**Atsako teisininkė: Ar galima stebėti krepšinio čempionato varžybas darbo metu?**

*Pranešimas žiniasklaidai, 2025 m. rugpjūčio 29 d.*

**Iki rugsėjo vidurio Europos krepšinio čempionatas – neišvengiamai populiariausia sporto tema. Vieni rezultatus pasižiūri jau po varžybų, kiti – nė už ką nepaleidžia tiesioginių transliacijų. Norintieji stebėti varžybas krepšinio sirgalių būryje kviečiami į barus, ar erdves su ekranais mieste, kiti patys organizuoja varžybų peržiūras su draugais ar kolegomis. Tiesa, fanai susiduria ir su problema – dalis varžybų vyksta darbo metu. Ar galima suderinti darbą ir varžybų stebėjimą?**

„Suderinti darbą ir pramogas įmanoma, tik reikia žinoti kaip tai padaryti teisingai. Jei, pavyzdžiui, darbuotojas dirba nekintančiu darbo laiko režimu kasdien nuo 8 iki 17 val., o varžybos, kurių metu rungiasi Lietuvos vyrų krepšinio rinktinė, prasideda 16 val., jis turi teisę prašyti darbdavio tądien suteikti nemokamą laisvą laiką, kuriuo jie stebės krepšinio varžybas, bei susitarti su darbdaviu dėl darbo valandų perkėlimo į kitą darbo dieną“, – sakoEglė Stražnickienė, advokatų kontoros COBALT vyresnioji teisininkė.

Anot jos, darbuotojai taip pat gali prašyti darbdavio laikinai pakeisti nustatytą darbo laiko režimo rūšį:

„Vienas iš variantų, tol kol vyks čempionatas, taikyti lankstų darbo grafiką. Nustačius šį darbo laiko režimą, darbuotojas privalo dirbti fiksuotomis darbo valandomis, pavyzdžiui, nuo 10:00 val. iki 15:00 val., o likusias tos dienos darbo valandas gali dirbti prieš ar po fiksuotų darbo valandų, vedant jų apskaitą darbdavio nustatyta tvarka. Taip pat galima apvarstyti suskaidytos darbo dienos režimą, kai dirbama nustatytais intervalais, su ilgesne nei 2 val. trukmės pietų pertrauka, arba individualų darbo laiko režimą, kuris bus priderintas prie krepšinio rungtynių grafiko. Jei susitarimas pakeisti darbo sąlygas yra terminuotas, pasibaigus nustatytam terminui, darbuotojas grįžta dirbti buvusiomis darbo sąlygomis.

Darbuotojai, kurie dirba slenkančiu grafiku pagal suminę darbo laiko apskaitą, gali teikti darbdaviui pageidavimus dėl darbo grafiko sudarymo ir taip priderinti darbus prie pramogų.”

Siekiant sklandaus darbo organizavimo, darbuotojų prašymai turėtų būti pateikti iš anksto, pažymi teisininkė. Darbo grafikai įprastai sudaromi pagal darbovietėje patvirtintą grafikų derinimo tvarką. O pateikus prašymą dėl darbo sąlygų pakeitimo, darbdavys turi teisę svarstyti darbuotojo prašymą ir atsakyti į jį per 5 darbo dienas.

**Leisti negalima drausti – kur darbdaviui dėti kablelį?**

Darbdaviui sulaukus darbuotojo prašymo priderinti darbo valandas prie varžybų grafiko, terminuotai pakeisti darbo sąlygas arba dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys turėtų įvertinti, ar tenkinus prašymą bus užtikrintas tinkamas darbo funkcijų vykdymas, darbo kokybė, ar nebus sutrikdyta įprasta veikla.

Darbdavys yra atsakingas už pavaldžių darbuotojų darbo organizavimą, todėl neprivalo tenkinti prašymo. Daugelyje darboviečių yra draudžiama darbo metu užsiimti su darbo funkcijomis nesusijusia veikla. Tačiau atsisakymas turi būti motyvuotas, pagrįstas objektyviomis priežastimis, teigia E. Stražnickienė.

„Darbuotojai ypatingai vertina lankstumą darbo santykiuose. Todėl rekomenduojama bendradarbiauti su darbuotoju ir siekti abiejų šalių interesus tenkinančio sprendimo būdo. Svarbu nepamišti, kad darbdavio sprendimas sudaryti galimybę stebėti varžybas darbo dienos metu arba šalių pasiektas susitarimas dėl darbo laiko koregavimo turėtų būti įtvirtintas raštu, kad abiem pusėms neliktų klausimų”, – sako COBALT teisininkė.

**Darbas nuotoliu – ne priedanga**

Jeigu darbdavys nusprendžia tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu tomis dienomis, kai čempionato varžybose žaidžia Lietuvos krepšinio rinktinė, darbuotojai neturėtų piktnaudžiauti savo teisėmis, sako E. Stražnickienė:

„Darbuotojai neturėtų pamiršti, jog dirbant nuotoliniu būdu privaloma tinkamai vykdyti funkcijas nustatytu darbo laiku. Jei prasidėjus varžyboms, kurių transliacija vyksta darbo metu, stoja darbai, neatliekamos užduotys arba nebėra galimybės susisiekti su darbuotoju, tai gali būti laikoma darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma Darbo kodekse įtvirtina atsakomybė“.