

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

EDITA TOMAŠUNAITĖ
DARBO TEISĖ

**COVID-19 PANDEMIJOS ĮTAKA DARBO SANTYKIŲ
REGLAMENTAVIMUI**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Prof.dr.
Rytis Krasauskas

Vilnius, 2023

TURINYS

ĮVADAS.....	3
SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	8
1. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGULIAVIMO POKYČIAI PANDEMIJOS VALDYMO LAIKOTARPIU.....	9
1.1. Europos Sąjungos teisės aktai, skirti darbo teisinių santykių reguliavimui pandemijos valdymo laikotarpiu.....	11
1.2. Lietuvos Respublikos teisės aktai, skirti darbo teisinių santykių reguliavimui pandemijos valdymo laikotarpiu.....	14
2. PANDEMIJOS VALDYMO PRIEMONIŲ ĮTAKA DARBUOTOJŲ TEISĖMS IR PAREIGOMS.....	22
2.1. Pandemijos valdymo priemonių, reguliuojančių darbuotojų teises ir pareigas, klasifikacija.....	23
2.2. Pandemijos valdymo priemonių, reguliuojančių darbuotojų teises ir pareigas, teisinis vertinimas.....	32
3. PANDEMIJOS VALDYMO PRIEMONIŲ ĮTAKA DARBDAVIŲ INTERESAMS.....	42
3.1. Darbdavių pareigos užtikrinant pandemijos valdymo priemonių laikymąsi.....	43
3.2. Pandemijos valdymo priemonių įtaka darbdavių ūkinei komercinei veiklai.....	48
IŠVADOS.....	54
LITERATŪRA.....	56
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS.....	66
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA.....	68
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA.....	69
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	71

IVADAS

2020 metų sausio mėnesį visame pasaulyje susiklostė iki tol analogų neturėjusi ekstremali situacija – COVID-19 pandemija, pakeitusi viso pasaulio žmonių gyvenimus, valstybių valdymą pavertusi iššūkiu nežinomybės ir baimės akivaizdoje, iš visuomenės gyvenimo eliminavusi saugumo, pasitikėjimo, tikrumo dėl ateities jausmą. Pasaulinė sveikatos organizacija visiškai naujos ir niekam nežinomos ligos paplitimą įvertino kaip tarptautinio masto visuomenės sveikatos situaciją. Suprantama, kad siekiant pasaulyje išvengti chaoso, turėjo būti nedelsiant priimami tam tikri politiniai, teisiniai bei su sveikatos apsauga susiję sprendimai.

2020 m. vasario 26 d. užregistravus pirmąjį COVID-19 ligos atvejį Lietuvoje, Vyriausybė ėmėsi teisinių ir medicininių priemonių, siekdama suvaldyti situaciją: 2020 m. vasario 26 d. nutarimu Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ paskelbė valstybės lygio ekstremaliąją situaciją visoje šalyje dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmės; 2020 m. kovo 14 d. priėmė nutarimą, kuriuo Lietuvos teritorijoje paskelbtas trečias (visiškos parengties) civilinės saugos sistemos parengties lygis bei visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbtas karantinas, būtinas viruso plitimui kontroliuoti. Pirmasis karantinas truko iki 2020 m. birželio 17 d., tačiau nepavykus suvaldyti pandemijos, 2020 m. lapkričio 7 d. įsigaliojo kitas Vyriausybės nutarimas dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo. Jis buvo atšauktas tik 2021 m. liepos 1 d.

Tiriama problema

Kokios yra efektyviausios teisinės priemonės, skirtos reguliuoti darbo teisinius santykius pandemijos laikotarpiu, siekiant maksimaliai užtikrinti darbuotojų bei darbdavių interesus?

Baigiamojo darbo aktualumas

Karantino metu taikomi minėtais nutarimais, sveikatos apsaugos ministro – vyriausiojo operatyvinio pareigūno ekstremalioms situacijoms valstybės lygiu sprendimais nustatyti ribojimai turėjo didelės įtakos darbo teisinių santykių plėtojimui, darbuotojų teisėms, darbdavių ūkinei komercinei veiklai. Tai sudaro pagrindą laikyti, kad šiame baigiamajame darbe analizuojama problema yra aktuali, nes poreikis išanalizuoti pandemijos valdymo priemonių įtaką darbuotojų ir darbdavių santykiams, teisėms bei pareigoms šiuo metu išlieka vis dar labai reikšmingas.

Analizuojamos temos aktualumas pasireiškia dar ir tuo, kad tiek nuo pandemijos pradžios, tiek jai pasibaigus, vis dar trūksta mokslinių žinių apie pandemijos valdymo teisinio reguliavimo efektyvumą reglamentuojant darbo teisinius santykius. Pandemijos metu darbo santykiai buvo reguliuojami spontaniškai, reaguojant į jau susiklosčiusias aplinkybes, nes imtis prevencinių priemonių suvaldyti ekstremalią situaciją nebuvo laiko. Analizuojama tema nepaprastai aktuali dar ir tuo, kad tiek Europos Sąjungos valstybių, tiek Lietuvos Respublikos

teisinėse sistemose egzistuoja tam tikrų prieštaravimų tarp turimų teisinių žinių, esamos padėties vertinimo pandemijos valdymo priemonių proporcingumo, pagrįstumo aspektu. Vyrauja teisės mokslininkų nuomonių, kad pandemijos valdymui skirti ribojimai kelia susirūpinimą dėl žmogaus teisių užtikrinimo.

Nesenai įvykusi darbo teisinių santykių reforma, 2017 metais įsigaliojęs naujos redakcijos Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK) į darbo teisinių santykių reguliavimą atnešė šiek tiek liberalumo, todėl manytina, kad pandemijos valdymo priemonių naudojimas karantino metu buvo pakankamai nuosaikus, nes turint pakankamai liberalų darbo teisinių santykių reguliavimą, jame nustatytas normas reikėjo tik aktyvuoti ir imti naudoti (nuotolinis darbas, prastovos, darbo sutarties vykdymo ypatumai, darbuotojų teisė derinti šeimos gyvenimą ir darbą ir kt.) nesiimant radikalių perversnų. Akivaizdu, kad įvykus tam tikriems pokyčiams ekonomikoje, socialiniame, politiniame gyvenime, būtinas naujas požiūris į darbo teisinių santykių kūrimą, kur darbdavys ir darbuotojas yra ne stiprioji ir silpnosioji šalys, o partneriai.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis

Šio baigiamojo darbo tema yra nauja, nors teisės mokslininkų publikacijų jau netrūksta: viena iš pagrindinių naujausių mokslinių publikacijų laikytina 2022 m. išleista Mykolo Romerio universiteto teisės mokslininkų mokslo studija „Teisė ir COVID-19 pandemija“¹, kurioje pateikiamas platus pandemijai suvaldyti naudotų priemonių teisinis kontekstas. Šio baigiamojo darbo temai itin aktuali autorių kolektyvo mokslo studijos dalis – Ryčio Krasausko straipsnis „Pandemijos poveikis Lietuvos darbo teisei“², kuriame analizuojami nuotolinio darbo, nušalinimo nuo darbo, prastovų, kitų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo reglamentavimo ypatumai pandemijos laikotarpiu. Tomas Davulis 2020 m. analizavo darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu³, Egidijus Šileikis – konstitucinius karantino ir nepaprastosios padėties aspektus⁴, Vaidotas A. Vaičaitis – specialiųjų teisinių režimų ypatumus pandemijos laikotarpiu⁵. Atlikti keli pandemijos valdymo priemonių vertinimo tyrimai, yra mokslinių publikacijų, kuriose analizuojama pandemijos įtaka darbuotojų darbo krūviui ir kt. Mokslinių tyrimų, kuriuose būtų analizuojama pandemijos valdymo priemonių įtaka darbo teisinių santykių šalims, vis dar nėra

¹ Autorių kolektyvas, *Teisė ir COVID-19 pandemija*, (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022).

² Rytis Krasauskas, „Pandemijos poveikis Lietuvos darbo teisei“, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 263-297.

³ Tomas Davulis, „Koronavirusas ir darbo teisė“, *TeisėPro*, (2020). <https://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>.

⁴ Egidijus Šileikis, „Koronavirusas ir Konstitucija: karantinas ar nepaprastoji padėtis?“, *TeisėPro*, (2020). <https://www.teise.pro/index.php/2020/03/18/e-sileikis-koronavirusas-ir-konstitucija-karantinas-ar-nepaprastoji-padetis/>.

⁵ Vaidotas A. Vaičaitis, „Specialieji teisiniai režimai“, *Teisė* 117, (2020): 79-98.

daug atlikta, o jei ir atlikta, juose vertinamas ne pandemijos poveikis darbo teisiniams santykiams, jų raidai, ne teisinių priemonių, priimtų pandemijos metu, įtaka darbo santykių šalims, o per COVID-19 pandemiją priimtų sprendimų teisinės, ekonominės ir finansinės pasekmės, kitaip tariant, teoriniai aspektai⁶. Su analizuojamos temos naujumu susijęs ir teismų praktikos bylose dėl pandemijos valdymo priemonių konstitucinio vertinimo, ginčų sprendimo formavimasis, taigi darbe analizuojama naujausia konstitucinė jurisprudencija, priimta su nagrinėjama tema bent iš dalies susijusiais klausimais, taip pat teismų sprendimai administracinių nusižengimų bylose dėl pandemijos metu nustatytų ribojimų nesilaikymo.

Šio baigiamojo darbo mokslinis naujumas pasireiškia tuo, kad darbas rengiamas, teisės doktrinos analizė atliekama pasibaigus pandemijai, turint tam tikrų duomenų apie pandemijos valdymo priemonių efektyvumą ne tik Lietuvoje, bet ir kitose Europos Sąjungos valstybėse, kylant polemikai dėl priemonių proporcingumo, žmogaus teisių užtikrinimo aspektų, randantis naujai teismų praktikai. Tai leidžia pasirinktą temą paanalizuoti giliau, ieškant ir pateikiant šiek tiek naujesnį požiūrį, bandant prognozuoti, ar valstybėje įmanoma sukurti tokį darbo santykių teisinį reguliavimą, kuris gali būti pritaikomas ateities ekstremaliosioms situacijoms.

Baigiamojo darbo reikšmė

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 48 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad valstybėje nepaprastosios padėties atveju gali kilti ir kiti „ypatingi atvejai“, susiję su „stichinėmis nelaimėmis ir epidemijomis“. Akivaizdu, kad nepaprastosioms padėtimis valstybėje turi būti ruošiamasi, tačiau šiose situacijose visada iškyla netikėtumo faktorius, nes prognozuoti tam tikrų įvykių neįmanoma, pavyzdžiui, neįmanoma buvo prognozuoti pandemijos eigos, užsikrėtimų ir su jais susijusių pasekmių masto. Šiame darbe analizuojamos temos svarba pasireiškia tuo, kad išanalizavus teorinius ir praktinius pandemijos valdymo darbo teisiniuose santykiuose aspektus, jų poveikį darbo teisinių santykių šalių interesams, galima būtų geriau pasirengti ateities ekstremaliems įvykiams, patobulinti darbo teisinių santykių reglamentavimą, atsižvelgiant tiek į darbuotojų, tiek į darbdavių patirtį.

Tyrimo tikslas

Darbe siekiama atskleisti darbo teisinių santykių reguliavimo pandemijos laikotarpiu pokyčius, naudojamų priemonių veiksmingumą bei efektyvumą, išsiaiškinti, ar pandemijos valdymo priemonės yra pakankamai rezultatyvios užtikrinant darbuotojų ir darbdavių teises.

Tyrimo uždaviniai

⁶ Autorių kolektyvas, *COVID-19 pandemijos metu priimtų sprendimų vertinimas teisiniu, vadybiniu ir ekonominiu požiūriu. Projektas „Ekstremalių situacijų teisiniu, vadybiniu ir ekonominiu sprendimų vertinimas: pusiausvyros tarp visuomenės saugumo ir žmogaus teisių paieška“ Nr. S-COV-20-28*, Lietuvos Teisė (2020) I dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

Iškeltiems tikslams pasiekti formuluojami šie uždaviniai:

1. Įvertinti darbo teisinių santykių reguliavimo pandemijos laikotarpiu pokyčius.
2. Įvertinti darbo teisinių santykių reguliavimo pandemijos laikotarpiu priemonių reikšmę darbuotojų teisėms ir pareigoms.
3. Įvertinti darbo teisinių santykių reguliavimo pandemijos laikotarpiu priemonių reikšmę darbdavių interesams bei jų vykdomai ūkinei-komercinei veiklai.

Tyrimo metodika

Siekiant darbo tikslų ir įgyvendinant užsibrėžtus uždavinius, naudojami šie moksliniai tyrimo metodai:

1. Lyginamasis. Naudojant šį metodą, tarpusavyje lyginamos teisės doktrinoje išsakytos nuomonės, ES ir nacionalinės teisės normos, reguliuojančios darbo teisinius santykius pandemijos valdymo laikotarpiu. Naudojant šį metodą taip pat siekiama atskleisti pandemijos valdymo priemonių naudojimo Lietuvoje bei kitose Europos sąjungos valstybėse panašumus ir skirtumus.

2. Sisteminis. Naudojant šį metodą, nustatomi aptariamų teisės normų sisteminiai ryšiai su Konstitucija, bendraisiais darbo teisės principais, tarptautine teise.

3. Loginės analizės. Šio metodo pagalba darbe apibendrinama teorinė ir praktinė medžiaga, formuluojamos išvados.

4. Analogijos. Šis metodas ypač svarbus teismų praktiką pritaikant nustatyto teisinio reguliavimo analizei.

5. Gramatinio aiškinimo metodas. Šis metodas naudojamas aiškinant tam tikras su darbo tema susijusias sąvokas. Atsižvelgiama į lingvistikoje priimtas žodžių reikšmės nustatymo taisykles.

Pabrėžtina, kad šie metodai darbe derinami tarpusavyje, neišskiriant ir neakcentuojant kurio nors vieno.

Tyrimo struktūra

Darbą sudaro įvadas, teorinė dalis, kurioje atskleidžiami Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos darbo teisinių santykių reguliavimo pokyčiai pandemijos valdymo laikotarpiu, dvi dalyko tiriamosios dalys: pandemijos valdymo priemonių įtaka darbuotojų teisėms ir pareigoms, kurioje analizuojamos konkrečios pandemijos valdymo priemonės bei jų įtaka darbuotojų teisėms, pareigoms, darbo funkcijų atlikimui (pandemijos valdymo priemonių, reguliuojančių darbuotojų teises ir pareigas, analizė bei klasifikacija pagal joms keliamus tikslus, taip pat šių priemonių teisinis vertinimas) ir pandemijos valdymo priemonių įtaka darbdavių interesams (ūkinės komercinės veiklos ribojimais bei pandemijos valdymo priemonėmis nustatytos pareigos darbdaviams, siekiant užtikrinant pandemijos valdymo priemonių laikymąsi, šių priemonių įtaka

darbdavių/verslo subjektų ūkinei-komercinei veiklai), išvados, santrauka bei naudotos literatūros sąrašas.

Ginamieji teiginiai

1. Lietuvoje galiojanti darbo teisinių santykių sistema yra pakankamai atspari ekstremaliųjų situacijų sukeltam poveikiui ir gebanti nuosakiai prisitaikyti prie spontaniškai besikeičiančios ekstremalios situacijos.

2. Darbo teisinių santykių šalių interesų užtikrinimas laikantis pandemijos valdymo priemonėmis nustatytų reikalavimų yra sudėtingas procesas, reikalaujantis iš darbo santykių šalių abipusio supratimo.

SANTRUMPOS

AAP – asmeninės apsaugos priemonės

BDAR – Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas

ES – Europos Sąjunga

ESTT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas

DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

EP – Europos Parlamentas

EU-OSHA – Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

Konstitucija – Lietuvos Respublikos Konstitucija

Koronavirusas – COVID-19 (koronavirusinė infekcija)

KT – Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas

LR – Lietuvos Respublika

NVSC – Nacionalinis visuomenės sveikatos centras prie Sveikatos apsaugos ministerijos

Operacijų vadovas – Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovas

Pandemija – COVID-19 pandemija

PSO – Pasaulinė sveikatos organizacija

STRATA – Vyriausybės strateginės analizės centras

Vyriausybė – Lietuvos Respublikos Vyriausybė

VESK – Vyriausybės ekstremaliųjų situacijų komisija

TDO – Tarptautinė darbo organizacija

VDAI – Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija

VDI – Valstybinė darbo inspekcija

ŽULPKĮ – LR Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos kontrolės įstatymas

1. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGULIAVIMO POKYČIAI PANDEMIJOS VALDYMO LAIKOTARPIU

Pasaulinės COVID-19 pandemijos metu Europos Sąjungos valstybės narės nustatė specialiuosius teisinius režimus bei įgyvendino tam tikras apsaugos nuo viruso plitimo priemones: ūkinės veiklos ribojimą, uždarymą, socialinius ribojimus, asmens apsaugos priemonių naudojimo būtinybę ir kt. Šios priemonės buvo pritaikytos keičiant daugybės visuomenės gyvenimo sričių teisinį reguliavimą, įskaitant ir teisę užsiimti ūkine komercine veikla, teisę į darbą.

Būtinybė inicijuoti visuomenės gyvenimo Teisinio reguliavimo pokyčius iškilo tada, kai 2020 m. sausio 30 d. Pasaulinė Sveikatos Organizacija (toliau – PSO) paskelbė naujojo koronaviruso (COVID-19) pandemiją tarptautine nepaprastą padėtimi pasakiusi, kad „vienintelis būdas likviduoti šį protrūkį – suvienyti visų šalių pastangas ir dirbti solidarumo bei bendradarbiavimo dvasia, nes tai bendra mūsų problema, kurią turime išspręsti tik kartu“⁷.

2020 m. vasario 26 d. užregistravus pirmąjį COVID-19 ligos atvejį Lietuvoje, Vyriausybė ėmėsi teisinių ir medicininių priemonių, siekdama suvaldyti situaciją: 2020 m. vasario 26 d. nutarimu Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“⁸ paskelbė valstybės lygio ekstremaliąją situaciją visoje šalyje dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmės; 2020 m. kovo 14 d. priėmė nutarimą⁹, kuriuo Lietuvos teritorijoje paskelbtas trečias (visiškos parengties) civilinės saugos sistemos parengties lygis bei visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbtas karantinas.

Mokslininkai, tyrinėję nepaprastosios padėties, karantino, ekstremaliosios situacijos teises kategorijas, susijusias su pandemija, sutinka, kad jos savo esme, reguliavimo dalyku, sąlygomis, kurioms esant paskelbiamos, pasekmėmis, yra pakankamai skirtingos, tačiau pandemijos akivaizdoje tarpusavyje yra glaudžiai susijusios ir laikomos specifiniu teisiniu režimu. Pavyzdžiui, Saulius Katuoka karantiną laiko specifine nepaprastosios padėties forma¹⁰, Vaidotas A. Vaičiaitis, analizuodamas nepaprastą padėtį, karantiną ir ekstremaliąją situaciją, šias teises

⁷ World Health Organization. WHO Director-General's statement in IHR Emergency Committee on Novel Coronavirus (2019-nCoV). 30 January 2020, žiūrėta 2023-02-24., [https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ihf-emergency-committee-on-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ihf-emergency-committee-on-novel-coronavirus-(2019-ncov)).

⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“. TAR, 2020, Nr. 4023, žiūrėta 2023 m. vasario 13 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/a10e9d9058a111ea931dbf3357b5b1c0>.

⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimas Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. TAR, 2020, Nr. 5466, žiūrėta 2023 m. vasario 13 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/73c0b060663111eabee4a336e7e6fdab>.

¹⁰ Saulius Katuoka, „Karantinas ar nepaprastoji padėtis? Ką sako tarptautinė teisė?“, Mykolo Romerio universitetas, 2020 m. balandžio 7 d., Žiūrėta 2023 m. vasario 24 d. <https://www.mruni.eu/news/saulius-katuoka-karantinas-ar-nepaprastoji-padėtis-ka-sako-tarptautine-teise/>.

kategorijas įvardija kaip specialiuosius teisinius režimus.¹¹ Andrejus Novikovas, tyrinėdamas teisinio reguliavimo ir režimų pokyčius (transformacijas) COVID-19 pandemijos metu, teigia, kad „Vyriausybė, siekdama saugoti gyventojų sveikatą bei gyvybę, privalėjo imtis priemonių užkirsti kelią pandemijai plisti, apriboti, uždrausti veiklas, griežčiau reguliuoti santykius tam tikrose valdymo srityse. Tuo pagrindu Vyriausybė turėjo skelbti vieną ar kitą administracinį teisinį režimą“.¹² Taigi nauja ir nežinoma ekstremalioji situacija bei atsakomybė už valstybių ekonomiką, socialinį gyvenimą, piliečių sveikatą, suponavo skubią būtinybę imtis neatidėliotinių priemonių rizikai ir iškilusiai grėsmei suvaldyti.

Nepaprastosios padėties režimo įvedimo pagrindus ir tvarką, laikiną fizinių asmenų naudojimosi teisėmis ir laisvėmis apribojimą, laikiną juridinių asmenų veiklos apribojimą, laikinus valstybės ir savivaldybių institucijų įgaliojimus nepaprastosios padėties metu, taip pat šių institucijų veiklos teisėtumo kontrolę ir nepaprastosios padėties atšaukimo tvarką, siekiant apsaugoti valstybės konstitucinę santvarką, užtikrinti visuomenės saugumą ir viešąją tvarką bei žmogaus teisių apsaugą nepaprastosios padėties metu reguliuoja Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas,¹³ kurio pandemijos paskelbimo metu galiojusios redakcijos 2 straipsnio 6 dalyje buvo pateikta ekstremaliosios situacijos sąvoka – „padėtis, kuri atsiranda dėl gamtinio, techninio, ekologinio ar socialinio pobūdžio priežasčių ir sukelia staigų bei didelį pavojų žmonių gyvybei ar sveikatai, turtui, gamtai arba lemia žmonių žūtį, sužalojimą ar didelius turtinius nuostolius“. Nuo 2023 m. sausio 1 d. įstatyme buvusi ekstremaliosios situacijos sąvoka neteko galios, 2022 m. gruodžio 8 d. priėmus LR Nepaprastosios padėties įstatymo 2, 3, 6, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29 ir 31 straipsnių pakeitimo įstatymą¹⁴, kas rodo, kad valstybėje itin operatyviai buvo atliekami teisinio reguliavimo pritaikymo prie besikeičiančios situacijos veiksmai.

Karantino sąvoka įtvirtinta LR Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos kontrolės įstatymo 2 straipsnio 21 dalyje,¹⁵ kur šis specialusis teisinis režimas apibrėžtas kaip „specialus užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės priemonių taikymo režimas, nustatomas atskiriems objektams (toliau – riboto karantino objektai) ar apkrėstose teritorijose (toliau – teritorijų

¹¹ Vaidotas A. Vaičaitis, „Specialieji teisiniai režimai“, *Teisė* 117, (2020): 94.

¹² Andrejus Novikovas, „COVID-19 pandemijos poveikis teisiniam reguliavimui, įgyvendinant ekstremaliosios situacijos valdymą Lietuvoje“, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 66.

¹³ Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2575, (suvestinė redakcija 2019-09-01-2020-04-30), e-seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 2 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.169562/FJLHyQagiJ?jfwid=-11rmuoig12>.

¹⁴ Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 2, 3, 6, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29 ir 31 straipsnių pakeitimo įstatymas“, TAR, 2022-12-23, Nr. 26607, žiūrėta 2023 m. kovo 2 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=8c0eab30828b11ed8df094f359a60216>.

¹⁵ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas, Valstybės žinios, 1996, Nr. 104-2363; 2001, (suvestinė redakcija nuo 2023-01-01), e-seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 2 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.32088/asr>.

karantinas), kai registruojami nežinomos kilmės užkrečiamųjų ligų sukėlėjų paplitimai arba ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų atvejai, taip pat pavojingų užkrečiamųjų ligų protrūčiai ar epidemijos“. Karantino tikslas – nustatyti specialias asmenų darbo, gyvenimo, poilsio, judėjimo sąlygas, apribojimus ir tvarką bei ūkinės ir kitokios veiklos sąlygas, apribojimus ir tvarką ir taip riboti užkrečiamųjų ligų plitimą (ŽULPKĮ 21 str. 1 d.).¹⁶

Šioje darbo dalyje toliau analizuojami specialiųjų teisinių režimų – ekstremaliosios padėties ir karantino – suponuoti darbo teisinių santykių reguliavimo pokyčiai, susiję su Europos Sąjungos valstybių narių, tarp jų ir Lietuvos Respublikos, siekiu užkirsti kelią ligos plitimui darbo vietose ir jį sulėtinti.

