

Advokatas Karolis Gerbauskas, kontoros adresas S.Daukanto 2, Klaipėda

**KONSULTACIJA**  
2020-03-13, Klaipėda

1. Atsakydamas į Jūsų prašymus suteikti teisinę pagalbą bei remdamasis Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatomis, teismų praktika, asmenine profesine patirtimi bei nuomone, teikiu šią konsultaciją.
2. Užklausoje nurodoma, kad dėl koronaviruso plitimo grėsmės nuo kovo 16 d. iki kovo 27 d. privalomai sustabdžius ugdymo, mokymo ir studijų procesą visose švietimo įstaigose, kyla klausimų dėl švietimo įstaigų darbuotojų darbo šiuo laikotarpiu: ar iš viso darbuotojai turi eiti šiuo laikotarpiu į darbą, ar darbdavys gali versti darbuotojus eiti kasmetinių ar nemokamų atostogų ir kt.

**KONSULTACIJA**

3. Dėl koronaviruso plitimo grėsmės nuo kovo 16 d. iki kovo 27 d. privalomai stabdomas ugdymo, mokymo ir studijų procesas visose švietimo įstaigose. Pagal Vyriausybės bei Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos pateikiamą viešą informaciją, šiuo laikotarpiu ugdymo proceso stabdymas apima tik ugdytinių nevykimą į ugdymo įstaigas jų atostogų sąskaita. Tačiau nenumatoma, kad šiuo laikotarpiu darbo funkcijų neatlieka ir darbuotojai. Priešingai – numatoma, kad šiuo laikotarpiu vyks pasiruošimas ugdymo procesui nuotoliniu būdu, bei numatoma pareiga užtikrinti vaikų priežiūrą išimtiniais atvejais įstaigose, jeigu to neįmanoma įgyvendinti namuose.
4. Todėl preliminariai darytina išvada, kad švietimo įstaigos ir toliau atliks savo funkcijas, tačiau kita forma.
5. Švietimo, mokslo ir sporto ministerija nurodė, kad 2020-03-13 pateiks rekomendacijas švietimo įstaigoms dėl ugdymo ir darbo proceso organizavimo šiuo laikotarpiu. Šios konsultacijos rengimo metu minėtos rekomendacijos dar nėra pavišintos, todėl į jas nėra galimybės atsižvelgti teikiant šią konsultaciją.
6. Primintina, kad ši situacija yra neeilinė, ekstremali, todėl iš visų visuomenės narių tikimasi solidarumo, supratinumo, bendradarbiavimo, ir netgi tam tikro kūrybingumo sprendžiant kilusius iššūkius. Tai kartu reiškia, kad dėl šios situacijos visos neigiamos pasekmės negali būti perkeliamos kuriais nors vienai darbo santykių šaliai.
7. LR DK nenumato galimybės darbdaviui priversti darbuotoją pasinaudoti kasmetinėmis ar nemokamomis atostogomis. Teismų praktikoje ne kartą darbdavio vertimas pasinaudoti atostogomis buvo pripažintas neteisėtu, nes tai yra darbuotojo teisė, ir tik jis sprendžia, ar ja pasinaudoti. Šią poziciją viešoje erdvėje patvirtino ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei Valstybinė darbo inspekcija. Minėta, kad neigiamos šios situacijos pasekmės negali būti perkeliamos vienai kuriais nors darbo santykių pusei. Tačiau siunčiant priverstinai darbuotoją nemokamų atostogų būtent taip ir būtų, t.y., darbdavys išvengtų neigiamų padarinių būtent darbuotojo sąskaita. Todėl jokie prievartiniai darbuotojo siuntimai atostogauti šiuo laikotarpiu negalimi.
8. Pasisakant plačiau dėl šios situacijos, reikalinga išskirti du aspektus: pirma, mokytojo, kaip švietimo įstaigos darbuotojo, ir antra, mokytojo, kaip ugdytinių tėvo ar globėjo.
9. Pirmu aspektu, mokytojas, kaip švietimo įstaigos darbuotojas, dėl šios situacijos patiria pasikeitimus darbo procese, nes nevykstant į ugdymo įstaigas ugdytiniams, nėra galimybės įgyvendinti tiesioginių darbo funkcijų įprasta forma. Kaip galima spręsti iš viešoje erdvėje pateikiamos informacijos, šis pradinis laikotarpis bus forminamas, kaip mokinių atostogos, taip trumpinant kitas jų atostogas. Šiuo laikotarpiu ugdymo įstaigos kartu privalės užtikrinti atvykusių vaikų priežiūrą išimtiniais atvejais. Be to, šiuo laikotarpiu numatoma pasiruošimas ugdymui nuotoliniu būdu. Todėl darytina išvada, kad nepaisant to, kad šiuo laikotarpiu nebus ugdytinių įstaigose, visgi darbo užduočių mokytojams bus.
10. Visiems darbdaviams šiuo laikotarpiu pateikta rekomendacija sudaryti galimybes darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu, jeigu tai leidžia darbo pobūdis. Nevykstant kontaktinėms valandoms fiziškai pačiose įstaigose, esama pagrindo teigti, kad didelė dalis mokytojų darbo funkcijos galės būti atliekama nuotoliniu būdu, nevykstant į darbovietę. Todėl tikėtina, kad būtent šia forma ir bus atliekama didžioje dalis švietimo įstaigos darbuotojų darbo. Kartu tikėtina, kad nepavyks visiškai visų darbo funkcijų atlikti šia forma (dėl pareigos užtikrinti atvykusių ugdytinių priežiūrą, nuotolinio ugdymo proceso organizavimo specifikos ar pan.).
11. Tuo atveju, jeigu visgi tam tikri švietimo įstaigų darbuotojai neturės galimybės atlikti savo darbo funkcijų (visiškai ar iš dalies) dėl to, kad jų darbo funkcija (visiškai ar iš dalies) negali būti atliekama nuotoliniu būdu, tokiu atveju darbdaviui teks spręsti prastovos ar dalinio darbo formavimo klausimą.
12. Tiesa, galiojančiame teisiniame reguliavime darbdaviams nenumatyta teisė LR Vyriausybei paskelbus valstybės

