

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Jokubo Butkaus
V kurso, Darbo teisės
studijų atšakos studento

MAGISTRO DARBAS
KASMETINĖS ATOSTOGOS
Annual leave

Magistro darbo vadovas:
Lekt. Arūnas Šuminas
Magistro darbo recenzentė:
Prof. Dr. Daiva Petrylaitė

Vilnius
2019

TURINYS

ĮVADAS	2
1. Kasmetinių atostogų samprata bei santykis su kitomis atostogų rūšimis	5
1.1. Kasmetinių atostogų samprata.....	6
1.2. Kasmetinių atostogų santykis su kitomis atostogų rūšimis	10
1.2.1. Pailgintos atostogos.....	12
1.2.2. Papildomos atostogos.....	13
1.2.3. Tikslinės atostogos	15
2. Teisė į kasmetines atostogas.....	19
2.1. Teisės į kasmetines atostogas reglamentavimas Europos Sąjungoje.....	21
2.2. Tarptautinis teisės į kasmetines atostogas reglamentavimas	23
3. Teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimas.....	27
3.1. Kasmetinių atostogų trukmė.....	27
3.2. Kasmetinių atostogų suteikimas	34
3.3. Kasmetinių atostogų perkėlimas ir pratęsimas	37
4. Apmokėjimas už kasmetines atostogas	41
4.1. Atostoginių mokėjimo tvarka	45
4.2. Piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas	49
IŠVADOS.....	52
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	53
SANTRAUKA	59
SUMMARY	60

IVADAS

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui¹ (toliau – Darbo kodeksas) iš naujo kodifikuotos darbo teisės normos, reglamentuojančios darbo sutarties šalių tarpusavio teises bei pareigas. Per pastarąjį dešimtmetį ryškėjant probleminiams nuostatų taikymo teismuose bei darbovietėse aspektams bei būtinybė suderinti darbo teisinius santykius reglamentuojančias nuostatas tiek Lietuvos Respublikos, tiek Europos Sąjungos lygmeniu nulėmė ir kasmetinių atostogų reglamentavimo pokyčius.²

Kiekvieno darbuotojo teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisingą apmokėjimą už atliktą darbą ir socialinę apsaugą nedarbo metu bei su jomis glaudžiai susijusias teises į darbuotojo poilsį, laisvalaikį ir kasmetines apmokamas atostogas įtvirtina Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija)³, Europos Sąjungos bei kiti tarptautiai teisės aktai. Įstatymų leidėjas, nustatydamas kasmetinių apmokamų atostogų įgyvendinimo sąlygas bei tvarką besikeičiančių socialinių ir ekonominių sąlygų kontekste, privalo paisyti šią teisę apibrėžiančių darbo teisės šaltinių nuostatų. Skirtingų šaltinių normų, įtvirtinančių darbuotojo teisę į kasmetinį apmokamą poilsio laiką, vidinis suderinamumas bei aiškus šios teisės įgyvendinimo mechanizmas rekodifikuotoje darbo teisės šakoje yra esminė silpnesniosios darbo sutarties šalies apsaugos garantija.

Palyginus 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁴ (toliau – 2002 m. Darbo kodeksas) bei Darbo kodekso nuostatas, reglamentuojančias kasmetinių atostogų institutą, pastebima, jog įstatymų leidėjas pateikia naują atostogų klasifikaciją, įtvirtina kitokią atostogų skaičiavimo tvarką, detaliau reglamentuoja kasmetinių atostogų suteikimo sąlygas, atsisako automatinio kasmetinių atostogų pratęsimo principo bei naujai reglamentuoja atostoginių išmokėjimo tvarką. Įvykdyti pokyčiai suponuoja būtinybę įvertinti esamo kasmetinių atostogų reglamentavimo ypatumus bei išryškinti nuostatų taikymo probleminius aspektus.

Darbo tikslas ir uždaviniai:

Magistro darbu siekiama išanalizuoti bendrosiomis darbo teisės nuostatomis nustatytą teisę į kasmetines atostogas ir jų suteikimo sąlygų ypatumus bei pateikti pasiūlymus, kurie užtikrintų kasmetinių atostogų reglamentavimo suderinamumą su tarptautinių teisės aktų nuostatomis. Siekiant pabrėžti kasmetinių atostogų kaip visiems darbuotojams suteikiamo poilsio svarbą, magistro darbe nebus nagrinėjamos išimties iš bendrųjų

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 23709.

² Davulis, T., Darbo Teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. Teisė, 2017, t. 104, 9 psl.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Lietuvos aidas, 1992, Nr. 220-0.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

taisyklių, į kurių taikymo sritį patenka darbo sutarties šalys, sudariusios kitas nei neterminuota darbo sutartis. Magistro darbo tikslui atskleisti keliami uždaviniai:

1. Atskleisti kasmetinių atostogų sampratą bei santykį su kitomis atostogų rūšimis;
2. Atskleisti teisės į kasmetines atostogas turinį;
3. Išanalizuoti teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo ypatumus;
4. Atskleisti apmokėjimo už kasmetines atostogas ypatumus.

Tyrimo objektas:

Magistrinio darbo tyrimo objektas yra neterminuotos darbo sutarties pagrindu dirbančiųjų kasmetinės atostogos.

Tyrimo metodai:

Rašto darbas parengtas taikant lyginamąjį istorinį, sisteminių, teleologinį, lyginamąjį bei loginės analizės metodus.

1. Istoriskai vertinant kasmetinių atostogų reglamentavimą siekiama nušviesti dabartinio reglamentavimo naujoves;
2. Sisteminių metodo pagalba aiškinamas nacionalinio bei tarptautinio kasmetinių atostogų reglamentavimo nuostatų turinys;
3. Teleologinio metodo pagalba nustatomi kasmetinių atostogų reglamentavimo atskirų nuostatų tikslai bei uždaviniai;
4. Lyginamasis metodas leidžia palyginti nacionalinių ir tarptautinių teismų doktrinoje aiškinamų nuostatų prasmės santykį;
5. Logiškai analizuojant kasmetinių atostogų reglamentavimo probleminius aspektus pateikiamos išvados bei pasiūlymai.

Darbo originalumas:

Kasmetinių atostogų reglamentavimo analizei po 2017 m. darbo teisės reformos Lietuvoje neskiriama pakankamai dėmesio. Paminėtini 2018 m. Ingridos Mačernytės Panomariovienės parengtas mokslinis straipsnis, kuriame analizuojami apmokėjimo už kasmetines atostogas ypatumai, bei 2015 m. Dabožinskės, B., 2014 m. Butnevičiūtės, B. ir 2014 m. Smidžiūno, A. apginti magistro darbai, kuriuose analizuojami darbo ir poilsio laiko reguliavimo ypatumai. Šis darbas išsiskiria sisteminė kasmetinių atostogų reglamentavimo analize, tokiu būdu, apgintų magistro darbų atžvilgiu nagrinėjama siauresnė darbo bei poilsio laiko sritis. Nacionaliniams teismams savo sprendimuose aiškinant kasmetinių atostogų ypatumus senojo reglamentavimo šviesoje, šiuo darbu įvertinamos įstatymų leidėjo įtvirtintos naujovės per tarptautinių darbo teisės nuostatų perkėlimo į nacionalinę darbo teisės sistemą prizmę.

Pagrindiniai tyrimo šaltiniai ir darbo struktūra:

Rašto darbe remiamasi nacionaliniais norminiais teisės aktais, bei jų nuostatas konkretizuojančiais poįstatyminiais teisės aktais: 1) Konstitucija; 2) Darbo kodeksu; 3) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais ir kt. Apžvelgiamas darbo teisės teoretikų (Bagdanskis T., Davulis T., Nekrošius V., Petrylaitė D., Petrylaitė V., Usonis J., Tiažkijus V. ir kiti) kasmetinių atostogų reglamentavimo vertinimas. Didžiausias dėmesys skiriamas Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų bei jos nuostatas aiškinančio Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijos analizei, nes pastarieji šaltiniai padeda įvertinti ar Lietuvos Respublikoje darbuotojo teisė į kasmetines apmokamas atostogas atitinka Europos Sąjungos garantuojamus standartus. Magistrinio darbo struktūrą sudaro įvadas, keturios dėstomosios dalys, suskirstytos į skyrius pagal iškeltus uždavinius, ir išvados.

1. Kasmetinių atostogų samprata bei santykis su kitomis atostogų rūšimis

Darbo kodekso 125 str. 1 d. 1 p. kasmetinės atostogos pateikiamos kaip viena iš atostogų rūšių, kurios, savo ruožtu, yra sudėtinė darbuotojo poilsio laiko dalis. Atsižvelgiant į tai, jog kasmetinės atostogos Darbo kodekse sistemiškai priskiriamos darbuotojo poilsio laikui, kasmetinių atostogų sampratos analizę tikslinga pradėti nuo poilsio laiko sampratos nustatymo.

Pagal Darbo kodekso 122 str. 1 d. poilsio laikas – tai laisvas nuo darbo laikas. 2002 m. Darbo kodekso 156 str. buvo pateikiamas, iš esmės, analogiškas poilsio laiko apibrėžimas. Atitinkamai matyti, jog vartodamas formuluotę „laisvas“ įstatymų leidėjas nustato tiesioginį ryšį tarp poilsio bei darbo laiko. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas būdvardžiui laisvas, laiko trukmės kontekste, priskiria sinonimus neužimtas, nevaržomas.⁵ Vertinant lingvistiškai, formuluotė „laisvas“ suponuoja tam tikrą nepriklausomumą bei galimybę savarankiškai rinktis elgesio modelį. Darbo teisės doktrinoje nurodoma, jog poilsio laiko sąvoką galima pavadinti išvestine iš darbo laiko sąvokos, nes poilsio laikas yra visas tas laikas, kuris nėra laikomas darbo laiku, taigi trumpėjant darbo laikui ilgėja poilsio laikas ir atvirkščiai.⁶ Tokiu būdu, laisvas nuo darbo laikas turėtų būti suvokiamas kaip visas laikas, kuris nėra priskirtinas darbo laikui ir kurio metu darbuotojas nėra saistomas elgesio normų, kurių įprastai laikomasi darbo laiku. Vertinant sistemiškai Darbo kodekso 111 str. bei 122 str. reglamentavimą galima išskirti du poilsio laiką kvalifikuojančius požymius:

1) Visų pirma, poilsio laikui būdinga tai, kad jo metu darbuotojas neatlieka pareigų pagal darbo sutartį ir nevykdo darbinės veiklos. Tai visas laikotarpis, kurio metu darbuotojas nedirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo bei neina pareigų, pakludamas nustatytai darbo tvarkai;

2) Antra, poilsio metu darbuotojas nėra darbdavio žinioje.

Svarbu pažymėti, jog Darbo kodekse nėra detalizuojama, kas konkrečiai laikoma buvimu darbdavio žinioje. Manytina, jog buvimas darbdavio žinioje, iš esmės, yra darbuotojo pareiga, išvestinė iš darbuotojo pavaldumo darbdaviui esant darbo sutartiniams santykiams. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT), aiškindamas darbo ir poilsio laiką reglamentuojančias normas, remiasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) jurisprudencijoje pateikiamu buvimu darbdavio žinioje

⁵ Lietuvių kalbos institutas. Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>

⁶ Nekrošius, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Trečia dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, 207 psl.

apibrėžimu.⁷ Nustatant ar darbuotojas yra darbdavio žinioje svarbu įvertinti ar darbuotojas įpareigotas fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje, kad prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Tam, kad darbuotoją būtų galima laikyti esančiu darbdavio žinioje, jo padėtis turi būti tokia, kurioje jis teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir dirbti jam.⁸ Buvimo darbdavio žinioje požymį charakterizuoja ne darbuotojo pasiekiamumas, o pareiga fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir iš to kylantys vietos ir laiko apribojimai, taip pat būtinybė atvykti į darbo vietą. Atitinkamai, šių aplinkybių nustatymas lemia laiką, kurio metu darbuotojas faktiškai nedirba ar neatlieka darbinių pareigų pagal darbo sutartį, priskyrimą darbo ar poilsio laikui.⁹ Tai reiškia, jog darbo sutarties šalys gali susitarti dėl laiko, kurio metu darbuotojas yra darbdavio žinioje ir yra pasirengęs atlikti tam tikrus veiksmus, nelaikymo darbo laiku, jei darbuotojas nėra įpareigojamas būti tam tikroje vietoje, o buvimas darbdavio žinioje pasireiškia tik darbuotojo nuolatiniu pasiekiamumu¹⁰. Apibendrinant laisvą nuo darbo laiką per jo požymius, matyti, jog tik toks laikas, kurio metu darbuotojas neatlieka pareigų pagal darbo sutartį, nevykdo darbinės veiklos bei nėra darbdavio žinioje tokiu būdu, jog jam kyla pareiga fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir kitos iš darbo sutarties kylančios pareigos, yra laikytinas darbuotojo poilsio laikui. Kita vertus, poilsio laiko samprata yra platesnė nei kasmetinių atostogų samprata, nes darbuotojo poilsio laiką sudaro ne tik kasmetinės atostogos, bet ir visi kiti laikotarpiai, kurie nėra priskirtini darbuotojo darbo laikui.

1.1. Kasmetinių atostogų samprata

1990 m. kovo 11 d. atkūrus Lietuvos nepriklausomybę naujo darbo įstatymų leidybos etapo pradžią darbo ir poilsio laiko srityje galima sieti su 1991 m. Lietuvos Respublikos Atotogų įstatymu (toliau – 1991 m. Atostogų įstatymas).¹¹ 1991 m. Atostogų įstatymo 4 str. pirmą kartą pateiktoje kasmetinių atostogų sąvokoje nurodoma, jog – tai kalendorinės dienos, suteikiamos darbuotojams pailsėti ir atstatyti darbingumą, paliekant darbo vietą ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Šį įstatymą pakeitusiame 2002 m. Darbo kodekse kasmetinių atostogų sąvoka nepatyrė esminių pokyčių. Paminėtina tik tai, jog į

⁷ LAT 2018 m. lapkričio 13 d. nutartis cilinėje byloje A. R. ir kiti v. UAB „Kuršėnų autobusų parkas“, Nr. e3K-3-402-403/2018.

⁸ ESTT 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje Federacion de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, 35-36 p.

⁹ ESTT 2018 m. vasario 21 d. sprendimas byloje Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, 60 ir 63 p.

¹⁰ Pavyzdžiui periodiniu bendravimu telekomunikacinėmis priemonėmis.

¹¹ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. Lietuvos aidas, 1992, Nr. 1-0.

kasmetinių atostogų sąvoką buvo įtraukta formuluotė „kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis“. Manytina, jog šį nežymų sąvokos pakitimą galima būtų vertinti kaip naujoviškos kasmetinių atostogų sampratos formulavimo pradininką, nes pabrėžiant, jog kasmetinės atostogos yra tam tikras laikotarpis, konkrečiai šio laikotarpio skaičiavimo tvarkai tenka antraplaniškas vaidmuo. Apibrėžiant sąvokas įstatymų leidėjas vadovaujasi aiškumo, detalumo, dviprasmybių šalinimo kriterijais, todėl konkrečios laikotarpio skaičiavimo tvarkos nenurodymas įtvirtinant kasmetinių atostogų sąvoką vertintinas teigiamai. Skaičiuojant atostogas kalendorinėmis dienomis kyla teisingo atlyginimo už darbą problemų, skaičiuojant savaitėmis – pabrėžiama poilsio nepertraukiamumo ir darbingumo atkūrimo svarba, skaičiuojant darbo dienomis – tiksliausiai apibrėžiamas terminas ir apmokėjimas.¹² Kasmetinių atostogų apibrėžime nenurodant, jog tai tam tikros kalendorinės ar darbo dienos, galima išvengti su šio laikotarpio apskaita susijusių perteklinio reglamentavimo probleminių aspektų bei kuo tiksliau atskleisti pačią teisės į kasmetines atostogas esmę.

Kasmetinių atostogų apibrėžimas pateikiamas Darbo kodekso, pakeitusio 2002 m. Darbo kodeksą, 126 str. 1 d. Straipsnyje nurodoma, jog kasmetinės atostogos – tai laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, mokant jam atostoginius. Atitinkamai, be jau aptarto požymio – laisvo nuo darbo laiko, kuris būdingas ir kitoms atostogų rūšims, galima išskirti dar du šios sąvokos požymius: kasmetinių atostogų tikslą bei kasmetinėms atostogoms būdingą atlygintinumo garantiją. Įstatymų leidėjas, nustatydamas, jog kasmetinės atostogos suteikiamos darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, įtvirtina šio laisvo nuo darbo laiko pagrindinį tikslą. Kitaip tariant, tik toks laisvas nuo darbo laikas, kurio metu darbuotojas ilsisi ir susigrąžina dėl vykdytos darbinės veiklos prarastas jėgas, yra laikomas kasmetinėmis atostogomis. Šis tikslas atskirų darbuotojų gali būti pasiekiamas labai skirtingais ir įvairiais būdais; darbdavys negali nurodyti, kaip šis tikslas turėtų būti pasiekiamas. Šio tikslo reliatyvumą rodo ir tai, kad darbuotojas gali būti išleidžiamas trumpalaikių vienos ar dviejų darbo dienų trukmės kasmetinių atostogų, kurias gali naudoti bet kokiems savo asmeniniams tikslams, nebūtinai turėdamas tiesioginį tikslą pailsėti ar atkurti darbingumą. Jei darbuotojas laisvas nuo savo pareigų atlikimo pagal darbo sutartį, preziumuojama, kad jis tokiu būdu ilsisi.¹³ Tokiu būdu, nors visas darbuotojo laikas, kurio metu jis neatlieka darbinės veiklos ir nevykdo darbo sutarties pagrindu kylančių pareigų yra laikomas

¹² Usonis, J., Darbo ir poilsio laiko reglamentavimo raida Lietuvoje. Iš Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Kolektyvinė monografija Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, 200 psl.

¹³ Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, 391 psl.

poilsio laiku, kasmetinių atostogų apibrėžime įtvirtintas tikslas pailsėti bei susigrąžinti darbingumą apibrėžia kasmetinių atostogų suteikimo prielaidas. Kasmetinių atostogų tikslas pagrįstas tuo, jog visi be išimties darbuotojai dėl darbinių santykių tęstinumo patiria nuovargį, kurio neigiamas pasekmes darbuotojo sveikatai būtina užkirsti prevencinėmis priemonėmis – leidžiant pailsėti. Kitų atostogų rūšių suteikimo prielaidos, tuo tarpu, susijusios ne su darbo stažu, o su darbo teisės normose nustatytais aplinkybėmis, išskirtiniu atostogų tikslu ar darbuotojo subjektinėmis savybėmis.

Tikslo pailsėti bei susigrąžinti prarastą darbingumą nurodymas pateikiant kasmetinių atostogų apibrėžimą yra reikšmingas dėl dviejų priežasčių:

1) Visų pirma, įtvirtinama prezumpcija, jog vykdydamas iš darbo sutarties kylančias pareigas ir atlikdamas darbinę veiklą asmuo palaipsniui pavargsta ir jo fizinė bei protinė būklė tampa prastesnė lyginant su laikotarpiu prieš prasidedant darbo sutartiniams santykiams. Tokiu būdu, nepertraukiamas darbuotojo darbas bėgant laikui kelia vis didesnę grėsmę darbuotojo saugai ir sveikatai ir tai pateisina kasmetinių atostogų suteikimą;

2) Antra, kasmetinės atostogos grindžiamos būtent realiu darbuotojo dirbtu darbo laiku, kurio metu pastarasis prarado darbingumą ir kuriam reikalingas poilsis. ESTT yra nurodęs, jog mokamų kasmetinių atostogų tikslas yra suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių įgyvendinimo.¹⁴ Šis tikslas pagrįstas prielaida, kad darbuotojas faktiškai dirbo per tam tikrą laikotarpį. Iš tiesų tikslu suteikti galimybę darbuotojui pailsėti daroma prielaida, kad šis darbuotojas dirbo, o tai pateisina jam suteikiamą poilsio, atsipalaidavimo ir laisvalaikio laiką, siekiant užtikrinti darbuotojo saugą ir sveikatos apsaugą.¹⁵

Reikia pažymėti, jog kasmetinėmis atostogomis siekiama sudaryti palankias sąlygas darbuotojams pailsėti ir susigrąžinti darbingumą, prarastą dėl ilgalaikio, tęstinio darbo sutartinių santykių proceso, o tai, iš esmės, skiriasi nuo kitų poilsio laiko uždavinių. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 122 str. 2 d. numatyto kasdienio nepertraukiamo poilsio tarp darbo dienų tikslas – suteikti darbuotojui poilsio laiko atstatyti per darbo dieną prarastą darbingumą, per septynių paeiliai einančių dienų poilsio tikslas – suteikti darbuotojui poilsio laiko atstatyti per darbinę savaitę prarastą darbingumą. Tokiu būdu, kasmetinių atostogų poilsio laiko tikslas, iš esmės, yra darbuotojo per vienerius darbo metus prarasto darbingumo atkūrimas ir periodiškas kasmetinis saugos bei sveikatos apsaugos užtikrinimas.

