

# KAIP SPRĘSTI SANTYKIUS SU DARBUOTOJ AIS COVID-19 AKIVAIZDOJE?

Pagalbinės skaidrės transliacijai 2020-03-31



## Darbo sutarties keitimo / nutraukimo būtinybė COVID-19 akivaizdoje

2020 m. kovo 27 d., Vilnius

**Adresas**  
Lvovo 101  
Vilnius

**Kontaktai**  
tel. +370 698 13389  
s.urbonavicius@wint.lt



TESTED  
BY  
TRUST.

## Šiandien kalbėsime

### 1. Darbdavio galimybės sumažinti išlaidas darbo užmokesčiui:

- Nemokamos atostogos
- Darbo sutarties sąlygų keitimas
- Dalinis darbas
- Prastova
- Darbuotojo atleidimas
- Grupės darbuotojų atleidimas

### 2. Rizikų valdymas COVID-19 akivaizdoje



Informacija paruošta advokatų kontoros **WINT** ir skirta **Mokesčių SUFLERIO** vartotojams. Visos teisės saugomos. WINT law firm © 2020.  
Atsisiųsta iš **www.sufleris.lt** - Lengvas būdas sužinoti

# KAIP SPRĘSTI SANTYKIUS SU DARBUOTOJ AIS COVID-19 AKIVAIZDOJE?

Pagalbinės skaidrės transliacijai 2020-03-31

## Nemokamos atostogos

DK 137 str. 1 ir 2 d. darbuotojui gali būti suteikiamos nemokamos atostogos

Nemokamos atostogos suteikiamos Darbuotojo ir Darbdavio valia. COVID-19 nėra pagrindas nemokamoms atostogoms.

Pasekmės:

- nemokamų atostogų laikotarpis nelaikomas draudiminiu;
- jei nemokamos atostogos trunka ilgiau nei 1 mėnesį, privalomojo sveikatos draudimo (PSD) įmokas darbuotojas turi susimokėti savarankiškai;
- nekaupiamas stažas ligos, motinystės, vaiko priežiūros išmokoms;
- nemokamų atostogų metu atsiradus laikinam nedarbingumui ligos išmoka pradedama mokėti nuo tos dienos, kurią apdraustasis asmuo turėjo pradėti dirbti.



## Darbo sutarties sąlygų keitimas I

Darbo sutarties sąlygos keičiamos abipusiu sutariu. DK 45 str. 1 ir 2 d. nustato, kad darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sutarties sąlygomis turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu 5 darbo dienos.

Atidėtas darbo užmokesčio mokėjimas.

Darbo laiko normos sumažinimas reglamentuojamas DK 40 str. Darbo sutarties šalys susitaria dėl darbo laiko normos, kuri gali būti mažesnė, negu darbuotojui pagal jo darbo veiklą taikoma darbo laiko norma:

- sąlyga dėl ne viso darbo laiko gali būti nustatyta terminuotai;
- Darbuotojas, sulygęs dirbti ne visą darbo laiką, jeigu nesusitarta kitaip, ne dažniau kaip kartą per 6 mėnesius turi teisę prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą;
- Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą ir t.t.
- Už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui;

