



LIETUVOS SVEIKATOS APSAUGOS DARBUOTOJŲ PROFESINĖ SAJUNGA

J.Jasinskio 9-205, LT-01112, Vilnius, tel. (8-5) 24 97 441,
faks.(8-5) 24 96 809, el. p. lsadps@lsadps.com , http://www.lsadps.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 190776912

2020 – 03 -18 Nr. S-14-(01-19)

LSADPS NARIAMS

DARBUOTOJAI KARANTINO METU

Pastarųjų savaitių įvykiai visuomenę privertė ne juokais sunerimti. Prieš kelias savaites Lietuvoje dėl koronaviruso grėsmės paskelbta ekstremali situacija, Pasaulio sveikatos organizacija paskelbė pandemiją, o Lietuvos Respublikos Vyriausybė karantiną. Darbuotojams vienas esminių klausimų, tai teisinis darbo santykių reguliavimas karantino metu.

1) Darbas nuotoliniu būdu

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau - DK) normos nustato, kad dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis 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 neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Kitaip tariant pandemijos ar karantino atvejis nėra numatytas kaip privaloma priežastis darbdaviui tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu. Svarbu pažymėti, jog kol kas ir darbdavys negali reikalauti darbuotojo dirbti nuotoliniu būdu. Jeigu nuotolinio darbo galimybė nebuvo aptarta darbo sutartyje - darbdavys vienašališkai neturi teisės to reikalauti iš darbuotojo. Toks darbo būdas turėtų būti organizuojamas tik apibūsiu susitarimu, o darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu, negali būti pagrindas jį atleisti ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu vis dėlto šalims pavyksta susitarti dėl nuotolinio darbo galimybės, būtina susitarti ir dėl nuotolinio darbo vykdymo tvarkos.

Jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu.

Pažymėtina, kad Socialinės apsaugos ir darbo ministerija siūlo priimti Darbo kodekso pataisas, kurios valstybėje esant ekstremaliai situacijai leistų darbdaviui primygtinai siūlyti darbuotojui nuotolinį darbą, o šiam nesutikus - nušalinti nuo darbo, kai įtariama, kad darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitiems kolegoms. Nušalinimas nuo darbo galiotų ribotą laiką, už šį periodą darbo užmokestis nebūtų mokamas.

2) Prastova

Jeigu darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys turi teisę darbuotojui skelbti prastovą, kuri, be kita ko, gali būti skelbiama ir darbuotojų grupei. DK numato, jog paskelbus neterminuotą arba ilgesnę nei trijų darbo dienų prastovą, darbuotojas neprivalo atvykti į darbovietę, tačiau turi būti pasirengęs atvykti į darbovietę kitą darbo dieną po darbdavio pranešimo. Už tokį prastovos laiką darbuotojui mokama pirmą prastovos dieną darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, antrą ir trečią dienomis 2/3 darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, o už kitą prastovos laiką mokama keturiasdešimt procentų vidutinio jo darbo užmokesčio. Tą mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, jo gaunamas darbo užmokestis negali būti mažesnis negu minimalioji mėnesinė alga (jei jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma). Minimalioji mėnesio alga Lietuvoje siekia 607 eurus „ant popieriaus“ arba 437 eurai „į rankas“.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija siūlo Darbo kodekso pakeitimus, kurie leistų darbdaviui skelbti prastovą darbuotojui ar jų grupei, jeigu šalyje yra paskelbta ekstremali situacija arba karantinas, o darbuotojas negali dirbti nuotoliniu būdu ir nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo.

Paskelbus ekstremalią situaciją ar karantiną Vyriausybė yra numačiusi pagalbą darbdaviams. Siūloma, kad darbdavys darbuotojui prastovos metu mokėtų ne mažiau nei 40 proc. minimalios mėnesio algos per mėnesį, o 60 proc., o Seime buvo pasiūlyta 90 proc., nuo minimalios algos prisidėtų valstybė. Biudžetinės įstaigos ir Lietuvos bankas prastovos metu, kai paskelbta ekstremali situacija, turės darbuotojui mokėti ne mažiau nei minimalią mėnesio algą.

Kad nebūtų panaikintos darbo vietos ir atleisti darbuotojai, kuriems paskelbta prastova, siūloma nustatyti, kad darbdaviams, būtų mokama subsidija darbo užmokesčiui, kuri sudarytų 60 proc. nuo vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio, bet ne daugiau nei 607 eurai bruto. Tai yra skatinimas mokėti darbuotojams ne minimalią algą, bet darbo sutartyje sutartą darbo užmokestį. Subsidija galės būti mokama iki 3 mėnesių. Už šią subsidiją darbdavys turės išlaikyti darbo vietą ne trumpiau nei 6 mėnesius, o Seime siūloma ne daugiau 3 mėnesius nuo subsidijos mokėjimo pabaigos.

3) Dalinė prastova

Jeigu darbdavys dėl objektyvių priežasčių negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sutarto darbo, bet darbuotojas vis tiek reikalingas, jis gali pasiūlyti dirbti mažiau, tai yra paskelbti darbuotojui ar jų grupei dalinę prastovą, kai tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo valandų arba darbo dienų skaičius. Kai mažinamas darbo valandų skaičius per dieną, viena darbo diena gali sutrumpėti ne mažiau nei 3 valandomis, pavyzdžiui, nuo 8 iki 5 valandų. Kai mažinamas darbo dienų skaičius per savaitę, viena darbo savaitė gali sutrumpėti ne mažiau nei 2 darbo dienomis, pavyzdžiui, nuo 5 iki 3 darbo dienų. Už dirbtą laiką darbuotojas gauna darbo sutartyje numatytą darbo užmokestį, o už prastovos laiką - kaip už prastovą.

