

Kaip suteikiamos atostogos, kai darbuotojui už darbą pagal pagrindinę ir papildomą darbo funkcijas suteikiamos skirtingos trukmės kasmetinės atostogos?

Susitarimas dėl papildomo darbo, nepriklausomai kaip jis atliekamas, ar laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku, ar tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija, nėra vertinamas kaip atskiras darbo teisinis santykis, todėl kasmetinės atostogos darbuotojui suteikiamos tik vienos pagal visus įvykusius šalių susitarimus ir įsipareigojimus dėl papildomo darbo, kurios atskirai nesikaupia.

Taip pat, turėtų būti vadovaujama Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 35 straipsnio 7 dalimi, kurioje nustatyta, jeigu atlikdamas susitarime dėl darbo funkcijų jungimo numatytą papildomą darbo funkciją darbuotojas dėl to įgyja teisę naudotis DK ar kitose darbo teisės normose nustatytomis papildomomis teisėmis ar pareigomis (ilgesniu poilsio laiku, trumpesniu darbo laiku, atostogomis ir kita), jos šiam darbuotojui taikomos tik tada, kai atliekama papildoma funkcija, ir tik tiek, kiek ji atliekama.

Tai reiškia, kad tuo atveju, jeigu pagal pagrindines pareigas darbuotojui priklauso, pavyzdžiui 20 darbo dienų kasmetinių atostogų, o pagal susitarimą dėl papildomo darbo - 40 darbo dienų atostogų, darbuotojui suteikiamos kasmetinės atostogos ilgesnės trukmės (40 darbo dienos), tačiau po 20 darbo dienų darbuotojas turi teisę grįžti į pagrindines pareigas papildomose pareigose tęsiant atostogas dar 20 darbo dienų.

Vis dėlto, jeigu darbuotojui pagal pagrindines pareigas priklauso ilgesnės trukmės atostogos (pavyzdžiui, pagrindinės pareigos yra pedagoginis darbuotojas, kurioms priklauso 40 darbo dienos kasmetinių atostogų, o papildoma funkcija – administratorius - 20 darbo dienų atostogų), darbuotojui suteikiama ilgesnės trukmės kasmetinės atostogos abiem pareigoms vienu metu.