorinėmis dienomis arba darbo dienomis. Lyginant apmokamų kasmetinių atostogų skaičių šalyse, tikslinga šiame darbe kasmetinių atostogų skaičių aptarti darbo dienomis. Daugelyje šalių, kaip ir Lietuvos Respublikoje, darbuotojai turi teisę bent į 20 darbo dienų apmokamų kasmetinių atostogų per metus – toks reglamentavimas numatomas Airijoje, Australijoje, Belgijoje, Graikijoje, Naujoje Zelandijoje, Nyderlanduose, Šveicarijoje, Vokietijoje ir Italijoje. Didžiausias minimalių kasmetinių atostogų skaičius yra numatytas Prancūzijoje (30 darbo dienų). Mažesnis kasmetinių minimalių atostogų skaičius numatytas Jungtinėje Karalystėje (28 darbo dienos), Austrijoje (25 darbo dienos), Danijoje (25 darbo dienos), Norvegijoje (25 darbo dienos), Švedijoje (25 darbo dienos), Suomijoje (24 darbo dienos), Portugalijoje (22 darbo dienos), Ispanijoje (22 darbo dienos), Japonijoje (10 darbo dienų), Kanadoje (10 darbo dienų). Jungtinėse Amerikos Valstijose kasmetinis minimalių apmokamų atostogų skaičius nėra numatytas (Priedas). Lyginat su kitomis užsienio šalimis, Lietuvos Respublikoje numatytas pakankamas minimalių atostogų skaičius. Pažymėtina, kad suteikiamų kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė priklauso nuo įvairių veiksnių, tokių kaip darbuotojo amžius, darbingumas bei turimų vaikų skaičius bei jų amžius. Taip įgyvendinamas DK 2 str. 1 d. 9 p. įtvirtintas principas, numatantis darbo įstatymų diferenciaciją pagal darbuotojų psichofizines savybes.

***Kasmetinių atostogų suteikimas dalimis.*** Aptariant kasmetines atostogas, atkreiptinas dėmesys į šių atostogų panaudojimo problematiką. DK 172 straipsnis numato kasmetinių atostogų suteikimą dalimis – „viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti

---

<sup>165</sup> 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas Nr. 44“ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga“, 12.2 p.

<sup>166</sup> RAY, R.; SANES, M.; SCHCMITT. *No-vacation Nation Revisited* [interaktyvus]. Washington, D.C.: Center for Economic and Policy Research, 2013. [žiūrėta 2016-02-18] Prieiga per internetą: <<http://cepr.net/documents/no-vacation-update-2014-04.pdf>>, p. 2.

trumpesnė kaip 14 kalendorinių dienų<sup>167</sup>. Pažymėtina tai, kad toks DK 172 straipsnyje pateikiamas reglamentavimas leidžia kasmetinių atostogų dalį, kuri gali būti trumpesnė, nei 14 kalendorinių dienų, darbuotojo pageidavimu suteikti darbuotojui palankiomis dienomis. Praktikoje dažnai kyla nesutarimų tarp darbuotojo ir darbdavio dėl kasmetinių atostogų suteikimo dalimis. Pagal VDI išaiškinimą, „nėra konkrečiai reglamentuota, ar darbuotojo poilsio dienos, kuriomis prasideda ar baigiasi atostogos, yra įskaitomos į kasmetinių atostogų laiką“<sup>168</sup>. Kasmetinių atostogų apmokėjimo, suteikimo tvarką bei kitus klausimus reglamentuoja DK 165-177 straipsniai. DK 176 str. 1 d. numatyta, jog „kasmetinių atostogų metu darbuotojui garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis visose darbovietėse“<sup>169</sup>. Už kasmetines atostogas vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimo Nr. 650 patvirtintą tvarką – pagal tris paskutinius prieš atostogas einančius kalendorinius mėnesius darbuotojo gautą darbo užmokestį. Taip pat pažymėtina, jog „darbo užmokestis už kasmetines atostogas apskaičiuojamas vidutinį vienos darbo dienos (valandos) užmokesčio dydį dauginant iš darbo dienų (valandų) skaičiaus darbuotojui suteiktų atostogų (pagal darbuotojo arba įmonės darbo grafiką) laikotarpiu“<sup>170</sup>. Tai reiškia, kad darbuotojams, siekiantiems, kad kuo daugiau kasmetinių atostogų dienų būtų apmokama ir kuo mažiau kasmetinių atostogų dienų panaudojama, šis reglamentavimas suteikia galimybę pageidauti suteikti kasmetines atostogas tik kalendorinėmis dienomis, sutampančiomis su darbo dienomis pagal darbuotojų grafikus. Pvz., darbuotojas, dirbantis 5 dienų darbo savaitę, gali prašyti, kad darbdavys jį išleistų atostogų 5 darbo dienas – tokiu atveju darbuotojas įgytų mažiausiai 9 laisvas kalendorines dienas nuo darbo. Žinoma, toks reglamentavimas suteikia darbuotojui galimybę jį išleisti ir kitomis kalendorinėmis dienomis, nepilnai sutampančiomis su darbo dienomis pagal grafiką. Darbdaviams minėtas kasmetinių atostogų suteikimas nėra palankus, nes taip padidėja įmonės išlaidos, susijusios su kasmetinių atostogų apmokėjimu. Lingvistiškai aiškinant DK 172 str. pateiktą reglamentavimą, atkreiptinas dėmesys į tai, kad nėra tiesiogiai numatyta, kad darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl kasmetinių atostogų dalimis, kuri gali būti ir trumpesnė, nei 14 kalendorinių dienų, o yra rašoma, kad ši dalis suteikiama

---

<sup>167</sup> Lietuvos Respubliko darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>168</sup> LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO INSPEKCIJA. *Kada ir kaip suteikiamos kasmetinės atostogos* [interaktyvus]. Valstybinių darbo inspekcijos darbo teisės konsultacijų ciklas. [Žiūrėta 2016-02-18]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt/PdfUploads/KonsultacijuCiklas10.pdf> >.

<sup>169</sup> Lietuvos Respubliko darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>170</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojams, valstybės tarnautojams ir žvalgybos pareigūnams taikomo vidutinio darbo užmokesčio“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326.

darbuotojo pageidavimu. Šiuo atveju paminėtina 2014 m. spalio 20 d. LVAT nutartis, kurioje LVAT konstatavo, jog sprendimą dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kiekvienu individualiu atveju, priima darbuotojas ir darbdavys, bendru sutarimu. Reikalavimas darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbuotojo kasmetinių atostogų suteikimo įtvirtinamas siekiant suderinti priešingus individualių darbo santykių šalių interesus. LVAT pabrėžė, jog visais atvejais darbdavys turi organizuoti darbą taip, kad „nebūtų pažeidžiama darbuotojų teisė į kasmetinį poilsį, t. y. darbas turi būti organizuojamas taip, kad kiekvienas darbuotojas turėtų realią galimybę pasinaudoti jam įstatymo suteiktomis garantijomis“<sup>171</sup>. Darbdavys neturi teisės vienašališkai reikalauti, kad darbuotojas naudotųsi kasmetinėmis atostogomis savo poilsio dienomis, kai šios dienos yra prieš ar po kasmetinių atostogų.<sup>172</sup> Taigi, šiuo atveju dispozityvus darbo teisės reguliavimo metodas lemia, kad visais atvejais individualių darbo teisės santykių šalys privalo susitarti dėl poilsio dienų įsakymo į kasmetinių atostogų dienų skaičių, o nepriimant bendro sutarimo, remiantis DK 287 str. kreiptis į darbo ginčų komisiją.

