

Kaip darbo santykius paveiks naujojo koronaviruso plitimo prevencija?

2020 m. vasario 26 d. LR Vyriausybė paskelbė valstybės lygio ekstremalią situaciją visoje šalyje dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmės. Priėmus tokią sprendimą pradedamos taikyti LR civilinės saugos įstatymo nuostatos, laikomasi valstybinio ekstremaliųjų situacijų valdymo plano. LR civilinės saugos įstatymo 15 str. 2 d. 1 p. numato, kad gyventojai, ūkio subjektai ir kitos įstaigos privalo rūpintis, kad savo veikla nesukeltų pavojaus kitų gyventojų gyvybei ar sveikatai, turtui, aplinkai ir nesutrikdytų normalaus (įprasto) gyvenimo ar veiklos ritmo. Nurodytas teisės aktas taip pat numato pareigą gyventojams ir ūkio subjektams vykdyti operacijų vadovo (šiuo atveju tai yra sveikatos apsaugos ministras A. Veryga) teisėtus nurodymus ir ekstremalių situacijų komisijos sprendimus, reikalingus įvykiui, ekstremaliajam įvykiui ar ekstremaliajai situacijai likviduoti. Be to, Pasaulio sveikatos organizacija 2020 m. kovo 11 d. naujojo koronaviruso protrūkį paskelbė pandemija. Vilniaus miesto savivaldybės ekstremaliųjų situacijų komisija 2020 m. kovo 12 d. posėdyje (protokolo numeris A16-213/20 (2.6.2.1-CIV)) nutarė stabdyti ugdymo įstaigų ir neformaliojo ugdymo (būrelių) veiklą penkioms savaitėms, stabdyti viešų kultūros, poilsio ir pramogų vietų veiklą, stabdyti renginius, į kuriuos kviečiami žmonės ir kt. Panašūs bei papildomi sprendimai priimti ir LR Vyriausybės 2020 m. kovo 12 d. pasitarime (protokolo Nr. 12).

Šiame kontekste yra svarbu pasiaiškinti, kaip paskelbta ekstremali situacija liečia bei kokią įtaką daro darbuotojų ir darbdavių darbo santykiams.

Galimi darbuotojų ir darbdavių susitarimai

Atsižvelgiant į darbo santykių sutartinį pobūdį labiausiai rekomenduojama yra COVID-19 viruso plitimo situacijoje ieškoti kompromisų bei susitarimų.

1. Institucijos labiausiai rekomenduoja darbo santykių šalims susitarti dėl darbuotojų nuotolinio darbo. Toks darbo pobūdis yra reglamentuojamas LR darbo kodekso (DK) 52 str. Darbas, kai darbuotojas darbo funkcijas vykdo ne darbovietėje, o kitoje šalių sutartoje vietoje taip pat ir naudojant informacines technologijas (teledarbas) yra nustatomas šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Nepaisant to, reikia turėti omenyje, kad darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neigalų vaiką iki aštuoniolikos metų (jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesukeltų per didelių sąnaudų). Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka.

Taigi, nors nuotolinis darbas COVID-19 viruso plitimo situacijoje yra labiausiai rekomenduotinas veiklos tęsimas būdas, tačiau akivaizdu, kad ne visais atvejais jis gali būti įgyvendinamas. Pavyzdžiui, per nuotolį negalės dirbti nei kino teatro aptarnaujantis personalas, nei naktinio klubo barmenas, nei prie staklių dirbantis operatorius. Todėl tikslinga toliau analizuoti galimus darbdavio ir darbuotojo susitarimus bei kitas priemones.

2. Darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl sukauptų kasmetinių atostogų panaudojimo tuo laiku, kol rekomenduojama nedirbti darbovietėje. Atkreiptinas dėmesys, kad naujojo DK patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 6 str. 8 d. numatė, jog darbuotojai, iki Darbo kodekso įsigaliojimo turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų daugiau kaip už trejus darbo

metus, turi teisę jas išnaudoti iki 2020 m. liepos 1 d. Taigi, jeigu darbuotojai buvo sukaupe nemažai atostogų, šiuo metu yra palankus metas susitarti dėl tokių apmokamų atostogų panaudojimo, nes kitais atvejais galima susidurti su problema, kai darbdaviui dėl darbų organizavimo bus sudėtinga atostogas suteikti. Taip pat pažymėtina ir tai, kad nėra draudimo kasmetines atostogas naudoti „avansu“, t. y. neišdirbus tiems metams tenkančio darbo dienų skaičiaus (nesukauptas atostogų). Tokiu atveju reikia turėti omenyje tik tai, kad darbuotojui nusprendus nutraukti darbo santykius savo pareiškimu be svarbių priežasčių, iš darbuotojui mokėtinų su darbo santykiais susijusių sumų gali būti daromos išskaitos.

