

APMOKĖJIMO UŽ KASMETINES ATOSTOGAS YPATUMAI LIETUVOJE

Ingrida Mačernytė Panomariovienė

Mykolo Romerio universitetas Mykolo Romerio teisės mokykla
Privatinės teisės institutas
Elektroninis paštas: ingridam@mruni.eu

Pateikta 2018 m. lapkričio 9 d., parengta spausdinti 2018 m. gruodžio 7 d.

DOI: 10.13165/JUR-18-25-2-08

Santrauka. *Metinis poilsis – atostogos – suteikiamas darbuotojams, kad šie pailsėtų ir atgautų darbingumą. Tam, kad darbuotojas galėtų įgyvendinti savo teisę, šis laikotarpis turi būti apmokėtas. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ne tik patikslina, kaip turi būti įgyvendinama teisė į kasmetines atostogas, bet ir numato naują sąvoką – atostoginiai. Todėl straipsnio tikslas – įvertinus teismų praktiką nustatyti apmokėjimo už kasmetines atostogas ypatumus po Lietuvos darbo teisės reformos. Straipsnis rengtas naudojant įprastus tokio pobūdžio tyrimams taikomus metodus: sisteminis ir dokumentų analizė, lingvistinis, loginis ir lyginamasis. Straipsnyje analizuojamos atostoginių sudedamosios dalys, atostogų suteikimas, pratęsimas ir perkėlimas bei kompensacijos už nepanaudotas atostogas mokėjimo galimybės. Tyrimas atliktas vadovaujantis Europos Sąjungos Teisingumo teismo praktika aiškinant ir taikant Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB nuostatas.*

Raktiniai žodžiai: *teisė į mokamas atostogas; atostogų perkėlimas; atostoginiai; pavėluotas atostoginių išmokėjimas, kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas.*

Įvadas

Vadovaujantis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija – 31 straipsnio 2 dalmi ir 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų¹ (toliau – direktyva) 7 straipsniu, valstybė turi užtikrinti darbuotojams bent 4 [darbo] savaičių mokamas kasmetines atostogas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnis numato, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti <...> kasmetines mokamas atostogas. Nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK), kuriuo buvo padaryti esminiai teisės normų pakeitimai ir dėl kasmetinių atostogų. Visų pirma, jos skaičiuojamos ne kalendorinėmis, o darbo dienomis. Taip buvo išspręstas lygybės klausimas prieš darbuotojus, kuriems darbdaviai leisdavo imti atostogas, neskaiciuojant poilsio dieną ir tokiu būdu tokių darbuotojų mokamų atostogų trukmė pailgėdavo. Antra, DK ne tik patikslina kaip turi būti įgyvendinama teisė į kasmetines atostogas, bet ir numato naują sąvoką – atostoginiai. Trečia, iš kasmetinių atostogų nebegalima atšaukti darbuotojo, taip pat be priežasties negalima jų perkelti darbuotojo prašymu ar sutikimu, kaip buvo galima iki 2017 m. liepos 1 d.. Lietuvoje matoma tendencija, kad darbuotojai patys neima atostogų jas kaupdami, tikėdamiesi gauti pinigines kompensacijas už nepanaudotas atostogas pasibaigus darbo santykiams ar nutraukus juos. Yra ir kita realybė – yra nemažai darbdavių, kurie nesuteikia visų darbuotojui priklausančių kasmetinių mokamų atostogų². Todėl straipsnio tikslas – įvertinus teismų praktiką nustatyti apmokėjimo už kasmetines atostogas ypatumus po Lietuvos darbo teisės reformos. Straipsnis rengtas naudojant įprastus tokio pobūdžio tyrimams taikomus metodus: sisteminis ir dokumentų analizės, lingvistinis, loginis ir lyginamasis. Straipsnyje analizuojamos atostoginių sudedamosios dalys, atostogų suteikimas, pratęsimas ir perkėlimas bei kompensacijos už nepanaudotas atostogas mokėjimo galimybės. Tyrimas atliktas vadovaujantis Europos Sąjungos Teisingumo teismo praktika aiškinant ir taikant Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB nuostatas.

1. Atostoginiai

Pagal nusistovėjusią Europos Sąjungos teisingumo teismo (toliau – ESTT) praktiką, „teisė į mokamas kasmetines atostogas“ turi būti laikoma **ypatingos svarbos** Sąjungos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kuri kompetentin-

1 Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OJ L 299, 18.11.2003, 9–19.

2 Lietuvos Respublikos Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis, vidutinis nedirbtų dienų skaičius vienam darbuotojui pramonėje statyboje ir paslaugose (B–S, EVRK 2 red.), dėl kasmetinių atostogų darbo dienomis sudarė: 2002 m. – 17,6 darbo dienų; 2006 m. – 14,3; 2010 m. – 15,9 ir 2014 m. – 16,6 (Autorės pastaba - darbo dienomis kasmetinės atostogos sudaro 20 darbo dienų dirbant 5 darbo dienų savaitę).