Dalinei prastovai taip pat galiojotų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pasiūlymai dėl subsidijų.

4) Atostogos

Valstybėje paskelbus ekstremalią situaciją ir karantiną, darbuotojo prašymu jam gali būti skiriamos kasmetinės apmokamos ar neapmokamos atostogos. Pabrėžiame, kad darbdavys negali reikalauti arba versti darbuotojo išeiti kasmetinių apmokamų ar neapmokamų atostogų jos imamos visais atvejais darbuotojo iniciatyva. Priešingu atveju, darbuotojams rekomenduojame kreiptis į ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

5) Susitarimas dėl ne viso darbo laiko.

Sumažėjus darbo apimtis galima tartis su darbuotoju dėl ne viso darbo laiko. Pagal Darbo kodeksą visu darbo laiku arba vienu etatu laikomas toks darbas, kai per savaitę dirbama 40 valandų. Jeigu darbuotojas sutinka, galima tartis dėl trumpesnio darbo laiko trumpinant dienos darbo valandas, darbo savaitę arba darbo mėnesį.

Sąlyga dėl ne viso darbo laiko gali būti nustatyta terminuotai arba neterminuotai. Atkreipiame dėmesį, kad darbuotojui naudingiau tokį susitarimą sudaryti terminuotai, pavyzdžiui, iki Vyriausybės atšauks karantiną.

Darbdavys negali reikalauti ar versti darbuotojo susitarti dėl ne visos darbo laiko prieš jo valią. Tokiu atveju darbuotojas gali kreiptis į ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

Už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis.

6) Ekstremali situacija nėra teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį

Nors valstybėje paskelbta ekstremali padėtis ir karantinas, tačiau norint sumažinti darbuotojų skaičių būtina paisyti Darbo kodekso reikalavimų - prieš atleidimą įspėti, išmokėti darbuotojui priklausančias išeitines išmokas. Taip pat turi būti objektyvi priežastis dėl ko darbuotojo atliekama darbo funkcija tapo pertekline. Ekstremalios situacijos atveju objektyvi priežastis galėtų būti ne pati ekstremali situacija, o

dėl jos atsiradę ekonominiai sunkumai, sumažėjusios pajamos ir pan, kurias ginčo atveju turi įrodyti darbdavys.

Pažymėtina, kad atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, jis turi būti įspėjamas raštu. Pagal LNSS šakos kolektyvinę sutartį atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 straipsnis) galima įspėjus darbuotoją prieš 2 mėnesius, o darbuotojus, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai ar asmenis iki 18 metų, neigaliuosius, darbuotojus, auginančius vaikų iki 14 metų, prieš 4 mėnesius.

Darbo kodeksas taip pat nustato, kad ne dėl jo kaltės atleidžiamam darbuotojui būtinai išmokėti išeitinę išmoką. Pagal LNSS šakos kolektyvinę sutartį nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbuovietėje: iki dvylikos mėnesių - vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio; nuo dvylikos iki šešiasdešimties mėnesių - dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio; daugiau kaip šešiasdešimties mėnesių - trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

Ilgiau nei 5 metus pas vieną darbdavį dirbusiam darbuotojui, kuris atleidžiamas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, taip pat priklauso ilgalaikio darbo išmoka, kurią moka SODRA. Tačiau jei atleidžiamas darbuotojas šalių susitarimu Sodra papildomai nieko nemoka. Ilgalaikio darbo išmokos dydis mokamas SODROS priklauso nuo darbuotojo darbo stažo. Kuo ilgiau darbuotojas būna dirbęs, tuo ilgalaikio darbo išmoka didesnė, tačiau negali viršyti 3 mėnesių vidutinio atlygio. Ji išmokama, jeigu buvęs darbuotojas per tris mėnesius neįsidarbina pas tą patį darbdavį ir kreipiasi ne vėliau nei per pusę metų nuo atleidimo.

Taip pat Darbo kodeksas numato kai kurių darbuotojų apsaugą nuo atleidimo. Pavyzdžiui, darbo sutartis darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės negali būti nutraukta su darbuotoju, auginančiu vaiką iki 3 metų. Negalima inicijuoti darbo sutarties nutraukimo su nėščia darbuotoja iki kūdikui sukaks keturi mėnesiai, taip pat negalima įspėti nėščios darbuotojos apie atleidimą iki kūdikui sukaks keturi mėnesiai.

7) 15 procentų priedas už darbą pavojingų veiksnių veikiamuose darbo vietose

2020 m. kovo 16 d. Sveikatos apsaugos ministras išleido įsakymą Nr. V-389, kuriuo papildytas ypač pavojingų užkrečiamų ligų sąrašas nurodant, kad COVID-19 liga (koronaviruso infekcija) priskiriama prie ypač pavojingų užkrečiamų ligų.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintame pavojingų darbų sąrašė nurodyta, kad pavojingi darbai yra sveikatos priežiūros paslaugų teikimas pavojingomis arba ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis sergantiems pacientams, epidemijų profilaktikos priemonių naudojimas pavojingų arba ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų židiniuose, kaip jie apibrėžti Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatyme.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal LNSS šakos kolektyvinės sutarties 5.5.2 darbuotojams, dirbantiems pavojingų veiksnių veikiamuose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką turi būti mokamas 15 % pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedas.

Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos Valdyba

Advokatas Dr. Nerijus Kasiliauskas, tel.+370 686 98660