

2.6. Pandemijos poveikis Lietuvos darbo teisei

Lietuvoje paskelbta pandemija tiesiogiai paveikė absoliučią daugumą darbuotojų ir darbdavių. Siekiant apsaugoti darbuotojų ir įmonių klientų sveikatą darbovietėse iškilio būtinybė apriboti fizinį kontaktą. Dėl natūraliai sulėtėjusios ekonomikos ir pradėjusių trūkti žaliavų tiekimo grandinių darbdaviai buvo priversti spęsti darbo vietų išsaugojimo klausimus. Pandemijos metu dar labiau išryškėjo dviejų socialinių grupių – darbuotojų ir darbdavių – interesų skirtis. Visa tai turėjo poveikį tinkamam darbo pareigų įgyvendinimui ir iš darbo įstatymų, kolektyvinių bei darbo sutarčių kylančių teisių užtikrinimui. Siekiant suderinti socialinių partnerių interesus (pasiekti socialinę taiką), išsaugoti darbo vietas bei palaikyti darbuotojų stabilias pajamas buvo būtinas valstybės įsikišimas. Dalis tarp socialinių partnerių neišvengiamai kilusių įtampų transformavosi į darbo ginčus.

Autoriai, pandemijos pradžioje tyrinėję galimą koronaviruso poveikį skirtingų Europos valstybių darbo teisei, sutarė, kad ši infekcija tapo realiu iššūkiu, pareikalavusiu naujo požiūrio į esamų darbo įstatymų pritaikymą prie naujos realybės ir kai kurių teisinio reguliavimo korekcijų. Vokietijoje akcentuota saugos ir sveikatos darbe, darbo laiko (įskaitant ne visą darbo laiką), darbuotojų pajamų apsaugos, naujų vaizdo konferencijų teisinio reglamentavimo būtinybė.⁶⁰⁴ Didžiojoje Britanijoje ir Airijoje greta socialinio aprūpinimo (laikinos darbo užmokesčio subsidijos, ligos išmokos, nedarbo išmokos, savarankiškai dirbančių asmenų rėmimas) atkreiptas dėmesys į saugos ir sveikatos darbe teisinį reglamentavimą, būtinybę užtikrinti nediskriminavimą pagal lytį, darbuotojų pajamų apsaugą.⁶⁰⁵ Belgijoje ir Prancūzijoje akcentuoti pokyčiai, siekiant užtikrinti saugą ir sveikatą darbe, nuotolinio darbo institutas ir laikino nedarbo sistema.⁶⁰⁶ Ispanijoje darbo įstatymų pakeitimais siekta išvengti staigaus nedarbo augimo, tam buvo palengvintos galiojusios laikino darbo sutarčių vykdymo sustabdymo procedūros, uždrausta atleisti darbuotojus dėl ekonominių priežasčių ir *force majeure* aplinkybių, priimti kiti teisės aktų pakeitimai,

⁶⁰⁴ Adam Sagan, Christian Schüller, „Covid-19 and labour law in Germany“, *European Labour Law Journal*, 11 (3) (2020): 292–297.

⁶⁰⁵ David Mangan, „Covid-19 and labour law in the United Kingdom“, *European Labour Law Journal* 11 (3) (2020): 332–346; David Mangan, „Covid-19 and labour law in Ireland“, *European Labour Law Journal* 11 (3) (2020): 298–305.

⁶⁰⁶ Frank Hendrickx, Simon Taes, Mathias Wouters, „Covid-19 and labour law in Belgium“, *European Labour Law Journal* 11 (3) (2020): 276–285; Tatiana Sachs, „Covid-19 and labour law in France“, *European Labour Law Journal* 11 (3) (2020): 286–291.

nukreipti į darbuotojų pajamų išsaugojimą.⁶⁰⁷ Italijoje, atsakant į pandemijos iššūkius, imtasi priemonių užtikrinti dirbančiųjų pajamas, siekiant įgyvendinti viruso plitimo prevenciją, atlikti teisės aktų pakeitimai reglamentuojant atostogas, lanksčias darbo formas, atleidimą iš darbo, darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.⁶⁰⁸ Liuksemburge akcentuoti pokyčiai taikant jau galiojantį saugos ir sveikatos darbe ir teledarbo teisinį reglamentavimą, nurodomos vyriausybės pastangos teikiant su tokiu taikymu susijusias rekomendacijas.⁶⁰⁹ Nyderlanduose didesni darbo teisės pokyčiai nebuvo įvykdyti, didžiausiais dėmesys buvo skirtas darbuotojų atlyginimų apsaugai (tai iš esmės susiję su socialinės apsaugos teise) ir siekui užtikrinti higienos taisyklių ir saugaus atstumo laikymąsi (tai bendrąja prasme buvo susiję su sauga ir sveikata darbe).⁶¹⁰

Lietuvoje karantino režimas apėmė *inter alia* viešojo ir privataus sektoriaus veiklos, švietimo įstaigų ir sveikatos priežiūros įstaigų darbo organizavimo ribojimus. Įtvirtinta pareiga tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose darbą organizuoti ir klientus aptarnauti nuotoliniu būdu (išskyrus atvejus, kai būtina atitinkamas funkcijas atlikti darbo vietoje) ir užtikrinant būtinųjų neatidėliotinių funkcijų atlikimą. Buvo visiškai uždraustos arba maksimaliai apribotos veiklos, susijusios su fizinio kontakto būtinybe, t. y. kultūros, laisvalaikio, pramogų, sporto įstaigų lankymas ir fizinis lankytojų aptarnavimas; renginių organizavimas; sveikatinimo paslaugų centrų, sanatorijų, poilsio centrų veikla; 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 (kazino) ir lošimo automatų salonų veikla). Sustabdytas ugdymo ir vaikų priežiūros procesas bei švietimo veikla visose švietimo įstaigose, dienos ir užimtumo centruose, organizuojant ugdymo procesą nuotoliniu būdu. Reikšmingai

⁶⁰⁷ Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra, „Covid-19 and labour law in Spain“, *European Labour Law Journal* 11 (3) (2020): 319–323.

⁶⁰⁸ Marco Biasi, „Covid-19 and labour law in Italy“, *European Labour Law Journal* 11 (3) (2020): 306–313.

⁶⁰⁹ Luca Ratti, „Covid-19 and labour law in Luxembourg“, *European Labour Law Journal* 11 (3) (2020): 314–318.

⁶¹⁰ Hanneke Bennaars, „Covid-19 and labour law in the Netherlands“, *European Labour Law Journal* 11 (3) (2020): 324–331.

apribotas sveikatos priežiūros ir socialinių paslaugų teikimas.⁶¹¹

Tvirtas pagrindas tinkamai atliepti į pandemijos padiktuotus iššūkius reglamentuojant darbo santykius buvo padėtas prieš kelerius metus iki šio neprognozuoto įvykio sėkmingai iš esmės reformavus Lietuvos darbo teisę (pagrindinis jos akcentas – 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas). Minėtos reformos metu, be kita ko, siekta lanksčiau reglamentuoti darbo santykius, o tokio reguliavimo lankstumas susietas su keliomis normų grupėmis – atleidimo iš darbo, darbo ir poilsio laiko, darbo santykių keitimo, darbo sutarčių rūšių ir kt.⁶¹² Siekiant sudaryti prielaidas reaguoti į įvairias ekonomikos krizes, įvairiais aspektais darančias poveikį įmonių veiklai ir drauge lemiančias darbdavio galimybes išlaikyti sukurtas darbo vietas, DK įtvirtintas teisinis reglamentavimas, sudarantis galimybę atitinkamai darbuotojams ir darbdaviams laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą, t. y. reglamentuotas prastovos skelbimas (DK 47 str.), dalinis darbas (DK 48 str.), darbo sutarties vykdymo sustabdymas atitinkamai darbdavio ir darbuotojo iniciatyva (DK 49–50 str.).

Taip pat prie geresnės koronavirusu sergančių asmenų teisinės apsaugos užtikrinimo pandemijos laikotarpiu prisidėjo ir nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. įsigalioję pandemijos metu priimti DK pakeitimai⁶¹³, kurių tikslas – užtikrinti geresnę onkologinėmis ligomis susirgusių asmenų teisinę apsaugą tol, kol aktyvaus gydymo procesas nėra baigtas⁶¹⁴. Minėtais pakeitimais įtvirtintas iki tol eksplicitiškai nereglamentuotas draudimas diskriminuoti dėl sveikatos būklės (DK 26 str. 1 ir 2 d.), darbdavio pareiga suteikti kasmetines atostogas asmenimis, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę (DK 128 str. 5 d. 4 pnk.), darbdavio pareiga tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia darbuotojas, pateikęs sveikatos

⁶¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimas Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“, TAR, 2020, Nr. 2020-05466; 2020, Nr. 2020-11175; Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 579 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios“, TAR, 2020, Nr. 2020-12723.

⁶¹² Tomas Davulis, „Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016–2017 m.“, *Teisė* 104 (2017): 7–27.

⁶¹³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72¹ straipsniu įstatymas, TAR, 2020, Nr. 2020-12135.

⁶¹⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020 m. sausio 6 d. teikimas Nr. (11.1E-53)STAP-8 „Dėl įstatymo projekto“, <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/bedd4eb-1306b11ea8f0dfdc2b5879561?jfwid=-ub28x5sh7>>.

priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga (DK 134 str. 1 d. 4 pnk.).

Pritartina pozicijai, kad, viena vertus, pandemijos laikotarpiu, siekiant išvengti viruso išplitimo, būtina jį efektyviai eliminuoti iš darbo vietų, kita vertus, siekiant išvengti ekonomikos krizės, būtina užtikrinti, kad darbo santykiai tęstųsi kuo ilgiau.⁶¹⁵ Lietuvoje, siekiant įgyvendinti pandemijos nulemtus minėtus apribojimus, maksimaliai išsaugoti verslą ir apginti darbuotojus, taip pat iškilo būtinybė tinkamai išnaudoti iki tol galiojusį darbo santykių teisinį reglamentavimą, sudarantį prielaidas darbą organizuoti nekontaktiniu būdu ir atlikti būtinas jo korekcijas. Didžiausias dėmesys buvo skirtas siekiui maksimaliai išnaudoti nuotolinio darbo galimybes ir su tuo susijusių teisės aktų pakeitimais atitinkamai koreguotas darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, reglamentuotos prastovos dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino. Pandemijos metu išnagrinėti ginčai sudaro prielaidą teigti, kad jos metu susiklosčiusios specifinės aplinkybės turėjo poveikį ir iki jos paskelbimo galiojusio teisinio reglamentavimo aiškinimo ir taikymo praktikai.

Šiame mokslo studijos skyriuje pristatomas ir vertinamas tiek darbo įstatymų poveikis pandemijai valdyti, tiek pandemijos įtaka darbo teisės normų taikymui. Ši analizė atliekama (a) išanalizuojant nuotolinio darbo reglamentavimą, jo taikymo praktikos ypatumus ir problemas, kurias *inter alia* lėmė pandemijos padiktuotos neprognozuojamai kintančios su darbo organizavimu susijusios aplinkybės; (b) tiriant pandemijos poveikį nušalinimo nuo darbo institutui ir praktines šį institutą sudarančių teisės normų taikymo problemas, (c) atskleidžiant pandemijos poveikį prastovos institutui.