gos nacionalinės valdžios institucijos turi įgyvendinti laikydamosi tik aiškiai pačioje direktyvoje nustatytų ribų³. Atostogos yra darbuotojų saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimo dalis. Kaip ir kitas poilsio laikas (dienos, savaitės), taip ir atostogos turi būti suteikiamos per tam tikrą laikotarpį, t. y. darbo metus. Lietuvoje darbdavio prievolė sudaryti sąlygas realizuoti darbuotojų teisę į atostogas atsiranda iš konstitucinės darbuotojo teisės. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2007 m. gruodžio 7 d. nutarime konstatavo, kad „<...> dirbančiojo teisė į kasmetines mokamas atostogas – jo konstitucinė teisė (Konstitucijos 49 straipsnio 1 dalis). Taigi šios teisės įgyvendinimo esminės sąlygos turi būti nustatomos **įstatymu**.“ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra pažymėjęs ir tai, kad įstatyme nustatant iš Konstitucijos 49 straipsnio 1 dalies kylančios konstitucinės teisės į kasmetines mokamas atostogas esmines įgyvendinimo sąlygas turi būti įtvirtintas toks teisinis reguliavimas, **kuris užtikrintų dirbantiems asmenims galimybę realiai pasinaudoti šia savo konstitucine teise**⁴. Kyla klausimas, kaip turi būti įgyvendinta nuostata – „realiai pasinaudoti“ teise? Atsakant į šį klausimą, būtina aptarti tam tikrus sudedamuosius šios teisės elementus. Visų pirma, darbuotojo teisė į atostogas bus įgyvendinta tik įstatyme numatant pareigas darbdaviui dėl šios teisės įgyvendinimo. Antra, būtina suteikti atostogas taip, kad darbuotojai tomis suteiktomis atostogomis galėtų pasinaudoti per nustatytą laikotarpį – darbo metus. Ir trečia, kasmetinės mokamos atostogos skiriasi nuo nemokamų atostogų tuo, kad už jas darbdavys turi sumokėti, kad darbuotojas turėtų lėšų, reikalingų poilsiu⁵. Kitaip tariant, apmokėti už atostogas darbdavys turi iš anksto, kad „darbuotojas jas galėtų išleisti suteiktų atostogų realizavimui – laisvalaikiui ir pramogoms“⁶.

Kaip ESTT praktikoje nustatyta, teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti už jas užmokesį yra dvi vienos teisės sudedamosios dalys⁷. Reikalavimo mokėti už atosto-

3 Žr. daugiau: Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. lapkričio 22 d. sprendimas byloje *KHS AG v Winfried Schulte*, bylos Nr. C-214/10 [2011]. ECR I-11757; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2013 m. vasario 21 d. sprendimas byloje *Concepción Maestre García v Centros Comerciales Carrefour SA*, bylos Nr. C-194/12 [2013].

4 Žr. daugiau: Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2013 m. balandžio 30 d. nutarimą Dėl Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalies (2008 m. lapkričio 6 d. redakcija), Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo (2008 m. rugsėjo 15 d. redakcija) 19 straipsnio 12 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, bylos Nr. 50/2010.

5 „Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis *byloje B.B. v. UAB „Keback Vilnius*“, bylos Nr. 3K-7-149/2012“.

6 Žr.: Europos Sąjungos teisingumo teismo 2009 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje *Vicente Pereda v. M. M. SA*, bylos Nr. C-277/08 [2009] ECR I-08405; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2009 m. sausio 20 d. sprendimas sujungtose bylose *Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund* ir *Stringer and Others v. Her Majesty's Revenue and Customs*, bylų Nr. C-350/06 ir Nr. C-520/06 [2006] ECR I-00179.

7 Žr.: Europos Sąjungos teisingumo teismo 2015 m. vasario 12 d. sprendimas byloje *Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, bylos Nr. C-396/13. [2015] ECLI:EU:C:2015:86.

gas tikslas – garantuoti darbuotojui, kad per šį laikotarpį jo situacija prilygtų situacijai, egzistavusiai jam dirbant⁸. Vadinasi, finansinė šios teisės įgyvendinimo dalis turi svarbų vaidmenį. Direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje esanti nuostata „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, kad per kasmetinių atostogų laikotarpį šios direktyvos prasme išsaugomas darbo užmokestis, kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti įprastą darbo užmokestį⁹. Diskusijų ir ginčų dėl to, ką laikyti „įprastu darbo užmokesčiu“, mokamu per atostogų laikotarpį kyla nuolat. Pavyzdžiui, ESTT yra nustatęs, kad „Rolled-up holiday pay“ sistema (kai į dienas ar valandas atlygi išiskaičiuojami ir atostoginiai už kasmetines atostogas), pažeisdama direktyvoje numatytus tikslus, neskatina darbuotojų realiai pasinaudoti teise į atostogas, kurios kitu atveju būtų imamos¹⁰. Kitaip tariant, tuo atveju, kai darbuotojas dirba pamainomis (4 dienas dirba ir 4 dienas poilsio) ir gauna darbo užmokestį, kuris apima ir atostoginius, jo poilsio laiko negalima įvardyti kaip kasmetinės atostogos. Tai pabrėžė ir ESTT byloje, nustatydamas, kad 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnis draudžia užmokestį už minimalias kasmetines mokamas atostogas šios nuostatos prasme mokėti dalimis per atitinkamus darbo metus kartu su atlyginimu už darbą, o ne sumokant už konkrečių laikotarpių, kurių darbuotojas realiai išeina atostogų¹¹.