DK projekto 124 straipsnio 3 d. numatoma, kad atostogos skaičiuojamos darbo dienomis<sup>173</sup>. Įsigaliojus minėtiems pakeitimams ir kasmetines atostogas skaičiuojant darbo dienomis, būtų pašalinta aukščiau minėta problema, kada skaičiuojant kasmetines atostogas kalendorinėmis dienomis, kyla nesutarimai tarp darbuotojų ir darbdavių dėl poilsio dienų įskaitymo į kasmetinių atostogų laiką.

Nagrinėjant kasmetinių atostogų skaičiavimą dvidešimt vieneriose pasirinktose užsienio valstybėse, pastebėta, kad dvylikoje nagrinėjamų užsienio šalių (Austrijoje, Belgijoje, Danijoje, Japonijoje, Jungtinėje Karalystėje, Norvegijoje, Portugalijoje, Prancūzijoje, Suomijoje, Švedijoje, Vokietijoje) kasmetinės atostogas skaičiuojamos darbo dienomis, devyniose (Airijoje, Australijoje, Graikijoje, Italijoje, Kanadoje, Naujojoje Zelandijoje, Nyderlanduose, Šveicarijoje) – savaitėmis, ir tik vienoje (Graikijoje) – kalendorinėmis dienomis (Priedas). Manytina, kad būtent dėl aukščiau aptartos problemos, kasmetinių atostogų skaičiavimas kalendorinėmis dienomis retai naudojamas kitose užsienio šalyse.

Analizuojant kasmetines minimalias atostogas ir šventines dienas, kaip kasmetinio poilsio laiko porūšius, pažymėtina, kad šie porūšiai turi panašumų ir skirtumų. Tiek šventinės dienos, tiek ir kasmetinės atostogos suteikiamos kiekvienais metais. DK

---

<sup>171</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje A-261-714-14.

<sup>172</sup> *Ibid.*

<sup>173</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *supra note* 21.

imperatyviai nustato 28 arba 35 kalendorinių dienų minimalią kasmetinių atostogų trukmę ir nukrypti nuo šio reikalavimo, suteikiant mažesnę kasmetinių atostogų trukmę, draudžiama. Aptariant kasmetinių atostogų ir šventinių dienų skirtumus, pastebėtina, kad darbo ar kolektyvinėse sutartyse leidžiama nustatyti ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogas. Tuo tarpu šventinių dienų skaičius, bei suteikimo laikas imperatyviai nustatytas įstatymo ir tokiais lokaliniais teisės aktais, kaip kolektyvinė ar darbo sutartis, negali būti nustatomas. Kasmetinių minimaliųjų atostogų trukmė diferencijuojama pagal darbuotojų psichofizines savybes. Apibendrinant šventinių dienų ir kasmetinių minimaliųjų atostogų reglamentavimo problematiką, pastebėtina, kad dėl skirtingos užmokesčio formos taikymo vieniems darbuotojams apmokant už poilsį švenčių dienomis, o kitiems neapmokant, pažeidžiami lygybės bei teisingo apmokėjimo už darbą principai. Siūlytina DK reglamentuoti, ar už poilsį švenčių dienomis būtų apmokama ar neapmokama. Taip būtų suvienodintas apmokėjimas už poilsį švenčių dienomis, neatsižvelgiant į tai, kokių būdu darbuotojams skaičiuojamas darbo užmokestis. Taip pat pastebėtina, kad praktikoje dažnai kyla nesutarimų tarp darbuotojo ir darbdavio dėl poilsio dienų, kuriomis prasideda ar baigiasi atostogos įskaitymo į kasmetinių atostogų laiką, kasmetinių atostogų suteikimo dalimis atvejais. Ši problema būtų išspręsta kasmetines atostogas skaičiuojant darbo dienomis.

### 3. KAI KURIOS TIKSLINIŲ ATOSTOGŲ REGLAMENTAVIMO PROBLEMOS

Šiame skyriuje yra aptariamos kai kurios tikslinių atostogų reglamentavimo problemos, pastebėtinos atkreipiant dėmesį į teisės specialistų ir mokslininkų analizuojamus klausimus taip pat į praktikoje dažnai iškylančius darbo teisės normų taikymo neaiškumus ir dėl to atsiradusią aktualią teismų praktiką šiais klausimais. DK 178-184 str. reglamentuojamos tokios tikslinių atostogų rūšys: nėštumo ir gimdymo atostogos; 2) tėvystės atostogos; 3) atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 m.; 4) mokymosi atostogos; 5) kūrybinės atostogos; 6) atleidimas nuo darbo valstybinėms visuomeninėms pareigoms atlikti; 7) nemokamos atostogos<sup>174</sup>. Dėl ribotos darbo apimties nėra aptariamos visos tikslinių atostogų rūšys, pasirenkant aptarti vieną iš jų bei aptariant visas tikslinių atostogų rūšis vienijančią problemą. Taigi, šio skyriaus pirmajame poskyryje yra aptariama tikslinių atostogų vietos poilsio laiko sistemoje problema. O antrajame šio skyriaus poskyryje yra nagrinėjama viena iš tikslinių atostogų rūšių – nemokamos atostogos ir jų suteikimo problema.

#### 3.1. Tikslinių atostogų vieta poilsio laiko sistemoje

Analizuojant DK 157 str. pateiktą poilsio laiko rūšių sąrašą, atostogos, pagal 157 str. 5 p., yra priskiriamos kasmetinio poilsio laiko rūšiai. Pagal DK 164 str. tikslinės atostogos yra viena iš atostogų rūšių (kita rūšis yra kasmetinės atostogos)<sup>175</sup>. Taigi, sistemiškai analizuojant DK 157 str. 5 p. ir 164 str. tikslinės atostogos turėtų būti kasmetinis poilsio laikas. Tačiau, tikslinių atostogų priskyrimas kasmetiniam poilsio laikui yra abejotinas. Diskutuotina ir tai, ar tikslinės atostogos apskritai turėtų būti priskiriamos poilsio laiko institutui. Todėl, siekiant išsiaiškinti ar tikslinės atostogos turėtų priklausyti kasmetinio poilsio laiko rūšiai ir ar apskritai turėtų priklausyti poilsio laiko institutui, žemiau bus analizuojami tiek tikslinių, tiek kasmetinių atostogų esminiai bruožai.

Nagrinėjant tikslinių atostogų tikslą, V. Tiažkijus pastebi, kad klasifikuojant atostogas pagal tikslą yra skiriamos „tikslinės atostogos ir atostogos, skirtos darbingumui susigrąžinti“<sup>176</sup>. Pastarasis autorius tiesiogiai neteigia, kad tikslinės atostogos nėra poilsio

<sup>174</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>175</sup> *Ibid.*

<sup>176</sup> TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 138.