¹⁴ ESTT 2015 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, 29 p.

¹⁵ ESTT 2018 m. spalio 4 d. sprendimas byloje Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 28 p.

Darbo kodekso 128 str. 1 d. nurodoma, jog kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos bent kartą per darbo metus. Kasmetinių atostogų periodiškumo požymis pasireiškia tuo, jog šis poilsio laikas darbuotojams privalo būti suteiktas kiekvienais metais. Kasmetinių atostogų metu sustoja darbinių pareigų vykdymas, tačiau darbo sutartiniai santykiai nenutrūksta.¹⁶ Kitaip tariant, darbuotojui kasmetinių atostogų metu išsaugoma darbo vieta ar pareigos. Kasmetinėms atostogoms būdinga ir tai, jog išleidus darbuotoją į šį poilsį, darbdavys neturi teisės reikalauti darbuotojo sustabdyti atostogas ir grįžti į darbą net jei darbovietėje susiklostytų itin svarbios ar ekstremalios sąlygos. Pasak P. Koverovo, iniciatyva atšaukti iš atostogų priklauso darbdaviui, bet teisinių padarinių tokia iniciatyva sukelia tik jei darbuotojas sutinka būti atšauktas.¹⁷ Kasmetinių atostogų nepertraukiamumo požymis pasireiškia tuo, jog pareiga grįžti iš atostogų ir tęsti darbinių pareigų vykdymą atsiranda tik darbuotojui sutinkant su tokiu darbdavio prašymu. Galima būtų išskirti dar ir kasmetinių atostogų trukmės dalumą, kaip kasmetinių atostogų požymį, tačiau galimybė skaidyti kasmetines atostogas dalimis nėra absoliuti ir daugeliu atvejų priklauso nuo darbdavio valios ar tam tikrų aplinkybių buvimo.

Kitaip nei daugumos kitų poilsio laiko rūšių atveju, kasmetinių atostogų laikotarpiu išlieka darbo sutarties atlygintinumo pobūdis. Už kasmetinių atostogų laikotarpį, kurio metu darbuotojas faktiškai nedirba ir neatlieka pareigų pagal darbo sutartį, darbdavys įpareigojamas mokėti darbo sutartyje numatytą atlygį. Reikalavimu mokėti už atostogas siekiama, kad atostogų metu darbuotojo padėtis, susijusi su atlyginimu, būtų panaši kaip ir jam dirbant.¹⁸ Tik gaunant nenutrūkstančias pajamas kasmetinių atostogų metu darbuotojas gali deramai pailsėti, kas, savo ruožtu, užtikrina darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugos principo darbo teisiniuose santykiuose tinkamą įgyvendinimą. ESTT yra nurodęs, jog per kasmetines atostogas darbuotojas ir toliau turi gauti įprastinį atlyginimą.¹⁹ Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamo darbo užmokesčio paskirtis glaudžiai susijusi su šių atostogų tikslo tinkamu įgyvendinimu. Kitaip tariant, užmokesčiu siekiama suteikti atostogaujančiam darbuotojui pajamų, kurių dėka jis galėtų deramai pailsėti ir atkurti prarastą darbingumą. Iš esmės, kasmetinių atostogų atlygintinumas - minimalioji visiems darbuotojams suteikiama finansinė garantija, jog kasmetinių atostogų metu darbuotojo finansinė padėtis nebus prastesnė nei vykdant darbo

¹⁶ Лушникова, М. В., Лушников, А. М., Курс трудового права: учебник, Москва: Проспект, 2004, 305 psl.

¹⁷ Nekrošius, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Trečia dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, 237 ps.

¹⁸ ESTT 2006 m. kovo 16 d. sprendimas jungtinėse bylose Robinson-Steele and Others, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 58 p.

¹⁹ Ibid., 50 p.

sutartines pareigas. Svarbu pažymėti, jog atlygintinumas tam tikrais atvejais yra būdingas ir kitoms atostogų rūšims. Pavyzdžiui tikslinių mokymosi atostogų metu darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, už mokymosi atostogas, nurodytas Darbo kodekso 135 str. 1 ir 2 d., jeigu pastarosios susijusios su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu ir trunka iki dešimties darbo dienų per metus, paliekama ne mažiau kaip pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Unikaliųjų požymių išskyrimas yra reikšmingas atskiriant kasmetines atostogas nuo tikslinių, papildomų bei pailgintų atostogų, todėl siekiant atskleisti kasmetinių atostogų sampratą būtina įvertinti šių atostogų santykį su kitomis atostogų rūšimis.

1.2. Kasmetinių atostogų santykis su kitomis atostogų rūšimis

Įstatymų leidejas Darbo kodekse nepateikia atostogų apibrėžimo, o analizuojant įstatyminių reglamentavimų matyti, jog iš visų atostogų rūšių pateikiamas tik kasmetinių atostogų apibrėžimas. Užsienio darbo teisės teorijoje atostogos apibrėžiamos įvairiai: Vieni autoriai nurodo, jog atostogos – tai kasmetinis nepertraukiamas poilsis per kelias dienas iš eilės, kurio metu darbuotojui išsaugoma darbo vieta bei vidutinis darbo užmokestis²⁰; Kiti autoriai nurodo, jog atostogos – tai darbo teisės normomis nustatyta pertrauka darbo procese, skaičiuojama, kaip taisyklė, kalendorinėmis dienomis, kurios metu darbuotojui išsaugoma darbo vieta, o kai kuriais atvejais ir darbo užmokestis,²¹ Manytina, jog šie atostogų apibrėžimai nėra visiškai tikslūs, nes:

a) Pirmuoju atveju pateikiamas itin siauras atostogų apibrėžimas, pagal kurį neatsispindi tikslinių atostogų suteikimo sąlygų reikšmė ir kuris labiau tinka apibrėžiant kasmetines atostogas;

b) Antrasis apibrėžimas yra per platus ir gali būti taikomas apibrėžiant ne tik atostogas, bet ir kitus laikotarpius, kurių metu darbinis procesas nevyksta. Pavyzdžiui, pastarasis apibrėžimas galėtų būti pritaikytas ir kalbant apie prastovą darbovietėje, kurios metu darbdavys negali suteikti darbo sutartyje sulygto darbo ir, tokiu būdu, darbo procesas netektų savo tęstinumo, tačiau darbuotojui jos metu būtų mokamas vidutinis darbo užmokestis bei išsaugoma darbo vieta.

Pasak T. Davulio, atostogos turi būti suvokiamos kaip darbo teisės normų nustatyta tvarka darbuotojui suteiktas laikas, skaičiuojamas darbo arba kalendorinėmis dienomis, skirtas darbuotojui pailsėti nuo darbo funkcijos atlikimo ir darbingumui susigrąžinti arba

²⁰ Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н., Трудовое право России: Учебник. Москва: Юрист, 1997, 275 psl.

²¹ Киселев, И. Я., Лушников, А. М., Трудовое право: Учебник. Москва: Эксмо, 2011, 215 psl.

suteikiamos tam tikram darbo teisės normomis nustatytam tikslui pasiekti.²² Iš dalies pastarąjį atostogų apibrėžimą galima laikyti kur kas tikslesniu, nes jis atspindi tiek kasmetinių, papildomų bei pailgintų atostogų, tiek tikslinių atostogų esmę. Kita vertus, darbo teisės normomis nustatyto tikslo kriterijus nėra visiškai aiškus, nes visos atostogų rūšys suteikiamos tam tikram tikslui pasiekti²³, todėl turėtų būti pabrėžiama alternatyvaus tikslo reikšmė.

Iš Darbo kodekso 125 str. 1 d. pateikto atostogų sąrašo matyti, jog įstatymų leidėjas be kasmetinių atostogų išskiria tikslines bei pailgintas ir papildomas atostogas. Svarbu pažymėti, jog tokį atostogų klasifikavimą reikėtų laikyti pagrindine reguliuojamų santykių naujove dėl pasikeitusio kasmetinių atostogų santykio su papildomomis bei pailgintomis atostogomis. 2002 m. Darbo kodekso 164 str. atostogos buvo skirstomos į kasmetines bei tikslines, o 165 str. 2 d. numatytos pailgintos ir papildomos atostogos buvo įtvirtintos kaip kasmetinių atostogų rūšis greta minimaliųjų kasmetinių atostogų. Darbo kodeksas nebepriskiria papildomų ir pailgintų atostogų *expressis verbis* prie kasmetinių atostogų rūšių, o tik buvusią minimaliųjų atostogų rūšį įvardija kaip kasmetines atostogas.²⁴ Nors Darbo kodekse pateikiamas atostogų rūšių klasifikavimas į kasmetines, tikslines ir pailgintas bei papildomas skiriasi nuo 2002 m. Darbo kodekse pateikto klasifikavimo, darbo teisės normomis nustatytas papildomų ir pailgintų atostogų reglamentavimas, iš esmės, liko nepakitęs. Atsižvelgiant į aukščiau aptartą bei į tai, jog pailgintos ir papildomos atostogos Darbo kodekse reglamentuojamos jas įtvirtinant ne dviejuose atskiruose straipsniuose, o 138 str., kuriame be pailgintų ir papildomų atostogų įtvirtinamas ir kitų poilsio laiko rūšių reglamentavimas, matyti, jog alternatyvaus klasifikavimo dėka įstatymų leidėjas pabrėžia pailgintų ir papildomų atostogų lengvatinį pobūdį kasmetinių atostogų atžvilgiu. Pasikeitusiu reglamentavimu, taip pat, pagrindžiamas ir didesnės saugos ir sveikatos apsaugos kasmetinių atostogų atžvilgiu užtikrinimas tam tikrų kategorijų darbuotojams. Darbo teisės doktrinoje aptinkama ir kitokių atostogų skirstymo į rūšis pavyzdžių:

a) Vieni darbo teisės teoretikai nurodo, jog atostogas galima skirstyti į pagrindines bei pailgintas ir papildomas²⁵;

²² Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 390 psl.

²³ Kasmetinių atostogų tikslas – suteikti poilsio laiką darbuotojui, kad pastarasis atkurtų prarastą darbingumą, todėl apibrėžiant tikslines atostogas turėtų būti pabrėžiamas būtent specifinis, nesusijęs su darbingumo atkūrimu, tikslo aspektas.

²⁴ Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 423 psl.

²⁵ Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н., Трудовое право России: Учебник. Москва: Юрист, 1997, 275 psl.

b) Antri nurodo, jog atostogos gali būti visų darbuotojų poilsiui skirtos kasmetinės apmokamos atostogos bei lengvatinės ir specialios atostogos kai kurioms darbuotojų kategorijoms²⁶;

c) Treti išskiria atostogų klasifikavimą pagal kriterijus: a) pagal tikslą į atostogas poilsiui ir tikslines atostogas; b) pagal trukmę į minimalias bei pailgintas; c) pagal atlygintinumą į apmokamas ir neapmokamas atostogas.²⁷

Atostogų skirstymo į rūšis pėdsakus galima aptikti ir Lietuvos teismų praktikoje. LAT vienoje iš nutarčių konstatavo, jog atostogos gali būti kasmetinės arba tikslinės.²⁸

1.2.1. Pailgintos atostogos

Darbo kodekso 138 str. nurodoma, jog darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, kategorijų sąrašą ir konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Sisteminė Darbo kodekso 138 str. bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 (toliau – Vyriausybės nutarimas Nr. 496)²⁹ patvirtinto pailgintų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašo (toliau – Pailgintų atostogų aprašas) analizė leidžia teigti ilgesnės trukmės atostogų nustatymo priežastis esant: 1) darbuotojo patiriama didesnė nervinė, emocinė, protinė įtampa, susijusi su atliekamo darbo pobūdžiu; 2) profesinė rizika – didesnė traumų ar kitokių sveikatos sužalojimų tikimybė dėl kenksmingo ar pavojingo darbinės aplinkos poveikio; 3) specifinės darbo sąlygos. Iš Pailginto atostogų aprašo nuostatų matyti, jog Lietuvos Respublikos Vyriausybė itin smulkmeniškai nustato konkrečias darbuotojų kategorijas, kurias atitinkantys asmenys turi teisę į ilgesnį nei kasmetinių atostogų poilsio laiką.

Svarbu pažymėti, jog įstatyminių reglamentavimą detalizuojančiame Vyriausybės nutarime Nr. 496 pailgintos atostogos siejamos tik su darbuotojo atliekamo darbo pobūdžiu, kai tuo tarpu, ilgesnis nei kasmetinių atostogų poilsis yra numatytas ir tam tikroms, išskirtinėmis subjektinėmis savybėmis pasižyminčioms darbuotojų kategorijoms. Įstatymų leidėjas Darbo kodekso 138 str. nurodo, jog ilgesnės trukmės atostogos suteikiamos: 1) darbuotojams iki aštuoniolikos metų; 2) darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų; 3) darbuotojams, vieniems auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; 4) neįgaliems darbuotojams. Atkreiptinas dėmesys į

²⁶ Киселев, И. Я., Лушников, А. М., Трудовое право: Учебник. Москва: Эксмо, 2011, 215 psl.

²⁷ Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G., Darbo Teisė. Vilnius: Justitia, 1999, 138 psl.

²⁸ LAT 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje A.A. v. UAB „Lautra Motors“, Nr. 3K-3-437/2008.

²⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo, Nr. 496. TAR, 2017, Nr. 10853.

tai, jog analogiškas reglamentavimas buvo įtvirtintas ir 2002 m. Darbo kodekso 166 str. 2 d., tačiau pastarasis poilsio laikas pagal anksčiau galiojusią klasifikaciją buvo įvardijamas kaip kasmetinės minimaliosios atostogos, kurios greta kasmetinių papildomų bei kasmetinių pailgintų atostogų buvo priskiriamos kasmetinėms atostogoms. Dabartinis reglamentavimas yra gana painus, nes darbuotojams, pasižymintiems aukščiau išvardintoms subjektinėmis savybėmis, suteikiamas ilgesnės nei Darbo kodekso 126 str. numatytos trukmės atostogos, tačiau įstatymų leidėjas jį taip pat įvardija kasmetinėmis atostogomis. Šiuo poilsio laiku siekiama, kad darbuotojas pailsėtų ir susigrąžintų darbingumą ir, antra, siekiama apsaugoti socialiai pažeidžiamus asmenis, todėl, kitaip nei kasmetinių atostogų atveju, šių atostogų papildomas tikslas neleidžia pagrįsti ir tokių atostogų kaip visiems darbuotojams garantuojamo poilsio. Ilgesnės trukmės poilsio laikas padeda kompensuoti tokių darbuotojų patiriamus papildomus sunkumus vykdant sutartinius įsipareigojimus, todėl turėtų būti vertinamas kaip įstatymų leidėjo suteikiama lengvata. Ilgesnės trukmės poilsis suteikiamas tik tuomet, kai darbuotojas gali įrodyti, jog yra nepilnametis, faktiškai auginą vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų nepilnametį vienas ar turi negalią. Šiais kriterijais pasižymintys darbuotojai, kaip ir darbuotojai, kurių konkrečią pailgintų atostogų trukmę nustato Vyriausybė, atostogauja atlygintinai, tačiau visos kasmetinių atostogų užmokesčio garantijos taikomos tik tai atostogų daliai, kuri neviršija minimalaus kasmetinių atostogų dydžio. Vyriausybės nutarime Nr. 496 numatyta tik kai kurių darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, kategorijų sąrašas, todėl šių socialiai pažeidžiamų asmenų atostogas reikia vertinti kaip pailgintas atostogas, kurių konkreti atostogų trukmė numatyta įstatymu. Darytina išvada, jog pailgintomis atostogomis, suteikiamomis socialiai pažeidžiamiems darbuotojams arba darbuotojams, dirbantiems specifinėmis sąlygomis, įgyvendinamas kasmetinių atostogų tikslas – poilsis ir darbingumo susigrąžinimas, kvalifikuotų subjektų atžvilgiu.

1.2.2. Papildomos atostogos

Darbo kodekste nėra pateikiama papildomų atostogų sąvoka. Papildomų atostogų reglamentavimui Darbo kodekse yra skirta 138 str. 2 d., kurioje pateikiami papildomų atostogų suteikimo atvejai bei nurodoma, jog konkrečią papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Vadovaujantis įstatyminiu bei jį detalizuojančiu poįstatyminiu reglamentavimais matyti, jog apibrėžiant papildomų atostogų sampratą reikšmingos trys aplinkybės, kurios pagrindžia šių atostogų suteikimą:

1) Darbuotojo ilgalaikis nepertraukiamas darbas toje pačioje darbovietėje. Atsižvelgiant į Vyriausybės nutarimu Nr. 496 patvirtinto papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašo (toliau – Papildomų atostogų aprašas) reglamentavimą, papildomos atostogos suteikiamos darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje pačioje darbovietėje. Terminas „darbovietė“ turi būti suprantamas ne taip siaurai, kaip jis suvokiamas pagal Darbo kodekso 21 str. 4 d., nes normos tikslas yra skatinti už ilgalaikius nenutrūkstamus darbo santykius su tuo pačiu darbdaviu. Juolab kad tokios darbovietės, kuriose darbuotojas dirba, įmonės, įstaigos ar organizacijos rėmuose gali būti keičiamos gana lengvai ir dažnai.³⁰ Svarbu pažymėti, jog darbo nepertraukiamumas nenutrūksta kai pasikeičia įmonės, įstaigos, organizacijos savininkas, pavaldumas, steigėjas ar pavadinimas, įmonės, įstaigos, organizacijos sujungiamos, padalijamos, išdalijamos ar prijungiamos prie kitų įmonių, taip pat kai perduodamas verslas ar jo dalis³¹;

2) Darbas sąlygomis, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti. Vadovaujantis Papildomų atostogų aprašo 2.2. p. nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų suvokiamas kaip darbas, kai dirbama sveikatai kenksmingomis sąlygomis, tačiau pasitelkus profesinės rizikos prevencijos priemonėmis neįmanoma ar neracionalu toleruotinos profesinės rizikos sąlygų sumažinti iki darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytų leistinų dydžių;

3) Ypatingas darbų pobūdis, kuris pasireiškia kilnojamojo pobūdžio darbu arba darbu, atliekamu kelionėje, lauko sąlygomis ir susijusiu su važiavimais, jeigu darbuotojas tokį darbą dirba ne mažiau kaip pusę viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos.

Minėtu Vyriausybės nutarimu Nr. 496 įtvirtinama nuostata, jog darbuotojai, turintys teisę gauti papildomas atostogas keliais pagrindais, privalo pasirinkti, koku konkrečiu pagrindu jiems bus suteiktos papildomos atostogos. Papildomų atostogų dienos yra pridėdamos prie kasmetinių atostogų dienų, o tai reiškia, jog darbuotojo kasmetinio poilsio laikas atitinkamu laikotarpiu pailgėja ir už jį mokama kaip už kasmetines atostogas. Remiantis aukščiau išdėstytu matyti, jog papildomos atostogos – tai darbuotojo laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas kaip kompensacija už neatitinkančią normalių darbo sąlygų darbą, kompensacija dėl padidėjusių darbuotojo išlaidų dirbant ypatingomis darbo

³⁰ Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, 424 psl.

³¹ Konstitucinio Teismo 2007 m. gruodžio 7 d. nutarimas Dėl kasmetinių papildomų atostogų, Nr. 15/05. Valstybės žinios, 2007, Nr. 131-5309.

sąlygomis³² bei paskata lojaliems darbuotojams už ilgiau nei dešimt metų nenutrūkstamai trunkančius darbo santykius su tuo pačiu darbdaviu, už kurį mokami atostoginiai. Sistemiškai vertinant kasmetines atostogas ir papildomas atostogas per aukščiau aptartus šių atostogų požymius, matyti, jog kasmetinėmis atostogomis siekiama užtikrinti visiems be išimčių darbuotojams galimybę pailsėti ir susigrąžinti prarastą darbingumą. Tuo tarpu, papildomųjų atostogų, nors papildomųjų atostogų dalies bei užmokesčio už jas ir negalima išskirti iš viso darbuotojui suteikiamo laisvo laiko, negalima pagrįstai vertinti kaip kasmetinių atostogų, nes jų suteikimas grindžiamas alternatyviais tikslais, kurie skiriasi nuo teisės į kasmetines atostogas objekto – darbuotojo saugos bei sveikatos apsaugos. Darytina išvada, jog papildomomis atostogomis įgyvendinama įstatymo leidėjo politika skatinti darbuotojų lojalumą darbdaviams bei remti darbuotojus, dirbančius neįprastomis darbo sąlygomis, sukeliančiomis papildomą našta visų kitų darbuotojų atžvilgiu.

