**2025.12.10.**

**Atostogos šventiniu laikotarpiu: kada darbdavys gali pasakyti „ne“**

Šventinis laikotarpis, nors ir kupinas šventinės nuotaikos ir laukimo, dažnai kelia iššūkių darbo organizavimui. Neretai įmonės prieš šventes susiduria su padidėjusiais pardavimais, užsakymais ar užklausomis, o darbuotojai su didesniu darbo krūviu, tačiau yra ir tokių, kurie nusprendžia šventiniu laikotarpiu nedirbti. Sausio 1-oji yra nedarbo diena, bet ketvirtadienis, todėl penktadienį reikia vėl atvykti į darbą. Advokatų kontoros „WIDEN“ teisininkė Miglė Mackevičiūtė pasakoja, kaip tinkamai organizuoti darbą, kai nedarbo dienos įsiterpia į darbo savaitę.

**Kada darbdavys turi teisę atsisakyti, o kada privalo suteikti atostogas**

Paprastai darbuotojai, norintys prasitęsti šventinį laikotarpį kelias papildomas dienas nedirbant, turi dvi opcijas:

* darbdaviui pateikti prašymą dėl kasmetinių apmokamų atostogų;
* arba prašymą dėl nemokamų atostogų suteikimo.

Visgi šventinis laikotarpis, o jei dar jo metu išpuola ilgasis savaitgalis, yra ypatingas tuo, kad atostogų prašymus gali pateikti ne vienas, bet keli ar net keliolika darbuotojų vienu metu. Vertėtų nepamiršti ir padidėjusio darbų srauto švenčių metu bei darbdavio interesų ir veiklos užtikrinimo. Tad tokiu atveju, susidūrus su padidėjusiu darbo srautu ir darbuotojų atostogų prašymais, svarbūs keli momentai.

„Pirma, darbdavys vidiniuose teisės aktuose, pavyzdžiui, vidinėse darbo tvarkos taisyklėse, turi aiškiai apsibrėžti, ką daryti tokiais atvejais, kai darbuotojai prašo kasmetinių ar nemokamų atostogų, o darbdavys negali jų suteikti dėl objektyvių priežasčių. Taisyklėse reikėtų numatyti, kad darbdavys gali atsisakyti suteikti darbuotojui atostogas ir netenkinti darbuotojo prašymo, jei tokį atsisakymą lemia svarbios objektyvios aplinkybės tam tikru laikotarpiu, pvz., nėra kuo pakeisti atostogų prašantį darbuotoją, didelis darbų srautas ir kita“, – pabrėžia teisininkė.

Tačiau ji atkreipia dėmesį, kad svarbu nepamiršti, kad tam tikros kategorijos darbuotojams tiek kasmetinės atostogos, tiek nemokamos atostogos privalo būti suteikiamos, esant tos kategorijos darbuotojų prašymui. Tokios darbuotojų kategorijos yra nurodytos Darbo kodekse. Pasak M. Mickevičiūtės, kasmetinės atostogos privalo būti suteikiamos nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų kitais Darbo kodekse nurodytais atvejais. Taip pat darbdavys privalo suteikti iki 14 kalendorinių dienų nemokamų atostogų ir darbuotojui, auginančiam vaiką iki 14 metų.

**Kai darbdavys stabdo veiklą – kas sprendžia dėl atostogų?**

Neretai šventiniu laikotarpiu įmonės taip pat nori kelioms dienoms sustabdyti veiklą ir nedirbti, tokiu atveju dažnai darbuotojų yra prašoma pasiimti kasmetines arba nemokamas atostogas. Teisininkė pastebi, kad praktikoje ginčų kyla, kai darbuotojai nesutinka pasiimti kasmetinių atostogų, kadangi nenori naudoti savo sukauptų atostogų dienų, o nemokamų atostogų nesutinka pasiimti dėl mažesnio darbo užmokesčio.

Pagal Darbo kodeksą tiek kasmetinės, tiek nemokamos atostogos paprastai yra suteikiamos darbuotojo prašymu ir esant darbuotojo valiai, todėl bendra taisyklė yra ta, kad darbdavys negali priversti darbuotojo pasiimti atostogas konkrečiu darbdavio nustatytu laiku, išskyrus kasmetinių atostogų eilės sudarymo atvejus, jeigu darbuotojas nesutinka. Advokatų kontoros „WIDEN“ teisininkė Miglė Mackevičiūtė pataria: „Tokiais atvejais darbdaviams reikėtų arba numatyti galimybę ir organizuoti darbą nuotoliniu būdu, arba, jei darbo nuotoliniu būdu objektyviai neįmanoma atlikti, bet darbdavys ketina dieną ar kelias dienas neorganizuoti darbo, suteikti darbuotojui poilsio dieną ar kelias dienas, mokant darbuotojui pilną darbo užmokestį“.