



COVID-19: KELIAMOS RIZIKOS VERSLUI IR GALIMOS SUVALDYMO PRIEMONĖS

Viruso COVID-19 staigus plitimas pasaulyje iš esmės palietė kiekvieno asmens gyvenimą ir šiuo metu verčia greitai reaguoti į besikeičiančią situaciją. Atsižvelgdami į tai ir siekdami pateikti Klientams koncentruotą informaciją apie viruso keliamas rizikas verslui bei galimus tų rizikų suvaldymo būdus, paruošėme šią apžvalgą. Pateikta informacija yra orientuota į Klientų poreikius kaip įmanoma labiau sumažinti galimus neigiamus padarinius verslui ir užtikrinti kuo stabilesnę tolimesnę darbą. Būtina pabrėžti tai, kad pasaulis pirmą sykį susiduria su tokio pobūdžio aplinkybėmis, todėl ir vertinimai gali būti įvairūs. Visgi remiantis esamu teisiniu reguliavimu pateikiame NIKITINAS LEGAL koncentruotą situacijos vertinimą.

Apžvelgiami klausimai:

- (1) COVID-19 kaip *force majeure* aplinkybė;
- (2) Galimi darbdavio veiksmai darbuotojų atžvilgiu, apribojus veiklą;
- (3) Darbo sutarčių nutraukimas;
- (4) Galimi darbdavio veiksmai, veiklai nesant apribotai;
- (5) Dėl darbuotojų kelionių ir darbuotojų iš užsienio;
- (6) Saugių darbo sąlygų užtikrinimas darbovietėje;
- (7) Asmens duomenų tvarkymas;
- (8) Dėl COVID-19 pasekmių mažinimo priemonių plano.

Jei turėtumėte papildomų klausimų ar Jums yra reikalingas konkretus situacijos įvertinimas, maloniai prašome kreiptis šios apžvalgos gale nurodytais kontaktais ir nedelsdami Jus pakonsultuosime rūpimais klausimais.



Sprendžiant klausimą, ar esamą situaciją Lietuvoje galima pripažinti *force majeure* aplinkybe, svarbu išsiaiškinti į kiekvienos situacijos aplinkybes. Tuo atveju, jeigu nėra jokių objektyvių galimybių įvykdyti sutartinės prievolės bei sutartyje nėra numatyta jokių išlygų, tai galima traktuoti, kad susiklostė *force majeure* aplinkybės.

Remiantis CK 6.253 straipsnio 1 dalimi, civilinė atsakomybė netaikoma, taip pat asmuo gali būti visiškai ar iš dalies atleistas nuo civilinės atsakomybės nenugalimos jėgos pagrindu. Nenugalima jėga – tai neišvengiamos ir nekontroliuojamos bei nepašalinamos aplinkybės, kurios nebuvo ir negalėjo būti numatytos (CK 6.212 straipsnis, 6.253 straipsnio 2 dalis).

Išimtinai atleidimą nuo sutartinės atsakomybės reguliuoja CK 6.212 straipsnis, kurio 1 dalyje nustatyta, jog šalis atleidžiama nuo atsakomybės už sutarties neįvykdymą, jeigu ji įrodo, kad sutartis neįvykdyta dėl aplinkybių, kurių ji negalėjo kontroliuoti bei protingai numatyti sutarties sudarymo metu, ir kad negalėjo užkirsti kelio šių aplinkybių ar jų padarinių atsiradimui, t. y. kad sutartis neįvykdyta dėl nenugalimos jėgos (*force majeure*). Nenugalimos jėgos atveju šalies atleidimas nuo atsakomybės už sutarties nevykdymą reiškia, kad sutartinių prievolių nevykdymas yra pateisinamas ir negali sutartį pažeidusiai šaliai sukelti įprastinių sutarties nevykdymo padarinių, nustatytų CK 6.205–6.216 straipsniuose, jai negali būti taikoma sutartinė civilinė atsakomybė (CK šeštosios knygos XXII skyrius), atitinkamai apribojama kreditoriaus (nukentėjusios sutarties šalies) teisė į sutarties nevykdymu pažeistų teisių gynimą.¹

Teismų praktikoje² yra pripažįstama, jog tam, kad remiantis CK 6.212 straipsniu atitinkamos aplinkybės būtų pripažintos *force majeure* aplinkybėmis, būtina šių sąlygų visuma:

- (1) tokių aplinkybių nebuvo sudarant sutartį ir jų atsiradimo nebuvo galima protingai numatyti;
- (2) dėl susidariusių aplinkybių sutarties objektyviai negalima įvykdyti;
- (3) šalis, neįvykdžiusi sutarties, tų aplinkybių negalėjo kontroliuoti ar negalėjo užkirsti joms kelio;

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gegužės 21 d. Teismų praktikos dėl sutartinės civilinės atsakomybės taikymo apžvalga Nr. AC-49-1. Teismų praktika. 2019, 49, p. 642-686

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-25-916/2015; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-370/2010



(4) šalis nebuvo prisiėmusi tų aplinkybių ar jų padarinių atsiradimo rizikos.

Vertinant paminėtas aplinkybes, bendrai žvelgiant, COVID-2019 būtų galima pripažinti *force majeure aplinkybe*, tačiau reikia pabrėžti, kad tik įvertinus konkrečią situaciją būtų galima spręsti dėl *force majeure* buvimo.

Vadinasi, nėra vienareikšmiško atsakymo, ar Covid-2019 galima pripažinti *force majeure*, kadangi viskas priklauso nuo konkrečios situacijos aplinkybių.

Pavyzdžiui, 2008 metais vykusios krizės fakto Lietuvos Aukščiausiasis Teismas netraktavo kaip aplinkybės, savaime reiškiančios *force majeure* egzistavimo. Kasacinis teismas sprendė, jog kiekviena situacija dėl 2008 metų krizės ir *force majeure* privalo būti vertinama individualiai.³

Būtina paminėti, kad, remiantis CK 6.212 str. 3 d., šalis, kuri remiasi *force majeure* aplinkybe, turi pareigą tinkamai informuoti kitą sutarties šalį, t.y. pranešti jai apie *force majeure* aplinkybės atsiradimą ir daromą įtaką sutarties vykdymui. Pateikiant informaciją kitai sutarties šaliai turi būti aiškiai nurodoma: (1) jog klientas negali vykdyti sutarties dėl *force majeure* aplinkybių; (2) kuo pasireiškia *force majeure* aplinkybės; (3) kaip šios *force majeure* aplinkybės daro įtaką galimybei įvykdyti sutartį. Atkreiptinas dėmesys, jog sutartyje gali būti įtvirtinti konkretūs tokio pranešimo terminai ir sąlygos, tačiau jų nesant informacija turi būti pateikiama per protingą terminą, atsižvelgiant į konkrečios situacijos aplinkybes.

Aktualu, jog *force majeure* aplinkybių konstatavimui galima kreiptis į Prekybos, pramonės ir amatų rūmus dėl pažymos, patvirtinančios šių aplinkybių buvimą, išdavimo. Ši pažyma nėra būtina, tačiau teismų praktikoje⁴ toks dokumentas vertinamas kaip svarus įrodymas, pagrindžiantis nenugalimos jėgos aplinkybių egzistavimą.

Jeigu objektyviai sutartį galima įvykdyti, tačiau pasikeičia sutarties šalių pusiausvyrą (pvz., pasikeičia įvykdymo kaina), tai tokiu atveju galima remtis ne nenugalimos jėgos aplinkybėmis, tačiau CK 6.204 str. Šis straipsnis nustato aplinkybes, kurioms esant galima keisti tarp šalių sudarytą sutartį:

- (1) tos aplinkybės atsiranda arba nukentėjusiai šaliai tampa žinomos po sutarties sudarymo;
- (2) tų aplinkybių nukentėjusi šalis sudarymo metu negalėjo protingai numatyti;
- (3) tų aplinkybių nukentėjusi šalis negali kontroliuoti;

³ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-268/2012

⁴ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1/2014



(4) nukentėjusi šalis nebuvo prisiėmusi tų aplinkybių atsiradimo rizikos.

Atkreiptinas dėmesys, jog dėl šių sąlygų egzistavimo būtina spręsti, atsižvelgiant į konkrečios situacijos aplinkybes ir tik įvertinus jų visumą.