1.2.3. Tikslinės atostogos

Greta kasmetinių atostogų, kurios darbuotojui privalo būti suteiktos kiekvienais darbo metais, darbuotojas gali naudotis ir tikslinėmis atostogomis, kurios suteikiamos dėl kitų subjektyvių priežasčių³³. 1991 m. Atostogų įstatyme, jį pakeitusiame 2002 m. Darbo kodekse bei dabartiniame Darbo kodekse įstatymų leidėjas nepateikia tikslinių atostogų apibrėžimo. Nors Darbo kodekse iš visų atostogų rūšių pateikiamas tik kasmetinių atostogų apibrėžimas, tikslinių atostogų apibrėžimą galime aptikti darbo teisės doktrinoje. Anot T. Davulio, tikslinės atostogos – tai laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui nustatytiems tikslams pasiekti³⁴. Manytina, jog pastarasis tikslinių atostogų apibrėžimas yra per daug platus ir neatskleidžia tikslinių atostogų sampratos, nes, kaip minėta, kasmetinėmis atostogomis taip pat siekiama konkretaus tikslo – suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko prarastam darbingumui susigrąžinti ir pailsėti. Darbo kodekso 131 str. 1 d. pateikiamas baigtinis tikslinių atostogų rūšių sąrašas, kuriame išskiriamos: 1) nėštumo ir gimdymo; 2) tėvystės; 3) mokymosi; 4) kūrybinės; 5) nemokamos atostogos. Svarbu pabrėžti, jog baigtinio tikslinių atostogų sąrašo įtvirtinimas nereiškia, kad įstatymų leidėjas ar darbo teisės normų kūrėjai³⁵ negali papildomai

³² Kilnojamojo pobūdžio darbas sukelia papildomą finansinę našta darbuotojui, nes jis netenka galimybės naudotis įprastiniais patogumais, kuriuos turi visi kiti darbuotojai. Pavyzdžiui, jam tenka dažniau pirkti valgį reiso metu.

³³ Bagdanskis, T., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, 203 psl.

³⁴ Nekrošius, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 301 psl.

³⁵ Pavyzdžiui kolektyvinių sutarčių šalys arba darbdavys, leidžiantis vietos norminius aktus.

numatyti kitų rūšių tikslinių atostogų, kuriomis būtų siekiama kitų darbuotojams svarbių tikslų³⁶. Kitaip nei kasmetinių atostogų atveju, tikslinės atostogos suteikiamos ne visiems darbuotojams, o tik tiems, kurie atitinka papildomus reikalavimus, su kuriais darbo teisės normos sieja tikslinių atostogų suteikimą. Nors teoriškai teisę į šias atostogas gali įgyti kiekvienas darbuotojas, bet gali būti, kad jų darbo karjere tokių aplinkybių, kurios leistų pasinaudoti kuria nors tikslinių atostogų rūšimi, niekada neatsiras.³⁷ Atitiktis papildomiems darbo teisės normose įtvirtintiems reikalavimams kriterijus suvokiamas kaip tam tikrų aplinkybių ar tikslų, kuriuos darbo teisės normų kūrėjas pripažįsta svarbiais, buvimas ir gebėjimas juos pagrįsti įrodymais. Dėl šios priežasties tikslinės atostogos nepasižymi kasmetinėms atostogoms būdingu periodiškumu.

Nėštumo ir gimdymo atostogos, darbo teisės teorijoje dar vadinamos motinystės atostogomis, siejamos su naujagimio gimimu ir/ar priežiūra. Nėštumo ir gimdymo atostogomis suteikiamo poilsio laiko tikslas skiriasi nuo kasmetinių atostogų tikslo, nes jomis siekiama, visų pirma, apsaugoti moters biologinę būklę per nėštumą ir po gimdymo, ir, antra, apsaugoti ypatingus moters ir jos vaiko ryšius laikotarpiu po nėštumo ir gimdymo, išvengiant šių ryšių trukdymo dėl išsipareigojimų, kylančių dėl tuo pačiu metu vykdomos profesinės veiklos.³⁸ Tėvystės atostogomis siekiama nepriklausomai nuo santuokos su vaiko motina sudarymo fakto suteikti tėvui laiko rūpintis vaiku ir jo motina pirmaisiais vaiko gyvenimo mėnesiais.³⁹ Vaiko priežiūros atostogomis siekiama suteikti laisvo nuo darbo laiko motinai, įmotei, tėvui, įtėviui, senelei, seneliui arba kitiems giminiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai. Mokymosi atostogų tikslas – suteikti darbuotojams, kurie savo iniciatyva mokosi pagal formaliojo švietimo programas ar neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas, laisvo nuo darbo laiko tam tikroms akademinėms veikloms įgyvendinti. Kūrybinių atostogų suteikimo tikslas – meno kūrinio, mokslo darbo sukūrimas. Nemokamų atostogų tikslas – suteikti darbuotojams laisvo nuo darbo laiko jų asmeniniams poreikiams tenkinti. Tikslinių atostogų tikslų išskirtinumas bei įvairovė ir su šiais tikslais susiję tikslinių atostogų subjektui keliami atitiktis reikalavimai suponuoja, jog tikslinės atostogos suteikiamos kitoms, su darbo sutarties vykdymu ir darbuotojo saugos bei sveikatos apsauga nesusijusioms socialinėms vertybėms apsaugoti.

³⁶ Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, 406 psl.

³⁷ Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. Vilnius: Registrų centras, 2010, 161 psl.

³⁸ ESTT 2004 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, 34 p.

³⁹ Nekrošius, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 302 psl.

Atsižvelgiant į atlygintinumo požymį, tikslines atostogas galima suskirstyti į neapmokamas bei apmokamas. Prie neapmokamų atostogų visais atvejais priskiriamos nemokamos atostogos, o mokamomis tikslinėmis atostogomis visais atvejais laikomos nėštumo ir gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogos. Kūrybinės bei mokymosi atostogos gali būti tiek apmokamos, tiek neapmokamos, nes atlygintinumo klausimas gali būti nustatytas kolektyvine, darbo sutartimi ar kitomis darbo teisės normomis. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 135 str. 3 d. įtvirtinta imperatyvi taisyklė, jog darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau nei penkeri metai, už mokymosi atostogas paliekama ne mažiau kaip pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Atitinkamai, darbdavys gali savo iniciatyva nurodyti, jog darbo užmokestis mokymosi atostogų laikotarpiu darbuotojui paliekamas ir neišdirbus penkerių metų toje darbovietėje.⁴⁰ Prieinama prie išvados, jog tikslinės atostogos – tai laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas su darbo sutarties vykdymu nesusijusių tikslų įgyvendinimui, tiems darbuotojams, kurie pasižymi atostogų tikslui priskirtinoms subjektinėms savybėms ir kurių metu, darbo teisės normomis nustatytais atvejais, darbuotojas gauna pajamų.

Kasmetinių atostogų sampratos analizė leidžia teigti, jog kasmetinėmis atostogomis siekiama silpnėsios darbo sutarties šalies – darbuotojo, saugos ir sveikatos apsaugos darbo sutartiniuose santykiuose. Šį tikslą įgyvendinti siekiama suteikiant darbuotojams laisvo laiko, kurio metu darbuotojas neatlieka pareigų pagal darbo sutartį, nevykdo darbinės veiklos ir nėra darbdavio žinioje, bei užtikrinant darbuotojo pajamų nenutrūkstamumą ir taip skatinant darbuotoją pailsėti bei susigrąžinti prarastą darbingumą pasinaudojus kasmetinių atostogų laiku. Iš kasmetinių atostogų santykio su kitomis atostogų rūšimis matyti, jog pailgintomis atostogomis siekiama kasmetinių atostogų tikslo kvalifikuotų subjektų atžvilgiu. Papildomų atostogų santykis kasmetinių atostogų atžvilgiu atskeidė, jog kasmetinių atostogų unikaliuoju požymiu galima laikyti kasmetinių atostogų tikslą, nes papildomomis atostogomis nors ir siekiama su darbo sutarties vykdymu susijusių tikslų, tačiau jie nėra susiję su darbuotojo poilsiu ir darbingumo susigrąžinimu. Tikslinių atostogų santykis kasmetinių atostogų atžvilgiu atskeidė, jog kasmetinių atostogų unikaliaisiais požymiais galima laikyti kasmetinių atostogų tikslą, periodiškumą, o tam tikrais atvejais ir atlygintinumą.

Atsižvelgiant į tai, jog tikslinių atostogų atveju ar papildomų bei pailgintų atostogų atveju garantuojamos pajamos, susijusios su teisei į šias atostogas keliamomis kvalifikuojančiomis sąlygomis, viršija kasmetinėmis atostogomis minimaliai garantuojamą visų darbuotojų apsaugą, kasmetinių atostogų atlygintinumas, kaip esminė

⁴⁰ Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, 414 psl.

garantija, jog darbuotojas galės deramai įgyvendinti teisę į kasmetines atostogas bus aptarta atskiroje rašto darbo dalyje.

2. Teisė į kasmetines atostogas

Kiekvieno žmogaus teisė į kasmetines atostogas yra įtvirtinta daugelio demokratiškos valstybių aukščiausiąją teisinę galią turinčiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui dirbančiųjų teisė į kasmetines apmokamas atostogas įteisinta 1949 m. Vengrijos Respublikos Konstitucijos 70/B str. 4 d., 1998 m. Latvijos Respublikos Konstitucijos 107 str., 1997 m. Lenkijos Respublikos Konstitucijos 66 str. 2 d., 1947 m. Italijos Respublikos Konstitucijos 36 str. 3 d.⁴¹ Lietuvos Respublikoje kiekvieno dirbančio žmogaus teisė į kasmetines mokamas atostogas įtvirtinta 1992 m. spalio 25 d. tautos referendumu priimtos Konstitucijos 49 str. Konstitucijos 7 str. 1 d. nurodoma, jog negalioja joks įstatymas ar kitas aktas priešingas Konstitucijai. Remiantis šios teisės įtvirtinimo aukščiausios teisinės galios akte faktų, galima teigti, jog konstitucinė teisė į kasmetines mokamas atostogas yra viena iš pagrindinių prigimtinių žmogaus teisių.

Konstitucijoje įtvirtinto žmogaus teisių ir laisvių prigimtinio pobūdžio pripažinimo principas reiškia, kad žmogui priklauso nuo jo asmens neatskiriamos ir neatimamos teisės ir laisvės, kad žmogus jas turi *ipso facto*.⁴² Siekiant išsiaiškinti teisės į kasmetines atostogas turinį nepakanka formaliai vadovautis Konstitucijos tekstu, nes dauguma prigimtinių žmogaus teisių viena su kita susijusios ir negali būti atskirai traktuojamos. Formalus konstitucinių teisių sutapatinimas su konkrečiu Konstitucijos tekstu nėra teisingas, nes žmogaus teisių pripažinimas kaip konstitucinių yra siejamas ir su Konstitucijos nuostatų oficialiu interpretavimu.⁴³ Lietuvos Respublikoje konstitucinė kontrolė yra patikėta Lietuvos Respublikos Konstituciniam Teismui⁴⁴ (toliau – Konstitucinis Teismas), todėl siekiant išsiaiškinti teisės į kasmetines atostogas turinį būtina vadovautis šio teismo jurisprudencija. Konstitucinis Teismas yra pabrėžęs, jog Konstitucija – vientisas aktas, o jo principai ir normos sudaro darnią sistemą, todėl jokių Konstitucijos nuostatų negalima aiškinti vien pažodžiui⁴⁵, nes tokiu aiškinimu būtų suabsoliutinama Konstitucijos raidė ir ignoruojama Konstitucijos dvasia, o tai paneigtų Konstitucijos kaip Lietuvos aukščiausiosios teisės legitimumą.⁴⁶ Atsižvelgiant į

⁴¹ Окунькова, Л. А., Конституции государств Европы, Москва: Норма, 2001, Т.1-2.

⁴² Birmontienė, T., et al. Lietuvos Konstitucinė teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012, 352 psl.

⁴³ Ibid., 349 psl.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Lietuvos aidas, 1992, Nr. 220-0, 102 str.

⁴⁵ Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas Dėl nelaimingų atsitikimų darbe, Nr. 56/06. Valstybės žinios, 2008, Nr. 51-1904.

⁴⁶ Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas Dėl Konstitucinio Teismo įgaliojimų peržiūrėti savo nutarimą ir nutraukti pradėtą teiseną, taip pat dėl teismų finansavimo peržiūrėjimo, Nr.33/03. Iš Konstitucinio Teismo aktai: 6 knyga (2006). Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2008, 202 psl.

Konstitucinio Teismo jurisprudenciją bei į kasmetinių atostogų tikslą, teisės į kasmetines mokamas atostogas turinys turi būti analizuojamas per darbuotojo darbo sąlygų prizmę.

Valstybei tenka pareiga užtikrinti darbo santykių dalyvių bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu silpnesnės pusės teises⁴⁷, todėl garantijų, kurių sutarties šalys negali savo sutarimu pakeisti, nustatymas padeda užtikrinti darbo sutarties šalių lygiateisiškumo principą. Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Darbo sąlygų suvokimas plačiaja prasme suponuoja ne tik teisę į tinkamas, saugias ir sveikas būtinąsias darbo sutarties sąlygas, bet apima visas tas sąlygas ir aplinkybes, kuriomis darbuotojas dirba, t.y. darbo aplinką, darbo priemones, darbo pobūdį, darbo bei poilsio laiką ir t.t. Aiškindamas Konstitucijos 49 str. 1 d. nurodytus kokybinius darbo sąlygų kriterijus Konstitucinis Teismas nurodo, jog kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas, kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus.⁴⁸ Atitinkamai, Konstitucinis Teismas yra nurodęs, jog Konstitucijos 48 str. 1 d. nuostatos turi būti aiškinamos kartu su kitomis Konstitucijos nuostatomis, *inter alia* Konstitucijos 49 str.⁴⁹ Vadinasi, teisės į kasmetines atostogas objektas – tai silpnesniosios darbo sutartinių santykių šalies – darbuotojo, sauga ir sveikatos apsauga.

Konstitucinės teisės į kasmetines mokamas atostogas subjektas plačiaja prasme – tai kiekvienas dirbantis žmogus. Tai reiškia, jog prigimtinei teisė į laisvą nuo darbo laiką ir užmokestį už šį laikotarpį pripažįstama visų kategorijų dirbantiems asmenims *inter alia*, valstybės tarnybos tarnautojams, valstybės ir savivaldybių politikams ir kitais pagrindais nei darbo sutartis dirbantiems asmenims. Darbo sutartiniuose santykiuose teisės į kasmetines atostogas subjektu laikomas kiekvienas pagal darbo sutartį dirbantis darbuotojas nepriklausomai nuo jo darbo sutarties rūšies ar darbo laiko režimo.

Reikėtų pabrėžti, jog nacionalinėje teisinėje sistemoje įtvirtinta kiekvieno darbuotojo teisė į kasmetines atostogas nėra izoliuota, nes būtinybė reguliuoti suverenių valstybių tarpusavio santykius bei ieškoti kompromisų nulėmė būtinybę formuoti vieningą tarptautinės bei nacionalinės teisių sistemą. Šiuo metu Lietuvos teisėje koegzistuoja trys pagrindinės teisės sistemos – nacionalinė, Europos Sąjungos ir

⁴⁷ Konstitucinio Teismo 1998 m. rugšėjo 24 d. nutarimas Dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių, Nr. 1/98. Iš Konstitucinio Teismo aktai: 2 knyga (1996-1998). Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2000, 652 psl.

⁴⁸ Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas Dėl kasos aparatų įrengimo keleivinio transporto priemonėse, Nr. 24/2000. Iš Konstitucinio Teismo aktai: 4 knyga (2002-2004). Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2005, 155 psl.

⁴⁹ Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas Dėl nuosavybės teisių atkūrimo, Nr. 44/2009. Valstybės žinios, 2013, Nr. 50-2502.

tarptautinė, kurių veikimas koordinuojamas konstituciniu lygmeniu.⁵⁰ Tai, savo ruožtu, reiškia, jog tiek Europos Sąjungos, tiek tarptautiniai teisės šaltiniai laikomi nacionalinės teisės sudedamąja dalimi.

2.1. Teisės į kasmetines atostogas reglamentavimas Europos Sąjungoje

2004 m. liepos 13 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu *Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje* ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 str. papildymo įstatymą.⁵¹ Lietuvos Respublikos Konstituciniu aktu *Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje* (toliau – Konstitucinis aktas) nustatytas santykis tarp Lietuvos teisės bei Europos Sąjungos teisės normų. Konstitucinio akto 2 d. numatyta, jog Europos Sąjungos teisės normos yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Atitinkamai, numatyta ir Europos Sąjungos teisės normų vieta nacionalinėje teisės sistemoje: Europos Sąjungos teisės normos taikomos tiesiogiai, o teisės normų kolizijos atveju jos turi viršenybę prieš Lietuvos Respublikos įstatymus ir kitus teisės aktus, jei šios normos įtvirtintos pirminiuose Europos Sąjungos šaltiniuose. Europos Sąjungos darbo teisės normų vietą Lietuvos darbo teisėje nustato ir Darbo kodeksas. Darbo kodekso 3 str. 3 d. nustatyta, jog Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintos nuostatos turi viršenybę prieš darbo teisės nuostatas, įtvirtintas Darbo kodekse.

2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai⁵² (toliau – Lisabonos sutartis), kuria iš dalies buvo pakeista Europos Sąjungos sutartis bei Europos Bendrijos steigimo sutartis, prie pirminių Europos Sąjungos šaltinių priskiriama ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija⁵³ (toliau – Chartija). Chartijos 31 str. 2 d., kaip prigimtinė kiekvieno žmogaus teisė, įtvirtinta darbuotojo teisė į kasmetines mokamas atostogas. ESTT yra pabrėžęs, jog Chartija, remiantis Lisabonos sutarties 6 str. 1 d., turi tokią pačią teisinę galią kaip sutartys, kuriomis grindžiama Europos Sąjunga, o tai, savo ruožtu, pabrėžia ir ypatingą kiekvieno darbuotojo teisės į kasmetines mokamas atostogas

⁵⁰ Urbais, R. K., Tarptautinė teisė ir konstitucinė justicija Lietuvoje. Iš Šiuolaikinės konstitucinės justicijos tendencijos: nacionalinė ir tarptautinės teisės santykis: tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2014, 28 psl.

⁵¹ Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu "Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje" ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4123.

⁵² Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį. OL C 306, 2007 m. gruodžio 17 d., p. 1.

⁵³ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL C 364, 2000 m. gruodžio 18 d., p. 1.

svarbą.⁵⁴ Pagal nusistovėjusią ESTT praktiką kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Europos Sąjungos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti.⁵⁵ Pirminiuose šaltiniuose nustatytų teisių ir pareigų viršenybės bei tiesioginio taikymo principai reiškia, jog Chartijoje įtvirtinta teisė į kasmetines mokamas atostogas darbuotojas gali remtis tiesiogiai. Tiesioginis vertikalusis veikimas pasireiškia tuo, jog Lietuvos Respublika privalo užtikrinti tokį darbuotojo teisės į kasmetines atostogas reglamentavimą, kuris nenukryptų nuo įtvirtinto Europos Sąjungos teisės normose bei jų turinį aiškinančios ESTT jurisprudencijos. Atsižvelgiant į horizontalaus veikimo principą, darbuotojas gali tiesiogiai remtis Europos Sąjungos teisės normose įtvirtinta teise į kasmetines atostogas ir santykiuose su darbdaviu.

Pagrindinis Europos Sąjungos teisinio reguliavimo vaidmuo tenka direktyvoms, nes jomis siekiama suderinti, kitaip tariant, harmonizuoti valstybių narių darbo teisę pašalinant nacionalinio reguliavimo skirtumus ir išlaikant nacionalinį teisinio reguliavimo pobūdį.⁵⁶ Pagrindinės darbuotojų darbo nuostatos nustatytos 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų⁵⁷ (toliau – Direktyva 2003/88/EB), kuria panaikinta iki tol galiojusi Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – Direktyva 93/104/EB)⁵⁸, nustatiusi pagrindinius darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos principus. Direktyvos 2003/88/EB 7 str. nustato teisės į kasmetines atostogas trukmės bei atlygintinumo reikalavimus. Šio straipsnio 1 d. nurodoma, jog valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir/arba praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas. Atitinkamai, 2 d. įtvirtintas draudimas minimalųjį kasmetinių atostogų laiką pakeisti pinigine kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai. ESTT nuosekliai pažymi, jog kompetetingos valdžios institucijos privalo įgyvendinti nuostatas, susijusias su darbuotojo teise į mokamas kasmetines atostogas, laikydamosi aiškiai Direktyvoje 93/104/EB,

⁵⁴ ESTT 2011 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 37 p.

⁵⁵ ESTT 2011 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 23 p., ESTT 2001 m. birželio 26 d. sprendimas byloje BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, 43 p., ESTT 2004 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, 29 p., ESTT 2006 m. kovo 16 d. sprendimas jungtinėse bylose Robinson-Steele and Others, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 48 p., ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18, 22 p.

⁵⁶ Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V., Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, 38 psl.

⁵⁷ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 m. lapkričio 18 d., p. 9.