Svarbu ir tai, kad darbuotojui nustatyta garantinė išmoka atostogų laikotarpiui neatgrasytų pasinaudoti savo teise išeiti tokių atostogų. Pavyzdžiui, kai darbuoto-

- 8 Žr.: Europos Sąjungos teisingumo teismo 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas byloje *Z. J. R. Lock v. British Gas Trading Limited*, bylos Nr. C-539/12 EU:C:2014:351, 17 punktą; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendimas sujungtose bylose *C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd (bylos Nr.C-131/04)*, *Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd and J. C. Caulfield and Others v Hanson Clay Products Ltd (bylos Nr.C-257/04)*, [2006] ECR I-2531; 58 punktą; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2009 m. sausio 20 d. sprendimas sujungtose bylose *Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund ir Stringer and Others v. Her Majesty's Revenue and Customs*, bylų Nr. C-350/06 ir Nr. C-520/06 [2006] ECR I-00179.
- 9 Žr.: Europos Sąjungos teisingumo teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendimas sujungtose bylose *C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd (bylos Nr.C-131/04)*, *Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd and J. C. Caulfield and Others v Hanson Clay Products Ltd (bylos Nr.C-257/04)*, [2006] ECR I-2531, 50 punktą; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2009 m. sausio 20 d. sprendimas sujungtose bylose *Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund ir Stringer and Others v. Her Majesty's Revenue and Customs*, bylų Nr. C-350/06 ir Nr. C-520/06 [2006] ECR I-00179.
- 10 Europos Sąjungos teisingumo teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendimas sujungtose bylose *C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd (bylos Nr.C-131/04)*, *Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd and J. C. Caulfield and Others v Hanson Clay Products Ltd (bylos Nr.C-257/04)*, [2006] ECR I-2531
- 11 Europos Sąjungos teisingumo teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendimas sujungtose bylose *C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd (bylos Nr.C-131/04)*, *Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd and J. C. Caulfield and Others v Hanson Clay Products Ltd (bylos Nr.C-257/04)*, [2006] ECR I-2531.

jo darbo užmokestį sudaro pastovi ir kintama dalys, o atostoginiai skaičiuojami tik nuo pastovios dalies, darbuotojas, gaunantis vidutiniškai 60 proc. kintamosios dalies uždarbio, jas praranda. Toks darbuotojo atlyginimo sumažėjimas dėl mokamų kasmetinių atostogų, galintis atgrasyti jį realiai pasinaudoti tokiomis atostogomis, prieštarauja direktyvos 7 straipsniu siekiamam tikslui¹². Anot ESTT, darbuotojai per savo kasmetines atostogas turi teisę ne tik į tai, kad būtų išsaugotas jo bazinis darbo užmokestis, bet ir, pirma, į visus komponentus, neatskiriamus nuo darbo sutartyje numatytų užduočių vykdymo ir kompensuojamus pinigine išmoka, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant visą jo darbo užmokestį, ir, antra, į visus komponentus, susijusius darbuotojo teisiniu bei profesiniu statusu¹³. Profesinį statusą apibūdinantys darbo apmokėjimo komponentai gali būti priedai už vadovaujamas pareigas, darbo stažą ir profesinę kvalifikaciją. Pagal Lietuvos teisinį reglamentavimą¹⁴ visi minėti komponentai įeina į atostoginių skaičiavimą su tam tikrais apribojimais.

DK 126 straipsnyje numatyta, kad „kasmetinės atostogos – laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, mokant jam atostoginius. DK 130 straipsnyje nepateikta atostoginių sąvoka. Nurodoma tik, kad „kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai)“¹⁵ bei nustato jų mokėjimo tvarką. Ankstesnis DK reguliavimas numatė, kad kasmetinės atostogos – laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį (DK 165 str. 1 d.). Ką lemia toks reguliavimo pakeitimas? Anot DK komentaro autoriaus T. Davulio, kasmetinių apmokamų atostogų suteikimo taisyklė suponuoja, kad kasmetinių atostogų metu mokamas darbo užmokestis yra išskiriamas iš visų kitų darbuotojo gaunamų su darbo santykiais susijusių atlygių¹⁵. Vadinasi, už atostogų laiką darbuotojui turi būti mokama suma, paskaičiuojama iš darbo gautų pajamų sumos vidurkio. Tokiu būdu darbuotojui mokami atostoginiai pateisina teisės į atostogas įgyvendinimą.

Vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU) skaičiavimo tvarka (toliau – Tvaraka) reglamentuota Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu¹⁶. Vadovaujantis ja,

12 žr.: Europos Sąjungos teisingumo teismo 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas byloje *Z. J. R. Lock v. British Gas Trading Limited*, bylos Nr. C-539/12 EU:C:2014:351, 23 punktą; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2011 m. rugsėjo 15 d. sprendimas byloje *Williams ir kt. v. British Airways plc*, bylos Nr. C-155/10 [2011] ECR I-08409, 21 punktą.

13 Šiuo klausimu žr.: Europos Sąjungos teisingumo teismo 2010 m. liepos 1 d. sprendimas *Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj*, bylos Nr. C-471/08 [2010] ECR I-06533, 73 punktą ir Europos Sąjungos teisingumo teismo 2011 m. rugsėjo 15 d. sprendimas byloje *Williams ir kt. v. British Airways plc*, bylos Nr. C-155/10 [2011] ECR I-08409, 27 punktą.

14 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, TAR, 2017-06-27, Nr. 10853.

15 Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018) 717: 403, ISBN 978-9955-30-268-1.