lygio ekstremaliąją situaciją nustatyti dalinį darbą, o nedarbo socialiniu draudimu draustiems asmenims – teisė gauti dalinio darbo išmoką minėtu atveju, taip pat dėl ekstremaliosios situacijos negalima skelbti prastovos, tačiau šiuo metu LR Vyriausybė yra parengusi pasiūlymus dėl LR DK ir kitų susijusių teisės aktų pakeitimų, kad šiomis priemonėmis būtų galima pasinaudoti. Siūloma, kad teisės aktų pasikeitimai įsigaliotų nuo 2020-04-01.

13. Paskelbus prastovą, trunkančią iki vienos darbo dienos, darbuotojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis ir darbdavys turi teisę reikalauti darbuotojo būti darbovietėje. Jeigu prastova skelbiama ilgesniam laikotarpiui negu viena darbo diena, bet ne ilgiau kaip trims darbo dienoms, negali būti reikalaujama, kad darbuotojas atvyktų į darbovietę kasdien ilgesniam negu viena valanda laikui. Buvimo darbovietėje per prastovą laiku jam mokamas vidutinis jo darbo užmokestis, o kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokama du trečdaliai vidutinio jo darbo užmokesčio. Jeigu prastova paskelbta neterminuotai arba ilgesniam negu trijų darbo dienų laikotarpiui, darbuotojas neprivalo atvykti į darbovietę, tačiau turi būti pasirengęs atvykti į darbovietę kitą darbo dieną po darbdavio pranešimo. Už prastovos laiką iki trijų darbo dienų mokama jau minėta tvarka (už pirmą dieną darbuotojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis, už antrą – du trečdaliai vidutinio jo darbo užmokesčio), o už kitą prastovos laikotarpį jam paliekama keturiasdešimt procentų vidutinio jo darbo užmokesčio. Kalendorinį mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, darbuotojo gaunamas darbo užmokestis už tą mėnesį negali būti mažesnis negu Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma.
14. Svarbu pažymėti, kad gali būti paskelbta ir dalinė prastova, 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). Dalinės prastovos laikotarpiais, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokamas darbo užmokestis tokia pačia tvarka, kaip ir paskelbus visišką prastovą.
15. Kita priemonė, kurią galima taikyti darbdaviui šiuo laikotarpiu, yra dalinis darbas. Dalinis darbas gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių, objektyviai esančių tam tikroje teritorijoje ar ūkinės veiklos sektoriuje ir pripažintų tokiomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės, darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos. Dalinis darbas yra iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnis darbo laikas, kai dėl darbo laiko sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui kompensuojamas, išmokant dalinio darbo išmoką Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka. Pagrindas darbdaviui nustatyti dalinį darbą yra Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimas dėl dalinio darbo išmokos