

Patarimai darbdaviams: darbo organizavimas paskelbus karantiną dėl koronaviruso

Reaguodami į Lietuvoje paskelbtą karantiną, susijusį su koronaviruso (COVID-19) plitimu, ir galimą jo įtaką darbo organizavimui, parengėme darbdaviams aktualią informaciją. Kol kas karantinas taikomas 2020 m. kovo 16-30 d., tačiau yra tikimybė, jog gali būti pratęstas ilgesniam laikui. Nuolat stebime situaciją ir Vyriausybei priėmus atitinkamus sprendimus informaciją nedelsiant atnaujinsime.

Darbdavių, kurių veikla apribota, veiksmai

Tam tikra veikla užsiimančiose įmonėse laikinai gali visiškai nelikti darbo arba smarkiai sumažėti darbo apimtis. Pateikiame informaciją, kokių įmonių veikla yra draudžiama ir kokių priemonių jos gali imtis darbuotojų atžvilgiu.

Karantino laikotarpiu draudžiamos šios veiklos:

- kultūros, laisvalaikio, pramogų, sporto įstaigų lankymas ir fizinis lankytojų aptarnavimas;
- visi atvirose ir uždaroje erdvėje organizuojami renginiai, nepriklausomai nuo dalyvių skaičiaus;
- sveikatinimo paslaugų centrų, sanatorijų, poilsio centrų veikla, išskyrus individualias reabilitacijos paslaugas, kurios susijusios su gydymu;
 - viešojo maitinimo įstaigų, restoranų, kavinių, barų, naktinių klubų ir kitų pasilinksminimo vietų veikla, išskyrus, kai maistą galima išsinešti arba kitais būdais jį pristatyti gyventojams;
 - 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;
 - grožio paslaugų teikimas;
 - lošimo namų (k kazino) ir lošimo automatų salonų veikla;
 - sustabdyta ugdymo, vaikų priežiūros bei švietimo veikla visose švietimo įstaigose, dienos ir užimtumo centruose (išskyrus organizuojant ugdymo procesą nuotoliniu būdu).

Priemonės, kurių galima imtis darbuotojų atžvilgiu:

Prastova. Jeigu darbdavys dėl objektyvių priežasčių negali suteikti darbuotojui ar jų grupei sulygto darbo, bendrovė turi teisę vienašališkai paskelbti prastovą. Prastova gali būti skelbiama tam tikram laikotarpiui arba neterminuotai. Už pirmą prastovos dieną darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis, už antrą ir trečią dienas – 2/3 vidutinio darbo užmokesčio, o likusį laiką – 40 % vidutinio darbo užmokesčio. Svarbu tai, kad visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo užmokestis negali būti mažesnis negu Lietuvoje nustatytas minimalus darbo užmokestis (607 eurai bruto).

Dalinė prastova. Jeigu darbdavys dėl objektyvių priežasčių negali suteikti darbuotojui ar jų grupei darbo pilnu etatu, tačiau visgi gali suteikti bent dalį sulygto darbo, galima skelbti dalinę prastovą. Dalinė prastova skelbiama sumažinant darbo dienų per savaitę skaičių (ne mažiau kaip dviem darbo dienomis) ar darbo valandų per dieną skaičių (ne mažiau kaip trimis darbo valandomis). Darbo užmokestis mokamas už faktiškai dirbtą laiką, o už prastovos laiką apmokama kaip už prastovą.

Dalinis darbas. Esant Vyriausybės pripažintoms svarbioms ekonominėms priežastims galima nustatyti iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnę darbo laiką. Tokiu atveju sumažėjęs darbo užmokestis kompensuojamas iš socialinio draudimo lėšų išmokant dalinio darbo išmoką. Dalinio darbo paskelbimui taikomi specialūs įstatymuose nustatyti reikalavimai ir procedūra. Kol kas Vyriausybė nėra priėmusi nutarimo, sudarančio sąlygas skirti dalinį darbą, tačiau tikėtina, kas toks sprendimas gali būti priimtas ateityje.

Darbo laiko normos pakeitimas. Darbuotojui sutikus, galite pakeisti darbo sutartį ir numatyti mažesnę darbo laiko normą (pavyzdžiui, darbą puse etato), atitinkamai sumažinant ir darbo užmokestį.

Perkėlimas į kitas pareigas. Esant tokiai galimybei ir darbuotojui sutikus, jis gali būti perkeltas į kitas pareigas. Toks susitarimas gali būti terminuotas arba neterminuotas.