Bet kuriuo atveju darbdavys negali versti darbuotojų panaudoti kasmetines atostogas būtent tuo laiku, kuomet yra rekomenduojama neatlikti darbo funkcijų darbovietėje dėl naujojo koronaviruso sklaidos. Darbuotojui visgi nusprendus panaudoti kasmetines atostogas būtent tokiu laiku, patartina raštu ar elektroniniu būdu aiškiai užfiksuoti darbo santykių šalių išreikštą valią.

3. Nemokamos atostogos. Vadovaujantis DK 137 str. 1 ir 2 d. darbuotojui gali būti suteikiamos nemokamos atostogos. Viena vertus DK 137 str. 1 d. numato darbdavio pareigą suteikti nemokamas atostogas darbuotojui pareikalavus (pvz., auginančiam vaiką iki 14 m.), kita vertus to paties straipsnio 2 d. numato galimybę šalims individualiai susitarti dėl nemokamų atostogų trukmės ir suteikimo laiko. Nemokamų atostogų suteikimas taip pat gali tapti viena iš išiečių COVID-19 viruso plitimo prevencijos situacijoje, tačiau dar kartą pabrėžtina, kad toks susitarimas turi atitikti darbo santykių šalių valią.

4. Darbo laiko normos sumažinimas (susitarimas dėl ne viso darbo laiko). Toks susitarimas reglamentuojamas DK 40 str. Šiuo atveju darbo sutarties šalys susitaria dėl darbo laiko normos, kuri yra mažesnė, negu darbuotojui pagal jo darbo veiklą taikoma darbo laiko norma. Pavyzdžiui, vietoje įprastų 40 valandų per savaitę šalys gali susulygti, kad laikinai (iki koronaviruso grėsmės sumažėjimo ar išnykimo) darbuotojas darbo funkcijas vykdys 30 valandų per savaitę ar dar mažiau. Be to, toks susitarimas gali būti derinamas ir su nuotolinio darbo susitarimu. Kompromisas šiuo atveju pasiekiamas ta prasme, kad darbdavys taupydamas kaštus atitinkamai moka proporcingai mažesnę darbo užmokestį darbuotojui, o darbuotojas visiškai nepraranda darbo įgūdžių ir pajamų.

5. Dar vienas iš galimų kompromisų yra darbo laiko režimo, kaip darbo sutarties sąlygos, pakeitimas. Pavyzdžiui, šalys gali susitarti, kad vietoje nekintančios darbo dienos trukmės ir darbo dienų per savaitę skaičiaus darbuotojas dirbs pagal lankstų darbo grafiką ar individualų darbo laiko režimą (DK 113 str.).

Galimi darbdavio sprendimai

Jeigu susitarimo tarp darbdavio ir darbuotojo, visgi, nepavyko pasiekti, darbdavys gali imtis tam tikrų veiksmų savo iniciatyva, tačiau tokie veiksmai nebūtinai gali būti palankūs darbuotojui.

1. Darbdavys gali skelbti prastovą, kaip tai numatyta DK 47 str. Prastova laikoma tokia situacija, jeigu darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje susulygto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Prastova gali būti skelbiama ir darbuotojų grupei. Jei prastova paskelbta neterminuotai arba ilgiau negu 3 darbo dienoms, darbuotojui nuo 3 dienos mokama 40 proc. vidutinio jo darbo užmokesčio. Už pirmą prastovos dieną tokiu atveju mokama vidutinis darbuotojo darbo užmokestis, už antrą – trečią dieną 2/3 vidutinio darbo užmokesčio. Bet kuriuo atveju tą mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, jo gaunamas darbo užmokestis negali būti mažesnis negu minimalioji mėnesinė alga (jei darbo sutartyje susulygta visa darbo laiko norma).