laikas, tačiau jis pastebi, kad tikslinės atostogos nėra toks laikas, kurio paskirtis yra darbuotojo darbingumo sugrąžinimas. T. Davulis tikslines atostogas įvardija kaip laisvą nuo darbo laiką, kuris suteikiamas darbuotojui numatytiems tikslams pasiekti<sup>177</sup>. Laisvas nuo darbo laikas, atsižvelgiant į šio magistro darbo 1 skyrių, yra pakankamai plati sąvoka. Tačiau esminis tikslinių atostogų, kaip laisvo nuo darbo laiko, bruožas yra šio laiko paskirtis – per šį laiką darbuotojas siekia numatytų tikslų. P. Koverovas mano, kad ne tik tikslinės atostogos yra suteikiamos kokiam nors tikslui, tačiau ir kasmetinės atostogos suteikiamos su tam tikru tikslu<sup>178</sup>. Kasmetinių atostogų tikslas yra darbuotojo darbingumo sugrąžinimas. Tuo tarpu tikslinės atostogos yra suteikiamos įvairiems tikslams įgyvendinti: šeiminiams įsipareigojimams vykdyti, išnešioti žmogaus vaisių ir pagimdyti kūdikį, vaikams prižiūrėti, mokytis, visuomeninėms ir valstybinėms pareigoms atlikti, asmeniniams poreikiams tenkinti ir pan. Taigi, tikslinių atostogų pagrindinė paskirtis yra įvairių skirtingų tikslų pasiekimas. O darbingumo atgavimas ir poilsis nėra pagrindinė priežastis. Todėl, tikslinės atostogos iš esmės nėra skirtos poilsiui, kad būtų susigrąžintas darbingumas, o tam tikriems tikslams įgyvendinti, kurie nėra susiję su poilsiu. Tai, tarytum, prieštarauja apskritai viso poilsio laiko instituto tikslui. Dėl šios priežasties galimos abejonės ar tikslinės atostogos apskritai turėtų būti priskiriamos poilsio laiko sistemai. Visgi, manytina, kad tikslinės atostogos turi būti laikomos poilsio laiku, kadangi neprieštarauja teisės aktuose įtvirtintai poilsio laiko sąvokai (laisvas nuo darbo laikas)<sup>179</sup>, kurioje neįvardinta, koku tikslu turi būti naudojamas tam tikras laikas tam, kad jis būtų laikomas poilsio laiku. Tokiu būdu atskiriamas poilsio laiko suvokimas socialiniu ir teisiniu požiūriu.

Nagrinėjant tikslinių atostogų apmokėjimo kriterijų pastebėtina tai, kad pagal atlygintinumą tiek Lietuvos Respublikos<sup>180</sup>, tiek ir užsienio autoriai<sup>181</sup> atostogas skirsto į apmokamas ir neapmokamas. Tarybinėje darbo teisėje tikslinių atostogų institutas būdavo nemokamos atostogos, už kurias buvo apskritai nemokama. Pažymėtina, kad kasmetinės atostogos visada privalo būti apmokamos darbdavio lėšomis. Už nėštumo ir gimdymo atostogų laiką yra mokama motinystės pašalpa (DK 179 str. 3 d.<sup>182</sup>, Ligos ir motinystės

<sup>177</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

<sup>178</sup> NEKROŠIUS, I et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III d. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004.

<sup>179</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 L 299, p. 381.

<sup>180</sup> TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 138.

<sup>181</sup> ALTONJI, J. G.; OLDHAM, J. *Vacation laws and annual work hours*. *ILR Review*, vol. 60, no. 3, 2007, p. 25.

<sup>182</sup> Lietuvos Respubliko darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.



socialinio draudimo įstatymo 5 str. 2 d. 6 p.<sup>183</sup>). Už tėvystės atostogas yra mokama tėvystės pašalpa (DK 179 str. 3 d.<sup>184</sup>, Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5 str. 2 d. 2 p.<sup>185</sup>). Už vaiko priežiūros atostogas yra mokama tėvystės (motinystės) pašalpa (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5 str. 3 d. 3 p.<sup>186</sup>). Mokymosi atostogas privalo būti apmokamos darbdavio tik tais atvejais, kada darbuotojas mokosi siunčiant įmonei, o visais kitais atvejais mokymosi atostogos apmokamos tik tada jei šalys susitarė arba kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad už mokymosi atostogas apmokama (DK 210 str.). Pagal DK 182 str. kolektyvinė, darbo sutartis ir įstatymai reglamentuoja kūrybinių atostogų apmokėjimo tvarką. Pagal DK 183 str., jeigu ko kito nenustato įstatymas, už atleidimą nuo darbo visuomeninėms arba valstybinėms pareigoms atlikti ne mažesnę už vidutinį darbo užmokestį kompensuoja ar moka ta organizacija ar įstaiga, kurios įpareigojimai yra vykdomi. Nemokamos atostogos nėra apmokamos (DK 184 str.)<sup>187</sup>. Taigi, už vienas tikslinių atostogų rūšis apmokama iš valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų (nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos), už kitas apmoka įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus darbuotojas vykdo (atleidimas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti), už kitas tikslines atostogas, esant tam tikroms sąlygoms, apmoka darbdavys (mokymosi, kūrybinės), kitais atvejais visai neapmokama. Taigi, pastebėtina, kad priešingai nei kasmetinių atostogų atveju, kurių metu darbdavys privalo užtikrinti vidutinį darbo užmokestį, tikslinės atostogos ne visuomet yra apmokamos, o jei ir apmokamos tai paprastai nėra daroma iš darbdavio lėšų.

Aptariant poilsio laiko kasmetiškumo kriterijų, „kasmetinių atostogų“ sąvokoje yra inkorporuotas žodis „kasmetinės“, todėl lingvistiškai aiškinant kasmetinis poilsis turi būti suteikiamas kiekvienais darbo metais. T. Davulis pažymi, kad „tikslinių atostogų ypatybė yra ta, kad teisė į šias atostogas atsiranda tik tuomet, kai atsiranda tikslas ar aplinkybės, numatytos įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje, o ne tada, kai išdirbamas tam tikras kalendorinis laikotarpis“<sup>188</sup>. DK 170 str. nurodyti laikotarpiai, kurie įskaitomi į darbo metus, už kuriuos turi būti suteikiamos kasmetinės atostogos. Taigi, už kiekvienus darbo metus yra sukaupiamos kasmetinės atostogos, kas leidžia išvelgti šių atostogų kasmetiškumo aspektą. Tuo tarpu DK 178-185 straipsniuose, reglamentuojančiuose tikslines atostogas, nėra numatomas darbo stažo reikalavimas tam, kad galima būtų

<sup>183</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>184</sup> Lietuvos Respubliko darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>185</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, *op. cit.*

<sup>186</sup> *Ibid.*

<sup>187</sup> Lietuvos Respubliko darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>188</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 267.

suteikti tikslines atostogas<sup>189</sup>. LAT 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartyje yra konstatavęs, kad darbdavys privalo organizuoti darbą taip, kad kasmetinės atostogos būtų suteikiamos už kiekvienus darbo metus tais pačiais darbo metais, taip užtikrinant darbuotojo teisę į kasmetinį poilsį<sup>190</sup>. Tai reiškia, kad kiekvienais metais turi būti suteikiamos vis kitos kasmetinės atostogos. J. Usonis, atsižvelgdamas į tai, kokiam tikslui yra skiriamas poilsio laikas, kaip atskirą poilsio laiko rūšį išskiria tikslines atostogas, pabrėždamas, kad „kitai nei kasmetinės atostogos, kurios darbuotojui privalo būti suteikiamos kiekvienais darbo metais, tikslinės atostogos suteikiamos dėl tam tikrų subjektyvių priežasčių“<sup>191</sup>. Šios subjektyvios priežastys nebūtinai turi atsirasti kiekvienais kalendoriniais metais. Taigi, tikslinės atostogos, skirtingai nei kasmetinės atostogos, yra suteikiamos nepriklausomai nuo darbo stažo kasmetinėms atostogoms gauti, o nuo tam tikrų atsiradusių aplinkybių, numatytų įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Todėl akivaizdu, kad šios atostogos nėra suteikiamos kasmet.

DK projekte<sup>192</sup> poilsio laiko rūšis – kasmetinis poilsis, nenumatytas. Įsigaliojus DK projektui būtų išspręstas aukščiau minėtas teisinis netikslumas, dėl kurio galima susidaryti klaidingą įspūdį, kad tikslinės atostogos yra priskiriamos kasmetinio poilsio laiko rūšiai. Šis teisinis netikslumas DK projekte ištaisomas, numatant atskiras poilsio laiko rūšis: 1) švenčių dienas; 2) atostogas (tikslines, kasmetines, pailgintas). DK projekte, tikslinės atostogos išlieka atostogų rūšimi. Galima, paminėti, kad ir pagal Rusijos DK 107 str. nėra numatytas kasmetinio poilsio laiko rūšies, o atskirai išskiriamos švenčių dienos ir atostogos<sup>193</sup>.