⁵⁸ Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 307, 1993 m. gruodžio 13 d., p. 18.

kodifikuotoje Direktyva 2003/88/EB, nustatytų ribų.⁵⁹ Remiantis Darbo kodekso priedu, kuriame nurodoma, jog įgyvendinant Europos Sąjungos teisės aktus, Direktyva 2003/88/EB perkelta į Lietuvos darbo teisę, galima teigti, jog nacionalinis įstatymų leidėjas, įgyvendindamas darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimus Europos Sąjungos lygmeniu, įsipareigoja užtikrinti ne mažiau palankius teisės į kasmetines atostogas standartus nei kitose valstybėse narėse. Atitinkamai, nacionaliniai teismai bylose, susijusiose su darbuotojo teise į kasmetines atostogas, privalo atsižvelgti į ESTT jurisprudenciją, aiškinančią Direktyvos 2003/88/EB 7 str. nuostatas bei įpareigoti valstybę atlyginti darbuotojo patirtą žalą netinkamo perkėlimo atveju.

2.2. Tarptautinis teisės į kasmetines atostogas reglamentavimas

1991 m. rugsėjo 17 d. Lietuvai tapus Jungtinių Tautų (toliau - JTO) organizacijos nare bei pasižadėjus laikytis pagrindinių JTO rėmuose priimtų dokumentų, ypatingą reikšmę analizuojant darbuotojo teisę į kasmetines atostogas įgyja tiek 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija⁶⁰ (toliau – Žmogaus teisių deklaracija), tiek 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas⁶¹ (toliau – Paktas) bei jo protokolai. Žmogaus teisių deklaracijos 23 str. 1 d. nurodoma, jog kiekvienas turi teisę į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas, o 24 str. nurodoma, jog kiekvienas turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat į pagrįstą darbo valandų ribojimą ir periodines mokamas atostogas. Atitinkamai, ši teisė plėtojama Pakte, kurio 7 str. nurodoma, jog valstybės, šio Pakto Šalys įsipareigoja pripažinti kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios užtikrintų saugos ir higienos reikalavimus bei poilsį, laisvalaikį, pagrįstą darbo laiko apribojimą ir mokamas įprastines atostogas, taip pat apmokėjimą už darbą valstybinių švenčių dienomis. Atkreiptinas dėmesys, jog pastarieji tarptautinės teisės aktai nėra tolygūs ratifikuotoms tarptautinėms sutartims, todėl vertintina ir juose įtvirtintos darbuotojo teisės į kasmetines atostogas padėtis nacionalinės teisės sistemoje.

Konstitucinis Teismas 2014 m. sausio 24 d. nutarime pažymėjo, jog pagarba tarptautinei teisei yra konstitucinė vertybė, neatskiriama nuo konstitucinio teisinės valstybės principo, kurio esmė – teisės viešpatavimas. Vadovaujantis Konstitucijos 135 str. 1 d. Lietuvos Respublika privalo vadovautis visuotinai pripažintais tarptautinės teisės

⁵⁹ ESTT 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas byloje Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, 14 p.

⁶⁰ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006., Nr. 68-2497.

⁶¹ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

principais ir normomis.⁶² Savo valia prisiimtų tarptautinių įsipareigojimų laikymąsis, pagarba visuotinai pripažintiems tarptautinės teisės principams yra atkurtos nepriklausomos Lietuvos valstybės teisinė tradicija ir konstitucinis principas.⁶³ Tokiu būdu, Konstitucinis Teismas, pabrėždamas prisiimtų tarptautinių įsipareigojimų svarbą, išaiškino, jog Konstitucijos 135 str. įtvirtintas principas *pacta sunt servanda* suponuoja ne tik valstybės pareigą laikytis tarptautinių sutarčių, bet ir bendrųjų tarptautinės teisės normų. Anot Prof. Dr. D. Žalimo, iš konstitucinio principo *pacta sunt servanda* kyla tarptautinės teisės, kaip minimalaus būtino standarto nacionalinei teisei, reikalavimas; be kita ko, tarptautiniai žmogaus teisių apsaugos standartai suvokiami kaip suderinami su konstituciniais, o šie negali būti žemesni už tarptautinius, bet gali būti aukštesni už juos.⁶⁴

Atsižvelgiant į tai, jog Lietuvai tapus Pakto bei Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto fakultatyvaus protokolo⁶⁵ (toliau – Pakto protokolas) dėl peticijos teisės dalyve, Lietuva pagal Pakto protokolo 1 str. 1 d. bei 2 str. pripažįsta Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto (toliau – Žmogaus teisių komitetas) kompetenciją gauti ir svarstyti privataus asmens ar tokių asmenų daugeto, pakliūnančių į valstybių narių jurisdikciją, pranešimus dėl ekonominių, socialinių bei kultūrinių teisių, taigi ir teisės į kasmetines atostogas, garantuojamų Tarptautinės žmogaus teisių chartijos dokumentais⁶⁶, pažeidimų. Tai reiškia, kad Lietuva privalo garantuoti asmenims Pakte numatytas teises, nes pagal Pakto 2 str. valstybės – Pakto dalyvės turi pareigą „gerbti ir garantuoti visiems jos teritorijoje ir priklausantiems jos jurisdikcijai asmenims teises, pripažintas šiame Pakte be jokių skirtumų, tokių kaip rasė, odos spalva, lytis, kalba, religija“.⁶⁷ Nepaisant to, kad Žmogaus teisių komitetas nėra tarptautinis teisminis organas, Lietuvos periodiškai teikiamos ataskaitos dėl Tarptautiniais žmogaus teisių chartijos dokumentais prisiimtų įsipareigojimų laikymosi⁶⁸ bei reagavimas į Žmogaus teisių komiteto išvadas suponuoja,

⁶² Konstitucinio Teismo 2014 m. sausio 24 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos 125 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos Seimo statuto 170 straipsnio (2012 m. kovo 15 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 22/2013. TAR, 2014, Nr. 478.

⁶³ Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 14 d. nutarimas Dėl nuosavybės teisių ribojimo ypač vertingose vietovėse ir miško žemėje, Nr. 17/02-24/02-06/03-22/04. Valstybės žinios, 2006, Nr. 30-1050.

⁶⁴ Žalimas, D., Tarptautinės ir Europos Sąjungos vaidmuo plėtojant oficialiąją konstitucinę doktriną. Iš Šiuolaikinės konstitucinės justicijos tendencijos: nacionalinė ir tarptautinės teisės santykis: tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2014, 309 psl.

⁶⁵ Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto fakultatyvus protokolas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3289.

⁶⁶ 1991 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba nutarimu prisijungė prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos dokumentų, t.y. aukščiau minėtos 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos; 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių, kultūrinių teisių pakto ir kitų.

⁶⁷ Jočienė, D., Čilinskas, K., Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje, Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005, 28 psl.

⁶⁸ Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto išvados bylose prieš Lietuvą [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en

jog kiekvieno darbuotojo teisė į kasmetines atostogas, kaip tarptautinės teisės principas, privalo atitikti ne tik nacionaliniuose bei Europos Sąjungos, bet ir tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintus standartus.

Reikia pabrėžti, jog Lietuvos Respublikai 1991 m. spalio 4 d. atnaujinus narystę specializuotoje JTO institucijoje – Tarptautinėje darbo organizacijoje (toliau – TDO), ypatingą reikšmę darbuotojų teisėms turi šios institucijos priimtos tarptautinės daugiašalės sutartys – konvencijos. TDO veikla šiandien itin reikšminga kiekvienos valstybės darbo teisei. TDO pagrindinis tikslas aiškiai išreikštas jos konstitucijos preambulėje: panaikinti neteisingas darbo sąlygas, žalingas darbuotojų sveikatai, lemiančias darbuotojų ir jų šeimų skurdą.⁶⁹ TDO konvencijos, kurias ratifikuoja valstybės narės, turi joms privalomąją galią, todėl nacionalinių įstatymų leidėjai privalo užtikrinti jose nustatytą minimalių standartų apsaugą. Pagrindinė TDO konvencija, kurioje įtvirtinama darbuotojo teisė į kasmetines atostogas ir minimalieji šiai teisei keliami standartai, laikytina TDO konvencija Nr. 132 dėl apmokamų atostogų (peržiūrėta 1970 metais) (toliau – TDO konvencija Nr. 132)⁷⁰. TDO konvencijos Nr. 132 3 str. 1 d. nurodoma, jog kiekvienas asmuo, kuriam taikoma ši konvencija, turi teisę į nustatytos minimalios trukmės kasmetines apmokamas atostogas, o 3 d. detalizuojama minimali trukmė – trys darbo savaitės už vienerius metus. Šios konvencijos 11 bei 12 str. įtvirtina draudimą pakeisti teisę į kasmetines atostogas pinigine kompensacija, išskyrus darbo sutarties nutraukimo atvejį. Nepaisant to, jog Lietuvos Respublika nėra ratifikavusi konvencijos, o nacionalinio reglamentavimo standartai kasmetinių atostogų trukmės atžvilgiu yra aukštesni, TDO konvencijos Nr. 132 nuostatų analizė leidžia pagrįstai pripažinti jos neįkainojamą indėlį darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugos srityje. Šią išvadą pagrindžia tai, jog įstatymų leidėjas, reglamentuodamas teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarką bei sąlygas, perėmė nemažai TDO konvencijos Nr. 132 nuostatų. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 128 str. 1 d. įtvirtinti minimalios trukmės reikalavimai atostogas skaidant dalimis atitinka TDO konvencijos Nr. 132 8 str. 2 d. reikalavimus.

Apibendrinant galima teigti, jog, modernios darbuotojo teisės į kasmetines atostogas turinį sudaro du aspektai: Visų pirma, tai visų kategorijų dirbančiųjų galimybė dirbti tokiomis darbo sąlygomis, kurios atitinka ne tik nacionalinio įstatymų leidėjo, bet ir visuotinai pripažįstamus standartus, bei galimybė tiesiogiai remtis šią teisę įtvirtinančiais

⁶⁹ Nekrošius, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 39 psl.

⁷⁰ TDO konvencija Nr. 132 dėl apmokamų atostogų (peržiūrėta 1970 metais), 1970 m. birželio 24 d., [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: < <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet-kalba>>.

teisės aktais; Antra, tai darbuotojo subjektinė teisė reikalauti laisvo nuo darbo laiko ir užmokesčio už šį poilsį bei atitinkama darbdavio pareiga suteikti darbuotojui kasmetines atostogas ir už šį laiką mokėti užmokestį, atsižvelgiant į įstatymų leidėjo nustatytą šios teisės įgyvendinimo tvarką bei sąlygas.

3. Teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimas

Prigimtinės teisės į kasmetines mokamas atostogas pripažinimas suponuoja teisę ir teisingumu grindžiamos demokratinės valstybės pareigą rūpintis šios teisės derama apsauga. Šios teisės realus įgyvendinimas, gynimas ir apsauga yra pačios valstybės *raison d'être*, priešingu atveju valstybė negalėtų būti laikoma visos visuomenės gėriu.⁷¹ Valstybės pareiga ginti ir saugoti kiekvieno darbuotojo teisę į kasmetines mokamas atostogas suponuoja įstatymų leidėjo pareigą įstatymais nustatyti esmines šios teisės įgyvendinimo sąlygas, tvarką bei darbuotojo teisę atitinkančią darbdavio pareigą ir sankcijas už šios pareigos pažeidimą, užtikrinančias, kad darbo sutarties šalys jų laikysis. Darbuotojai gali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis ir planuoti savo poilsį tik tiksliai žinodami jiems priklausančių atostogų trukmę, teisės reikalauti kasmetinių atostogų atsiradimo momentą, šių poilsio dienų suteikimo aplinkybes bei kada prarandama ši teisė. Darbdavys, kita vertus, suinteresuotas nepatirti neigiamų pasekmių dėl netinkamo pareigos suteikti darbuotojui kasmetines apmokamas atostogas vykdymo bei tinkamai organizuoti įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklą.

3.1. Kasmetinių atostogų trukmė

Nustatydamas kasmetinių atostogų trukmę, įstatymų leidėjas apibrėžia, kokios apimties laisvas nuo darbo laikas užtikrina, jog darbuotojas sėkmingai įgyvendins kasmetinių atostogų tikslus. Atsižvelgiant į valstybių vykdomos socialinės politikos skirtumus bei darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugos užtikrinimo standartų subjektyvų vertinimą, skirtingose valstybėse gali būti užtikrinamos įvairios trukmės kasmetinės atostogos. Siekiant suvienodinti darbuotojų darbo sąlygas Europos Sąjungos lygmeniu Direktyvos 2003/88/EB 7 str. 1 d. nurodoma, kad valstybės narės privalo darbuotojams užtikrinti teisę į bent keturių savaitių trukmės kasmetines atostogas. Normos formuluotė suponuoja, jog nustatyti minimalūs reikalavimai kasmetinių atostogų trukmei nedraudžia valstybėms nustatyti ir didesnės trukmės kasmetines atostogas. Lentelė nr. 1 iliustruoja Europos Sąjungos valstybėse narėse nustatytus minimalius kasmetinių atostogų dydžius:

⁷¹ Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Dėl žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimo, Nr. 23/04, Valstybės žinios, 2006, Nr. 90-3529; Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 24 d. nutarimas Dėl teisės aktų, susijusių su kariuomenės pertvarka, konstitucingumo, Nr. 16/2009, Valstybės žinios, 2009, Nr. 115-4888.

Lentelė nr. 1: Minimali kasmetinių atostogų trukmė Europos Sąjungos valstybėse narėse

Valstybė	Minimali kasmetinių atostogų trukmė
1. Airija	28 k. d.
2. Austrija	35 k. d.
3. Belgija	28 k. d.
4. Bulgarija	28 k. d.
5. Čekija	28 k. d.
6. Danija	35 k. d.
7. Estija	28 k. d.
8. Graikija	28 k. d.
9. Ispanija	30 k. d.
10. Italija	28 k. d.
11. Jungtinė Karalystė	28 k. d.
12. Kipras	28 k. d.
13. Kroatija	28 k. d.
14. Latvija	28 k. d.
15. Lenkija	28 k. d.
16. Lietuva	28 k. d.
17. Liuksemburgas	35 k. d.
18. Malta	36 k. d.
19. Nyderlandai	28 k. d.
20. Portugalija	30 k. d.
21. Prancūzija	35 k. d.
22. Rumunija	28 k. d.
23. Slovakija	28 k. d.
24. Slovėnija	28 k. d.
25. Suomija	28 k. d.
26. Švedija	35 k. d.
27. Vengrija	28 k. d.
28. Vokietija	28 k. d.

Šaltinis: Sudaryta autoriaus remiantis: Employment & Benefits in the European Union. London: Clifford Chance LLP, 2005 bei Europos Komisijos duomenimis. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/>>

Svarbu pažymėti, jog Europos Sąjungos valstybių narių įstatymų leidėjai minimaliąją darbuotojo kasmetinių atostogų trukmę nustato įvairiai – savaitėmis, darbo dienomis, valandomis arba kalendorinėmis dienomis per vienerių darbuotojo kalendorinių darbo metų laikotarpį.⁷² Siekiant palyginti suteikiamų kasmetinių atostogų dydžius, Lentelėje nr. 1 pateikiami dydžiai konvertavimo būdu⁷³ išreikšti kalendorinėmis dienomis tokiu būdu, jog savaitės trukmės bei 5 darbo dienų trukmės atostogos atitinka 7 kalendorines dienas. Lentelėje nr. 1 pateikiamų duomenų analizė atskleidžia, jog tik 8 iš 28 Europos Sąjungos valstybių narių nustato darbuotojams ilgesnes minimalias kasmetines atostogas nei to reikalaujama pagal Direktyvą 2003/88/EB. Tai, savo ruožtu, reiškia, jog Direktyvos 2003/88/EB 7 str. 1 d. nustatytas minimalus keturių savaičių kasmetinių atostogų terminas suteikiamas visose valstybėse narėse ir tik kiek mažiau nei trečdalis valstybių narių darbuotojams nustato palankesnes sąlygas kasmetinių atostogų trukmės atžvilgiu. Lietuvos Respublikoje minimali visiems darbuotojams suteikiamų kasmetinių atostogų trukmė, neatsižvelgiant į darbo sutarties rūšį ir pobūdį, nustatyta Darbo kodekso 126 str. 2 d. ir negali būti mažesnė nei 20 darbo dienų per kalendorinius metus. Minimali 20 darbo dienų kasmetinių atostogų trukmė pagrįsta Darbo kodekso 113 str. 3 d. įtvirtinta teisine prezumpcija, jog darbo laiko norma išdirbama per savaitę, dirbant penkias darbo dienas ir vienodą darbo valandų skaičių. Šioje normoje naudojama formuluotė „jei nenustatyta kitaip“ turėtų būti suvokiama kaip teikianti prioritetą darbo laiko režimui, nustatytam įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse ar kituose vietiniuose teisės aktuose. Jei toks reglamentavimas nenumatytas darbo teisės normose, pirmenybę įgyja darbo sutartyje sutartas konkretus darbuotojo darbo laiko režimas, neviršijantis Darbo kodekso 114 str. nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų.

Atskirai aptartinas ir darbo sutarties šalių susitarimas dėl ne viso darbo laiko. Darbas ne visą darbo laiką gali būti būdingas tam tikroms ekonominės veiklos rūšims, todėl atskirais atvejais gali atitikti darbdavių interesus. Jis gali būti naudingas ir darbuotojams, kurie laisvo laiko dalį gali naudoti savo nuožiūra – asmeniniams, šeiminiams poreikiams tenkinti.⁷⁴ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB

⁷² Turima omenyje laikotarpį nuo vienos kalendorinės datos iki kitų metų tos pačios datos. Tokiu būdu, Slovėnijoje kasmetinės atostogos skaičiuojamos savaitėmis, Ispanijoje – kalendorinėmis dienomis, Portugalijoje – darbo dienomis, kai tuo tarpu, Maltoje kasmetinių atostogų laikas apskaičiuojamas atsižvelgiant į dirbtų valandų skaičių per referencinį laikotarpį.

⁷³ Autoriaus naudojamas konvertavimo būdas pagrįstas 2017 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 str. 8 d. nuostatomis.

⁷⁴ Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, 126 psl.

dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną⁷⁵ (toliau – Direktyva 97/81/EB) buvo siekiama panaikinti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją, gerinti tokio darbo kokybę bei sudaryti galimybes darbo ne visą darbo dieną plėtrai bei prisidėti prie lankstaus darbo laiko organizavimo. ESTT yra pažymėjęs, jog kasmetinių atostogų dienų už šio darbo laikotarpį sumažinimas palyginti su suteikiamomis už darbo visą darbo dieną laikotarpiu yra pateisinamas objektyviomis priežastimis ir nepažeidžia Direktyvos 97/81/EB 4 str. įtvirtinto *pro rata temporis*⁷⁶ principo.⁷⁷ Kita vertus, pabrėžiama, jog darbuotojo teisės į kasmetines atostogas, įgytos dirbant visą darbo laiką, jam pradėjus dirbti ne visą darbo laiką negali būti proporcingai sumažintos.⁷⁸ Šios papildomos darbo sutarties sąlygos reglamentavimas Lietuvoje numatytas Darbo kodekso 40 str., kuriame nurodoma, jog ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams draudžiama apriboti kasmetinių atostogų trukmę ir jų suteikimo sąlygas, išskyrus proporcingai apskaičiuojamą užmokestį.

Lyginant 2002 m. Darbo kodekso reglamentavimą su dabartiniu, matyti, jog įstatymų leidėjas, suteikia daugiau lankstumo darbo sutarties šalims susitarti dėl konkretaus darbo laiko režimo. Kita vertus, darbo sutarties šalių susitarimas nukrypti nuo įprastinio penkių darbo dienų darbo laiko režimo suponuoja įstatymų leidėjo pareigą nustatyti tokį reglamentavimą, kuris užtikrintų, jog darbuotojo minimali kasmetinių atostogų trukmė atitiks realiai išdirbtą darbo laiką. Vadovaujantis ESTT jurisprudencija, teisės į kasmetines atostogas susidaro ir turi būti apskaičiuojamos atsižvelgiant į darbo sutartyje numatytą darbo ritmą, o teisių į minimalias mokamas kasmetines atostogas apskaičiavimas turi būti atliekamas atsižvelgiant į išdirbtas ir darbo sutartyje numatytas darbo dienas ar valandas ir/arba jų dalis.⁷⁹ Atitinkamai, Darbo kodekso 126 str. 2 d. įtvirtina darbdavio pareigą suteikti darbuotojams:

1) ne trumpesnes nei 24 darbo dienų trukmės kasmetines atostogas, kai dirbama šešias darbo dienas per savaitę. Matyti, kad 24 darbo dienų laikotarpis proporcingas darbuotojo teisei į keturių savaitių trukmės kasmetines atostogas;

⁷⁵ Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). OL L 14, 1998 m. sausio 20 d., p. 9.

⁷⁶ Kasmetinių atostogų trukmės sumažinimas atsižvelgiant į objektyviai mažesnę darbo intensyvumą nėra diskriminuojantis.

⁷⁷ ESTT 2015 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, 34 p.

⁷⁸ ESTT 2010 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol, C-486/08, EU:C:2010:215, 32 p.

⁷⁹ ESTT 2015 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, 29 ir 32 p.