Šiuo aspektu svarbus klausimas, kaip vertinti situaciją, kai, pavyzdžiui, darbdavys pats savo valia nėra nusprendęs skelbti prastovos, tačiau dėl ekstremalios padėties gaunamas įsakmus institucijos nurodymas nebevykdyti tam tikros veiklos (ugdymo, viešųjų renginių,

viešojo maitinimo ir kt.). Autoriaus nuomone, jeigu dėl ekstremalios situacijos valdymo institucija nurodė nebevykdyti tam tikros veiklos, tačiau nenustatė, kaip tokiu atveju bus kompensuojamos darbuotojo negautos pajamos, tokia situacija vis tiek atitinka prastovos požymius. Tai reiškia, kad dėl darbo santykių specifikos darbdavys šiuo atveju prisiima situacijos, kai dėl objektyvių priežasčių (institucijos nurodymo) negalima darbuotojui suteikti darbo sutartimi sulgytą darbą, išlaidas. Manytina, kad darbo santykių prasme tai nėra *force majeure* situacija, atleidžianti darbdavį nuo DK 47 str. numatytų sumų mokėjimo.

Paminėtina ir tai, kad LR Vyriausybės iniciatyva yra teikiamas DK 47 str. pakeitimo projektas, kuriuo būtų numatyta, jog darbdavys gali skelbti prastovą ir tuo atveju, kai LR Vyriausybė paskelbia valstybės lygio ekstremaliąją situaciją ir, siekiant užtikrinti darbuotojo ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, darbuotojas dėl objektyvių priežasčių ne dėl jo kaltės neturi galimybės dirbti nuotoliniu būdu ir (ar) nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Visgi, tokiu pagrindu paskelbus prastovą išimtys dėl jos apmokėjimo nėra numatytos, nebent institucijos savo sprendimais nuspręstų nustatyti ir konkrečią prastovų apmokėjimo tvarką ne iš darbdavio lėšų.

2. Dalinis darbas. Ši darbo forma buvo įtvirtinta naujojo DK 48 str. Dalinis darbas gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių, objektyviai esančių tam tikroje teritorijoje ar ūkinės veiklos sektoriuje ir pripažintų tokiomis LR Vyriausybės, darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos. Tokiu atveju egzistuoja galimybė nustatyti iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnę darbo laiką, kai dėl darbo laiko sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui kompensuojamas, išmokant dalinio darbo išmoką LR nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka. Pagrindas darbdaviui nustatyti dalinį darbą yra Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimas dėl dalinio darbo išmokos skyrimo. Atsižvelgiant į 2020 m. kovo 12 d. LR Ministro Pirmininko viešai išsakytus teiginius galima manyti, kad greitai metu būtų ir bus priimtos papildomos priemonės dėl dalinio darbo įgyvendinimo galimybių.

3. Kraštutinis darbdavio sprendimas gali būti nutraukti darbo santykius su dalimi darbuotojų. Paprastesnio atleidimo iš darbo pagrindo ar tvarkos dėl panašios situacijos į COVID-19 viruso plitimo prevenciją DK nenumato. Visgi, DK 57 str. 1 d. 1 p. įtvirtina galimybę darbdaviui nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla. Pavyzdžiui, jeigu dėl COVID-19 viruso plitimo sumažės darbdavio veiklos pajamos ar tam tikros darbuotojų vykdomos darbo funkcijos nebeatsipirks, tai gali tapti priežastimi mažinti darbuotojų skaičių ar atsisakyti tam tikrų jų atliekamų funkcijų ir vykdyti darbo sutarčių nutraukimus darbdavio iniciatyva be darbuotojų kaltės. Žinoma, tokiu atveju darbuotojai būtų įspėjami, jiems būtų išmokamos išėtinės išmokos DK 57 str. 7-9 d. numatyta tvarka.