2.6.1. Nuotolinio darbo ypatumai pandemijos laikotarpiu

Nuotolinio darbo, kaip darbo organizavimo formos, reikšmė 2020–2021 m. itin išaugo tiek dėl pandemijos ir su ja susijusių padarinių – mobilumo draudimo, fizinio atstumo tarp žmonių išlaikymo, saviizoliacijos, karantino ir kt., tiek dėl sparčios technologinės pažangos bei informacinių technologijų skvarbos į darbo santykius.⁶¹⁶

⁶¹⁵ Adam Sagan, Christian Schüller, „Covid-19 and labour law in Germany“, *European Labour Law Journal* 11 (3) (2020): 292–297.

⁶¹⁶ Rasa Grigonienė, „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dam-*

Pandemijos metu paskelbus karantiną, dėl natūralių medicininių priešasčių (t. y. koronaviruso plitimo būdo ir greičio) bei siekio maksimaliai apriboti asmenų (taigi ir darbuotojų) fizinį kontaktą ir sumažinti dėl paminėtų priešasčių galinčias kilti socialines ir ekonomines pasekmes, nuotolinis darbas tapo itin populiaria, plačiai taikoma darbo organizavimo forma (darbo atlikimo būdu). Ji pradėta taikyti tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose.

2.6.1.1. Nuotolinis darbas – darbo organizavimo forma

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, naudodamas informacines technologijas (teledarbas) (DK 52 str. 1 d.). Nuo 2017 m. liepos 1 d. darbas namuose ar kitoje vietoje nebeįvardijamas kaip darbo sutarties rūšis, o vien dėl to, kad šalys susitaria, jog darbas nuolat ar laikinai bus atliekamas ne darbovietėje, darbo sutartis tarp darbuotojo ir darbdavio netampa ypatinga.⁶¹⁷ Nuo 2019 m. sausio 1 d.⁶¹⁸ nuotolinį darbą reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas (50 str.) ir Diplomatinės tarnybos įstatymas (46 str.). Minėtos teisinio reglamentavimo naujovės lėmė tai, kad dar iki karantino paskelbimo dėl COVID-19 pandemijos ši darbo organizavimo forma (darbo atlikimo būdas) vis labiau populiarėjo tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose, nepriklausomai nuo to, kokios rūšies darbo sutartis su darbuotoju buvo sudaryta.

Pandemijos laikotarpiu itin padažnėjus atvejams, kai darbas organizuojamas nuotoliniu būdu taikant informacines technologijas, iškilo galiojančio teisinio reglamentavimo taikymo ir aiškinimo iššūkiai, taip pat vyko diskusijos dėl galiojančio teisinio reglamentavimo tobulinimo. Rasa Grigonienė atkreipė dėmesį į kelias problemines nuotolinio darbo reglamentavimo sritis. Jos nuomone, ydinga yra tai, kad „Lietuvos darbo teisės aktuose nuotolinio darbo terminas suprantamas ir vartojamas

brauskienei, sud. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 86–101.

⁶¹⁷ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 204.

⁶¹⁸ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas, TAR, 2018, Nr. 2018-12037; Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1012 pakeitimo įstatymas, TAR, 2018, Nr. 2018-12064.

mažiausiai trimis prasmėmis – a) nutolusioje vietoje dirbamas darbas, b) nutolusioje vietoje ir naudojant informacines technologijas dirbamas darbas (teledarbas), c) nekontaktiniu būdu dirbamas darbas, neapibrėžiant darbo vietos“. Antra, „teledarbo atveju ypač aktuali tampa tinkamos ir saugios darbo vietos įrengimo problema“. Trečia, „[DK] įtvirtintai darbdavio pareigai kompensuoti nuotolinio darbuotojo patiriamas papildomas išlaidas darbui vis dar nerandama tinkamo ir visuotinai priimtino įgyvendinimo mechanizmo“. Ketvirta, Lietuvoje turėtų būti svarstomos galimybės įteisinti privalomą darbuotojų at(si)jungimą ir draudimą naudotis darbui skirtomis informacinėmis technologijomis ne darbo metu, įmonės viduje aiškiai reguliuoti teledarbo kriterijus ar ribas, nustatant elektroninių susitikimų skaičių ir trukmę, gaunamų el. laiškų skaičių ir atsakymo terminus, siunčiamų dokumentų apimtį, projektų skaičių ir kt.“⁶¹⁹

Pritariant paminėtiems pastebėjimams, papildomai pabrėžtina, kad kaip tik pandemija ir jos sukeltas poreikis daugelyje darbuotojų (net ir tų, kurios iki pandemijos atmesdavo nuotolinio darbo galimybę kaip nesuderinamą su jų veikla) darbą organizuoti nuotoliniu būdu, neabejotinai išskėlė naujų su šia darbo organizavimo forma susijusių teisinio reglamentavimo klausimų. Reikia pripažinti, kad dalis šių klausimų yra glaudžiai susiję su konkretaus darbdavio veiklos specifika. Todėl tokio pobūdžio klausimams suregulmentuoti turėtų būti labiau naudojamos lokalaus teisinio reglamentavimo galimybės, o tai darant būtina pasitelkti DK įtvirtintus socialinės partnerystės mechanizmus *inter alia* kolektyvines derybas, informavimą ir konsultavimą. Kita vertus, įvertinus nuo pandemijos pradžios Lietuvoje užregistruotą⁶²⁰ kolektyvinių sutarčių turinį, nėra pagrindo teigti, kad minėtoms nuotolinio darbo reglamentavimo problemoms būtų skirtas adekvatus dėmesys. Tokia situacija atskleidžia kolektyvinio sutartinio teisinio reglamentavimo inertiškumą ir socialinio dialogo būklę Lietuvoje.⁶²¹

⁶¹⁹ Rasa Grigonienė, „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*, sud. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 86–101, 104–105.

⁶²⁰ Nuo 2017 m. liepos 1 d. visų lygių kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Kolektyvinių sutarčių registre, <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka>) (duomenys atnaujinti 2021 m. gruodžio 21 d.).

⁶²¹ 2019 m. profesinėms sąjungoms priklausė tik apie 7 proc. Lietuvos dirbančiųjų (registruota 89 600 narių ir 1 286 953 užimtos darbo vietos), verslininkų ir darbdavių asociacijos vienijo apie 12,7 proc. darbdavių (registruota 13 300 verslininkų ir darbdavių asociacijų narių, o įregistruota 105 093 veiktants ūkio subjektai), <http://osp.stat.gov.lt>.

2.6.1.2. Savanoriškumas kaip nuotolinio darbo požymis ir jo turinys

Vienas iš esminių nuotolinio darbo požymių – savanoriškumas, t. y. Lietuvoje dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu, o darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas (DK 52 str. 2 d.). Savanoriškumo principas akcentuojamas ir ES lygmens veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų pamatiniame susitarime dėl teledarbo⁶²², kuriame pabrėžiama, kad viena iš nuotolinio darbo formų teledarbas grindžiamas savanorišku darbdavio ir darbuotojo susitarimu. Grigonienė, remdamasi minėto susitarimo įgyvendinimo ataskaitomis, pagrįstai pabrėžia, kad savanoriškas nuotolinio darbo pobūdis reiškia, jog darbuotojai ir darbdavys gali taikyti nuotolinį darbą tik bendru sutarimu; nėra teisės į nuotolinį darbą ir neprivaloma dirbti nuotolinio darbo; darbuotojas, ir darbdavys gali bet kada nutraukti nuotolinį darbą; šalys turi susitarti derybomis dėl tokių klausimų kaip darbo organizavimas ir darbo keitimas į nuotolinį darbą ir atvirksčiai.⁶²³

Tačiau šis principas nėra absoliutus. Nuo 2017 m. liepos 1 d. iki 2020 m. rugpjūčio 1 d. priežastys, kurioms esant darbuotojai įgijo teisę reikalauti nuotolinio darbo, buvo siejamos su darbuotojų psichofizinėmis savybėmis (t. y. dirbti nuotoliniu būdu turi būti leidžiama nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai) ir *šeimine padėtimi* (t. y. dirbti nuotoliniu būdu turi būti leidžiama darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų).

Pandemijos metu priimtu DK pakeitimu⁶²⁴ nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. įteisinta dar viena priežastis, kuriai esant darbuotojai įgijo teisę reikalauti nuotolinio darbo – sveikatos būklė (t. y. dirbti nuotoliniu būdu turi būti leidžiama darbuotojui, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę) (DK 52

⁶²² Europos Sąjungos lygmens veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų pamatinis susitarimas dėl teledarbo (2002 m. gegužės 17 d. redakcija), <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>>.

⁶²³ Rasa Grigonienė, „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*, sud. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 86–101, 84.

⁶²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72-1 straipsniu įstatymas, TAR, 2020, Nr. 2020-12135.

str. 2 d.). Nors ši nuostata įtvirtinta pandemijos metu, tiesiogiai įvardytas jos tikslas – užtikrinti ne koronavirusu, o onkologinėmis ligomis sergančių darbuotojų geresnę teisinę apsaugą.⁶²⁵ Minėta pataisa tiesiogiai atliepė su pandemija susijusius iššūkius. Taip sudaryta galimybė, pavyzdžiui, besimptomė arba labai lengva koronaviruso forma sergantiems darbuotojams savo darbo funkcijas atlikti nuotoliniu būdu.

Pandemijos laikotarpiu buvo įtvirtintos dar kelios savanoriškumo principo išimtys organizuojant darbą nuotoliniu būdu. Šios išimtys susijusios su darbdavio pareiga dėti privalomas pastangas organizuojant darbą tokiu būdu bei išsaugoti darbo vietas tais atvejais, kai kyla reali grėsmė darbuotojui dirbant kontaktiniu būdu užsikrėsti ir (arba) užkrėsti kitus. Pirma, nuo 2020 m. kovo 19 d. įtvirtinta pareiga darbdaviui nušalinant darbuotoją, siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą pandemijos laikotarpiu, tokiam darbuotojui motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu (DK 49 str. 3¹ d.). Antra, darbdavys nuo 2020 m. balandžio 8 d. turi pareigą prieš paskelbdamas prastovą dėl Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir karantino imtis priemonių darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu (DK 47 str. 1 d. 2 p.). Trečia, nuo 2021 m. kovo 26 d. įtvirtinta pareiga darbdaviui nušalinant darbuotoją, pastarajam atsisakius nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga (*inter alia*, užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas), arba nepasitikrinusiam be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuvėse, komandiruotė), imtis priemonių darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu.⁶²⁶ Ketvirta, nuo 2021 m. kovo 26 d. įtvirtinta pareiga darbdaviui nušalinant darbuotoją, dėl kurio kyla įtarimas, kad jis serga ar susirgęs pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapęs šių ligų sukėlėjų nešiotuju, imtis priemonių darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu.⁶²⁷

Tomas Davulis teigia, kad „darbdavys dėl pandemijos protrūkio grėsmės savo iniciatyva nustatęs, kad darbuotojas privalo dirbti namie, neturi tam gauti darbuoto-

⁶²⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020 m. sausio 6 d. teikimas Nr. (11.1E-53)STAP-8 „Dėl įstatymo projekto“, <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/bedd4eb-1306b11ea8f0dfdc2b5879561?jfwid=-ub28x5sh7>>.

⁶²⁶ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 4 d. (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878).