1.1. Europos Sąjungos teisės aktai, skirti darbo teisinių santykių reguliavimui pandemijos valdymo laikotarpiu

Darbo teisinių santykių reguliavimo principų užtikrinimas taikant COVID-19 pandemijos valdymo priemones buvo vienas iš prioritetinių uždavinių, su kuriais susidūrė ES. Valstybėse paskelbus specialiuosius teisinius režimus, leidžiančius riboti daugybę asmens teisių, tapo sudėtinga užtikrinti pamatinius darbo santykių teisinio reglamentavimo principus, pavyzdžiui: teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, įskaitant nediskriminavimą dėl įsitikimų ar pažiūrų, negalios, sveikatos būklės ir kt.

ES, siekdama sušvelninti socialinius ir ekonominius COVID-19 pandemijos padarinius, 2020 m. sukūrė iki 100 milijardų vertės paramos priemonių nacionalinėms darbo schemoms remti, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai galėtų išlaikyti savo darbo vietas, kai įmonės negalėjo vykdyti veiklos dėl koronaviruso pandemijos.¹⁷ Finansinė parama pradėta teikti nuo 2020 m. birželio 1 d. Be to, Europos Komisija parengė sutrumpinto darbo laiko koncepciją (*The European instrument for temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE)*)¹⁸, kuri suteikia galimybę ekonominių sunkumų patiriančioms įmonėms laikinai sumažinti darbuotojų darbo

¹⁶ Ši sąvoka galioja nuo 2020 m. balandžio 1 d. Nuo 2015 m. galiojusi karantino sąvoka buvo tokia: Karantino tikslas – nustatyti specialią asmenų darbo, gyvenimo, poilsio, kelionių tvarką, ūkinės ir kitokios veiklos sąlygas, produktų gamybos, jų realizavimo, geriamojo vandens tiekimo bei paslaugų teikimo tvarką ir tuo riboti užkrečiamųjų ligų plitimą.

¹⁷ „COVID-19 poveikis ekonomikai: 100 mlrd. Eurų darbo vietoms išsaugoti“, Europos Parlamentas, žiūrėta 2023 m. kovo 1 d., <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/priorities/es-atsakas-i-koronavirusa/20200416STO77205/covid-19-poveikis-ekonomikai-100-mlrd-euru-darbo-vietoms-issaugoti>.

¹⁸ The European instrument for temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE), *SURE temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*, Economy and Finance, žiūrėta 2023 m. vasario 28 d., https://economy-finance.ec.europa.eu/eu-financial-assistance/sure_en.

valandų skaičių, o už nedirbtas valandas darbuotojams kompensuojama iš valstybės išteklių. SURE yra esminis išsamios ES strategijos, skirtos apsaugoti piliečius ir sušvelninti labai neigiamas socialines ir ekonomines koronaviruso pandemijos pasekmes, elementas.

2020 m. balandžio 17 d. Europos Parlamente priimta rezoliucija, kuria raginama įsteigti nuolatinę Europos nedarbo perdraudimo schemą. Šiuo dokumentu siekiama remti valstybių narių politiką išsaugant darbo vietas ir įgūdžius.¹⁹ Toks teisės aktas leistų valstybėms imti paskolas įdarbinimo projektams finansuoti.

Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimui jiems grįžus į darbą po koronaviruso, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) 2020 m. balandžio 22 d. paskelbė grįžimo į darbą gaires,²⁰ kuriomis „*siekiama padėti darbdaviams ir darbuotojams išlikti saugiems ir sveikiems darbo aplinkoje, labai pasikeitusioje dėl COVID-19 pandemijos*“.

Tarptautinė Darbo Organizacija – specializuota Jungtinių Tautų agentūra, siekia visame pasaulyje didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu. Jos veikla planuojama įgyvendinant keturis strateginius tikslus: pagrindinius principus ir teises darbe; didesnes užimtumo ir uždarbio galimybes vienodai vyrams ir moterims; socialinę apsaugą; socialinį dialogą ir trišalį bendradarbiavimą. Ši organizacija numato tarptautinę politiką ir programas, siekdama gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas, kuria tarptautinius darbo standartus, kurių turėtų laikytis valstybės narės, vykdo plačią techninio bendradarbiavimo programą, siekdama padėti vyriausybėms įgyvendinti atitinkamą politiką, dalyvauja mokymo, švietimo ir tyrimo veikloje.²¹ 2022 m. TDO parengė ataskaitą „Aukščiausio lygio socialinis dialogas ir COVID-19: Europos patirtis“, kurioje pagrindinis dėmesys skiriamas „gerajai praktikai“, t. y. socialinio dialogo iniciatyvoms, prisidedančioms prie trumpalaikių ir vidutinio laikotarpio trukmės priemonių, turinčių įtakos darbo santykiams. Ataskaitoje atskleidžiama COVID-19 pandemijos įtaka socialinio dialogo darbotarkei: socialinio dialogo subjektai (vyriausybės, socialiniai partneriai) ir institucijos (darbo teisės aktai, darbo administracijos, socialinio dialogo įstaigos) yra priversti koreguoti savo gebėjimus, teikiamas paslaugas ir veiklą.

Pandemijos metu TDO ragina imtis skubių, tikslingų ir lanksčių priemonių darbuotojams ir verslui, ypač smulkioms įmonėms ir tiems, kurie yra pažeidžiami, remti. Parama verslui ir darbo vietoms turi būti skirta visų pirma pažeidžiamiausiems asmenims, kad

¹⁹ „2020 m. balandžio 17 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl suderintų ES veiksmų kovojant su COVID-19 pandemija ir jos padariniais“, Europos Parlamentas, žiūrėta 2023 m. kovo 2 d., https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0054_LT.html.

²⁰ COVID-19: back to the workplace – Adapting workplaces and protecting workers, „Background and scope of guidelines“, 2020-04-22, *European Agency for Safety and Health at Work*, žiūrėta 2023 m. kovo 2 d., <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers>.

²¹ International Labour Organization, „Peak-level social dialogue and COVID-19“, *International Labour Office*, 2022, žiūrėta 2023 m. kovo 3 d., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/publication/wcms_857214.pdf.

būtų sušvelnintos ekonominės ir socialinės pasekmės atsigavimo periodu. Efektyvus atsakas reikalauja greičio ir stabilumo. Greiti politiniai veiksmai yra būtini kiekviename COVID-19 krizės etape: izoliavimo priemonės ir ekonominės veiklos mažinimas, reaktyvavimas, kai pandemija bus sukontroliuota, ir atsigavimas. Politika ir programos turėtų išlikti lanksčios ir būti parengtos pasikonsultavus su socialiniais partneriais, vykdamas stebėseną, kad prireikus būtų galima palaikyti, pritaikyti ir palaipsniui nutraukti intervenciją. Tarptautinis ekonomikos stimuliavimo ir skolų mažinimo priemonių koordinavimas taip pat bus labai svarbus, kad atsigavimas būtų veiksmingas ir tvarus. TDO ataskaitoje pranešama²², kad didėjanti nelygybė, kurią sukėlė COVID-19 krizė ir dabartinis pasaulio ekonomikos sulėtėjimas, privers daugiau darbuotojų pasirinkti darbą, kuris yra prastai apmokamas, nesaugus ir kuriam trūksta socialinės apsaugos. Ataskaitoje prognozuojama, kad dauguma šalių visiškai neatsigaus iki priešpandeminio lygio.

Vykdamas Europos valstybių darbo teisės pritaikymą ekstremaliajai situacijai ir karantinui, valstybėse narėse, tarp jų ir Lietuvoje, vadovautasi aukščiau paminėtų ES institucijų rekomendacijomis, gairėmis, instrukcijomis bei nacionaliniu lygmeniu priimti teisės aktai, kuriais akcentuojama saugos ir sveikatos darbe, darbo laiko (įskaitant ir ne visą darbo laiką), darbuotojų pajamų apsaugos (Vokietijoje), socialinio aprūpinimo (laikinos darbo užmokesčio subsidijos, ligos ir nedarbo išmokos, savarankiškai dirbančių asmenų rėmimas), saugos ir sveikatos darbe, nediskriminavimo pagal lytį užtikrinimo, darbuotojų pajamų apsaugos (Didžiojoje Britanijoje, Airijoje) būtinybę. Pandemijos metu itin plačiai paplito nuotolinio darbo institutas, iki tol buvęs reglamentuotas daugelio valstybių teisės sistemose, bet taikytas gana vangiai (Belgijoje, Prancūzijoje, Lietuvoje).²³

Kaip matyti, ES institucijų (EP, EK, EU-OSHA, TDO) vaidmenį telkiant priemones, skirtas padėti valstybėms narėms koordinuoti nacionalinius atsakomuosius veiksmus, teikiant informaciją apie viruso plitimą ir veiksmingas pastangas jį stabdyti, galima laikyti patariamuoju, nes jo priimtų teisinių instrumentų negalima pavadinti teisės aktais, kadangi jie neturi privalomosios teisinės galios. Šių institucijų priimtose instrukcijose, gairėse, rekomendacijose nors ir turėjo poveikį pandemijos valdymui, tačiau suteikė valstybėms narėms tam tikrą autonomiją, kartu ir perkėlė atsakomybę pačioms parengti privalomosios teisinės galios aktus, kuriais valstybės įvedė tam tikrus specialiuosius teisinius režimus ar nustatė kovai su pandemija skirtas priemones,

²² Avec le Covid, les revenus des cadres ont et les inegalites hommes-femmes se sont creusees, LIBERATION, 2023-01-16, žiūrėta 2023 m. kovo 1 d., https://www.liberation.fr/economie/social/avec-le-covid-les-revenus-des-cadres-ont-stagne-et-les-inegalites-hommes-femmes-se-sont-creusees-20210922_QSCB74YJG5BITPX2MXBOTU5IMI/.

²³ Rytis Krasauskas, „Pandemijos poveikis Lietuvos darbo teisei“, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 263-264.

neretai tam tikra prasme ribojančias žmogaus teises ar laisves, visuomenės saugumą ir gerį iškeliant aukščiau asmens teisių ir laisvių.

Paminėtina, kad privalomosios teisinės galios neturintys teisiniai instrumentai, skirti valdyti pandemijai, buvo būdinti ir kai kurioms valstybėms, pasirinkusioms švelnesnes, arba vadinamąsias *soft law* pandemijos valdymo priemones.²⁴ Pavyzdžiui, Švedijos pandemijos valdymo strategija visa iš esmės buvo grindžiama instrukcijomis, gairėmis, rekomendacijomis, skatinančiomis asmenis pačius prisiimti atsakomybę netaikant jiems sankcijų ar kategoriškų ribojimų.²⁵ Suomijos vyriausybė, nors daugelį pandemijos valdymo priemonių įgyvendino įstatymais, remdamasi Nepaprastosios padėties įstatymu arba regioninių institucijų priimtais privalomąją teisinę galią turinčiais teisės aktais, tačiau kai kurios Vyriausybės politikos priemonės buvo įgyvendintos taikant *soft law* aktus, pavyzdžiui, gaires ir rekomendacijas.²⁶

1.2. Lietuvos Respublikos teisės aktai, skirti darbo teisinių santykių reguliavimui pandemijos valdymo laikotarpiu

Siekdama sumažinti COVID-19 pandemijos sukeltas neigiamas pasekmes Lietuvos ekonomikai, Lietuvos Respublikos Vyriausybė ėmėsi precedento neturinčių veiksmų ekonomikos gyvybingumui išlaikyti, didžiausią dėmesį skirdama prioritetinėms sritims, tarp kurių – ir darbo vietų, gyventojų pajamų bei verslo likvidumo išsaugojimas. Vyriausybės 2020 m. kovo mėn. priimtame „Ekonomikos skatinimo priemonių plane“ nustatyti 5 tikslai ir trumpalaikės priemonės, kuriomis siekiama greitai reaguoti į pandemijos keliamus iššūkius. Aptariamai temai aktualūs tikslai: padėti išsaugoti darbo vietas ir gyventojų pajamas bei padėti verslui išsaugoti likvidumą. Šiems tikslams pasiekti numatytos priemonės analizuojamos antrojoje darbo dalyje.

LR Ministras pirmininkas Saulius Skvernelis, 2020 m. balandžio 21 d. LR Seimui pristatydamas Ekonomikos skatinimo ir COVID-19 sukeltų pasekmių mažinimo priemonių plano įgyvendinimo eigą, savo pranešime teigė, kad „*situacija, kalbant apie COVID-19 ligos ir pandemijos plitimą, keičiasi pakankamai sparčiai tiek Lietuvoje, tiek visame pasaulyje ir neturime*

²⁴ Jolita Miliuvienė, „Soft law instrumentų poveikis sprendžiant COVID-19 pandemijos sukeltą krizę: minkštosios teisės viršenybė“, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 145.

²⁵ Henrik Wenander, „Sweden: Non-binding Rules against the Pandemic – Formalism, Pragmatism and Some Legal Realism“, *European Journal of Risk Regulation* 12 (1) (2021): 127–142, žiūrėta 2023 m. kovo 2 d. <https://www.cambridge.org/core/journals/european-journal-of-risk-regulation/article/sweden-nonbinding-rules-against-the-pandemic-formalism-pragmatism-and-some-legal-realism/3BA365BAE971C3061086AE4A462A72DB>.

²⁶ Emilia Korkea-Aho, Martin Scheinin, „Could You, Would You, Should You?“ Regulating Cross-Border Travel Through COVID-19 Soft Law in Finland“, *European Journal of Risk Regulation* 12 (1) (2021): 26–44, žiūrėta 2023 m. kovo 2 d., <https://www.cambridge.org/core/journals/european-journal-of-risk-regulation/article/abs/could-you-would-you-should-you-regulating-crossborder-travel-through-covid19-soft-law-in-finland/3CE3C90098DAC14762DA1F9463C4FA65>.

*prabangos ilgai svarstyti, galvoti, ką reikia daryti. Turime priimti sprendimus nedelsdami, veikti čia ir dabar“.*²⁷

Darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų pokyčių būtinybę atskleidė valstybėje susiklosčiusi ekstremalioji situacija, kai, pasak Ministro pirmininko, karantino metu kas penkta Lietuvos įmonė fiksavo ilgesnes ar trumpesnes prastovas (jau pirmą karantino dieną 16 procentų darbdavių pranešė apie prastovas); iki karantino paskelbimo registruotas nedarbo lygis šalyje vyravo tarp 9-9,5 procentų; paskelbus karantiną, pirmą savaitę nedarbo lygis išliko stabilus, tačiau nuo antros savaitės jis augo vidutiniškai po 0,1 procentinio punkto kasdien ir pasiekė beveik 11,1 procentų; registruotų bedarbių skaičius paskelbus karantiną išaugo apie 17 proc., be to, užsiregistravo žmonių, ieškančių naujo darbo, beveik 36 proc., o tai reiškia, kad žmonių nebetenkino esamos darbo sąlygos ir jie pradėjo galvoti apie galimybę pakeisti darbą.²⁸

Susidariusiai situacijai spręsti skubiai imtasi teisinio reguliavimo pokyčių, kad darbo teisinių santykių šalys patirtų kuo mažiau žalos. Teisės mokslininkai pritaria 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*“.²⁹ Taigi užkertant kelią virusui plisti ir kartu užtikrinant darbo santykių tęstinumą, buvo būtina tam tikra darbo teisės normų transformacija, pritaikant darbo santykių reguliavimą pandemijos aplinkybėms.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad įvykdžius Lietuvos darbo teisės reformą, kai 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujasis DK, pradėti lanksčiau reguliuoti atleidimo iš darbo, darbo ir poilsio laiko, darbo sutarčių rūšių, darbo santykių keitimo institutai.³⁰ Teisės mokslininkai šią reformą laiko tvirtu pagrindu tinkamai atliepti į pandemijos padiktuotus iššūkius.³¹ Svarbiausias iš darbo teisinius santykius reguliuojančių teisės aktų – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas – buvo tik nežymiai pakeistas siekiant pritaikyti jo normas susidariusiai situacijai.

2020 m. kovo 17 d. priimtas kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas³². DK 47 straipsnio naujoje redakcijoje naujai išdėstyti darbuotojų prastovos paskelbimo atvejai: (kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbo dėl objektyvių priežasčių ne

²⁷ „Seimui pristatytas Ekonomikos skatinimo ir COVID-19 sukeltų pasekmių mažinimo priemonių plano įgyvendinimas“, LRS, 2020 m. balandžio 21 d. pranešimas žiniasklaidai, žiūrėta 2023 m. kovo 7 d., https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=35435&p_k=1&p_t=270675.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Adam Sagan, Christian Schüller, „Covid-19 and labour law in Germany“, *European Labour Law Journal* 11 (3) (2020): 292–297, cituota iš Rytis Krasauskas, „Pandemijos poveikis Lietuvos darbo teisei“, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 266.

³⁰ Tomas Davulis, „Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016–2017 m.“, *Teisė* 104 (2017): 7–27.

³¹ Rytis Krasauskas, „Pandemijos poveikis Lietuvos darbo teisei“, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 266.

³² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2020, Nr. 5702, žiūrėta 2023 m. kovo 7 d., <https://www.e-tar.lt/legalAct/76942b30693011eabee4a336e7e6fdab>.

dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo ir kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ar karantiną ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo) ir apmokėjimas už prastovos laiką (prastovos laikotarpiu darbdavys darbuotojui moka ne mažesnę kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos darbo užmokesį, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Darbdaviui, išskyrus valstybės ir savivaldybės institucijas ar įstaigas, profesines sąjungas, religines bendruomenes (bendrijas) ar asociacijas, patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų dalis kompensuojama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nustatyto dydžiu ir nustatyta tvarka (47 str. 3 d. 2 p.)). 49 straipsnio pakeitimu numatyta, kad „*Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ar karantiną, siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu*“. Darbuotojui, negalinčiam dirbti nuotoliniu būdu (kai dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai neįmanoma), minėtų DK straipsnių pakeitimu esant situacijai, kada darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, paliekama alternatyva – nušalinimas nuo darbo neleidžiant jam dirbti ir nemokant darbo užmokesčio (49 str. 3¹ d.).

2020 m. kovo 31 d. buvo pakeistas ir nauja redakcija išdėstytas DK 47 straipsnis³³ „*Prastova*“ numatant, kad „*darbdaviai, iki šio įstatymo įsigaliojimo paskelbę darbuotojams prastovą Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytu atveju, ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo šio įstatymo įsigaliojimo informuoja Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos apie prastovos paskelbimą darbuotojams, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus šio įstatymo 1 straipsniu keičiamo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio 3 dalies 1 punkte nustatyta tvarka*“.

2020 m. birželio d. priėmus DK pakeitimus³⁴, kuriuose įtvirtintas draudimas diskriminuoti dėl sveikatos būklės (DK 26 straipsnio 1 ir 2 d.), nustatyta darbdavio pareiga suteikti kasmetines atostogas asmenimis, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę (DK 128 straipsnio 5 d. 4 p.), darbdavio pareiga tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2020 m. kovo 31 d., Nr. XIII-2832, žiūrėta 2023 m. kovo 7 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/d21fe7c0734711eaa38ed97835ec4df6?jfwid=1hvyvaohh>.

³⁴ 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 72² straipsniu įstatymas, TAR, 2020, Nr. 2020-12135, žiūrėta 2023 m. kovo 8 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/936c2fc0a5a111ea9515f752ff221ec9>.

pateikia darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga (DK 134 straipsnio 1 d. 4 p.).

Asmens užimtumo užtikrinimas, teisės į darbą išsaugojimas – vienas iš prioritetinių pandemijos valdymo tikslų. Tuo tikslu buvo keičiamas ir Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas³⁵ (toliau – UĮ), 5¹ straipsnyje numatant savarankiškai dirbančių asmenų pajamų užtikrinimą – „*paskelbtos ekstremaliosios situacijos ar karantino metu savarankiškai dirbantis asmuo gali kreiptis į Užimtumo tarnybą dėl išmokos, jeigu šis asmuo faktiškai vykdė veiklą ir yra sumokėjęs visas privalomas mokėti socialinio draudimo įmokas už ne trumpesnę kaip 3 mėnesių laikotarpį per 12 mėnesių iki ekstremaliosios situacijos ar karantino paskelbimo dienos ir nedirba pagal darbo sutartį arba darbo santykiams prilygintų teisių santykių pagrindu*“, be to, UĮ 24 straipsnyje papildytas sąrašas svarbių priežasčių, dėl kurių bedarbio statusas nėra panaikinamas, įskaitant situaciją, kai Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ar karantiną, 25 straipsnyje numatyta, kad „*papildomai remiamais asmenimis laikomi darbuotojai, esantys prastovoje dėl paskelbtos ekstremaliosios situacijos ar karantino*“. Darbdaviams, kurie teikia pasiūlymus subsidijai darbo užmokesčiui gauti, netaikomi apribojimai dėl įsiskolinimų savo darbuotojams, neatidėtų įsiskolinimų valstybės biudžetui ar Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui bei Užimtumo tarnybai (UĮ 35 str.); nustatytos bedarbių ar užimtų asmenų profesinio mokymo sąlygos, mokymo stipendijų dydžiai, mokėjimo laikotarpiai, atsižvelgiant į paskelbtą ekstremaliąją situaciją ar karantiną (UĮ 37 str.); numatyta galimybė bedarbiams mokytis ir gauti profesinį mokymą nuotoliniu būdu; darbdaviams, dėl ekstremaliosios situacijos ar karantino paskelbtos prastovos metu išlaikantiems darbo vietas ne trumpiau kaip 3 mėnesius, mokama subsidija darbo užmokesčiui (UĮ 41 str. 2¹ d. ir 5 d.). Papildytos įdarbinimo subsidijuojant sąlygos ir subsidijų mokėjimo terminai (UĮ 42 str.). Iš naujo apibrėžtos darbo vietos panaikinimo sąlygos ir išimties (UĮ 44 str.). Šiomis nuostatomis tiesiogiai įgyvendinamas tikslas išsaugoti darbo vietas, apsaugoti darbuotojų ir darbdavių interesus pandemijos metu.

2020 m. kovo 17 d. pakeistas Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas³⁶ (toliau – GDĮ), kurio 1 straipsniu papildyta įstatymo paskirtis – „*užtikrinti minimalų darbuotojų apsaugos lygį jų darbdaviui tapus nemokiam, nustatyti ilgą nepertraukiamo darbo stažą turinčių darbuotojų papildomas finansines garantijas juos atleidus, taip pat nustatyti išmokų Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją*

³⁵ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 papildymo 5-1 straipsniu ir 24, 25, 35, 37, 41, 42, 44 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2020 m. kovo 17 d. Nr. XIII-2822, žiūrėta 2023 m. kovo 7 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/1b66837368f911eaa38ed97835ec4df6>.

³⁶ Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 1, 5, 6 straipsnių, II skyriaus pavadinimo pakeitimo ir Įstatymo papildymo 3-1 straipsniu įstatymas, 2020 m. kovo 17 d. Nr. XIII-2823, žiūrėta 2023 m. kovo 7 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/8af1819068f911eaa38ed97835ec4df6>.

situaciją ar karantiną kompensavimo galimybės“. Įstatymą papildžius 3¹ straipsniu, numatyta, kad paskelbus ekstremalią situaciją ar karantiną, iš Garantinio fondo lėšų kompensuojamos šios LR užimtumo įstatyme numatytos išmokos: išmokos savarankiškai dirbantiems asmenims ir subsidija darbo užmokesčiui. Garantinio fondo lėšų šaltiniai papildyti lėšomis iš valstybės biudžeto ar ES struktūrinių ir kitų fondų pervedamomis lėšomis, skirtomis darbo užmokesčiui už prastovą ir išmokoms savarankiškai dirbantiems asmenims mokėti (GDĮ 5 str.).

Atsižvelgiant į tai, kad paskelbus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją visoje šalyje dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmės, atitinkamai sustabdžius ugdymo procesą darželiuose, mokyklose, dienos ir užimtumo centruose, atsirado vaikų priežiūros būtinybė, negalint jų palikti vienu namuose, pakeistas Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas³⁷, papildant jį 11¹ straipsniu ir išvengiant 11 ir 14 straipsnių keitimo. Minėtame straipsnyje reglamentuojami ligos išmokų mokėjimo ypatumai Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ar karantiną bei nustatyti nauji išmokų dydžiai asmenims, kurių profesinė veikla ar vykdomos funkcijos susijusios su užkrečiamąja liga, dėl kurios paskelbta ekstremali situacija ar karantinas, taip pat prižiūrintiems vaikus, neįgalius bei pensinio amžiaus sulaukusius asmenis ir kitais atvejais. Galima teigti, kad šiuo įstatymu numatyta tam tikra asmenų, neturėjusių galimybės dirbti nuotoliniu būdu, apsauga, jiems užtikrinant bent minimalias pajamas (atsiradus būtinybei prižiūrėti pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio ar pradinio ugdymo programą ugdomą vaiką, taip pat pagal bendrojo arba specialiojo ugdymo programą besimokantį neįgalų asmenį iki 21 metų, ligos išmoka vaiko motinai (tėvui), įmotei (įtėviui), seneliui (senelei), jeigu abiem tėvams (įtėviams) arba turimam vienam iš jų nėra galimybės pasinaudoti nuotoliniu darbu arba jiems (jam) darbdavys nepaskelbė prastovos DK 47 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytu atveju, taip pat būdinčiam globotojui ar globėjui iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų pradėdama mokėti nuo pirmosios vaiko priežiūros dienos ir mokama ne ilgiau kaip iki Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ar karantino pabaigos. Šioje dalyje nustatytos ligos išmokos dydis yra lygus 65,94 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio). Šiai situacijai spręsti, siekiant išvengti medicinos įstaigų darbo krūvio padidėjimo, priimti poįstatyminiai teisės aktai, kuriais nustatyta elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo valstybės lygio ekstremaliosios situacijos ar karantino visos LR mastu dėl COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) plitimo grėsmės laikotarpiu laikinoji tvarka numatant, kad „Elektroniniai nedarbingumo pažymėjimai, nuotoliniu būdu

³⁷ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 papildymo 11-1 straipsniu įstatymas, 2020 m. kovo 17 d. Nr. XIII-2824, žiūrėta 2023 m. kovo 7 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d9c1bec068f911eaa38ed97835ec4df6>.