Apibendrinant galima teigti, kad nors ir yra tam tikrų abejonių dėl tikslinių atostogų priskyrimo poilsio laiko institutui, tačiau toks priskyrimas nėra klaidingas, dėl to, kad neprieštarauja teisės aktuose įtvirtintai poilsio laiko sąvokai. Tikslinės atostogos neturėtų būti priskiriamos prie kasmetinio poilsio laiko rūšies, kadangi priešingai nei kasmetinių atostogų atveju, kurios turi būti suteikiamos kiekvienais darbo metais, tikslinės atostogos suteikiamos atsiradus aplinkybėms, įtvirtintoms įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje.

---

<sup>189</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>190</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-437/2008.

<sup>191</sup> BAGDANSKIS, T.; *et al.*, *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 198.

<sup>192</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *supra note 21*.

<sup>193</sup> Трудовой кодекс, *supra note 56*.

### 3.2. Nemokamos atostogos ir jų suteikimas

Pagal DK 184 str. 1 d. nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojo reikalavimu aštuoniais atvejais. Pirmas nemokamų atostogų suteikimo atvejis yra tuomet, kai to reikalauja darbuotojas, auginantis vaiką iki 14 m. – tokiu atveju yra suteikiamos nemokamos atostogos iki 14 kalendorinių dienų. Antras nemokamų atostogų suteikimo atvejis yra, kai to reikalauja darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki 18 m. – iki 30 kalendorinių dienų<sup>194</sup>. P. Koverovas atkreipia dėmesį į tai, kad šie du nemokamų atostogų atvejai yra skirti tiems darbuotojams, kurie augina vaikus<sup>195</sup>. Trečias nemokamų atostogų suteikimo atvejis yra tada, kai tėvo pageidavimu, jam suteikiamos atostogos moters nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu bei atostogų vaikui prižiūrėti metu. O motinai yra suteikiamos atostogos tėvo atostogų vaikui prižiūrėti laikotarpiu. Tiek motinos, tiek ir tėvo bendra atostogų trukmė negali viršyti 3 mėn. Ketvirtasis atvejis – neįgaliajam asmeniui gali būti suteikiamos iki 30 kalendorinių dienų per metus nemokamos atostogos. Penktasis atvejis yra tuomet, kai iki 30 kalendorinių dienų per metus, šalių suderintu laiku, suteikiamos nemokamos atostogos darbuotojui, kuris vienas slaugo neįgalųjį (nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas)<sup>196</sup>. P. Koverovas atkreipia dėmesį į tai, kad pirmaisiais penkiais atvejais yra nustatomas maksimalus atostogų terminas per darbo metus. Tokios atostogos gali būti suteikiamos dalimis bei derinamos su kasmetinėmis atostogomis<sup>197</sup>. Šeštuoju atveju, darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį, nemokamos atostogos suteikiamos tokiam laikui, kokį rekomenduoja gydymo įstaiga. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pastaruoju atveju nėra nustatytas nei maksimalus, nei minimalus šių atostogų laikotarpis. Septintasis atvejis – santuokai sudaryti suteikiamos ne mažiau kaip 3 kalendorinės dienos nemokamų atostogų. Aštuntasis atvejis – ne mažiau kaip 3 kalendorinės dienos mirusio šeimos nario laidotuvėms<sup>198</sup>. Taigi, įstatymu numatyti atvejai daugiausia yra susiję su tam tikrų šeiminių pareigų atsiradimu. Pastebėtina, kad priešingai nei pirmais penkiais atvejais, septintu ir aštuntu atvejais nurodomas terminas yra minimalus, o ne maksimalus. P. Koverovas atkreipia dėmesį į tai, kad darbo, kolektyvinėse sutartyse ar individualaus susitarimo atveju galima nustatyti ir ilgesnę tokių

<sup>194</sup> Lietuvos Respubliko darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>195</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 256.

<sup>196</sup> Lietuvos Respubliko darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

<sup>197</sup> NEKROŠIUS, I. *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, *op. cit.*

<sup>198</sup> Lietuvos Respubliko darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.

atostogų trukmę.<sup>199</sup> Taigi, nemokamos atostogos suteikiamos esant svarbiam darbuotojo poreikiui į laisvą nuo darbo laiką. Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2013 m. lapkričio 25 d. pasisakė, kad „nemokamos atostogos yra priskiriamos prie tikslinių atostogų rūšių, kadangi nemokamų atostogų suteikimas yra susijęs su tam tikra darbuotojo teisine padėtimi, sveikatos būkle ar specifinėmis aplinkybėmis“<sup>200</sup>. Su šio teismo teiginiu sutiktina, tačiau pridurtina tai, kad pavyzdinis įstatyme numatytas priešasčių, dėl kurių privalo būti suteikiamos nemokamos atostogos sąrašas, yra susijęs su darbuotojo šeiminiėmis pareigomis.

Kalbant apie darbdavio teises ir pareigas, suteikiant nemokamas atostogas, DK 184 str. 1 d. neįvardintais atvejais, atkreiptinas dėmesys į DK 184 str. 2 d., kurioje nurodyta, kad nemokamos atostogos dėl DK 184 str. 1 d. neįvardintų priešasčių gali būti suteikiamos remiantis kolektyvine sutartimi<sup>201</sup>. Remiantis lingvistine DK 184 str. analize, susidaro įspūdis, kad nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik DK 184 str. 1 d. nurodytais atvejais arba jei kolektyvinių santykių šalys susitarė dėl kitų nemokamų atostogų suteikimo priešasčių kolektyvinėje sutartyje. Pastebėtina, kad VDI anksčiau laikėsi tokios nuomonės, kad DK 184 str. 1 d. pateiktas baigtinis sąrašas atvejų, kada gali būti suteikiamos nemokamos atostogos ir jeigu įmonėje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis, DK 184 str. 1 d. nenumatytais atvejais, nemokamos atostogos negali būti suteikiamos.<sup>202</sup> P. Koverovas taip pat teigia, kad darbdavys neturi pareigos suteikti nemokamas atostogas dėl kitų priešasčių, nenurodytų DK 184 str. 1 d. 1-8 p. ir kolektyvinėje sutartyje<sup>203</sup>. Pastebėtina, kad kolektyviniai santykiai Lietuvos Respublikoje dar nėra tiek išvystyti, kad visi darbdaviai ir darbuotojai susitartų dėl priešasčių, esančių pakankamais pagrindais tam, kad būtų suteiktos nemokamos atostogos. Dėl šios priežasties, praktikoje taikant DK 184 str. normą dažnai iškildavo keblumų – susiklostydavo situacijos, kada darbuotojas, norintis išeiti nemokamų atostogų, negalėdavo pasinaudoti nemokamų atostogų institutu, kadangi sau negalėjo pritaikyti nei vieno iš DK 184 str. 1 d. išvardintų atvejų, o kolektyvinės sutarties įmonė taip pat neturėjo. T. Bagdankis atkreipia dėmesį, kad tokiais atvejais galima taikyti neatvykimo į

---

<sup>199</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III d. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004.

<sup>200</sup> Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2013 m. lapkričio 25 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-2712-730/2013.

