

Valstybinė darbo inspekcija primena: ilgai „taupytas“ atostogas galite prarasti

Dalį kasmetinių atostogų būtina panaudoti kartą per metus. Darbo kodekse nurodytas nepertraukiamos trukmės atostogų laikotarpis, dėl kurio panaudojimo abiem darbo santykių šalim kyla pareiga. Taigi darbuotojas turi pareigą pasinaudoti nurodytos trukmės kasmetinėmis atostogomis, o darbdavys – užtikrinti, kad šias atostogas darbuotojas panaudotų.

Kokia kasmetinių atostogų nepertraukiama trukmė?

Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dešimt darbo dienų arba ne mažiau kaip dvylika darbo dienų, jeigu darbuotojas dirba šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, atostogų dalis negali būti trumpesnė kaip dvi savaitės. Likusios kasmetinės atostogos suteikiamos taip, kaip iš anksto nustatoma kasmetinių atostogų eilėje arba susitariama šalių susitarimu.

Kodėl dažnai susikerta darbdavio ir darbuotojo interesai?

Darbuotojas dažniausiai nori pasirinkti norimos trukmės atostogas, pavyzdžiui, dalimis, ir jam patogiu laiku, tačiau darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbus, kad dėl darbuotojo atostogų nenukentėtų įmonės veiklos efektyvumas. Kaip akcentuoja VDI Darbo teisės skyriaus vedėja leva Piličiauskaitė, teismų praktikoje aiškiai suformuluota, kad darbdavys privalo suteikti darbuotojui kasmetines atostogas už einamuosius metus, tačiau sprendimo teisė dėl atostogų suteikimo trukmės, jų skaidymo ir kitų klausimų visgi priklauso darbuotojui. „Darbdavys, gavęs darbuotojo prašymą, sprendžia, ar suteikti atostogas pagal darbuotojo pageidavimą ir jo norima tvarka. Kadangi dėl suteiktinų atostogų skaidymo, trukmės ir datų sprendžia darbuotojas, darbdavys vienašališkai nuspręsti dėl atostogų suteikimo tvarkos negali – tai turi būti daroma šalių sutarimu“, – pabrėžia specialistė.

Kaip ilgai galima kaupti kasmetines atostogas?

Kasmetinės atostogos skirtos darbuotojo darbingumui atkurti, taigi šiuo atveju darbuotojas įpareigotas kasmetinėmis atostogomis pasinaudoti, o darbdavys – jas suteikti bent vieną kartą per darbo metus. Anot Darbo teisės skyriaus vedėjos I. Piličiauskaitės, suprantant kasmetinių atostogų tikslą, neturėtų būti atvejų, kai darbuotojas kelis metus kaupia ir nenaudoja kasmetinių atostogų. Taigi Darbo kodekse numatyti apribojimai dėl kasmetinių atostogų kaupimo trukmės.

Kaip apskaičiuoti atostogų dienų skaičių už tam tikrą laikotarpį?

Atostogų dienų skaičius, pavyzdžiui, už trejų metų laikotarpį, gali skirtis, atsižvelgiant į darbuotojo pareigybę, statusą, darbo stažą konkrečioje darbovietėje. Pavyzdžiui, minimalioji atostogų trukmė – 20 darbo dienų, vadinasi, nebus galimybės pasinaudoti atostogomis daugiau kaip 60 darbo dienų. Pedagoginių darbuotojų atostogų trukmė – 40 darbo dienų, vadinasi, jie atitinkamai praras ilgesnes nei 120 darbo dienų atostogas.

Kada kasmetinės atostogos gali būti „nurašytos“?

Praėjus trejiems metams, kai darbuotojas įgijo teisę į visos trukmės kasmetines atostogas, tačiau jomis nepasinaudojo, atostogos tarsi nubraukiamos, t. y. jis praranda teisę pasinaudoti jomis

arba gauti piniginę kompensaciją už jas, kaip tai nurodyta Darbo kodekse. Visgi yra išimčių. Išlyga – tie atvejai, kai darbuotojas faktiškai negalėjo pasinaudoti atostogomis. Svarbu paminėti ir tai, kad atostogų „nurašymo“ terminas skaičiuojamas dvejopai – šiuo atveju esminė informacija, į kurią atsižvelgus daromos išvados panaikinti atostogas, – kada darbuotojas įgijo teisę į atostogas.

Kada ir kokiais atvejais suteikiamos kasmetinės atostogos?

Darbo kodekse nustatyta, kad už pirmuosius darbo metus visos kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos išdirbus bent pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus.

Pasak Darbo teisės skyriaus vedėjos I. Piličiauskaitės, darbuotojas turi teisę pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis arba gauti kompensaciją už jas už pirmuosius darbo metus tais kalendoriniais metais, kai jis pradėjo dirbti ir išdirbo pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus, ir, jiems pasibaigus, dar trejus kalendorinius metus. Pavyzdžiui, darbuotojas pradėjo dirbti 2019-02-01, taigi jis prarastų nepanaudotas atostogas už pirmuosius darbo metus po šių kalendorinių metų ir dar kitų trejų kalendorinių metų, t. y. 2023 m. sausio 1 d. Jeigu darbuotojas pradėjo dirbti, pavyzdžiui, 2019-10-01, vadinasi, jis bus išdirbęs pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus 2020 m. balandžio mėn., taigi nepanaudotas atostogas už pirmus darbo metus jis prarastų po šių kalendorinių metų ir dar kitų trejų kalendorinių metų, t. y. 2024 m. sausio 1 d.

Specialistė pažymi, kad už antrus ir vėlesnius darbo metus darbuotojas gali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis arba gauti kompensaciją už jas tais kalendoriniais metais, kai prasidėjo darbuotojo darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, ir, jiems pasibaigus, dar trejus kalendorinius metus. Pavyzdžiui, darbuotojas pradėjo dirbti 2019-02-01, taigi jis jau nebegalėtų pasinaudoti nepanaudotomis atostogomis už 2020–2021 darbo metus po 2020 m. kalendorinių metų pabaigos ir dar kitų trejų kalendorinių metų, t. y. 2024 m. sausio 1 d.

Ką daryti, jeigu darbuotojas negalėjo pasinaudoti atostogomis?

Jei darbuotojas negalėjo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis dėl laikinojo nedarbingumo, dėl vaiko priežiūros atostogų ar dėl darbdavio veiksmų, atostogų panaudojimo terminas turi būti pratęstas tiek laiko, kiek darbuotojas faktiškai negalėjo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis.

Kontaktams –
komunikacija@vdi.lt
mob. 8 698 73 025

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Algirdo g. 19, LT-03607 Vilnius
www.vdi.lt

Konsultuojame

El. paštu info@vdi.lt, [raštu](#) ir [VDI Facebook paskyroje](#)

Telefonu (8 5) 213 9772 (I–IV 9.00–15.00, V 9.00–14.00, pertrauka 12.00–13.00)

Žinote, kur dirbama nelegaliai? Praneškite [raštu](#) arba pasitikėjimo telefonu (8 5) 213 9750

Mobiliojoje programėlėje „Žinok teises“