16 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos

apskaičiuojamas vienos darbo dienos atlygis, kuris dauginamas iš suteiktų kasmetinių atostogų darbo dienomis skaičiaus. Į dienos atlygį įeina ne tik gauti priedai ir priemokos, bet ir premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu arba mokamos pagal darbo teisės normas ar darbuvietyje taikomą darbo apmokėjimo sistemą. Premijos numatytos DK 142 str. 1 d. 2 p. mokamos darbdavio iniciatyva, siekiant paskatinti už gerą darbą kalendoriniais metais – į VDU neįskaičiuojama. Vadovaujantis šia Tvarka, atostoginiai gali būti didesni nei įprastas darbo užmokestis, jei darbuotojui buvo mokamos premijos, išmokėtos už ilgesnį kaip 3 mėnesių, bet ne ilgesnį kaip 12 mėnesių laikotarpį (metinės premijos), nes jos į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiamos imant ketvirtadalį bendros jų sumos per 12 mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis (Tvarkos 5.9 p.). Tvarkos 5.15 p. nustatyti išmokamų atostoginių dydžio apribojimai: apskaičiuotas vidutinis dieninis darbo užmokestis ar vidutinis valandinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo mėnesį Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytos minimaliosios mėnesinės algos pagrindu apskaičiuotą to mėnesio vidutinį dieninį darbo užmokestį ar vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal darbuotojo ar įmonės darbo (pamainos) grafiką. ESTT išaiškines, kad jei komandiruojami darbuotojai gauna minimalų darbo užmokestį, tai minimali atostogų išmoka, kuri turi būti mokama darbuotojui už minimalų mokamų metinių atostogų laikotarpį, atitinka minimalų darbo užmokestį, kurį šis darbuotojas turi teisę gauti referenciniu laikotarpiu¹⁷.

Apibendrinant galima pasakyti, kad atostoginiai (jų paskirtis) – tai darbdavio darbuotojui suteiktų metinių atostogų laikui skirtos piniginės lėšos, ne mažesnės nei įprastas darbuotojo darbo užmokestis, kuris neturi atgrasyti imti kasmetines atostogas.

2. Atostoginių mokėjimo tvarka – vėlavimas ir sankcijos

ESTT aiškinant teisės į kasmetines mokamas atostogas suteikimo ir pasinaudojimo jomis faktus, nurodo, kad dažniausiai atostogos nebuvo imamos, nes už jas nebuvo mokama iš karto prieš atostogas, tuoj po jų ar jų metu¹⁸. Iki Lietuvos darbo teisės reformos, darbo užmokestis už atostogas turėjo būti sumokamas prieš tris ka-

Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, TAR, 2017-06-27, Nr. 10853.

17 žr.: Europos Sąjungos teisingumo teismo 2015 m. vasario 12 d. sprendimas byloje *Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa Spółka Akcyjna*, bylos Nr. C-396/13. [2015] ECLI:EU:C:2015: 86.

18 Europos Sąjungos teisingumo teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendimas sujungtose bylose *C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd* (bylos Nr.C-131/04), *Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd and J. C. Caulfield and Others v Hanson Clay Products Ltd* (bylos Nr.C-257/04), [2006] ECR I-2531,

lendorines dienas iki atostogų pradžios (buvusio DK 176 str.). Pavėlavus sumokėti, kasmetinės atostogos pratęsimas tiek dienų, kiek buvo uždelsta sumokėti už jas. Ir už šį laiką mokama kaip už kasmetines atostogas. Teismų praktika parodė šio reguliavimo trūkumus. Pavyzdžiui, kad DK 176 straipsnio 2 dalyje nenustatyta, jog darbdavys, vėluodamas sumokėti darbo užmokestį už kasmetines atostogas, savo valia turi pratęsti atostogų trukmę; taip pat nenustatyta, jog darbuotojui, nepasinaudojus atostogų pratęsimu, šios dienos yra laikomos nepanaudotomis atostogomis¹⁹.

DK įtvirtina bendrąją taisyklę, kad už atostogų laikotarpį su darbuotoju turi būti atsiskaitoma iki atostogų pradžios. Ja, be kita ko, siekiama įgyvendinti DK 165 straipsnyje įtvirtintus atostogų tikslus, t. y. užtikrinti, kad darbuotojas turėtų lėšų, reikalingų poilsiui. Tai patvirtina ir ESTT praktika, kurioje akcentuojama, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas darbuotojui suteikiama tam, kad jis pailsėtų ir turėtų laiko pramogoms bei laisvalaikiui²⁰; „*mokamos kasmetinės atostogos*“ reiškia, jog kasmetinių atostogų laikotarpiu išsaugomas atlyginimas, kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti įprastą atlyginimą²¹.

DK neįtvirtina konkretaus termino, prieš kiek laiko iki pageidaujimų atostogų darbuotojas turi išreikšti savo valią dėl jų suteikimo. Kadangi teisės į atostogas realizavimas susijęs ir su lėšų paskaičiavimu bei jų išmokėjimu (pinigų užsakymu banke, jų pervedimu į įmonės sąskaitą, po to – į darbuotojo sąskaitą ir pan.), vadinasi darbdavys šią informaciją turi žinoti iš anksto. Ir jei darbovietėje nėra nustatytos atostogų eilės arba darbuotojai patenka į sąrašą tų, kurie turi teisę pareikalavus (DK 128 str. 2 d. ir 5 d.), t. y. be eilės, pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, vadinasi darbdavys

19 „Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis byloje *B.B. v. UAB „Keback Vilnius“*, bylos Nr. 3K-7-149/2012“.