<sup>201</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>202</sup> BAGDANSKIS, T. *Ar Valstybinė darbo inspekcija teisi dėl nemokamų atostogų suteikimo?* [žiūrėta 2016-03-29]. 2007. Prieiga internetu: < <http://www.delfi.lt/news/daily/law/ar-valstybine-darbo-inspekcija-teisi-del-nemokamu-atostogu-suteikimo.d?id=14031656> >.

<sup>203</sup> NEKROŠIUS, I.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, *op. cit.*

darbą administracijos leidimu institutą<sup>204</sup>. Pastarasis institutas nustatomas DK 143 str. 2 d. 2 p., kuriame įtvirtinta, kad neatvykimas į darbą administracijos leidimu neįeina į darbo laiką<sup>205</sup>. Taip pat jis neįeina ir į poilsio laiką. Pastebėtina, kad jokie teisės aktai nereglamentuoja neatvykimo į darbą administracijos leidimu pagrindų ir trukmės. Taigi, nors ir teoriškai neatvykimo į darbą administracijos leidimu institutas nepriskiriamas poilsio laikui, praktikoje jis naudojamas būtent darbuotojo poilsio tikslams, kuomet darbuotojas negali pasinaudoti nemokamų atostogų institutu.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad DK 184 str., reglamentuojančio nemokamų atostogų suteikimą, išaiškinimas pasikeitė. VDI teigia, kad „nesant DK 184 str. dispozicijoje nustatytų pagrindų, nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojui ir darbdaviui susitarus“<sup>206</sup>. Tie atvejai galimi tuomet, kai yra teisėtas ir pagrįstas tikslas, darbuotojo pareikšta valia ir tokia valios išraiška tenkintina šalių susitarimu<sup>207</sup>. Tokią savo nuomonę VDI grindžia DK 185 str., kuris numato, kad kolektyvinėse ar darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos. Ši norma, pasak VDI, išreiškia įstatymų leidėjo valią dėl dispozityvaus šalių susitarimo dėl kitokių nemokamų atostogų suteikimo atvejų<sup>208</sup>. Visais atvejais, šalys susitardamos, turi laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. LAT 2014 m. balandžio 9 d. nutartyje konstatavo, kad nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo reikalavimu ir darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas išeitų nemokamų atostogų dėl įmonėje sumažėjusio darbo krūvio ar kitų priežasčių, kai tenkinami ne darbuotojo, o paties darbdavio interesai<sup>209</sup>. Taigi, iniciatyvos teisė prašyti nemokamų atostogų visais atvejais priklauso tik darbuotojui. J. Usonis taip pat, laikosi nuomonės, kad nemokamos atostogos gali būti suteikiamos kitais pagrindais, nenurodytais DK 184 str. 1 d., ne tik remiantis kolektyvinėmis sutartimis, tačiau ir šalių susitarimu<sup>210</sup>. Pastebėtina, kad darbdavys suteikti šias atostogas gali prisiimdamas gerokai mažesnę finansinę našta, nei suteikdamas kasmetines atostogas, todėl jis labiau suinteresuotas tartis dėl nemokamų atostogų suteikimo. Manytina, kad dėl galimo darbdavio piktnaudžiavimo nemokamų atostogų institutu, T. Davulis pabrėžia, kad „bet kuriuo atveju sprendžiant dėl nemokamų

<sup>204</sup> BAGDANSKIS, T, *supra note* 202.

<sup>205</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>206</sup> VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. Vieša konsultacija nemokamų atostogų suteikimo atveju. [žiūrėta 2016-03-29]. Prieiga per internetą: <[http://www.vdi.lt/TA/Viesos\\_konsultacijos.aspx](http://www.vdi.lt/TA/Viesos_konsultacijos.aspx)> .

<sup>207</sup> *Ibid.*

<sup>208</sup> *Ibid.*

<sup>209</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-218/2014 (S).

<sup>210</sup> BAGDANKIS, T.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 205.

atostogų suteikimo darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas priverstinai naudotųsi nemokamų atostogų galimybe<sup>211</sup>. Darbuotojas turi pateikti prašymą dėl nemokamų atostogų suteikimo laisva valia<sup>212</sup>. T. Bagdanskio nuomone, darbdavys gali suteikti darbuotojui nemokamas atostogas, jeigu jis nurodo šių atostogų tikslą ir priežastis<sup>213</sup>. Taigi, nors ir DK aiškiai nereglamentuota, remiantis VDI išaiškinimu, teismų praktika bei minėtų autorių nuomone, teigtina, kad teisę susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo kitais, darbo įstatymų neįvardijamais atvejais, įstatymų leidėjas paliko tiek kolektyvinių santykių subjektams, tiek individualių darbo santykių subjektams. Pastebėtina, kad tiek teismų praktika, tiek teisės specialistai ir mokslininkai pasisako, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas prašytų darbdavio suteikti nemokamas atostogas.

Svarbu paminėti, jog DK projekto 133 str. 2 d. įvardinta, kad „ilgiau negu vieną darbo dieną (pamainą) trunkančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu ir darbdavio sutikimu“<sup>214</sup>. Pritartina, tokiam siūlymui, nes tokiu būdu bus aiškiai reglamentuota, kad nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Taip pat, atkreiptinas dėmesys į DK projekte pateikiamą formuluotę – „nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu ir darbdavio sutikimu“<sup>215</sup>. Remiantis lingvistinės analizės metodu, darytina išvada, kad prašymą išeiti nemokamų atostogų gali teikti tik darbuotojas, o darbdavys siūlyti darbuotojui išeiti nemokamų atostogų negali. Manytina, kad tokiu reglamentavimu būtų užkertamas kelias darbdaviui piktnaudžiauti nemokamų atostogų institutu.

Apibendrinant, pastebėtina, kad analizuojant DK 184 str. susidaro įspūdis, kad nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik DK 184 str. 1 d. įtvirtintais pagrindais arba kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais, o darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl nemokamų atostogų suteikimo kitais atvejais negalimas. Tokią pačią nuomonę, anksčiau turėjo teismai bei VDI, todėl darbuotojai, kuriems būdavo būtina pasinaudoti nemokamomis atostogomis, tačiau nei vieno iš pagrindų, numatytų DK 184 str. nebūdavo, naudodavosi neatvykimo į darbą administracijos leidimu institutu. VDI pakeitė nuomonę ir remdamasi DK 185 str. teigia, jog nemokamos atostogos gali būti suteikiamos ir atvejais, nenumatytais DK 184 str., tai yra darbuotojui ir darbdaviui susitarus. Visgi,

---

<sup>211</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 304.

<sup>212</sup> *Ibid.*

<sup>213</sup> BAGDANKIS, T, *supra note* 202.

<sup>214</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, *supra note* 21.

<sup>215</sup> *Ibid.*

nors ir yra VDI bei LAT išaiškinimas, kuris leidžia susitarti darbuotojui ir darbdaviui dėl nemokamų atostogų suteikimo, manytina, kad DK 184 str. reglamentuojantis nemokamų atostogų institutą yra klaidinantis. Siūlytina DK tiesiogiai reglamentuoti, kad darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo ir kitais, DK 184 str. 1 d. ar kolektyvinėje sutartyje, nenumatytais atvejais.