Kitos aptartinos situacijos, kylančios darbe dėl COVID-19 viruso plitimo

2020 m. kovo 12 d. pranešta, kad Valstybės ekstremalių situacijų operacijų centro vadovo sprendimu, įvedama privaloma keturiolikos dienų saviizoliacija. Taigi šios publikacijos rengimo metu galioja tvarka, kuomet asmeniui, sugrįžusiam iš COVID-19 viruso paveiktų teritorijų ar turėjus sąlytį su patvirtintu naujojo koronaviruso atveju, jis gali gauti nedarbingumo pažymėjimą izoliavimuisi namuose (saviizoliacijai) 14-likos dienų laikotarpiui. Šiuo atveju darbdavys, žinodamas apie tokias aplinkybes, turėtų papildomai informuoti darbuotoją apie tokią galimybę, o darbuotojui nesiimant jokių veiksmų netgi apsvarstyti apie tai pranešti įgaliotai institucijai.

Kita svarbi garantija darbuotojams, auginantiems vaikus, yra ta, kad 14-likos dienų nedarbingumą gali gauti tėvai, tėviai, seneliai bei globėjai švietimo įstaigose nustačius infekcijos plitimą ribojantį režimą ir dėl to atsiradus būtinybei prižiūrėti mažamečius vaikus (darželinukus, pradinukus). Toks režimas Lietuvoje nustatytas nuo kovo 16 d. iki kovo 27 d.

Paminėtinas ir dar vienas svarbus bei praktikoje iškylantis klausimas: kaip traktuoti situaciją, kai darbuotojas motyvuodamas baime vykti į darbą dėl naujojo koronaviruso plitimo, darbdavio neužtikrinamų saugumo reikalavimų ar šeiminių išpareigojimų vykdymo tiesiog neatvyksta į darbą. Iš pirmo žvilgsnio tai galėtų būti laikoma pravaikšta, kaip šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, tačiau kiekvienu atveju į situaciją reikia pažvelgti individualiai, juolab, kai DK 58 str. 5 d. numatyta, jog atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemonė. Pavyzdžiui, jeigu būtų atšauktas sprendimas suteikti nedarbingumą asmenims, kurie augina mažamečius vaikus, o ugdymo įstaiga yra uždaryta, darbuotojui neatvykus į darbą tokią situaciją siūlytina vertinti ir DK 28 str. kontekste. Taip pat, jeigu darbdavys dėl naujojo koronaviruso plitimo nevykdo LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 str. 1 d. reikalavimų (sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais), darbuotojas gali darbo funkcijas atsisakyti vykdyti remdamasis DK 159 str. 1 d.

Paskutinis aspektas, dėl kurio praktikoje kyla klausimų, yra dėl galimybių darbdaviui inicijuoti sveikatos patikrinimą tų darbuotojų, kuriuos jis įtaria sergant naujuoju koronavirusu. Vadovaujantis LR žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 5 d. asmenims, įtariamais, kad serga, ar susirgusiems pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapusiems šių ligų sukėlėjų nešiotojais, iki bendrosios praktikos gydytojo leidimo draudžiama tęsti tokius darbus, kurie nurodyti LR Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimu Nr. 544 patvirtintame darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikriniams ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąraše (**Sąrašas**). Kitaip tariant, jeigu darbdavys įtaria, kad asmuo serga naujuoju koronavirusu, tačiau toks asmuo dirba darbą, kuris neįvardintas Sąraše, vienašališkas nurodymas asmeniui pasitikrinti sveikatą nebūtinai bus teisėtas. Žinoma, išskyrus aukščiau nurodytą situaciją, kai turima žinių, kad darbuotojas grįžo iš COVID-19 viruso paveiktų teritorijų ir nesilaikė saviizoliacijos. Visgi reikia paminėti, kad 2020 m. kovo 12 d. LR Vyriausybė nusprendė inicijuoti DK 49 str. papildymą, kuriame būtų numatyta, jog LR Vyriausybei paskelbus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją, siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Darbdavio pasiūlyme darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu turi būti nurodyta siūlymo dirbti nuotoliniu būdu priežastis, terminas ir teisinis pagrindas. Darbuotojas per 1 darbo dieną privalo raštu informuoti darbdavį apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojui nesutikus dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikus darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys ne vėliau kaip per 1 darbo dieną nuo termino darbuotojo atsakymui į darbdavio pasiūlymą pateikti dienos raštu nušalina darbuotoją nuo darbo, neleidamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Darbdavio sprendime nušalinti darbuotoją nuo darbo turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas. Kol kas šis DK pakeitimas nėra priimtas ir įsigaliojęs.

Advokatų profesinės bendrijos iLAW partneris, advokatas

Mantas Mikalopas