2

Galimi darbdavio veiksmai darbuotojų atžvilgiu, apribojus veiklą

Remiantis Vyriausybės 2020-03-14 nutarimu⁵ Nr. 207 (toliau – **Vyriausybės nutarimas**), karantino metu Lietuvoje ribojama ši veikla:

- (1) kultūros, laisvalaikio, pramogų, sporto įstaigų lankymas ir fizinis lankytojų aptarnavimas;
- (2) visi atvirose ir uždaroje erdvėse organizuojami renginiai bei susibūrimai;
- (3) sveikatinimo paslaugų centrų, sanatorijų, poilsio centrų veikla, išskyrus individualias reabilitacijos paslaugas, kurios susijusios su gydymu;
- (4) viešojo maitinimo įstaigų, restoranų, kavinių, barų, naktinių klubų ir kitų pasilinksminimo vietų veikla, išskyrus, kai maistą galima išsinešti arba kitais būdais jį pristatyti gyventojams;
- (5) parduotuvių, prekybos ir (arba) pramogų centrų, išskyrus maisto, veterinarijos, vaistinių ir optikos prekių pardavimą, veikla, taip pat turgaviečių, išskyrus maisto, veikla. Šis draudimas netaikomas internetinei prekybai ir kai prekės pristatomos gyventojams;
- (6) teikti grožio paslaugas;
- (7) lošimo namų (kazino) ir lošimo automatų salonų veikla.

Atsižvelgiant į tai, kad šių veiklų vykdymas karantimo metu yra ribojamas, darbdavys, remiantis Darbo kodekso nuostatomis, gali imtis šių veiksmų:

- (1) **Prastova.** Jeigu dėl susiklosčiusių objektyvių aplinkybių darbdavys nebegali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo (jei tokia galimybė egzistuoja), darbdavys darbuotojui ar darbuotojų grupei skelbia prastovą arba dalinę prastovą ir už ją apmoka Darbo kodekso 47 straipsnyje nustatyta tvarka. Jei prastova paskelbta neterminuotai arba ilgiau negu 3 darbo dienoms, darbuotojui nuo ketvirtosios dienos

⁵ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/73c0b060663111eabee4a336e7e6fdab>



mokama 40 proc. vidutinio jo darbo užmokesčio. Už pirmos prastovos dieną darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis, už antrą, trečią dieną $\frac{2}{3}$ jo vidutinio darbo užmokesčio (jeigu nereikalaujama, kad jis būtų darbe). Tą mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, jo gaunamas darbo užmokestis negali būti mažesnis, negu minimalioji mėnesinė alga, nebent darbo sutartyje sulygta ne visa darbo laiko norma.

(2) **Dalinė prastova.** Jeigu darbdavys dėl objektyvių priežasčių negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sutarto darbo, bet darbuotojas vis tiek reikalingas, jis gali pasiūlyti dirbti mažiau, t.y. paskelbti darbuotojui ar jų grupei dalinę prastovą. Tokiu atveju 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 sutartyje numatytą darbo užmokestį, o už prastovos laiką – kaip už prastovą.

(3) **Nemokamų atostogų suteikimas.** Darbo kodekso 137 straipsnio 2 dalis įtvirtina, jog ilgiau negu vieną darbo dieną (pamainą) truncančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu ir su darbdavio sutikimu. Vadinasi, darbdavys turi teisę siūlyti, tačiau negali reikalauti, kad darbuotojas naudotųsi nemokamomis atostogomis. Ši aplinkybė aktuali, esant karantino sąlygoms, - tik darbuotojo sutikimu jis gali naudotis nemokamomis atostogomis.

(4) **Kasmetinių atostogų suteikimas.** Jeigu darbuotojas pageidauja ir yra tokia galimybė, galima susitarti su darbuotoju dėl sukauptų kasmetinių atostogų panaudojimo. Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodeksas numato atostogų suteikimo pirmenybės eilę, į kurią būtina atsižvelgti suteikiant atostogas, jei tuo pačiu metu nepavyktų patenkinti visų darbuotojų atostogų prašymų.

(5) **Ne visas darbo laikas.** Visu darbo laiku arba vienu etatu laikomas toks darbas, kai per savaitę dirbama 40 valandų. Darbuotojui sutinkant, galima tartis dėl trumpesnio darbo laiko, trumpinant dienos darbo valandas, darbo savaitę arba darbo mėnesį. Tokia sąlyga dėl ne viso darbo gali būti nustatyta terminuotai arba neterminuotai. Pabrėžtina, jog darbdavys negali reikalauti ar versti darbuotoją tartis dėl ne viso darbo laiko prieš jo valią.