*koronaviruso plitimo grėsmės laikotarpiu išduoti atgaline data iki šio įsakymo įsigaliojimo, laikomi išduotais teisėtai.*³⁸

Vis dėlto daugelis po 2017 metų reformos įsigaliojusių DK ir darbo santykių reguliavimui įtakos turinčių kitų įstatymų nuostatų tiko reguliuoti darbo teisinius santykius pandemijos metu, tik reikėjo pasinaudoti įstatymo teikiamomis aiškinimo galimybėmis. Tomas Davulis³⁹, analizuodamas darbo teisės nuostatų taikymą pandemijos sąlygomis, išskiria tokias darbuotojų ir darbdavių pareigas, kylančias iš prieš pandemiją jau galiojusių DK nuostatų:

1) Darbuotojo pareiga pranešti (DK 24 straipsnio 1 d., 25 straipsnis, 31 straipsnio 2 d.) – darbuotojas turi pareigą pranešti apie savo užsikrėtimą virusu arba patekimą į rizikos grupę (asmenys, atvykę iš padidėjusio sergamumo regionų, keliavę per oro uostus ir pan.). Pasak mokslininko, „*darbdavys turi teisę klausti ir sužinoti, kurioje šalyje buvo ir kokių maršrutu keliavo darbuotojas savo žiemos atostogų metu.*“

2) Darbdavio sprendimo priėmimas dėl užsikrėtusių ir rizikos grupėje esančių asmenų:

- a. privalomas nušalinimas be darbo užmokesčio mokėjimo;
- b. kitokia darbo atlikimo forma.

Darbdavio apsisprendimą dėl tokio sprendimo priėmimo turėtų paskatinti iš DK 151 str. autoriaus kildinama sankcija, jog „*pažeidus pareigą nušalinti darbuotoją, darbdaviui be administracinio ir baudžiamojo poveikio priemonių, gali kilti ir turtinė atsakomybė – atlyginti žalą klientams arba darbuotojams, jei bus nustatyta, kad toks darbuotojas pernešė virusą kitiems darbuotojams (DK 151 str.) ar klientams*“.⁴⁰

3) Darbas namuose – nuotolinio darbo forma (DK 52 straipsnis). Jei iš esmės darbuotojo darbas gali būti dirbamas namuose, darbdavio galimybė nesutikti su darbuotojo prašymu dirbti nuotoliniu būdu yra mažesnė, jei darbuotojas nurodo, kad jo nepilnametis vaikas negali dalyvauti ikimokyklinio ar mokyklinio ugdymo procese dėl taikomų šioms įstaigoms veiklos apribojimų.

4) Darbdavio pareiga imtis bendrųjų priemonių prieš infekcijos plitimą (pareiga kyla iš Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 str. 1 d.).

Kaip matyti, po reformos įsigaliojusios darbo teisinius santykius reguliuojančios normos yra pakankamai lanksčios ir leidžia darbo santykių šalims vystyti abipuse nauda pagrįstą dialogą,

³⁸ LR sveikatos apsaugos ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl LR sveikatos apsaugos ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2020 m. vasario 27 d. įsakymo Nr. V-238/A1-170 „Dėl Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų išdavimo valstybės lygio ekstremaliosios situacijos visoje šalyje dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmės laikotarpiu laikinosios tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“, 2020-03-19, Nr. V-445/A1-241, žiūrėta 2023 m. kovo 7 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/29deeff159f411eaac56f6e40072e018/sjtVuisID?jfwid=1hvyyal0i>.

³⁹ Tomas Davulis, „Koronavirusas ir darbo teisė“, *TeisėPro*, 2020 m. kovo 12 d., žiūrėta 2023 m. kovo 5 d., <https://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>.

⁴⁰ *Ibid.*

randant abiem pusėms priimtus sprendimus ir ypatingai neribojant bei nevaržant viena kitos teisių.

Darbo teisinių santykių reglamentavimo pokyčiuose, teisinį reguliavimą pritaikant ekstremaliosios situacijos sąlygoms, daug reikšmės turėjo Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo (toliau – Operacijų vadovas) sprendimai. Vienas iš pirmųjų tokių sprendimų buvo 2020 m. kovo 10 d. priimtas „Sprendimas dėl rekomendacijų darbdaviams organizuojant veiklą“,⁴¹ kuriuo rekomenduojama „*darbdaviams (valstybės ir savivaldybių institucijoms, įstaigoms, įmonėms ir organizacijoms, kitiems juridiniams ir fiziniams asmenims) organizuoti veiklą, vengiant žmonių artimo kontakto – t. y. organizuoti posėdžius, pasitarimus, konferencijas ir kitus darbo susitikimus nuotoliniu būdu, naudojant telekomunikacijos priemones (vaizdo ir garso konferenciniu ryšiu)*“. Šis sprendimas buvo priimtas siekiant tinkamai valdyti Lietuvos Respublikos valstybės lygio ekstremaliosios situacijos visoje šalyje dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmes. 2020 m. kovo 25 d. sprendimu⁴² nustatoma sveikatos priežiūros įstaigų darbo organizavimo paskelbus karantiną LR teritorijoje tvarka (dėl būtinų priimti sprendimų, laikino darbuotojų perkėlimo dirbti kitur).

Operacijų vadovo sprendimais buvo reguliuojamas ir būtinųjų sąlygų darbo vietoms nustatymas: valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių vadovai įpareigojami užtikrinti, kad įstaigose dirbtų darbuotojai, neturintys ūmių viršutinių kvėpavimo takų infekcijų ir kitų užkrečiamųjų ligų požymių (pvz., karščiavimas, sloga, kosulys, pasunkėjęs kvėpavimas, vėmimas, viduriavimas ir pan.), nedirbtų įstaigose darbuotojai, kuriems privaloma izoliacija, izoliacijos laikotarpiu, išskyrus darbuotojus, dirbančius nuotoliniu būdu arba gavus NVSC leidimą, taikyti kitas darbuotojų ir lankytojų (klientų) apsaugos priemones.⁴³ Paslaugas teikiantys, paslaugų veiklą vykdančias asmenys bei jų vadovai įpareigoti, be kita ko, užtikrinti atitinkamas darbo sąlygas: darbuotojai darbo vietoje privalo dėvėti kaukes; nuolat stebėti savo ir kitų darbuotojų sveikatą; sudaryti sąlygas matuoti(s) darbuotojų(-ams) kūno temperatūrą tik atvykus į darbą; paslaugų teikimo vietoje darbuotojams pasireiškus viršutinių kvėpavimo takų ligų, ūmių žarnyno infekcijų ir kt. susirgimų požymiams (karščiavimas, sloga, kosulys, čiaudulys,

⁴¹ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo sprendimas „Dėl rekomendacijų darbdaviams organizuojant veiklą“, 2020 m. kovo 10 d. Nr. V-333, žiūrėta 2023 m. kovo 7 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/65f7a171644511eaa02cacf2a861120c>.

⁴² LR sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo sprendimas „Dėl sveikatos priežiūros įstaigų darbo organizavimo paskelbus karantiną Lietuvos Respublikos teritorijoje“, 2020 m. kovo 25 d. Nr. V-535, žiūrėta 2023 m. kovo 7 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/112a8ea06f2b11eaa38ed97835ec4df6?jfwid=32wf948v>.

⁴³ LR sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo sprendimas „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių darbo vietoms būtinų sąlygų“, 2020 m. birželio 16 d., Nr. V-1471, žiūrėta 2023 m. kovo 10 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/4008f707afa711ea9a12d0dada3ca61b?jfwid=-jdd4g8naj>.

pasunkėjęs kvėpavimas, viduriavimas, vėmimas ir pan.) konsultuotis Karštąja koronaviruso linija tel. 1808 arba susisiekti su savo šeimos gydytoju konsultacijai; nedirbti ir drausti paslaugų teikimo vietoje dirbti darbuotojams, kuriems privaloma izoliacija, izoliacijos laikotarpiu; darbą organizuoti taip, kad kuo daugiau darbuotojų laikytųsi saugaus atstumo vienas nuo kito ir (ar) paslaugų gavėjo (daugiau nei 2 metrų atstumu, trumpiau nei 15 min.) ar nekontaktuotų; jeigu dirbama pamainomis, pagal galimybes organizuoti darbuotojų pamainų pasikeitimą išlaikant saugų atstumą ar be kontakto ir kt.⁴⁴

Kitas poįstatyminis teisės aktas, turėjęs didelės reikšmės darbo santykių organizavimui – 2020 m. gruodžio 31 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Karantino metu ribojamų ir netiesiogiai ribojamų ūkinių veiklų sąrašo patvirtinimo“⁴⁵, kuriuo tvirtinamas karantino metu ribojamų ir netiesiogiai ribojamų ūkinių veiklų sąrašas, apimantis beveik visų rūšių gavybą, prekybą nebūtinosiomis prekėmis, visų rūšių transporto paslaugų bei kitų rūšių veiklą (maitinimo, apgyvendinimo, fotografavimo, nuomos, įdarbinimo, švietimo, kitą asmenų aptarnavimo veiklą). 2021 m. vasario 26 d. šis įsakymas pakeistas, išdėstant jį nauja redakcija, tačiau veiklų sąrašas nekeičiamas, tik įvedamas savarankiškai dirbančių asmenų apsaugos mechanizmas nurodant, kas gali būti įtraukiamas į sąrašus gauti išmoką savarankiškai dirbantiems asmenims.⁴⁶ 2020 m. rugpjūčio 31 d. pakeitus įsakymą, nustatytas reikalavimas darbdaviams „*organizuoti darbą, valdant darbuotojų srautus (pagal galimybes organizuoti darbą pamainomis, brigadomis, grupėmis, kurių darbuotojai nesikeičia ir nesimaišo; pagal galimybes skirtingiems darbuotojų srautams taikyti skirtingą darbo pradžios, pabaigos ir pietų pertraukos laiką; pagal galimybes užtikrinti, kad skirtingų pamainų, brigadų, grupių asmenys neturėtų kontaktų bendro naudojimo patalpose (pvz. poilsio, valgymo, rūkymo vietose); posėdžius, pasitarimus, susirinkimus organizuoti nuotoliniu būdu. Jei posėdžiai, pasitarimai, susirinkimai organizuojami gyvai, jų metu dėvėti nosį ir burną dengiančias apsaugos priemonės (veido kaukes, respiratorius ar kitas priemonės); jei darbuotojai vežami į ar iš darbo, transporto priemonėse neturi būti asmenų iš skirtingų pamainų, brigadų, grupių*“⁴⁶. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad minėta darbo

⁴⁴ LR sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo sprendimas „Dėl paslaugų teikimo būtinų sąlygų“, 2020 m. gruodžio 17 d. Nr. V-2931, žiūrėta 2023 m. kovo 12 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b8fd56e0403f11ebb394e1efb98d3e67>.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Karantino metu ribojamų ir netiesiogiai ribojamų ūkinių veiklų sąrašo patvirtinimo“, 2020 m. gruodžio 30 d. Nr. 4-1171/A1-1301, žiūrėta 2023 m. kovo 11 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cf9c18724ae211ebb394e1efb98d3e67?jfwid=i3h7wffags>.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „dėl Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2020 m. gruodžio 30 d. įsakymo Nr. 4-1171/a1-1301 „Dėl karantino metu ribojamų ir netiesiogiai ribojamų ūkinių veiklų sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo“, 2021 m. vasario 26 d., Nr. 4-147/A1-172, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2e121370787711eb9fc9c3970976dfa1?jfwid=-jdd4g8pkd>.

organizavimo forma ir reikalavimai darbo vietoms šiais operacijų vadovo sprendimais buvo rekomenduojami (tačiau neprivalomi) ir privačiajam sektoriui (3 p.).

Atlikus Lietuvos Respublikos teisės aktų, skirtų darbo teisinių santykių reguliavimui pandemijos valdymo laikotarpiu, analizę, galima daryti išvadą, kad įstatyminiu lygmeniu reguliuojamiems darbo santykiams esminių pokyčių nenustatyta, nes tiek DK, tiek kitų darbo santykių reguliavimui įtakos turinčių įstatymų nuostatos iš esmės tiko reguliuoti darbo teisinius santykius pandemijos metu, tik reikėjo pasinaudoti įstatymo teikiamomis aiškinimo galimybėmis. Tuo tarpu Vyriausybė poįstatyminiais teisės aktais (Vyriausybės nutarimais, ministrų įsakymais, Operacijų vadovo sprendimais) pasirinko imperatyvųjį pandemijos valdymo variantą nustatydamą tam tikrus būtinuosius reikalavimus darbo teisinių santykių tęstinumo užtikrinimui pandemijos laikotarpiu: uždraudė visą nebūtinąją ekonominę veiklą (gamybą, paslaugų teikimą, prekybą nebūtinosiomis prekėmis), nustatė reikalavimus darbo vietoms (atstumai, kaukės, darbuotojų srautai), numatė būtinąsias pandemijos valdymo priemones, kurios turėjo būti privalomai taikomos įgyvendinant darbo teisinius santykius.

2. PANDEMIJOS VALDYMO PRIEMONIŲ ĮTAKA DARBUOTOJŲ TEISĖMS IR PAREIGOMS

Šioje darbo dalyje analizuojama, kokią įtaką vienai iš darbo teisinių santykių šalių – darbuotojams – turėjo pandemijos valdymo metu priimti valstybės institucijų sprendimai, kokias pasekmes jie sukėlė darbuotojų teisėms ir kokias pareigas nustatė.

Darbe remiamasi, be kita ko, 2020 m. liepos-gruodžio mėn. Mykolo Romerio universiteto teisės, viešo valdymo ir ekonomikos ekspertų atliktu tyrimu, kuriame jie vertino pandemijos metu priimtus sprendimus teisiniu, vadybiniu ir ekonominiu požiūriu. Tyrimas buvo atliktas pagal projektą „Ekstremalių situacijų teisinių, vadybinių ir ekonominių sprendimų vertinimas: pusiausvyros tarp visuomenės saugumo ir žmogaus teisių paieška“, finansuojamą Lietuvos mokslų tarybos.⁴⁷ Tyrimo autoriai COVID-19 pandemijos valdymą siūlė modeliuoti pagal „Planuok-Daryk-Tikrink-Veik“ (angl. Plan-Do-Check-Act (PDCA)) ciklą išskiriant pagrindinius procesus (užsikrėtusių asmenų nustatymą, infekcijos kelių kontrolę, sergančių asmenų gydymą, paramą verslui ir gyventojams ir paramą viešųjų paslaugų sistemoms), nustatant institucijas, atsakingas už

⁴⁷ Gairės ir rekomendacijos dėl COVID-19 pandemijos ir panašių ekstremaliųjų situacijų teisinio reguliavimo, viešosios politikos ir finansavimo modelio. *Projektas „Ekstremalių situacijų teisinių, vadybinių ir ekonominių sprendimų vertinimas: pusiausvyros tarp visuomenės saugumo ir žmogaus teisių paieška“*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d. https://www.mruni.eu/wp-content/uploads/2021/01/COVID_sprendimu_tyrimo_rekomendacijos_gaires_ateiciai.pdf.

šių procesų etapus, išskiriant šių procesų rezultatų pasiekimo rodiklius, informacijos gavimo šaltinius ir metodus.

Tyrimė išskiriami pagrindiniai pandemijos valdymo modeliai⁴⁸, keliais iš jų tikslinga pasinaudoti ir šiame darbe analizuojant pandemijos valdymo priemonių įtaką darbuotojų teisėms ir pareigoms bei sudaryti pagrindines priemonių grupes, turėjusias įtakos darbuotojų teisėms ir pareigoms:

1. Infekcijos plitimo kontrolės darbo vietoje priemonės;
2. Užsikrėtusių darbuotojų nustatymo priemonės;
3. Asmenų, sergančių COVID-19, teisių užtikrinimo priemonės;
4. Paramos darbuotojams, nukentėjusiems nuo COVID-19, priemonės.

2.1. Pandemijos valdymo priemonių, reguliuojančių darbuotojų teises ir pareigas, klasifikacija

Siekiant išvengti darbo rinkos destabilizavimo proceso pandemijos metu, Vyriausybė pasirinko tam tikras kovos su COVID-19 viruso plitimu priemones. Tikslina būtų aptarti šių priemonių sampratą, tikslus, veikimo mechanizmą.

Koronaviruso (COVID-19) plitimo valdymo priemonės Lietuvos Respublikoje buvo įtvirtintos remiantis Lietuvos Respublikos krizių valdymo ir civilinės saugos įstatymu⁴⁹, Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymu⁵⁰, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimu Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“⁵¹, Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko 2020 m. vasario 27 d. potvarkiu Nr. 43 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo paskyrimo“⁵² bei atsižvelgiant į PSO rekomendacijas ir siekiant užkirsti kelią tolimesniam koronaviruso (COVID-19) plitimui.

COVID-19 valdymo priemonių samprata ir klasifikacija nėra pateikiama minėtuose teisės aktuose, tačiau ją galima išskirti iš pandemijos metu skelbtų mokslinių publikacijų. Loreta Ašoklienė teigia, kad „*visos COVID-19 ligos valdymo priemonės yra nukreiptos arba į infekcijos*

⁴⁸ *Ibid*, 7-10.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos krizių valdymo ir civilinės saugos įstatymas, Valstybės žinios, 1998-12-31, Nr. 115-3230, e-seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69957?jfwid=-56ckr0wpc>.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas, Valstybės žinios, 1996-10-30, Nr. 104-2363, e-seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.32088/asr>.

⁵¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“, TAR, 2020, Nr. 4023, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/a10e9d9058a111ea931dbf3357b5b1c0>.

⁵² Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko 2020 m. vasario 27 d. potvarkis Nr. 43 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo paskyrimo“, TAR, 2020, Nr. 4234, e-seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/14950a6159a111eaac56f6e40072e018?jfwid=24tsi3r15>.

*šaltinį (ankstyvas išaiškinimas, testavimas, sergančiųjų izoliacija, kontaktų atsekamumas ir izoliacija), arba į plitimo kelius (nespecifinės, nefarmacinės priemonės – saugus atstumas, kontaktų vengimas, asmeninių apsaugos priemonių dėvėjimas, rankų plovimas ir dezinfekcija, kosėjimo ir čiaudėjimo higiena ir kt.), arba į imlų organizmą (vakcinacija)“.*⁵³

Pandemijos valdymo priemonių, aktualių darbo teisiniams santykiams, klasifikacija nei teisės aktuose, nei teisės doktrinoje nėra pateikta, tačiau atlikus chronologinę Operacijų vadovo sprendimų dėl koronaviruso valdymo priemonių analizę nesudėtinga išskirti pagrindines pandemijos valdymo priemones, kurios privalėjo būti/buvo taikomos darbo teisinių santykių šalims.

Infekcijos plitimo kontrolės darbo vietoje priemonės

Nuo 2020 m. kovo 12 d. priimtas sprendimas stabdyti ugdymo ir vaikų priežiūros procesą ir švietimo veiklą visose švietimo įstaigose, dienos ir užimtumo centruose, rekomenduojant pasiruošti taikyti ugdymo procesą nuotoliniu būdu⁵⁴ iš esmės pakeitė švietimo, ugdymo, vaikų priežiūros įstaigų darbuotojų darbo organizavimo formą – iš kontaktinio darbo – į nuotolinį. Be to, visi darbuotojai, auginantys ikimokyklinio bei mokyklinio amžiaus vaikus įgijo teisę pasirinkti: ar dirbti nuotoliniu būdu ir kartu prižiūrėti vaikus namuose, ar gauti nedarbingumo pažymėjimus, kurie buvo išduodami tokia pat tvarka, kaip įtariant kontaktą su infekuotu asmeniu (jei nėra galimybės dirbti nuotoliniu būdu).

2021 m. birželio 30 d. sprendimu nustatyta grupė infekcijos plitimo kontrolės darbo vietoje priemonių⁵⁵: darbuotojų srautų ribojimas (organizuoti darbą pamainomis, brigadomis, grupėmis, kurių darbuotojai nesikeičia ir nesimaišo; skirtingiems darbuotojų srautams taikyti skirtingą darbo pradžios, pabaigos ir pietų pertraukos laiką; užtikrinti, kad skirtingų srautų asmenys neturėtų kontaktų bendro naudojimo patalpose (pvz., poilsio, valgymo, rūkymo vietose); apriboti darbuotojų fizinį kontaktą su lankytojais, išlaikant ne mažesnę kaip 2 metrų atstumą arba atskiriant darbo vietą nuo lankytojo pertvaromis); asmeninių apsaugos priemonių laikymasis (užtikrinti, kad uždaroje įmonių erdvėse darbuotojai, aptarnaujantys įmonės lankytojus, dėvėtų nosį ir burną dengiančias apsaugos priemones (veido kaukes, respiratorius ar kitas priemones); atstumo nuo kitų asmenų laikymasis (išvykose dirbantys darbuotojai, kurių darbas susijęs su išvyka į objektus (pvz., patikrinimas), turi vengti tiesioginio fizinio kontakto su kitais asmenimis, laikytis ne mažesnio kaip

⁵³ Loreta Ašoklienė, „COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) situacija ir svarbiausi valdymo aspektai“, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d. <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/18340/Pranesimu-rinkinys-8-12.pdf?sequence=1>.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2020 m. kovo 12 d. sprendimas „Dėl koronaviruso (COVID-19) valdymo priemonių“, e-seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/e05875c064ea11eaa02cacf2a861120c>.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2021 m. birželio 30 d. sprendimas „Dėl ūkinės veiklos vykdymo sąlygų“, e-seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/6f606440d9dd11eb866fe2e083228059?jfwid=-56ckr0neq>.

2 metrų atstumo nuo kitų asmenų); kaukių dėvėjimas (uždaroje erdvėje dėvėti kaukes; užtikrinti, kad darbuotojai bendroje įmonės uždaroje erdvėje, taip pat gyvai organizuojamų susirinkimų metu dėvėtų kaukes); asmeninės higienos galimybių užtikrinimas (įmonės darbuotojams sudaryti galimybę rankų higienai ir (ar) dezinfekcijai – prie įėjimo į įmonę ir sanitarinį mazgą gerai matomoje vietoje pakabinti darbuotojų rankų dezinfekcijai skirtą priemonę, rankų plovimo ir (ar) dezinfekcijos vaizdines rekomendacijas); patalpų vėdinimo ir dezinfekcijos užtikrinimas (užtikrinti įmonių erdvių maksimalų vėdinimą, atsižvelgiant į technines pastato galimybes ne rečiau kaip 1 kartą per valandą; dažnai liečiamus paviršius (durų rankenas, elektros jungiklius, kėdžių atramas ir kt.) valyti paviršiams valyti skirtu valikliu kaip galima dažniau, bet ne rečiau kaip 2 kartus per dieną). Nuo 2021 m. lapkričio 15 d. sugriežtinamas darbuotojų apsaugos priemonių darbo vietoje dėvėjimas⁵⁶, nustatant, kad uždaroje įmonių erdvėje darbuotojai, aptarnaujantys įmonės lankytojus, dėvėtų medicininės veido kaukes arba respiratorius, kurie priglunda prie veido ir visiškai dengia nosį ir burną.

Pandemijos laikotarpiu laikomasi bendros nuostatos, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, t.y. darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Valstybinė darbo inspekcija buvo parengusi rekomendacijas, kaip iki minimumo sumažinti užsikrėtimo riziką darbo aplinkoje ir apsaugoti darbuotojus nuo COVID-19 ligos ir išskyrusi tokias priemones⁵⁷:

1. Organizacinės infekcijos plitimo kontrolės darbo vietoje priemonės: darbas nuotoliniu būdu, įmonės patalpose įrengtos pertvaros tarp darbo vietų; išlaikytas ne mažiau kaip 2 metrų atstumas tarp dirbančių darbuotojų; darbuotojų skaičiaus mažinimas pamainose, darbuotojų užduočių rotacija, griežtesnė vidinė kontrolė; organizuoti darbus, pietų pertraukas, specialias ir kitas pertraukas taip, kad vienu metu darbo, valgymo/poilsio patalpose, taip pat koridoriuose esančių darbuotojų skaičius būtų sumažintas iki minimumo; reguliuoti darbuotojų, esančių rūkymo patalpose, persirengimo patalpose, tualetuose skaičių (pvz., sutartinių ženklų pagalba); sumažinti galimybę patekti į darbo patalpas tretiesiems asmenims; riboti klientų patekimą į įmonės patalpas, atsisakyti fizinio darbuotojų bendravimo su klientais; jei būtinas fizinis bendravimas, jo trukmę sumažinti iki minimumo (ne ilgiau kaip 15 min.); matuoti trečiųjų asmenų (pavyzdžiui, vairuotojų,

⁵⁶ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2021 m. lapkričio 11 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2021 m. birželio 30 d. sprendimo Nr. V-1547 „Dėl ūkinės veiklos vykdymo sąlygų“ pakeitimo“, TAR, 2021, Nr. 23434, e-seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2deffff2432f11eca8a1caec3ec4b244?jfwid=-56ckr0neq>.