20 žr., pvz., Europos Sąjungos teisingumo teismo 2009 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje *Vicente Pereda v. M. M. SA*, bylos Nr. C-277/08 [2009] ECR I-08405; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2009 m. sausio 20 d. sprendimas sujungtose bylose *Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund* ir *Stringer and Others v. Her Majesty's Revenue and Customs*, bylų Nr. C-350/06 ir Nr. C-520/06 [2006] ECR I-00179; Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis byloje *B.B. v. UAB „Keback Vilnius“*, bylos Nr. 3K-7-149/2012.

21 žr.: ESTT Europos Sąjungos teisingumo teismo 2015 m. vasario 12 d. sprendimas byloje *Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudova Spólka Akcyjna*, bylos Nr. C-396/13. [2015] ECLI:EU:C:2015:86; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendimas sujungtose bylose *C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd* (bylos Nr. C-131/04), *Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd and J. C. Caulfield and Others v Hanson Clay Products Ltd* (bylos Nr. C-257/04), [2006] ECR I-2531, 50 punktą; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas byloje *Z. J. R. Lock v. British Gas Trading Limited*, bylos Nr. C-539/12 EU:C:2014:351, 16 punktą; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2009 m. sausio 20 d. sprendimas sujungtose bylose *Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund* ir *Stringer and Others v. Her Majesty's Revenue and Customs*, bylų Nr. C-350/06 ir Nr. C-520/06 [2006] ECR I-00179.

pats turi nustatyti terminą prieš kiek laiko turi būti suderinti darbuotojo pageidavimai į tokio tipo atostogas. Darbo sutarties šalys gali susitarti tiek dėl prašymo suteikti, pratęsti ar perkelti atostogas pateikimo terminų, tiek dėl apmokėjimo tvarkos. Svarbu, kad susitarime būtų išreikšta tikroji suderinta šalių valia. Šalių susitarimas gali būti išreikštas tiek raštu, pavyzdžiui, prašyme nurodant, kad darbuotojas sutinka gauti apmokėjimą už kasmetines atostogas kartu su atlyginimu (ar kitu laiku), tiek konkludentiniais veiksmais, pavyzdžiui, darbuotojui pateikiant prašymą dėl atostogų likus vienai dienai iki jų pradžios, o darbdaviui tokią prašymą tenkinant²².

Vadovaujantis DK 130 str. 2 d., atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Ši norma imperatyviai numato pareigą darbdaviui sumokėti atostoginius iš anksto, t. y. dar joms neprasidėjus. Naujas reguliavimas darbdavio našta mokėti iš karto už visas atostogas perskirstė: atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) ar dvidešimt keturių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę), ar keturių savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) trukmę, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.

Atkreipiamas dėmesys į tai, kad EB direktyva 2003/88/EB kalba apie „minimalių kasmetinių mokamų atostogų suteikimą“²³. Vadinasi, įstatymas turi apibrėžti minimalią tokių atostogų trukmę. Ankstesnis Lietuvos reguliavimas kasmetines atostogas skirstė pagal jų trukmę ir sąlygas bei nustatė: minimalias, pailgintas ir papildomas. Naujas DK tokio skirstymo atsisakė, nes DK nebepriskiria papildomų ir pailgintų atostogų *expressis verbis* prie kasmetinių atostogų rūšių²⁴. Anot T. Davulio, pailgintos ir papildomos atostogos skiriasi nuo kasmetinių, nes jos skiriamos tik tam tikrų kategorijų darbuotojams, gali būti nustatoma kitokia jų mokėjimo ir įgyvendinimo tvarka²⁵.

Dar daugiau lankstumo įneša ir kita DK 130 straipsnio 3 dalis, numatanti, kad darbuotojo atskiru prašymu suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka. Vadinasi, esant darbuotojo pageidavimui, atostoginiai gali būti išmokami ir vėliau, net sugrįžus po atostogų, kai jos truko, pvz., dvi savaites. Tik klausimas tada, ar čia nėra įtvirtintas paslėptas spaudimas darbuotojui neimti atostoginių atostogoms prasidėjus ir kaip tada turi būti realizuojama teisė pasinaudoti realiai atostogomis be lėšų? Ypač, kai darbuotojai jau prieš atostogą yra susiplanavę patirti didesnes išlaidas, pvz., kelionės ir viešbučio rezervacijas. Manychiau, kad šioje vietoje įstatymų leidėjo pozicija nukrypsta nuo direktyvos tikslo

22 „Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis byloje *B.B. v. UAB „Keback Vilnius“*, bylos Nr. 3K-7-149/2012“.

23 Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas pinigine kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.

24 Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, supra note 16*, 423.

25 *Ibid.*

„teisės į mokamas atostogas“ realizavimo. Ši norma galėtų būti pateisinama tik išimtiniais atvejais, kai abi šalys tenkina nesilaikymas numatytų visiems taisyklių²⁶. ESTT taip pat yra pabrėžęs, kad kai darbuotojas kasmetinių atostogų laikotarpiu susiduria su aplinkybėmis, dėl kurių jis negali būti užtikrintas, kad bus išmokėtas jam priklausantis užmokestis, jis negali visapusiškai mėgautis šiomis pagal direktyvos 7 straipsnį suteikiamomis atostogomis kaip atsipalaidavimo ir laisvalaikio laikotarpiu²⁷. Be to, tokiomis aplinkybėmis darbuotojas gali būti atgrasomas imti kasmetinių atostogų. Kaip jau minėta, bet koks darbdavio veikimas ar neveikimas, dėl kurio darbuotojas gali būti atgrasomas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, prieštarauja ir teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslui²⁸.