## IŠVADOS

1. DK ir Direktyvoje 2003/88/EB poilsio laikas suprantamas panašiai – tai laisvas nuo darbo laikas. DK reglamentuojamoje poilsio laiko sąvokoje įtvirtintas papildomas požymis (tam tikras laiko tarpas turi būti reglamentuotas įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje kaip laisvas nuo darbo laikas), dėl kurio poilsio laikas suvokiamas per siaurai, todėl siūlytina DK šio požymio atsisakyti. Tiek DK, tiek Direktyvos 2003/88/EB kontekste poilsio laikas turi būti suprantamas kaip bet koks laikas, kai darbuotojas neprivalo vykdyti darbo funkcijų, būti darbo vietoje bei darbdavio žinioje.
2. Pertraukos pailsėti ir pavalgyti bei papildomos ir specialios pertraukos DK išskiriamos į atskiras rūšis, nors abi šios poilsio laiko rūšys suteikiamos darbo dienos (pamainos) metu. Siūlytina, DK pertraukas pailsėti ir pavalgyti bei papildomas ir specialias pertraukas, remiantis kalendorinio laikotarpio kriterijumi, priskirti vienai poilsio laiko – darbo dienos (pamainos) – rūšiai.
3. DK, reglamentuodamas poilsio laiko rūšis, nustato minimalias poilsio laiko normas, diferencijuodamas jas pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Nesilaikyti šių minimalių reikalavimų galima tik išimtiniais darbo teisės normų nustatytais atvejais.
4. DK nenumato, kad už poilsį švenčių dienomis turi būti apmokama, tačiau dėl skirtingos užmokesčio formos taikymo vieniems darbuotojams už poilsį švenčių dienomis apmokama, o kitiems ne, taip pažeidžiant teisingo apmokėjimo už darbą bei darbo teisės subjektų lygybės principus. Siūloma DK įtvirtinti konkrečią nuostatą, ar už poilsį švenčių dienomis apmokama, ar neapmokama, taip užtikrinant visiems darbuotojams vienodą apmokėjimą už šį poilsį.
5. Dispozityvus darbo teisės reguliavimo metodas lemia, kad individualių darbo santykių šalys turi susitarti dėl poilsio dienų, kuriomis prasideda ir baigiasi atostogos, įskaitymo į kasmetinių atostogų laiką. Dėl dažnai išsiskiriančių interesų, darbuotojas ir darbdavys negali priimti bendro sprendimo. Siūlytina, atsižvelgiant į užsienio valstybių praktiką, įtvirtinti tokį reglamentavimą, kuris numatytų, kad kasmetinės atostogos būtų skaičiuojamos ne kalendorinėmis dienomis, o darbo dienomis.
6. Tikslinių atostogų priskyrimas kasmetinio poilsio laiko rūšiai prieštarauja tikslinių atostogų esmei (jų suteikimas siejamas su tam tikrų aplinkybių atsiradimu, o ne su



kalendoriniu laikotarpiu), todėl siūlytina DK kasmetinio poilsio laiko rūšies atsisakyti. Nors tikslinės atostogos iš esmės nėra skirtos poilsiui, jos turi būti priskiriamos poilsio laiko sistemai, nes neprieštarauja teisės aktuose įtvirtintai poilsio laiko sampratai. Praktikoje kyla neaiškumų taikant nemokamų atostogų institutą, kadangi DK tiesiogiai nereglamentuoja, kad nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo ir darbdavio susitarimu įstatyme nenustatytais atvejais, nors darbo santykių dispozityvumas lemia, kad tokia teisė suteikiama. Siekiant pašalinti šį teisinį neaiškumą, siūloma DK įtvirtinti darbuotojo ir darbdavio teisę susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo ir kitais, DK nenumatytais pagrindais.

## LITERATŪRA

### ES ir tarptautiniai norminiai aktai

1. 1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
2. 1966 m. gruodžio 16 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.
3. 1986 m. m. lapkričio 22 d. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. OL 1989 C, 323, p. 44.
4. 2001 m. rugpjūčio 1 d. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
5. 2012 m. spalio 26 d. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL 2000 C 364, , p. 1.
6. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL 2003 L 299, p. 381.
7. 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų laiko organizavimo aspektų“. OL 1993 L 307, p. 18.
8. 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 1 „Dėl 8valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo“ [ interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga internetu: < <http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos.html> >.
9. 1921 m. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 14 „Dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga internetu: < <http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos.html> >.
10. 1935 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 47 „ Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“. Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-649.

### Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respubliko darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-0.
3. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18.

4. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.
5. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064.
6. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 95-2968.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ Valstybės žinios, 2003-08-22, Nr. 81-3690.
8. 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“ pakeitimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojams, valstybės tarnautojams ir žvalgybos pareigūnams taikomo vidutinio darbo užmokesčio“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimo Nr. 160 „Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarka“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 14-559.

#### Užsienio teisės aktai

11. Annual holidays act [interaktyvus] (162/2005) Ministry of Employment and the Economy, Finland July 2014. [žiūrėta 2016-02-28]. Prieiga per internetą: < <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2005/en20050162.pdf> > .
12. Annual Leave Act [interaktyvus] (1977:480). Sweden [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/13228/66010/F124738394/SWE13228.pdf> > .
13. Employment Contracts Act [interaktyvus]. Estonia. Translation published: 09.01.2015. In force until 30.06.2016. [Žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga per internetą: < <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/509012015006/consolide> > .
14. Holiday act 2003. New Zealand. No. 129. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-28]. Prieiga per internetą:< <http://legislation.govt.nz/act/public/2003/0129/latest/DLM236387.html> > .

15. Canada Labour Code [interaktyvus] (R.S.C., 1985, c. L-2). Act current to 2016-02-03 and last amended on 2016-01-03. [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: < <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/> >.
16. Labour laws of Japan. Ministry of labour. Institute of labour administration [interaktyvus].. Tokyo,. Japan, 1995. .[žiūrėta 2016-02-28. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm> >.
17. Organization of working time act [interaktyvus], 1997, PART III-19. Ireland. [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: < <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html> >.
18. The National Employment standarts. Australia. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: < <http://www.ieuvictas.org.au/files/8613/4214/4413/nes.pdf> >.
19. Трудовой кодекс - действующая редакция, актуальность 2016. Последняя редакция от 30.12.2015, вступила в силу 10.01.2016. Россия [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga internetu: < <http://trudinspection.ru/kodeks.html> >.

#### Specialioji literatūra

20. ALTONJI, J. G.; OLDHAM, J. Vacation laws and annual work hours [interaktyvus]. *ILR Review*, vol. 60, no. 3 2007. [žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą: < [http://www.econ.yale.edu/~jga22/website/research\\_papers/Vacation%20Laws%20and%20Annual%20Work%20Hours.pdf](http://www.econ.yale.edu/~jga22/website/research_papers/Vacation%20Laws%20and%20Annual%20Work%20Hours.pdf) >.
21. BAGDANKIS, T.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. ISBN 978-9955-19-108-7.
22. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. ISBN 5-417-00416-2.
23. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbuotojų kasmetinės atostogos// *Juristas*, Nr. 5, 2009. [žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga per internetą: < [http://www.teisesgidas.lt/modules/mydownloads/cache/files/05\\_Davidavicius.pdf](http://www.teisesgidas.lt/modules/mydownloads/cache/files/05_Davidavicius.pdf) >.
24. GRANICKAS, Vaidotas. *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. ISBN 978-9955-19-526-9.