⁵⁷ VDI rekomendacijos įmonėms, „Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas ekstremalios situacijos laikotarpiu“, Valstybinė darbo inspekcija, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., https://www.vdi.lt/AtmUploads/Rekomendacijos_uztikrinimas.pdf.

kurjerių ir pan.) kūno temperatūrą (bekontakčiais termometrais), neįleisti į patalpas karščiuojančių asmenų, nekontaktuoti su jais).

2. Darbuotojų aprūpinimas asmeninėmis apsaugos priemonėmis (toliau – AAP) ir instruktavimas dėl jų naudojimo (vienkartinės pirštinės; kvėpavimo takų apsaugos priemonės – vienkartinės medicininės (chirurginės) kaukės, jei yra galimybė – FFP2 respiratoriai; veido skydeliai, apsauginiai akiniai).

3. Darbuotojų asmens higienos užtikrinimas (rankų dezinfekavimo priemonės, darbuotojų raginimas pertraukėlių metu plauti rankas su šiltu vandeniu ir muilu, dezinfekuoti rankas dezinfekcinėmis priemonėmis; neliesti rankomis veido, sąlygų asmeninius darbo drabužius ir AAP laikyti atskirai nuo kasdienių drabužių sudarymas).

4. Patalpų higiena (vėdinimas, dezinfekcija, valymas).

Infekcijos plitimo kontrolės darbo vietoje priemonių paskirtis – užkirsti kelią viruso plitimui, sudarant kiek įmanoma maksimalias sąlygas riboti viruso plitimo kelius (per asmenų kontaktus, higieną, asmenines apsaugos priemones), todėl šias priemones tikslinga laikyti prevencinėmis viruso plitimo darbo vietoje priemonėmis.

Užsikrėtusių darbuotojų nustatymo priemonės

Galimo darbuotojų užsikrėtimo COVID-19 infekcija nustatymo priemonėmis laikytinos priemonės, nustatančios, kad įmonėje negali dirbti darbuotojai, kuriems: privaloma izoliacija, izoliacijos laikotarpiu, išskyrus darbuotojus, dirbančius nuotoliniu būdu arba kitais teisės aktuose numatytais atvejais; kurie turi ūmių viršutinių kvėpavimo takų infekcijų požymių (karščiavimas, kosulys, pasunkėjęs kvėpavimas ir pan.), išskyrus darbuotojus, dirbančius nuotoliniu būdu; darbuotojai, kuriems pasireiškia ūmių viršutinių kvėpavimo takų infekcijų požymiai (karščiavimas, kosulys, pasunkėjęs kvėpavimas ir pan.), turi būti nedelsiant atskirti nuo kitų darbuotojų ir vykti namo, jiems rekomenduoti konsultuotis Karštąja koronaviruso linija tel. 1808 arba susisiekti su savo šeimos gydytoju konsultacijai⁵⁸.

Galimo darbuotojų užsikrėtimo COVID-19 infekcija nustatymui VDI rekomendavo tokias praktines priemones⁵⁹: jeigu darbuotojui pasireiškė koronavirusinės infekcijos simptomai darbo vietoje, darbuotojas izoliuojamas patalpoje, neleidžiama jam vaikščioti bendro naudojimo patalpomis, jis aprūpinamas nosį ir burną dengiančiomis apsaugos priemonėmis (veido kaukėmis, respiratoriais ir kitomis priemonėmis) bei rankų dezinfekcijai skirtomis priemonėmis; parengiama

⁵⁸ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2021 m. birželio 30 d. sprendimas „Dėl ūkinės veiklos vykdymo sąlygų“, TAR, 2021, Nr. 14775, e-seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/6f606440d9dd11eb866fe2e083228059?jfwid=-56ckr0neq>.

⁵⁹ VDI rekomendacijos darbdaviams, „Kaip apsaugoti riziką susirgti COVID-19 liga patiriančius asmenis nuo užsikrėtimo darbo metu“. Valstybinė darbo inspekcija, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., <https://www.vdi.lt/AtmUploads/Darbdaviams.pdf>.

darbuotojų sveikatos stebėsenos tvarka, numatant galimybę matuoti darbuotojų kūno temperatūrą bekontakčiais termometrais, tik atvykus į darbą arba pagal poreikį; darbdavys, turėdamas pagrindo manyti, kad darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, vadovaujasi DK 49 straipsnio 31 dalies nuostatomis.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 26 d. nutarimu patvirtinus darbuotojų, kuriems leidžiama dirbti pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sveikatos tikrinimosi tvarką⁶⁰, įsigaliojo dar viena galimo asmenų užsikrėtimo COVID-19 infekcija nustatymo priemonė – testavimas dėl koronaviruso infekcijos – asmens sveikatos priežiūros, socialinių paslaugų, švietimo paslaugų, vaistinių darbuotojų veikloje. Nuo 2021 m. liepos 26 d. veiklų sąrašas papildytas krovinių vežimo, viešojo transporto, pramogų teikimo, viešojo maitinimo ir viešojo administravimo, mažmeninės prekybos, profesinės karo tarnybos, gamybos veiklomis⁶¹ ir sugriežtinti periodinių sveikatos patikrinimų reikalavimai nustatant, kad periodiniai sveikatos patikrinimai atliekami ne dažniau kaip kas 7 dienas ir ne rečiau kaip kas 10 dienų nuo paskutinio sveikatos patikrinimo, atsižvelgiant į užkrečiamosios ligos, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, epidemiologinius ypatumus. Jei darbas dirbamas ir (ar) veikla vykdoma nereguliariai, sveikatos patikrinimas atliekamas ne vėliau kaip likus 48 valandoms iki darbo ar veiklos pradžios, bet ne dažniau kaip kas 7 dienas ir ne rečiau kaip kas 10 dienų nuo paskutinio sveikatos patikrinimo. Sveikatos patikrinimai atliekami iki paskelbtos valstybės lygio ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino dėl užkrečiamosios ligos pabaigos, atsižvelgiant į tai, kuris iš jų baigiasi vėliau.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad imperatyvi reguliaraus tikrinimosi pareiga buvo taikoma ne visiems darbuotojams, dirbantiems aukščiau išvardytose veiklos srityse, o tik tiems, kurie nėra pasiskiepiję vakcina nuo COVID-19 infekcijos arba nėra šia liga persirgę anksčiau kaip prieš 210 dienų. Darbuotojų, kurie pagal sveikatos tikrinimosi tvarką privalo pasitikrinti, ar neserga COVID-19 liga, sveikatos patikrinimai, atsižvelgiant į COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) epidemiologinius ypatumus, buvo vykdomi atliekant SARS-CoV-2 (2019-nCoV) RNR nustatymo

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 26 d. nutarimas „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“, TAR, 2021, Nr. 5880, žiūrėta 2023 m. kovo 13 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=f61921908e1d11eb9fecb5ecd3bd711c>.

⁶¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. liepos 14 d. nutarimas „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, 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“ pakeitimo, TAR, 2021, Nr. 16047, žiūrėta 2023 m. kovo 13 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct/156c7fc0e60111eb9f09e7df20500045>.

tikrąlaikės PGR metodu arba greitąjį SARS-CoV-2 antigeno testą ar laboratorijoje atliekamą antigeno tyrimą COVID-19 ligai nustatyti⁶². Pagrindiniai dokumentai, patvirtinantys, kad darbuotojas pasitikrino, ar neserga COVID-19 liga (koronaviruso infekcija), – laboratorinio tyrimo rezultatų (duomenų) protokolas. Faktą, kad darbuotojas yra paskiepytas vakcina nuo COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) arba yra persirgęs COVID-19 liga (koronaviruso infekcija) ir jam neprivalo būti atliekami sveikatos patikrinimai, ar neserga COVID-19 liga (koronaviruso infekcija), patvirtina ES skaitmeninis COVID pažymėjimas, kuriame nurodytas vakcinos pavadinimas, skiepijimo data, dozių skaičius ar susirgimo data, arba Lietuvoje taikytas „galimybių pasas“.

Taigi nuo 2021 m. kovo 27 d. darbuotojais, turinčiais teisę dirbti beveik visos veiklos srityse, buvo laikomi tik tie darbuotojai, kurie: yra pasiskiepiję vakcina nuo COVID-19 ligos arba persirgo COVID-19 liga (koronaviruso infekcija) ir diagnozė buvo patvirtinta remiantis teigiamu SARS-CoV-2 PGR tyrimo ar antigeno testo rezultatu, o nuo teigiamo tyrimo rezultato praėjo ne daugiau kaip 210 dienų (bet ne anksčiau, nei asmeniui baigėsi paskirtos izoliacijos terminas), arba prieš mažiau nei 60 dienų yra gavę teigiamą (kai nustatomi anti-S, anti-S1 arba anti-RBD IgG antikūnai prieš SARS-CoV-2) kiekybinio ar pusiau kiekybinio serologinio imunologinio tyrimo atsakymą.

Kaip matyti, šių Vyriausybės pasirinktų priemonių tikslas – apsaugoti darbo santykių šalis ir trečiuosius asmenis nuo infekcijos plitimo, galimybės užsikrėsti ir susirgti COVID-19 liga, todėl šios priemonės pagal taikymo tikslą laikytinos apsauginėmis pandemijos valdymo priemonėmis.

Darbuotojų, sergančių COVID-19, teisių užtikrinimo priemonės

VDI pateikia praktines rekomendacijas, kaip elgtis sužinojus, kad darbuotojas užsikrėtė ir serga (jam yra patvirtinta) COVID-19 liga.⁶³ Sužinojus apie įmonės (įmonės padalinio) darbuotojui patvirtiną COVID-19 ligą (gavus informaciją iš darbuotojo arba gavus informaciją apie darbuotojo turimą nedarbingumo pažymėjimą), nedelsiant apie tai informuojamas Nacionalinis visuomenės sveikatos centras prie Sveikatos apsaugos ministerijos. Darbo vietoje, t.y. patalpose, kuriose dirbo susirgęs darbuotojas, nedelsiant sustabdomi darbai ir pagal galimybes identifikuojami visi galimai kontaktavę su užsikrėtusiuoju darbuotojai, informuojant juos, apie jiems taikomą saviizoliaciją, tada organizuojama darbo patalpų dezinfekcija. Darbai atnaujinami praėjus privalomam minimaliam dezinfekcijai naudotų medžiagų veikimo ir pasišalinimo iš

⁶² Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. lapkričio 29 d. įsakymas „Dėl darbuotojų, kurie privalo pasitikrinti, ar neserga COVID-19 liga (koronaviruso infekcija), dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sveikatos patikrinimų reikalavimų“, TAR, 2021, Nr. 24617, e-seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c8338331515211ec86bdc0a6d573b32/pSjiGRtdTn?jfwid=>

⁶³ VDI rekomendacijos įmonėms, „Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas ekstremalios situacijos laikotarpiu“, Valstybinė darbo inspekcija, žiūrėta 2023 m. kovo 14 d., https://www.vdi.lt/AtmUploads/Rekomendacijos_uztikrinimas.pdf.

aplinkos laikui. Svarbu pabrėžti, kad įgyvendinus organizacines, įdiegus kolektyvines bei aprūpinus asmeninėmis apsaugos priemonėmis sugrįžti į darbo vietas įmonės patalpose bei atnaujinti darbus buvo leidžiama tik darbuotojams, neturėjusiems kontakto su darbuotoju, kuriam nustatyta COVID-19 liga.

Dar viena iš darbuotojų, sergančių COVID-19 liga, teisių užtikrinimo priemonių teisės doktrinoje išskiriama teisė „savo iniciatyva naudotis kasmetinėmis mokamomis atostogomis ar nemokamomis atostogomis“.⁶⁴ Akivaizdu, kad ši darbuotojų teisė egzistavo ir iki pandemijos paskelbimo, tačiau manytina, kad asmeniui susirgus, pirmiausia turėtų būti taikomos kitos priemonės, tiesiogiai susijusios su pasveikimu po ligos, pavyzdžiui, nedarbingumas.

Kita priemonė, užtikrinanti užsikrėtusių darbuotojų teises ir kartu virstanti prievole – nuotolinis darbas. Nors ši darbo organizavimo forma po darbo teisės reformos naujajame DK buvo išsamiai reglamentuota, tačiau iki pandemijos ji nebuvo plačiai taikoma. Pandemijos laikotarpiu nuotolinis darbas tapo viena iš išeičių, siekiant suvaldyti pandemiją: riboti asmenų užsikrėtimų skaičių, suderinti vaikų priežiūrą, visą švietimo sistemą perkėlus į nuotolinio darbo organizavimą, užtikrinti asmenų srautų ribojimą, fizinio atstumo laikymąsi, užtikrinti darbuotojų pajamų nenutrūkstamumą, leidžiant dirbti saviizoliacijos, ligos laikotarpiais. Teisės doktrinoje pabrėžiama, kad vienas iš nuotolinio darbo principų – 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.).⁶⁵ Vis dėlto teisės doktrinoje kalbama ir apie tai, kad dirbti pagal nuotolinę darbo organizavimo formą gali tapti darbuotojo prievole dėl ypatingųjų aplinkybių – epideminės situacijos ar kitų apribojimų – „šiuo atveju darbdavys dėl pandemijos protrūkio grėsmės savo iniciatyva nustatęs, kad darbuotojas privalo dirbti namie, neturi tam gauti darbuotojo sutikimo“.⁶⁶ Visgi pritartina pirmajai nuomonei, kadangi nuotolinio darbo specifika yra tokia, kad darbuotojas turi būti motyvuotas dirbti nuotoliniu būdu, priešingu atveju nukentės būtent darbdavio interesai, nes nemotyvuotą darbuotoją, be jo sutikimo dirbantį nuotoliniu būdu, sunku kontroliuoti. Ir iš tiesų praktikoje ne kartą teko girdėti, kaip patys darbuotojai, nesuvokdami nuotolinio darbo esmės, pasakojo apie tai, kaip jie darbo metu atlieka namų ruošos darbus ir užsiima kita veikla.

Darbuotojų, sergančių COVID-19, teisių užtikrinimo priemonėmis, pandemijos laikotarpiu taikytomis Lietuvoje, buvo siekiama kompensuoti pandemijos sukeltus padarinius

⁶⁴ Tomas Davulis, „VU darbo teisės ekspertas Tomas Davulis: ką reikia žinoti apie darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu?“, VU, 2020, žiūrėta 2023 m. kovo 19 d., <https://naujienos.vu.lt/vu-darbo-teises-ekspertas-prof-tomas-davulis-ka-reikia-zinoti-apie-darbuotoju-ir-darbdaviu-teises-epidemijos-laikotarpiu/>.

⁶⁵ Rytis Krasauskas, „Pandemijos poveikis Lietuvos darbo teisei“, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 270.

⁶⁶ Tomas Davulis, „VU darbo teisės ekspertas Tomas Davulis: ką reikia žinoti apie darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu?“, VU, 2020, žiūrėta 2023 m. kovo 19 d., <https://naujienos.vu.lt/vu-darbo-teises-ekspertas-prof-tomas-davulis-ka-reikia-zinoti-apie-darbuotoju-ir-darbdaviu-teises-epidemijos-laikotarpiu/>.

darbuotojams ir apsaugoti juos nuo darbo netekimo, pajamų praradimo, todėl šios priemonės pagal taikymo tikslą gali būti vadinamos kompensacinėmis.

Paramos darbuotojams, nukentėjusiems nuo COVID-19, priemonės

Vyriausybė ėmėsi tam tikrų priemonių, kurios padėtų prastovose esantiems ar darbo netekusiems darbuotojams, tėvams, turintiems ir dirbti, ir kartu pasirūpinti vaikais, kitaip tariant, asmenims, nukentėjusiems nuo COVID-19 pandemijos. Šiomis priemonėmis užtikrinta, kad, pavyzdžiui:⁶⁷

1) prastovos metu iš darbuotojų negali būti reikalaujama atlikti darbo funkcijų ir jiems turi būti mokamas ne mažesnis nei minimalus darbo užmokestis;

2) atsiradus būtinybei prižiūrėti vaiką iki 4 klasės ar pagal bendrojo arba specialiojo ugdymo programą besimokantį vaiką su negalia tėvams, globėjams ir dirbantiems seneliams gali būti mokamos ligos išmokos. Nedarbingumo pažymėjimas taip pat išduodamas ir ligos išmoka mokama, kai tenka prižiūrėti vaiką iki 4 klasės ir vaiką su negalia dėl privalomos izoliacijos ar paskelbto infekcijų plitimą ribojančio režimo;

3) darbo paieškos išmoka Užimtumo tarnyboje registruotiems ir bedarbio statusą turintiems asmenims, darbo netekusiems ne anksčiau kaip 3 mėn. iki ekstremalios situacijos ar karantino paskelbimo.

Atskirai paminėtina ypatingos apsaugos reikalavusi darbuotojų kategorija – sveikatos apsaugos sistemos darbuotojai. Vyriausybės sprendimu nustatyta, kad „*užtikrinant sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, kai jie organizuoja ir (ar) teikia sveikatos priežiūros paslaugas ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis sergantiems pacientams ar vykdo epidemijų profilaktikos priemones ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų židiniuose, papildomas socialines garantijas, kurios nustato, kad nuo karantino visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje, kelių savivaldybių ar vienos savivaldybės teritorijoje paskelbimo mėnesio pradžios iki karantino galiojimo mėnesio pabaigos nuo 60 iki 100 procentų jiems didinami pareiginės algos (darbo užmokesčio) pastoviosios dalies koeficientai arba mėnesinė alga*“. Taip pat yra numatyta, kad nuo karantino LR teritorijoje paskelbimo mėnesio pradžios iki karantino galiojimo mėnesio pabaigos asmens sveikatos priežiūros įstaigų išlaidos darbuotojams, organizuojantiems ir teikiantiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas pacientams, įtariamais, kad serga arba sergantiems COVID-19 liga (koronaviruso infekcija), mokamam 15 proc. pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedui (įskaitant ir nuo jo darbdavio mokamus mokesčius) apmokamos Privalomojo sveikatos draudimo fondo lėšomis.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „Aktualu nukentėjusiems nuo pandemijos: kokia valstybės parama pasinaudoti galėsite kitąmet“, žiūrėta 2023 m. kovo 20 d., <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/aktualu-nukentejusiems-nuo-pandemijos-kokia-valstybes-parama-pasinaudoti-galesite-kitamet?lang=lt>.

Taip pat buvo priimtas Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimas,⁶⁸ kuriuo nustatyta, kad asmenims, kurie, atlikdami savo profesinės veiklos funkcijas, iki šio įstatymo įsigaliojimo Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos valstybės lygio ekstremaliosios situacijos dėl COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) plitimo grėsmės metu susirgo COVID-19 liga (koronaviruso infekcija), padidintas ligos išmokos dydis iki 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, be to, numatyta, kad sveikatos apsaugos darbuotojams, pareigūnams ar kitiems darbuotojams, kurie užsikrėtė liga, dėl kurios paskelbta ekstremalioji situacija, bus išmokama 100 proc. vidutinio atlyginimo dydžio nedarbingumo išmoka.

Taigi, kaip matyti, Vyriausybės pagalbos priemonės darbuotojams, nukentėjusiems nuo COVID-19 pandemijos, iš esmės yra finansinės, viena vertus, padedančios užtikrinti darbuotojų teisę į sveikas ir saugias darbo sąlygas, teisingą uždarbį ir kt., kita vertus, užtikrina pajamų stabilumą bei sukuria tam tikrą finansinį kompensacinį mechanizmą nukentėjusiems.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad Vyriausybės pasirinktos ir Lietuvoje taikytos kovos su COVID-19 viruso plitimu priemonės yra:

1) prevencinės (infekcijos plitimo kontrolės darbo vietoje priemonės, kurių paskirtis – užkirsti kelią viruso plitimui, sudarant kiek įmanoma maksimalias sąlygas riboti viruso plitimo kelius (per asmenų kontaktus, higieną, asmenines apsaugos priemones));

2) apsauginės (užsikrėtusių darbuotojų nustatymo priemonės, kurių tikslas – apsaugoti darbo santykių šalis ir trečiuosius asmenis nuo infekcijos plitimo, galimybės užsikrėsti ir susirgti COVID-19 liga);

3) kompensacinės (darbuotojų, sergančių COVID-19, teisių užtikrinimo priemonės, kurių tikslas – kompensuoti pandemijos sukeltus padarinius darbuotojams ir apsaugoti juos nuo darbo netekimo, pajamų praradimo);

4) finansinės (paramos darbuotojams, nukentėjusiems nuo COVID-19, priemonės, kurių tikslas – padedančios užtikrinti darbuotojų teisę į sveikas ir saugias darbo sąlygas, teisingą atlygį už darbą, tam tikrą žalą, atsiradusią dėl COVID-19 pandemijos, atlyginimo mechanizmą).

⁶⁸ Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 11¹ straipsnio pakeitimo įstatymas, TAR, 2021, Nr. 26584, žiūrėta 2023 m. kovo 20 d., e-seimas, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/bd01e6305e4711ecb2fe9975f8a9e52e>.

2.2. Pandemijos valdymo priemonių, reguliuojančių darbuotojų pareigas ir teises, teisinis vertinimas

Esant ekstremaliai situacijai, kai valstybėje atsiranda būtinybė taikyti tam tikrus ribojimus, draudimus asmenims, siekiant apsaugoti juos nuo grėsmės, neretai iškyla poreikis įvertinti tokių ribojimų proporcingumą, pagrįstumą, naudą ir galimą žalą, santykį su valstybėje galiojančiu teisiniu reguliavimu. Pandemijos metu taikytų ribojimų ir draudimų valdymo priemonių teisinis vertinimas mokslininkų buvo vykdomas nuo pat karantino pradžios. Atlikta nemažai tyrimų, kuriuose buvo analizuojami įvairūs aspektai: pandemijos valdymo priemonių poveikis konstitucinėms asmens teisėms⁶⁹, taikomų ribojimų ir draudimų, atsakomybės ir bausmių už jų nesilaikymą, taip pat pandemijos dalyvių elgesio teisingumo Lietuvos žmonių vertinimas,⁷⁰ specialiojo teisinio režimo paskelbimo, suponuojančio ženklius žmogaus teisių ir laisvių apribojimus, taip pat siekiant užtikrinti konstitucinių teisinės valstybės, valdžių padalijimo principų suponuojamų reikalavimų laikymąsi vertinimas, netgi suformuluojant įstatymų leidėjui pasiūlymus apsvastyti ir įstatymais sureguliuoti specialiojo teisinio režimo įvedimą,⁷¹ atsako į COVID-19 politikos Lietuvoje vertinimas pirmosios COVID-19 bangos laikotarpiu pagal tai, kokią poveikį šios priemonės turėjo pandemijos suvaldymui ir kokios buvo šių priemonių taikymo šalutinės pasekmės, t. y. kaip jų taikymas paveikė įvairius Lietuvos ekonominius ir gyventojų socialinės būklės rodiklius.⁷² Svarbu paminėti, kad pandemijos laikotarpiu susiformavo ir teismų praktika, t.y. tiek ES teismai, tiek KT bei kiti teismai priėmė nutarimus, susijusius su pandemijos valdymo priemonių taikymu, jų įtaka asmenų teisėms.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – ESTT) yra pabrėžęs, kad, be kita ko, visuomenės sveikatos apsaugos politikoje ir kai Sąjungos institucijos, remdamosi bendra žemės ūkio politika arba vidaus rinkos politika, patvirtina žmonių sveikatos apsaugos priemones,

⁶⁹ Toma Birmontienė, Jolita Miliuvienė, „Konstitucinės jurisprudencijos iššūkiai vertinant pandemijai suvaldyti skirtas priemones“, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 27-65.

⁷⁰ Gintautas Valickas, Gintaras Švedas, Kristina Vanagaitė, Dovilė Barysė, „COVID-19 pandemijos pirmos bangos metu Lietuvoje taikytų ribojimų ir draudimų vertinimas“, *Teisė*, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. 2021, t. 121, žiūrėta 2023 m. kovo 21 d., <https://epublications.vu.lt/object/elaba:113499561/>, 8-26.