DK kitaip sureguliuo darbuotojui garantiją dėl pažeistos teisės laiku gauti atostoginius: jeigu darbdavys uždelsė atsiskaityti už kasmetines atostogas, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kitų kasmetinių atostogų, jeigu darbuotojas pateikė prašymą per pirmas tris darbo dienas po kasmetinių atostogų (DK 130 str. 4 d.). Naujasis reguliavimas įpareigoja darbuotoją būti aktyviam ir imtis veiksmų, t. y. ne tik stebėti, kada įplaukia pinigai, bet ir pasibaigus atostogoms parašyti prašymą dėl uždelsto laikotarpio atostogų pridėjimo prie kitų atostogų. Išplėstinė teisėjų kolegija atkreipia dėmesį į 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 nenori²⁹. Kyla klausimas, ar uždelsimo faktą darbdavys gali atmesti dėl, pvz., techninių priežasčių? Kokios priežastys gali lemti vėlesnį atostoginių išmokėjimą? Tai gali būti techninės (pvz., interneto sutrikimai, programos problemos, banko klaidos arba tarpbankiniai susitarimai, kai pinigai iš vieno banko į kitą gali „keliauti“ ilgiau nei parą) arba žmogiškosios klaidos. Kadangi atostoginiai skaičiuojami iš tam tikro laikotarpio gautų pajamų vidurkio, gali pasitaikyti atveju, kai, pvz., atostogauti pradeda pirmą mėnesio dieną, o atostoginius skaičiuoti reikia iš prieš tai buvusio mėnesio pajamų, kurių įmonės buhalteris negali apskaičiuoti iki paskutinės mėnesio

26 „Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis byloje *B.B. v. UAB „Keback Vilnius“*, bylos Nr. 3K-7-149/2012“.

27 žr. Europos Sąjungos teisingumo teismo 2014 m. gegužės 22 d. sprendimas byloje *Z. J. R. Lock v. British Gas Trading Limited*, bylos Nr. C-539/12 EU:C:2014:351, 23 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją; Europos Sąjungos teisingumo teismo 2017 m. lapkričio 29 d. sprendimas byloje *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) Conley King v The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar*, bylos Nr. C-214/16.

28 Žr. *Ibid.*

29 „Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis byloje *B.B. v. UAB „Keback Vilnius“*, bylos Nr. 3K-7-149/2012“.

darbo dienos. Tai gali užtrukti kelias dienas. Ar tai bus laikoma teisėtu ir pagrįstu uždelsimu? Vertinant uždelsimo faktą, ankstesnis šios normos reguliavimas numatė galimybę pareigos „laiku sumokėti“ našta perkelti ir darbuotojui, kai atostoginius uždelsia sumokėti dėl darbuotojo kaltės. Toks reguliavimas buvo grindžiamas tuo, kad darbuotojams atostoginiai, kaip ir įprastas darbo užmokestis – mokami grynaisiais pinigais įmonės kasoje ir jie laiku tiesiog galėjo jų nepasiimti, taip piktnaudžiaudami teise. Šiais laikais dauguma darbuotojų atlyginimus gauna į banko sąskaitą, todėl darbuotojo kaltė negali atsirasti. Nors įstatymų leidėjas nenumato galimybės darbdaviui pateisinti atostoginių mokėjimą pavėluotai, tačiau darbuotojas pasinaudojęs savo teise apginti savo pažeistą teisę ir dėl tokio vėlavimo pateikęs prašymą darbdaviui, sudaro galimybę darbdaviui pasiaiškinti dėl vėlavimo priežasčių. Tokiu atveju nesutikdamas su paaiškinimais darbuotojas turi teisę ginti savo pažeistą teisę darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Atitinkamai galima daryti išvadą, kad DK 130 str. 4 d. įpareigoja abi šalis būti aktyviomis ir apginti savo pažeistas teises tinkamai.

3. Piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas

Užtikrinant darbuotojų konstitucinę teisę į mokamas kasmetines atostogas ir atsižvelgiant į jų tikslinę paskirtį, draudžiama atostogas pakeisti pinigine kompensacija. Tą numato ir EB direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 2 dalis: minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai. Tačiau, iš normos matyti, kad draudžiamoji nuostata turi išimtį – kompensacija už nepanaudotas atostogas gali būti išmokama (1) už kasmetinių atostogų dalį, kuri viršija minimalią jų trukmę, ir (2) darbo santykių pasibaigimo atveju. Kaip ši išimtis detalizuojama Lietuvos teisėje ?

Kompensacijos už nepanaudotas atostogas mokėjimo reguliavimas keitėsi. Iki 2012 m. DK buvo leidžiama kompensacijas mokėti už visas nepanaudotas kasmetines atostogas. Nuo 2012 m. reguliavimas numatė apribojimą. Pagal tuomet galiojusią DK 177 straipsnio 2 dalį, 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 kolektyvine sutartyje nenustatyta kitaip. Dėl šios normos kyla klausimas, ar mokės kompensaciją už nepanaudotas atostogas ilgesnės trukmės nei treji metai, jei asmuo faktiškai jomis negalėjo pasinaudoti? Pavyzdžiui, nagrinėdamas bylą, teismas konstatavo, kad pagal įstatymą darbdavei tenka pareiga sumokėti už trejų darbo metų nepanaudotas kasmetines atostogas³⁰, nors ieškovė prašė sumokėti kompensaciją už visas nepanaudotas atostogas, kurios turėjo būti suteiktos už ilgesnį nei 3 metų laikotarpį (4 me-

