

Karantinui stabdant darbų apimtį, darbdaviai, siekdami patirti kuo mažiau žalos, gali imtis įvairiausių priemonių, todėl svarbu, kad darbuotojas žinotų, ką darbdavys gali ir ko negali daryti šiuo laikotarpiu.

Visų svarbiausia atminti, kad darbo sutartis yra darbdavio ir darbuotojo susitarimas, todėl sprendimų rekomenduojama ieškoti tokių, kurie būtų priimtini abiem pusėms.

Vyriausybė karantiną paskelbė nuo kovo 16 iki 30 dienos imtinai.

## **Darbdavys negali versti eiti atostogų**

Nepaisant kylančių sunkumų dėl karantino, darbdaviai negali versti darbuotojų be jų sutikimo pasinaudoti apmokamomis kasmetinėmis ar nemokamomis atostogomis – tokią priemonę galima naudoti tik darbuotojui sutikus.

Atostogų prašymą pagal savo poreikį teikia darbuotojas, o darbdavys, atsižvelgdamas į atostogų suteikimo eilę, sprendžia, ar šiuo metu gali prašymą tenkinti.

Jei darbdavys reikalauja, kad darbuotojas eitų atostogų, darbuotojas gali kreiptis į Darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

Remiantis Darbo kodeksu, kasmetinės apmokamos atostogos turi būti suteikiamos bent kartą per darbo metus. Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų, jei dirbama penkias dienas per savaitę, arba 12 darbo dienų, jei dirbama šešias dienas per savaitę.

## **Kasmetinių apmokamų atostogų trukmė per metus:**

- 20 darbo dienų, jeigu dirbama penkias dienas per savaitę,
- 24 darbo dienos, jeigu dirbama šešias dienas per savaitę,
- 25 darbo dienos darbuotojams, kurie vieni augina vaiką iki 14 metų ar neįgalų vaiką iki 18 metų, turi negalią ar yra nepilnamečiai ir dirba penkias dienas per savaitę,
- 30 darbo dienų darbuotojams, kurie vieni augina vaiką iki 14 metų ar neįgalų vaiką iki 18 metų, turi negalią ar yra nepilnamečiai ir dirba šešias dienas per savaitę.

Vyriausybė taip pat yra patvirtinusi kai kurių darbuotojų, kurie turi teisę į pailgintas atostogas, [sąrašą](#)

Apmokamų atostogų metu mokami atostoginiai. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią, nebent darbuotojas pageidauja juos gauti su darbo užmokesčiu. Jų dydis priklauso nuo atostogų trukmės ir tris mėnesius iki jų gauto vidutinio darbo užmokesčio.

**NEAPMOKAMOS ATOSTOGOS.** Išėjus neapmokamų atostogų atostoginiai nėra mokami. Svarbu žinoti, kad neapmokamų atostogų metu darbuotojas nėra draustas socialiniu draudimu, bet aktualiausias šiuo atveju sveikatos draudimas. Jeigu darbuotojas bent vieną dieną per mėnesį dirbo, tuomet už tą mėnesį susimokėti privalomojo sveikatos draudimo savarankiškai nereikia – draudimas galioja. Jeigu neapmokamos atostogos trunka ilgiau nei mėnesį, **privalomojo sveikatos draudimo įmoką reikia susimokėti savarankiškai.**

Jeigu įmokų nesusimokėsite, negalėsite gauti valstybės finansuojamų sveikatos priežiūros paslaugų, o nesumokėtos įmokos gali būti išieškomos.

Šiuo metu privalomojo sveikatos draudimo įmoka siekia 42,37 eurus per mėnesį.

## **Labiausiai rekomenduojamas - nuotolinis darbas**

Nuotolinis darbas – labiausiai rekomenduojama darbo forma ekstremalios situacijos ir karantino metu, jeigu nuotolinis darbas yra objektyviai įmanomas pagal įmonės ar įstaigos veiklos pobūdį. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Už tokį darbą mokamas darbo sutartyje numatytas darbo užmokestis.

Darbdaviai **privalo tekinti darbuotojų prašymus** dirbti nuotoliniu būdu bent 1/5 viso darbo laiko, kai to paprašo:

- Nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja,
- Darbuotojas, auginantis vaiką iki 3 metų,
- Darbuotojas, kuris vienas augina vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų.

Jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu.

Šiuo metu darbdavys negali liepti darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu, tačiau Socialinės apsaugos ir darbo ministerija siūlo priimti Darbo kodekso pataisas, kurios valstybėje esant ekstremaliai situacijai leistų darbdaviui primygtinai siūlyti darbuotojui nuotolinį darbą, o šiam nesutikus – nušalinti nuo darbo, kai įtariama, kad darbuotojo sveikatos būklė kelia

grėsmę kitiems kolegoms. Nušalinimas nuo darbo galiotų ribotą laiką, už šį periodą darbo užmokestis nebūtų mokamas.

