

T. Davulis. Koronavirusas ir darbo teisė

Koronaviruso plitimo pasekmes jau juntame ir dar jusime labai ilgą laikotarpį. Pats laikas trumpai aptarti, kokios šios pasekmės yra darbuotojo ir darbdavio santykiui, kaip darbo teisė šiuo metu reguliuoja tokias situacijas. Svarbu, kad sprendimus dėl darbo organizavimo keitimų tiek valdžios institucijos, tiek darbdaviai priimtų labai greitai. Kita vertus, jų efektyvumas priklausys nuo to, kaip bus pasinaudota įstatymo teikiamomis aiškinimo galimybėmis. Darbo teisės normomis siekiama pasiekti darbdavio ir darbuotojo interesų balanso, tačiau ypatingomis sąlygomis esant yra būtinas abiejų šalių susiklausymas ir įsiklausymas. Tikėtina, kad aiški komunikacija ir darbuotojų atstovų (darbo tarybų, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų, profesinių sąjungų) įtraukimas (bent jau nuotoliniu būdu) į sprendimų priėmimą ir darbuotojų informavimą padės greičiau įveikti šią krizę. Tad keletas įžvalgų apie darbo teisės nuostatų taikymą šiomis ypatingomis sąlygomis.

Darbuotojo pareiga pranešti

Pirmiausia pastebėtina, kad darbuotojas turi pareigą pranešti apie savo užsikrėtimą virusu arba patekimą į rizikos grupę (asmenys, atvykę iš padidėjusio sergamumo regionų, keliavę per oro uostus ir pan.). Tai kyla iš [Darbo kodekso](#) (DK)24 str. 1 d., 25 str., 31 str. 2 d. Darbdavys turi teisę klausti ir sužinoti, kurioje šalyje buvo ir kokių maršrutu keliavo darbuotojas savo žiemos atostogų metu. Tokie asmeninio pobūdžio klausimai šiomis aplinkybėmis yra leidžiami, nes tik jų pagalba darbdavys gali imtis reikiamų apsaugos ar prevencinių priemonių.

Darbdavio sprendimas dėl užsikrėtusių ir rizikos grupėje esančių asmenų

Teisine prasme reikia išskirti dvi grupes darbų ir veiklų, kurios įstatymuose reglamentuojamos skirtingai.

Pirma. Privalomas nušalinimas be darbo užmokesčio mokėjimo kyla iš įstatymo reikalavimų. Jei darbai vykdomi srityse, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams [tik iš anksto patikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis](#) (žr. nuorodą), [Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas](#) nustato detalią privalomo tikrinimo ir nušalinimo nuo darbo tvarką. Jei dirbami darbai, įtraukti į specialų sąrašą (maisto gamyba ir realizavimas, sveikatos priežiūra, vaikų (iki. 18 metų) mokymas, ugdymas ir auklėjimas, žaislų vaikams gamyba ir pardavimas, paslaugos gyventojams: stacionariose socialinės globos ir slaugos įstaigose, laikino gyvenimo įstaigose, dienos globos įstaigose, paslaugų gavėjo namuose, kitose įstaigose, teikiančiose socialines paslaugas, bendrabučiuose, sanatorijose, poilsio namuose, reabilitacijos įstaigose ir gydyklose, viešbučiuose, moteliuose,

keleiviniuose laivuose, lėktuvuose, traukiniuose ir autobusuose teikiamos paslaugos, pirčių, saunų, baseinų, maudyklų ir soliariumų paslaugos, kirpimo, skutimo, manikiūro, pedikiūro ir kūno kosmetikos paslaugos, o taip pat visų rūšių galvijų, auginamų mėsai ar pienui, priežiūra, melžimas ir pieno tiekimas, paukščių priežiūra paukštynuose), asmenys, kurie serga ar yra tapę pavojingų ligų nešiotojais (Sveikatos apsaugos ministerija įtraukė COVID-19 į pavojingų ligų [sarašą](#), tad šiems asmenims ir jų darbdaviams taikomi papildomi saugumo reikalavimai) privalo darbdavio nedelsiant būti nušalininti nuo darbo, jei negalima jų sutikimu perkelti į kitą nepavojingą darbą (šio įstatymo 18 straipsnis). Tokio perkėlimo galimybė vis tiek išlieka labai siaura. Tokiems asmenims iki bendrosios praktikos gydytojo leidimo draudžiama tęsti darbus. Tokiu atveju darbo užmokestis jiems nemokamas (DK 49 str. 2.), tačiau gali būti, kad jie įstatymo nustatyta tvarka medicinos priežiūros įstaigoje gaus laikinojo nedarbingumo pažymėjimą. Ligos išmoka šiuo atveju mokama įstatymo nustatyta tvarka.