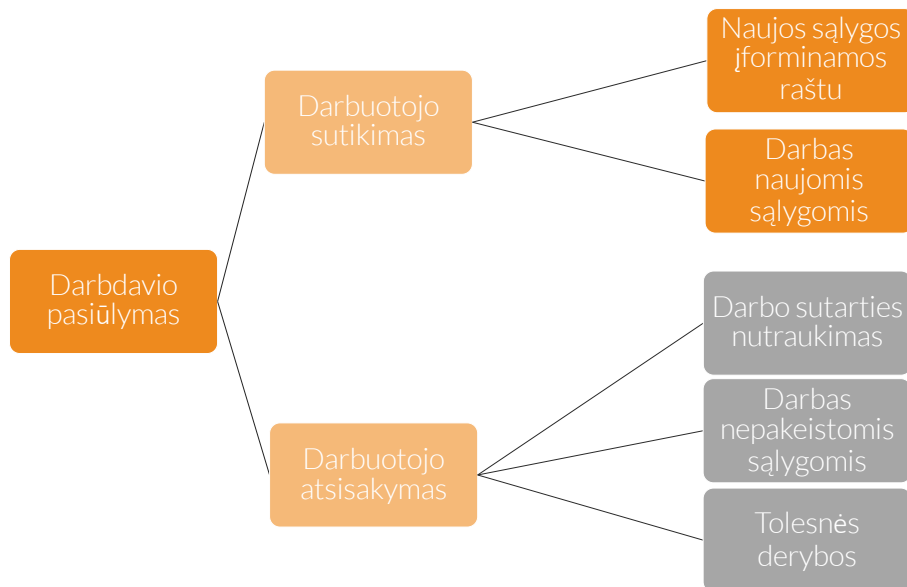


Informacija paruošta advokatų kontoros **WINT** ir skirta **Mokesčių SUFLERIO** vartotojams. Visos teisės saugomos. WINT law firm © 2020.  
Atsisiųsta iš **www.sufleris.lt** - Lengvas būdas sužinoti

# KAIP SPRĘSTI SANTYKIUS SU DARBUOTOJAIS COVID-19 AKIVAIZDOJE?

Pagalbinės skaidrės transliacijai 2020-03-31

## Darbo sutarties sąlygų keitimas II



## Dalinis darbas

Dalinis darbas (DK 48 str.) 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 DK 63 str.).

Dėl dalinio darbo išmokos skyrimo darbdavys turi kreiptis į SODRA:

- planuojama dalinio darbo pradžia negali būti ankstesnė kaip 30 dienų po kreipimosi į SODRA dienos;
- dalinio darbo išmoka apskaičiuojama kaip nedarbo socialinio draudimo išmoka;
- maksimalus išmokos dydis ne daugiau kaip 58,18 proc. LTU VDU (2020 I ketvirtį - 1306,30 Eur);
- dalinio darbo išmoka skiriama ne ilgesniam kaip 3 mėnesių laikotarpiui.



Informacija paruošta advokatų kontoros **WINT** ir skirta **Mokesčių SUFLERIO** vartotojams. Visos teisės saugomos. WINT law firm © 2020.  
Atsisiųsta iš **www.sufleris.lt** - Lengvas būdas sužinoti

# KAIP SPRĘSTI SANTYKIUS SU DARBUOTOJ AIS COVID-19 AKIVAIZDOJE?

Pagalbinės skaidrės transliacijai 2020-03-31

## Prastova

Prastova įtvirtinta DK 47 str. kai Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ar karantiną ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulgto darbo.

Prastova:

- Darbdavys turi priimti įsakymą, nurodant – priežastį; darbuotojus, kuriems skelbiama prastova; prastovos laikotarpį; ar darbuotojas turi būti darbo vietoje; apmokėjimo tvarką; prastovos pabaigą ir darbuotojų informavimą.
- Įsakymo apie prastovą paskelbimas darbuotojams;



## Darbuotojo atleidimas I

Darbo sutarties nutraukimas:

- Šalių sutarimu (DK 54 str.);
- Darbuotojo prašymu (DK 55 str.);
- Darbuotojo prašymu dėl svarbių priežasčių (DK 56 str.);
- Darbdavio iniciatyva dėl svarbių priežasčių (DK 57 str.);
- Darbdavio valia (DK 59 str.).



Informacija paruošta advokatų kontoros **WINT** ir skirta **Mokesčių SUFLERIO** vartotojams. Visos teisės saugomos. WINT law firm © 2020.  
Atsisiųsta iš **www.sufleris.lt** - Lengvas būdas sužinoti