## **Per prastovą - ne mažesnis nei minimalus atlyginimas**

Darbo kodekse nustatyta, kad darbdavys darbuotojui arba jų grupei gali nustatyti **prastovą**, jeigu paskelbus ekstremalią situaciją arba karantiną negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo.

Prastovos laikotarpiu darbdavys darbuotojui moka ne mažesnę nei minimaliosios mėnesinės algos dydžio darbo užmokestį, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma, o iš darbuotojo negali būti reikalaujama, kad jis atvyktų į darbovietę.

Minimalioji mėnesio alga Lietuvoje siekia 607 eurus „ant popieriaus“ arba 437 eurai „į rankas“.

Darbdavys gali paskelbti **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).

Už dirbtą laiką darbuotojas gauna darbo sutartyje numatytą darbo užmokestį, o už prastovos laiką – kaip už prastovą.

Vyriausybė įsipareigojo padėti darbdaviams, kurie skelbs prastovą darbuotojams ir taip išlaikys darbo vietas. Tai reiškia, kad darbdavių patiriamos išlaidos bus kompensuojamos **iš Užimtumo tarnybos** skiriant subsidiją.

## **Valstybės subsidijų dydžiai:**

- 60 proc. nuo darbuotojui priskaičiuoto darbo užmokesčio, bet ne daugiau nei 607 eurai bruto.
- 90 proc. nuo darbuotojui priskaičiuoto darbo užmokesčio, bet ne daugiau nei 607 eurai bruto (tuose sektoriuose, kur nustatyti Vyriausybės apribojimai ekstremalios situacijos arba karantino metu).

Subsidija bus mokama iki pasibaigs ekstremali padėtis arba karantinas, o darbdavys įsipareigoja išlaikyti asmeniui darbo vietą dar 3 mėnesius nuo subsidijos mokėjimo pabaigos.

Subsidija nebus skiriama valstybės ir savivaldybės institucijoms, įstaigoms, profesinėms

sajungoms, religinėms bendruomenėms ar bendrijoms, asociacijoms.

## **Atleidimas - išpėjus, mokant išeitinę, laikantis ribojimų**

Nors valstybėje paskelbta ekstremali padėtis ir karantinas, tačiau norint sumažinti darbuotojų skaičių būtina paisyti Darbo kodekso reikalavimų – prieš atleidimą išpėti, išmokėti darbuotojui priklausančias išeitines išmokas.

**IŠPĖJIMO TERMINAI.** Kai darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, jis turi būti išpėjamas raštu: jei darbo santykiai tęsėsi daugiau nei vienus metus – prieš 1 mėnesį, jeigu darbo santykiai truko mažiau nei metus – prieš dvi savaites.

Jeigu darbuotojui iki senatvės pensijos amžiaus liko mažiau nei penkeri metai, tuomet išpėjimo terminai ilgesni – tokį darbuotoją būtina išpėti prieš 2 mėnesius, jeigu jis dirbo ilgiau nei metus, arba prieš 1 mėnesį, jeigu dirbo trumpiau nei metus.

Jeigu darbuotojas turi negalią, augina vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, taip pat jei iki senatvės pensijos jam liko mažiau nei dveji metai, tuomet išpėti reikia dar anksčiau – prieš 3 mėnesius tuos darbuotojus, kurie dirbo ilgiau nei metus, ir prieš 1,5 mėnesio, jeigu dirbo trumpiau nei metus.

**IŠEITINĖS IŠMOKOS.** Darbo kodeksas taip pat nurodo ne dėl jo kaltės atleidžiamam darbuotojui būtinai išmokėti išeitinę išmoką.

Išmokų dydžiai:

- 2 mėn. vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio dydžio, jei darbuotojas dirbo ilgiau nei metus.
- 0,5 mėn. vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio dydžio, jei darbuotojas dirbo trumpiau nei metus.

**RIBOJIMAI.** Remiantis Darbo kodeksu, darbdavys negali jūsų atleisti, jeigu esate darbuotojas, auginantis vaiką iki 3 metų arba nėščia darbuotoja (iki kūdikiui sukaks 4 mėnesiai).

## **Ką daryti, jeigu atleido**

**NEDARBO IŠMOKA IR UŽIMTUMO TARNYBA.** Jeigu jus atleido, rekomenduojame kreiptis į Užimtumo tarnybą. Čia galėsite ieškoti naujo darbo, o taip pat – gauti nedarbo

išmoką. Užsiregistravus Užimtumo tarnyboje tampate draustas privalomuoju sveikatos draudimu ir nereikia kas mėnesį savarankiškai mokėti įmokų.