⁶²⁷ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 6 d. (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878).

jo sutikimo⁶²⁸. Tokią darbdavio teisę jis kildina „iš darbuotojo pavaldumo prievolės ir darbdavio teisės organizuoti darbo procesą (DK 32 str. 2 d.) bei pareigos tai daryti saugiai“⁶²⁹. Manytina, kad paminėtai pozicijai galima pritarti tik su atitinkama išlyga.

Viena vertus, darbdavys dėl koronaviruso protrūkio grėsmės savo iniciatyva be darbuotojo sutikimo gali konkretaus darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu, vadovaudamasis DK 47 straipsnio 1 dalies 2 punkto⁶³⁰ nuostata „Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo, nes dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu <...>“, Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio 4 dalies⁶³¹ nuostata „darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrinęs be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuviuose, komandiruotė), atsižvelgiant į darbo pobūdį skiriamas dirbti nuotoliniu būdu <...>“ ir 6 dalies nuostata „Asmenims, įtariamais, kad serga, ar susirgusiems pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapusiems šių ligų sukėlėjų nešiotojais, iki šeimos gydytojo leidimo draudžiama tęsti šio straipsnio 1 dalyje nurodytuose sąrašuose nustatytus darbus ar tęsti darbą šio straipsnio 2 dalyje nurodytoje darbovietėje, išskyrus atvejus, kai dirbama nuotoliniu būdu <...>“. Minėtos nuostatos yra *lex specialis* DK 52 straipsnio 2 dalies nuostatos „dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu“ atžvilgiu.

Kita vertus, DK 49 straipsnio 3¹ dalies tekstas, susijęs darbdavio ir darbuotojo valios išreiškimu, skiriant darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu yra formuluojamas imperatyviai reikalaujant dėl tokios darbo organizavimo formos gauti aiškų darbuotojo sutikimą, t. y. „Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną <...> darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. <...> Darbuotojas per vieną darbo dieną privalo raštu informuoti darbdavį apie sutikimą dirbti

⁶²⁸ Tomas Davulis, „Koronavirusas ir darbo teisė“, *Teisė.Pro*, 2020 m. kovo 12 d., <<https://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>>.

⁶²⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 str. 1 d. (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 1, 2, 11, 12, 13, 18, 19, 22, 25, 27, 29, 33 straipsnių ir priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 69-3525).

⁶³⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas, TAR, 2020, Nr. 2020-07195; Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2020, Nr. 2020-12831.

⁶³¹ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878.

nuotoliniu būdu“. Todėl minėtu atveju darbdavio siekis dėl pandemijos konkretaus darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu gali būti įgyvendintas tik tuo atveju, jei darbuotojas dėl to aiškiai sutinka. Šiame kontekste primintina, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra pažymėjęs, kad, nors lingvistinis teisės aiškinimo metodas nėra vienintelis ar universalus, jo reikšmė neturi būti perdedama, lingvistinio teisės aiškinimo metodo taikymas, kaip ir apskritai griežtas įstatymo raidės laikymasis taikant teisę, dažniausiai yra pagrįstas; šio teisės aiškinimo metodo svarbos negalima paneigti; taikant lingvistinį teisės aiškinimo metodą (kartu su kitais) yra užtikrinamas formalių teisės reikalavimų paisymas ir atitinkamo teisinio reguliavimo turinio vienodas supratimas (žr., pvz., 2006 m. kovo 28 d. nutarimą⁶³²).

Iš to, kas paminėta, akivaizdu, kad pandemija atitinkamai pakoregavo savanoriškumo principo taikant nuotolinį darbą turinį. Tačiau, nepaisant paminėtų galimybių darbdaviui pandemijos metu reikšti iniciatyvą ir be atskiro atsiklausimo skirti darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu, darbuotojo teisė motyvuotai su tuo nesutikti išlieka. Jei darbuotojas nesutiktų su tokiu būdu pakeistomis darbo sąlygomis, pradėtų veikti DK 45 straipsnyje, kuriame reglamentuojamas darbo sutarties sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva, įtvirtintas darbuotojo nesutikimo dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis sprendimo mechanizmas, t. y. tokiu atveju darbuotojo atsisakymą dirbti pasiūlytomis pakeistomis sąlygomis darbdavys galėtų laikyti priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės DK 57 straipsnyje nustatyta tvarka (DK 45 str. 2 d.).

2.6.1.3. Ginčai dėl nuotolinio darbo

Teisminių darbo ginčų, susijusių su nuotolinį darbą reglamentuojančių teisės normų aiškinimu pandemijos laikotarpiu, buvo nedaug.

Vienoje iš tokių bylų Klaipėdos apygardos teismas⁶³³, vertindamas darbuotojo argumentus dėl to, kad jis esą dėl pandemijos, negavęs darbdavio sutikimo, nepasirodė darbe nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. kovo 26 d., nes, kaip nurodė, pats nusprendė dirbti nuotoliniu būdu, konstatavo, kad darbuotojas neturėjo pateisina-

⁶³² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas „Dėl Konstitucinio Teismo įgaliojimų peržiūrėti savo nutarimą ir nutraukti pradėtą teiseną, taip pat dėl teismų finansavimo peržiūrėjimo“, *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 36-1292.

⁶³³ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1408-459/2020.

mos priežasties tą laikotarpį nebūti darbe ir darbdavys pagrįstai tokius darbuotojo veiksmus įvertino kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Teismas pabrėžė, kad pagal 52 straipsnio 2 dalį „<...> kiekvienas darbuotojas iš esmės turi teisę darbdavio prašyti dirbti namuose ar kitoje vietoje, tačiau tokį prašymą tenkinti, ar ne, yra palikta darbdavio diskrecijai“; „2020 m. kovo 14 d. Vyriausybės nutarime Nr. 207, įsigaliojusiam 2020 m. kovo 16 d., nebuvo įtvirtinto imperatyvo organizuoti privačiam sektoriui darbą nuotoliniu būdu, t. y. patvirtintos tik rekomendacijos, kurios nėra privalomojo pobūdžio. Ūkinius ir organizacinius sprendimus savo veikloje priima pats darbdavys⁶³⁴ <...>. Už darbo organizavimą yra atsakingas darbdavys, kuris ir nustato darbų atlikimo tvarką, vietą, pareigų paskirstymą tarp darbuotojų, kolegų pavadavimą ir kt., todėl ir nuotoliniu būdu atlikti savo darbo funkcijas darbuotojas gali tik suderinęs tai su darbdaviu“. Toje byloje teisėjų kolegija vertino, kad nebuvo pateikta jokių objektyvių duomenų, galinčių pagrįsti darbuotojo teiginius, jog jam dirbant biure nebūtų buvusios sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos sąlygos, ir sprendė, kad nėra jokių objektyvių priežasčių konstatuoti, jog darbdavio reikalavimas darbuotojui dirbti biure buvo neteisėtas ar pažeidžiantis teisės normų garantuojamas darbuotojo teises, todėl šis darbdavio reikalavimas turėjo būti vykdomas.

DK 52 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad, skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka. Nepaisant DK *expressis verbis* įtvirtinto rašytinės susitarimo dėl nuotolinio darbo formos reikalavimo, naujausioje šios nuostatos aiškinimo praktikoje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2021 m. gegužės 12 d. nutartyje⁶³⁵ nurodė, kad aiškinant DK 52 straipsnio nuostatas, reglamentuojančias nuotolinį darbą, rašytinė susitarimo dėl nuotolinio darbo forma neturi būti suabsoliutinama. Teismas, be kita ko, pasirėmė savo ankstesne praktika, pagal kurią pripažįstama, jog Lietuvos darbo teisėje galioja turinio prieš formą viršenybės principas⁶³⁶, o darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos ne tik rašytinėje darbo sutartyje, teisės aktuose, jos gali būti teismo nustatytos

⁶³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-336-248/2016.

⁶³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021 (24, 26 p.).

⁶³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutarties civilinėje byloje Nr. 3K-3-55-378/2016 (20 p.).

iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, kurie sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas atitinkamą elgesį, veiksmus ir kt. vertinti kaip vieną sutarties sąlygų.⁶³⁷

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad, nagrinėjamoje byloje vertinant darbuotojo (odontologo) galimybes nuotoliniu būdu atlikti dalį darbo funkcijų, svarbu ir tai, kad pagal šių funkcijų prigimtį nebuvo būtina papildomai susitarti dėl darbo vietos reikalavimų (DK 52 str. 3 d.), nes joms atlikti (profesinės kvalifikacijos kėlimas, konsultavimas ir pan.) nėra nustatomi jokie specifiniai reikalavimai. Be to, teismas nustatė, kad tai atitiko atsakovės klinikoje susiklosčiusią praktiką. Teisėjų kolegija, įvertinusi šalių pateiktus dokumentus, liudytojų ir šalių parodymus, nustatė, kad klinikoje faktiškai buvo nusistovėjusi tokia darbo tvarka, kai darbuotojui apie prisiregistravusius pacientus būdavo pranešama iš anksto ir tuo metu jis privalėdavo dirbti klinikoje; kitu laiku ieškovas į kliniką galėjo nevykti ir kitas savo pareigas vykdyti nuotoliniu būdu savo pasirinktoje vietoje; per visą darbo klinikoje laiką ieškovui nebuvo reiškiamos pretenzijos, nors buvo laikotarpių, kai ieškovas nebuvo klinikoje kelias dienas iš eilės visą darbo dieną ar reikšmingą darbo laiko dalį per vieną darbo dieną (tai pažymėta ir kasacinio skundo 9 punkto a ir b papunkčiuose), toks ieškovo neatvykimas į darbą nebuvo laikomas pravaikšta; byloje nustatyta, kad darbdavys ginčo dienomis ieškovo neieškojo, nesiekė išsiaiškinti, dėl kokių priežasčių darbuotojo nėra klinikoje, todėl laikytina, kad tokia padėtis tenkino atsakovę; nuotolinio darbo atveju įprastos darbo vietos ir faktinės darbo atlikimo vietos santykis vertintinas kitaip nei visų darbo funkcijų vykdymas įprastinėje darbo vietoje, vertino, kad nagrinėtu atveju teismai pagrįstai nekonstatavo pareiškėjo neteisėto elgesio. Taigi abiem paminėtais atvejais buvo aiškinama, kokias konkrečias pasekmes sukelia DK 52 straipsnio 3 dalyje įtvirtintas rašytinės susitarimo dėl nuotolinio darbo formos reikalavimas ir jo nesilaikymo pasekmės.

Pritartina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartyje suformuluotai DK 52 straipsnio nuostatų, reglamentuojančių nuotolinį darbą, taikymo taisyklei, kad rašytinė susitarimo dėl nuotolinio darbo forma neturi būti suabsoliutinama. Kita vertus, paminėta taisyklė negali būti aiškinama, esą pagal DK 52 straipsnio 3 dalį darbdavys neprivalo, skirdamas darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatyti pagrindinių nuotolinio darbo sąlygų (t. y. darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami); darbuotojui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo ir nau-

⁶³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje Nr. 3K-3-62/2013.

dojimosi jomis tvarka ir taisyklės; nurodomas darbovietės padalinys ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą ir tokio atsiskaitymo tvarka). Paminėta darbdavio pareiga nėra savitikslių, todėl darbdavys, be kita ko, vadovaudamasis sąžiningumo ir bendradarbiavimo principais, kuriais siekiama užkirsti kelią darbo santykių dalyviams (ir visų pirma darbdaviams) piktnaudžiauti teise ir užtikrinti, kad kita šalis (pirmiausia darbuotojas) galėtų apginti savo teises, patirdama mažiausiai laiko ir kitų sąnaudų (DK 24 str. 1 ir 3 d.), privalo užtikrinti, kad paminėtos pagrindinės nuotolinio darbo sąlygos būtų nustatytos raštu ir žinomos darbuotojui. Joks teisinis reglamentavimas nesuteikia pagrindo vertinti, kad pastarosios pareigos vykdymo išimtyje gali būti įtvirtintos dėl pandemijos.