Antra. Kitose aukščiau nepaminėtose veiklose darbuotojo nušalinimas nuo darbo ar kitokia darbo atlikimo forma yra darbdavio diskrecijos reikalas. Nepriklausomai nuo ekstremalias situacijas reguliuojančių įstatymų reikalavimų ar pareigūnų nurodymų, darbdavys privalo imtis priemonių klientų ir darbuotojų sveikatai apsaugoti ([Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo](#) 11 str. 1 d.). Kol nėra paskelbtos imperatyvios priemonės įstatymo nustatyta tvarka, taip pat kai jos yra paskelbtos, tokias apsaugines ir prevencines priemones gali taikyti ir pats darbdavys, individualiai įvertinęs situaciją savo darbovietėje, atsižvelgdamas į rizikos veiksnius ir savo veiklos specifiką. Dėl ilgojo šio viruso inkubacinio laikotarpio, didelis žmonių skaičius patenka į padidintos rizikos grupę (pvz. grįžę iš padidėjusio užsikrėtimo laipsnio regionų, keliavę oro transportu ar per pastarąsias dvi savaites, jei kompetentingos institucijos nenustatys kito laikotarpio), todėl įvertinęs darbovietės situaciją ir atsižvelgęs darbuotojo pateiktą informaciją, darbdavys, saugodamas bendradarbių ir klientų sveikatą, privalo priimti sprendimą dėl įtariamųjų ar iš pavojaus zonų grįžusių darbuotojų darbo galimybių:

- savo iniciatyva darbuotojui taikyti nuotolinio darbo formą (žr. žemiau);
- savo iniciatyva išleisti darbuotoją ar kitus darbuotojus į prastovą (žr. žemiau);
- asmenį, nesutinkantį su darbdavio įpareigojimu dirbti nuotoliniu būdu, nušalinti nuo darbo, nemokant darbo užmokesčio (DK 49 str. 2 d. analogija).

Darbuotojai savo iniciatyva gali naudotis kasmetinėmis apmokamomis atostogomis ar nemokamomis atostogomis.

Darbdaviai turi žinoti, kad pažeidus pareigą nušalinti darbuotoją, darbdaviui be administracinio ir baudžiamojo poveikio priemonių, gali kilti ir turtinė atsakomybė – atlyginti žalą klientams arba darbuotojams, jei bus nustatyta, kad toks darbuotojas pernešė virusą kitiems darbuotojams (DK 151 str.) ar klientams.

Darbas namuose – nuotolinio darbo forma

Dirbti nuotoliniu būdu nėra darbuotojo prievolė (DK 52 str. reguliuoja susitarimus tarp šalių dėl reguliaraus nuotolinio darbo pobūdžio), tačiau tokia darbuotojo pareiga gali atsirasti dėl ypatingųjų aplinkybių – epideminės situacijos ar kitų apribojimų, kuriuos įstatymo pagrindu priima įgaliotos institucijos (pvz. uždraudžiami kontaktai su klientais, taikomi patekimo į teritorijas apribojimai ir pan.). Iš darbuotojo pavaldumo prievolės ir darbdavio teisės organizuoti darbo procesą (DK 32 str. 2 d.) bei pareigos tai daryti saugiai (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 str. 1 d.) kildinama darbdavio teisė nustatyti darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vietą, kuri nesutampa su įprastine darbo vieta. Šiuo atveju darbdavys dėl pandemijos protrūkio grėsmės savo iniciatyva nustatęs, kad darbuotojas privalo dirbti namie, neturi tam gauti darbuotojo sutikimo. Tokiu atveju darbdavys turi sudaryti sąlygas dirbti kitoje vietoje (pvz. aprūpinti techninėmis, komunikacinėmis priemonėmis, jei reikia), o darbuotojui mokama kaip už įprastai atliekamą darbą. Individualūs susitarimai dėl darbo valandų skaičiaus, apmokėjimo už tokį darbo laiką ar darbo sąlygų sudarymo taip pat galimi. Jei techninės priemonės neleidžia tinkamai atlikti savo pareigų ne darbo vietoje, reikia rinktis kitą sprendimą.

Jei darbuotojas prašo dirbti namuose, tačiau darbdavys su tuo nesutinka, problema reguliuotina pagal DK 52 straipsnio 2 dalies taisyklę: 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.