Nedarbo išmoka skiriama ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo informacijos, kurios reikia teisei į nedarbo išmoką, jos dydžiui ir mokėjimo trukmei nustatyti, gavimo.

Nedarbo išmoką sudaro dvi dalys – pastovioji ir kintamoji: pastovioji dalis 2020 metais sudaro 141,25 euro, kintamoji priklauso nuo jūsų buvusio darbo užmokesčio ir išmokos mokėjimo mėnesio (pirmais mėnesiais mokama daugiau, vėliau – mažiau).

### **Nedarbo išmokos kintamoji dalis:**

- 1-3 mėnesį – 38,79 proc. asmens vidutinių draudžiamųjų pajamų (visos pajamos, nuo kurių mokėtos valstybinio socialinio draudimo įmokos),
- 4-6 mėnesį – 31,03 proc. asmens vidutinių draudžiamųjų pajamų,
- 7-9 mėnesį – 23,27 proc. asmens vidutinių draudžiamųjų pajamų.

Nedarbo išmokos mokamos už praėjusį mėnesį nuo mėnesio 20 dienos iki mėnesio pabaigos.

**ILGALAIKIO NEDARBO IŠMOKA.** Ilgiau nei 5 metus pas vieną darbdavį dirbusiam darbuotojui, kuris atleidžiamas darbdavio iniciatyva be paties darbuotojo kaltės, taip pat priklauso ilgalaikio darbo išmoka.

Ilgalaikio darbo išmoka priklauso nuo laiko, kurį darbuotojas nepertraukiamai dirbo pas darbdavį:

- 5-10 metų – 77, 58 proc. vieno vidutinio mėnesio asmens darbo užmokesčio dydžio išmoka.
- 10-20 metų – 77, 58 proc. dviejų vidutinių mėnesio asmens darbo užmokesčių dydžio išmoka.
- Ilgiau nei 20 metų – 77, 58 proc. trijų vidutinių mėnesio darbo asmens užmokesčių dydžio išmoka.

Ji išmokama, jeigu buvęs darbuotojas per tris mėnesius neįsidarbina pas tą patį darbdavį ir kreipiasi ne vėliau nei per pusę metų nuo atleidimo.

Kai darbuotojas dirba biudžetinėje įstaigoje ar Lietuvos banke, ilgalaikio darbo išmokas moka juos atleidęs darbdavys, visais kitais atvejais išmoka mokama iš Ilgalaikio darbo išmokų fondo. Dėl to kreiptis reikia į „Sodrą“.

Ilgalaikio nedarbo išmoka išmokama po maždaug trijų su puse mėnesio nuo atleidimo.

### **Kokia veikla uždrausta karantino metu:**

- Švietimo ir ugdymo įstaigų, dienos bei užimtumo centrų veikla.
- Kelionės – atvykimas. Į Lietuvą negalima atvykti užsieniečiams. Išimtis daroma, jeigu vykdomas komercinis tarptautinis krovinių vežimas, taip pat į šalį patekti gali užsieniečiai, kurie turi leidimą gyventi Lietuvoje, diplomatai, NATO kariai ir aptarnaujantis personalas bei jų šeimų nariai.
- Kelionės – išvykimas. Lietuvos piliečiams draudžiama išvykti iš šalies. Išimtis daroma, kai žmonės grįžta į savo namus užsienyje, vyksta į darbo vietą užsienyje arba jeigu leidžia Valstybės sienos apsaugos tarnybos vadovas arba jo įgaliotas asmuo.
- Draudžiamas kultūros, laisvalaikio, pramogų, sporto įstaigų lankymas ir fizinis lankytųjų aptarnavimas.
- Negali vykti jokie renginiai ir susibūrimai, organizuojami atvirose ir uždaroje erdvėse.
- Negalima sveikatinimo paslaugų centrų, sanatorių, poilsio centrų veikla, išskyrus individualias reabilitacijos paslaugas, kurios susijusios su gydymu.
- Uždrausta viešojo maitinimo įstaigų, restoranų, kavinių, barų, naktinių klubų ir kitų pasilinksminimo vietų veikla, išskyrus, kai maistą galima išsinešti arba kitais būdais jį pristatyti gyventojams.
- Negalima parduotuvių, prekybos ir pramogų centrų veikla, išskyrus maisto, veterinarijos, vaistinių ir optikos prekių pardavimą. Toks pat draudimas galioja ir turgavietėms, išskyrus maisto turgus. Šis draudimas netaikomas internetinei prekybai ir kai prekės pristatomos gyventojams.
- Draudžiamas grožio paslaugų teikimas.
- Negalima lošimo namų (kazino) ir lošimo automatų salonų veikla.
- Odontologijos paslaugų teikimas atidedamas, išskyrus būtinosios medicinos pagalbos užtikrinimą.