⁷¹ Toma Birmontienė, Jolita Miliuvienė, „Konstituciniai reikalavimai valstybės valdžios institucijoms reaguojant į pandemijos padiktuotus iššūkius Lietuvoje“, iš Lietuvos teisės pokyčiai 2020, I dalis: COVID-19 pandemijos sprendimai: teisiniai, valdymo ir ekonominiai aspektai (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020), žiūrėta 2023 m. kovo 21 d., https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17258/Lietuvos_teis%C4%97_I%20dalis-9-24.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

⁷² Dangis Gudelis, „Lietuvoje taikytų atsako į COVID-19 pandemiją politikos priemonių poveikio vertinimas“, *Lietuvos teisė*, 2020 I dalis, žiūrėta 2023 m. kovo 21 d., https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17268/Lietuvos_teis%C4%97_I%20dalis-133-148.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 131-146.

taikomas atsargumo principas (angl. *precautionary principle*)⁷³ Šis principas reiškia, kad jei kyla abejonių dėl pavojaus žmonių sveikatai buvimo ar jo masto, apsaugos priemonių galima imtis nelaukiant, kol bus visiškai įrodyta, kad šis pavojus realus ir didelis; jeigu paaiškėja, kad dėl atliktų tyrimų rezultatų neįtikinamumo neįmanoma neabejotinai nustatyti nurodomos rizikos buvimo ar masto, tačiau realios žalos aplinkai tikimybė išlieka tuo atveju, jeigu rizika pasitvirtina, atsargumo principas pateisina ribojamųjų priemonių ėmimąsi.⁷⁴

ES valstybių narių teismai, bylose pasisakydami dėl pandemijos valdymo priemonių teisinio vertinimo, yra pabrėžę, kad „pagal Konstituciją ginamos (ūkine veikla besiverčiančių) juridinių asmenų teisės ir laisvės gali būti ribojamos tik įstatymu, tačiau įstatymų leidėjas, suteikęs įgaliojimus Vyriausybei spręsti, kokiomis konkrečiomis priemonėmis turi būti ribojamas atitinkamos užkrečiamosios ligos plitimas, net jei šiomis priemonėmis būtų ribojama asmens teisė į darbą ar teisė verstis ekonomine veikla, nepažeis Konstitucijos, jeigu įstatyme kartu bus nustatyti ir atitinkami saugikliai, neleisiantys vykdomajai valdžiai be teisėto pagrindo minėtas teises ir laisves riboti labiau, nei to reikia nustatytam tikslui pasiekti“.⁷⁵

Vokietijos Federalinis Konstitucinis Teismas⁷⁶, išnagrinėjęs skundą dėl COVID-19 ligos (koronavirusinės infekcijos) plitimo ribojimo priemonės – laikotarpiu nuo 2021 m. balandžio 22 d. iki 2021 m. birželio 30 d. taikyto dalinio arba visiško kontaktinių pamokų bendrojo lavinimo mokyklose uždraudimo, pažymėjo, kad minėta priemonė atitiko iš konstitucinio proporcingumo principo kylančius reikalavimus: ji buvo tinkama ir būtina priemonė teisėtam tikslui pasiekti – riboti COVID-19 ligos (koronavirusinės infekcijos) plitimą, saugoti žmonių (visuomenės) sveikatą ir gyvybę, išvengti sveikatos priežiūros įstaigų griūties. Šiame sprendime Federalinis Konstitucinis Teismas taip pat pažymėjo, kad ginčytas draudimas neatitiktų iš proporcingumo principo kylančių reikalavimų tik tokiu atveju, jei COVID-19 ligos (koronavirusinės infekcijos) viruso plitimą būtų buvę įmanoma taip pat efektyviai suvaldyti mažiau ribojančiomis priemonėmis. Kita vertus, Federalinis Konstitucinis Teismas, remdamasis išklaustyto ekspertų nuomone, kad dėl duomenų trūkumo išsamus, moksliniais tyrimais pagrįstas COVID-19 ligos (koronavirusinės infekcijos)

⁷³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2019 m. spalio 1 d. sprendimas byloje C-616/17 *Blaise ir kt.*, InfoCuria, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-616/17&language=LT>, 41 p.

⁷⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2022 m. birželio 16 d. sprendimas sujungtose bylose C-65/21–C-73/21–C-75/21 *SGL Carbon SE*, InfoCuria, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., https://curia.europa.eu/jcms/jcms/P_106320/lt/?rec=RG&jur=C&anchor=201910C101201706160#201910C10120170, 95 p.

⁷⁵ Slovėnijos Respublikos Konstitucinio teismo 2021 m. spalio 7 d. sprendimas Nr. U-I-155/20 iš Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2023 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. KT8-N1/2023 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 2027 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ 3.2.8 ir 3.4.4 papunkčių atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymui“, LRKT, žiūrėta 2023 m. kovo 22 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2797/content>.

⁷⁶ Vokietijos Federalinio Konstitucinio Teismo 2021 m. lapkričio 19 d. sprendimas byloje Nr. 1 BvR 971/21, 1 BvR 1069/21, iš *ibid.*

ribojimo priemonių veiksmingumo įvertinimas nebuvo įmanomas, pabrėžė, jog nagrinėjamo draudimo patvirtinimo metu turėtų duomenų pakako tam, kad įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į siekiamo apsaugoti bendrojo intereso svarbą, taip pat į tai, kad tokia priemonė yra laikina, nuspręstų, jog dalinis arba visiškas kontaktinių pamokų bendrojo lavinimo mokyklose uždraudimas yra tinkama priemonė minėtam tikslui pasiekti.

Pandemijos pradžioje ES valstybių narių Vyriausybės, kitos valstybės valdžios institucijos, nustatydamos kovos su COVID-19 liga (koronavirusine infekcija) priemones, turėjo itin mažai moksliniais tyrimais pagrįstų duomenų apie šią ligą sukeltą virusą, todėl priimdamos sprendimus, turėjo vadovautis turimų duomenų kiekiu. Valstybės, siekdamos apsaugoti pamatines žmogaus teises ir atsižvelgdamos į atsargumo principą, neturėjo laukti, kol atsirastų konkreti žala žmonių (visuomenės) sveikatai. Jos vadovavosi pagrįstais įtarimais esant tokios žalos atsiradimo tikimybei, kad galėtų laiku imtis veiksmingų ir proporcingų priemonių žalai išvengti. Nors prielaidomis pagrįsti sprendimai paprastai nėra toleruojami, tačiau susiklosčius neapibrėžtai ekstremaliai situacijai valstybės turėjo imtis tokių sprendimų, kurie, tikėtina, padarytų kuo mažiau žalos. Iš teismų sprendimų matyti, kad institucijos, atsakingos už užkrečiamųjų ligų keliamos grėsmės kontrolę, remdamosi tuo metu turėtais duomenimis, ekspertų nuomonėmis ir prognozėmis, turėjo plačią diskreciją spręsti dėl priemonių, reikalingų COVID-19 ligos (koronavirusinės infekcijos) plitimui riboti, pasirinkimo.

Nacionalinės teisės nuostatų konstitucingumą vertina Konstitucinis Teismas. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas formuoja precedentą, tad akivaizdu, kad jo nutarimų reikėtų laikytis ir vertinant pandemijos valdymo priemonių pagrįstumą darbo santykių aspektu. Teisės mokslininkai pabrėžia vieną iš svarbiausių užduočių KT, vertinančiam pandemijos valdymo priemonių teisinio reguliavimo konstitucingumo klausimus, – *„išsiaiškinti, ar jį nustatant buvo laikomasi klasikinių bendrą Europos konstitucinį paveldą sudarančių principų dėl valstybės valdžios institucijų įgaliojimų pasidalijimo ir žmogaus teisių ribojimo, t. y. ar valstybės tinkamai pasirinko specialų teisinį režimą ir iš jo išplaukiantį tarpusavio kompetencijų pasiskirstymą pandemijai valdyti, ar atitinkamas pandemijos teisinis reguliavimas, kuriuo buvo suvaržytos kai kurios teisės ir laisvės, buvo nustatytas reikiamo lygmens teisės aktuose (įstatymuose, o ne poįstatyminiuose teisės aktuose), ar jos metu taikytos priemonės buvo proporcingos ir nevaržė žmogaus teisių ir laisvių daugiau nei būtina“⁷⁷.*

KT 2023 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. KT8-N1/2023 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 2027 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ 3.2.8 ir 3.4.4 papunkčių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir

⁷⁷ Toma Birmontienė, Jolita Miliuvienė, „Konstitucinės jurisprudencijos iššūkiai vertinant pandemijai suvaldyti skirtas priemones“, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 29.

Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymui⁷⁸ susijęs su odontologijos, išskyrus būtinąją medicinos pagalbą, ir grožio paslaugų teikimo apribojimų konstituciniu vertinimu, tačiau aktualus ir kitoms ūkinės veiklos rūšims, kurioms buvo taikomi ribojimai. KT šioje byloje pasisakė, kad „*tokios žmogaus teises ir laisves ribojančios priemonės, inter alia ūkinės veiklos srityje, gali būti taikomos tik laikinai, t. y. tol, kol valstybėje yra susidariusi tam tikra ypatinga situacija arba kol, atsižvelgiant į tuo metu turimą specialią informaciją, yra pagrindo manyti, kad tokia situacija yra neišvengiama; be to, tokių priemonių nustatymas ir taikymas turi būti grindžiamas aplinkybėmis, liudijančiomis grėsmę daugelio žmonių sveikatai ir gyvybei, kaip antai užkrečiamosios ligos plitimo visuomenėje greičiu ir mastu, sveikatos priežiūros įstaigoms tenkančiu krūviu (inter alia hospitalizuotų asmenų skaičiumi), būtinųjų sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumu*“, pažymėjo, kad „*Vyriausybė, įstatymų leidėjo pavedimu įstatyme nustatytais atvejais ir sąlygomis detalizavusi ūkinės veiklos ribojimus, inter alia nustačiusi konkrečias tam tikru laikotarpiu taikomas ūkinę veiklą ribojančias priemones, kuriomis siekiama apsaugoti žmonių sveikatą, paisydama iš konstitucinių teisinės valstybės, atsakingo valdymo, proporcingumo principų kylančių reikalavimų, privalo nuolat peržiūrėti specifines ūkinę veiklą ribojančias priemones, nustatytas dėl žmonių užkrečiamųjų ligų plitimo visuomenėje kilus grėsmei žmonių sveikatai ir gyvybei, ir iš naujo įvertinti, ar jas taikyti siekiant išvengti grėsmės žmonių sveikatai ir gyvybei, kitoms konstitucinėms vertybėms vis dar yra būtina*“, konstatavo, kad „*siekiant apsaugoti asmenis nuo grėsmių sveikatai (sumažinti sveikatai keliamą pavojų, o tam tikrais atvejais, kai tai įmanoma, užkirsti jam kelią), dėl nepalankios epideminės COVID-19 ligos (koronavirusinės infekcijos) situacijos paskelbus karantiną buvo būtina nustatyti inter alia ūkinės veiklos laisvę varžantį teisinį reguliavimą, skirtą užkrečiamosios COVID-19 ligos (koronavirusinės infekcijos) plitimo prevencijai ir suvaldymui*“ ir pripažino, jog „*Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ 3.2.8, 3.4.4 papunkčiai neprieštaravo Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo (2001 m. gruodžio 13 d. redakcija) 21 straipsnio 1 daliai*“.

Dėl kitos itin reikšmingos pandemijos valdymo priemonės – darbuotojų testavimo – KT pasisakė 2022 m. spalio 12 d. nutarime Nr. KT128-N12/2022 „Dėl Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio (2021 m. kovo 23 d. redakcija)

⁷⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2023 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. KT8-N1/2023 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ 3.2.8 ir 3.4.4 papunkčių atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymui“, LRKT, žiūrėta 2023 m. kovo 22 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2797/content>.

1 dalies, 4 dalies nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“,⁷⁹ kai pareiškėja – Seimo narių grupė – kreipėsi į KT su prašymu ištirti, ar LR Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio (2021 m. kovo 23 d. redakcija) 4 dalies nuostata „Darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, <...> perkeliamas toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę, o jeigu tokių galimybių nėra, nušalinamas nuo darbo, nemokant jam darbo užmokesčio“ nesuvaržoma asmens teisė laisvai pasirinkti darbą, įtvirtinta Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje. KT konstatavo, kad „Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą gali būti ribojama, jeigu laikomasi šių sąlygų: tai daroma įstatymu; apribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises ir laisves bei Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; apribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo“, be to pabrėžė, kad „įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis, žmogus privalo nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių, be kita ko, Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje, 53 straipsnio 1 dalyje garantuojamos kitų darbuotojų teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas“ ir pripažino, kad Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio (2021 m. kovo 23 d. redakcija) 1 dalis ir 4 dalies nuostata, kad „Darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, <...> perkeliamas toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę, o jeigu tokių galimybių nėra, nušalinamas nuo darbo, nemokant jam darbo užmokesčio“ neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

KT 2022 m. birželio 21 d. nutarime Nr. KT79-N8/2022 „Dėl Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio (2021 m. kovo 23 d. redakcija) 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“⁸⁰ pasisakė dėl privalomųjų žmonių užkrečiamųjų ligų kontrolės priemonių paskyrimo ir pažymėjo, kad, „paisydamas iš Konstitucijos, be kita ko, jos 53 straipsnio 1 dalies, konstitucinio teisinės valstybės, atsakingo valdymo principų, kylančių reikalavimų, atsižvelgdamas į tai, kad žmonių sveikatos apsauga yra konstituciškai svarbus tikslas, viešasis interesas, ir siekdamas užkirsti kelią žmonių užkrečiamųjų ligų plitimui visuomenėje, taip pat suvaldyti šių ligų plitimą, dėl kurio valstybėje susidaro ypatinga situacija, kelianti grėsmę daugelio žmonių sveikatai ir gyvybei, kitoms konstitucinėms vertybėms, įstatymų leidėjas, įgyvendindamas pareigą sudaryti teises prielaidas užtikrinti konstitucinę teisę

⁷⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. spalio 12 d. nutarimas Nr. KT128-N12/2022 „Dėl Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio (2021 m. kovo 23 d. redakcija) 1 dalies, 4 dalies nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, LRKT, žiūrėta 2023 m. kovo 23 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2746/content>.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. KT79-N8/2022 „Dėl Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio (2021 m. kovo 23 d. redakcija) 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, LRKT, žiūrėta 2023 m. kovo 23 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2685/content>.

į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gali nustatyti, kad tose darbovietėse, kuriose nustatytas staigus užkrečiamosios ligos išplitimas, būtų taikomos tam tikros teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlygos, susijusios su žmonių užkrečiamųjų ligų plitimo valdymu (kontrole), be kita ko, reikalavimas įgyvendinti priemones, kurių privaloma imtis siekiant suvaldyti užkrečiamosios ligos staigų plitimą ir sumažinti riziką kitiems asmenims, inter alia darbuotojams, užsikrėsti ta plintančia liga“ bei konstatavo, kad „atsižvelgiant į žmonių užkrečiamųjų ligų įvairovę, jų ypatumus, išplitimo mastą ir keliamą riziką sveikatai ir gyvybei, jų valdymui (kontrolei) darbovietėje gali būti taikomos tiek bendro pobūdžio priemonės (kaip antai reikalavimas darbuotojui pasitikrinti, ar neserga plintančia užkrečiamąja liga), tiek specialios priemonės, kurių pasirinkimą nulemia tam tikros užkrečiamosios ligos ypatumai“.

Dėl vienu iš svarbiausių pandemijos valdymo priemonių – pasiskiepijimo nuo COVID-19 (koronaviruso infekcijos) ir „galimybių paso“ – KT nepasisakė, nors tai padaryti turėjo progą tris kartus.

2021 m. pradžioje Seimo narių grupė kreipėsi į KT su prašymu ištirti, ar Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ (toliau – ir Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas) 3.1.1 papunktis (2021 m. rugsėjo 29 d. redakcija), 3.2.1.2 papunktis (2021 m. rugsėjo 8 d. redakcija), 3¹ punktas (2021 m. rugsėjo 8 d. redakcija) neprieštarauja Konstitucijos 29 straipsniui, konstituciniam teisinės valstybės principui, Civilinės saugos įstatymo 8 straipsniui, šio nutarimo 3.1.1.1, 3.1.1.3 papunkčiai (2021 m. rugsėjo 29 d. redakcija) neprieštarauja Konstitucijos 21 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, šio nutarimo 5.2, 5.3 papunkčiai (2021 m. rugpjūčio 11 d. redakcija) tiek, kiek juose nustatyta teisė fiziniams ir juridiniams asmenims peržiūrėti asmens duomenis ir tikrinti jų atitiktį šio nutarimo 3.1.1 papunktyje nurodytiems kriterijams, neprieštarauja Konstitucijos 22 straipsnio 1, 3 dalims, konstituciniam teisinės valstybės principui. Pareiškėjai išsakė tokius argumentus⁸¹:

1) Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo 3.1.1 papunktyje (2021 m. rugsėjo 29 d. redakcija), 3¹ punkte (2021 m. rugsėjo 8 d. redakcija), 3.2.1.2 papunktyje (2021 m. rugsėjo 8 d. redakcija) nustatytu teisiniu reguliavimu suskirsčius asmenis į grupes pagal tai, ar jie atitinka šiame nutarime nustatytus kriterijus (yra pasiskiepiję viena iš nurodytų COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) vakcinų, persirgę COVID-19 liga (koronaviruso infekcija) arba turi neigiamą nurodytos rūšies testo rezultatą), kad galėtų gauti nurodytas kontaktines paslaugas ar dalyvauti

⁸¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. vasario 9 d. sprendimas Nr. KT17-S17/2022 „Dėl teisenos byloje pagal pareiškėjos Lietuvos Respublikos Seimo narių grupės prašymą ištirti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nuostatų atitiktį Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymui nutraukimo“, LRKT, žiūrėta 2023 m. kovo 23 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2610/content>.

renginiuose, nepagrįstai diskriminuojami asmenys, neatitinkantys nurodytų kriterijų ir dėl to negalintys gauti kontaktinių paslaugų (išskyrus nurodytas išimtis) ar dalyvauti renginiuose;

2) diskriminavimo pagrindas, t. y. atitiktis Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo 3.1.1.1–3.1.1.3 papunkčiuose (2021 m. rugsėjo 29 d. redakcija) nurodytiems kriterijams, pareiškėjos teigimu, nėra objektyviai pagrįstas, nes, jos nuomone, pasiskiepiję ar persirgę COVID-19 liga (koronaviruso infekcija) asmenys taip pat gali platinti šį virusą, kaip ir nepasiskiepiję;

3) Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo 3.1.1.1, 3.1.1.3 papunkčiuose (2021 m. rugsėjo 29 d. redakcija) įtvirtinus kriterijus, kuriuos privalo atitikti asmenys, norintys gauti kontaktines paslaugas ar dalyvauti renginiuose (jie privalo būti pasiskiepiję viena iš nurodytų COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) vakcinų arba turėti atlikto COVID-19 tyrimo neigiamą rezultatą), yra įtvirtinta *de facto* privaloma intervencija į žmogaus kūną. Nustačius tokį teisinį reguliavimą, asmuo neturi laisvės pasirinkti, ar jam skiepytis arba testuotis, kad nebūtų sutrikdyta jo įprasta kasdienė veikla, ar to nedaryti. Fizinio asmens neliečiamumas apima jo teisę pačiam laisvai spręsti dėl bet kokios intervencijos į jo kūną.

4) tokį teisinį reguliavimą, kuriuo ribojama asmens teisė į fizinį neliečiamumą, nustačius Vyriausybės nutarimu, t. y. poįstatyminiu teisės aktu, buvo pažeistas konstitucinis teisinės valstybės principas, pagal kurį žmogaus teisių ir laisvių ribojimai gali būti nustatomi tik įstatymu.

Šiame kontekste paminėtina, kad 2022 m. vasario 2 d. Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 73 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ pakeitimo“,⁸² kuriuo Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo 3.1.1 papunktyje (2021 m. rugsėjo 29 d. redakcija) buvęs nustatytas teisinis reguliavimas, susijęs su asmenų galimybe naudotis kontaktinėmis paslaugomis ar būti aptarnaujamiems vykdant ūkinę veiklą, organizuojant renginius ar kitus žmonių susibūrimus viešojoje vietoje, pakito iš esmės:

1) 3.1.1 papunktyje (2022 m. vasario 2 d. redakcija) nebeliko nustatyta jokių kriterijų, kuriuos asmenys turėtų atitikti (nustatytą tvarka būti pasiskiepijusiems viena iš nurodytų vakcinų, būti persirgusiems ar turėti neigiamą nurodytos rūšies testo rezultatą), kad galėtų naudotis paslaugomis kontaktiniu būdu ar būti aptarnaujami vykdant nurodytą ūkinę veiklą ar organizuojant renginius;

2) pagal nutarimo 3.1.1 papunktį (2022 m. vasario 2 d. redakcija) visiems asmenims kontaktiniu būdu paslaugos teikiamos ir ūkinė veikla, prekyba vykdoma bei renginiai

⁸² Lietuvos respublikos Vyriausybės 2022 m. vasario 2 d. nutarimas Nr. 73 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ pakeitimo“, e seimas, žiūrėta 2023 m. kovo 28 d., <https://e.seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/eca1fa5484b811ecb8b0fe92fb660e20>.

organizuojami laikantis valstybės lygio ekstremaliosios situacijos operacijų vadovo nustatytą reikalavimų.

3) Vyriausybės 2022 m. vasario 2 d. nutarimo 1.5 papunkčiu Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo 3¹ punktą (2021 m. rugsėjo 8 d. redakcija) pripažintas netekusiu galios.

Taigi KT 2022 m. vasario 9 d. sprendimu Nr. KT17-S17/2022 „Dėl teisenos byloje pagal pareiškėjos Lietuvos Respublikos Seimo narių grupės prašymą ištirti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nuostatų atitiktį Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymui nutraukimo“⁸³ konstatavo, kad Vyriausybės 2022 m. vasario 2 d. nutarime įtvirtinus teisinį reguliavimą, pareiškėjos šioje konstitucinės justicijos byloje ginčijamas teisinis reguliavimas pakeistas taip, kad pareiškėjos ginčijamo teisinio reguliavimo nebėra nustatyto arba jis atitinkamai yra pripažintas netekusiu galios, yra pašalintas iš teisės sistemos, todėl ginčijamo teisinio reguliavimo atitikties Konstitucijai ir Civilinės saugos įstatymui tyrimas pagal pareiškėjos Seimo narių grupės prašymą būtų savitiksliis, beprasmis. KT nutraukė pradėtą teiseną.

2022 m. rugpjūčio 31 d. sprendimu Nr. KT99-S90/2022 „Dėl pareiškėjo Kauno apygardos teismo prašymo ištirti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nuostatų atitiktį Lietuvos Respublikos konstitucijai dalies grąžinimo ir atsisakymo nagrinėti jo dalį“⁸⁴ KT grąžino pareiškėjui Kauno apygardos teismui prašymą, kuriame buvo išsakyti žemiau išvardyti argumentai:

- 1) pagal ginčijamą Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarime įtvirtintą teisinį reguliavimą norint gauti nurodytas paslaugas kontaktiniu būdu reikalaujamas pateikti dokumentas, įvardytas galimybių pasu, neatitinka oficialiems dokumentams, už kurių klastojimą baudžiama pagal BK 302 straipsnį, keliamų reikalavimų, *inter alia* įtvirtintų Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo, Lietuvos Respublikos asmens tapatybės kortelės ir paso įstatymo ir kitų įstatymų nuostatose.

⁸³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. vasario 9 d. sprendimas Nr. KT17-S17/2022 „Dėl teisenos byloje pagal pareiškėjos Lietuvos Respublikos Seimo narių grupės prašymą ištirti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nuostatų atitiktį Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymui nutraukimo“, LRKT, žiūrėta 2023 m. kovo 23 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2610/content>.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. rugpjūčio 31 d. sprendimas Nr. KT99-S90/2022 „Dėl pareiškėjo Kauno apygardos teismo prašymo ištirti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nuostatų atitiktį Lietuvos Respublikos konstitucijai dalies grąžinimo ir atsisakymo nagrinėti jo dalį“, LRKT, žiūrėta 2023 m. kovo 23 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2711/content>.

- 2) ginčijamu Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimu įtvirtintas galimybių pasas turi akivaizdžių turinio ir formos trūkumų, todėl šis dokumentas negali būti BK 302 straipsnyje numatyto nusikaltimo dalyku.
- 3) už galimybių paso panaudojimą negali būti taikoma ir baudžiamoji atsakomybė.

Be to, KT atsisakė nagrinėti pareiškėjo Kauno apygardos teismo prašymą Nr. 1B-13/2022 ištirti Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro, valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2021 m. gegužės 21 d. sprendimo Nr. V-1151 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro, valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2021 m. balandžio 21 d. sprendimo Nr. V-891 „Dėl asmenų teisės į švelnesnes karantino režimo priemones patvirtinimo“ pakeitimo“ 1.1.4 papunkčio tiek, kiek jame „reglamentuojamas „galimybių pasas““, atitiktį Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsniui, 31 straipsnio 4 daliai, 109 straipsnio 3 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui.