2.6.2. Pandemijos poveikis nušalinimo nuo darbo institutui ir praktinių ši institutą sudarančių teisės normų taikymo problemų analizė

Nepriklausomai nuo ekstremalios situacijos reguliuojančių įstatymų reikalavimų ar pareigūnų nurodymų, darbdavys privalėjo ir privalo imtis priemonių klientų ir darbuotojų sveikatai apsaugoti.⁶³⁸ Tokia pareiga darbdaviui kyla iš Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁶³⁹ 11 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto teisinio reglamentavimo, kuriame įtvirtinta darbdavio pareiga sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas „visais su darbu susijusiais aspektais“, įskaitant pareigą darbdavio lėšomis finansuoti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones. Taigi darbdaviai dar iki pandemijos paskelbimo turėjo teisę ir pareigą pagal individualų poreikį apsaugoti darbuotojų ir klientų sveikatą darbovietėje nušalinti darbuotoją nuo darbo.

2.6.2.1. Nušalinimas DK 49 straipsnio 31 dalies pagrindu

Nuo 2020 m. kovo 17 d.⁶⁴⁰ įstatymų leidėjas įtvirtino atskirą nušalinimo nuo darbo rūšį – nušalinimą dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu (DK 49 str. 3¹ d.). Šiuo

⁶³⁸ Tomsas Davulis, „Koronavirusas ir darbo teisė“, *Teisė.Pro*, 2020 m. kovo 12 d., <<https://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>>.

⁶³⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

⁶⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2020, Nr. 2020-12831.

pagrindu nušalinus darbuotoją nuo darbo, darbo sutarties vykdymas privalo būti sustabdomas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, darbuotojui neleidžiant dirbti ir nemokant jam darbo užmokesčio. Taigi tai pirmiausia yra darbdavio pareiga.

Nušalinimas dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu galimas tik esant visoms DK 49 straipsnio 3¹ dalyje išvardytoms aplinkybėms, kurios, priklausomai nuo darbo sutarties šalių valios, yra dviejų rūšių 1) objektyviosios – joms atsirasti darbo sutarties šalys neturi įtakos ir 2) subjektyvios – jos atsiranda, įgyvendinant darbo sutarties šalių atitinkamą pasirinkimą. Objektyviomis aplinkybėmis taikant šios rūšies nušalinimą laikytinos: (a) reikalavimas, kad tokio nušalinimo metu Vyriausybė būtų paskelbusi ekstremaliają situaciją ar karantiną; (b) darbuotojo, kurį siekiama nušalinti šiuo pagrindu, sveikatos būklė turi kelti grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui. Subjektyvia aplinkybe taikant šios rūšies nušalinimą laikytinas darbuotojo (ne)sutikimas dirbti nuotoliniu būdu. Šis juridinis faktas laikomas nustatytu ne tik tais atvejais kai darbuotojas apie tai nustatyta tvarka raštu praneša darbdaviui, bet ir tuo atveju, jeigu darbuotojas nepateikia darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu.

Šiame kontekste paminėtina, jog iš DK 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymo *travaux préparatoires* (parengiamieji darbai) matyti, kad dėl paminėto teisinio reglamentavimo Seimo kanceliarijos Teisės departamentas išreiškė abejonių. Pirma, buvo svarstoma, ar DK 49 straipsnio 3¹ dalyje siūlomas reguliavimas nesukels praktinio taikymo problemų, nes, net ir esant paskelbtai valstybės lygio ekstremaliajai situacijai, faktas, jog darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, turės būti patvirtintas sveikatos priežiūros specialistų. Antra, keltas klausimas, ar imperatyvių nuostatų įtvirtinimas dėl darbuotojo nušalinimo ir darbo užmokesčio jam nemokėjimo tik dėl to, kad jis nepareiškia sutikimo dirbti nuotoliniu būdu, nenumatant išimčių, yra proporcinga priemonė.⁶⁴¹ Šiuo metu sunku nustatyti, ar Seimo kanceliarijos abejonės pasitvirtino, nes kol kas nei teismuose, nei Darbo ginčų komisijose ginčai dėl DK 49 straipsnio 3¹ dalies taikymo nebuvo nagrinėjami. O tai gali būti susiję tiek su tuo, kad darbdaviai apskritai vengė taikyti nušalinimą dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu, tiek su tuo, kad dėl šios nuostatos nekilo viešai žinomų ginčų, t. y. tokie darbuotojai greičiausiai sutikdavo dirbti nuotoliniu būdu arba jiems būdavo įforminamos prastovos (jei nuotolinis darbas neįmanomas) ar nedarbingumas (jei tokiems darbuotojams buvo nustatomas koronavirusas).

⁶⁴¹ Socialinių reikalų ir darbo komiteto 2020 m. kovo 17 d. išvada Nr. 103-P-7 „Dėl Darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIII P-4617“, <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7de207b0685711eaa02cacf2a861120c?jfwid=ld4gwknd6>>.

DK 49 straipsnio 3¹ dalyje reglamentuojama nušalinimo dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu procedūra. Nustatyta, kad darbdavys darbuotojui, kurį siekiama nušalinti šiuo pagrindu, motyvuotu raštu pasiūlytą dirbti nuotoliniu būdu (tokiame pasiūlyme turi būti nurodyta siūlymo dirbti nuotoliniu būdu priežastis, terminas ir teisinis pagrindas). Darbuotojas apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu privalo taip pat raštu per vieną darbo dieną informuoti darbdavį. Darbdavys ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo termino darbuotojo atsakymui į darbdavio pasiūlymą pateikti dienos nušalina darbuotoją nuo darbo tuo atveju, jeigu darbuotojas nesutinka dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikia darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu. Nušalinimas turi būti įforminamas raštišku darbdavio sprendimu, kuriame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas. Tokio nušalinimo metu darbdavys neleidžia nušalintajam darbuotojui dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio.

Reikalavimas darbdaviui, siekiančiam nušalinti darbuotoją dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu, siūlyti galimybę dirbti nuotoliniu būdu formuluojamas imperatyviai ir yra būtina tokio nušalinimo sąlyga. Taip pat svarbu pabrėžti, kad nušalinimas nuo darbo – tai laikinas darbo funkcijos vykdymo sustabdymas darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, kai darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo tiek, kiek tai neprieštarauja tokio nušalinimo tikslui.⁶⁴² DK 49 straipsnio 3¹ dalyje eksplicitiškai nurodytas nušalinimo dėl sveikatos pandemijos laikotarpiu tikslas – siekis užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą tais atvejais, kai konkretaus darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui. Vadinasi, tais atvejais, kai darbuotojas dirbti savo darbo vietoje (t. y. ne nuotoliniu būdu) negali ne dėl savo sveikatos būklės, o dėl to, kad ankstesnėje jo darbo vietoje dėl pandemijos negali būti užtikrinta saugi darbo aplinka dėl kitų priežasčių, darbuotojas negali būti nušalinamas DK 49 straipsnio 3¹ dalies pagrindu. Esant paminėtoms aplinkybėms darbuotojui turėtų būti skelbiama prastova DK 47 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu, atitinkamai užtikrinant jo darbo pajamas.

⁶⁴² Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 190.

2.6.2.2. Nušalinimas Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio pagrindu nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2021 m. kovo 26 d.

Dar iki pandemijos pradžios galiojusios redakcijos Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnyje (redakcija, galiojusi iki 2021 m. kovo 26 d.) buvo reglamentuotas privalomas sveikatos tikrinimas dėl užkrečiamųjų ligų ir asmenų, įtariamų, kad serga, susirgusių pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis, nušalinimas nuo darbo. Nuo 2020 m. kovo 16 d. į sveikatos apsaugos ministro patvirtintą Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių asmenims, susirgusiems ar įtariamais sergant, taip pat šių ligų sukėlėjų nešiotojams iki bendrosios praktikos gydytojo leidimo negalima tęsti darbo, sąrašą⁶⁴³ įtraukta „COVID-19 liga (koronaviruso infekcija)“ ir ji pripažinta „ypač pavojinga užkrečiama liga“.

Nepaisant minėtos korekcijos, pandemijos laikotarpiu iki 2021 m. kovo 26 d. galiojo dar Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimu⁶⁴⁴ patvirtintas sąrašas darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis (taigi ir koronavirusu).⁶⁴⁵

Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatyme įtvirtinta

⁶⁴³ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. birželio 13 d. įsakymas Nr. 277 „Dėl Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių asmenims, susirgusiems ar įtariamais sergant, taip pat šių ligų sukėlėjų nešiotojams iki bendrosios praktikos gydytojo leidimo negalima tęsti darbo, sąrašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 62-2526. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2020 m. kovo 17 d. įsakymas Nr. V-389 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. birželio 13 d. įsakymo Nr. 278 „Dėl Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių ligoniai, asmenys, įtariamai, kad serga pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis, asmenys, turėję sąlytį, ar šių ligų sukėlėjų nešiotojai turi būti hospitalizuojami, izoliuojami, tiriami ir (ar) gydomi privalomai, sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo“, TAR, 2020, Nr. 2020-05670.

⁶⁴⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 41-1294; 2002, Nr. 73-3127.

⁶⁴⁵ Į šį sąrašą buvo įtraukti darbai ir veiklos sritys, susijusios *inter alia* su maisto gamyba ir realizavimu; sveikatos priežiūros veikla; vaikų mokymu auklėjimu ir paslaugų vaikams teikimu; kai kurių paslaugų gyventojams teikimu.

darbdavio ir darbuotojo pareiga laikytis darbuotojo sveikatos privalomo tikrinimo dėl užkrečiamųjų ligų išvadų nurodymų.⁶⁴⁶ Darbuotoją, atsisakiusį nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrinusį be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuvėse, komandiruotė), darbdavys privalėjo nušalinti nuo darbo ir nemokėti jam darbo užmokesčio iki tos dienos, kol jis pasitikrins, ar neserga užkrečiamąja liga, arba perkelti jį toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę.⁶⁴⁷ Asmenims, įtariamiems, kad serga, ar susirgusiems pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapusiems šių ligų sukėlėjų nešiotojais, iki šeimos gydytojo leidimo draudžiama tęsti Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąraše nustatytus darbus. Šiuos asmenis darbdaviai savo iniciatyva, taip pat vykdydami apskričių vyriausiųjų epidemiologų sprendimus, privalėjo laikinai nušalinti nuo darbo arba perkelti į kitą darbą, kurį jiems leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę.⁶⁴⁸

Pabrėžtina, kad laikantis minėto teisinio reglamentavimo laikotarpiu nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2021 m. kovo 26 d. su minimaliomis teisėkūros pastangomis (t. y. Vyriausybei įtraukus koronavirusą į ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų sąrašą) iš esmės buvo sudarytos galimybės valdyti šio viruso plitimą darbovietėse, t. y. užtikrinti privalomą sveikatos tikrinimą dėl šios infekcijos ir galimybę asmenis, įtariamus, kad serga, susirgusius šia infekcija, nušalinti nuo darbo. Kita vertus, kaip vėliau paaiškėjo, siekiant efektyviau valdyti pandemiją, ypač tai darant atliepti pagrindinį tikslą – tokiu valdymu išsaugoti kuo daugiau darbo vietų, kartu užtikrinant maksimalią darbuotojų ir klientų sveikatos apsaugą, prireikė kur kas detalesnių teisinio reglamentavimo pakeitimų, susijusių *inter alia* su darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga koronavirusu, sąrašo išplėtimu; darbovietėse kylančių koronaviruso protrūkių valdymu; siekiu maksimaliai išnaudoti nuotolinio darbo galimybes prieš nušalinant darbuotojus dėl su koronaviruso valdymu susijusių priežasčių.