(6) **Nušalinimas nuo darbo.** Nušalinimas nuo darbo yra galimas tik išimtiniais atvejais, kai darbuotojas pasirodo darbe apsvaigęs nuo alkoholio ar kitų medžiagų, taip pat kai to reikalauja teisėsaugos institucijos ar tiriamas darbuotojo darbo pareigų pažeidimas. Kitais atvejais nušalinti darbuotojo nuo darbo negalima.

(7) **Perkėlimas į kitas pareigas.** Jeigu yra tokia galimybė ir darbuotojas sutinka, jis gali būti perkeltas į kitas pareigas. Toks susitarimas gali būti terminuotas arba neterminuotas.



Jei susiklostytų tokia situacija, jog karantinas neigiamai paveiktų įmonės veiklą ir nepavyktų išlaikyti esamų darbuotojų, tektų imtis drastiškos priemonės – darbuotojų atleidimo. Šiuo atveju būtina pabrėžti, kad karantino paskelbimas Lietuvoje nekeičia Darbo kodekso nuostatų ir darbdaviui tektų laikytis visų jame nurodytų sąlygų. Išskirtinti šie darbo sutarties pasibaigimo būdai:

(1) **šalių susitarimu.** Bet kuri darbo sutarties šalis gali pasiūlyti kitai darbo sutarties šaliai nutraukti darbo sutartį. Toks pasiūlymas teikiamas raštu. Kita šalis, su pasiūlymu sutikdama, savo sutikimą išreiškia raštu. Jeigu per penkias darbo dienas į pasiūlymą neatsako, tai laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį atmestas.

(2) **vienos iš šalių iniciatyva.** Šiuo atveju darbo sutartis gali būti nutraukiama tiek, darbuotojo, tiek darbdavio iniciatyva.

(a) Darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, pateikęs ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų rašytinį prašymą darbdaviui. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu prašymu apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, pavyzdžiui, jeigu: (a) darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių; (b) darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos; (c) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką (įvaikį), tėvą (itėvį), motiną (imotę), vyrą, žmoną), kuriam teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis ir kt.

(b) Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą dėl svarbių priežasčių, pavyzdžiui, jeigu darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla. Šiuo atveju darbo sutartis gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių dienų darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu. Šiuo atveju svarbu laikytis įspėjimo terminų:



- jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, - prieš dvi savaites;
- nurodyti išpėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip penkeri metai;
- nurodyti išpėjimo terminai trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.

Atleidžiamam darbuotoju ituri būti išmokėta dviejų jo vidutinių darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, - pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Aktualu, jog darbuotojai, kurie turi ilgesnį nei penkerių metų darbo stažą pas darbdavį, šio atleidimo atveju taip pat turi teisę į ilgalaikio darbo išmoką.

(c) Darbdavys taip pat turi teisę nutraukti darbo sutartį be išpėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti šiurkštus darbo pareigų pažeidimas arba per paskutinius dvylika kalendorinių mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pats darbo pareigų pažeidimas. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas, pavyzdžiui, neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties; atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas yra privalomas ir kt.

(3) **darbdavio valia.** Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, nesant jokių svarbių priežasčių, išpėjęs darbuotoją prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo dydžio išeitinę išmoką.

(4) **nesant šalių valios.** Šiuo atveju darbo sutartis nutraukiama be išpėjimo, kai, pavyzdžiui, įsiteisėja teismo sprendimas ar nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negali dirbti darbo; darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą ir kt.

(5) **mirus darbo sutarties šaliai.** Šiuo atveju mirus darbuotojui, konstatuojamas darbo sutarties pasibaigimas. Atitinkamai mirus darbdaviui (fiziniam asmeniui), darbo sutarties pasibaigimas įforminamas LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka.

Reikia pabrėžti, jog planuojant atleisti daugiau darbuotojų, svarbu įsivertinti, ar nebus grupės darbuotojų atleidimo. Tuo atveju, jeigu, pavyzdžiui, ketinama atleisti 10 ir daugiau darbuotojų įmonėje, kurioje darbuotojų skaičius yra nuo 20 iki 99, reikia informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais bei pateikti pranešimą Užimtumo tarnybai.