# KAIP SPRĘSTI SANTYKIUS SU DARBUOTOJAIS COVID-19 AKIVAIZDOJE?

Pagalbinės skaidrės transliacijai 2020-03-31

## Darbuotojo atleidimas II

|                 | <u>Darbdavio iniciatyva dėl svarbių priežasčių (DK 57 str.)</u>                                                                                                                                                                                                                                   | <u>Darbdavio valia (DK 59 str.)</u>                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ribojimai       | Netaikoma darbuotojams auginantiems vaikus (jaukius) iki 3 metų; nėščioms darbuotojoms ir esančioms gimdymo atostogose                                                                                                                                                                            | Netaikoma darbuotojams, esantiems nėštumo ir gimdymo, tėvystės, vaiko priežiūros atostogose, nėščioms darbuotojoms ir esančioms gimdymo atostogose.                                                                                  |
| Terminai        | Nuo 2 savaičių iki 3 mėnesių                                                                                                                                                                                                                                                                      | 3 darbo dienos                                                                                                                                                                                                                       |
| Išėitinė išmoka | 2 VDU bei SODRA 77,58 proc. priklausomai nuo stažo                                                                                                                                                                                                                                                | 6 VDU                                                                                                                                                                                                                                |
| +/-             | <ul style="list-style-type: none"><li>Būtiniosios procedūros atleidimui;</li><li>Atleidžiant dalį darbuotojų taikomi atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai;</li><li>Mažesnė išėitinė;</li><li>Ilgas įspėjimo terminas;</li><li>Galimi teisiniai ginčai su atleistais darbuotojais.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Nėra specifinių procedūrų;</li><li>Nėra atrankos kriterijų atleidžiant darbuotojus;</li><li>Didelės išėitinės;</li><li>Nėra įspėjimo termino;</li><li>Teisinių ginčų tikimybė menka.</li></ul> |

DK 57 str. 6 d. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis.



## Darbuotojų atleidimo atrankos kriterijai DK 57 str.

Pirmenybė likti darbe:

- darbuotojai, kurie darbe buvo sužaloti ar susirgo profesine liga;
- auginantys daugiau kaip 3 vaikus iki 14 m. ar vieni auginantys vaikus iki 14 m. ar neįgalų vaiką iki 18 m.;
- turi ne mažiau kaip 10 m. nepertraukiamą stažą (išskyrus įgijusius teisę į pensiją);
- kuriems liko ne daugiau 3 m. iki pensinio amžiaus;
- kuriems prioritetą likti darbe nustatytas kolektyvinėje sutartyje;
- darbuotojų atstovai (darbdavio lygmeniu).

IR

Kriterijai renkant darbuotojus, kurie liks darbe:

- užsienio kalbų mokėjimas;
- specifiniai darbo įgūdžiai;
- stažo įmonėje trukmė;
- Kt.



Informacija paruošta advokatų kontoros **WINT** ir skirta **Mokesčių SUFLERIO** vartotojams. Visos teisės saugomos. WINT law firm © 2020.  
Atsisiųsta iš **www.sufleris.lt** - Lengvas būdas sužinoti

# KAIP SPRĘSTI SANTYKIUS SU DARBUOTOJ AIS COVID-19 AKIVAIZDOJE?

Pagalbinės skaidrės transliacijai 2020-03-31

## Grupės darbuotojų atleidimas DK 63 str. I

Grupės darbuotojų atleidimu laikoma grupės įmonėje, įskaitant visus įmonės filialų, atstovybių bei laikinojo įdarbinimo įmonių darbuotojus, dirbančių darbuotojų atleidimas darbdavio iniciatyva, kai numatoma atleisti iš darbo:

- 10 ir daugiau darbuotojų, kai vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 20 iki 99;
- ne mažiau kaip 10 procentų darbuotojų, kai vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 iki 299 darbuotojų;
- 30 ir daugiau darbuotojų, kai vidutinis darbuotojų skaičius yra 300 ir daugiau.

Darbuotojų atleidimas pasibaigus terminuotoms darbo sutartims nelaikomas grupės darbuotojų atleidimu.