25. GRUŽEVSKIS, Boguslavas. Darbo rinkos pokyčių įtaka darbo teisei. In *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos* [Liber Amicorum et Collegarum Profesorei G. Dambrauskienei]. Vilnius: MRU, 2010. ISBN 978-9955-19-193-3.
26. GUOBAITĖ-KIRSLIENĖ, Ramunė. Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika. *Jurisprudencija*. 2005, t. 74(66). P. 57-65. ISSN 1392-6195.
27. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working conditions laws report 2012* [interaktyvus]. A global review. Geneva, 2013. [Žiūrėta 2016-02-19]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_235155.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf) >.
28. KŪRIS, P. Prejudicinio sprendimo procedūra Europos Bendrijos Teisingumo Teisme. *Jurisprudencija*, 2006 ISSN 1392-6195.
29. NEKROŠIUS, I.; et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*. III dalis. 2 Tomas. Vilnius: Justitia, 2004. ISBN 9955-616-00-8.
30. NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.. ISBN 978-9955-30-027-4.
31. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *ES teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius, 2008. ISBN 978-9955-30-043-4.
32. RAY, R.; SANES, M.; SCHMITT. *No-vacation Nation Revisited* [interaktyvus]. Washington, D.C.: Center for Economic and Policy Research, 2013. [žiūrėta 2016-02-18] Prieiga per internetą: <<http://cepr.net/documents/no-vacation-update-2014-04.pdf>>.
33. TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. ISBN 9986-567-24-8.
34. UAB „Nacionalinis strateginių tyrimų centras“. *Atostogos, poilsio laikas*. 2006. ISBN 9955-612-08.

#### Praktinė medžiaga

35. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. gruodžio 23 d. sprendimas byloje nr. C-180/14.
36. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas Federaciónde Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL, byloje Nr. C-266/14.
37. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (trečiosios kolegijos) 2013 m. gegužės 30 d. sprendimas byloje C-342/12.

38. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas Dellas byloje Nr. C-14/04.
39. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger byloje Nr. C-151/02.
40. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas byloje Nr. 16/2000, Valstybės žinios, 2001-12-21, Nr. 107-3885.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-218/2014 (S).
42. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2012 m. liepos 4 d. nutartis cvilinėje byloje Nr. 3k-3-355/2012.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2011 (S).
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje I. T. v UAB „Šiaulių lyra“, Nr. 3K-3-79/2009.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-437/2008.
46. 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas Nr. 44“ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga.
47. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje A-261-714-14.
48. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-261-586-08.
49. Klaipėdos apygardos teismo 2014 m. vasario 10 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-261-163/2014.
50. Kauno apygardos administracinio teismo 2010 m. lapkričio 25 d. nutartis administracinėje byloje Nr. II-1012-480/2010.
51. Kauno miesto apylinkės teismo 2012 m. balandžio 10 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. II-79-288/2012.
52. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2013 m. lapkričio 25 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-2712-730/2013.
53. Šiaulių miesto apylinkės teismo 2010 m. vasario 5 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-1159-797/2010.

54. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2015 m. kovo 26 d. sprendimas administracinio teisės pažeidimo byloje Nr. II-88-576/2015

#### Kita medžiaga

55. BAGDANKIS, T. *Ar valstybinė darbo inspekcija teisi dėl nemokamų atostogų suteikimo?* [žiūrėta 2016-03-29]. 2007. Prieiga per internetą: < [www.buhalteriams.lt/forum/download.php?tipas=atsak&kodas=21346](http://www.buhalteriams.lt/forum/download.php?tipas=atsak&kodas=21346) >.
56. DE MATTEIS, A.; ACCARDO P.; MAMMONE, G. *National Labour Law Profile: Italy* [interaktyvus]., 1996-2016. [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158903/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm) >.
57. EUROPEAN COMMISSION. *Living and working conditions* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-28] Prieiga per internetą: < <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8447&acro=living&lang=en&parentId=7790&countryId=NO> >.
58. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158903/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm) >.
59. Kauno technologijos universiteto kolektyvinė sutartis [interaktyvus]. 2013. [Žiūrėta 2016-02-18]. Prieiga per internetą: < [http://ktu.edu/sites/default/files/ktu\\_kolektyvine\\_sutartis2013\\_naujas\\_logo.pdf](http://ktu.edu/sites/default/files/ktu_kolektyvine_sutartis2013_naujas_logo.pdf) >.
60. LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. *Kada ir kaip suteikiamos kasmetinės atostogos* [interaktyvus]. Valstybinių darbo inspekcijos darbo teisės konsultacijų ciklas. [žiūrėta 2016-02-18]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt/PdfUploads/KonsultacijuCiklas10.pdf> >.
61. LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. *Pertrauka pailsėti ir pavalgyti* [interaktyvus]. Konsultacijų ciklas [žiūrėta 2016-03-13]. Prieiga per internetą: < [http://www.lsadps.lt/failai/353\\_KonsultacijuCiklas16.pdf](http://www.lsadps.lt/failai/353_KonsultacijuCiklas16.pdf) >.
62. LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. *Kaip skaičiuojamas darbo užmokestis* [interaktyvus]. Konsultacijų ciklas [žiūrėta 2016-03-13]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt/PdfUploads/KonsultacijuCiklas4.pdf> >.
63. NAKTINIENĖ, J.; PAULAUSKAS, J.; PETROKIENĖ, R. *Lietuvių kalbos žodynas* (t. I–XX, 1941–2002): elektroninis variantas. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005

(atnaujinta versija, 2008). ISBN 9986-668-98-0. Prieiga per internetą- [www.lkz.lt](http://www.lkz.lt). [žiūrėta-2015.11.02].

64. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. Teisės akto projekto registracijos Nr. Seime- XIIP-3234 ES.
65. UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOUR. *Vacation Leave* [interaktyvus].. [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: < [http://www.dol.gov/general/topic/workhours/vacation\\_leave](http://www.dol.gov/general/topic/workhours/vacation_leave) >.



## SANTRAUKA

Šio magistro darbo tikslas yra išnagrinėti poilsio laiko ir jo rūšių reglamentavimo Lietuvos Respublikoje problemas. Darbo uždaviniai – išanalizuoti ir pateikti poilsio laiko sampratą (išskiriant pagrindinius poilsio laiko požymius), atskleisti atskirų poilsio laiko rūšių esmę (identifikuojant atskirų poilsio laiko rūšių reglamentavimo problemas), nustatyti tikslinių atostogų vietą poilsio laiko sistemoje bei išanalizuoti vieną iš tikslinių atostogų rūšių ir su ja susijusią reglamentavimo problematiką.

Šis darbas susideda iš trijų skyrių. Pirmajame skyriuje analizuojama poilsio laiko samprata, atskleidžiant būtinus poilsio laiko požymius. Antrajame skyriuje nagrinėjamas poilsio laiko rūšių klasifikavimas pagal įvairius kriterijus, apžvelgiami pagrindiniai poilsio laiko rūšių reglamentavimo aspektai bei identifikuojamos atskirų poilsio laiko rūšių reglamentavimo problemos. Trečiajame skyriuje yra nagrinėjama tikslinių atostogų vieta poilsio laiko sistemoje bei nemokamų atostogų suteikimo problemos.

Šiame darbe prieita prie išvadų, kad poilsio laiku laikytinas tam tikras laiko tarpas, kurio metu darbuotojas neprivalo vykdyti darbo funkcijų, būti darbo vietoje ir darbdavio žinioje. Poilsio laiko rūšių minimalūs reikalavimai diferencijuojami pagal darbo pobūdį ir darbuotojų psichofizines savybes. Dėl skirtingos užmokesčio formos taikymo vieniems darbuotojams už poilsį švenčių dienomis apmokama, o kitiems – ne. Kasmetinių atostogų skaičiavimas kalendorinėmis dienomis sukelia problemų suteikiant jas dalimis, kadangi nėra aišku, ar poilsio dienos, kuriomis prasideda ar baigiasi atostogos, įskaitomos į kasmetinių atostogų laiką. Įstatymu įtvirtintas poilsio laiko skirstymas į rūšis netikslus, kadangi tikslinės atostogos priskiriamos kasmetiniam poilsio laikui, o pertrauka pailsėti ir pavalgyti bei papildomos ir specialios pertraukos išskiriamos į atskiras rūšis, nors visos šios pertraukos suteikiamos darbo dienos (pamainos) metu. Įstatyme įtvirtintas nemokamų atostogų institutas neįtvirtina darbuotojo ir darbdavio teisės susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo įstatymo nenumatytais atvejais, todėl toks reglamentavimas sukelia neaiškumų šį institutą taikant praktikoje.