KT argumentai buvo tokie, kad:

- 1) *„nėra pateikti jokie pareiškėjo poziciją dėl ginčijamo teisinio reguliavimo atitikties Konstitucijai pagrindžiantys argumentai; pareiškėjo prašyme tik daroma nuoroda į kitą šio teismo nutartį, kuria kreiptasi į Konstitucinį Teismą, tačiau nenurodyta, ar pareiškėjas pritaria visiems toje nutartyje išdėstytiems argumentams, ar tik kai kuriems“*,
- 2) prašymo dalis įvertinta kaip neatitinkanti Konstitucinio Teismo įstatymo 67 straipsnio 2 dalies 5 punkte nustatytų reikalavimų.
- 3) Iš pareiškėjo prašymo neaišku, kokios Konstitucijos nuostatos galėjo būti pažeistos ginčijamu teisiniu reguliavimu.

2022 m. gruodžio 20 d. sprendimu Nr. KT152-S137/2022 „Dėl pareiškėjo Vilniaus apygardos teismo prašymo ištirti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nuostatų atitiktį Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymui dalies priėmimo ir atsisakymo nagrinėti jo dalį“⁸⁵ KT atsisakė priimti pareiškėjo Vilniaus apygardos teismo prašymą ištirti, ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ (2021 m. rugsėjo 8 d. redakcija) 3.2.1.2 papunktis, kuriame nustatyta, kad tęstinis profesinis mokymas, aukštojo mokslo studijos ir neformalusis suaugusiųjų švietimas vykdomi užtikrinant nustatytus reikalavimus ir kai dalyvauja asmenys, atitinkantys vieną iš šio

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. gruodžio 20 d. sprendimas Nr. KT152-S137/2022 „Dėl pareiškėjo Vilniaus apygardos teismo prašymo ištirti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nuostatų atitiktį Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymui dalies priėmimo ir atsisakymo nagrinėti jo dalį“, LRKT, žiūrėta 2023 m. kovo 23 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2778/content>.

nutarimo 3.1.1.1–3.1.1.3 papunkčiuose nurodytų kriterijų, arba asmenys, kurie mokosi nuotoliniu būdu⁸⁶ neprieštaravo Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsniui, konstituciniam teisinės valstybės principui, Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymo 8 straipsniui, konstatavęs, kad *„pagal Konstituciją ir Konstitucinio Teismo įstatymą teismas neturi locus standi kreiptis į Konstitucinį Teismą su prašymu ištirti, ar Konstitucijai neprieštarauja toks įstatymas (jo dalis) ar kitas teisės aktas (jo dalis), kuris neturėtų (negalėtų) būti taikomas to teismo nagrinėjamoje byloje“*.

Apibendrinant pažymėtina, kad KT paliko atvirą klausimą, ar tam tikros Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 *„Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“* nuostatos neprieštaravo Konstitucijai ir ar šiais teisės aktais nustatyti ribojimai, be kita ko, turėję įtakos ir darbo santykių dalyvių teisėms bei pareigoms (asmenys, neatitikę aukščiau išvardytų kriterijų ir neturintys galimybės dirbti nuotoliniu būdu, turėjo būti/buvo nušalinami nuo darbo nemokant jiems atlyginimo), buvo pagrįsti, proporcingi ir atitiko teisinės valstybės, atsakingo valdymo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir teisinio tikrumo principus. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad tokios sprendimo priėmimo būtinumas šiek tiek anksčiau buvo iškeltas ir teisės doktrinoje. Toma Birmontienė ir Jolita Miliuvienė teigė, kad *„Konstitucinis Teismas, be kita ko, turėtų vertinti ir tai, ar pandemijai valdyti skirta priemonė – tam tikrą laiką taikytas imunizuotų ir neimunizuotų asmenų grupių atskyrimas (vadinamasis galimybių pasas) – galėjo būti nustatytas Vyriausybės nutarimu ir ar tam nereikėjo parlamento įsikišimo. Šis klausimas ypač aktualus atsižvelgiant į tai, kad su minėtos priemonės taikymu susiję ne tik tiesiogiai nustatyti ūkinės veiklos laisvės, tam tikrų kitų paslaugų teikimo ribojimai (taip pat reiškiantys ribojimus gauti atitinkamas paslaugas), bet ir šios priemonės įgyvendinimo būdai – tam tikros asmens duomenis sudarančios informacijos, esančios privataus gyvenimo dalimi, kontrolė“*.⁸⁷

Taigi atlikus pandemijos metu galiojusių teisės aktų, teisės doktrinos ir besiformuojančios teismų praktikos naujoje srityje analizę galima daryti išvadą, kad Vyriausybės nustatytos pandemijos valdymo priemonės, taikytos darbo santykiuose, KT yra pripažintos pagrįstomis ir teisėtomis, būtinomis esant ekstremaliai situacijai. Vis dėlto KT nepasisakius dėl vienos iš esminių priemonių, tiesiogiai susijusių su ūkinės veiklos ir asmenų teisės į darbą ribojimu – tam tikrą laiką taikyto imunizuotų ir neimunizuotų asmenų grupių atskyrimo (vadinamojo galimybių paso) – konstitucingumo, gali būti sudėtinga valdyti galimas ateities ekstremaliąsias situacijas.

⁸⁶ 3.1.1.1–3.1.1.3 papunkčiuose įtvirtinta, kad vienas iš kriterijų, kurį atitinkantys asmenys galėjo naudotis minėtomis kontaktinėmis paslaugomis, t. y. asmenys turėjo būti pasiskiepiję viena iš nurodytų COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) vakcinų arba turėjo turėti neigiamą atitinkamo testo rezultatą COVID-19 ligai (koronaviruso infekcijai) nustatyti.

⁸⁷ Toma Birmontienė, Jolita Miliuvienė, *„Konstitucinės jurisprudencijos iššūkiai vertinant pandemijai suvaldyti skirtas priemones“*, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022), 39.

3. PANDEMIJOS VALDYMO PRIEMONIŲ ĮTAKA DARBDAVIŲ INTERESAMS

Nors darbdaviai paprastai laikomi stipresniąja darbo teisinių santykių šalimi, tačiau pandemijos bei su ja susijusios ekstremalios situacijos poveikis ant verslo subjektų pečių užkrovė ne tik atsakomybę dėl pandemijos valdymo priemonių įgyvendinimo bei darbo vietų saugumo užtikrinimo, bet ir neigiamai paveikė ūkinės komercinės veiklos vykdymą: verslo subjektai prarado svarbius išteklius, patyrė daugybę nuostolių, daugelis iš jų nesugebėjo išgyventi ribojimų, uždarymų laikotarpio, buvo priversti nutraukti darbo sutartis su darbuotojais, arba, geriausiu atveju, skelbti jiems prastovas.

Lietuvoje atlikto tyrimo duomenimis,⁸⁸ ekstremaliosios situacijos ir karantino ribojimai lėmė reikšmingą maitinimo ir gėrimų teikimo veiklą vykdančių įmonių apyvartos sumažėjimą, daugelis verslo įmonių buvo priverstos stabdyti savo veiklą, o darbuotojams skelbti prastovas. Ypač tai paveikė verslo įmones, kurių veikla reikalauja tiesioginio kontakto su klientais ir kurių galimybės perkelti darbo procesus į nuotolinę aplinką buvo ribotos (pvz., kavinės, restoranai, grožio salonai, sporto klubai ir kt.). Pasak tyrimo autorių, ūkinės veiklos apribojimai, paskelbti siekiant sustabdyti COVID-19 viruso plitimą, ypač neigiamai paveikė paslaugų sektorių: labiausiai nukentėjo kelionių agentūros ir kelionių organizatoriai, apgyvendinimo paslaugas teikiančios įmonės, oro transporto bendrovės, o tai iš dalies lėmė neproporcingai didelį nedarbo lygio augimą.⁸⁹ Be to, tyrimo autoriai kelia hipotezę, kad nedarbas Lietuvoje išaugo dėl netinkamo paramos verslui priemonių, kurios nesukūrė pakankamų paskatų įmonėms neatleisti darbuotojų, įgyvendinimo.⁹⁰

Šioje darbo dalyje analizuojamas pandemijos valdymo priemonių poveikis darbdaviams, kaip vienai iš darbo santykių šalių (tiksliau, darbdaviams iškeltos pareigos, susijusios su darbo vietų reikalavimų užtikrinimu, darbuotojų saugos ir sveikatos įgyvendinimu), ir įtaka verslo subjektų ūkinei komercinei veiklai (valstybės taikytas kompensacinis mechanizmas verslui, nukentėjusiam nuo COVID-19 pandemijos, ir valstybės taikytos sankcijos už pandemijos valdymo priemonių nesilaikymą).

⁸⁸ Dangis Gudelis, „Lietuvoje taikytų atsako į COVID-19 pandemiją politikos priemonių poveikio vertinimas“, Lietuvos teisė, I dalis 2020, 137-140.

⁸⁹ *Ibid.*, 141.

⁹⁰ *Ibid.*, 142.

3.1. Darbdavių pareigos užtikrinant pandemijos valdymo priemonių laikymąsi

Darbdavių, kaip vienos iš darbo santykių šalių, interesams bene didžiausios įtakos turėjo Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimas⁹¹, kuriuo nustatyti tam tikros ūkinės-komercinės veiklos ribojimai. Šiame skyriuje analizuojamos priemonės, kurių darbdaviai privalo imtis darbuotojų atžvilgiu, kad būtų kiek įmanoma labiau užtikrinami abiejų darbo santykių šalių interesai: išsaugotos darbo vietos, užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata, darbuotojų asmens duomenų apsauga. Kai kurios priemonės buvo analizuojamos antrajame darbo skyriuje, tačiau nebuvo aptartas priemonių vertinimas iš darbdavių interesų pozicijų.

Darbo vietos išsaugojimas, siekiant neprarasti esminių verslo funkcijų, strategiškai svarbus ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojams, kuriuos darbdaviai laiko reikšmingais pagrindinėms verslo funkcijoms vykdyti. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pandemijos metu galiojęs teisinis reguliavimas darbdaviui suteikė gana platų priemonių/veiksmų/sprendimų spektrą. Pavyzdžiui, esant aplinkybei, kai darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo sutartyje sulygto darbo dėl Vyriausybės paskelbto karantino ir su tuo susijusių ribojimų, jis gali imtis žemiau išvardytų priemonių:

1. *Prastova* gali būti skelbiama nuo karantino pradžios, visą karantino laikotarpį, tačiau darbdavys darbuotojui moka ne mažesnę kaip Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos darbo užmokestį, kai darbuotojo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma.⁹² VDI pabrėžia, kad prastovos metu darbuotojai negali vykdyti darbo funkcijų, kad darbdaviai, pasinaudodami susiklosčiusia situacija ir išskirtiniais atvejais galimai piktnaudžiaudami savo teise, neskelbtų fiktyvių prastovų.⁹³

2. *Dalinė prastova* skelbiama siekiant sumažinti darbo dienų per savaitę skaičių (ne mažiau kaip dvi darbo dienas) arba darbo valandų per dieną skaičių (ne mažiau kaip tris darbo valandas per dieną). Darbdavys turi pareigą mokėti darbo užmokestį už faktiškai dirbtą laiką, o už prastovos laiką – kaip už prastovą.

3. *Nuotolinis darbas*. Kaip minėta, šioje darbo organizavimo formoje svarbus yra savanoriškumo principas, išaiškintas Europos partnerių susitarime,⁹⁴ kuriame konstatuojama, kad

⁹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimas Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. TAR, 2020, Nr. 5466, žiūrėta 2023 m. balandžio 3 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/73c0b060663111eabee4a336e7e6fdab>.

⁹² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas, TAR, 2020, Nr. 5702, žiūrėta 2023 m. balandžio 3 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/76942b30693011eabee4a336e7e6fdab>.

⁹³ Valstybinė darbo inspekcija, „Ar įmonės vadovui gali būti skelbiama prastova“, žiūrėta 2023 m. balandžio 1 d., https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2750&lang=lt#K0.

⁹⁴ „2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo“, supra note, 8:2.

„siūlyti darbą organizuoti nuotoliniu būdu gali ir darbuotojas, ir darbdavys, taip pat abi šalys gali atsisakyti priimti tokius pasiūlymus ir atsisakymas pasirinkti nuotolinį darbą negali būti laikomas darbo santykių nutraukimo ar pakeitimo priežastimi“. Susitarime išdėstyti pagrindiniai nuotolinio darbo principai, itin aktualūs pandemijos laikotarpiu: nuotolinio darbo savanoriškumas reiškia, jog darbuotojai ir darbdavys gali taikyti nuotolinį darbą tik abipusiu sutarimu; nė viena iš darbo santykių šalių neturi nei teisės, nei pareigos į nuotolinį darbą; ir darbuotojas, ir darbdavys gali bet kada nutraukti nuotolinį darbą, nepažeisdami darbo santykių ir darbo sąlygų; šalys turi susitarti derybomis dėl tokių klausimų kaip darbo organizavimas ir darbo keitimas į nuotolinį darbą ir atvirkščiai.⁹⁵ Visgi nuotolinio darbo savanoriškumo principas įgyvendinant pandemijos valdymo priemones karantino laikotarpiu įgavo šiek tiek kitokią prasmę, teisiniu reguliavimu leidus apriboti darbuotojo savanoriškumo prioritetą nustatant nuotolinio darbo sąlygas ir nustatant darbdaviui pareigą pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu.⁹⁶ Tokioje situacijoje darbuotojas lyg ir praranda savo teisę rinktis, kokių būdu dirbti, nes pasirinkimą riboja nelygiavertės sąlygos – numatyta galimybė rinktis arba sutikti dirbti tokiu būdu, arba būti nušalintam nuo darbo ir negauti darbo užmokesčio.⁹⁷

4. *Darbo laiko normos pakeitimas* galimas, kai darbdavys, nustatęs poreikį, inicijuoja siūlymą darbuotojui dėl darbo laiko normos pakeitimo tiek terminuotai, tiek neterminuotai. Ši priemonė buvo aktuali karantino laikotarpiu, kai darbdavys turėjo įgyvendinti darbuotojų srautų valdymo priemones, siekiant sumažinti galimybę apsikrėsti COVID-19 infekcija. Darbo užmokestis tokiu atveju mokamas proporcingai dirbtam laikui.

5. *Dalinis darbas* – iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnis darbo laikas, kai dėl darbo laiko sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui kompensuojamas, išmokant dalinio darbo išmoką. Jis gali būti nustatomas, kai dėl svarbių priežasčių, pripažintų Vyriausybės, darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo. Paminėtina svarbi tokio darbo nustatymo sąlyga – dalinis darbas gali būti nustatomas tik esant Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimui dėl dalinio darbo išmokos skyrimo. Dalinio darbo tikslas darbdaviui bei Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai pasidalinti darbuotojų išlaikymo kaštus.

6. *Kasmetinių arba nemokamų atostogų suteikimas*. Akcentuotina, kad šios atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo prašymu arba su jo sutikimu, o jų suteikimo, atostoginių mokėjimo tvarka nesiskiria nuo įprastomis sąlygomis vykdomos tvarkos. Tiek VDI, tiek LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija laikosi pozicijos, kad darbdavys vis dėlto gali reikalauti, kad

⁹⁵ „Telework in the European Union“, Eurofound, 8, žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf.

⁹⁶ Rasa Grigonienė, „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“, 2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17773/Darbo_teises_issukiai-83-112.pdf?sequence=1, 81-110.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, TAR, 2016, Nr. 23709, 49 str. 3¹ d. žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

darbuotojas pasinaudotų kasmetinėmis atostogomis, „atsižvelgiant ir LR susidariusią situaciją, kai dėl tam tikrų priežasčių nėra galimybės darbuotojui suteikti darbo ir kai darbuotojas turi sukauptas kasmetinių atostogų daugiau nei už vienus darbo metus bei nebuvo pareiškęs pageidavimo jas išnaudoti, tuomet darbdavys gali reikalauti darbuotojo pasinaudoti savo sukauptomis kasmetinėmis atostogomis, kurios sukauptos daugiau kaip už vienerius metus“.⁹⁸

Darbdavio pareigos siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą pandemijos laikotarpiu rikiuojasi į gana ilgą sąrašą, parengtą VDI, atsižvelgiant į PSO rekomendacijas ir Europos ligų prevencijos ir kontrolės centro gaires dėl COVID-19 ligos plitimo prevencijos, vadovaujantis pandemijos laikotarpiu galiojusių teisiniu reguliavimu. Iškilus koronaviruso grėsmei, darbdaviai privalėjo imtis papildomų žemiau išvardytų apsaugos priemonių:

1. Užtikrinti reguliarių patalpų vėdinimą ne rečiau kaip 5 kartus per dieną.
2. Aprūpinti įmonę asmens higienos priemonėmis (muilu, popieriniais vienkartiniais rankšluosčiais, rankų dezinfekavimo priemonėmis) ir užtikrinti nuolatinį jų vykdymą.
3. Užtikrinti asmens higienos priemonių (dezinfekavimo priemonių) prieinamumą visoje darbovietėje (prie centrinio įėjimo, prie įėjimų į tualetų patalpas ir kitose patalpose, kuriose įrengti praustuvai).
4. Užtikrinti biure esančių paviršių (stalų, kėdžių, palangių ir kt.) valymą drėgnuoju būdu ne rečiau kaip vieną kartą per dieną.
5. Užtikrinti, kad įmonėje esantys tualetai ir jų durų rankenos būtų dezinfekuojami ne rečiau kaip 5 kartus per dieną.
6. Informuoti darbuotojus apie asmens higienos priemonių taikymą dažnai lankomose ir matomose vietose (pvz., kabinti informaciją prie įėjimų/išėjimų).
7. Matuoti darbuotojų temperatūrą.

Darbdavio pareigos, siekiant užtikrinti darbuotojų asmens duomenų apsaugą. Atsižvelgiant į tai, kad pandemija sukėlė krizes beveik visose visuomenės gyvenimo srityse, ant darbdavių ir darbuotojų pečių užkrovė naujų, iki šiol nepatirtų pareigų našta, iškilo nemažai klausimų, kaip rasti pusiausvyrą tarp visuomenės gėrio ir atskiro individo teisių. Ne tik Lietuvoje, bet ir daugelyje ES šalių narių iškilo klausimų tvarkant asmenų sveikatos duomenis. Darbdaviams tapo neaišku, kaip, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, taikyti BDAR nuostatas tvarkant darbuotojų asmens duomenis, nes, viena vertus, susirgimų informacijos neatskleidimas galėjo sąlygoti kitų darbuotojų užsikrėtimą, kita vertus, atskleidus užsikrėtusio asmens duomenis

⁹⁸ VDI, „Ar turiu privalomai naudotis atostogomis, jeigu dėl nustatytų ribojimų negaliu vykdyti darbo funkcijų ir nėra galimybės dirbti nuotoliniu būdu“, žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2750&lang=lt#K14.

(dažnai specialiuosius, susijusius su darbuotojų sveikatos būkle), išskildavo jo teisių pažeidimo tikimybę.

Darbdavio pareigos užtikrinant darbuotojų asmens duomenų apsaugą pateikiamos Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos rekomendacijose⁹⁹:

1. Asmens duomenys turėtų būti tvarkomi vadovaujantis BDAR įtvirtintais principais ir tik esant BDAR įtvirtintam duomenų tvarkymo pagrindui.

2. Turėtų būti tvarkomi tik tie asmens duomenys, kurie yra būtini siekiamam tikslui pasiekti.

3. Asmens duomenų tvarkymo tikslas turi būti konkretus ir nedviprasmiškas, kad jį vienodai suprastų visos suinteresuotos šalys, ypač duomenų subjektai.

4. Siekiant užtikrinti, kad asmens duomenys nebūtų atskleisti asmenims, kurie neturi teisės jų gauti, svarbu laikytis tinkamų saugumo priemonių.

5. Tik darbuotojai, kuriems patikėta tvarkyti sveikatos duomenis, ir kompetentingos institucijos turi turėti prieigą prie tokių duomenų.

6. Priemonės, kurių imamasi siekiant valdyti susidariusią nepaprastąją padėtį, ir sprendimų priėmimo procesas turėtų būti atitinkamai dokumentuojami, laikantis atskaitomybės principo.

Teisės doktrinoje prabrėžiama, kad „*asmens duomenys, susiję su sveikata, yra jautresni ir yra klasifikuojami kaip specialiųjų kategorijų duomenys, todėl juos reikia dar atidžiau apsaugoti. Darbdavys, kaip duomenų valdytojas, turi būti atsakingas už žmonių asmeninius duomenis ir užtikrinti, kad jie būtų atsargiai tvarkomi*“¹⁰⁰ ir pateikiami praktiniai duomenų apsaugos principų laikymosi sprendimai:

1. Darbdavio pareiga negali būti laikoma darbuotojų temperatūros rodmenų, medicininių pažymų ar kt. rinkimas.

2. Siekiant užtikrinti, kad asmens duomenų tvarkymas nepažeistų BDAR įtvirtinto duomenų kiekio mažinimo principo, būtų galima tvarkyti vidinius asmens duomenų rinkinius apie darbuotojus, įtraukiant tokią informaciją, kaip antai:

a) ar asmuo buvo išvykęs į rizikos valstybę;

b) ar asmuo kontaktavo su asmeniu, išvykusiu į rizikos valstybę ar užsikrėtusiu koronavirusu;

c) ar asmuo yra namuose dėl karantino (nenurodant priežasties) ir karantino laikotarpis;

⁹⁹ „Asmens duomenų apsauga ir koronavirusas COVID-19“, Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., <https://vdai.lrv.lt/lt/naujienos/asmens-duomenu-apsauga-ir-koronavirusas-covid-19-1>.

¹⁰⁰ Vaida Petkevičienė, Paulius Pakutinskas, Virginijus Bitė, „Asmens duomenų tvarkymo iššūkiai COVID-19 pandemijos metu“, *Jurisprudencija*, 27 (2), 2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 2 d., <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17204/6362-15294-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

d) ar asmuo serga (nenurodant konkrečios ligos ar kitokios priežasties).

3. Darbdavys ar kitas duomenų valdytojas turi teisę teirautis savo darbuotojų ar lankytojų apie tai, ar jiems yra pasireiškusių COVID-19 viruso simptomų, ar yra nustatyta koronaviruso sukeltos ligos diagnozė, tačiau tik turėdamas tikslą išsiaiškinti, ar reikia imtis papildomų apsaugos priemonių.

Vis dėlto praktikoje karantino metu pasiteikė atvejų, kai darbdaviai rinkdavo ir kaupdavo dokumentus, susijusius su darbuotojų teise dirbti karantino metu (laboratorinių tyrimų protokolus, įrodančius, kad darbuotojas neužsikrėtęs COVID-19 infekcija, protokolus, įrodančius, kad darbuotojas turi antikūnų, su darbuotojų vakcinacijos faktu susijusius dokumentus). Tokių asmens duomenų rinkimo ir tvarkymo būtinybę darbdaviai paprastai grindė teisėto intereso pagrindu. Teisės doktrinoje nuomonės dėl asmens duomenų tvarkymo apimties ir teisėtumo išsiskiria. Tomas Davulis teigia, kad „*asmeninio pobūdžio klausimai šiomis aplinkybėmis yra leidžiami, nes tik juos uždavęs darbdavys gali imtis reikiamų apsaugos ar prevencinių priemonių*“¹⁰¹, tuo tarpu MRU teisės mokslininkai pabrėžia, kad „*teisė gauti minėtą informaciją nereiškia, jog darbdaviai ar kiti duomenų valdytojai gali gautą informaciją dokumentuoti ar sudaryti atitinkamas duomenų rinkmenas. Darbdaviai taip pat gali tvarkyti tokius su darbuotoju susijusius asmens duomenis, kaip darbo nuotoliniu būdu pasirinkimo faktas, tačiau tik griežtai reglamentuotais atvejais ir tik tiek, kiek yra būtina tikslui pasiekti, ir kiti darbuotojo darbui taikomi apribojimai <...> Atsižvelgiant į tai, kad darbdaviai turi pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, todėl jie gali privalo informuoti savo įmonės darbuotojus apie patvirtintus Covid-19 atvejus, tačiau tokios informacijos atskleidimas turėtų būti kuo labiau ribojamas, o asmens, susirgusio koronaviruso sukelta liga, tapatybė gali būti atskleidžiama tik išimtiniais atvejais*“¹⁰². Visgi atsižvelgiant į tai, kad su asmens sveikata susiję duomenys laikomi ypatingais, pritartina antrajai nuomonei, kadangi tokių duomenų apsauga yra ypač svarbi, o pandemijos metu iškilo rizika, kad šių duomenų valdytojais galėjo tapti itin platus asmenų ratas, todėl tokiu būdu užtikrinti asmens duomenų apsaugą tampa sudėtinga arba neįmanoma.

