



MAGNUSSON

PRAKTINIAI ATSAKYMAI Į DARBO TEISĖS KLAUSIMUS KARANTINO METU



2020 m. kovo 17 d.

Lietuvos Respublikos Vyriausybei 2020 m. kovo 16-30 d. paskelbus karantiną, susijusį su koronaviruso (COVID-19) plitimu bei išplatinus rekomendacijas dėl darbo organizavimo karantino metu (Vyriausybės nutarimą galima rasti [šioje nuorodoje](#)), dalinamės keliais atsakymais į konkrečius darbdaviams kylančius klausimus.

RŪTA DIDIKĖ, MAGNUSSON partnerė, darbo teisės grupės vadovė
Tel.: +370 612 73163, el. paštas: ruta.didike@magnussonlaw.com
LinkedIn: [Rūta Didikė](#) | [Magnusson ir partneriai](#)

Ar teisiškai, įmonės iniciatyva, galime karantino laikotarpiu darbą organizuoti nuotoliniu būdu, t.y. darbuotojams nurodyti dirbti griežtai tik iš namų?

Įprastomis sąlygomis darbdavys neturi teisės darbuotojo priversti dirbti iš namų, nebent taip numatyta darbo sutartyje ar kolektyviniame susitarime ar taip pageidauja pats darbuotojas ir susitaria su darbdaviu individualiai. Visgi darbdaviui kyla pareiga organizuoti darbą taip, kad būtų užtikrinama darbuotojo sveikata ir saugumas, todėl šiomis išskirtinėmis karantino sąlygomis manome, kad darbdaviai gali savo nuožiūra apibrėžtam laikotarpiui nustatyti darbą nuotoliniu būdu, t.y. iš namų.

Iš kitos pusės, LR Vyriausybė privačiam sektoriui nustatė tik rekomendaciją, o ne prievolę darbą organizuoti nuotoliniu būdu, tad darbuotojui nesutikus ar neturint galimybės dirbti iš namų, darbdavys privalo užtikrinti atitinkamas darbo sąlygas darbo vietoje, atsižvelgiant į Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijas karantino metu (rasite [šioje nuorodoje](#)).

Dėl įmonės veiklos specifikos darbuotojams nėra galimybės dirbti nuotoliniu būdu. Ar galime juos išleisti nemokamų arba kasmetinių atostogų?

Nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo prašymu arba abiejų šalių – darbdavio ir darbuotojo – raštišku susitarimu. Priverstinai išleisti darbuotojus nemokamų atostogų galimybės nėra. Kasmetinių (mokamų) atostogų atvejis labai panašus - atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo prašymu. Išimtis – jei įmonės darbo tvarkos taisyklėse numatyta darbdavio teisė vienašališkai nustatyti atostogų laiką.

Esame gamybinė įmonė. Ar dėl darbuotojų saugumo galime stabdyti gamybą ir skelbti prastovą?

Kadangi LR Vyriausybės nutarimu gamybinių įmonių veikla nėra draudžiama, sprendimas stabdyti darbą priklauso nuo darbdavio. Ar tokiu atveju būtų galima skelbti prastovą darbuotojams, reikėtų vertinti kiekvienu atveju individualiai, t.y. ar yra prastovai reikalingos sąlygos. Pažymėtina, kad esant šiai neeilinei situacijai ateityje planuojami Darbo kodekso pakeitimai, dėl kurių gali pasikeisti prastovos sąlygos.

SIMPLIFYING MATTERS – WWW.MAGNUSSONLAW.COM

VILNIUS

Konstitucijos av. 7, 27th floor
LT-09308 Vilnius, Lithuania
T. +370 5 248 7388 F. +370 5 248 7389
vilnius@magnussonlaw.com

KAUNAS

Vilniaus str. 19
LT-44284 Kaunas, Lithuania
T. +370 37 308 899 F. +370 37 308890
kaunas@magnussonlaw.com



M A G N U S S O N

ATNAUJINTA 2020.03.17: Kokie pakeitimai numatomi Darbo Kodekse, įtakojantys darbą karantino metu?

2020 m. kovo 17 d. Seimas priėmė DK pakeitimus, kurie leidžia skelbti prastovą karantino metu, tuo pačiu numatydamas pareigą užtikrinti darbuotojams ne mažesnę nei MMA dydžio darbo užmokestį. Kartu numatytas dalies prastovos išlaidų kompensavimas valstybės lėšomis. Pakeitimais DK taip pat įtvirtinta nuostata, kuria darbdavys privalo pasiūlyti darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatai, dirbti nuotoliniu būdu, o jam atsisakius - nušalinti jį nuo darbo. Pakeitimus dar turi patvirtinti LR Prezidentas Gitanas Nausėda. Nuoroda į dokumentą: <https://lnkd.in/eZ2SDDk>

TURITE DAUGIAU KLAUSIMŲ? ESAME PASIRUOŠĘ JUMS PADĖTI!