Kasmetinių atostogų suteikimas. Jeigu darbuotojai pageidauja ir yra tokia galimybė, galite susitarti su darbuotojais dėl sukauptų kasmetinių atostogų panaudojimo. Darbdaviai taip pat gali suteikti daugiau atostogų dienų, negu darbuotojai yra sukaukę, tačiau tokiu atveju reikia turėti omenyje, kad išskaitų galimybė nusprendus nutraukti darbo santykius yra ribota. Suteikiant kasmetines atostogas reikėtų nepamiršti ir to, kad Darbo kodeksas numato atostogų suteikimo pirmenybės eilę, į kurią būtina atsižvelgti suteikiant atostogas, jei tuo pačiu metu negalėsite patenkinti visų darbuotojų atostogų prašymų.

Nemokamų atostogų suteikimas. Darbuotojui paprašius, jam gali būti suteikiamos nemokamos atostogos. Nemokamos atostogos negali būti skiriamos vien darbdavio valia.

Darbo sutarčių nutraukimas. Jeigu dėl sumažėjusios darbo apimties tektų nutraukti darbo sutartis su dalimi darbuotojų, svarbu įvertinti tai, kad įstatymai numato pakankamai ilgus išpėjimo terminus, svyruojančius nuo 2 savaičių iki 3 mėnesių, bei papildomas garantijas tam tikroms darbuotojų grupėms – pavyzdžiui, šiuo pagrindu negalima atleisti darbuotojų, auginančių vaikus iki 3 metų. Be to, jeigu toks atleidimas būtų laikomas grupės darbuotojų atleidimu (pavyzdžiui, atleidžiama 10 ar daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose darbuotojų skaičius yra nuo 20 iki 99), prieš priimant atitinkamus sprendimus reikia informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais. Taigi, planuojant atleidimus reikia numatyti pakankamai laiko tinkamam proceso įgyvendinimui.

Darbo organizavimas įmonėse, kurių veikla nedraudžiama

Nuotolinis darbas

Privačiam sektoriui nėra numatytas reikalavimas dirbti ir darbą organizuoti bei klientus aptarnauti nuotoliniu būdu. Karantino laikotarpiu rekomenduojama (tačiau neprivaloma) organizuoti darbą ir aptarnauti klientus nuotoliniu būdu, išskyrus atvejus, kai būtina atitinkamas funkcijas atlikti darbo vietoje. Taigi, rekomenduojame nedelsiant įsivertinti nuotolinio darbo galimybę ir, jei įmanoma, darbuotojų darbą organizuoti nuotoliniu būdu.

Tam tikrais atvejais darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip 1/5 darbo laiko, nebent tai objektyviai neįmanoma. Darbuotojų grupės, kurių prašymą dirbti nuotoliniu būdu darbdavys privalo tenkinti:

- nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys;
- darbuotojai, auginantys vaikus iki 3 metų;
- darbuotojai, vieni auginantys vaikus iki 14 metų arba neįgalius vaikus iki 18 metų.

Visais atvejais rekomenduojame iškomunikuoti darbuotojams pagrindines nuotolinio darbo organizavimo taisykles, apibrėžiančias darbo laiką ir darbuotojo pasiekiamumą, darbo priemonių naudojimą, saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi ir kitus aspektus.

Sumažėjusi darbo apimtis

Tuo atveju, jei sumažėja darbų apimtis ir nėra galimybės visiems darbuotojams suteikti darbo, reikėtų įvertinti ankstesniame skyriuje „Darbdavių, kurių veikla apribota, veiksmai“ išvardintus veiksmus ir jų taikymo galimybes (pvz., pilnos arba dalinės prastovos skelbimas, atostogų panaudojimas).

Darbo organizavimas sustabdžius švietimo įstaigų veiklą

Karantino laikotarpiu yra sustabdyta visų švietimo įstaigų (įskaitant darželius, mokyklas, universitetus, būrelius) veikla. Siekiant užtikrinti galimybę vaikus auginantiems darbuotojams prižiūrėti vaikus šiuo laikotarpiu, siūlome apsvarstyti šias galimybes:

Nedarbingumo pažymėjimai. Darželinukų, ikimokyklinukų ir pradinukų tėvai, tėviai ir globėjai gali kreiptis dėl nedarbingumo pažymėjimų išdavimo. Nedarbingumo pažymėjimai esant susiklosčiusiai situacijai išduodami ne ilgesniam negu 14 kalendorinių dienų laikotarpiui. Jeigu darbuotojas yra sukaupęs reikiamą ligos socialinio draudimo stažą, šiuo laikotarpiu iš Sodros jam bus mokama ligos išmoka.