Apibendrinant šiame skyriuje analizuojamas darbdavio pareigas dėl pandemijos valdymo priemonių taikymo, būtina paminėti, kad tai buvo imperatyvaus pobūdžio reikalavimai, už kurių nesilaikymą buvo numatytos tam tikros sankcijos, pavyzdžiui, pirmojo karantino metu administracinė bauda įmonės vadovui už Vyriausybės nustatytų karantino taisyklių nesilaikymą

¹⁰¹ Tomas Davulis, „VU darbo teisės ekspertas Tomas Davulis: ką reikia žinoti apie darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu?“, VU, 2020. Žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d. <https://naujienos.vu.lt/vu-darbo-teises-ekspertas-prof-tomas-davulis-ka-reikia-zinoti-apie-darbuotoju-ir-darbdaviu-teises-epidemijos-laikotarpiu/>.

¹⁰² Vaida Petkevičienė, Paulius Pakutinskas, Virginijus Bitė, „Asmens duomenų tvarkymo iššūkiai COVID-19 pandemijos metu“, *Jurisprudencija*, 27 (2), 2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17204/6362-15294-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 341-342.

siekė iki 3000,0 Eur¹⁰³, tuo tarpu antrojo karantino metu buvo numatyta administracinė bauda nuo 1500 iki 6000 Eur¹⁰⁴ arba baudžiamoji atsakomybė iki trejų metų nelaisvės¹⁰⁵. Už darbo įstatymų pažeidimus pandemijos laikotarpiu darbdaviams taip pat buvo taikomos sankcijos. Pavyzdžiui, apie karantino metu paskelbtas prastovas VDI buvo pranešę 23 809 darbdaviai, tačiau atlikus patikrinimus, buvo nustatyta atvejų, kai darbdaviai, pažeisdami darbo įstatymų reikalavimus, nesilaikė prastovoms taikomų reikalavimų ir buvo nubausti baudomis už darbo įstatymų pažeidimą¹⁰⁶.

Taigi tikėtina, kad pagrindinis faktorius, skatinęs darbdavius laikytis Vyriausybės nustatytų saugumo priemonių ir bendradarbiauti su valstybės institucijomis ekstremalios situacijos metu, be siekio išsaugoti darbo vietas bei užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams, buvo ir baimė sulaukti sankcijų – administracinės baudos arba baudžiamosios atsakomybės. Detaliau pandemijos valdymo priemonių nesilaikymo įtaka darbdaviams analizuojama kitame trečiosios darbo dalies skyriuje.

3.2. Pandemijos valdymo priemonių įtaka darbdavių ūkinei-komercinei veiklai

Šiame darbo skyriuje pandemijos valdymo priemonių įtaka darbdavių ūkinei-komercinei veiklai analizuojama dviem aspektais: pandemijos valdymo priemonių nesilaikymo įtaka darbdaviams (sankcijos, ginčai) ir valstybės nustatytas kompensacinis mechanizmas darbdaviams, nukentėjusiems nuo COVID-19 (finansinė parama, kompensacijos/subsidijos/išmokos).

Kaip minėta, administracinė atsakomybė už karantino reikalavimų nesilaikymą sugriežtinta vos tik prasidėjus pandemijai, t.y. 2020 m. kovo mėn. Atlikus teismų praktikos analizę, išskirtini tam tikri ryškesni atvejai, kai darbdaviams (juridiniams asmenims/verslo subjektams) buvo pritaikytos administracinio poveikio priemonės už saugos darbe priemonių nesilaikymą, karantino metu uždraustos ūkinės-komercinės veiklos vykdymą.

Už atstumo tarp klientų užtikrinimo priemonių nesilaikymą (nepažymėti atstumai tarp pirkėjų, neįrengtos pertvaros), informacijos apie įėjimo nepaskelbimą (kad prekybos vietoje nerekomenduojama lankytis rizikos grupės asmenims, apie higienos laikymosi būtinybę), darbuotojų temperatūros nematavimą, darbuotojų darbą be vienkartinį pirštinių, aplinkos valymo

¹⁰³ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, TAR, 2015, Nr. 11216, žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/4ebe66c0262311e5bf92d6af3f6a2e8b>, 45 str. 3 d.,

¹⁰⁴ *Ibid*, 45 str. 4 d.

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741, žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2B866DFF7D43/asr>, 277 str. 1 dalyje numatyta, kad tas, kas pažeidė teisės aktų dėl sveikatos apsaugos reikalavimus ar užkrečiamųjų ligų profilaktikos kontrolės taisykles, jeigu dėl to išplito susirgimas ar kilo epidemija, baudžiamas bauda arba areštu arba laisvės atėmimu iki trejų metų.

¹⁰⁶ Valstybinė darbo inspekcija, „VDI skyrė baudas už prastovos pažeidimus“, žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2845&lang=lt.

ir dezinfekcijos neužtikrinimą Alytaus apylinkės teismas gėlių parduotuvės vadovę pripažino kalta padarius administracinį nusižengimą, numatytą ANK 45 straipsnio 4 dalyje, ir skyrė jai administracinę nuobaudą – 1 500 Eur.¹⁰⁷ Vilniaus miesto apylinkės teismas byloje, kurioje buvo nustatyta, kad parduotuvėje dezinfekcinis skystis supiltas į mineralinio vandens butelio talpą, be produkto kilmės atsekamumo, nematuota darbuotojų temperatūra, nebuvo bekontakčio termometro (kurio nebuvo galima įsigyti, nes buvo išparduotas), nepaskelbta informacija apie higienos laikymosi būtinybę, skatinimą atsiskaityti negrynaisiais pinigais, 1500 Eur bauda pakartotinai nubaudė vyr. pardavėją, direktoriaus įsakymu paskirtą atsakinga už savikontrolės sistemos kontrolę, personalo higienos kontrolę, higienos kontrolę¹⁰⁸. Tas pats teismas dar 2020 m. vasarą 500 Eur bauda nubaudė mėsos parduotuvės direktorę už tai, kad pardavėja dirbo be kaukės, nebuvo kontroliuojami pirkėjų srautai, pirkėjai nesilaikė saugaus atstumo, nebuvo apribojančių ženklų, dezinfekcijos priemonių. Pardavėjos apie karantino ribojimus buvo informuotos tik žodžiu.¹⁰⁹

Randama ir bylų, pasiekusių apeliacinės instancijos teismą. 2020 m. birželio 8 d. juridinio asmens įgaliotam asmeniui išrašytas administracinio nusižengimo protokolas už tai, kad parduotuvėje veikla buvo vykdomas Operacijų vadovo 2020 m. balandžio 15 d. sprendimo „Dėl COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) valdymo priemonių prekybos ir paslaugų teikimo vietoms“ 1.10 papunkčio (nematuojama darbuotojų temperatūra), 1.12 papunkčio (prieš patenkant į prekybos vietas, nevertinama darbuotojų sveikata (nebuvo tai patvirtinančių dokumentų) reikalavimus. Plungės apylinkės teismas 2020 m. rugsėjo 10 d. nutarimu kaltinamojo veiksmuose nenustatęs administracinio nusižengimo, numatyto ANK 45 straipsnio 4 dalyje, sudėties, konstatavęs, kad bekontakčio termometro neturėjimas (parduotuvėje buvo tik paprastas termometras) ir duomenų kortelėje nepažymėjimas neįrodo, jog iš tiesų darbuotojo temperatūra nebuvo pamatuota ir jo sveikatos būklė nebuvo įvertinta. Teismas išsakė nuomonę, kad *„asmuo turi būti baudžiamas už nusižengimą, kuris turi būti ne formalus, o pavojingas ir priešingas teisei veiksmas. Teismo nuomone, šiuo atveju būtų pakakę, kad patikrinimą atlikęs pareigūnas būtų įspėjęs darbuotoją užfiksuoti faktą apie savo sveikatą.“*

¹⁰⁷ Alytaus apylinkės teismo 2020 m. rugsėjo 8 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A1.-709-543/2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 11 d., <https://www.infolex.lt/teise/Default.aspx?id=20&item=doc&aktoid=1927738>.

¹⁰⁸ Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. A1.-2112-1131/2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 11 d., <https://www.infolex.lt/tp/1918861>.

¹⁰⁹ Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. birželio 29 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A1.-1709-1057/2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 11 d., <https://www.infolex.lt/tp/1918861>.

Šioje byloje NVSC pateikė apeliacinį skundą Klaipėdos apygardos teismui, kuris 2020 m. lapkričio 18 d. nutarimu¹¹⁰ jį tenkino. Teismas nesutiko su pirmosios instancijos teismo išvadomis, kad bekontakčio termometro neturėjimas ir duomenų kortelėje nepažymėjimas neįrodo, jog iš tiesų darbuotojo temperatūra nebuvo pamatuota ir jo sveikatos būklė nebuvo įvertinta, t. y. neįrodo nusižengimo fakto, kartu pažymint, kad tą dieną parduotuvėje M. S. dirbo vienas, jo sveikata tikrinusiam specialistui abejonių nesukėlė, ir tai, teismo vertinimu, tik patvirtina, kad darbuotojo sveikata niekam jokio pavojaus nekėlė, o jos neužfiksavimo faktas tėra formalus pažeidimas. Teismas sprendimą tenkinti apeliacinį skundą priėmė remdamasis argumentu, kad *„vien tai, kad padarytas nusižengimas jokių neigiamų pasekmių nesukėlė, pažeidėjo atsakomybės nešalina. <...> Nagrinėjamoje byloje nustatyti pažeidimai, susiję su Sprendimo 1.10 ir 1.12 papunkčių reikalavimų nevykdymu, galėjo sukelti neigiamas pasekmes valstybei, t. y. COVID-19 infekcija galėjo būti užkrėsti parduotuvės lankytojai, o tai, kad tikrintoje parduotuvėje nebuvo užfiksuoti šios pavojingos ligos atvejai ir/ar protrūkis, priešingai apylinkės teismo išvadai, neleidžia daryti išvados, kad buvo padarytas formalus pažeidimas, kuris nėra pavojingas ir priešingas teisei veiksmas“*. Taigi teismas parduotuvės vadovą pripažino kaltu ir skyrė jam 1 500,0 Eur baudą.

Kitoje byloje degalinės vadovas nubaustas už tai, kad pirkėjas degalinėje įsigijo ir pasiruošė kavą nedėvėdamas veido ir apsaugos priemonių, nepaisydamas perspėjimų. Klaipėdos apylinkės teismas 2020 m. gegužės 27 d. nutarimu pripažino jį kaltu padarius administracinį nusižengimą, numatytą ANK 526 straipsnio 3 dalyje, ir paskyrė jam administracinę nuobaudą – 1 500 Eur baudą. Atsakomybėn patrauktas asmuo pateikė apeliacinį skundą ir, nors sutiko su bausme pagal ANK 526 straipsnio 3 dalį, tačiau paprašė sumažinti baudą motyvavęs, kad bauda jam per didelė. Klaipėdos apygardos teismas 2020 m. liepos 16 d. nutartimi¹¹¹ pripažino, kad neturi pagrindo abejoti tuo, jog asmens kaltė padarius administracinį nusižengimą, numatytą ANK 526 straipsnio 3 dalyje, yra įrodyta patikimais, leistiniais ir apylinkės teismo tinkamai ištirtais duomenimis, tačiau skirtą administracinę nuobaudą sumažino iki 500,0 Eur.

Administracinio poveikio priemonės už karantino metu uždraustos ūkinės-komercinės veiklos vykdymą taip pat gana griežtos, teismų argumentai – bekompromisiai, o tai suponuoja išvadą, kad griežto kontrolės mechanizmo tikslas pandemijos metu buvo pasiektas, nes iš teismų praktikos matyti, kad administracinio nusižengimo bylose dauguma kaltinamųjų pripažįsta pažeidę nustatytus ribojimus, gailisi dėl to.

¹¹⁰ Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. lapkričio 18 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-235-557/2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d., <https://www.infolex.lt/tp/1918861https://www.infolex.lt/teise/Default.aspx?id=20&item=doc&aktoid=1944407>.

¹¹¹ Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. liepos 16 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-141-651/2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d., <https://www.infolex.lt/tp/1905811>.

Asmuo Kauno apskrities vyriausiojo policijos komisariato Žaliakalnio policijos komisariato 2020 m. liepos 2 d. nutarimu nubaustas 250 Eur bauda (nesumokėjus laiku – 750 Eur) už administracinį nusižengimą, numatytą ANK 45 straipsnio 4 dalyje, kadangi 2020 m. balandžio 19 d. turgavietėje prekiaavo mobiliųjų telefonų priedais taip sukeldamas pavojų išplisti COVID-19 ligai ir tuo pažeidė Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ 3.2.7. punkto reikalavimus (draudžiama parduotuvių, įskaitant parduotuves prekybos ir (arba) pramogų centruose, turgaviečių ir kitų viešųjų prekybos vietų veikla)¹¹².

Įdomi teismų praktika formavosi ir bylose, kur vykdančiais neteisėtą veiklą buvo pripažįstami tie verslo subjektai, kurių tik viena iš veiklos rūšių buvo laikoma neteisėta. Marijampolės savivaldybės viešosios tvarkos skyriaus pareigūnai 2020 m. balandžio 6 d. užfiksavo, jog buvo vykdoma fizinė prekyba parduotuvėje. Pareigūnai, įvertinę parduotuvės parduodamų prekių asortimentą, žodžiu įspėjo parduotuvės darbuotojus, kad fizinės prekybos vykdyti negalima, nes pagrindinė veikla, kuri yra vykdoma, nėra prekyba veterinarinėmis priemonėmis (nurodytos priemonės sudaro nedidelę dalį asortimento), tačiau galima vykdyti nuotolinę prekybą, t. y., prekybą internetu ir kai prekės pristatomos fiziniams ir juridiniams asmenims ar atsiimamos atsiėmimo punktuose, laikantis higienos reikalavimų. Kaltinamoji nesutiko su jai inkriminuotu administraciniu nusižengimu ir nurodė, kad įmonė vykdo veterinarinę veiklą, didžioji prekių dalis – veterinarijos prekės. Kaltinamoji mano, kad galėjo vykdyti veiklą, nes įmonės pagrindinė veikla yra veterinarijos vaistinės paslaugas ir zooprekių pardavimas. Šioje byloje vadovės atžvilgiu administracinė teisena buvo nutraukta.¹¹³

Už prekybą fiziniėje statybinių prekių parduotuvėje įmonės vadovas nubaustas 1500,0 Eur bauda¹¹⁴ Laidojimo paslaugas teikiančioje bendrovėje FNTT pareigūnui atlikus kontrolinį pirkimą (nusipirkus gėlių už 16 Eur), konstatuota, kad bendrovė karantino metu vykdė prekybą gėlėmis, kai tokia ūkinė-komercinė veikla buvo draudžiama. Administracinė atsakomybėn traukiamas asmuo teismo posėdžio metu pripažino padaręs jam inkriminuotą nusižengimą, labai gailėjosi dėl jo padarymo, todėl Klaipėdos apylinkės teismo sprendimu buvo nubaustas 500 Eur bauda¹¹⁵. Šiaulių apylinkės teismo nutartimi žurnalistė, profesiniais tikslais be atskiro leidimo patekusi į nakvynės namus ir kontaktavusi su jų gyventojais, nubausta 500,0 Eur bauda, kadangi tuo metu

¹¹² Kauno apygardos teismo 2020 m. spalio 7 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-411-290/2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d., <https://www.infolex.lt/tp/1930877>.

¹¹³ Marijampolės apylinkės teismo 2020 m. spalio 8 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A1.-674-537/2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d., <https://www.infolex.lt/tp/1939000>.

¹¹⁴ Utenos apylinkės teismo 2020 m. gegužės 22 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A1.-267-844/2020; Nr. A1.-268-844/2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d., <https://www.infolex.lt/tp/1893109>.

¹¹⁵ Klaipėdos apylinkės teismo 2020 m. birželio 11 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A1.-670-729/2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d., <https://www.infolex.lt/tp/1900936>.

socialinių paslaugų įmonėse lankymas buvo ribojamas, o jos veiksmai sukėlė didelį pavojų nakvynės namų gyventojams užsikrėsti koronavirusu.¹¹⁶

Taigi teismų sprendimai bylose dėl pandemijos valdymo priemonių įgyvendinimo tvarkos pažeidimų, Vyriausybės nustatytų draudimų nesilaikymo yra griežti, kategoriški, priimti siekiant eliminuoti bet kokią, nors ir tikėtiną, galimą, tikimybę užsikrėsti COVID-9 liga (koronavirusine infekcija). Teismai sprendimus priima vadovaudamiesi, be kita ko, jau suformuota teismų praktika bei galiojančiu teisiniu reguliavimu, išsiaiškina taikomų įstatymų ir kitų teisės aktų galiojimą bylai aktualiems teisiniams santykiams, todėl savaime suprantama, kad Lietuvoje taikant vienas griežčiausių Europoje pandemijos valdymo priemonės, o KT patvirtinusi šias priemones įtvirtinusių teisės aktų atitikimą Konstitucijai, Lietuvos teismų sprendimai administracinėse bylose dėl pandemijos valdymo priemonių įgyvendinimo pažeidimų bei nustatytų ribojimų nesilaikymo negalėjo būti švelnesni.

Aptariant valstybės nustatytą kompensacinį mechanizmą darbdaviams, nukentėjusiems nuo COVID-19, turėjusį šiek tiek sušvelninti neigiamus pandemijos valdymo priemonių įgyvendinimo padarinius ūkinei-komercinei veiklai, būtina paminėti, kad šis mechanizmas vertinamas palankiai, tačiau kritiškai. Dangis Gudelis, atlikęs atsako į COVID-19 politikos Lietuvoje vertinimą pirmosios COVID-19 bangos laikotarpiu (2020 m. vasario 26 d.–birželio 15 d.) tyrimą pagal tai, kokį poveikį šios priemonės turėjo pandemijos suvaldymui ir kokios buvo šių priemonių taikymo šalutinės pasekmės, t. y. kaip jų taikymas paveikė įvairius Lietuvos ekonominius ir gyventojų socialinės būklės rodiklius,¹¹⁷ kelia hipotezę, kad „*paramos verslui, nukentėjusiam nuo COVID-19, priemonės buvo nepakankamos arba netinkamai įgyvendinamos*“, nes iš pradžių vyravęs požiūris, kad rizika reikia dalintis su verslu, ir kad būtų kuo daugiau barjerų apsisaugojimui nuo sukčiavimo, sulėtino šių priemonių mechanizmo įgyvendinimą; tarnautojai buvo įbauginti, jie sprendimus priiminėjo bijodami, kad už padarytas klaidas vėliau gali būti nubausti.

Vis dėlto paminėtina, kad Vyriausybė ėmėsi gana aktyvių priemonių, skirtų sušvelninti pandemijos padarinius darbo santykiuose. Šių priemonių pobūdis – iš esmės finansinis, t.y. įvairios išmokos, subsidijos, kompensacijos darbdaviams. Pavyzdžiui, Vyriausybės strateginės analizės centro (STRATA) parengtoje apžvalgoje pateikiama 2020 m. spalio mėnesio Lietuvos ekonomikos skatinimo priemonių plano apžvalga,¹¹⁸ iš kurios matyti, kad Ekonomikos skatinimo

¹¹⁶ Šiaulių apygardos teismo 2020 m. spalio 21 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-126-282/2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d., <https://www.infolex.lt/tp/1936805>.

¹¹⁷ Dangis Gudelis, „Lietuvoje taikytų atsako į COVID-19 pandemiją politikos priemonių poveikio vertinimas“, Lietuvos teisė, I dalis 2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17268/Lietuvos_teis%20_I%20dalis-133-148.pdf?sequence=1, 142.

¹¹⁸ Ekonomikos skatinimo planas, spalio mėnesio apžvalga, STRATA, 2020, žiūrėta 2023 m. balandžio 5 d., <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/ekonomika/20201116-ekonomikos-skatinimo-planas.pdf>, 10.

plano 2 tikslui – Darbo vietų ir gyventojų pajamų išsaugojimui – nuo plano įgyvendinimo pradžios (2020 m. kovo mėnesio) iki 2020 m. spalio mėnesio panaudota 1 235,77 milijonai eurų. Priemonių grupei, skirtai padėti išsaugoti darbo vietas, iš skirtų 766,66 mln. Eur, panaudoti beveik du trečdaliai lėšų (482,17 mln. Eur). 2020 m. spalio mėnesį išmokėti 211,96 mln. Eur, o du trečdalius šių lėšų sudarė mokėjimai priemonėje, skirtoje išmokėti darbo užmokesčio subsidijas po prastovų ar priimti tikslinėms grupėms priklausančius bedarbius (išmokėti 138,23 mln. Eur).

Ekonomikos skatinimo plane numatytos 6 priemonės, skirtos verslui padėti išsaugoti darbo vietas. Paminėtinos dvi, aktualiausios darbo santykių šalims: subsidijos už prastovas ir subsidijos darbo užmokesčiui kompensuoti, kai darbuotojai grįžta dirbti po prastovų bei įdarbinant remiamus bedarbius. Per 2020 metų spalio mėnesį išmokėta subsidijų už 5,55 mln. Eur, iš viso laikotarpi iki spalio 31 d. prastovų subsidijavimui panaudota 166,23 mln. Eur išmokas skiriant 24,2 tūkst. įmonių už 203,3 tūkst. darbuotojų. Priemonėje, skirtoje darbo užmokesčiui kompensuoti, kai darbuotojai grįžta dirbti po prastovų bei įdarbinant remiamus bedarbius, subsidijos siekė 100 proc. nuo darbuotojui priskaičiuoto darbo užmokesčio, vėlesniais mėnesiais – kompensacija mažėjo. Per 2020 m. spalio mėnesį subsidijoms po prastovų ar priimti tikslinėms grupėms priklausančius bedarbius išmokėta 138,23 mln. Eur (58,5 proc. daugiau nei rugsėjį). Iki spalio 31 d. šios priemonės įgyvendinimui panaudoti 312,15 mln. Eur. Priemonė buvo įgyvendinama operatyviai – iš viso patenkinta 95,7 proc. gautų prašymų, o išmokas gavo 24,7 tūkst. įmonių už 223,4 tūkst. darbuotojų.¹¹⁹

Taigi Vyriausybė, siekdama sumažinti neigiamą COVID-19 įtaką darbdavių interesams, ėmėsi, galima teigti, visų įmanomų priemonių: sukūrė imperatyvų pandemijos valdymo mechanizmą, riziką ir atsakomybę dėl šio mechanizmo įgyvendinimo pasidalinusi su darbdaviais. Viena vertus, darbdaviams, tinkamai įgyvendinusiems pandemijos valdymo priemones, tačiau dėl to nukentėjusiems nuo pandemijos, pritaikė dosnias kompensacines/finansines priemones išmokų, kompensacijų, subsidijų pavidalu, kita vertus, įgyvendino gana griežtą kontrolės mechanizmą ir taikė reikšmingas sankcijas už nustatytų reikalavimų nevykdymą arba netinkamą vykdymą. Ilgalaikius pandemijos padarinius darbdavių ir darbuotojų interesams vertinti dar anksti, tačiau turint omenyje tai, kad pandemiją pavyko suvaldyti, tikėtina, kad darbdavių ūkinė-komercinė veikla stabilizuosis, o darbo teisiniai santykiai išliks paremti tolerancija, abipusiu pasitikėjimu ir sutarimu.

¹¹⁹ Ibid., 13.

IŠVADOS

1. Darbo teisinių santykių tęstinumo, darbo vietų išsaugojimo užtikrinimui tiek ES valstybėse, tiek Lietuvoje itin operatyviai buvo atliekami teisinio reguliavimo pritaikymo prie besikeičiančios situacijos veiksmai. Vykdamas Europos valstybių darbo teisės pritaikymą ekstremaliajai situacijai ir karantinui, valstybėse narėse, tarp jų ir Lietuvoje, vadovautasi ES institucijų (EP, EK, TDO, EU-OSHA) rekomendacijomis, gairėmis, instrukcijomis, t.y. privalomosios teisinės galios neturinčiais dokumentais. Šių institucijų priimtose instrukcijose, gairėse, rekomendacijose nors ir turėjo poveikį pandemijos valdymui, tačiau suteikė valstybėms narėms tam tikrą autonomiją, kartu ir perkėlė atsakomybę pačioms parengti privalomosios teisinės galios aktus, kuriais valstybės įvedė tam tikrus specialiuosius teisinius režimus ar nustatė kovai su pandemija skirtas priemones, neretai tam tikra prasme ribojančias žmogaus teises ar laisves, visuomenės saugumą ir gerį iškeliant aukščiau asmens teisių ir laisvių.

2. Įstatyminiu lygmeniu reguliuojamiems darbo santykiams esminių pokyčių nebuvo daug nustatyta, nes tiek DK, tiek kitų darbo santykių reguliavimui įtakos turinčių įstatymų nuostatos iš esmės tiko reguliuoti darbo teisinius santykius pandemijos metu, tik reikėjo pasinaudoti įstatymo teikiamomis aiškinimo galimybėmis. Tuo tarpu Vyriausybė poįstatyminiais teisės aktais (Vyriausybės nutarimais, ministrų įsakymais, valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo sprendimais) pasirinko imperatyvųjį pandemijos valdymo variantą nustatydamas tam tikrus imperatyvius reikalavimus darbo teisinių santykių tęstinumo užtikrinimui pandemijos laikotarpiu: uždraudė visą nebūtinąją ekonominę veiklą (gamybą, paslaugų teikimą, prekybą nebūtinosiomis prekėmis), nustatė reikalavimus darbo vietoms (atstumai, kaukės, darbuotojų srautų reguliavimas), numatė kitas būtinąsias pandemijos valdymo priemones, kurios turėjo būti privalomai taikomos įgyvendinant darbo teisinius santykius.

