

---

# WINT vs COVID-19: prastova ir kiti patarimai darbdaviui

2020 m. kovo 24 d.

Prasideda antroji karantino dėl COVID-19 savaitė. Mums ir mūsų klientams daugėja veiklos organizavimo klausimų, visų pirma – kaip suvaldyti santykius su darbuotojais, kai mažėja darbo apimtys bei pajamos ir ką daryti su sergančiais arba potencialiai sergančiais, kad ir taip sudėtinga padėtis netaptų beviltiška.

Pateikiame trumpą teisinių veiksmų atmintinę darbdaviui kaip elgtis tokiais atvejais. Ir - nepamirškite komunikuoti su darbuotojais apie visas taikomas priemones, taip palengvinsite teisinių veiksmų įgyvendinimą.

## Mažėja darbo apimtys ir pajamos – skelbiame prastovą

### Kas yra prastova?

Prastova yra darbo sutarties laikinas sustabdymas darbdavio iniciatyva ir ne dėl darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 47 str.). Ji gali būti skelbiama tiek grupei, tiek ir vienam darbuotojui. Prastovos metu darbdavys neprivalo suteikti darbuotojui (-ams) darbo, tačiau pasikeitus sąlygoms gali iškviešti jį (juos) dirbti sekančią dieną.

### Kaip paskelbti prastovą?

Išleisti vadovo įsakymą, kuriame turi būti nurodyta:

- prastovos priežastis. Karantinas yra pakankamas pagrindas prastovai, jei objektyviai sumažėjo veiklos apimtys ar ji visai (arba iš dalies) uždrausta;
- kam skelbiama prastova;
- kuriam laikui ji skelbiama, o jei nėra aiškūs prastovos laikas – nurodant kad ji yra neterminuota;
- ar darbuotojas gali nebūti darbo vietoje prastovos metu;
- koks yra apmokėjimas už prastovą (jei įmanoma nustatyti, įvertinant galimą valstybės pagalbos galimybę).

### Kiek reikia mokėti prastovoje esantiems darbuotojams?

Paskelbus pilną prastovą, už pirmąją dieną jam mokamas vidutinis darbo (VDU), už antrąją ir trečiąją dienas – 2/3 VDU, o už kitą laikotarpį – 40 proc. VDU. Skaičiuojant turi būti laikomasi taisyklės, kad darbuotojui išmokėtasis užmokestis ir prastovos metu mokamas užmokestis tą kalendorinį mėnesį kartu turi būti

ne mažesni už minimalų mėnesinį atlygį (MMA, kuris šiuo metu yra 607 EUR).

Paskelbus **dalinę prastovą** (t.y. - dirbant dalį laiko per darbo dieną ar nedaugiau kaip 3 dienas per darbo savaitę), už darbo laiką mokamas darbo užmokestis, o už prastovos laiką – pagal aukščiau patvirtotas prastovos taisykles.

Pilnos ir dalinės prastovos reguliavimą nustato 2020 m. kovo 17 d. pakeistas Darbo kodekso 47 str.

### Kur ir kada kreiptis dėl valstybės pagalbos apmokant prastovas?

Prašymą (laisvos formos) ir dokumentus už darbuotojus dėl prastovos kompensavimo reikia pateikti Užimtumo tarnybai. „Sodrai“ duomenis pateiks Užimtumo tarnyba. Visoms įmonėms, kurios išleido žmones prastovai, taip pat ir savarankiškai dirbantiems asmenims, kreiptis į Užimtumo tarnybą dėl subsidijos bus galima nuo 2020 m. balandžio 5 d. Plačiau skaitykite <https://uzt.lt/news/valstybes-parama-ekstremalios-situacijos-lai-kotarpiu/>

Jei galima, svarstykite apie darbuotojų perkėlimą ar nuomą. Jei kitoje Jūsų įmonės veiklos srityje darbuotojų trūksta – prastovos laiku perkelkite juos ten (tačiau išlaikant jų atlyginimą). Jei žinote, kad kitoje įmonėje trūksta darbuotojų, kuriems šiuo metu neturite darbo – pagalvokite apie darbuotojų nuomą.