## SUMMARY

### **Rest Time and its Kinds**

The master's work goal is to examine the rest time and the kinds of regulatory problems in the Republic of Lithuania. The goals are to analyse and provide the rest time concept (distinguishing basic rest signs), to reveal the individual rest kinds of substance (identification of the individual rest kinds of regulatory issues), to identify the target holiday destination the rest time in the system and analyse one of the targeted forms of leave, and with it related regulatory issues.

This work consists of three chapters. The first chapter analyses the concept of leisure time, revealing the necessary rest time attributes. The second chapter examines the rest of species classification according to various criteria, overview of the main types of rest regulatory aspects and identified the individual rest kinds of regulatory problems. The third chapter deals with special leave in place the rest of the time in the system as well as unpaid leave for holiday problem.

This work led to the conclusion that the rest time must be considered as a certain period of time during which the employee is not required to perform job functions, the workplace and the employer's disposal. Vacation time types of minimum requirements are differentiated according to the nature of work and workers' psychophysical characteristics. Due to a different form of payment applications for some employees for vacation days, paid holidays, while others - not. Annual leave calculation calendar days caused problems by giving them parts, since it is not clear whether the rest of the day, which begins or ends leave credited to annual leave. The law established the rest of the time sorting inaccurate as special leave attributed to the annual rest periods and breaks to rest and eat, and additional and special breaks are split up into separate species, although all these breaks granted to the working day (shift) time. The law established the Institute of unpaid leave does not contain the employee and the employer's right to agree on unpaid leave to the Law on emergency basis, because such regulation is confusing in this institute in practice.

## PRIEDAS

**Lentelė. Kasmetinės apmokamos atostogos ir šventinės dienos**

Valstybė	Minimalus įstatyminis kasmetinis poilsio laikas	Šventinių apmokamų dienų skaičius
Airija <sup>216</sup>	4 savaitės	9
Australija <sup>217</sup>	4 savaitės (5 pamainomis dirbantiems asmenims)	8
Austrija <sup>218</sup>	25 darbo dienos; 30 darbo dienų po 25 m.	13
Belgija <sup>219</sup>	20 darbo dienų	10
Danija <sup>220</sup>	25 darbo dienos	0
Graikija <sup>221</sup>	4 savaitė (papildomai 1 darbo diena po 2 ir 3 m.)	6
Italija <sup>222</sup>	4 savaitės	10
Ispanija <sup>223</sup>	30 kalendorinių dienų	12
Japonija <sup>224</sup>	10 darbo dienų (papildomai 1 darbo diena po 2-10 m.)	0
Jungtinės Amerikos Valstijos <sup>225</sup>	0	0
Jungtinė Karalystė <sup>226</sup>	28 darbo dienos	0
Kanada <sup>227</sup>	2 savaitės (3 savaitės esant pakankamam darbo stažui)	9
Naujoji Zelandija <sup>228</sup>	4 savaitės	10

<sup>216</sup> Tikslinta Organization of working time act [interaktyvus]. 1997, PART III-19. Ireland [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: < <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html> >.

<sup>217</sup> Tikslinta The National Employment standards. Australia. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: < <http://www.ieuvictas.org.au/files/8613/4214/4413/nes.pdf> >.

<sup>218</sup> Tikslinta EUROPEAN COMMISSION. *Living and woking conditions* [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-04-10] Prieiga per internetą: < <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8447&acro=living&lang=en&parentId=7790&countryId=NO> >.

<sup>219</sup> Tikslinta *Ibid.*

<sup>220</sup> Tikslinta *Ibid.*

<sup>221</sup> Tikslinta *Ibid.*

<sup>222</sup> Tikslinta DE MATTEIS, A.; ACCARDO P.; MAMMONE, G. *National Labour Law Profile: Italy* [interaktyvus], 1996-2016. [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: < [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158903/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm) >.

<sup>223</sup> Tikslinta EUROPEAN COMMISSION, *op. cit.*, priklauso nuo regiono.

<sup>224</sup> Tikslinta Labour laws of Japan. Ministry of labour. Institute of labour administration [interaktyvus]. Tokyo, Japan, 1995. [žiūrėta 2016-02-28]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm>.

<sup>225</sup> Tikslinta UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOUR. *Vacation Leave* [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: < [http://www.dol.gov/general/topic/workhours/vacation\\_leave](http://www.dol.gov/general/topic/workhours/vacation_leave) >.

<sup>226</sup> Tikslinta EUROPEAN COMMISSION, *op.cit.*

<sup>227</sup> Tikslinta Canada labour code [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-28]. Prieiga per internetą : [http://www.esdc.gc.ca/en/reports/labour\\_standards/annual\\_vacation.page](http://www.esdc.gc.ca/en/reports/labour_standards/annual_vacation.page), III part, devision IV, 184 str.; priklauso nuo regiono.

<sup>228</sup> Tikslinta Holiday act 2003. New Zealand. No. 129, 2 dalis, 16 straipsnis [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-28]. Prieiga per internetą: < <http://legislation.govt.nz/act/public/2003/0129/latest/DLM236387.html> >.

Nyderlandai	4 savaitės	0
Norvegija <sup>229</sup>	25 darbo dienos	2
Portugalija <sup>230</sup>	22 darbo dienos (20 darbo dienų pirmaisiais darbo m.)	13
Prancūzija <sup>231</sup>	30 darbo dienų	1
Suomija <sup>232</sup>	24 darbo dienos (30 darbo dienų po 1 m.)	0
Švedija <sup>233</sup>	25 darbo dienos	0
Šveicarija <sup>234</sup>	4 savaitės (5 savaitės jauniems darbuotojams)	0
Vokietija <sup>235</sup>	20 darbo dienų (iki 30 darbo dienų jauniems darbuotojams)	10 <sup>236</sup>

*Šaltinis:* Sudaryta remiantis: RAY, R.; SANES, M.; SCHMITT. *No-vacation Nation Revisited* [interaktyvus]. Washington, D.C.: Center for Economic and Policy Research, 2013. [žiūrėta 2016-02-18]. Prieiga per internetą: <<http://cepr.net/documents/no-vacation-update-2014-04.pdf>>.

<sup>229</sup> Tikslinta EUROPEAN COMMISSION, *supra* note 218.

<sup>230</sup> Tikslinta *Ibid.*

<sup>231</sup> Tikslinta *Ibid.*

<sup>232</sup> Tikslinta *Ibid.*; Annual holidays act (162/2005) Ministry of Employment and the Economy [interaktyvus]. Finland. July 2014. [žiūrėta 2016-02-28]. Prieiga per internetą: <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2005/en20050162.pdf>>.

<sup>233</sup> Tikslinta EUROPEAN COMMISSION, *op cit.*; Annual Leave Act [interaktyvus] (1977:480). Sweden [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/13228/66010/F124738394/SWE13228.pdf>>.

<sup>234</sup> Tikslinta EUROPEAN COMMISSION, *op cit.*, priklauso nuo regiono.

<sup>235</sup> Tikslinta *Ibid.*, priklauso nuo regiono.

<sup>236</sup> Tikslinta RAY, R.; SCHMITT J. *No-vacation nation USA – a comparison of leave and holiday in OECD countries* [interaktyvus]. European Economic and Employment Policy Brief, No. 3, 2007. [žiūrėta 2016-02-28]. Prieiga per internetą: <[http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/papers/No\\_Holidays.pdf](http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/papers/No_Holidays.pdf)>, p. 3.