Nuotolinis darbas. Jeigu darbuotojo darbas nereikalauja nuolat būti bendrovės patalpose, siūlome apsvarstyti galimybę organizuoti darbą iš namų (žr. skyrių aukščiau „Darbdavių, kurių veikla apribota, veiksmai“).

Kasmetinės atostogos. Jeigu neįmanoma pasinaudoti aukščiau nurodytomis galimybėmis, galite susitarti su darbuotojais dėl sukauptų kasmetinių atostogų panaudojimo.

Nemokamos atostogos. Darbuotojui paprašius, jam gali būti suteikiamos nemokamos atostogos. Nemokamos atostogos negali būti skiriamos vien darbdavio valia.

Darbuotojų kelionės

Iš užsienio grįžusių darbuotojų izoliacija

Karantino laikotarpiu yra privaloma visų asmenų, grįžusių iš užsienio valstybių, izoliacija 14 dienų. Privaloma izoliacija taikoma grįžus iš bet kokių užsienio valstybių, įskaitant ir Latviją, Estiją, kitas ES šalis. Darbdaviai neturėtų leisti tokiems darbuotojams izoliacijos laikotarpiu dirbti iš darbo vietos. Jei yra galimybė, tokių darbuotojų darbas turėtų būti organizuojamas nuotoliniu būdu. Jei nuotolinis darbas neįmanomas, reikėtų svarstyti kitas galimybes (pvz., prastovą, atostogų naudojimą).

Išvykimas į užsienį

Draudžiamas Lietuvos piliečių išvykimas iš Lietuvos, išskyrus atvejus, kai jie grįžta į savo gyvenamąją vietą, vyksta į savo darbo vietą, taip pat Valstybės sienos apsaugos tarnybos vadovo ar jo įgalioto asmens leidimu. Taigi, karantino laikotarpiu negalimos darbuotojų komandiruotės ar kitokios kelionės į užsienį.

Užsieniečiai darbuotojai

Karantino laikotarpiu į Lietuvą draudžiama atvykti užsieniečiams, išskyrus keletą asmenų grupių, pavyzdžiui:

- Vairuotojus ir įgulų narius, kai vykdomas komercinis ir (ar) tarptautinis krovinių vežimas;
- Užsieniečius, turinčius teisę gyventi Lietuvoje (t.y. leidimą laikinai arba nuolat gyventi Lietuvoje turinčius ne ES piliečius ir ES piliečius, turinčius pažymėjimą, patvirtinantį teisę laikinai arba nuolat gyventi Lietuvoje). Atkreipiame dėmesį, kad vizas turintys asmenys neturi teisės gyventi Lietuvoje ir todėl gali būti neįleisti į šalį.

Tai reiškia, jog jei turite į užsienį išvykusių darbuotojų, kurie nėra Lietuvos piliečiai, ir jie neturi leidimo laikinai arba nuolat gyventi Lietuvoje (arba atitinkamo pažymėjimo ES piliečiams), tokie darbuotojai karantino laikotarpiu negalės grįžti į Lietuvą. Tas pats draudimas taikomas, jei darbuotojas turi vizą – ji nesuteikia teisės gyventi Lietuvoje, todėl vizas turinčių darbuotojų atvykimas į Lietuvą taip pat apribotas.

Finansiniai įsipareigojimai darbuotojams

Ieškant sprendimų, kaip suvaldyti situaciją ir optimizuoti kaštus, taip pat rekomenduojame peržiūrėti bendrovėje taikomas atlygio politikas bei papildomų naudų skyrimo taisykles. Verslas galėtų įvertinti galimybes vienašališkai peržiūrėti kintamąją atlygio dalį, skatinamąsias premijas bei kitas papildomas naudas ir, esant būtinybei, jas sumažinti arba atsisakyti. Atkreipiame dėmesį, kad jeigu dėl tam tikrų priedų esate sudarę susitarimus su darbuotojais, juos pakeisti galite tik šalių susitarimu.

Saugių darbo sąlygų užtikrinimas

Susidariusioje situacijoje darbdaviai turėtų skirti ypatingą dėmesį saugių darbo sąlygų užtikrinimui. Šiuo metu Valstybinė darbo inspekcija yra paskelbusi rekomendacijas darbdaviams, kurios apima tokius veiksmus kaip reguliarius patalpų vėdinimas, aprūpinimas asmens higienos priemonėmis (įskaitant dezinfekavimo priemones) ir paviršių valymas drėgnuoju būdu. Visgi, pasitarusios su darbų saugos specialistais įmonės gali imtis ir papildomų priemonių, jeigu tai reikalinga dėl verslo specifikos.