



LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

Informacija žiniasklaidai

2026-08-10

Žolinė – savaitgalį: ką svarbu žinoti apie darbo laiką ir apmokėjimą?

Šiemet Žolinė, minima rugpjūčio 15-ąją, – šeštadienį. Valstybinė darbo inspekcija (VDI) primena, kad švenčių dienomis paprastai nedirbama, tačiau šventei sutapus su savaitgaliu (kai tai yra poilsio diena) papildomas laisvadienis darbuotojams nesuteikiamas. Prieššventinę dieną daugumos darbuotojų darbo laikas turi būti sutrumpintas viena valanda. Dirbantiesiems per Žolinę turi būti mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą šią dieną – ne mažesnis kaip 2,5 karto didesnis atlygis.

Šventė į kitą darbo dieną neperkeliamą

Darbo kodeksas nenumato, kad su poilsio diena sutampanti šventinė diena būtų perkeliama į kitą darbo dieną. Todėl darbuotojams dėl šeštadienį minimos Žolinės papildomas laisvadienis pirmadienį ar kitą darbo dieną nepriklauso.

„Darbuotojai kartais tikisi, kad šventei sutapus su savaitgaliu bus suteikta papildoma poilsio diena, tačiau tokia galimybė Darbo kodekse nenustatyta, – paaiškina Darbo teisės skyriaus vedėja-vyriausioji darbo inspektorė Ieva Piličiauskaitė-Dulkė. – Šventinė diena į kitą darbo dieną neperkeliamą.“

Rugpjūčio 14-ąją darbo laikas trumpinamas viena valanda

Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda. Taigi penktadienį, rugpjūčio 14 d., daugumos darbuotojų darbo laikas turi būti viena valanda trumpesnis.

Ši taisyklė netaikoma darbuotojams, dirbantiems pagal sutrumpintą darbo laiko normą. Jiems priskiriami, pavyzdžiui, tam tikri sveikatos priežiūros specialistai, mokytojai, dėstytojai, farmacininkai ir kiti darbuotojai, kurių sąrašas nustatytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496.

„Prieššventinės dienos trumpinimas taikomas ne tik visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams. Darbo diena viena valanda trumpinama ir dirbant ne visą darbo laiką, nuotoliniu būdu, pamainomis, budint ar taikant suminę darbo laiko apskaitą, jeigu darbuotojui nėra nustatyta sutrumpinta darbo laiko norma“, – akcentuoja I. Piličiauskaitė-Dulkė.

Jeigu darbuotojas rugpjūčio 14 d. pagal darbo ar pamainų grafiką apskritai nedirba, prieššventinės dienos sutrumpinimas į kitą dieną, pavyzdžiui, rugpjūčio 13-ąją, neperkeliamas.

Nesutrumpinta valanda laikoma viršvalandiniu darbu

Jeigu dėl darbo organizavimo ypatumų arba nepertraukiamos darbdavio veiklos prieššventinę dieną darbo laiko sutrumpinti nėra galimybės, papildoma valanda turi būti apmokama kaip viršvalandinis darbas.

Kadangi ši valanda laikoma viršvalandine, paprastai ją dirbti galima tik gavus rašytinį darbuotojo sutikimą. Darbuotojo sutikimo nereikia tik Darbo kodekse nustatytais išimtiniais atvejais: kai būtina atlikti visuomenei reikalingus nenumatytus darbus, užkirsti kelią nelaimėms, pavojams ar avarijoms, skubiai pašalinti jų pasekmes, užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio daug darbuotojų negalėtų tęsti darbo arba sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai, taip pat kai viršvalandinis darbas numatytas kolektyvinėje sutartyje. „Darbdavys negali tiesiog ignoruoti pareigos sutrumpinti prieššventinę darbo dieną. Jeigu dėl objektyvių priežasčių darbuotojas turi dirbti visą darbo dieną, papildoma valanda laikoma viršvalandiniu darbu ir turi būti atitinkamai apmokėta“, – pabrėžia I. Piličiauskaitė-Dulkė.

Už darbą per Žolinę – ne mažesnis kaip dvigubas atlygis

Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Ši taisyklė taikoma ir tada, kai darbas rugpjūčio 15 d. iš anksto buvo numatytas darbuotojo darbo ar pamainų grafike.

Jeigu darbuotojo įprastas valandinis atlygis prieš mokesčius yra 10 eurų, už vieną darbo valandą per Žolinę jam turi būti mokama ne mažiau kaip $10 \text{ Eur} \times 2 = 20 \text{ Eur}$.

Jeigu darbas per Žolinę kartu laikomas ir viršvalandiniu, mokamas ne mažesnis kaip 2,5 darbuotojo darbo užmokesčio dydžio atlygis. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas jau yra išdirbęs sutartą savaitės darbo laiko normą ir tą pačią savaitę papildomai dirba švenčių dieną, ši norma viršijama, taigi toks darbas laikomas viršvalandiniu darbu švenčių dieną.

Kai įprastas valandinis atlygis yra 10 eurų, už vieną tokią valandą turi būti mokama ne mažiau kaip $10 \text{ Eur} \times 2,5 = 25 \text{ Eur}$.

Darbas šventinę naktį

Darbo kodekse nėra atskirai nustatyta, kaip turėtų būti sumuojami didesnio apmokėjimo tarifai, kai darbuotojas dirba švenčių dieną naktį. Tokiu atveju vadovaujamasi didesniu taikomu tarifu – už darbą švenčių dienos naktį turi būti mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

Jeigu švenčių dienos naktį dirbamas ir viršvalandinis darbas, darbuotojui turi būti mokamas ne mažesnis kaip 2,5 karto didesnis darbo užmokestis.

Vietoje didesnio atlygio – papildomas laikas prie atostogų

Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas arba viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš jam taikomo didesnio apmokėjimo koeficiento, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų.

Tokia galimybė taikoma tik darbuotojui pateikus prašymą. Darbdavys negali vienašališkai nuspręsti didesnę apmokėjimą pakeisti papildomu poilsio laiku.

Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas per Žolinę dirbo keturias valandas ir už šį darbą taikomas dvigubas tarifas, prie jo kasmetinių atostogų gali būti pridedamos aštuonios valandos.

Ar galima įpareigoti dirbti per šventę?

Paprastai skirti darbuotoją dirbti švenčių dieną galima tik gavus jo sutikimą. Darbuotojo sutikimo nereikia, kai jis dirba pagal suminę darbo laiko apskaitą ir darbas švenčių dieną yra numatytas patvirtintame darbo ar pamainų grafike, taip pat kitais Darbo kodekse nustatytais išimtiniais atvejais.

VDI primena, kad darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbo laiką, laikytis darbuotojui nustatyto grafiko ir už darbą švenčių dieną atsiskaityti taikydamas Darbo kodekse nustatytus padidinto apmokėjimo tarifus.

Kur kreiptis dėl pažeistų teisių?

Jeigu prieššventinė darbo diena nebuvo sutrumpinta viena valanda, nors darbuotojui ši garantija priklausė, arba už darbą per Žolinę ar viršvalandinį darbą nebuvo tinkamai sumokėta, darbuotojas pirmiausia turėtų kreiptis į darbdavį ir paprašyti ištaisyti pažeidimą. Nepavykus susitarti, ginčas dėl nesumokėto ar netinkamai apskaičiuoto darbo užmokesčio ir faktiškai dirbto darbo laiko nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje. Informaciją apie kreipimosi tvarką galima rasti VDI parengtoje [atmintinėje](#).