4

Galimi darbdavio veiksmai, veiklai nesant apribotai

Vyriausybės nutarime įtvirtinta, jog valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose, valstybės ir savivaldybių valdomose įmonėse darbas organizuojamas ir klientai aptarnaujami **nuotoliniu būdu**, išskyrus atvejus, kai būtina atitinkamas funkcijas atlikti darbo vietoje. Privaloma užtikrinti būtinųjų neatidėliotinių funkcijų atlikimą. Privačiam sektoriui rekomenduojama dirbti tokia pat darbo organizavimo forma kaip ir viešajame sektoriuje. Vadinasi, karantino metu privataus sektoriaus veiklą nėra privaloma, tačiau rekomenduojama organizuoti nuotoliniu būdu.

Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas) (Darbo kodekso 52 straipsnio 1 dalis).

Šiuo atveju svarbu su darbuotoju suderinti nuotolinio darbo būdus ir priemones, aptarti pagrindinius nuotolinio darbo principus.

Už darbą nuotoliniu būdu yra mokamas darbo sutartyje sulygtas darbo užmokestis.

Jeigu nėra galimybių organizuoti darbą nuotoliniu būdu, reikėtų įvertinti prieš tai paminėtų priemonių įgyvendinimą, pavyzdžiui, prastovos skelbimą ar atostogų panaudojimą.

5

Dėl darbuotojų kelionių ir darbuotojų iš užsienio

Darbuotojui grįžus iš užsienio valstybės turi būti taikoma 14 dienų saviizoliacija. Darbdavys neturi leisti tokiems darbuotojams izoliacijos laikotarpiu dirbti savo darbo vietoje. Tokiam darbuotojui, jei yra galimybės, turi būti organizuojamas darbas nuotoliniu būdu. Kitu atveju, jei neįmanoma organizuoti darbo nuotoliniu būdu, reikėtų pasirinkti kitą būdą, pavyzdžiui, prastovą ar atostogų panaudojimą.



Pažymėtina, kad Vyriausybė 2020-03-16 leido netaikyti 14 dienų saviizoliacijos taisyklės į Lietuvą iš užsienio grįžtantiems vairuotojams, ekipažo ir įgulos nariams, kurie dirba tarptautinius komercinius krovinių vežimus vykdančiose Lietuvos įmonėse ar vykdo tarptautinius komercinius krovinių vežimus visų rūšių transporto priemonėmis. Saviizoliaciją taikyti reikės, jeigu šie asmenys jus COVID-19 simptomus.

Remiantis Vyriausybės nutarimu, karantino metu Lietuvos piliečiams yra draudžiama išvykti iš Lietuvos, išskyrus atvejus, kai jie grįžta į savo gyvenamąją vietą, vyksta į savo darbo vietą, taip pat Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie LR Vidaus reikalų ministerijos vadovo ar jo įgalioto asmens leidimu.

Užsieniečiams atvykti į Lietuvą yra draudžiama, išskyrus:

- (a) vairuotojus ir įgulų narius, kai vykdoams komercinis ir (ar) tarptautinis krovinių vežimas;
- (b) asmenis, turinčius teisę gyventi Lietuvoje;
- (c) asmenis, turinčius imunitetą ir privilegijų pagal 1961 m. Vienos konvenciją dėl diplomatinių santykių ir 1963 m. Vienos konvenciją dėl konsulinių santykių;
- (d) NATO ir NATO šalių kariniuose vienetuose tarnaujančius asmenis ir juos aptarnaujantį personalą bei jų šeimos narius.

6

Saugių darbo sąlygų užtikrinimas darbovietėje

Valstybinė darbo inspekcija yra pateikusi rekomendacijas⁶, kurių privalo laikytis darbdaviai, siekdami užtikrinti saugias darbo sąlygas:

- (1) užtikrinti reguliarių patalpų vėdinimą ne rečiau kaip 5 kartus per dieną;
- (2) aprūpinti įmonę asmens higienos priemonėmis (muilu, popieriniais vienkartiniais rankšluosčiais, rankų dezinfekavimo priemonėmis) ir užtikrinti jų nuolatinį papildymą;

⁶ https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2752



- (4) užtikrinti biure esančių paviršių (stalų, kėdžių, palangių ir kt. (valymą drėgnuoju būdu ne rečiau kaip vieną kartą per dieną;
- (5) užtikrinti, kad įmonėje esantys tualetai ir jų durų rankenos būtų dezinfekuojamos ne rečiau kaip 5 kartus per dieną;
- (6) informuoti darbuotojus apie asmens higienos priemonių taikymą dažnai lankomose ir matomose vietose (pvz., kabinant informaciją prie įėjimų / išėjimų).