Jei iš esmės darbuotojo darbas gali būti dirbamas namuose, darbdavio galimybė nesutikti su darbuotojo prašymu dirbti nuotoliniu būdu yra mažesnė, jei darbuotojas nurodo, kad jo nepilnametis vaikas negali dalyvauti ikimokyklinio ar mokyklinio ugdymo procese dėl taikomų šioms įstaigoms veiklos apribojimų. Primintina, kad pagal naujojo Darbo kodekso 28 straipsnį,

darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus. Tai reiškia, kad tiek darbdavys, tiek darbuotojas turi siekti susitarti dėl lankstesnio darbo laiko režimo šiomis ypatingomis sąlygomis.

Prastova

Prastova – įstatyme numatytas būdas sustabdyti darbo sutarties vykdymą darbdavio iniciatyva (DK 47 str.) ne dėl darbuotojo kaltės. Prastova gali būti skelbiama tiek visai grupei darbuotojų, tiek ir vienam darbuotojui. Tai yra galimybė šalims maksimaliai apriboti savo įsipareigojimus pagal galiojančią darbo sutartį – darbdavys neprivalo užtikrinti saugių ir sveikų darbo sąlygų, tačiau turi teisę iškviešti darbuotoją dirbti jau nuo kitos dienos. Darbo kodeksas nustato detalias apmokėjimo už prastovos laiką taisykles – paskelbus prastovą neterminuotai, už pirmąją dieną mokamas VDU, už antrąją ir trečiąją dienas – 2/3 VDU, o už kitą laikotarpį – 40 proc. VDU. Darbuotojui tokiu atveju taikoma uždarbio garantija – išmokėta alga ir prastovos metu mokamas atlyginimas kalendorinį mėnesį kartu turi būti ne mažesni už MMA, kai pagal sutartį dirbama visą dieną. Jei dirbama etato dalimi, uždarbio garantija atitinkamai mažinama. Darbdavys negali darbuotojui uždrausti veiklų prastovos atveju (pvz. uždrausti lankytis kino teatruose ar prekybos centruose), tačiau turi teisę reikalauti sugrįžti į darbo vietą ne vėliau kaip kitą darbo dieną. Darbdavio rekomendacijos darbuotojams turėtų numatyti, kad darbuotojai atidžiau rinktųsi laisvo laiko praleidimo būdus ir siektų išvengti užkrato.

Darbdavio pareiga imtis bendrųjų priemonių prieš infekcijos plitimą

Nepriklausomai nuo ekstremalias situacijas reguliuojančių įstatymų reikalavimų ar pareigūnų nurodymų, darbdavys privalo imtis priemonių klientų ir darbuotojų sveikatai apsaugoti (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 str. 1 d.). Kol nėra paskelbtos imperatyvios priemonės įstatymo nustatyta tvarka, tokias priemones gali taikyti ir pats darbdavys, individualiai įvertinęs situaciją savo darbovietėje, atsižvelgdamas į rizikos veiksnius ir savo veiklos specifiką.

Jei darbdavio veikla nepriskiriama prie veiklų, kuriose tokie pavojai priklauso prie galimos specifikos (oro uostai, sienos kirtimo punktai, lignoninės), darbdavys privalo sustabdyti darbovietės veiklą ar atskiras veiklas, jei:

- nėra tikras, kad šias veiklas dirbantys jo darbuotojai nėra užsikrėtę ar nėra viruso nešiotojai;
- yra padidėjusi užsikrėtimo nuo klientų ar trečiųjų šalių galimybė; ir

- patalpose negalima užtikrinti efektyvios viruso plitimo prevencijos (pvz. nėra apsaugos priemonių, nėra dezinfekcijos medžiagų atsargų ir pan.).

Jei darbovietės veikla nėra ribojama, būtina imtis gydytojų ar institucijų rekomenduojamų priemonių, individualiai įvertinus užsikrėtimo rizikas. Tokiu atveju darbdavys galėtų perduoti darbo tarybai, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui ar specialiai sukurtam *ad hoc* komisijai įgaliojimus operatyviai ir efektyviai spręsti ar teikti pasiūlymus dėl konkrečių ar bendrų apsaugos priemonių nustatymo.