⁶⁴⁶ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 2 d. (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069).

⁶⁴⁷ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 3 d. (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069).

⁶⁴⁸ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 5 d. (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069).

2.6.2.3. Nušalinimas Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio pagrindu nuo 2021 m. kovo 26 d.

Nuo 2021 m. kovo 26 d. įsigaliojus naujos redakcijos Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsniui⁶⁴⁹, kuriame reglamentuojamas privalomas sveikatos tikrinimas dėl užkrečiamųjų ligų, Vyriausybė įpareigota nustatyti Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašą ir tokius darbus dirbančių darbuotojų tikrinimosi tvarką (1 d.). Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašas buvo pakeistas 2021 m. kovo 26 d.⁶⁵⁰ Nuo

⁶⁴⁹ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878.

⁶⁵⁰ Nuo 2021 m. kovo 26 d. įtvirtinti darbai ir veiklos: 1) kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, prieš pradėdant dirbti ir (ar) vykdyti veiklą ir (ar) atnaujinant veiklą pasitikrinusiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas (t. y. kultūros ir meno veikla, sporto veikla, viešojo maitinimo paslaugų teikimo veikla, mažmeninė prekyba, laisvalaikio ir (ar) pramogų paslaugų teikimo veikla, grožio paslaugų teikimo veikla; apgyvendinimo paslaugų teikimo veikla); 2) kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas (t. y. asmens sveikatos priežiūros paslaugos ir veikla, socialinės paslaugos ir veikla, švietimo paslaugos ir veikla, vaistinių darbuotojų veikla (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 26 d. nutarimas Nr. 178 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“, TAR, 2021, Nr. 2021-05880).

2021 m. birželio 16 d.⁶⁵¹, 2021 m. liepos 26 d.⁶⁵², 2021 m. rugsėjo 13 d.⁶⁵³ šis sąrašas buvo papildytas į jį įtraukiant naujus darbus ir (arba) veiklos sritis.

Nuo 2021 m. kovo 26 d. reglamentuojamas darbas, kai galiojant valstybės lygio ekstremaliajai situacijai ir (ar) karantinui dėl užkrečiamosios ligos yra nustatomas tokios ligos protrūkis darbovietėje.⁶⁵⁴ Tokiu atveju darbovietėje leidžiama dirbti tik šiuos privalomus kriterijus atitinkantiems darbuotojams: 1) tokie darbuotojai turi būti atrinkti Nacionalinio visuomenės sveikatos centro (NVSC), vadovaujantis sveikatos apsaugos ministro nustatyta užkrečiamųjų ligų epidemiologinės diagnostikos tvarka ir atsižvelgiant į užkrečiamosios ligos epidemiologinės diagnostikos duomenis (apie tai NVSC privalo informuoti šiuos darbuotojus ir darbdavį); 2) tokie darbuotojai turi būti patikrinę, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, ir 3) tokie darbuotojai turi būti įgyvendinę kitas NVSC paskirtas šiems darbuotojams privalomas užkrečiamo-

⁶⁵¹ Nuo 2021 m. birželio 16 d. įtraukta vaikų stovyklų veikla (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 447 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto patitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, patitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“, TAR, 2021, Nr. 2021-13536).

⁶⁵² Nuo 2021 m. liepos 26 d. įtrauktos krovinių tarptautinio vežimo, viešojo transporto ir keleivių vežimo veiklos; laisvalaikio ir (ar) pramogų, kultūros, meno paslaugų teikimo veikla (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. liepos 14 d. nutarimas Nr. 559 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto patitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, patitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“, TAR, 2021, Nr. 2021-16047).

⁶⁵³ Nuo 2021 m. rugsėjo 13 d. įtraukta gamybos įmonių darbuotojų veikla (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. 645 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto patitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, patitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“, TAR, 2021, Nr. 2021-17420).

⁶⁵⁴ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 2 d. (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878).

sios ligos kontrolės priemonės. Taigi NVSC yra pagrindinė institucija, turinti kompetenciją teisės aktuose nustatyta tvarka priimti sprendimus dėl darbuotojų galimybės dirbti tais atvejais, kai darbovietėje nustatomas koronaviruso protrūkis.

Darbuotojų, dirbančių ar vykdančių veiklą, nurodytą Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąraše, ir darbuotojų, dirbančių darbovietėje, kurioje nustatytas užkrečiamosios ligos, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, protrūkis, sveikatos patikrinimai dėl užkrečiamosios ligos, dėl kurios paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, nuo 2021 m. kovo 26 d. finansuojami valstybės biudžeto lėšomis Vyriausybės nustatyta tvarka.⁶⁵⁵ Nuo 2021 m. gruodžio 1 d. įsigaliojo teisinis reglamentavimas, pagal kurį, esant prieinamoms vakcinoms, sveikatos patikrinimai „finansuojami darbuotojo lėšomis arba darbdavio sprendimu – darbdavio lėšomis, išskyrus atvejus, kai darbuotojai negali pasiskiepyti dėl medicininių kontraindikacijų“⁶⁵⁶.

Darbdaviui tenka pareiga užtikrinti, kad Vyriausybės sudarytame darbų sąraše nurodytus darbus dirbtų tik sveikatą patikrinę darbuotojai, nesergantys užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas.⁶⁵⁷ Vykdydamas minėtą pareigą, darbdavys privalo: (a) užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės ir (arba) darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi priežiūrą atliekančių institucijų reikalavimu pateikti joms sveikatos apsaugos ministro nustatytą dokumentą, patvirtinantį, kad darbuotojas pasitikrino, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, arba, kad darbuotojas yra paskiepytas vakcina, arba, kad jis negali pasiskiepyti nuo šios užkrečiamosios ligos dėl medicininių kontraindikacijų, arba,

⁶⁵⁵ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 7 d. (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878).

⁶⁵⁶ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 7 d. (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-23538).

⁶⁵⁷ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio 8 dalis (2021 m. lapkričio 11 d. įstatymo Nr. XIV-620 redakcija, TAR, 2021, Nr. 2021-23538). Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 26 d. nutarimas Nr. 178 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“, TAR, 2021, Nr. 2021-05880.

kad darbuotojas yra persirgęs šia užkrečiamąja liga; (b) nušalinti darbuotojus sveikatos nepasitikrinusius darbuotojus.

Nuo 2021 m. kovo 26 d. Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatyme įtvirtintos dvi nušalinimo nuo darbo rūšys. Pirmoji, nušalinimas nuo darbo darbuotojui atsisakius nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga (*inter alia* koronavirusu), arba nepasitikrinusiam be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuvėse, komandiruotė).⁶⁵⁸ Šiuo atveju darbdavys (jam to nepadarius – įgaliota kontrolės institucija) privalo tokį darbuotoją nušalinti, jeigu nėra galimybės darbuotoją skirti dirbti nuotoliniu būdu arba perkelti toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę. Šiuo pagrindu nušalinus darbuotoją, jam darbo užmokestis nemokamas iki tos dienos atitinkamai, kol jis pasitikrins, ar neserga užkrečiamąja liga, arba iki tol, kol pasibaigs laikotarpis, kuriam turi izoliuotis asmenys, turėję sąlytį. Darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą atitinkamai nuo tos dienos, kurią pateikia darbdaviui sveikatos patikrinimo išvadas, kad gali tęsti darbą, arba pasibaigus laikotarpiui, kuriam turi izoliuotis asmenys, turėję sąlytį.

Antroji nušalinimo nuo darbo rūšis yra nušalinimas nuo darbo darbuotojų, kurie yra įtariami, kad serga, ar susirgę pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis (*inter alia* koronavirusu) arba tapę šių ligų sukėlėjų nešiotojais.⁶⁵⁹ Nušalinimas minėtu pagrindu galimas tik tuo atveju, jeigu nėra galimybės skirti darbuotojus dirbti nuotoliniu būdu arba perkelti juos toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę. Tokios galimybės sudaromos darbdavio iniciatyva, taip pat vykdant apskričių vyriausiųjų epidemiologų sprendimus. Tokiais atvejais skirti darbuotojus dirbti nuotoliniu būdu arba perkelti toje pačioje darbovietėje į kitą darbą galima tik tuo atveju, jei tai yra leidžiama pagal darbuotojo sveikatos būklę.

Šiame kontekste paminėtinas darbo ginčas dėl teisės, kuris buvo nagrinėjamas tiek darbo ginčų komisijoje, tiek pirmosios instancijos teisme.⁶⁶⁰ Šis ginčas dėl nušalinimo nuo pareigų kilo po to, kai darbuotoja atsisakė profilaktiškai tirtis dėl CO-

⁶⁵⁸ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 4 d. (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878).

⁶⁵⁹ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 str. 6 d. (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878).

⁶⁶⁰ Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. birželio 23 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-8576-1125/2021, <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3410>.

VID-19 (pateikė darbdaviui raštišką atsisakymą atlikti COVID-19 molekulinį tyrimą iš nosiaryklės). Raštišku įspėjimu darbuotoja buvo informuota, kad bus nušalinta nuo pareigų atlikimo, jeigu nepateiks atlikto COVID-19 tyrimo ir gautą neigiamą jo rezultatą arba nesutiks atlikti COVID-19 tyrimą pas darbdavį. Darbuotoja pateikė antikūnų nustatymo tyrimą, kuris buvo neigiamas. Darbuotoja buvo nušalinta nuo darbo pareigų, iki bus atšaukta ekstremalioji situacija šalyje arba darbuotoja pateiks COVID-19 tyrimą (tiriant PGR metodu), kurio rezultatas neigiamas. Tiek darbo ginčų komisija, tiek teismas, atsižvelgdami į teisinį reglamentavimą, sprendė, kad ieškovės atsisakymas atlikti tyrimą dėl COVID-19 ligos kėlė riziką asmenims, su kuriais darbuotoja kontaktavo darbe, todėl darbdavys pagrįstai ir teisėtai nušalino darbuotoją nuo pareigų nemokėdamas nušalinimo metu darbo užmokesčio, iki bus atšaukta ekstremalioji situacija šalyje arba darbuotoja pateiks tyrimo (tiriant PGR metodu) neigiamą rezultatą. Reikalavimą dėl neturtinės žalos išieškojimo teismas taip pat atmetė ir priteisė iš darbuotojos darbdaviui bylinėjimosi išlaidas.

Apibendrinant paminėtą nušalinimo nuo darbo teisinį reglamentavimą, parežtina, kad darbuotojo nušalinimas dėl sveikatos pandemijos metu esant teisės aktuose *expressis verbis* įvardytoms sąlygoms arba kilus grėsmei paties darbuotojo ar kitų darbuotojų sveikatai yra ne darbdavio teisė, bet jo pareiga. Todėl, kaip teisingai pastebi Davulis, „darbdaviai turi žinoti, kad pažeidus pareigą nušalinti darbuotoją, darbdaviui be administracinio ir baudžiamojo poveikio priemonių, gali kilti ir turitinė atsakomybė – atlyginti žalą klientams arba darbuotojams, jei bus nustatyta, kad toks darbuotojas pernešė virusą kitiems darbuotojams (DK 151 str.) ar klientams“⁶⁶¹.