## Į darbą atėjo saviizoliacijoje turintis būti arba sergantis darbuotojas – ką daryti?

**Gržusiam iš užsienio arba turinčiam ligos požymių darbuotojui privaloma pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu.**

Galiojantys teisės aktai įpareigoja darbdavį tokiam darbuotojui motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojas per vieną darbo dieną privalo raštu informuoti darbdavį apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu.

**Darbuotojui nesutikus dirbti nuotoliniu būdu, jis nušalinamas nuo darbo be darbo užmokesčio.**

Darbuotojui nesutikus dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikus atsakymo į pasiūlymą taip dirbti, darbdavys ne vėliau kaip per vieną darbo dieną turi nušalinti darbuotoją nuo darbo. Tokiu atveju darbuotojui nemokamas joks darbo užmokestis (tačiau išmoka pagal išduotą nedarbingumo pažymėjimą tikrai galės būti mokama).

Teisinį pagrindą nušalinti nuo darbo dėl galimo užsikrėtimo COVID-19 suteikia Darbo kodekso 49 str., Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas (18 str.), Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (11 str.). Darbų sąrašą, kur toks nušalinimas **privalomas**, yra patvirtinusi Vyriausybė (1999 m. gegužės 7 d. Nutarimo Nr. 544 aktuali redakcija). Į šį sąrašą, beje, patenka su visais maisto gamybos ir realizavimo etapais, gyvulininkyste, paukštininkyste, mėsos ir pieno apdorojimu susijusios veiklos. Kitais atvejais darbdavys turi ne pareigą, o teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo (suprantama, prieš tai pasiūlius dirbti nuotoliniu būdu, jei tam yra galimybė).

**Kaip suformuluoti nušalinimą?**

Rašytiniu darbdavio sprendimu, nurodant: (a) nušalinimo pagrindą (faktinį ir teisinį); (b) nušalinimo trukmę. Apie nušalinimą vėliausiai kitą darbo dieną reikali informuoti "SODRA", pateikiant jai 12-SD pranešimą ir nurodant priežastį - nušalinimas nuo darbo (pareigų) (nr.8).

**Kada priimti nušalintą darbuotoją atgal?**

Grįžti į darbą po nušalinimo darbuotojas galės tik pateikęs medicinos įstaigos pažymą apie sveikatos būklę (kai nušalinimas privalomas). Šiuo atveju reikalavimas pateikti informaciją apie sveikatą nelaikomas asmens duomenų apsaugos pažeidimu, tačiau svarbu aiškiai suformuluoti tokių duomenų naudojimo ir tvarkymo tikslus. Daugiau informacijos rasite <https://vdai.lrv.lt/lt/naujienos/asmens-duomenu-apsauga-ir-korona-virusas-covid-19-papildyta-kovo-23-d>. Mūsų vertinimu, duomenų apie tai, kad asmuo neserga COVID-19 prašymas nebus laikomas pažeidimu ir neprivalomo nušalinimo atveju.

**Kaip užtikrinti monitoringą ir mažinti galimą riziką?**

Veiksmai paprasti ir panašūs į kitų rizikų (pavyzdžiui – apsvaigusių žmonių buvimo darbe) mažinimo būdus:

1. paskelbkite ar kitu Jūsų įmonėje įprastu būdu praneškite apie vidaus tvarkos taisyklių pasikeitimus, susijusius su dabartine padėtimi (privaloma dezinfekcija ir jos atlikimu; privalomu higienos laikymusi ir rekomendacijomis apie atstumus ir apsaugos priemones, jas visada galite