2) ne trumpesnes nei keturių savaitių trukmės atostogas tiems darbuotojams, kurie per savaitę dirba mažiau nei penkias darbo dienas arba jų dirbamų darbo dienų skaičius yra kintantis.

Remiantis išdėstytu, įstatymo leidėjo sprendimas diferencijuoti minimalias kasmetines atostogas atsižvelgiant į darbuotojo darbo laiko režimą vertinamas teigiamai, nes atitinka Direktyvos 2003/88/EB 7 str. nustatytus minimaliosios atostogų trukmės reikalavimus ir užtikrina suteikiamų atostogų proporcingumą bei atitiktį darbuotojo faktiškai dirbtam darbo laikui.

Įstatymų leidėjas, numatydamas kasmetinių atostogų trukmės terminus, numato ir galimybę šiuos terminus skaidyti dalimis. Skaidant atostogas dalimis svarbu nepažeisti paties nepertraukiamojo poilsio principo, todėl įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į darbo laiko režimo ypatumus, Darbo kodekso 128 str. 1 d. numato tam tikrus nepertraukiamo poilsio laikotarpius:

1) dirbant penkias darbo dienas per savaitę bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dešimt darbo dienų;

2) dirbant šešias darbo dienas per savaitę bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dvylika darbo dienų;

3) dirbant mažiau nei penkias darbo dienas ar skirtingą dienų skaičių per savaitę – bent viena dalis negali būti trumpesnė nei dvi savaitės.

Svarbu pažymėti, jog atostogų skaidymo dalimis galimybę bei tokiam skaidymui keliamus reikalavimus galima išvelgti ir tarptautinės darbo teisės kontekste: TDO konvencijos Nr. 132 8 str. nurodyta, jog kasmetines apmokamas atostogas skaidyti dalimis gali leisti kompetetingas valdžios arba atitinkamas organas kiekvienoje šalyje (1 d.). Jei darbdavio ir pagal darbo sutartį dirbančio asmens susitarimu nenumatyta kitaip, ir jei tokio asmens darbo stažas suteikia tam teisę, viena iš tokių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dvi nepertraukiamos darbo savaitės (2 d.). Numatydamas galimybę skaidyti kasmetines atostogas dalimis įstatymų leidėjas suteikia daugiau lankstumo darbuotojui pačiam nuspręsti, koku būdu jis geriausiai pailsės, atkurs per darbo metus prarastą dirbingumą ir įgyvendins kitus atostogų tikslus. Kita vertus, numatydamas tam tikrą poilsio trukmę, kurios negalima skaidyti ir kuri turi būti skiriama visa nepertraukiama apimtimi, įstatymo leidėjas pabrėžia būtent nepertraukiamojo poilsio svarbą. Atkreiptinas dėmesys, jog nustatydamas nepertraukiamojo poilsio laikotarpius, įstatymo leidėjas palieka galimybę darbuotojui ir darbdaviui susitarti, kaip konkrečiai bus įgyvendinamas kasmetinėms darbuotojo atostogoms skirtų darbo dienų skaidymas dalimis. Kitaip tariant, suinteresuotas darbuotojas gali prašyti darbdavio suteikti

kasmetines atostogas jo pageidavimu išskaidytomis dalimis, kurių viena turi atitikti aukščiau nurodytus nepertraukiamojo poilsio terminus, nurodant tokių dalių paskirstymo seką⁸⁰, o darbdavys gali tenkinti tokį darbuotojo prašymą arba jo netenkinti. Tenkindamas darbuotojo prašymą skaidyti jo kasmetines atostogas, darbdavys kartu įgyja pareigą kontroliuoti, kad nebūtų pažeisti aukščiau aptarti nepertraukiamojo poilsio reikalavimai.

Svarbu pažymėti, jog dabartinis reglamentavimas pirmenybę teikia kasmetinių atostogų skaičiavimui darbo dienomis, o ne kalendorinėmis, kaip tai buvo numatyta 2002 m. Darbo kodekso 166 str. 1 d. Atostogų skaičiavimo darbo dienomis taisyklė reiškia, jog faktinė kasmetinių atostogų trukmė bei šių atostogų pabaigos momentas nustatomas atskaičius šiam laikotarpiui tenkančias švenčių dienas bei darbuotojo individualiame darbo grafike numatytas poilsio dienas ir darbuotojas privalo į darbą grįžti pirmąją darbo dieną po to, kai baigiasi jo atostogoms numatytų darbo dienų skaičius. Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekso 126 str. 3 d. įtvirtinta atostogų skaičiavimo darbo dienomis taisyklė išsprendė lygybės klausimą prieš darbuotojus, kuriems darbdaviai leisdavo imti atostogas kalendorinėmis dienomis, neskaičiuojant poilsio dienų⁸¹ Pritartina J. Usonio nuomonei, jog kasmetinių atostogų skaičiavimas kalendorinėmis dienomis sudarė sąlygas atsirasti skirtingam jų apmokėjimui bei trukmei⁸², nes darbdaviui leidus atostogas skaidyti dalimis, darbuotojas galėjo kalendorines dienas naudoti vietoj darbo grafike numatytų darbo dienų, todėl faktiškas atostogų laikotarpis galėdavo pailgėti net iki 4 dienų per metus.

Darbo kodekso 126 str. 2 d. nustatyta minimali kasmetinių atostogų trukmė – tai įstatymų leidėjo nustatytas poilsio laikas, kuris darbuotojui suteikiamas už vienerius kalendorinius darbo metus. Darbuotojui pasinaudojus visomis kasmetinių atostogų dienomis einamaisiais metais, laikotarpio už kurį priklausytų naujos kasmetinės atostogos nustatymui reikšmingos dvi aplinkybės:

- a) darbuotojo darbo pagal darbo sutartį pradžia;
- b) vieniems darbuotojo darbo metams tenkančių darbo dienų skaičius.

Vadinasi, darbuotojo kasmetinių atostogų dienos pradeda kauptis nuo darbo sutartinių santykių pradžios iki kol sueina paskutinė vieniems darbo metams tenkanti darbo diena ir darbuotojas sukaupia visą jam priklausančių poilsio dienų trukmę. Darbo

⁸⁰ Pavyzdžiui, darbuotojas gali prašyti 5 darbo dienų trukmės kasmetinių atostogų iš pradžių, o tik paskui panaudoti likusias darbo dienas.

⁸¹ Mačernyte Panomariovienė, I., Apmokėjimo už kasmetines atostogas ypatumai Lietuvoje. Jurisprudencija, 2018, t. 22 (2), p. 465-478, 466 psl.

⁸² Usonis, J., Pasiūlymai darbo ir poilsio laiko reglamentavimui tobulinti Lietuvoje. Iš Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos: Tarptautinės mokslinės konferencijos straipsnių rinkinys. Vilnius: Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, 2011, 361 psl.

teisės doktrinoje laikotarpis už kurį darbuotojui priklauso visos apimties kasmetinės atostogos vadinamas stažu kasmetinėms atostogoms gauti ir apima ne tik faktiškai darbuotojo dirbtas darbo dienas ir darbo laiką, nurodytą Darbo kodekso 111 str. 2 d., bet ir laikotarpius prilygintus darbo laikui. Kasmetinių atostogų tikslas grindžiamas prielaida, jog darbuotojas faktiškai dirbo per referencinį laikotarpį, o tai pateisina jam suteikiamo poilsio, atsipalaidavimo ir laisvalaikio laiką⁸³, tačiau net ir nedarbingumo laikotarpiai gali lemti būtinybę suteikti darbuotojui kasmetines atostogas. Argumentų, pagrindžiančių kasmetinių atostogų suteikimą už nedarbingumo laikotarpius randama teismų jurisprudencijoje. Vertinant ar tam tikras laikotarpis prilygsta faktinio darbo laikui už kurį suteikiamos kasmetinės atostogos, turi būti atsižvelgta į nedarbingumą nulėmusių aplinkybių bei darbuotojo valios santykį. ESTT pabrėžia, jog laikino nedarbingumo, ligos, nėštumo ir gimdymo negalima numatyti iš anksto ir tai nepriklauso nuo darbuotojo valios, todėl negali būti daromas skirtumas tarp dėl šių aplinkybių nesančių darbe darbuotojų ir darbuotojų, kurie faktiškai dirbo ir šie nedarbingumo laikotarpiai privalo būti įskaičiuoti į darbo stažą.⁸⁴ Vadovaujantis šia argumentacija, galima teigti, jog visi nedarbingumo laikotarpiai, kurių atsiradimas nėra nulemtas darbuotojo valiniais veiksmais, privalo būti prilyginti faktiniam darbuotojo darbo laikui. Tolesnis šios argumentacijos patvirtinimas matomas analizuojant įstatymų leidėjo pateikiamą laikotarpių, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, sąrašą. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 127 str. 4 d. prie tokių laikotarpių priskiriamos sergančių šeimos narių slaugymo, tėvystės atostogos. Atitinkamai, įstatymų leidėjas nurodo, jog į darbo stažą privalo būti įskaičiuoti ir laikotarpiai per kuriuos darbuotojui išsaugoma darbo vieta ir darbo užmokestis ar jo dalis, ar mokamos išmokos. Pavyzdžiui, kasmetinės atostogos priklauso ir už laiką, praleistą komandiruotėje, teisėto streiko laiką, priverstinės pravaikšos laiką. Galiausiai, į darbo stažą įskaitomas ir laikas, praleistas kasmetinėse, pailgintose ar papildomose atostogose. Kaip teisingai nurodoma darbo teisės doktrinoje, kasmetinės atostogos kitais metais skiriamos ir už praėjusių metų kasmetinių atostogų laiką, nes priešingu atveju einamųjų metų kasmetinės atostogos turėtų būti proporcingai trumpesnės.⁸⁵ Įstatymų leidėjas nepateikia baigtinio laikotarpių, įskaitomų į darbo stažą, sąrašo, todėl darbo sutarties šalys gali susitarti ir dėl kitų laikotarpių. Pavyzdžiui, darbo sutarties šalims leidžiama susitarti dėl kūrybinių atostogų trukmės įskaitymo į darbo stažą

⁸³ ESTT 2018 m. lapkričio 4 d. sprendimas byloje Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 28 p.

⁸⁴ ESTT 2012 m. sausio 24 d. sprendimas byloje Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, 20 p.; ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18, 40 p.; ESTT 2004 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Merino Gomez, C- 342/01, EU:C:2004:160, 34, 35 ir 38 p.

⁸⁵ Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. Vilnius: Registrų centras, 2010, 180 psl.

kasmetinėmis atostogoms gauti. Kita vertus, ESTT jurisprudencijos analizė atskleidžia, jog Direktyva 2003/88/EB nėra garantuojama teisė į kasmetines atostogas už laikotarpį, praleistą vaiko priežiūros atostogose: Vaiko priežiūros atostogos nėra tokios, kurių negalima numatyti iš anksto ir daugeliu atvejų priklauso nuo darbuotojo, kuris rūpinasi vaiku, valios. Be kita ko, vaiko priežiūros atostogose esantis darbuotojas neturi dėl ligos ar sveikatos būklės kilusių fizinių ar psichinių suvaržymų bei nepasižymi ypatingos apsaugos užtikrinimo būtinybe, todėl jis negali tikėtis už šį laiką gauti kasmetinių atostogų⁸⁶ Nacionalinis įstatymų leidėjas teisės gauti kasmetinių atostogų už vaiko priežiūros atostogas darbuotojams taip pat neužtikrina. Vertinant Darbo kodekso 127 str. 4 d. nuostatas matyti, jog Lietuvoje nustatytas pažangesnis kasmetinių atostogų reglamentavimas, nes į darbo stažą tenkančių darbo dienų skaičių įskaitomas mokymosi atostogų laikas, 137 str. 1 d. nurodytų nemokamų atostogų laikas, iki 10 darbo dienų už darbuotojo prašymu bei darbdavio sutikimu suteiktas nemokamas atostogas bei kiti nedarbingumo laikotarpiai, kuriuos galima numatyti iš anksto ir kurių atsiradimas priklauso nuo suinteresuoto darbuotojo valios.

3.2. Kasmetinių atostogų suteikimas

Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į butinybę rūpintis darbuotojo sauga ir sveikatos apsauga, nustato, jog minimalios trukmės kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos darbuotojams bent kartą per darbo metus. Tai reiškia, jog įstatymų leidėjas įtvirtina darbdavio pareigą rūpintis kiekvieno darbuotojo kasmetinių atostogų suteikimo procedūra. Darbdaviai privalo žinoti ne tik kokios apimties atostogos priklauso jų darbuotojams, bet ir kada atsiranda darbuotojo teisė reikalauti atostogų. Pareigą organizuoti darbuotojų kasmetinių atostogų suteikimą darbdaviai įgyvendina sudarydami darbovietės kasmetinių atostogų suteikimo eilę. Darbdavys šią eilę gali nustatyti kolektyvinėje sutartyje, darbdavio ir darbo tarybos susitarime ar kitose darbo teisės normose. Paprastai atostogų eilė (grafikas) sudaroma kalendorinių metų pradžioje, bet ne vėliau kaip iki įprasto atostogų periodo pradžios.⁸⁷ Darbo kodekso naujove laikytina tai, jog įstatymų leidėjas 128 str. 3 d. įtvirtina kasmetinių atostogų suteikimo eilės taikymo laikotarpį – nuo birželio 1 d. iki kitų metų gegužės 31 d., jei kolektyvinėje sutartyje, darbdavio ir darbo tarybos susitarime ar kitose darbo teisės normose nenustatyta kitaip. Atsižvelgiant į LAT jurisprudenciją, reikalavimas susitarti dėl darbuotojo kasmetinių

⁸⁶ ESTT 2018 m. lapkričio 4 d. sprendimas byloje Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 32 p.

⁸⁷ Nekrošius, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Trečia dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, 231 psl.

atostogų įgyvendinimo tvarkos įtvirtintas siekiant maksimaliai suderinti neretai besikertančius darbo sutarties šalių interesus⁸⁸. Darbas turi būti organizuojamas nepažeidžiant darbuotojų teisių, taip pat ir teisių į kasmetinį poilsį, t. y. darbas turi būti organizuojamas taip, kad kiekvienas darbuotojas turėtų realią galimybę pasinaudoti jam įstatymo suteiktomis garantijomis, taip pat ir teise į kasmetines atostogas per tuos metus, už kuriuos atostogos suteikiamos, o ne vėliau.⁸⁹ Kasmetinių atostogų eilės nustatymo reglamentavimas, tokiu būdu, atlieka trejopą funkciją:

1) padeda darbdaviams kontroliuoti, kad kiekvienas darbuotojas pasinaudotų teise į kasmetines atostogas;

2) užtikrina, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami vieni kitų atžvilgiu ir turėtų lygias galimybes pasirenkant, koku metu atostogaus;

3) užtikrina socialiai labiau pažeidžiamų darbuotojų apsaugą.

Nustatydami kasmetinių atostogų suteikimo eilę darbdaviai privalo atsižvelgti į Darbo kodekso 128 str. 4 d. nurodytų darbuotojų pageidavimus skiriant atostogas. Kitaip tariant, šias kategorijas atitinkantys darbuotojai gali prioriteto tvarka pasirinkti kasmetines atostogas iš darbdavio teikiamų variantų. Šių darbuotojų teisė pasirinkti kasmetinių atostogų laiką nėra absoliuti, nes jų pasirinkimo teisę riboja darbdavys, nustatydamas atostogų pamainas ir atostogų trukmę.⁹⁰ Be pareigos rūpintis, kad kasmetinės atostogos būtų suteiktos visiems darbuotojams, darbdavys yra suinteresuotas tinkamai organizuoti darbą, todėl darbo sutarties šalių skirtingų interesų derinimas pasireiškia tuo, jog paprastai darbuotojas neturi teisės reikalauti darbdavio suteikti kasmetines atostogas jam patogiu metu ar norimos trukmės.

Darbuotojui tik pradėjus dirbti natūralu, jog jis nėra įtrauktas į darbovietės kasmetinių atostogų eilę, todėl už pirmuosius darbo metus naujam darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos atsižvelgiant į darbo sutarties šalių susitarimą. Įstatymai nedraudžia darbuotojui prašyti darbdavio suteikti kasmetines atostogas, tačiau apsisprendimas tenkinti ar netenkinti darbuotojo prašymą paliekamas kasmetinių atostogų suteikimą organizuojančiam darbdaviui. Svarbu pažymėti, jog įstatymų leidėjas nustato ir išimtis, kai darbuotojui suteikiama teisė reikalauti kasmetinių atostogų:

1) Pirmaisiais darbo metais teisė reikalauti, kad būtų suteiktos visos trukmės kasmetinės atostogos, darbuotojui atsiranda išdirbus bent pusę darbo metams tenkančių

⁸⁸ Darbuotojai paprastai suinteresuoti pasirinkti kasmetinių atostogų laiką ir trukmę, o darbuotojas – tinkamai organizuoti darbo procesą, kad dėl darbuotojo atostogų nenukentėtų įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos efektyvumas.

⁸⁹ LAT 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje A.A. v. UAB „Lautra Motors“, Nr. 3K-3-437/2008.

⁹⁰ Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, 399 psl.

darbo dienų skaičiaus⁹¹. Apskaičiuojant pusės darbo metams tenkančių darbo dienų skaičių privaloma atsižvelgti ne tik į faktiškai dirbtas darbo dienas, bet ir visus kitus darbo stažo laikotarpius;

2) Darbo kodekso 128 str. 2 d. numatytas kategorijas atitinkantys darbuotojai turi teisę reikalauti kasmetinių atostogų pirmaisiais jų darbo metais dar nesuėjus šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams;

3) Darbo kodekso 128 str. 5 d. numatytas kategorijas atitinkantys darbuotojai turi teisę reikalauti jų įgytos trukmės kasmetinių atostogų ir antraisiais ar paskesniais metais neatsižvelgiant į darbovietėje sudarytą kasmetinių atostogų suteikimo eilę.

Išimčių analizė atskleidžia, jog teisė reikalauti kasmetinių atostogų darbuotojo pageidaujamu laikotarpiu siejama su darbuotojo įgyta teise į kitos rūšies atostogas, kurių tikslas nesuderinamas su kasmetinių atostogų tikslu⁹², su objektyviomis aplinkybėmis, nepriklausančiomis nuo darbuotojo valios⁹³. Manytina, jog darbdaviui netenkinus darbuotojo reikalavimo suteikti kasmetines atostogas jo pageidaujamu metu kiltų reali grėsmė, kad darbuotojas negalės tinkamai įgyvendinti šios teisės tais darbo metais už kuriuos jos yra suteikiamos. Darbuotojui pirmaisiais metais išdirbus daugiau nei pusę darbo metams tenkančių darbo dienų bei darbuotojo pareiga suteikti atostogas einamaisiais darbo metais, tokiu būdu, pagrindžia darbuotojo teisę reikalauti kasmetinių atostogų.

Svarbu pažymėti, jog Darbo kodekso 128 str. 2 d. termino, su kuriuo įstatymų leidėjas sieja darbuotojo teisę reikalauti suteikti visas kasmetines atostogas, negalima painioti su terminu, nuo kurio atsiranda teisė į kasmetines mokamas atostogas. 2001 m. birželio 26 d. ESTT priėmė sprendimą, kuriame pripažino, jog valstybės narės nacionaliniame reglamentavime nustatyta sąlyga, su kuria siejama darbuotojo teisė į kasmetines apmokamas atostogas ir kurios neįgyvendinus darbuotojai prarandą teisę reikalauti kasmetinių atostogų, paneigia patį darbuotojų saugos ir sveikatos principą.⁹⁴ Šioje byloje nurodoma, jog Didžiosios Britanijos nacionaliniuose teisės aktuose nustatytas 13 savaičių nepertraukiamo darbo pas tą patį darbdavį terminas, kurį įgyvendinus atsiranda ir, atitinkamai, kurio neįgyvendinus neįgyjama teisė į kasmetines apmokamas atostogas, prieštarauja Direktyvos 93/104/EB reglamentavimui. Kitaip tariant, įstatymų leidėjas gali riboti tik darbuotojo galimybę įgyvendinti teisę į kasmetines atostogas, nustatydamas suteikimo sąlygas bei tvarką, o ne pačią teisę į kasmetines

⁹¹ Ibid, 398 psl.

⁹² Darbuotojui suteiktos tėvystės atostogos, nėštumo ir gimdymo atostogos, mokymosi atostogos, nemokamos atostogos, kurias privalo suteikti darbdavys.

⁹³ Darbovietėje taikomos vasaros atostogos, pedagogų atostogos vasaros metu.

⁹⁴ ESTT 2001 m. birželio 26 d. sprendimas byloje BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, 48 p.

atostogas. Manytina, jog toks darbuotojo teisės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis ribojimas galėtų būti pateisinamas dėl kelių priežasčių:

1. Visų pirma, darbuotojo galimybės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis ribojimas yra pateisinamas siekiant tam tikro iš darbo teisiųjų santykių kylančio ekonominio stabilumo. Pavyzdžiui, vargu ar galima būtų kalbėti apie darbo sutarties šalių lygybę, jei darbdavys būtų įpareigotas tik priėmus naują darbuotoją išleisti jį kasmetinių apmokamų atostogų;
2. Antra, kasmetinių atostogų tikslas yra suteikti tam tikrą poilsį nuo darbinės veiklos, atstatyti darbuotojo prarastą darbingumą ir suteikti jam pajamų, kurių dėka šis galėtų įgyvendinti savo socialinius poreikius, todėl darbuotojo reikalavimas suteikti kasmetines atostogas tik pradėjus dirbti negalėtų būti pagrįstas būtinumu užtikrinti jo saugą bei sveikatos apsaugą.