7

Asmens duomenų tvarkymas

Atsižvelgiant į tai, kad darbdaviui gali tekti rinkti informaciją apie darbuotojus, Sveikatos apsaugos ministerija išaiškino⁷, jog nepažeidžiant BDAR įtvirtinto duomenų kiekio mažinimo principo gali būti renkami šie duomenys:

- (1) ar asmuo buvo išvykęs į „rizikos valstybę“;
- (2) ar asmuo kontaktavo su asmeniu, išvykusiu į „rizikos valstybę“ ar sergančiu COVID-19;
- (3) ar asmuo yra namuose dėl karantino (nenurodant priežasties) ir karantino laikotarpis;
- (4) ar asmuo serga (nenurodant konkrečios ligos ar kitokios priežasties).

Darbdavys ar kitas duomenų valdytojas turi teisę teirautis savo darbuotojų ar lankytojų apie tai, ar jiems yra pasireiškusių COVID-19 viruso simptomų, ar yra nustatyta COVID-19 diagnozė. Ši informacija yra svarbi darbdaviui vertinant, ar reikalinga imtis papildomų apsaugos priemonių – įpareigoti kartu dirbusius ar su sergančiu (turinčiu simptomų) asmeniu kontaktavusius darbuotojus laikyti karantino, sudaryti sąlygas nuotoliniam darbui ar sveikatos tikrinimui ir pan. Visgi Sveikatos apsaugos ministerijos atstovai nurodo, jog teisė gauti minėtą informaciją nereiškia, kad darbdaviai ar kiti duomenų valdytojai gali gautą informaciją dokumentuoti ar sudaryti atitinkamas duomenų rinkmenas. Bet kokie darbdavių ar kitų duomenų valdytojų tvarkomi asmens duomenys valstybės institucijoms visuomenės sveikatos užtikrinimo tikslu turi būti teikiami laikantis BDAR reikalavimų. Pavyzdžiui, tai atvejais, kai prašoma pateikti statistiką, duomenų valdytojas (duomenų tvarkytojas) neturėtų teikti konkretų duomenų subjektą identifikuojančių duomenų. Pabrėžtina, kad duomenų valdytojai turėtų

⁷ <http://sam.lrv.lt/lt/news/koronavirusas/duk-covid-19>



susilaikyti nuo darbuotojų ar lankytojų temperatūros rodmenų, medicininių pažymų ar kt. rinkimo, nes tai negali būti laikoma darbdavio pareiga.

Be to, duomenų valdytojas turėtų imtis aktyvių veiksmų, siekdamas informuoti duomenų subjektus apie simptomus, galimas rizikas ir jų valdymo būdus, taikytinas priemones, galimybes dirbti nuotoliniu būdu, darbuotojų pareigą informuoti apie pasireiškusius COVID-19 ar panašius simptomus ir kt.

8

Dėl COVID-19 pasekmių mažinimo priemonių plano

2020-03-16 LR Vyriausybė patvirtino Ekonomikos skatinimo ir koronaviruso (COVID-19) sukeltų pasekmių mažinimo priemonių planą⁸.

Šiame plane įvardijami keturi pagrindiniai tikslai:

(1) **Užtikrinti reikiamus resursus efekyviai sveikatos ir visuomenės apsaugos sistemų veiklai.** Šio tikslo įgyvendinimui skiriama 500 mln. eurų iš Vyriausybės, valstybės, PSDF, VSDF rezervų, skolintų bei ES lėšų. Bus siekiama:

(a) užtikrinti papildomų sveikatos priežiūros išlaidų, įskaitant sveikatos priežiūros darbuotojų, atlyginimų priedų, finansavimą;

(b) užtikrinti ekstremalios situacijos valdyme dalyvaujančių valstybės institucijų papildomų išlaidų, įskaitant darbuotojų atlyginimų priedų, finansavimą ir kt.