- rasti <http://sam.lrv.lt/lt/news/koronavirusas/duk-covid-19>, privalomu duomenų apie sveikatą pateikimu, kai darbdavio atstovui kyla įtarimų apie sveikatos būklę arba asmuo yra grįžęs iš užsienio);
2. visiems, kam tik įmanoma, nurodykite dirbti nuotoliniu būdu, nesutikusius – nušalinkite nuo darbo;
  3. vykdykite monitoringą – paskelbkite kada ir kam turi būti pateikti duomenys apie sveikatos būklę, ypač – tų darbuotojų atžvilgiu, kuriems nėra galimybės suteikti nuotolinio darbo galimybių;
  4. periodiškai (o šiuo metu – kasdien) tikrinkite, kaip laikomasi nurodymų darbo vietose ir naudokitės nušalinimais, jei tai yra reikalinga. Ar atskiros patikros priemonės nepažeidžia asmens duomenų apsaugos reikalavimų, žiūrėkite [čia](#).
- Šių priemonių netaikymas gali sukelti rimtas pasekmes.**

## Kokios pasekmės gali kilti leidžiant dirbti įtariamiesiems ar sergantiems COVID-19?

### Administracinė atsakomybė.

Šiuo metu galiojantis Administracinių nusižengimų kodekso (ANK) 45 str. numato atsakomybę už Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pažeidimą (aktualu privalomo nušalinimo atvejais) nuo 60 iki 1 200 EUR (vadovui). Kai pažeidimas yra padaromas sukeldamas pavojų išplisti pavojingoms ar ypač pavojingoms užkrečiamosioms ligoms, juridinių asmenų vadovams bauda didėja nuo 1 400 iki 3 000 EUR.

Šiuo metu Seimui yra pateiktas įstatymo pakeitimo projektas sugriežtinantis administracinę atsakomybę, numatant baudas vadovams nuo 3 000 iki 6 000 EUR.

### Baudžiamoji atsakomybė.

Baudžiamojo kodekso (BK) 277 str. numato baudžiamąją atsakomybę už kovos su epidemijomis ar užkrečiamosiomis ligomis taisyklių pažeidimą. Asmuo (įskaitant juridinius asmenis), kuris

pažeidė teisės aktų dėl sveikatos apsaugos reikalavimus ar užkrečiamųjų ligų profilaktikos kontrolės taisykles, jeigu dėl to išplito susirgimas, gali būti baudžiamas bauda arba areštu arba laisvės atėmimu iki trejų metų. Šiuo metu Seimui yra pateiktas įstatymo pakeitimo projektas, sugriežtinantis sankcijas už šią veiką ir numatantis galimą **laisvės atėmimą iki penkerių metų**.

BK numato, kad asmuo, kuris būdamas medicinos įstaigos informuotas apie savo ligą ir įspėtas dėl apsaugos priemonių, kurių jis privalo laikytis bendraudamas su žmonėmis, sukėlė pavojų kitam asmeniui užsikrėsti pavojinga infekcine liga (nors joks užkrėtimas ir neįvyko) gali būti baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu. Šiuo metu Seimui yra pateiktas įstatymo pakeitimo projektas, sugriežtinantis sankcijas už aukščiau nurodytą veiką ir numatantis galimą **laisvės atėmimą iki vienerių metų**.

Nurodyti BK pakeitimai bus priimti ne-

trukus.

**Civilinė atsakomybė.**

Nenušalinus sergančio darbuotojo nuo darbo, darbdaviui be administracinio ir baudžiamojo poveikio priemonių gali kilti ir civilinė atsakomybė – atlyginti žalą įmonės klientams arba kitiems darbuotojams, jei bus nustatyta, kad toks ne-

nušalintas darbuotojas pernešė virusą kitiems (DK 151 str., CK 6 knygos XXII skyriaus, 1 ir 3 skirsniai). Suprantama, kad tokios žalos įrodinėjimas nebus paprastas, tačiau labai nerekomenduojame rizikuoti.

Bet kurį su karantino metu Jūsų verslui kylančiomis problemomis susijusį klausimą siųskite WINT karštąja linija [karantinas@wint.lt](mailto:karantinas@wint.lt) – nedelsdami pagelbėsime.

Taip pat atitinkamai nuolat pildysime ir šias rekomendacijas.  
Būkime sveiki ir saugūs!