Individualių darbuotojo apsaugos priemonių (kaukių, pirštinių ir kt.) naudojimas ir bendrų apsaugos priemonių taikymas (pvz. patalpų temperatūrinis režimas, dezinfekcija) gali leisti vykdyti darbinę veiklą, tačiau reikia atsižvelgti į koronaviruso plitimo ypatybes ir gydytojų rekomendacijas. Pavyzdžiui, ligoninėse, kuriose susiduriama su didele tikimybe, personalas turi būti aprūpintas atitinkama apsauga (specialūs rūbai, respiratoriai, vienkartinės pirštinės, akių apsaugą užtikrinančios priemonės), tačiau maitinimo įstaigose, parduotuvėse, klientų aptarnavimo vietose kol kas galimos ir mažiau intervencinės priemonės (reguliari dezinfekcija, pertraukos higienai). Vis tik itin daug žmonių talpinančiose patalpose ar renginiuose būtinos papildomos individualios apsaugos priemonės (vienkartinės pirštinės, respiratoriai) darbuotojams. Reikia turėti omenyje, kad darbdavys lieka atsakingas tiek prieš darbuotojus, tiek prieš klientus dėl pasirinktų apsaugos priemonių tinkamumo ar savo priimtų ar nepriimtų sprendimų pagrįstumo ir dėl to kilusios žalos sveikatai.

Darbuotojo teisės darbdaviui pažeidus savo įsipareigojimus

Jei darbdavys nesiima priemonių, kurių yra būtina imtis, darbuotojas turi teisę:

- atsisakyti vykdyti sutartį dėl nesaugių darbo sąlygų (DK 159 str. 1 d.). Tokiu atveju teisė į darbo užmokestį išlieka, jei atsisakymas yra pagrįstas. Toks atsisakymas nebus laikomas darbo pareigų pažeidimu, jei ginčo atveju darbuotojas įrodys, kad jo sprendimas buvo objektyviai pagrįstas, pvz. pavojus užsikrėsti virusu buvo realus, o darbdavys nesiėmė jokių priemonių;
- savo iniciatyva sustabdyti darbo sutarties vykdymą iki trijų mėnesių laikotarpiui (DK 50 str.). Šiuo atveju darbuotojui turėtų būti mokamas minimalus darbo užmokestis, jei darbuotojas sustabdo darbo sutartį pagrįstai;
- savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių (DK 56 str. 1 d. 2 p.), nes darbdavys neužtikrina saugių ir sveikų darbo sąlygų. Vėlgi, šiuo atveju bus vertinama

priežasties svarba darbo sutarties nutraukimui, todėl, tikėtina, šis darbuotojo teisių įgyvendinimo būdas galėtų būti taikomas tik tais atvejais, kai darbdavys visiškai ignoruoja teisės aktų reikalavimus.

Laikinojo nedarbingumo pažymėjimai

Jei asmuo hospitalizuotas ar izoliuotas medikų sprendimu, jam paprastai išduodamas laikinojo nedarbingumo pažymėjimas. Jei toks pažymėjimas nėra išduotas, o darbdavys darbuotojui neleido neatvykti, neatvykimas į darbą žymimas kaip darbuotojo pravaikšta. Nemokamas laisvas laikas (DK 137 str. 3 d.) yra suteikiamas trumpesniajam laikotarpiui nei viena diena (pvz. nuvykti į sveikatos priežiūros įstaigą), todėl kelių dienų nebuvimas forminamas kaip nemokamos atostogos.

Atostogos

Šiuo laikotarpiu darbuotojas gali naudotis ir savo turimomis kasmetinėmis apmokamomis atostogomis. Darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas būtinai šiuo metu tokiomis atostogomis naudotųsi. Darbdaviui tai pat draudžiama nustatyti tokį grafiką, pagal kurį visi darbuotojai ar jų grupės ima atostogauti kaip tik šiuo metu. Tas pats galioja ir nemokamoms atostogoms, kurių iniciatorius visais atvejais yra darbuotojas. Jei darbuotojas tokio noro nepareiškia, nemokamų atostogų inicijuoti darbdavys negali.

Šie keli pastebėjimai nepretenduoja apžvelgti visus mums dar nežinomo reiškinių teisinius aspektus. Esamas reguliavimas taip pat nėra pritaikytas tokiomis beprecedentėmis situacijomis (žr. naujausią su tuo susijusį [pasiūlymą dėl DK keitimo](#)). Vis tik reikia pastebėti, kad šalių geranoriškumas, abipusis komunikavimas ir šalių tarimasis šiandien yra geriausias kelias įveikti šiuos iškilusius sunkumus.

Tomas Davulis yra Vilniaus universiteto profesorius, Teisės fakulteto Darbo teisės centro vadovas, Darbo kodekso rengimo grupės vadovas ir Darbo kodekso komentaro autorius

http://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/?fbclid=IwAR1uv0ulYezhjoaRX5q8S4F0ofmex4u4XskQtB8xTOEvfZG-azpGAYHm_xU