Atskirai pažymėtina, jog darbuotojui kasmetinių atostogų dienos suteikiamos už vienerių darbo metų laikotarpį, todėl realiai darbuotojo įgytos poilsio dienos kaupiasi palaipsniui proporcingai dirbtam darbo laikui. Pavyzdžiui, pradėjus dirbti po dviejų mėnesių darbuotojas būna įgyjęs tik 1/6 visos jam priklausančio kasmetinių atostogų dydžio. Darbdaviui suteikus darbuotojui jo norimos trukmės kasmetines atostogas, viršijančios įgytą atostogų trukmę dienos laikomos kasmetinių atostogų dienomis, suteiktomis avansu. Darbo kodekso 150 str. 2 d. nurodoma, jog darbdavys, suteikdamas darbuotojui kasmetines atostogas iš anksto turi teisę, nutraukus darbo sutartį darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių ar darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, daryti išskaitą iš darbuotojo darbo užmokesčio ir, tokiu būdu, išieškoti atostoginius už viršytą kasmetinių atostogų trukmę.

3.3. Kasmetinių atostogų perkėlimas ir pratęsimas

Darbdavys suteikdamas darbuotojui kasmetines atostogas privalo įvertinti ar darbuotojas turės realią galimybę jomis pasinaudoti ir įgyvendinti kasmetinių atostogų tikslus, o nustatęs, kad darbuotojas negali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, privalo šį poilsio laiką skirti kitu metu. Darbo kodekso 129 str. 1 d. įtvirtinta prezumcija, kad darbuotojas negali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis pagal jų tikslinę paskirtį, kai šių atostogų laikas sutampa su jam suteiktomis nėštumo ir gimdymo atostogomis, tėvystės atostogomis, nemokamomis atostogomis, kurias darbuotojo prašymu privaloma suteikti, ar kai jis yra laikinai nedarbingas. Visų pirma, darbuotojas, kuris per suteiktas mokamas kasmetines atostogas ar iki jų pradžios tapo nedarbingas ar naudojasi nėštumo ir

gimdymo atostogomis negali pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių įgyvendinimo ir turėti laiko pramogoms ir laisvalaikui. Laikinasis nedarbingumas darbuotojui nustatomas tam, kad jis pasveiktų, o neštumo ir gimdymo atostogos skirtos tam, kad apsaugotų moters biologinę būklę prieš ir po gimdymo ir, antra, kad apsaugotų ypatingą ryšį tarp motinos ir jos kūdikio per laiko tarpą einantį po neštumo ir gimdymo⁹⁵, o šie tikslai yra nesuderinami su kasmetinių atostogų tikslu, todėl darbuotojui turi būti suteikta galimybė pasinaudoti teise į kasmetines atostogas kitu metu. Nors ESTT išskiria tik dvi aplinkybes – laikiną nedarbingumą bei neštumo ir gimdymo atostogas, kurioms esant, Direktyvos 2003/88/EB 7 str. prasme, kasmetinės apmokamos atostogos privalo būti perkeltos ar pratęstos, manytina, kad ir kitos Darbo kodekso 129 str 1 d. nurodytos tikslinės atostogos, iš esmės, lemia darbuotojo negalėjimą pilnavertiškai mėgautis kasmetinių atostogų teikiamu poilsiu.

Pabrėžtina, jog Darbo kodekso kasmetinių atostogų perkėlimo ir pratęsimo reglamentavimas siauresnis 2002 m. Darbo kodekso 174 str. atžvilgiu. Įstatymo leidėjas kasmetinių atostogų perkėlimo ir pratęsimo nebesieja su darbuotojo įgyta teise į mokymosi, kūrybines atostogas bei valstybinėmis ar visuomeninėmis pareigomis ar dalyvavimu likviduojant stichines nelaimes ir avarijų pasekmes. Atitinkamai, turėtų keistis ir LAT praktika šiuo atžvilgiu, nes darbuotojo teisės į kasmetines atostogas tinkamas įgyvendinimo klausimas siejamas su siauresniu aplinkybių, kurioms esant kasmetinės atostogos perkeliamos ir pratęsimos, ratu.⁹⁶

Darbo kodekso 129 str. 2 d. detalizuoja kasmetinių atostogų perkėlimo ir pratęsimo įgyvendinimo sąlygas. Įstatymų leidėjas pateikia du galimus kasmetinių atostogų perkėlimo būdus atsižvelgiant į aplinkybių, kurioms esant darbuotojas negalėjo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, atsiradimo momentą:

1) jei aplinkybės atsiranda anksčiau nei kasmetinių atostogų suteikimo eilėje numatyta darbuotojo atostogų pradžia – kasmetinių atostogų pradžia jam nukeliama iki numatytų aplinkybių pabaigos, tačiau ne ilgesniam laikui nei iki kasmetinių atostogų suteikimo eilėje nurodytų kasmetinių atostogų pabaigos. Kitaip tariant, jei kasmetinių atostogų suteikimo eilėje darbuotojui numatytos kasmetinės atostogos prasideda vasario 1 d. ir trunka 20 darbo dienų, tačiau darbuotojas yra laikinai nedarbingas nuo sausio 14 d. ir vasario 1 d. dar serga, pagal galiojantį reglamentavimą laikoma, jog šiam darbuotojui

⁹⁵ ESTT 2004 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, 32 p.; ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18, 25 p.

⁹⁶ LAT 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje A.A. v. UAB „Lautra Motors“, Nr. 3K-3-437/2008. Nutartyje nurodoma, jog tinkamas teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimas apima ir kasmetinių atostogų perkėlimą, kai darbuotojas įgyja teisę į tikslines, taigi ir mokymosi, atostogas.

kasmetinės atostogos suteikiamos pirmą dieną po laikino nedarbingumo pabaigos ir trunka 20 darbo dienų. Atitinkamai, jei darbuotojas praėjus 20 darbo dienų nuo vasario 1 d. yra vis dar laikinai nedarbingas, t.y. šios aplinkybės neišnyksta iki eilėje suteiktų atostogų pabaigos, laikoma, jog toks darbuotojas negalėjo pasinaudoti suteiktomis kasmetinėmis atostogomis ir jam turi būti iš naujo suteiktos kasmetinės atostogos.

2) jei aplinkybės atsiranda jau naudojantis suteiktomis kasmetinėmis atostogomis, laikoma, jog darbuotojas negali deramai ilsėtis ir susigrąžinti prarasto darbingumo, todėl visas laikas, kurio metu tęsiasi šios aplinkybės, yra išskaičiuojamas iš kasmetinėms atostogoms skirtų darbo dienų, o nepanaudotas kasmetinių atostogų likutis jam suteikiamas kitu šalių susitartu laiku, tais pačiais darbo metais arba perkeliamas ir pridodamas prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų, jei darbuotojas to prašo. Išplėstinė teisėjų kolegija 2015 m. gegužės 24 d. nutartimi išaiškino, jog atostogų pratęsimas, kaip ir jų suteikimas ar perkėlimas, yra darbuotojo teisė, derintina su darbdaviu⁹⁷, todėl negalėjimas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis nereiškia, jog darbdavys privalo jas automatiškai pratęsti.

Vertinant kasmetinių atostogų perkėlimo ir pratęsimo įgyvendinimo reglamentavimą paminėtinas ir ESTT 2009 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje *Vicente Pereda*. Šiame sprendime nurodoma, jog darbuotojas, esantis laikinojo nedarbingumo atostogose per iš anksto nustatytą kasmetinių atostogų laiką, turi teisę, pateikęs prašymą ir norėdamas realiai pasinaudoti jam skirtomis kasmetinėmis atostogomis, jas paimti kitu laiku, nesutampančiu su laikinojo nedarbingumo atostogomis, neatmetant galimybės jas skirti ir kitais metais.⁹⁸ Iš tiesų, kaip matyti iš ESTT praktikos, nors mokamų kasmetinių atostogų teigiamas poveikis darbuotojo saugai ir sveikatai akivaizdžiai pasireikštų, jeigu jos būtų išnaudojamos per šiam tikslui numatytus metus, kasmetinių atostogų laikotarpis nepraranda savo paskirties, jeigu juo pasinaudojama vėlesniu laikotarpiu.⁹⁹ Numatyti visų ateityje susiklostysiančių aplinkybių yra neįmanoma, todėl gali būti, kad darbuotojas negalės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis pagal jų tikslinę paskirtį ir dėl kitų objektyvių priežasčių. Tačiau kasmetinių atostogų perkėlimas ar pratęsimas visais atvejais privalo būti pagrįstas įrodymais, patvirtinančiais faktinį negalėjimą pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis.

Darbdavys, įgyvendindamas pareigą suteikti kiekvienam darbuotojui kasmetines atostogas, planuoja į ateitį šio laisvo laiko paskirstymą atsižvelgdamas į darbinės veiklos

⁹⁷ LAT 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B.B. v. UAB „Keback Vilnius“, Nr. 3K-149/2012.

⁹⁸ ESTT 2009 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, 21-23, 26 p.

⁹⁹ ESTT 2006 m. balandžio 6 d. sprendimas byloje *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, 30 p.

efektyvų organizavimą. Teisė į kasmetines atostogas suponuoja ne tik dardavio pareigą suteikti darbuotojui kasmetines atostogas kiekvienais darbuotojo darbo metais, bet ir darbuotojo pareigą šiomis atostogomis pasinaudoti. Įstatymų leidėjas, siekdamas apsaugoti darbdavį nuo situacijų, kai darbuotojas nesinaudoja kasmetinėmis atostogomis tikslingai, numato šios darbuotojo teisės ribojimo galimybes. Darbo kodekso 127 str. 5 d. numatyta, kad teisė pasinaudi visomis ar dalimi kasmetinių atostogų prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos. Svarbu pabrėžti, jog kasmetinių atostogų suteikimas, jų perkėlimas ir pratęsimas priskiriamas naudojimosi teise į kasmetines mokamas atostogas sąlygoms ir šios teisės įgyvendinimui, kurio reglamentavimą apibrėžia valstybės narės savo vidaus teisės aktuose. Teisės į kasmetines atostogas naudojimosi sąlyga, be kita ko, yra iš šios teisės praradimas suėjus tam tikram terminui. Nustatydamas teisės į kasmetines atostogas praradimo terminą, įstatymų leidėjas siekia skatinti darbuotojus naudotis kasmetinėmis atostogomis tais metais, už kuriuos jos yra suteikiamos bei apsaugoti darbdavius nuo situacijų, kai darbuotojas nepagrįstai kaupia visas su kasmetinėmis atostogomis susijusias teises. Tais, savo ruožtu, parodo, kokį laikotarpį įstatymų leidėjas pripažįsta tinkamu teisės į kasmetines atostogas tikslams pasiekti bei pagrindžiantį šio poilsio suteikimą. ESTT jurisprudencijos analizė parodo, jog nacionalinio įstatymų leidėjo nustatytu naikinamuoju terminu nėra pažeidžiamas teisės į kasmetines atostogas tikslas, nes juo užtikrinama, kad atostogų kaip poilsio laiko teigiamas poveikis darbuotojui išsaugomas.¹⁰⁰ Priešingu atveju, neribojama teisė naudotis kasmetinėmis atostogomis reikštų, jog kasmetinės atostogos suteikiamos tik darbuotojo atsipalaidavimui ir laisvalaikiui, o ne saugai ir sveikatos apsaugai užtikrinti kiekvienais metais.

Nors Direktyvoje 2003/88/EB nėra įtvirtintas imperatyvus draudimas valstybėms narėms riboti darbuotojo teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimą, įskaitant ir šios teisės praradimą pasibaigus tam tikram terminui, vis dėl to būtina įvertinti ar darbuotojas faktiškai galėjo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Atsižvelgiant į ESTT jurisprudenciją, teisės į kasmetines atostogas ribojimas yra galimas tik tuomet, kai kasmetines atostogas praradusiam darbuotojui faktiškai buvo suteikta galimybė pasinaudoti teise į kasmetines atostogas.¹⁰¹ Tai reiškia, jog darbuotojui kasmetinės atostogos privalo būti suteiktos ir praėjus Darbo kodekso 127 str. 5 d. terminui, jei darbuotojas įrodo, kad per visą šį perkėlimo laikotarpį jis neturėjo galimybės realiai pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis.

¹⁰⁰ ESTT 2011 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 35 p.

¹⁰¹ ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18, 43 p.

4. Apmokėjimas už kasmetines atostogas

Konstitucijoje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas suponuoja atitinkamą darbdavio konstitucinę prievolę rūpintis darbuotojo darbinėmis sąlygomis. Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojo kasmetinės atostogos yra laikomos darbo sąlygų sudėtine dalimi, darbdavys privalo rūpintis, jog darbuotojui būtų sudarytos tinkamos sąlygos pasinaudoti konstitucine teise į kasmetines mokamas atostogas. Konstitucinis Teismas yra pažymėjęs, jog įstatymu nustatydamas dirbančiojo teisės į kasmetines apmokamas atostogas reglamentavimą įstatymų leidėjas privalo užtikrinti dirbantiems asmenims galimybę realiai pasinaudoti šia teise.¹⁰² Visų pirma, realios galimybės darbuotojui pasinaudoti teise į kasmetines apmokamas atostogas užtikrinimas turi būti pagrįstas įstatymais įtvirtinta atitinkama darbdavio pareiga suteikti darbuotojui kasmetines apmokamas atostogas. Antra, kasmetinių apmokamų atostogų suteikimo prielaida grindžiama būtent per vienerius darbo metus darbuotojo prarasto darbingumo bei dėl darbo sutartinių pareigų vykdymo patirto nuovargio atkūrimu, todėl turi būti užtikrinama darbuotojo teisė pasinaudoti kasmetinėmis apmokamomis atostogomis per tuos darbo metus, už kuriuos ji suteikiama. Trečia, darbuotojas gali pilnavertiškai įgyvendinti teisę į kasmetines atostogas tik turėdamas šiam poilsiui skirtų lėšų.¹⁰³ ESTT yra pabrėžęs, jog teisė į kasmetines atostogas darbuotojui suteikiama tam, kad jis pailsėtų ir turėtų laiko pramogoms bei laisvalaikiui.¹⁰⁴ Kasmetinėms atostogoms skirtų lėšų turėjimas suteikia realią galimybę darbuotojui atostogų metu ilsėtis bei įgyvendinti šių atostogų tikslus. Pavyzdžiui, darbuotojas gali pirkti kelionių bilietus ir taip planuoti savo poilsio laiką. Tokiu būdu, darbdavys privalo ne tik atsiskaityti su darbuotoju, bet tai padaryti iš anksto.

Nuosekloje ESTT jurisprudencijoje nurodoma, jog darbuotojo teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas laikomos vienos teisės dviem sudėtinėmis dalimis.¹⁰⁵ Atlygintinį kasmetinių atostogų pobūdį galima įžvelgti ne tik analizuojant Konstitucijos 49 str. 1 d. nuostatas bet ir analizuojant teisės į kasmetines atostogas įtvirtinimą tarptautiniuose teisės aktuose:

¹⁰² Konstitucinio Teismo 2013 m. balandžio 30 d. nutarimas Dėl politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo, Nr. 50/2010. Valstybės žinios, 2013, Nr. 45-2230.

¹⁰³ LAT 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B.B. v. UAB „Keback Vilnius“, Nr. 3K-149/2012.

¹⁰⁴ ESTT 2009 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, 21 p.; ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18, 25 p.

¹⁰⁵ ESTT 2006 m. kovo 16 d. sprendimas jungtinėse bylose Robinson-Steele and Others, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 58 p.; ESTT 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas byloje Lock, C-539/12, EU:C:2014:351; 17 p.; ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18, 60 p.

1. Žmogaus teisių deklaracijos 24 str. nurodoma, kad kiekvienas turi teisę į periodines mokamas atostogas;
2. Chartijos 31 str. 2 d. pabrėžiama kiekvieno darbuotojo teisė į kasmetines mokamas atostogas;
3. Pakto 7 str. pripažįstama kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios užtikrintų mokamas įprastines atostogas;
4. TDO konvencijos Nr. 132 3 str. 1 d. pripažįstama kiekvieno asmens teisė į kasmetines apmokamas atostogas,
5. Direktyvos 2003/88/EB 7 str. 2 d. pateikiama bendra taisyklė, jog kasmetinių mokamų atostogų laikas gali būti pakeistas kompensacija tik tuomet, kai nutraukiami darbo santykiai. Tai, savo ruožtu, reiškia, jog visais kitais atvejais, kai nėra nutraukiami darbo santykiai, darbuotojui atostogaujant yra mokamas atlygis.

Įstatymų leidėjas Darbo kodekso 126 str. 1 d. pateikdamas kasmetinių atostogų apibrėžimą nurodo, jog už kasmetines atostogas darbuotojui mokami atostoginiai. Iš pateikto kasmetinių atostogų apibrėžimo nėra aišku, kokių lėšų pagalba užtikrinama, jog darbuotojui bus sudarytos realios sąlygos pasinaudoti teise į kasmetines apmokamas atostogas. Aiškindamas Direktyvos 2003/88/EB 7 str. nuostatas, ESTT nurodo, jog formuluotė „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, kad per kasmetines atostogas darbuotojas ir toliau turi gauti įprastą atlyginimą.¹⁰⁶ Matyti, jog pabrėžiamas tiek darbo sutarties atlygintinumo nenutrūkstamumas išleidžiant darbuotoją kasmetinių atostogų, tiek už šį poilsio laiką darbuotojui priklausančių lėšų įprastinis pobūdis. Reikalavimu mokėti už atostogas siekiama, kad atostogų metu darbuotojo padėtis, susijusi su atlyginimu, būtų panaši kaip ir jam dirbant.¹⁰⁷ Kitaip tariant, kasmetinėmis atostogomis siekiama, kad darbuotojas pailsėtų ir atkurtų prarastą darbingumą, o šiam tikslui pasiekti yra būtina nustatyti tokį reglamentavimą, kuris užtikrintų, jog darbuotojas nepatirs neigiamų finansinių pasekmių, susijusių su darbo sutartinių pareigų laikinu nevykdymu jam atostogaujant.

Svarbu pažymėti, jog įprastiniam atlyginimui už kasmetines atostogas keliami tam tikri reikalavimai:

¹⁰⁶ ESTT 2006 m. kovo 16 d. sprendimas jungtinėse bylose Robinson-Steele and Others, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 50 p.; ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18, 58 p.

¹⁰⁷ ESTT 2006 m. kovo 16 d. sprendimas jungtinėse bylose Robinson-Steele and Others, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 58 p.; ESTT 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas byloje Lock, C-539/12, EU:C:2014:351; 17 p.; ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18, 60 p.

a) Visų pirma, kasmetinių atostogų metu mokamas užmokestis privalo būti aiškiai išskiriamas iš kitų darbuotojo gaunamų pajamų. ESTT nagrinėdamas bylą dėl darbo sutarčių su sąlyga, kurioje darbuotojo valandinį atlygį sudaro ir atostoginiams skirta dalis¹⁰⁸, yra nusprendęs, jog Direktyvos 2003/88/EB 7 str. draudžia užmokestį už minimalias kasmetines mokamas atostogas mokėti dalimis per darbo metus kartu su darbo užmokesčiu, o ne sumokant už konkretų laikotarpį, kurį darbuotojas realiai išėina atostogų¹⁰⁹. Kasmetinių apmokamų atostogų suteikimo taisyklė suponuoja, kad kasmetinių apmokamų atostogų metu mokamas užmokestis privalo būti išskirtas iš visų kitų darbuotojo gaunamų su darbo santykiais susijusių atlygių ir negali būti įtrauktas į pareiginę algą ar tarnybinį atlyginimą.¹¹⁰ Iš principo atostoginius mokėti periodinėmis avansinėmis išmokomis greta darbuotojo darbo užmokesčio nėra draudžiama¹¹¹, tačiau šios sumos turi būti aiškiai išskiriamos ir pabrėžiama, jog jos suteikiamos būtent už kasmetines atostogas. Priešingu atveju kiltų reali grėsmė, kad kasmetinių atostogų laikas bus pakeistas pinigine kompensacija.

b) Antra, darbuotojui nustatyta garantinė išmoka atostogų laikotarpiui neturi atgrasyti darbuotojo nuo pasinaudojimo kasmetinėmis atostogomis. Darbuotojas per savo kasmetines atostogas turi teisę ne tik į tai, kad būtų išsaugotas jo bazinis darbo užmokestis, bet ir į visus komponentus, neatskiriamus nuo darbo sutartyje numatytų užduočių vykdymo ir kompensuojamus pinigine išmoka, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant visą jo darbo užmokestį, ir į visus komponentus, susijusius su jo teisiniu bei profesiniu statusu.¹¹² Anot I. Mačernytės-Panomariovienės, darbuotojo teisinį ir profesinį statusą apibrėžia darbuotojo darbo stažas, profesinė kvalifikacija bei jo vadovaujamos pareigos, todėl apskaičiuojant už kasmetines atostogas mokamos sumos dydį į tai turėtų būti atsižvelgta.¹¹³ Tais atvejais, kai darbuotojo gaunamą darbo užmokestį sudaro ne tik bazinis užmokesčio dydis bet ir kiti komponentai, bet koks nepalankus veiksnys, neatskiriama susijęs su darbo sutartyje numatytų darbuotojo užduočių vykdymu ir kompensuojamas pinigine išmoka, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant visą darbuotojo atlyginimą, turi būti būtinai įtrauktas į sumą, kurią darbuotojas turi teisę gauti

¹⁰⁸ Angl. Rolled – up holiday pay.