Kartu atkreiptinas dėmesys į DK 49 straipsnio 3¹ dalies ir Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio⁶⁶² nuostatų koliziją. Įvertinus minėtų nuostatų turinį, darytina išvada, kad Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio⁶⁶³ 5 dalyje, 18 straipsnio⁶⁶⁴ 4 ir 6 dalyse įtvirtintas nušalinimo nuo darbo teisinis reglamentavimas buvo ir yra susijęs su įtvirtintuoju

⁶⁶¹ Tomas Davulis, „Koronavirusas ir darbo teisė“, *Teisė.Pro*, 2020 m. kovo 12 d., <<https://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>>.

⁶⁶² Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069; Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878.

⁶⁶³ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069.

⁶⁶⁴ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878.

DK 49 straipsnio 3¹ dalyje kaip *lex specialis* su *lex generalis*. Pirmiausia pandemijos laikotarpiu darbdaviui kilo (kyla) pareiga esant Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnyje⁶⁶⁵ įtvirtintoms prielaidoms taikyti nušalinimą šiuo pagrindu. Ir tik tuo atveju, kai darbuotojo paminėtu pagrindu nušalinti negalima, tačiau yra DK 49 straipsnio 3¹ daliai taikyti būtinos objektyvios aplinkybės (t. y. Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ar karantino metu darbuotojo, kurį siekiama nušalinti šiuo pagrindu, sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui), taikomas pastarasis nušalinimo nuo darbo pagrindas.

Apibendrinus paminėtą pandemijos laikotarpiu galiojusį / papildytą nušalinimo nuo darbo teisinį reglamentavimą, darytinos šios išvados dėl pandemijos poveikio nušalinimo nuo darbo institutui. Pirma, darbdaviai dar iki pandemijos paskelbimo turėjo teisę ir pareigą pagal individualų poreikį apsaugoti darbuotojų ir klientų sveikatą darbovietėje nušalinti darbuotoją nuo darbo, tačiau iki koronaviruso pandemijos buvęs teisinis reglamentavimas buvo nepakankamas šios infekcijos plitimui sustabdyti. Antra, pandemijos metu atliktų nušalinimo nuo darbo teisinio reglamentavimo pakeitimų pobūdis, o ypač Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo keitimo / pildymo dinamika atskleidžia tai, kad: (a) sprendimų priėmėjams koronaviruso infekcijos plitimo eiga nebuvo žinoma; (b) Vyriausybė dėjo nuolatinę pastangą stabdydama viruso plitimą įvairiose darbo, veiklos srityse, tačiau tokios pastangos buvo daugiausia reaktyvios; (c) dažnas tokio teisinio reglamentavimo keitimas, jo kazuistiškumas sudaro pagrindą išvadai, jog teisėkūros subjektai suvokė ne tik tai, kad keičiamas reglamentavimas yra susijęs su darbo teisių ribojimais, bet ir tai, kad tokie ribojimai turi būti adekvatūs bei proporcingi. Trečia, dalis pandemijai suvaldyti skirtų teisės normų, susijusių su nušalinimo nuo darbo teisiniu reglamentavimu, priimtos reaguojant į COVID-19 viruso (ar net atskirų jo atmainų) plitimo specifiką, jų poveikis yra trumpalaikis, todėl, keičiantis viruso eigai, jos turi būti peržiūrėtos, o pandemijai pasibaigus kai kurios iš jų apskritai panaikintos.

⁶⁶⁵ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 112-4069; Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 2021-05878.

2.6.3. Pandemijos poveikis prastovų teisiniam reglamentavimui

Kaip teisingai pastebi Ingrida Mačernytė-Panomariovienė DK numato galimybę ir vienai, ir kitai darbo sutarties šaliai priimti atitinkamus sprendimus, dėl to darbo santykiai nenutrūksta, tik jų vykdymas apribojamas numatant tam tikras sąlygas, kurios gali nulemti skirtingas pasekmes ir garantijas darbuotojams. Vienas tokių sprendimų – skelbti prastovą – ypač dažnas buvo per pandemiją. Nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. rugsėjo 21 d. Lietuvoje gauta 89,3 tūkst. pranešimų apie prastovas, per šį laikotarpį Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, patikrinusi beveik 880 įmonių, pateikusių jai pranešimus apie prastovas, įmonėms surašė 183 reikalavimus pašalinti pažeidimus ir 175 administracinio nusižengimo protokolus.⁶⁶⁶

2.6.3.1. Teisinio reglamentavimo dėl prastovos pokyčiai pandemijos metu

Prastova yra laikomas laikinas darbuotojo darbo sutartimi sulygtos darbo funkcijos neatlikimas dėl nuo kitos šalies – darbdavio – priklausančių priežasčių.⁶⁶⁷ Darbo santykių teisinis reguliavimas prastovos atveju leidžia derinti darbdavio ir darbuotojo interesus.⁶⁶⁸ Prastovai būdinga tai, kad darbdavys dėl objektyvių priežasčių vienašališkai nevykdo įsipareigojimo suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbą, o darbuotojas būtent dėl šios priežasties nebegali vykdyti darbo sutartimi nustatyto savo įsipareigojimo – dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba eiti tam tikrų pareigų. Prastovos atvejais darbdavys turi galimybę darbuotojui mokėti mažesnę nei darbo sutartyje sulygtą darbo užmokestį. Kita vertus, atsižvelgiant į darbuotojo interesus, teisės normos nustato tam tikras teisės į darbą, darbo užmokestį, garantijas darbuotojui, negalinčiam dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių dirbti darbo sutartimi sulygtą darbą.⁶⁶⁹

⁶⁶⁶ Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Garantijos darbuotojams paskelbus prastovą Lietuvoje“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*, sud. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 160.

⁶⁶⁷ Lietuvos apeliacinio teismo 2011 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje G. G. v. BUAB „Pegasus Lucidus“, Nr. 2-2000/2011.

⁶⁶⁸ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 185.

⁶⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje

Per pandemiją, siekiant apsaugoti verslą ir kartu jame dirbančius darbuotojus, buvo įtvirtintas specialus teisinis reglamentavimas, t. y. reglamentuota darbdavio teisė darbuotojui ar darbuotojų grupei skelbti prastovą tuo atveju, kai Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (arba) karantiną, taip pat įtvirtinta speciali tokių prastovų apmokėjimo tvarka. Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) duomenimis, šia galimybe pasinaudojo 5218 darbdavių.⁶⁷⁰ Per trumpą karantino laikotarpį prastovos institutas tobulintas keliais etapais. Pirmuoju etapu nuo 2020 m. kovo 17 d.⁶⁷¹ įtvirtinta darbdavio teisė darbuotojui ar darbuotojų grupei skelbti prastovą ir tuo atveju, kai Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ar karantiną ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo (DK 47 str. 1 d. 2 p.). Taigi pagal šį teisinį reguliavimą, sprendžiant, ar darbdavys tinkamai įgyvendino teisę skelbti prastovą dėl karantino, buvo būtina nustatyti, ar yra šios būtinosios sąlygos: tokios prastovos metu Vyriausybė turėjo būti paskelbusi ekstremaliąją situaciją ar karantiną; ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo. Nustatyta, kad tokiu atveju paskelbus prastovą iš darbuotojo negali būti reikalaujama, kad jis atvyktų į darbovietę. Taip pat tokiais atvejais darbdavys darbuotojui privalo mokėti ne mažesnę kaip Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos darbo užmokestį, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Šiais atvejais darbdaviui, išskyrus valstybės ir savivaldybės institucijas ar įstaigas, profesines sąjungas, religines bendruomenes (bendrijas) ar asociacijas (nuo 2020 m. kovo 31 d. išimtis apima darbdavius, kurių teisinė forma yra biudžetinė įstaiga), patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų dalis kompensuojama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo⁶⁷² nustatytu dydžiu ir nustatyta tvarka. Darbdavys gali paskelbti darbuotojui dalinę prastovą, kai tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius (ne mažiau kaip dviem darbo dienomis) ar darbo valandų per dieną skaičius (ne mažiau kaip trimis darbo valandomis), o tokiu atveju už darbo laiką mokama proporcingai, darbo užmokestį skaičiuojant minėta tvarka (DK 47 str. 3 d. 1–2 p.). Antruoju etapu, nuo 2020 m. kovo 31 d.⁶⁷³ (t. y. po kelių dienų nuo pirmiau minėto pakeitimo), įtvirtinta pareiga darbdaviui, pasinaudojus teise skelbti

Nr. e3K-3-320-684/2020 (15 p.).

⁶⁷⁰ Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, <www.vdi.lt>.

⁶⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2020, Nr. 2020-05702.

⁶⁷² Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 5-1, 13, 24, 35, 37, 38, 39, 41, 42, 44, 49 ir 50 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2020, Nr. 2020-07511.

⁶⁷³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas, TAR, 2020, Nr. 2020-07195.

prastovą dėl ekstremaliosios situacijos ir karantino, ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo prastovos paskelbimo Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius (toliau – vyriausiasis darbo inspektorius) nustatyta tvarka informuoti VDI apie tokios prastovos paskelbimą (DK 47 str. 3 d. 1 p.).

Paminėtoje vyriausiojo darbo inspektorius patvirtintoje informavimo tvarkoje⁶⁷⁴ detalizuojamas šios darbdavių pareigos turinys, be kita ko, įtvirtinant, kad darbdaviai, skelbiantys tokias prastovas, ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo paskelbimo apie tai turi pranešti VDI, užpildydami VDI interneto svetainėje esančią formą; tokias prastovas paskelbusių įmonių sąrašas viešai skelbiamas VDI interneto svetainėje; darbdaviai atsako už VDI teikiamų duomenų pateikimą laiku bei tokių duomenų teisingumą; darbdaviai, nevykdantys pareigos pranešti apie darbuotojui ar jų grupei paskelbtą prastovą arba pateikiantys klaidingą informaciją, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Nuo 2021 m. sausio 27 d. įsigaliojusiuose pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo tvarkos pakeitimuose⁶⁷⁵ darbdavių, skelbiančių tokias prastovas, pareigos apie tai pranešti VDI įgyvendinimas papildytas pareiga skelbiant dalinę prastovą nurodyti darbuotojo (grupės darbuotojų) darbo grafiką, t. y. darbuotojo darbo ir dalinės prastovos laiką, nurodant paliekamų dirbti valandų skaičių, darbo pradžią ir pabaigą bei dalinės prastovos laiką, jeigu dalinė prastova skelbiama sumažinant darbo valandų skaičių per dieną (ne mažiau kaip trimis darbo valandomis) arba nurodant, kuriomis dienomis bus dirbama bei prastovos dienas, kai dalinė prastova paskelbta sumažinant darbo dienų per savaitę skaičių (ne mažiau kaip dviem darbo dienomis). Nuo 2021 m. gegužės 8 d. įsigaliojusiuose pakeitimuose⁶⁷⁶ įtvirtinta darbdavio pareiga, be kita ko, pranešti apie konkrečias priežastis, dėl kurių paskelbta darbuotojo (grupės darbuotojų) prastova. Trečiuoju etapu nuo 2020 m. birželio 4 d.⁶⁷⁷ darbdavio teisė skelbti prastovą dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar)

⁶⁷⁴ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2020 m. balandžio 6 d. įsakymas Nr. EV-92 „Dėl Pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo Valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašo patvirtinimo“, TAR, 2020, Nr. 2020-07129.