30 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. rugsėjo 20 d. nutartis byloje UAB „Loritransa“ v. J.G., bylos Nr. e3K-3-393-421/2016“.

tai, 4 mėn. ir 23 d.). Teismas net nekėlė klausimo dėl darbuotojo faktinių galimybių pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, kaip įstatyme numatyta. Teismas pripažino, kad darbdavys išmokėjęs kompensaciją už nepanaudotas daugiau nei už trejus darbo metus (nors ne už visas) atostogas, nepadarė pažeidimo. Šio straipsnio autorės nuomone, teismas turėjo išsiaiškinti visas aplinkybes, turėjusias įtakos pasinaudoti atostogomis, nes kai darbuotojui jos buvo suteiktos ir pats atsisakė jomis pasinaudoti – įstatymas numato apribojimą darbdavio naudai, t. y. nemokėti kompensacijos už ilgesnės trukmės, nei treji darbo metai, laikotarpį. Kitais atvejais, kai dėl to kaltas darbdavys, pvz., nesuteikia atostogų, arba dėl kitų pagrįstų aplinkybių jomis darbuotojas negalėjo faktiškai pasinaudoti, tokiu atveju darbuotojui turi būti išmokama kompensacija už visas nepanaudotas atostogas be apribojimų. Kokie tai galėtų būti teišėti atvejai, kada faktiškai darbuotojas jomis negalėjo pasinaudoti? Išanalizavus ETT praktiką, tokių atvejų gali būti keli, kuriuos galima būtų suskirstyti pagal aplinkybes, lėmusias tokią situaciją, pvz., kai darbdavys atsisakė sumokėti už šias atostogas³¹, kai per visą referencinį ir (arba) perkėlimo laikotarpį ar jo dalį buvo suteiktos kitos rūšies atostogos, pvz.: laikinojo nedarbingumo atostogos³², gydymo atostogos³³, vaiko priežiūros atostogos³⁴, specialiosios atostogos statutiniams pareigūnams³⁵ ir kt.. DK 129 str. 1 d. numato tokius atvejus, kaip – liga, tikslinės ar nemokamos (privalomos darbuotojo prašymu) atostogos, dėl kurių darbuotojas faktiškai negalėjo pasinaudoti kasmetinėmis mokamomis atostogomis. Kitų atvejų įstatymas nenumato. Ankstesnis reguliavimas be išvardytų trijų pateisinamų priežasčių, dėl ko negali darbuotojas pasinaudoti savo teise į mokamas kasmetines atostogas buvo nurodęs ir atvejus, „kai darbuotojas atleidžiamas nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti DK numatytais atvejais“ bei „kai dalyvauja likviduojant stichinių nelaimių ir avarijų pasekmes, nepaisant to, kokia tvarka jis buvo pašauktas šiems darbams“. Vadinasi, iškilus kitoms aplinkybėms, dėl ko darbuotojas faktiškai negalėjo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis per metus, jų priežastis turėtų įvertinti teismas.

31 Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. lapkričio 29 d. sprendimas byloje *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) Conley King v The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar*, bylos Nr. C-214/16.

32 Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2009 m. sausio 20 d. sprendimas sujungtose bylose *Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund* ir *Stringer and Others v. Her Majesty's Revenue and Customs*, bylų Nr. C-350/06 ir Nr. C-520/06 [2006] ECR I-00179.

33 Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2016 m. birželio 30 d. sprendimas byloje *Alicja Sobczyszyn v. Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, bylos Nr. C-178/15 [2016] ECLI:EU:C:2016:502.

34 Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. balandžio 22 d. sprendimas byloje *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol*, bylos Nr. C-486/08 [2010] ECR I-03527.

35 Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2017 m. gruodžio 20 d. sprendimas byloje *Margarita Isabel Vega González v. Consejería de Hacienda y Sector Público del gobierno del Principado de Asturias*, bylos Nr. C-158/16.

Ar dabartinis Lietuvos reguliavimas situaciją pakeis, parodys laikas. Normoje aiškiau suformuluotas reguliavimas: kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą, kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį, su DK nustatytais apribojimais (DK 127 str. 6 d.). O apribojimas toks: teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio kodekso nustatytu atveju) prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, **kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti** (DK 127 str. 5d.). Tokiu atveju, normą reikėtų aiškinti taip: teisė į atostogas negali būti prarandama, jei ja darbuotojas nepasinaudojo dėl pateisinamų aplinkybių. Spręsdami ginčą, teismai turi nustatyti sąžiningą ir teisingą kompensacijos dydį atsižvelgdami į visas aplinkybes, o ypač į:

- a. darbdavio įsipareigojimų neįvykdymą **neleidžiant darbuotojui pasinaudoti savo teise** ir
- b. bet kokią dėl šių aplinkybių darbuotojo **patirtą žalą**³⁶.

Kompensacija už nepanaudotas atostogas pagal Lietuvos reguliavimą, gali būti prarandama tik tada, jei darbuotojas pats jomis nesinaudojo ilgiau kaip už trejus darbo metus. To pavyzdys gali būti, kai darbdavys nustato atostogų suteikimo eilę, pagal kurią darbuotojas tikslingai nusistato mažesnę atostogų dalį nei jam priklauso per darbo metus arba atsisako atostogauti, kai ateina atostogų eilės laikas ir niekaip nesiderina su darbdaviu dėl likusios atostogų suteikimo dalies.