(2) **Padėti išsaugoti darbo vietas ir gyventojų pajamas.** Iš Garantinio fondo, ES lėšų, VSDF, skolintų lėšų, valstybės biudžeto bei garantijų bus skiriama 500 mln. eurų. Priemonės, kurių bus imamasi:

(a) valstybės lėšomis solidariai iki trijų mėnesių bus prisidedama prie darbdavių pastangų išsaugoti darbo vietas, padengiant dalinės prastovos ar prastovos išmokos dalį darbuotojams. Darbuotojui turės būti užtikrinta išmoka ne mažesnė nei minimali mėnesinė alga. Valstybės lėšų dalis – 60 procentų, bet ne daugiau kaip MMA;

⁸[http://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/Priemoni%C5%B3%20planas%20d%C4%97I%20COVID-19\(1\).pdf](http://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/Priemoni%C5%B3%20planas%20d%C4%97I%20COVID-19(1).pdf)



(b) bus užtikrinamos ligos išmokos prižiūrintiems vaikus ir neįgaliuosius, kai švietimo įstaigose ar socialinės priežiūros ir užimtumo centruose nustatomas infekcijų plitimą ribojantis režimas;

(c) iki trijų mėnesių turės būti mokama savarankiškai dirbantiems asmenims, kurie mokėjo socialinio draudimo įmokas, fiksuota 257 eurų dydžio išmoka per mėnesį, kai dėl nustatyto infekcijų plitimą ribojančio režimo negali vykdyti savo veiklos ir kt. priemonės.

(3) **Padėti verslui išsaugoti likvidumą.** Planuojama skirti – 500 mln. eurų ir įgyvendinti šias priemones:

(a) kuo skubiau suteikti mokestines paskolas, atidedant arba išdėstant mokesčius sutartu grafiku, netaikant palūkanų;

(b) sustabdyti mokestinių nepriemokų išieškojimo veiksmus, vadovaujantis protingumo kriterijais;

(c) atleisti mokesčių mokėtojus nuo baudų, delspinigių už mokesčių prievolių neįvykdymą laiku;

(d) sudaryti galimybę atidėti arba išdėstyti išskaičiuoto gyventojų pajamų mokesčio mokestinės nepriemokos sumokėjimą;

(e) padidinti Žemės ūkio paskolų garantijų fono ir INVEGA garantijų limitą 500 milijonų eurų ir išplėsti garantijų suteikimo sąlygas. Mažoms ir vidutinėms įmonėms kompensuoti nuo 50 iki 100 proc. faktiškai sumokėtų palūkanų sumos;

(f) sudaryti galimybę atidėti arba išdėstyti įmokas už sunaudotą elektros energiją ir gamtines dujas UAB „Ignitis“ verslo klientams;

(g) rekomenduoti savivaldybėms sudaryti galimybę atidėti arba išdėstyti komunalines įmokas ir įmokas už šilumos energiją;

(h) rekomenduoti savivaldybėms atleisti mokesčių mokėtojus nuo komercinės paskirties nekilnojamojo turto, žemės mokesčių.

(4) **Skatinti ekonomiką.** Tikslo įgyvendinimui planuojama skirti 1 mlrd. eurų. Priemonės:

(a) spartinti investicijų programas, greitinant mokėjimus ir didinant skiriamo finansavimo intensyvumą;

(b) perskirstyti ES investicijų lėšas sveikatos, užimtumo ir verslo sritims;

(c) spartinti valstybės biudžeto asignavimų einamosioms išlaidoms naudojimą;

(d) leisti naudoti visas Klimato kaitos programas, Kelių priežiūros ir plėtros programos lėšas ir spartinti daugiabučių namų renovacijos programą ir kt.



Jeigu šioje apžvalgoje neradote atsakymų į Jus dominančius klausimus, nedvejodami kreipkitės į mus ir advokatų kontoros NIKITINAS LEGAL teisininkai profesionalai padės Jums išspręsti kilusias problemas.

Rašykite el. paštu: vilius.nikitas@nikitaslegal.eu

Skambinkite telefonu: +370 685 26693

Advokatų kontora NIKITINAS LEGAL, Vingrių g. 6a, Vilnius