⁶⁷⁵ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2021 m. sausio 26 d. įsakymas Nr. EV-25 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2020 m. balandžio 6 d. įsakymo Nr. EV-92 „Dėl Pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo Valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“, TAR, 2021, Nr. 2021-01329.

⁶⁷⁶ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2021 m. gegužės 7 d. Nr. EV-107 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2020 m. balandžio 6 d. įsakymo Nr. EV-92 „Dėl pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo Valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“, TAR, 2021, Nr. 2021-10196.

⁶⁷⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2020, Nr. 2020-12831.

karantino buvo tiesiogiai susieta su galimybe ir (arba) darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu arba jo nesutikimu dirbti kito jam pasiūlyto darbo (DK 47 str. 1 d. 2 p.). Kitaip tariant, darbdavys teise paskelbti prastovą ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino metu galėjo pasinaudoti kaip *ultima ratio* (kraštutinė priemonė; paskutinis argumentas) priemone. Šios teisės įgyvendinimas buvo susietas ne tik su (a) tokios situacijos oficialiu paskelbimu ir (b) aplinkybe, kad dėl to darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo, tačiau ir sąlyga, kad paminētu laikotarpiu (c) dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu, arba darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Tai reiškia, kad darbo organizavimo nuotoliniu būdu galimybė tapo viena iš būtinųjų sąlygų prastovai dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino paskelbti.

Apibendrinant pristatytą teisinį reglamentavimą, pažymėtina, kad pandemijos metu įtvirtinta speciali darbdavio teisė skelbti prastovą dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino. Kadangi tokių prastovų apmokėjimas tiesiogiai susietas su viešųjų finansų panaudojimu, darbdavys tokia teise gali pasinaudoti kaip *ultima ratio* priemone, t. y. išnaudojęs galimybę darbą organizuoti nuotoliniu būdu, arba tais atvejais, kai darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Taip pat karantino laikotarpiu atliktais tokių prastovų teisinio reglamentavimo pakeitimais siekta stiprinti tokių prastovų teisėtumo ir pagrįstumo prevenciją bei kontrolę. Atlikti tokių prastovų pagrįstumo priežiūrą pavesta VDI.

2.6.3.2. Ginčai dėl prastovos dėl pandemijos paskelbimo

Darbo ginčų komisijos nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. rugsėjo 21 d. gavo 54 prašymus išnagrinėti individualius darbo ginčus dėl prastovų, o per 2019 m. tokių prašymų buvo tik 3, dar ankstesniais metais jų visai nebuvo.⁶⁷⁸ Lietuvos teismuose buvo nagrinėjamos kelios bylos, kuriose iškilo būtinybė aiškinti teisinį reglamentavimą, susijusį su darbdavio teisės skelbti prastovą dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino įgyvendinimu.

Teismų praktikoje pabrėžta, kad prastovų dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino teisinis reglamentavimas negalioja atgal. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

⁶⁷⁸ Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „Garantijos darbuotojams paskelbus prastovą Lietuvoje“, iš *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*, sud. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), 157–174.

2020 m. gruodžio 2 d. nutartyje⁶⁷⁹, sprendamas dėl teisės normų, reglamentuojančių darbo užmokesčio už prastovos laikotarpį mokėjimą, aiškinimo ir taikymo, be kita ko, pabrėžė, kad DK 47 straipsnio 3 dalies 3 punkte (2020 m. kovo 31 d. įstatymo Nr. XIII-2832 redakcija) įtvirtinto prastovai dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino apmokėti skirto teisinio reglamentavimo taikymui galioja bendrasis teisės principas *lex retro non agit* (įstatymas neturi atgalinio veikimo galios), todėl jis negali būti taikomas sprendžiant darbo ginčą dėl prastovų, paskelbtų iki karantino paskelbimo, apmokėjimo (kaip nutiko nagrinėtoje byloje).

Taip pat teismų praktikoje prieita prie išvados, kad darbo organizavimo nuotoliniu būdu galimybė *per se* (pati savaime) nėra pakankamas pagrindas, įpareigojantis darbdavį neribotą laiką laikyti darbuotoją ar darbuotojų grupę prastovoje dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino. Šiuo aspektu Vilniaus apygardos teismas 2021 m. kovo 23 d. nutartyje⁶⁸⁰, išnagrinėjęs darbo bylą dėl darbo sutarties nutraukimo DK 56 straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu (darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, t. y. kai darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės trunka ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 45 dienas per paskutinius dvylika mėnesių), konstatavo, kad darbdavys įgijo teisę nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių pagal DK 56 straipsnio 1 dalies 1 punktą, nors (kaip nutiko nagrinėtoje byloje) dalinė prastova buvo paskelbta darbdaviui negalėjus užtikrinti darbo dėl su karantino Lietuvos Respublikoje paskelbimu ir ekstremaliąja situacija susijusių aplinkybių.

Apibendrinant darytina išvada, kad per pandemiją darbdaviai dažnai naudojosi jiems suteikta teise skelbti prastovą. Nepaisant to, darbo ginčų komisijose ir teismuose iš prastovų teisinio reguliavimo kilusių ginčų dėl galbūt pažeistų darbuotojų teisių ar jiems padarytos žalos buvo nagrinėjama nedaug. Tai galėjo lemti kelios priežastys. Pirma, karantino laikotarpiu atliktais tokių prastovų teisinio reglamentavimo pakeitimais sustiprinta tokių prastovų teisėtumo ir pagrįstumo prevencija bei kontrolė, kurią sėkmingai įgyvendino VDI. Antra, pandemijos laikotarpiu įtvirtinus darbdavių patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų dalies kompensavimo mechanizmą, sumažinta su tuo susijusių darbo ginčų dėl teisės (t. y. ginčų dėl neteisėto atleidimo, užuot paskelbus prastovą, arba kompensacijų už prastovas) galimybė.

⁶⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-320-684/2020.

⁶⁸⁰ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-822-967/2021.

2.6.4. Pandemijos poveikis kitų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimui

Priemonės, kurių buvo imtasi suvaldant koronaviruso plitimą, turėjo poveikį įgyvendinant kitas darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, kurios skirtingai nei aptartosios (t. y. susijusios su darbo organizavimu nuotoliniu būdu, nušalinimu nuo darbo dėl sveikatos ir prastovų teisiniu reglamentavimu), nėra kildinamos iš *ab initio* koronavirusui suvaldyti skirtų teisės normų.

Dar pačioje pandemijos pradžioje Davulis⁶⁸¹ modeliavo, kurių darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų įgyvendinimą ir kokia apimtimi gali lemti su koronaviruso suvaldymu siejamos aplinkybės. Teigta, kad, siekiant greičiau įveikti kilusią krizę, reikėtų į sprendimų priėmimą įtraukti darbuotojų atstovus (darbo tarybas, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus, profesines sąjungas), tinkamai informuoti darbuotojus. Akcentuota, kad iš DK 24 straipsnio 1 dalies, 25 straipsnio, 31 straipsnio 2 dalies darbuotojui kyla pareiga pranešti apie savo užsikrėtimą virusu arba patekimą į rizikos grupę (asmenys, atvykę iš padidėjusio sergamumo regionų, keliavę per oro uostus ir pan.), atitinkamai darbdavys, įgyvendindamas pareigą imtis reikiamų apsaugos ar prevencinių priemonių, turi teisę klausti ir sužinoti, kurioje šalyje buvo ir kokių maršrutu keliavo darbuotojas atostogų metu. Priminta, kad darbuotojai pandemijos metu savo iniciatyva gali naudotis kasmetinėmis mokamomis atostogomis ar nemokamomis atostogomis, tačiau darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas būtinai šiuo metu tokiomis atostogomis naudotųsi, taip pat tai, kad darbdaviui draudžiama nustatyti tokį grafiką, pagal kurį visi darbuotojai ar jų grupės ima atostogauti kaip tik šiuo metu, o nemokamų atostogų iniciatorius visais atvejais yra darbuotojas. Pabrėžta iš teisės aktų kildinama darbdavio atsakomybė tiek darbuotojams, tiek klientams dėl pasirinktų apsaugos priemonių (pvz., kaukės, pirštinės, specialūs drabužiai, respiratoriai, akių apsaugą užtikrinančios priemonės), bendrų apsaugos priemonių (pvz., patalpų temperatūrinis režimas, dezinfekcija) tinkamumo ar savo priimtų ar nepriimtų sprendimų pagrįstumo ir dėl to kilusios žalos sveikatai. Koronavirusui suvaldyti reikalingų priemonių taikymo kontekste primintos darbuo-

⁶⁸¹ Tomas Davulis, „Koronavirusas ir darbo teisė“, *Teisė.Pro*, 2020 m. kovo 12 d., <<https://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>>; Tomas Davulis, „Ką reikia žinoti apie darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu?“, *Mokslo Lietuva*, 2020 m. kovo 24 d., <<http://mokslolietuva.lt/2020/03/vu-darbo-teises-ekspertas-prof-tomas-davulis-ka-reikia-zinoti-apie-darbuotojuir-darbdaviu-teises-epidemijos-laikotarpiu/>>.

tojo teisės darbdaviui pažeidus įsipareigojimus: teisė atsisakyti vykdyti sutartį dėl nesaugių darbo sąlygų (DK 159 str. 1 d.), nurodant, kad toks atsisakymas nebus laikomas darbo pareigų pažeidimu, jei ginčo atveju darbuotojas įrodys, kad jo sprendimas buvo objektyviai pagrįstas, pavyzdžiui, pavojus užsikrėsti virusu buvo realus, o darbdavys nesiėmė jokių priemonių; teisė savo iniciatyva sustabdyti darbo sutarties vykdymą iki trijų mėnesių (DK 50 str.); teisė darbdaviui neužtikrinus saugių ir sveikų darbo sąlygų savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių (DK 56 str. 1 d. 2 p.), nurodant, kad šis darbuotojo teisių įgyvendinimo būdas galėtų būti taikomas tik tais atvejais, kai darbdavys visiškai ignoruoja teisės aktų reikalavimus.

Mokslo studijos rengimo metu dar nebuvo galimybių tiksliai nustatyti, ar pandemijos laikotarpiu darbuotojai ir darbdaviai tinkamai įgyvendino savo teises ir pareigas, ar jie pasinaudojo minėtomis rekomendacijomis. Kita vertus, apie galbūt netinkamai įgyvendintas darbo pareigas ir darbo teisių pažeidimus, jų pobūdį geriausiai byloja teismų ir kitų darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sprendimuose užfiksuotos faktinės ir teisinės aplinkybės. Vienokio ar kitokio darbuotojų ir darbdavių elgesio pandemijos laikotarpiu motyvai, susiję su koronavirusui suvaldyti skirtų priemonių taikymu, be kita ko, buvo vertinami nagrinėjant darbo ginčus (dėl įpareigojimo sudaryti darbo sutartį; dėl darbo užmokesčio ir netesybų priteisimo); su darbo santykiais susijusius kitus civilinius ginčus (dėl bankroto bylos iškelimo darbdaviui nemokant darbo užmokesčio; dėl baudos už nelegalų darbą sumažinimo) ir sprendžiant dėl procesinių terminų darbo byloje atnaujinimo.