Atostogų suteikimas yra valinis veiksmas, kuris atliekamas darbuotojo prašymu pagal nustatytą tvarką. Ankstesnis reguliavimas įpareigojo darbdavį automatiškai pratęsti kasmetines atostogas, kai joms prasidėjus asmuo nebegali jomis naudotis iškilus aplinkybėms (pvz., suserga, įvyksta nelaimingas atsitikimas ir pan.). Tačiau, teisėjų kolegija atkreipia dėmesį į tai, kad atostogų pratęsimas darbdaviui vėluojant sumokėti už jas, <...> yra darbuotojo teisė, derintina su darbdaviu³⁷. Ir jei tokia teise darbuotojas nepasinaudojo, tokiu atveju, „nutraukiant darbo sutartį, darbdaviui neatsiranda pareigos už šį laikotarpį mokėti piniginę kompensaciją“³⁸. Tiek darbdavys, tiek ir darbuotojas šioje situacijoje turi būti aktyvūs. DK 129 str. 2 d. numatyta pareiga abiem šalims susitarti iš naujo dėl atostogų suteikimo: (1) tais pačiais darbo metais arba (2) darbuotojui išreiškus valią (jo prašymu), pratęstų kasmetinių atostogų dalį

36 Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendimas sujungtose bylose *C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd* (bylos Nr.C-131/04), *Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd and J. C. Caulfield and Others v Hanson Clay Products Ltd* (bylos Nr.C-257/04), [2006] ECR I-2531.

37 „Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis byloje *B.B. v. UAB „Keback Vilnius“*, bylos Nr. 3K-7-149/2012“.

38 *Ibid.*

perkeliant ir pridodant prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų. Vadinasi, neišreiškus valios, darbdaviui neatsiranda pareigos suteikti tokias atostogas ir tuo labiau sumokėti kompensaciją už jas darbo santykiams pasibaigus.

Išvados

1. Tam, kad darbuotojas galėtų pilnavertiškai pailsėti, suteiktos kasmetinės atostogos turi būti apmokamos dar prieš jas ar jų metu. Todėl Lietuvoje nustatytas pažangesnis reguliavimas dėl pavėluoto atostoginių išmokėjimo numatant sankcijas darbdaviui.
2. Atostogomis darbuotojas turi teisę pasinaudoti realiai (ypač komandiruojami darbuotojai ar darbuotojai, dirbantys pamainomis) ir atostoginiai už šį laikotarpį turi būti skiriami už konkrečias realiai darbuotojo paimtas atostogas, o ne dalimis per atitinkamus darbo metus kartu su atlyginimu už darbą.
3. Atostoginiai neturi atgrasyti darbuotojų pasinaudoti šia teise, todėl jų dydis turi atitikti įprastą darbo užmokestį apimant visus priedus ir priemokas, mokamas įprastai darbo metu. Atitinkamai Lietuvos teisinis reguliavimas šiuo klausimu pažangus, nes atostoginiai gali būti išmokami didesni nei darbo užmokestis.
4. Atostogų suteikimo, pratęsimo ar perkėlimo tvarką turi nustatyti darbdavys taip, kad „teisė į kasmetines mokamas atostogas“ būtų įgyvendinta per abiem šalims numatytas pareigas: darbdaviui „suteikti“ ir darbuotojui „pasinaudoti“.
5. Kompensacija už visas nepanaudotas kasmetines atostogas išmokama darbo santykių pabaigoje priklauso nuo priežasčių, lėmusių faktinį darbuotojo negalėjimą pasinaudoti tokiomis atostogomis.

PARTICULARITIES OF PAYMENT FOR ANNUAL LEAVE IN LITHUANIA

Ingrida Mačernytė Panomariovienė

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *Annual leave is granted to employees in order for them to rest and regain their efficiency at work. Article 49 of the Constitution of the Republic of Lithuania provides that every employed individual has the right to paid annual leave. For this*

right to be implemented, the employee should be paid for this period of leave.

On 1 July 2017, the new Labour Code of the Republic of Lithuania came into effect. It not specified, how this right to annual leave should be implemented, but also provided for a new legal term – “leave pay” (lith. atostoginiai). This paper seeks to assess the peculiarities of payment for the annual leave after the reform of Lithuanian labor law taking into account the case law. It analyses component parts of leave pay, the rules of granting, prolonging and transferring of leave, as well as possibility of reimbursement for unused annual leave.

This research was conducted using the usual methods for this type of research: systemic and document analysis, linguistic, logical and comparative. The paper takes into account the case law of the European Court of Justice interpreting the provisions of the Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.

Key words: *right to paid annual leave; transfer of leave; leave pay; late payment of leave pay; reimbursement for unused annual leave.*

Ingrida Mačernytė Panomariovienė, Mykolo Romerio universiteto Mykolo Romerio teisės mokyklos Privatinės teisės instituto profesorė, socialinių mokslų daktarė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, darbo sutartis, tarptautinė darbo organizacija ir žmogaus teisių apsauga, lanksti sauga, darbo rinka ir užimtumas, darbuotojų garantijos įmonės (verslo) nemokumo atveju arba įmonės bankroto atveju.

Ingrida Mačernytė Panomariovienė, Professor of Institute of Private Law at Mykolas Romeris Law School, Mykolas Romeris University. Research interests: labour law, labour contracts, international labour organization and Human Right protection, flexicurity, labour market and employment, employees guarantee transfer of the business case, and the bankruptcy case.