¹⁰⁹ ESTT 2006 m. kovo 16 d. sprendimas jungtinėse bylose Robinson-Steele and Others, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 63 p.

¹¹⁰ Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, 403 psl.

¹¹¹ ESTT 2006 m. kovo 16 d. sprendimas jungtinėse bylose Robinson-Steele and Others, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 69 p.

¹¹² ESTT 2011 m. rugsėjo 15 d. sprendimas byloje Williams and Others, C-155/10, EU:C:2011:588, 31 p.

¹¹³ Mačernyte Panomariovienė, I., Apmokėjimo už kasmetines atostogas ypatumai Lietuvoje. Jurisprudencija, 2018, t. 22 (2), p. 465-478, 469 psl.

per savo kasmetines atostogas.¹¹⁴ Kitaip tariant, kai darbuotojo gaunamą darbo užmokestį sudaro keli elementai, iš kurių vieni susiję su darbuotojo darbinių pareigų atlikimu¹¹⁵, atlygis už kasmetines atostogas, apskaičiuotas neatsižvelgiant į pastaruosius kintamuosius elementus, būtų ženkliai mažesnis nei darbuotojo darbo užmokestis ir darbuotojui finansiškai neapsimokėtų atostogauti, o tai agrąsytų nuo naudojimosi kasmetinėmis atostogomis teikiamu poilsiu. Kita vertus, apskaičiuojant atlygį už kasmetines atostogas nėra būtina atsižvelgti į tuos darbo užmokesčio komponentus, kurie išimtinai skirti padengti atsitiktinėms ar papildomoms išlaidoms, patiriamoms darbuotojui vykdam sutartyje numatytas užduotis.¹¹⁶ Be kita ko, apskaičiuojant už kasmetines atostogas mokėtinos sumos dydį nėra privaloma atsižvelgti ir į tuos komponentus, kurie susiję su ypatingomis darbo sąlygomis ar specifinių užduočių vykdymu ir skiriami siekiant kompensuoti nepatogumus ar ypatingus sunkumus, su kuriais darbuotojas susiduria ir kurie gali būti panaikinti išnykus aplinkybėms, dėl kurių buvo mokami.¹¹⁷ Nustatant užmokesčio už kasmetines atostogas dydį privalo būti vertinami visi darbo užmokesčio komponentai, neatsiejamai susijusę su darbuotojo darbo sutartyje numatytų užduočių vykdymu, remiantis tam tikro ataskaitinio laikotarpio vidurkiu.

Sisteminė Darbo kodekso 130 str. 1 d. bei 145 str. analizė leidžia teigti, jog užmokestis už kasmetines atostogas apskaičiuojamas vadovaujantis Vyriausybės nutarimu Nr. 496 patvirtintu darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašu (toliau – VDU aprašas). Apskaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, skaičiuojamasis laikotarpis apima 3 paskutinius kalendorinius mėnesius prieš mėnesį, už kurį mokamas vidutinis darbo užmokestis, o tais atvejais, kai darbuotojas dirbo mažiau nei tris mėnesius – skaičiuojamasis laikotarpis apima visą darbuotojo faktiškai dirbtą laiką. VDU aprašas pateikia du būdus vidutiniam darbo užmokesčiui apskaičiuoti:

1. Skaičiavimas pagal vidutinį dieninį darbo užmokestį, kai skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestis dalijamas iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį dienų skaičiaus;
2. Skaičiavimas pagal vidutinį valandinį darbo užmokestį, kai skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestis dalijamas iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį

¹¹⁴ ESTT 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas byloje Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, 29 p.; ESTT 2011 m. rugsėjo 15 d. sprendimas byloje Williams and Others, C-155/10, EU:C:2011:588, 24 p.

¹¹⁵ Pavyzdžiui komisiniai už pardavimų skaičių.

¹¹⁶ ESTT 2011 m. rugsėjo 15 d. sprendimas byloje Williams and Others, C-155/10, EU:C:2011:588, 25 p.

¹¹⁷ ESTT 2010 m. liepos 1 d. sprendimas byloje Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, 47 p.

valandų skaičiaus. Šis skaičiavimo būdas turi būti taikomas tais atvejais, kai darbuotojo dirbamų valandų per dieną skaičius yra skirtingas.¹¹⁸

Užmokestis už kasmetines atostogas apskaičiuojamas prie vidutinio dieninio darbo užmokesčio pridėdant VDU apraše numatytus premijų už darbo rezultatus dydžius ir dauginant iš kasmetinėms atostogoms tenkančių darbo dienų skaičiaus. Tais atvejais, kai darbuotojui kasmetinės atostogos suteikiamos kalendorinėmis dienomis, kasmetinių atostogų užmokestis apskaičiuojamas atsižvelgiant į darbuotojo ar įmonės darbo grafike darbuotojui nustatytas darbo dienas.¹¹⁹ Atitinkamai, VDU aprašo 5.15 punkte nustatyta papildoma garantija darbuotojams, jog pagal šį aprašą apskaičiuotas vidutinis dieninis ar vidutinis valandinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą minimalųjį vidutinį dieninį ar valandinį darbo užmokestį pagal darbuotojo ar įmonės darbo grafiką.

Svarbu pažymėti, jog VDU apraše pateikiama gana paini premijų už darbo rezultatus pridėjimo prie vidutinio dienos ar valandos darbo užmokesčio skaičiavimo tvarka, nes nėra pateikiami metinių bei ketvirčio premijų apibrėžimai. Atitinkamai, VDU apraše nurodoma, jog ketvirčio premijos už darbo rezultatus pridėdamos prie vidutinio dienos ar valandos darbo užmokesčio tik tuo atveju, jei jos išmokėtos vieną iš trijų skaičiuojamojo laikotarpio mėnesių. Tai reiškia, jog darbuotojų užmokesčio už kasmetines atostogas dydis priklauso nuo jiems paskirto kasmetinių atostogų laiko, nes ketvirčio premija, išmokėta tą mėnesį, kai darbuotojui numatytos kasmetinės atostogos, t.y. nepatenkanti į paskutinių trejų mėnesių prieš mėnesį, už kurį skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis, nebus įskaičiuojama. Manytina, jog tokia skaičiavimo tvarka nėra tinkama, nes sudaro prielaidas diferencijuoti užmokesčio už kasmetines atostogas dydį atsižvelgiant į darbuotojo pasirinktą ar kasmetinėje atostogų suteikimo eilėje numatytą atostogų laiką.

4.1. Atostoginių mokėjimo tvarka

Įstatymų leidėjas įtvirtina bendrąją taisyklę, kad už atostogų laikotarpį su darbuotoju atsiskaitoma iki atostogų pradžios. Ja, be kita ko, siekiama įgyvendinti atostogų tikslus, t.y. užtikrinti, kad darbuotojas turėtų lėšų, reikalingų poilsiui.¹²⁰ Tokiu reguliavimu siekiama suteikti darbuotojui minimalių lėšų tinkamai organizuoti poilsį sau ir savo

¹¹⁸ Pavyzdžiui dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą.

¹¹⁹ Analogiška užmokesčio už kasmetines atostogas skaičiavimo tvarka taikoma ir skaičiuojant vidutinį valandinį darbo užmokestį.

¹²⁰ LAT 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B.B. v. UAB „Keback Vilnius“, Nr. 3K-149/2012.

šeimai.¹²¹ Atostoginių išankstinio išmokėjimo taisyklės svarbą pabrėžia ir tai, jog įstatymų leidėjas su šios taisyklės pažeidimu sieja neigiamas pasekmes darbdaviui. Kitaip tariant, įstatymų leidėjas, užtikrindamas darbuotojams realią galimybę pasinaudoti teise į kasmetines atostogas, privalo nustatyti ne tik atostoginių išmokėjimo tvarką bet ir deramą apsaugą, kuri garantuotų, jog darbdaviai laikysis nustatytos tvarkos. Atsižvelgiant į 2002 m. Darbo kodekso reglamentavimą, darbdavys darbo užmokestį už kasmetines atostogas privalo sumokėti ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas. Jeigu darbdavys neįvykdo šios pareigos laiku ir dėl termino praleidimo nėra darbuotojo kaltės, darbuotojo kasmetinės atostogos pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas. Prieš darbo teisės reformą galiojęs reglamentavimas keldavo nemažai klausimų tiek darbuotojams, siekiantiems įgyvendinti savo teisę į kasmetines atostogas, tiek darbdaviams, kurie, iš vienos pusės, privalo tinkamai organizuoti darbą ir, iš kitos, suinteresuoti tinkamai įgyvendinti savo pareigas, kad išvengtų su šių pareigų pažeidimu susijusių neigiamų pasekmių. Ankstesniu reglamentavimu nebuvo atsakyta ar darbdavio pareigos pažeidimas automatiškai pratęsdavo darbuotojo kasmetines atostogas išankstinio išmokėjimo uždelsimo terminu, todėl šias nuostatas tekdavo aiškinti teismams. Darbo kodekso 130 str. 2 d. numatyta darbdavio pareiga atostoginius išmokėti ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Darbdaviui pažeidus šią pareigą, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kitų kasmetinių atostogų. Svarbu pažymėti, jog pastarųjų neigiamų pasekmių atsiradimas darbdaviui siejamas su tam tikrų aplinkybių egzistavimu:

1. Visų pirma, neigiamos pasekmės darbdaviui gali atsirasti tik tuo atveju, kai dėl išankstinio atsiskaitymo termino praleidimo nėra darbuotojo kaltės. Darbo kodekso 24 str. 1 d. nustatyta, jog įgyvendindamos savo teises ir vykdydamos pareigas darbo sutarties šalys privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti ir nepiktnaudžiauti teise. Sąžiningumo ir bendradarbiavimo principas įtvirtina darbo sutarties šalių teisių ir pareigų vienovę, kuri šiuo atveju pasireiškia darbuotojo pareiga informuoti darbdavį dėl atostogų suteikimo likus pakankamai laiko iki jų pradžios, kad darbdavys galėtų apsispręsti, priimti sprendimą, įsakymą dėl atostogų suteikimo bei įgyvendinti savo pareigą jas apmokėti laiku. Tik tinkamai įvykdęs savo pareigą informuoti darbdavį, darbuotojas įgyja teisėtą lūkestį kad užmokestis už kasmetines atostogas bus sumokėtas iki atostogų pradžios.¹²²

¹²¹ Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, 404 psl.

¹²² LAT 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B.B. v. UAB „Keback Vilnius“, Nr. 3K-149/2012.

Įstatymų leidėjas nenustato konkretaus termino prieš kurį darbuotojas privalo išreikšti valią dėl kasmetinių atostogų suteikimo, tačiau darbuotojas privalo savo teisę į kasmetines atostogas įgyvendinti rūpestingai. Atostoginių išmokėjimas yra susijęs ir su nuo darbdavio valios nepriklausančiais procesais¹²³, todėl neigiamų padarinių darbdaviui, praleidusiam numatytą terminą, atsiradimo negalima pagrįsti, kai darbuotojas neinformuoja darbdavio tinkamai ir laiku¹²⁴;

2. Antra, neigiamų pasekmių atsiradimas nėra automatiškas, nes priklauso nuo darbuotojo valios išraiškos. Išplėstinė teisėjų kolegija, aiškindama 2002 m. Darbo kodekso 176 str. 2 d. nuostatas, pabrėžė tai, kad atostogų pratęsimas darbdaviui vėluojant sumokėti už jas, kaip ir jų suteikimas ar perkėlimas, yra darbuotojo teisė, derintina su darbdaviu, todėl jis, siekdamas šia teise pasinaudoti, savo valią paprastai turi išreikšti atostogų metu ar per protingą laiką (bet nedelsdamas) joms pasibaigus. Jei darbuotojas pageidavimo pratęsti atostogas neišreiškė, vadinasi, jis įstatymo suteikta teise pasinaudoti nenori.¹²⁵ Dabartinis reglamentavimas numato ne tik darbuotojo pareigą informuoti darbdavį apie norą pridėti uždestą atsiskaityti laikotarpį prie kitų kasmetinių atostogų, bet ir numato konkretų terminą šiai teisei įgyvendinti. Vadovaujantis Darbo kodekso 130 str. 4 d., darbuotojas privalo pateikti prašymą dėl papildomų dienų pridėjimo prie kitų kasmetinių atostogų per pirmas tris darbo dienas po kasmetinių atostogų. Anot T. Davulio, darbuotojas negali savarankiškai nuspręsti, kaip šios papildomos atostogų dienos bus naudojamos, o tam, kad įgyvendintų savo teisę į papildomas atostogų dienas dėl atsiskaitymo uždelsimo, darbuotojas turi pateikti prašymą per pirmas tris darbo dienas po kasmetinių atostogų.¹²⁶

Manytina, jog Darbo kodekso 130 str. 4 d. numatytos papildomos poilsio dienos turėtų būti vertinamos kaip garantija darbuotojui, papildomai užtikrinanti darbuotojo teisės į kasmetines atostogas tinkamą įgyvendinimą. Atitinkamai, darbuotojui nepateikus prašymo iki naikinamojo termino pabaigos, t.y. praėjus trimis darbo dienoms po kasmetinių atostogų pabaigos, preziumuojama, kad darbuotojas nepageidauja pasinaudoti šia papildoma garantija. Svarbu pažymėti, jog įstatymų leidėjo vartojama formuluotė „per pirmas tris dienas po kasmetinių atostogų“ turėtų būti suvokiama tik kaip naikinamasis terminas, iki kurio darbuotojas gali pareikšti savo valią pasinaudoti papildomomis poilsio dienomis, o ne kaip terminas nuo kurio pradžios darbuotojas įgyja teisę pretenzijai dėl

¹²³ Pavyzdžiui pinigų pervedimu į darbuotojo sąskaitą.

¹²⁴ Mačernyte Panomariovienė, I., Apmokėjimo už kasmetines atostogas ypatumai Lietuvoje. Jurisprudencija, 2018, t. 22 (2), p. 465-478, 471 psl.

¹²⁵ LAT 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B.B. v. UAB „Keback Vilnius“, Nr. 3K-149/2012.

¹²⁶ Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, 405 psl.

laiku nesumokėtų atostoginių pareikšti. Akivaizdu, kad tokią valią darbuotojas gali išreikšti ir dar realiai neprasidėjus atostogoms, bet jau egzistuojant jų apmokėjimo tvarkos pažeidimui.¹²⁷ ESTT yra pabrėžęs, jog tais atvejais, kai darbuotojas kasmetinių atostogų metu susiduria su aplinkybėmis, dėl kurių jis negali būti užtikrintas, kad bus išmokėtas jam priklausantis užmokestis, jis negali visapusiškai mėgautis šiomis atostogomis kaip atsipalaidavimo ir laisvalaikio laikotarpiu.¹²⁸ Priešingas Darbo kodekso 130 str. 4 d. nuostatų vertinimas reikštų, jog įstatymų leidėjas įtvirtina taisyklę, pagal kurią netinkamai įgyvendindamas pareigą laiku išmokėti atostoginius, darbdavys gali tikėtis neigiamų pasekmių tik darbuotojui pateikus prašymą per pažeidimo mastui neproporcingai trumpą laiką, o tai, savo ruožtu, neužtikrintų darbuotojui realios galimybės mėgautis kasmetinių atostogų teikiamu poilsiu.

Darbo teisės norminiai aktais sureguliuoti visų darbo santykių subjektų veiksmų nėra įmanoma, todėl įstatymų leidėjas suteikia galimybę darbo sutarties šalims nukrypti nuo Darbo kodekso 130 str. 2 d. nustatytos apmokėjimo už kasmetines atostogas tvarkos. Darbo kodekso 130 str. 3 d. numato galimybę darbuotojo atostoginius už kasmetines atostogas mokėti įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, kai tokį pageidavimą išreiškia darbuotojas. Atsižvelgiant į LAT praktiką, šalių susitarimas gali būti išreikštas tiek raštu, pavyzdžiui, prašyme nurodant, kad darbuotojas sutinka gauti apmokėjimą už kasmetines atostogas kartu su atlyginimu, tiek konkludentiniais veiksmais, pavyzdžiui, darbuotojui pateikiant prašymą dėl atostogų likus vienai dienai iki jų pradžios, o darbdaviui tokį prašymą tenkinant.¹²⁹ Darbuotojas, prašydamas suteikti kasmetines atostogas, kai lieka nepakankamai laiko išankstiniam atostoginių išmokėjimui garantuoti, išreiškia savo valią nukrypti nuo įstatymo leidėjo įtvirtintos apmokėjimo už kasmetines atostogas tvarkos ir netenka teisės reikalauti pridėti uždelstą laikotarpį prie kitų kasmetinių atostogų.

Bendroji taisyklė, pagal kurią atostoginiai darbuotojui privalo būti išmokėti prieš kasmetinių atostogų pradžią, grindžiama siekiu užtikrinti darbuotojams realią galimybę pasinaudoti teise į valstybės garantuojamos trukmės kasmetinį poilsį. Direktyvos 2003/88/EB 7 str. prasme šis poilsis negali būti trumpesnis nei 4 savaitės, o Lietuvos Respublikoje įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į darbuotojų darbo laiko režimą, visiems darbuotojams garantuoja Direktyvos 2003/88/EB reglamentavimą atitinkančias 20 darbo dienų, 24 darbo dienų ar keturių savaičių trukmės kasmetines atostogas. Tokiu būdu, išankstinio apmokėjimo už kasmetines atostogas taisyklė užtikrinama tik minimalios

¹²⁷ LAT 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B.B. v. UAB „Keback Vilnius“, Nr. 3K-149/2012.

¹²⁸ ESTT 2017 m. lapkričio 29 d. sprendimas byloje King, C-214/16, EU:C:2017:914, 38 p.

¹²⁹ LAT 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B.B. v. UAB „Keback Vilnius“, Nr. 3K-149/2012.

trukmės atostogoms, o atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią Darbo kodekso 126 str. 2 d. numatytą kasmetinių atostogų trukmę, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo terminais ir tvarka.

4.2. Piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas

Kasmetinių atostogų finansine garantija darbuotojams užtikrinamos lėšos, reikalingos jų poilsiui, laisvalaikui ir pramogoms. Šioms lėšoms keliamais įprastinio darbuotojo darbo užmokesčio atitiktis bei išankstinio apmokėjimo reikalavimais siekiama paskatinti silpnesniąją darbo sutarties šalį įgyvendinti konstitucinę teisę į kasmetines atostogas ir užtikrinti tinkamą darbuotojo saugą bei sveikatos apsaugą. Darbo sutartiniuose santykiuose kiekviena iš šalių privalo veikti sąžiningai, nepiktnaudžiauti teise, būti rūpestingomis ir atsakingomis viena kitos atžvilgiu, todėl kasmetinės atostogos turi būti vertinamos ne tik kaip darbuotojo teisė, bet ir kaip jo pareiga. Tinkamai nepailsėjusiam ir neatgavusiam darbo metais išekvotos sveikatos bei darbingumo darbuotojui galimai padidėja rizika dėl sumažėjusio atidumo dažniau pakliūti į nelaimingų atsitikimų situacijas, daryti darbo klaidas, dažniau sirgti, skųstis nuovargiu.¹³⁰ Tokiu būdu, įstatymų leidėjas be nuostatų, kurių pagalba darbuotojai skatinami ilsėtis, privalo nustatyti tam tikrus ribojimus, kurie užtikrintų, jog skatinamųjų priemonių pagalba bus pasiekti reglamentavimo tikslai. Atsižvelgdamas į kasmetinių atostogų tikslus, įstatymų leidėjas Darbo kodekso 127 str. 6 d. įtvirtina bendrąją taisyklę, pagal kurią kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija yra draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą, kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas trukmės kasmetines atostogas. Atitinkamai, draudimas kasmetines apmokamas atostogas pakeisti pinigine kompensacija įtvirtintas ir tarptautiniuose teisės aktuose:

1. Direktyvos 2003/88/EB 7 str. 2 d. nurodoma, jog minimalus kasmetinių atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai;
2. TDO konvencijos Nr. 132 12 str. nustatyta, jog susitarimai dėl teisių į minimalios trukmės kasmetines apmokamas atostogas atsisakymo arba tokių atostogų nenaudojimas dėl to, kad jos keičiamos kompensacijomis arba kitokiu nacionalines sąlygas atitinkančiu būdu, draudžiami arba laikomi negaliojančiais.