skyrimo. Darbdavio sprendime dėl dalinio darbo nustatymo nurodoma sutrumpinto darbo laiko normos dalis, nurodoma, kas trumpinama (darbo dienų per darbo savaitę skaičius, darbo valandų per dieną skaičius arba ir viena, ir kita), dalinio darbo pradžia ir trukmė, darbuotojai, kuriems taikomas dalinis darbas. Darbdavio sprendimas dėl dalinio darbo nustatymo įsigalioja nuo tos dienos, nuo kurios vadovaujantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimu pradeda mokėti dalinio darbo išmoka.
16. Minėta, kad šiuo metu yra inicijuoti pakeitimai, suteikiantys teisę dalinį darbą taikyti ir šioje situacijoje.
17. Taip pat švietimo įstaigos darbuotojai, kurie negali atlikti darbo funkcijų dėl to, kad jų darbo funkcija (visiškai ar iš dalies) negali būti atliekama nuotoliniu būdu, šiuo laikotarpiu gali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis arba nemokamomis atostogomis, tačiau tik tuo atveju, jeigu to prašo pats darbuotojas ir šalys dėl to susitaria.
18. Antru aspektu, mokytojas, kaip tėvas ar globėjas, taip pat pajus neigiamas šios situacijos pasekmes, nes turės užtikrinti savo vaikų priežiūrą šiuo laikotarpiu.
19. LR Vyriausybė 2020 m. kovo 12 d. pasitarimo protokole Nr.12 rekomenduoja darbdaviams užtikrinti galimybes tėvams, auginantiems vaikus, dirbti nuotoliniu būdu. Nurodoma, kad jeigu tokios galimybės nėra, jiems bus išduodami nedarbingumo pažymėjimai tokia pat tvarka, kaip įtariant kontaktą su infekuotu asmeniu. Taip pat numatoma sudaryti galimybę tėvams kreiptis dėl ligos išmokos, o pakeitus teisės aktus gauti minėtą dalinio darbo išmoką.
20. Taigi, dalis rekomendacijų mokytojams, kaip tėvams, sutampa su jau aptartomis. Todėl kompromisinis variantas galėtų būti nuotolinis darbas. Tai užtikrintų mokytojų saugų darbą iš namų, kartu tai sudarytų sąlygas patiems mokytojams įgyvendinti pareigas savo vaikams, kurių priežiūrą jie turės užtikrinti šiuo laikotarpiu.
21. Taip pat svarstytinas iš dalinio darbo taikymas (po teisės aktų pakeitimų įsigaliojimo), kadangi tai leistų mokytojui dalį darbo dienos nedirbti, tačiau gauti dalinio darbo išmoką.
22. Žinoma, galimi ir įvairūs kitokie variantai, kaip šeimos pareigų pasidalinimas su artimaisiais, vaikų priežiūros organizavimams mažomis privačiomis grupėmis ir pan.

Pagal LR Advokatūros įstatymo 5 str. 4 p., 39 str. 1 d. 3 p., Jūsų kreipimosi dėl teisinės pagalbos suteikimo faktas bei suteiktų konsultacijų turinys laikoma konfidencialia informacija ir tretieji asmenys su ja be Jūsų sutikimo nebus supažindinami. Teisinės konsultacijos turinys gali keistis paaiškėjus naujoms, konsultacijos teikimo metu nežinotoms, aplinkybėms, taip pat pasikeitus teisiniam reglamentavimui, teismų praktikai ar oficialiems teisės aktų aiškinimams bei taikymo konsultacijoms. Ši konsultacija galioja tik patvirtinta ją suteikusio asmens parašu.