



## ATMINTINĖ

### DARBO SANTYKIAI KARANTINO METU

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu nuo 2020 m. kovo 16 d. Lietuvoje paskelbtas karantinas. Dėl susiklosčiusios padėties atsiranda veiklos ribojimų, nepatogumų, susijusių su darbo santykiais, darbuotojų ir darbo vietų išsaugojimu. Pavyzdžiui, karantino metu draudžiama veikti viešojo maitinimo įstaigoms, restoranams, kavinėms, barams, naktiniams klubams, kitoms pasilinksminimo vietoms, parduotuvėms, prekybos ir pramogų centrams, turgavietėms. Draudžiama ir teikti grožio, SPA paslaugas, sustabdyta lošimo įstaigų veikla.

Griežtos priemonės darbdaviams kelia klausimus, kaip veiklos apribojimų akivaizdoje elgtis su darbuotojais ir apsaugoti veiklą nuo skaudžių pasekmių.

Kovo 16 d. šalies Vyriausybė patvirtino priemonių planą. Juo bus siekiama bent iš dalies amortizuoti verslo patiriamus nuostolius ir prisidėti prie veiklos tęstinumo bei darbo vietų išsaugojimo.

Manome, kad galime šiek tiek supaprastinti Jus užgriuvusią kasdienybę, todėl aptarėme pagrindinius pasirinkimus, kurie galbūt leis nuspręsti, kaip toliau elgtis.

- **Nuotolinis darbas** šiuo metu labiausiai įmonės ir darbuotojo interesus atitinkantis darbo modelis, žinoma, kiek jis yra objektyviai įmanomas. Darbuotojams gali būti sudaromos galimybės pasirinkti ir tokiu būdu užtikrinti įmonės veiklos tęstinumą, savo interesų ir sveikatos apsaugą.
- **Laikinas nedarbingumas** esant įvestam karantinui, darbuotojai, grįžę iš bet kurios valstybės ar turėję sąlyti su patvirtintu koronaviruso atveju, pasijutę blogai ir jausdami atitinkamus simptomus, galimai panašius į koronaviruso, turi teisę kreiptis į sveikatos priežiūros įstaigą dėl nedarbingumo pažymos išdavimo 14 kalendorinių dienų.
- **Atostogų (kasmietinės arba neapmokamos) suteikimas.** Bendrovė turi įvertinti savo galimybes ir nuspręsti ar rekomenduoti darbuotojams pasinaudoti kasmietinėmis atostogomis ar tartis su darbuotojais dėl neapmokamų atostogų. Reikia įvertinti tai, kad, jeigu darbuotojai bus išleidžiami kasmietinių atostogų, nebus galimybės pasinaudoti Vyriausybės nustatytais pagalbos verslui priemonėmis renkantis prastovą. Žinoma, šiuo atveju yra galimybės tartis su darbuotojais dėl jų nemokamų atostogų. Taip pat galima susitarti, kad bus suteikiamos apmokamos atostogos. Tačiau tokiu atveju darbuotojui turėtų būti išmokamas visas jo darbo užmokestis. Esant veiklos ribojimams ir apyvartinių lėšų trūkumui, daugelis įmonių gali neturėti objektyvių galimybių užtikrinti viso darbo užmokesčio sumokėjimą. Todėl, esant karantino sąlygoms, darbuotojui nereikėtų skubėti siūlyti atostogų. Esama situacija yra išskirtinė tuo, kad nepaprastoji padėtis tuo pačiu yra ir proga solidarizuotis ir verslui, ir darbuotojams ieškant bendro sprendimo, kuris atneštų kuo mažiau nuostolių. Todėl kūrybiški susitarimai su darbuotojais irgi yra skatintini.

- **Prastova** turėtų būti taikoma tuo atveju, jeigu dėl objektyvių aplinkybių (sumažėjusių užsakymų, veiklos sustabdymo ir kt.) darbdavys nebegali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo. Už prastovas yra apmokama tokia tvarka: už pirmą dieną mokamas vidutinis darbo užmokestis, už antrą ir trečią dienas – 2/3 vidutinio darbo užmokesčio, o nuo ketvirtos dienos – 40 procentų vidutinio darbo užmokesčio. *Svarbu žinoti*, kad darbo užmokestis neturi būti mažesnis negu minimali mėnesinė alga (MMA). Jeigu prastova užsitęsia ilgiau nei 30 dienų iš eilės, darbuotojas įgauna teisę nutraukti darbo sutartį. Vis tik pagal 2020 m. kovo 16 d. LRV patvirtiną priemonių planą valstybės lėšomis solidariai iki **trijų mėnesių** būtų prisidedama prie darbdavių pastangų išsaugoti darbo vietas, padengiant dalinės prastovos ar prastovos išmokos dalį darbuotojams. Darbuotojui turi būti užtikrinta išmoka ne mažesnė nei MMA. Valstybės lėšų dalis sudarys 60 procentų, bet ne daugiau kaip MMA.
- **Darbo laiko pakeitimas** gali būti aktualus tais atvejais, kai darbuotojai dirba suminės darbo laiko apskaitos režimu, ir jų apskaitinis laikotarpis yra ilgesnis (pvz., 3 mėnesiai). Šios netipinės situacijos metu darbdavys teoriškai galėtų pakeisti darbo grafikus ir organizuoti darbą taip, kad, sumažėjus užsakymų, darbuotojams tam tikru laikotarpiu būtų nustatytos poilsio dienos, o kitą mėnesį būtų nustatyta daugiau darbo valandų, žinoma, nepažeidžiant maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko reikalavimų (Darbo kodekso 114 str., 115 str., 122 str. ir t.t.). Pakeitimai darbo grafikuose turėtų būti atliekami DK 115 str. nustatyta tvarka, o suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiu neišdirbta arba viršyta darbo laiko norma turėtų būti kompensuojama Darbo kodekse nustatyta tvarka.
- **Darbo sutarčių nutraukimai** yra kraštutinė priemonė, kai yra išnaudotos visos galimybės išsaugoti darbo vietą ar esant objektyviai situacijai, kai dėl koronaviruso ypatingai suprastėja įmonės ekonominė ar finansinė situacija, o ilgalaikėje perspektyvoje nepadedą ir Vyriausybės skirta pagalba. Visais atvejais darbo sutartis gali būti nutraukiama šalių susitarimu.

Be aprašytų situacijų yra ir kitų galimybių, pvz. dalinis darbas, darbo laiko keitimas, minimalios darbo normos keitimas ir kt. Be to, nepaprastosios padėties ar karantino metu gali būti įvestos ir kitokios taisyklės ar priemonės.

**SVARBU:** Nepriklausomai nuo esamos padėties ir jos trukmės, visi susitarimai su darbuotojais dėl aukščiau minėtų priemonių taikymo turi būti įforminami atitinkamai keičiant darbo sutartis ar sudarant papildomus susitarimus su darbuotojais – priedus prie galiojančių darbo sutarčių.

**Netylant skambučiams ir kylant vis daugiau klausimų, AVOCAD komanda yra pasiruošusi teikti teises konsultacijas ir atsakyti į kylančius klausimus 24/7. Nelikite vieni!**

Advokatų profesinė  
bendrija AVOCAD  
  
Lvovo g. 25,  
LT-09320 Vilnius, Lietuva

Juridinio asmens kodas: 302799698  
PVM kodas: LT100006926410  
  
A/s Nr.: LT62 7290 0000 0170 0481  
AS „Citadele banka“ Lietuvos filialas

Telefonas  
+370 5 219 0790  
  
El. paštas  
info@avocad.lt