¹³⁰ Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. Vilnius: Registrų centras, 2010, 186-187 psl.

Draudimu pakeisti kasmetinių atostogų laiką pinigine kompensacija siekiama užtikrinti, rūpinantis veiksminga darbuotojo sauga ir sveikatos apsauga, kad darbuotojas paprastai galėtų gerai pailsėti.¹³¹ Pagal ESTT jurisprudenciją matyti, kad darbuotojas, kuris dėl nuo jo valios nepriklausančių priežasčių negali iki baigiantis darbo sutartiniams santykiams pasinaudoti jo įgyta teise į kasmetines atostogas, pagal Direktyvos 2003/88/EB 7 str. 2 d. turi teisę į tam tikrą piniginę kompensaciją. Ši kompensacija turi būti apskaičiuota taip, kad darbuotojo padėtis prilygtų situacijai, kurioje jis būtų, jei šia teise būtų pasinaudojęs iki baigiantis darbo santykiams.¹³² Kitaip tariant, darbo sutartinių santykių pabaiga *per se* nepanaikina darbuotojo teisės į kasmetines atostogas, nes užtikrindamas darbuotojo teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotą, bet įgytą poilsio laiką įstatymų leidėjas suteikia galimybę darbuotojui pailsėti ir atstatyti prarastą darbingumą ir šiems santykiams pasibaigus.

Nuostatos, susijusios su teisės gauti piniginę kompensaciją pasibaigus darbo sutartiniams santykiams apribojimu, įgyvendinus darbo teisės reformą nepatyrė esminių pokyčių. Vadovaujantis Darbo kodekso 127 str. 5 d. nuostatomis, teisė gauti piniginę kompensaciją už kasmetines atostogas prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos. ESTT yra pažymėjęs, jog be tikslo apsaugoti darbuotojus, Direktyva 2003/88/EB siekiama taip pat apsaugoti darbdavius nuo rizikos, kad darbuotojas sukauptų per daug nedarbingumo laikotarpių, ir nuo problemų, kurių tokiu atveju galėtų kilti organizuojant darbo laiką, todėl Direktyvos 2003/88/EB 7 str. turi būti aiškinamas taip, kad juo nedraudžiamos nacionalinės nuostatos arba praktika, kai kelis referencinius laikotarpius iš eilės nedarbingas darbuotojas teises į mokamas kasmetines atostogas gali kaupti tik tam tikrą laikotarpį, kuriam pasibaigus teisė į šias atostogas prarandama.¹³³ Nors kasmetinėmis atostogomis siekiama, kad darbuotojas pailsėtų per tuos metus, už kuriuos suteikiamos atostogos, įstatymų leidėjas nustato, jog pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis pagal jų tikslinę paskirtį galima, išimtiniais atvejais, ir vėliau, tačiau praėjus trejiems metams po to, kai darbuotojas įgyja teisę į kasmetines atostogas, kasmetinių atostogų suteikimas ir, atitinkamai, pinigine kompensacija už jas gali būti pateisinama tik išimtiniais atvejais. Kitaip tariant, darbuotojo teisė į piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas užtikrinama tais metais, kuriais jis įgijo teisę į kasmetines atostogas ir dar trejus metus. Pavyzdžiui, darbuotojui įgijus teisę į vienos

¹³¹ ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18, 55 p.

¹³² ESTT 2017 m. lapkričio 29 d. sprendimas byloje King, C-214/16, EU:C:2017:914, 52 p.

¹³³ ESTT 2011 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 38, 39, 44, 55 p.

darbo dienos trukmės kasmetines atostogas 2019 m. liepos 1 d., teisė gauti piniginę kompensaciją darbuotojui bus užtikrinama iki 2022 m. liepos 1 d.

Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Jeigu darbuotojui kasmetinės atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienerius darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas, bet ne daugiau kaip už trejų darbo metų nepanaudotas kasmetines atostogas, jei darbuotojas faktiškai galėjo jomis pasinaudoti ir kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip.¹³⁴ Svarbu pažymėti, jog įstatymų leidėjo nustatyto trejų metų naikinamojo termino taikymas gali būti pagrįstas tik tuomet, kai įrodoma, jog darbuotojas darbo sutartinių santykių metu turėjo galimybę įgyvendinti teisę į kasmetines atostogas. Atsižvelgiant į ESTT jurisprudenciją, kai darbuotojas negali tinkamai įgyvendinti teisės į kasmetines atostogas, nes per visą referencinį ar perkėlimo laikotarpį jam suteiktos vaiko priežiūros atostogos¹³⁵, laikinojo nedarbingumo atostogos¹³⁶, gydymo atostogos¹³⁷, nėštumo ir gimdymo atostogos¹³⁸ ar darbdavys už darbuotojo kasmetines atostogas nesumoka¹³⁹, nacionaliniais teisės aktais ar praktika draudžiama apriboti darbuotojo teisę į kasmetines apmokamas atostogas bei teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas pasibaigus darbo sutartiniams santykiams. Sistemine 127 str. 5 d. bei 6 d. ir 129 str. 1 d. analizė leidžia teigti, jog įstatymų leidėjas svarbiomis aplinkybėmis, kurioms esant preziumuojama, jog darbuotojas negali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis pagal jų paskirtį, pripažįsta nėštumo ir gimdymo atostogas, tėvystės atostogas, atostogas vaikui prižiūrėti bei Darbo kodekso 137 str. 1 d. nurodytas nemokamas atostogas, kurias darbuotojo prašymu privalo suteikti darbdavys. Darbuotojo negalėjimas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis pagal jų tikslinę paskirtį yra faktinių aplinkybių nustatymo reikalas, kurį visais atvejais privalo vertinti nacionaliniai teismai, todėl darbuotojui pateikus įrodymus, kuriais grindžiamas jo negalėjimas pasinaudoti teise į kasmetines atostogas, ir šiuos įrodymus teismui pripažinus svarbiais, darbuotojui piniginė kompensacija turėtų būti skiriama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas.

¹³⁴ LAT 2016 m. rugsėjo 20 d. nutartis byloje UAB „Loritransa“ v. J. G., Nr. e3K-3-393-421/2016.

¹³⁵ ESTT 2010 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol, C-486/08, EU:C:2010:215, 56 p.

¹³⁶ ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18, 29, 62 p.

¹³⁷ ESTT 2016 m. birželio 30 d. sprendimas byloje Alicja Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, 34 p.

¹³⁸ ESTT 2004 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, 41 p.

¹³⁹ ESTT 2017 m. lapkričio 29 d. sprendimas byloje King, C-214/16, EU:C:2017:914, 51, 54, 63, 65 p.

IŠVADOS

1. Kasmetinės atostogos suvokiamos kaip laisvas nuo darbo laikas, kurio metu darbuotojai neatlieka darbinių pareigų, nėra darbdavio žinioje, išsaugo darbo vietą ir už kurį mokamas užmokestis.
2. Kasmetinės atostogos iš kitų atostogų rūšių išsiskiria tuo, jog privalo būti suteiktos kiekvienais metais visiems darbuotojams, kad šie pailsėtų, atkurų prarastą darbingumą, turėtų laiko pramogoms ir laisvalaikiui.
3. Konstitucinės teisės į kasmetines mokamas atostogas turinį sudaro darbuotojų galimybė dirbti darbo sąlygomis, atitinkančiomis ne tik nacionalinio įstatymų leidėjo, bet ir visuotinai pripažintus standartus bei galimybė tiesiogiai remtis šią teisę įtvirtinančiais ir jos įgyvendinimą reglamentuojančiais teisės aktais.
4. Apskaičiuojant stažą kasmetinėms atostogoms gauti privaloma atsižvelgti į nedarbingumo laikotarpių ir darbuotojo valios santykį. Lietuvoje nustatytas pažangesnis reglamentavimas, nes į darbo stažą įskaitomi nedarbingumo laikotarpiai, kuriuos darbuotojai gali numatyti iš anksto ir kurių atsiradimas priklauso nuo jų valios.
5. Teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo ribojimas yra galimas tik tuomet, kai darbuotojui buvo suteikta reali galimybė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis.
6. Atostoginių išmokėjimas prieš kasmetines atostogas ar jų metu užtikrinamas nustatant sankcijas darbaviui. Darbuotojas gali pareikalauti uždelsto atsiskaitymo laikotarpį pridėti prie kitų kasmetinių atostogų nuo apmokėjimo tvarkos pažeidimo, tačiau ne vėliau nei per pirmas tris darbo dienas po kasmetinių atostogų.
7. Apskaičiuojant atostoginių dydį privaloma atsižvelgti į visus komponentus, neatsiejamai susijusius su darbuotojo darbo sutartyje numatytų užduočių vykdymu. Atitinkamai, Vyriausybės nustatyta atostoginių skaičiavimo tvarka nėra tinkama, nes gali atgrasyti darbuotojus pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis tuomet, kai jiems šio poilsio labiausiai reikia ir sudaro prielaidas darbdaviui piktnaudžiauti savo teisėmis.
8. Pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas suteikiama galimybė darbuotojui pailsėti ir atkurti prarastą darbingumą pasibaigus darbo sutartiniams santykiams, todėl nustatant šios kompensacijos dydį būtina atsižvelgti į aplinkybes, dėl kurių darbuotojas faktiškai negalėjo pasinaudoti atostogomis.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

NORMINĖ LITERATŪRA

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Lietuvos aidas, 1992, Nr. 220-0.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu "Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje" ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4123.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 23709.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. Lietuvos aidas, 1992, Nr. 1-0.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo, Nr. 496. TAR, 2017, Nr. 10853.

Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai:

7. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006 m. birželio 17 d., Nr. 68-2497.
8. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002-08-02, Nr. 77-3290.
9. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto fakultatyvus protokolą. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3289.
10. Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį. OL C 306, 2007 m. gruodžio 17 d., p. 1.
11. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL C 364, 2000 m. gruodžio 18 d., p. 1.
12. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 m. lapkričio 18 d., p. 9.
13. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 307, 1993 m. gruodžio 13 d., p. 18.
14. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). OL L 14, 1998 m. sausio 20 d., p. 9.
15. TDO konvencija Nr. 132 Dėl apmokamų atostogų (peržiūrėta 1970 metais), 1970 m. birželio 24 d., [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 16 d.]. Prieiga per

interneta: < <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet-kalba>>.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

16. Bagdanskis, T., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
17. Birmontienė, T., et al. Lietuvos Konstitucinė teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012.
18. Davulis, T., Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018.
19. Davulis, T., Darbo Teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. Teisė, 2017, t. 104, p. 7-28.
20. Jočienė, D., Čilinskas, K., Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje, Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005.
21. Mačernyte Panomariovienė, I., Apmokėjimo už kasmetines atostogas ypatumai Lietuvoje. Jurisprudencija, 2018, t. 22 (2), p. 465-478.
22. Nekrošius, I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
23. Nekrošius, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Trečia dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.
24. Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. Vilnius: Registrų centras, 2010.
25. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V., Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008.
26. Tiažkijus, V., Petravičius, R., Bužinskas, G., Darbo Teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
27. Urbais, R. K., Tarptautinė teisė ir konstitucinė justicija Lietuvoje. Iš Šiuolaikinės konstitucinės justicijos tendencijos: nacionalinė ir tarptautinės teisės santykis: tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2014.
28. Usonis, J., Darbo ir poilsio laiko reglamentavimo raida Lietuvoje. Iš Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Kolektyvinė monografija Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
29. Usonis, J., Pasiūlymai darbo ir poilsio laiko reglamentavimui tobulinti Lietuvoje. Iš Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos: Tarptautinės

- mokslinės konferencijos straipsnių rinkinys. Vilnius: Lietuvos darbo teisės ir socialinės apsaugos draugija, 2011.
30. Žalimas, D., Tarptautinės ir Europos Sąjungos vaidmuo plėtojant oficialiąją konstitucinę doktriną. Iš Šiuolaikinės konstitucinės justicijos tendencijos: nacionalinė ir tarptautinės teisės santykis: tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2014.
 31. Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н., Трудовое право России: Учебник. Москва: Юрист, 1997.
 32. Киселев, И. Я., Лушников, А. М., Трудовое право: Учебник. Москва: Эксмо, 2011.
 33. Окунькова, Л. А., Конституции государств Европы, Москва: Норма, 2001, Т.1-2.
 34. Лушникова, М. В., Лушников, А. М., Курс трудового права: учебник, Москва: Проспект, 2004.
 35. Lietuvių kalbos institutas. Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lkz.lt/startas.htm>.
 36. Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komiteto išvados bylose prieš Lietuvą [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en.
 37. Employment & Benefits in the European Union. London: Clifford Chance LLP, 2005 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.sorainen.com/UserFiles/File/Publications/briefing.Employment-benefits-in-the-European-Union.2007-05-01.Clifford-Chance-LLP.eng.andisb-agrisr.pdf>
 38. Europos Komisijos duomenų bazė [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/>

TEISMŲ PRAKTIKA

39. ESTT 1996-11-12 sprendimas byloje United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union, C-84/94, EU:C:1996:431.
40. ESTT 2001 m. birželio 26 d. sprendimas byloje BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356.
41. ESTT 2004 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160.

42. ESTT 2004 m. spalio 5 d. sprendimas sujungtose bylose Pfeiffer ir kiti, C-397/01 - C-403/01, EU:C:2004:584.
43. ESTT 2006 m. kovo 16 d. sprendimas jungtinėse bylose Robinson-Steele and Others, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177.
44. ESTT 2006 m. balandžio 6 d. sprendimas byloje Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244.
45. ESTT 2009 m. sausio 20 d. sprendimas byloje Schultz-Hoff and Others, C-350/06, EU:C:2009:18.
46. ESTT 2009 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542.
47. ESTT 2010 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol, C-486/08, EU:C:2010:215.
48. ESTT 2010 m. liepos 1 d. sprendimas byloje Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391.
49. ESTT 2011 m. rugsėjo 15 d. sprendimas byloje Williams and Others, C-155/10, EU:C:2011:588.
50. ESTT 2011 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje KHS, C-214/10, EU:C:2011:761.
51. ESTT 2012 m. sausio 24 d. sprendimas byloje Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33.
52. ESTT 2014 m. kovo 18 d. sprendimas byloje Z., C- 363/12, EU:C:2014:159.
53. ESTT 2014 m. kovo 18 d. sprendimas byloje D., C-167/12, EU:C:2014:169.
54. ESTT 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas byloje Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, 14 p.
55. ESTT 2015 m. rugsėjo 10 d sprendimas byloje Federacion de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578.
56. ESTT 2015 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745.
57. ESTT 2016 m. birželio 30 d. sprendimas byloje Alicja Sobczynszyn, C-178/15, EU:C:2016:502.
58. ESTT 2017 m. lapkričio 29 d. sprendimas byloje King, C-214/16, EU:C:2017:914.
59. ESTT 2018 m. vasario 21 d. sprendimas byloje Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82.
60. ESTT 2018 m. spalio 4 d. sprendimas byloje Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799.

61. Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas Dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių, Nr. 1/98. Iš Konstitucinio Teismo aktai: 2 knyga (1996-1998). Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2000.
62. Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas Dėl kasos aparatų įrengimo keleivinio transporto priemonėse, Nr. 24/2000. Iš Konstitucinio Teismo aktai: 4 knyga (2002-2004). Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2005.
63. Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 14 d. nutarimas Dėl nuosavybės teisių ribojimo ypač vertingose vietovėse ir miško žemėje, Nr. 17/02-24/02-06/03-22/04. Valstybės žinios, 2006, Nr. 30-1050.
64. Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas Dėl Konstitucinio Teismo įgaliojimų peržiūrėti savo nutarimą ir nutraukti pradėtą teiseną, taip pat dėl teismų finansavimo peržiūrėjimo, Nr.33/03. Iš Konstitucinio Teismo aktai: 6 knyga (2006). Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2008.
65. Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Dėl žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimo, Nr. 23/04, Valstybės žinios, 2006, Nr. 90-3529.
66. Konstitucinio Teismo 2007 m. gruodžio 7 d. nutarimas Dėl kasmetinių papildomų atostogų, Nr. 15/05. Valstybės žinios, 2007, Nr. 131-5309.
67. Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas Dėl nelaimingų atsitikimų darbe, Nr. 56/06. Valstybės žinios, 2008, Nr. 51-1904.
68. Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 24 d. nutarimas Dėl teisės aktų, susijusių su kariuomenės pertvarka, konstitucingumo, Nr. 16/2009, Valstybės žinios, 2009, Nr. 115-4888.
69. Konstitucinio Teismo 2013 m. gegužės 9 d. nutarimas Dėl nuosavybės teisių atkūrimo, Nr. 44/2009. Valstybės žinios, 2013, Nr. 50-2502.
70. Konstitucinio Teismo 2013 m. balandžio 30 d. nutarimas Dėl politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo, Nr. 50/2010. Valstybės žinios, 2013, Nr. 45-2230.
71. Konstitucinio Teismo 2014 m. sausio 24 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucijos 125 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos Seimo statuto 170 straipsnio (2012 m. kovo 15 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 22/2013. TAR, 2014, Nr. 478.
72. LAT 2008 m. rugsėjo 30 d. nutarimas civilinėje byloje A.A. v. UAB „Lautra Motors“, Nr. 3K-3-437/2008.

73. LAT 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B.B. v. UAB „Keback Vilnius“, Nr. 3K-149/2012.
74. LAT 2016 m. rugsėjo 20 d. nutartis byloje UAB „Loritransa“ v. J. G., Nr. e3K-3-393-421/2016.
75. LAT 2018 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje A. R. ir kiti v. UAB „Kuršėnų autobusų parkas“, Nr. e3K-3-402-403/2018, 31 p.

SANTRAUKA

Magistro darbe analizuojamas tarptautinis bei nacionalinis kasmetinių atostogų reglamentavimas bei jo įgyvendinimo ypatumai Lietuvos Respublikos darbo teisėje. Darbe atskleidžiama kasmetinių atostogų samprata bei pagrindiniai požymiai, išskiriantys kasmetines atostogas iš kitų atostogų rūšių. Nustatyta, jog teisei į kasmetines atostogas keliami tiek nacionaliniuose, tiek tarptautiniuose norminiuose teisės aktuose įtvirtinti standartai, kurių privaloma laikytis reglamentuojant šios teisės įgyvendinimo sąlygas ir tvarką. Analizuojant kasmetinių atostogų suteikimo, perkėlimo ir pratęsimo, atostoginių išmokėjimo tvarką bei sąlygas, atkreipiamas dėmesys į šios teisės įgyvendinimo probleminius aspektus ir pateikiami pasiūlymai reglamentavimo tobulinimui.

Sisteminio metodo būdu nustatyta, jog kasmetinės atostogos kiekvienais darbo metais privalo būti suteikiamos visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų subjektyviasias savybes. Lietuvoje darbo stažo reglamentavimas pažangus, nes įskaitomi nedarbingumo laikotarpiai, kuriuos darbuotojai gali numatyti iš anksto ir kurių atsiradimas priklauso nuo jų valios. Nustatyta, jog teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimas gali būti ribojamas tik tuomet, kai darbuotojui buvo suteikta galimybė pasinaudoti šiuo poilsiu. Atkreipiamas dėmesys į tai, jog sankcijomis už išankstinio apmokėjimo pareigos netinkamą vykdymą užtikrinama reali galimybė darbuotojui pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Įvertinus ESTT jurisprudenciją atlygintinumo už kasmetines atostogas klausimais, pastebima, jog Vyriausybės nustatyta atostoginių apskaičiavimo tvarka nėra tinkama, nes gali atgrasyti darbuotojus pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis tuomet, kai jiems šio poilsio labiausiai reikia ir sudaro prielaidas darbdaviui piktnaudžiauti savo teisėmis.

SUMMARY

Master thesis analyzes both international and national regulations of annual leave and the peculiarities of its implementation in the Republic of Lithuania labour law. This research reveals the definition of annual leave and the principal attributes, which separate this right from other periods of rest. It is found, that The right to annual leave is subject to standards, established both in national and international laws, which must be upheld when regulating conditions for the exercise and implementation of aforementioned right. The author draws attention to the problematic aspects of grant, transfer or extension and remuneration of annual leave and makes proposals for the improvement of such regulations.

Systematic analysis provides that minimal annual rest periods must be granted to all employees without consideration of their subjective characteristics. National legislator establishes progressive regulations regarding the estimation of periods for which the worker accumulates his right to annual leave, because even foreseeable circumstances, which reflect the workers' will are accounted. It is determined, that restrictions regarding the implementation of annual leave can be made only if the worker was granted an opportunity to exercise his right. Workers' right to annual leave is ensured by allocating sanctions to employers for improper fulfilment of their duties regarding remuneration in advance. Evaluation of European Court of Justice jurisprudence reveals that provisions laid down by national Government relating to calculation of remuneration for annual leave are not suitable because they might discourage employees to take their annual leave and might encourage employers to abuse their rights.