Pandemijos metu Darbo ginčų komisijos per 2020 m. gavo 7044 prašymus dėl darbo ginčo išnagrinėjimo (t. y. prašymų 2020 m. gauta apie 7 proc. mažiau nei per 2019 m., tačiau net apie 42 proc. išaugo prašymuose keltų ir išnagrinėtų reikalavimų skaičius)⁶⁸², per 2021 m. pirmą pusmetį – 2284 prašymus dėl darbo ginčų nagrinėjimo⁶⁸³.

Darbo ginčų komisijose pasitaikė ir išimtinai su pandemija (jos metu galiojančiu teisiniu režimu) susijusių ginčų. Pavyzdžiui, Kauno darbo ginčų komisija 2020 m. rugsėjo 22 d. priėmė sprendimą⁶⁸⁴ darbo ginče dėl įpareigojimo sudaryti darbo

⁶⁸² Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2020 metus, <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3191>.

⁶⁸³ Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2021 metų I-ąjį pusmetį, https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3408.

⁶⁸⁴ Valstybinės darbo inspekcijos Kauno darbo ginčų komisija 2020 m. rugsėjo 22 d. sprendimas Nr. DGKS-5630 darbo byloje Nr. APS-2-18926, <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3192>.

sutartį. Šio ginčo atveju su pandemija susijusiomis aplinkybėmis buvo grindžiama ieškovo (t. y. į darbą nepriimto asmens) pozicija. Asmuo teigė, kad jis darbdavio nurodymu atliko sveikatos patikrinimą ir turėjo pradėti dirbti 2020 m. rugpjūčio 3 d., tačiau į darbą nenuvyko dėl artimojo mirties ir po laidotuvių 2 savaites turėjo izoliuotis dėl COVID-19. Po saviizoliacijos nuvykęs į darbą asmuo išgirdo, kad yra nereikalingas. Atsakovas (darbdavys) nurodė, kad asmuo buvo atvykęs į darbo pokalbį, buvo nuspręsta jį įdarbinti, užpildyta sveikatos patikrinimo pažyma, asmuo parašė prašymą dėl darbo sutarties sudarymo, tačiau darbo sutartis su šiuo asmeniu nebuvo pasirašyta. Darbo ginčų komisija į darbą nepriimto asmens prašymą atmetė, nustatė, kad šis asmuo parašė prašymą dėl darbo sutarties sudarymo, tačiau nustatytu laiku į darbą neatvyko ir sutartis tarp šalių nebuvo pasirašyta. Darbo ginčų komisija nurodė, kad įstatymas nesuteikia teisės asmeniui reikalauti, jog jam būtų suteiktas konkretus darbas, o atsisakymas priimti į darbą gali būti vertinamas kaip neteisėtas tik tokį atsisakymą pripažinus diskriminacija įstatyme nurodytu pagrindu. Darbo ginčų komisija sprendė, kad į darbą nepriimtas asmuo nepateikė jokių duomenų, kurie leistų daryti prielaidą, jog jis buvo diskriminuojamas, nenurodė jokio galimo diskriminavimo pagrindo, todėl pripažinusi, jog nėra pagrindo spręsti, kad darbo sutartis su šiuo asmeniu nesudaryta pažeidžiant teisės aktų reikalavimus, jo prašymą atmetė.

Vilniaus apygardos teismas 2021 m. vasario 2 d. nutartimi⁶⁸⁵, priimtoje pandemijos laikotarpiu nagrinėtoje byloje dėl darbo užmokesčio ir netesybų priteisimo, kaip nepagrįstus atmetė darbdavio reikalavimus mažinti netesybas dėl karantino, nustatęs, kad darbdavio skola darbuotojui yra atsiradusi iš laikotarpio, kai karantinas šalyje dar nebuvo paskelbtas. Šiaulių apygardos teismo išnagrinėtoje byloje dėl netesybų – vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką – priteisimo, kurioje priimta 2021 m. balandžio 14 d. nutartis⁶⁸⁶, darbdavys įrodinėjo, kad turėtų būti atleistas nuo netesybų, susidariusių už atleistam darbuotojui Darbo ginčo komisijos 2020 m. gegužės 19 d. sprendimu priteistą papildomą darbo užmokesčio dalį, dėl pandemijos. Teismas nustatė, kad 2020 m. pradžioje pas šį darbdavį dirbo daugiau kaip 100 darbuotojų, kuriems masiškai pradėjus nutraukti darbo sutartis, darbdaviui kilo pareiga su jais visais atsiskaityti, išmokėti kompensacijas, ir pažymėjo, jog darbdavys su visais nutraukusiais darbo sutartis darbuotojais atsiskaitė

⁶⁸⁵ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-454-852/2021.

⁶⁸⁶ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-268-569/2021.

visiškai. Todėl teismas vertino, kad tuo metu darbdavys turėjo galimybę visiškai ir tinkamai atsiskaityti ir su šiuo darbuotoju. Šiaulių apygardos teismo išnagrinėtoje byloje dėl darbo sutarties nutraukimo pripažinimo teisėtu, kurioje priimta 2021 m. sausio 27 d. nutartis⁶⁸⁷, darbdavys siekė atleistam darbuotojui priteisto vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką sumažinimo. Šioje byloje atleistas darbuotojas, be kita ko, teikė argumentus, susijusius su pandemija ir net du kartus skelbtu karantinu, prasta ekonomine situacija, dideliu nedarbo lygiu. Teismas šias darbuotojo nurodytas aplinkybes vertino kitų aplinkybių kontekste ir darbdavio ieškinio netenkino.

Vilniaus apygardos teismas 2020 m. liepos 14 d. nutartyje⁶⁸⁸, išsprendęs darbuotojos prašymą iškelti įmonei bankroto bylą dėl to, kad ši negali vykdyti prisiimtų įsipareigojimų dėl mokėtino darbo užmokesčio (852,12 Eur įsiskolinimas), be kita ko, pasisakė ir dėl bankroto bylos iškėlimo darbdaviui nemokant darbo užmokesčio pandemijos metu. Teismas konstatavo, kad turi būti įvertintos aplinkybės, jog laikotarpis, per kurį susidarė įsiskolinimas darbuotojai (2020 m. kovo ir balandžio mėnesiai), neginčytinai suponuoja išvadą, kad karantino situacija prisidėjo prie laiku neišmokamų sumų, juolab kad nėra duomenų, jog anksčiau kuriais nors laikotarpiais su pareiškėja nebūdavo atsiskaitoma. Karantino laikotarpis yra sudėtinga situacija ne vien fiziniams, bet ir juridiniams asmenims bei visai šalies ekonomikos sistemai. Būtų netoleruotina situacija, kai dėl nepalankios epideminės situacijos būtų iškeltamos bankroto bylos bendrovėms, susidūrusioms su tam tikrais iššūkiais, finansiniais sunkumais, kurie pasibaigus karantino laikotarpiui galėtų būti pašalinti, net jei jie atsirado dar iki įvedant karantiną šalyje. Šiuo atveju ne bankroto procesas, o kaip tik gamybinės veiklos tęsimas pasibaigus karantinui leistų bendrovei per tam tikrą laiką atsiskaityti su kreditoriais, tokios pozicijos laikomasi ir Lietuvos apeliacinio teismo praktikoje.⁶⁸⁹

Regionų apygardos administracinis teismas (Kauno rūmai) 2021 m. balandžio 14 d. sprendimu⁶⁹⁰, be kita ko, išsprendė dėl baudos už nelegalų darbą sumažinimo dėl pandemijos. Teismas dėl minėtos priežasties darbdaviui skirtą baudą už nelegalų

⁶⁸⁷ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. sausio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-102-372/2021.

⁶⁸⁸ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. liepos 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. eB2-3471-643/2020.

⁶⁸⁹ Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. birželio 9 d. sprendimas, priimtas civilinėje byloje Nr. e2-1024-798/2020.

⁶⁹⁰ Kauno rūmų (Regionų apygardos administracinis teismas) 2021 m. balandžio 14 d. sprendimas Nr. I2-3603-780/2021.

darbą⁶⁹¹ sumažino per pusę. Jis nustatė, kad įmonė veiklą pradėjo prieš pandemiją (to objektyviai numatyti negalėjo) ir jos siekis buvo plėsti ir vystyti pelningą veiklą valymo paslaugų sektoriuje (tą patvirtina skunde nurodyta aplinkybė apie šiuo metu įmonėje dirbančius 6 darbuotojus ir siekį juos išlaikyti), tačiau dėl karantino įmonės veikla sustojo, ir tai riboja įmonės finansines galimybes sumokėti didelę baudą.

Klaipėdos apygardos teismas 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartimi⁶⁹², be kita ko, sprendė dėl procesinių terminų darbo bylose atnaujinimo. Minėtose bylose teismas atnaujino darbdavių praleistą Darbo ginčų komisijos 2020 m. gegužės 18 d. sprendimuose nurodytą 30 dienų kreipimosi į teismą terminą, ieškiniui dėl darbo užmokesčio ir delspinigių priteisimo. Apeliacinės instancijos teismas, be kita ko, konstatavo, kad pirmosios instancijos teismas, spręsdamas praleisto procesinio termino atnaujinimo ieškovei klausimą, neatsižvelgė į tai, kad visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbtas karantinas ir rekomenduojama juridiniams asmenims, kiek tai yra įmanoma, veiklą vykdyti nuotoliniu būdu, bei Teisėjų tarybos 2020 m. kovo 25 d. raštą Nr. 36P-53-(7.1.10) „Dėl tam tikrų procesinių klausimų sprendimo karantino laikotarpiu“, kuriame Teisėjų taryba pažymėjo, kad karantino laikotarpiu pasitaikę pavėluoto procesinių dokumentų pateikimo teismui atvejai turi būti vertinami itin kruopščiai ir neformaliai. Teismas nustatė, kad nagrinėjamu atveju Darbo ginčų komisijos 2020 m. gegužės 18 d. sprendimas buvo išsiųstas registruota pašto siunta įmonei jos buveinės adresu, tačiau ieškovės buveinės adresu jo įteikti 2020 m. birželio 1 d. nepavyko, nes beveik visa įmonės veikla buvo vykdoma nuotoliniu būdu. Taip pat darbuotojo praleistą Darbo ginčų komisijos 2020 m. gruodžio 8 d. sprendime nurodytą 30 dienų kreipimosi į teismą terminą ieškiniui dėl darbo užmokesčio ir delspinigių priteisimo paduoti atnaujino ir Vilniaus apygardos teismas 2021 m. gegužės 6 d.⁶⁹³, kuris, be kita ko, sutiko su darbuotojo pozicija, kad dėl pandemijos paskelbti ribojimai apsunkino darbuotojo bendravimą su jam atstovaujancia profesine sąjunga.

Įvertinus Darbo ginčų komisijose ir teismuose nagrinėtų darbo ginčų skaičių ir pobūdį, darytina išvada, kad konfliktų dėl pandemijos darbo santykių srityje smar-

⁶⁹¹ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 str., TAR, 2016, Nr. 2016-18825.

⁶⁹² Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1043-1092/2020; Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1042-1092/2020; Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1035-1092/2020; Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. rugpjūčio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1034-1092/2020.

⁶⁹³ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1168-912/2021.

kiai nepadaugėjo. Paminėtų darbo bylų analizė patvirtina, kad tik išskirtiniais (re-tais) atvejais darbo teisės subjektai savo ginčytiną elgesį buvo linkę pateisinti su pan-demija susijusiomis aplinkybėmis.