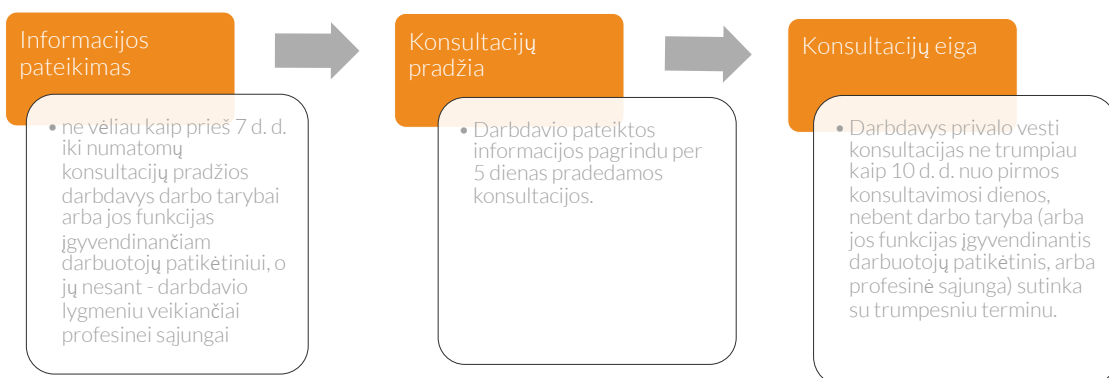
DK 63 str. 3 d. numato darbdavio pareigą prieš priimant sprendimą dėl darbuotojų atleidimo konsultuotis dėl būsimo grupės darbuotojų atleidimo padarinių sušvelninimo



## Grupės darbuotojų atleidimas DK 63 str. II

Konsultacijų su darbuotojų atstovais tvarka numatyta DK 207 str.

Konsultavimosi procedūra vykdoma su darbo taryba, kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga.



Informacija paruošta advokatų kontoros **WINT** ir skirta **Mokesčių SUFLERIO** vartotojams. Visos teisės saugomos. WINT law firm © 2020.  
Atsisiųsta iš **www.sufleris.lt** - Lengvas būdas sužinoti

# KAIP SPRĘSTI SANTYKIUS SU DARBUOTOJ AIS COVID-19 AKIVAIZDOJE?

Pagalbinės skaidrės transliacijai 2020-03-31

## Grupės darbuotojų atleidimas DK 63 str. II

DK 63 str. 4 d. numato darbdavio pareigą pranešti apie grupės darbuotojų atleidimą raštu teritorinei darbo biržai ne vėliau kaip iki įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojams pateikimo. Pranešimo kopija taip pat turi būti įteikiama darbo tarybai ir kitam darbuotojų interesus atstovaujančiam organui.

DK 65 str. 5 d. nustato, kad darbdaviui apie grupės darbuotojų atleidimą raštu nepranešus Užimtumo tarnybai arba nevykdžius konsultacijų su darbo taryba (ar kitu darbuotojų interesus atstovaujančiu organu), darbo sutarčių nutraukimas su darbuotojų grupe bus pripažintas neteisėtu.

Užimtumo tarnyba, gavusi pranešimą apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą:

- įvertina atleidimo poveikį vietos darbo rinkai;
- numato galimybes švelninti atleidimo pasekmes, taikant užimtumo rėmimo priemones;
- organizuoja su darbuotojais susitikimus, kuriuose jie informuojami apie padėtį darbo rinkoje, darbuotojų teises bei pareigas.



## Rizikų valdybas COVID-19 akivaizdoje

- Į darbą atėjo saviizoliacijoje turintis būti arba sergantis darbuotojas – ką daryti?
- Kokios įtariamiems ar sergantiems COVID-19 pasekmės gali kilti leidžiant dirbti?
- Kraštinės priemonės. Restruktūrizavimas?



Informacija paruošta advokatų kontoros **WINT** ir skirta **Mokesčių SUFLERIO** vartotojams. Visos teisės saugomos. WINT law firm © 2020.  
Atsisiųsta iš **www.sufleris.lt** - Lengvas būdas sužinoti

# KAIP SPRĘSTI SANTYKIUS SU DARBUOTOJ AIS COVID-19 AKIVAIZDOJE?

Pagalbinės skaidrės transliacijai 2020-03-31

DĖKOJU UŽ DĖMESĮ

Advokatas Saulius Urbonavičius

Lvovo 101

Vilnius

+370 698 13389

[s.urbonavicius@wint.lt](mailto:s.urbonavicius@wint.lt)

[WWW.WINT.LT](http://WWW.WINT.LT)



TESTED  
BY  
TRUST.



Informacija paruošta advokatų kontoros **WINT** ir skirta **Mokesčių SUFLERIO** vartotojams. Visos teisės saugomos. WINT law firm © 2020.  
Atsisiųsta iš **www.sufleris.lt** - Lengvas būdas sužinoti