3. Pagal taikymo tikslą išskirtinos tokios pandemijos valdymo priemonės, skirtos reguliuoti darbo teisinius santykius: *prevencinės viruso plitimo darbo vietoje priemonės* (infekcijos plitimo kontrolės darbo vietoje priemonės, kurių paskirtis – užkirsti kelią viruso plitimui, sudarant kiek įmanoma maksimalias sąlygas riboti viruso plitimo kelius (per asmenų kontaktus, higieną, asmenines apsaugos priemones); *apsauginės pandemijos valdymo priemonės* (užsikrėtusių darbuotojų nustatymo priemonės, kurių tikslas – apsaugoti darbo santykių šalis ir trečiuosius asmenis nuo infekcijos plitimo, galimybės užsikrėsti ir susirgti COVID-19 liga); *kompensacinės pandemijos valdymo priemonės* (darbuotojų, sergančių COVID-19 liga, teisių užtikrinimo priemonės, kurių tikslas – kompensuoti pandemijos sukeltus padarinius darbuotojams ir apsaugoti juos nuo darbo netekimo, pajamų praradimo); *finansinės pandemijos valdymo*

priemonės (Vyriausybės pagalbos priemonės darbuotojams, nukentėjusiems nuo COVID-19 pandemijos).

4. Pandemijos valdymo priemonės ne kartą buvo vertintos KT, kuris nė vienos iš jų nepripažino prieštaraujančia Konstitucijai, o tai reiškia, kad Lietuvoje taikytos priemonės buvo teisėtos, pagrįstos, proporcingos ir tinkamai užtikrinančios konstitucines asmens teises, tarp jų ir susijusias su darbo santykiais. Vis dėlto KT paliko atvirą klausimą, ar tam tikros Vyriausybės nutarimo „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nuostatos neprieštaravo Konstitucijai ir ar šiais teisės aktais nustatyti ribojimai, be kita ko, turėję įtakos ir darbo santykių dalyvių teisėms bei pareigoms (asmenys, neatitikę aukščiau išvardytų kriterijų ir neturintys galimybės dirbti nuotoliniu būdu, turėjo būti/buvo nušalinami nuo darbo nemokant jiems atlyginimo), buvo pagrįsti, proporcingi ir atitiko teisinės valstybės, atsakingo valdymo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir teisinio tikrumo principus.

5. Darbdavio pareigos dėl pandemijos valdymo priemonių taikymo – tai imperatyvaus pobūdžio reikalavimai, už kurių nesilaikymą buvo numatytos gana griežtos sankcijos, todėl tikėtina, kad pagrindinis faktorius, skatinęs darbdavius laikytis Vyriausybės nustatytų saugumo priemonių ir bendradarbiauti su valstybės institucijomis ekstremalios situacijos metu, be siekio išsaugoti darbo vietas bei užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams, buvo ir baimė sulaukti sankcijų – administracinės baudos arba baudžiamosios atsakomybės. Kad griežto kontrolės mechanizmo tikslas pasiektas, galima matyti ir iš teismų praktikos, kur administracinio nusižengimo bylose dauguma kaltinamųjų pripažįsta pažeidę nustatytus ribojimus, gailisi dėl to.

6. Vyriausybė, siekdama sumažinti neigiamą COVID-19 įtaką darbdavių interesams, ėmėsi visų įmanomų priemonių: sukūrė imperatyvų pandemijos valdymo mechanizmą, riziką ir atsakomybę dėl šio mechanizmo įgyvendinimo pasidalinusi su darbdaviais. Viena vertus, darbdaviams, tinkamai įgyvendinusiems pandemijos valdymo priemones, tačiau dėl to nukentėjusiems nuo karantino, pritaikė dosnias kompensacines/finansines priemones išmokų, kompensacijų, subsidijų pavidalu, kita vertus, įgyvendino gana griežtą kontrolės mechanizmą ir taikė reikšmingas sankcijas už nustatytų reikalavimų nevykdymą arba netinkamą vykdymą. Ilgalaičius pandemijos padarinius darbdavių ir darbuotojų interesams vertinti dar anksti, tačiau turint omenyje tai, kad pandemiją pavyko suvaldyti, tikėtina, kad darbdavių ūkinė-komercinė veikla stabilizuosis, o darbo teisiniai santykiai išliks paremti tolerancija, abipusiu pasitikėjimu ir sutarimu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai aktai

Tarptautiniai dokumentai

1. „Avec le Covid, les revenus des cadres ont et les inegalites hommes-femmes se sont creusees“. LIBERATION, 2023-01-16. žiūrėta 2023 m. kovo 1 d., https://www.liberation.fr/economie/social/avec-le-covid-les-revenus-des-cadres-ont-stagne-et-les-inegalites-hommes-femmes-se-sont-creusees-20210922_QSCB74YJG5BITPX2MXBOTU5IMI/.

2. „COVID-19: back to the workplace – Adapting workplaces and protecting workers, „Background and scope of guidelines“, 2020-04-22. European Agency for Safety and Health at Work. Žiūrėta 2023 m. kovo 2 d., <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers>.

3. „COVID-19 poveikis ekonomikai: 100 mlrd. Eurų darbo vietoms išsaugoti“. Europos Parlamentas. Žiūrėta 2023 m. kovo 1 d., <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/priorities/es-atsakas-i-koronavirusa/20200416STO77205/covid-19-poveikis-ekonomikai-100-mlrd-euru-darbo-vietoms-issaugoti>.

4. „2020 m. balandžio 17 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl suderintų ES veiksmų kovojant su COVID-19 pandemija ir jos padariniais“. Europos Parlamentas. Žiūrėta 2023 m. kovo 2 d., https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0054_LT.html.

5. European framework Agreement on Telework (2002). „2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo“. Žiūrėta 2023 m. kovo 19 d. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf.

6. International Labour Organization. „Peak-level social dialogue and COVID-19“, International Labour Office, 2022. Žiūrėta 2023 m. kovo 3 d., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/publication/wcms_857214.pdf.

7. „Telework in the European Union“, Eurofound, 8. Žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d., https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf.

8. World Health Organization. „WHO Director-General’s statement in IHR Emergency Committee on Novel Coronavirus (2019-nCoV)“. 30 January 2020. Žiūrėta 2023-02-24., [https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ih-er-emergency-committee-on-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ih-er-emergency-committee-on-novel-coronavirus-(2019-ncov)).

Nacionaliniai teisės aktai

1. „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“. TAR. Žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/4ebe66c0262311e5bf92d6af3f6a2e8b>.

2. „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas“. TAR. Žiūrėta 2023 m. balandžio 4 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2B866DFF7D43/asr>.

3. „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2023 m. kovo 7 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/76942b30693011eabee4a336e7e6fdab>.

4. „Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 2 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.169562/FJLHyQagiJ?jfwid=-11rmuoig12>.

5. „Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 1, 5, 6 straipsnių, II skyriaus pavadinimo pakeitimo ir Įstatymo papildymo 3-1 straipsniu įstatymas“ LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 7 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/8af1819068f911eaa38ed97835ec4df6>.

6. „Lietuvos Respublikos krizių valdymo ir civilinės saugos įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 14 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69957?jfwid=-56ckr0wpc>.

7. „Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 papildymo 11-1 straipsniu įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 7 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d9c1bec068f911eaa38ed97835ec4df6>.

8. „Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 11¹ straipsnio pakeitimo įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2023 m. kovo 20 d. [XIII-3006 Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 11-1 straipsnio ... \(e-tar.lt\)](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/lt/TAD/TAIS.169562/FJLHyQagiJ?jfwid=-11rmuoig12).

9. „Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 2, 3, 6, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29 ir 31 straipsnių pakeitimo įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2023 m. kovo 2 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=8c0eab30828b11ed8df094f359a60216>.

10. „Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 papildymo 5-1 straipsniu ir 24, 25, 35, 37, 41, 42, 44 straipsnių pakeitimo įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 7 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/1b66837368f911eaa38ed97835ec4df6>.

11. „Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 2 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.32088/asr>.

12. „Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 32 straipsnio pakeitimo ir Įstatymo papildymo 32-1 straipsniu įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2023 m. kovo 20 d. [XIII-2845 Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 32 s... \(e-tar.lt\)](https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=f61921908e1d11eb9fecb5ecd3bd711c).

13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 26 d. nutarimas „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinsiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinsiems 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“. TAR. Žiūrėta 2023 m. kovo 13 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=f61921908e1d11eb9fecb5ecd3bd711c>.

14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. liepos 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinsiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinsiems 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. Žiūrėta 2023 m. kovo 13 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct/156c7fc0e60111eb9f09e7df20500045>.

15. Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Karantino metu ribojamų ir netiesiogiai ribojamų ūkinių veiklų sąrašo patvirtinimo“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 11 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cf9c18724ae211ebb394e1efb98d3e67?jfwid=i3h7wfags>.

16. Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2020 m. gruodžio 30 d. įsakymo Nr. 4-1171/a1-1301 „Dėl karantino metu ribojamų ir netiesiogiai ribojamų ūkinių

veiklų sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 13 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2e121370787711eb9fc9c3970976dfa1?jfwid=-jdd4g8pkd>.

Negaliojantys teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“. TAR. Žiūrėta 2023 m. vasario 13 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/a10e9d9058a111ea931dbf3357b5b1c0>.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimas Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. TAR. Žiūrėta 2023 m. vasario 13 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/73c0b060663111eabee4a336e7e6fdab>.

3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. lapkričio 4 d. nutarimas Nr. 1226 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. TAR. Žiūrėta 2023 m. vasario 13 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b2eeaf801f4a11ebb0038a8cd8ff585f>.

4. Lietuvos respublikos Vyriausybės 2022 m. vasario 2 d. nutarimas Nr. 73 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ pakeitimo“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 28 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/eca1fa5484b811ecb8b0fe92fb660e20>.

5. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko 2020 m. vasario 27 d. potvarkis Nr. 43 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo paskyrimo“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 14 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/14950a6159a111eaac56f6e40072e018?jfwid=24tsi3r15>.

6. LR sveikatos apsaugos ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl LR sveikatos apsaugos ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2020 m. vasario 27 d. įsakymo Nr. V-238/A1-170 „Dėl Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų išdavimo valstybės lygio ekstremaliosios situacijos visoje šalyje dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmės laikotarpiu laikinosios tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 7 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/29deeff159f411eaac56f6e40072e018/sjtBVuisID?jfwid=1hvyyal0i>.

7. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2020 m. kovo 12 d. sprendimas „Dėl koronaviruso (COVID-19) valdymo priemonių“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 14 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/e05875c064ea11eaa02cacf2a861120c>.

8. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2021 m. birželio 30 d. sprendimas „Dėl ūkinės veiklos vykdymo sąlygų“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 14 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/6f606440d9dd11eb866fe2e083228059?jfwid=-56ckr0neq>.

9. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2021 m. lapkričio 11 d. sprendimas „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2021 m. birželio 30 d. sprendimo Nr. V-1547 „Dėl ūkinės veiklos vykdymo sąlygų“ pakeitimo“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 14 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2defff2432f11eca8a1caec3ec4b244?jfwid=-56ckr0neq>.

10. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. lapkričio 29 d. įsakymas „Dėl darbuotojų, kurie privalo patikrinti, ar neserga COVID-19 liga (koronaviruso infekcija), dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sveikatos patikrinimų reikalavimų“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 14 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c8338331515211ec86bdcb0a6d573b32/pSjiGRtdTn?jfwid=>.

11. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo sprendimas „Dėl rekomendacijų darbdaviams organizuojant veiklą“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 7 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/65f7a171644511eaa02cacf2a861120c>.

12. LR sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo sprendimas „Dėl sveikatos priežiūros įstaigų darbo organizavimo paskelbus karantiną Lietuvos Respublikos teritorijoje“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 7 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/112a8ea06f2b11eaa38ed97835ec4df6?jfwid=32wf948v>.

13. LR sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo sprendimas „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių darbo vietoms būtinų sąlygų“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 10 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/4008f707afa711ea9a12d0dada3ca61b?jfwid=-jdd4g8naj>.

14. LR sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo sprendimas „Dėl paslaugų teikimo būtinų sąlygų“. LRS. Žiūrėta 2023 m. kovo 12 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b8fd56e0403f11ebb394e1efb98d3e67>.

Teisės doktrina

1. Birmontienė, Toma, Miliuvienė, Jolita. „Konstituciniai reikalavimai valstybės valdžios institucijoms reaguojant į pandemijos padiktuotus iššūkius Lietuvoje“. Iš *Lietuvos teisės pokyčiai 2020, I dalis: COVID-19 pandemijos sprendimai: teisiniai, valdymo ir ekonominiai aspektai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020. https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17258/Lietuvos_teis%C4%97_I%20dalis-9-24.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
2. Davulis, Tomas. „Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016–2017 m.“. *Teisė* 104 (2017): 7-27.
3. Davulis, Tomas. „Koronavirusas ir darbo teisė“, *TeisėPro*, (2020). <https://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>.
4. Davulis, Tomas. „VU darbo teisės ekspertas Tomas Davulis: ką reikia žinoti apie darbuotojų ir darbdavių teises epidemijos laikotarpiu?“, VU, 2020. <https://naujienos.vu.lt/vu-darbo-teises-ekspertas-prof-tomas-davulis-ka-reikia-zinoti-apie-darbuotoju-ir-darbdaviu-teises-epidemijos-laikotarpiu/>.
5. Grigonienė, Rasa. „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“, *Darbo teisės iššūkiai*. MRU, 2020: 81-110. https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17773/Darbo_teises_issukiai-83-112.pdf?sequence=1,
6. Gudelis, Dangis. „Lietuvoje taikytų atsako į COVID-19 pandemiją politikos priemonių poveikio vertinimas“, *Lietuvos teisė*, 2020 I dalis. 131-146. https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17268/Lietuvos_teis%C4%97_I%20dalis-133-148.pdf?sequence=1&isAllowed=y,
7. Katuoka, Saulius. *Karantinas ar nepaprastoji padėtis? Ką sako tarptautinė teisė?*, Mykolo Romerio universitetas, 2020. <https://www.mruni.eu/news/saulius-katuoka-karantinas-ar-nepaprastoji-padetis-ka-sako-tarptautine-teise/>.
8. Korkea-Aho Emilia, Scheinin Martin. „Could You, Would You, Should You?“ Regulating Cross-Border Travel Through COVID-19 Soft Law in Finland“, *European Journal of Risk Regulation* 12 (1) (2021): 26–44. <https://www.cambridge.org/core/journals/european-journal-of-risk-regulation/article/abs/could-you-would-you-should-you-regulating-crossborder-travel-through-covid19-soft-law-in-finland/3CE3C90098DAC14762DA1F9463C4FA65>.
9. Miliuvienė, Jolita. „Soft law instrumentų poveikis sprendžiant COVID-19 pandemijos sukeltą krizę: minkštosios teisės viršenybė“, iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas, 145 Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022.

10. Novikovas, Andrejus. „COVID-19 pandemijos poveikis teisiniam reguliavimui, įgyvendinant ekstremaliosios situacijos valdymą Lietuvoje“. Iš *Teisė ir COVID-19 pandemija*, Autorių kolektyvas, 66. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2022.

11. Petkevičienė, Vaida, Pakutinskas, Paulius, Bitė, Virginijus, „Asmens duomenų tvarkymo iššūkiai COVID-19 pandemijos metu“, *Jurisprudencija*, 27 (2), 2020. <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17204/6362-15294-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

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

13. Šileikis, Egidijus. „Koronavirusas ir Konstitucija: karantinas ar nepaprastoji padėtis?“. *TeisėPro*, 2020. <https://www.teise.pro/index.php/2020/03/18/e-sileikis-koronavirusas-ir-konstitucija-karantinas-ar-nepaprastoji-padetis/>.

14. Vaičaitis, Vaidotas A. „Specialieji teisiniai režimai“, *Teisė* 117, (2020): 94.

15. Valickas, Gintautas; Švedas, Gintaras; Vanagaitė, Kristina; Barysė, Dovilė. „COVID-19 pandemijos pirmos bangos metu Lietuvoje taikytų ribojimų ir draudimų vertinimas“. *Teisė*. Vilnius : Vilniaus universiteto leidykla. 2021, t. 121, 8-26. <https://epublications.vu.lt/object/elaba:113499561/>.

16. „The European instrument for temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE)“, *SURE temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*, Economy and Finance. https://economy-finance.ec.europa.eu/eu-financial-assistance/sure_en.

17. Wenander, Henrik. „Sweden: Non-binding Rules against the Pandemic – Formalism, Pragmatism and Some Legal Realism“, *European Journal of Risk Regulation* 12 (1) (2021): 127–142. <https://www.cambridge.org/core/journals/european-journal-of-risk-regulation/article/sweden-nonbinding-rules-against-the-pandemic-formalism-pragmatism-and-some-legal-realism/3BA365BAE971C3061086AE4A462A72DB>.

Kiti šaltiniai

1. „Gairės ir rekomendacijos dėl COVID-19 pandemijos ir panašių ekstremaliųjų situacijų teisinio reguliavimo, viešosios politikos ir finansavimo modelio“. Iš projekto „*Ekstremaliųjų situacijų teisinių, vadybinių ir ekonominių sprendimų vertinimas: pusiausvyros tarp visuomenės saugumo ir žmogaus teisių paieška*“. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020. https://www.mruni.eu/wp-content/uploads/2021/01/COVID_sprendimu_tyrimo_rekomendacijos_gaires_ateiciai.pdf.

2. „Aktualu nukentėjusiems nuo pandemijos: kokia valstybės parama pasinaudoti galėsite kitamet“. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/aktualu-nukentejusiems-nuo-pandemijos-kokia-valstybes-parama-pasinaudoti-galesite-kitamet?lang=lt>.

3. Ekonomikos skatinimo planas, spalio mėnesio apžvalga, STRATA. 2020: 10. <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/ekonomika/20201116-ekonomikos-skatinimo-planas.pdf>.

4. „Darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas ekstremalios situacijos laikotarpiu“. Valstybinė darbo inspekcija. https://www.vdi.lt/AtmUploads/Rekomendacijos_uztikrinimas.pdf.

5. „Kaip apsaugoti riziką susirgti COVID-19 liga patiriančius asmenis nuo užsikrėtimo darbo metu“. Valstybinė darbo inspekcija. <https://www.vdi.lt/AtmUploads/Darbdaviams.pdf>.

6. „Virusas COVID-19, darbas, šeima – dažniausiai išskylantys klausimai, „Ar įmonės vadovui gali būti skelbiama prastova““. Valstybinė darbo inspekcija. https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2750&lang=lt#K0.

7. „Ar turiu privalomai naudotis atostogomis, jeigu dėl nustatytų ribojimų negaliu vykdyti darbo funkcijų ir nėra galimybės dirbti nuotoliniu būdu“. Valstybinė darbo inspekcija. https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2750&lang=lt#K14.

8. „Asmens duomenų apsauga ir koronavirusas COVID-19“. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija. <https://vdai.lrv.lt/lt/naujienos/asmens-duomenu-apsauga-ir-koronavirusas-covid-19-1>.

Teismų praktika

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2019 m. spalio 1 d. sprendimas byloje C-616/17 *Blaise ir kt.*, InfoCuria. <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-616/17&language=LT>.

2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2022 m. birželio 16 d. sprendimas sujungtose bylose C-65/21–C-73/21–C-75/21 *SGL Carbon SE*, InfoCuria. https://curia.europa.eu/jcms/jcms/P_106320/lt/?rec=RG&jur=C&anchor=201910C101201706160#201910C10120170, 95 p.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo praktika

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2023 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. KT8-N1/2023 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 2027 „Dėl

karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ 3.2.8 ir 3.4.4 papunkčių atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymui“. LRKT. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2797/content>.

2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. spalio 12 d. nutarimas Nr. KT128-N12/2022 „Dėl Lietuvos respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio (2021 m. kovo 23 d. redakcija) 1 dalies, 4 dalies nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. LRKT. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2746/content>.

3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. KT79-N8/2022 „Dėl Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo 18 straipsnio (2021 m. kovo 23 d. redakcija) 2 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. LRKT. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2685/content>.

4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. gruodžio 20 d. sprendimas Nr. KT152-S137/2022 „Dėl pareiškėjo Vilniaus apygardos teismo prašymo ištirti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nuostatų atitiktį Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymui dalies priėmimo ir atsisakymo nagrinėti jo dalį“. LRKT. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2778/content>.

5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2022 m. rugpjūčio 31 d. sprendimas Nr. KT99-S90/2022 „Dėl pareiškėjo Kauno apygardos teismo prašymo ištirti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ nuostatų atitiktį Lietuvos Respublikos konstitucijai dalies gražinimo ir atsisakymo nagrinėti jo dalį“. LRKT. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2711/content>.

Kita teismų praktika:

1. Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. liepos 16 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-141-651/2020, <https://www.infolex.lt/tp/1905811>.

2. Kauno apygardos teismo 2020 m. spalio 7 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-411-290/2020, <https://www.infolex.lt/tp/1930877>.

3. Šiaulių apygardos teismo 2020 m. spalio 21 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-126-282/2020, <https://www.infolex.lt/tp/1936805>.

4. Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. lapkričio 18 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-235-557/2020, <https://www.infolex.lt/teise/Default.aspx?id=20&item=doc&aktoid=1944407>.

5. Utenos apylinkės teismo 2020 m. gegužės 22 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A1.-267-844/2020; Nr. A1.-268-844/2020, <https://www.infolex.lt/tp/1893109>.

6. Klaipėdos apylinkės teismo 2020 m. birželio 11 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A1.-670-729/2020, <https://www.infolex.lt/tp/1900936>.

7. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. birželio 29 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A1.-1709-1057/2020, <https://www.infolex.lt/tp/1918861>.

8. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2020 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. A1.-2112-1131/2020, <https://www.infolex.lt/tp/1918861>.

9. Alytaus apylinkės teismo 2020 m. rugsėjo 8 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A1.-709-543/2020, <https://www.infolex.lt/teise/Default.aspx?id=20&item=doc&aktoid=1927738>.

10. Marijampolės apylinkės teismo 2020 m. spalio 8 d. nutarimas administracinio nusižengimo byloje Nr. A1.-674-537/2020, <https://www.infolex.lt/tp/1939000>.

Elektroniniai šaltiniai

1. Europos Parlamento tinklalapis – <https://www.europarl.europa.eu/portal/lt>;
2. Europos Komisijos tinklalapis – https://commission.europa.eu/index_en;
3. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros tinklalapis – <https://osha.europa.eu/en>;
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo tinklalapis – <https://lrkt.lt/lt>;
5. Lietuvos Respublikos Seimo tinklalapis – <https://www.lrs.lt>;
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės tinklalapis – <https://lrv.lt/>;
7. Oficialios informacijos apie COVID-19 Lietuvoje tinklalapis KORONA STOP – <https://koronastop.lrv.lt>;
8. Pasaulinės sveikatos organizacijos tinklalapis – <https://healthemergencyappeal.who.foundation/>;
9. Vyriausybės ekstremaliųjų situacijų komisijos tinklalapis – <https://pagd.lrv.lt/lt/veiklos-sritys-1/civiline-sauga/vyriausybes-ekstremaliu-situaciju-komisija>;
10. Tarptautinės darbo organizacijos tinklalapis – <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>;
11. Teisės aktų registro tinklalapis – <https://www.e-tar.lt>;
12. Teisės naujienų paieškos tinklalapis Infolex – <https://www.infolex.lt>;
13. Valstybinės darbo inspekcijos tinklalapis – <https://www.vdi.lt/?lang=lt>;

Tomašunaitė E. COVID-19 pandemijos įtaka darbo santykių reglamentavimui (magistro baigiamasis darbas). Vilnius : Mykolo Romerio universitetas, 2023-71 psl.

ANOTACIJA

Darbe siekiama atskleisti darbo teisinių santykių reguliavimo pandemijos laikotarpiu pokyčius, naudojamų priemonių veiksmingumą bei efektyvumą, išsiaiškinti, ar pandemijos valdymo priemonės yra pakankamai rezultatyvios užtikrinant darbuotojų ir darbdavių teises.

Atlikus tyrimą, įvertinti darbo teisinių santykių reguliavimo pandemijos laikotarpiu pokyčiai, pandemijos valdymo priemonių įtaka ir reikšmė darbuotojų teisėms ir pareigoms bei darbdavių interesams ir jų vykdomai ūkinei-komercinei veiklai.

Tyrimu nustatyta, kad Vyriausybė, siekdama sumažinti neigiamą COVID-19 įtaką darbdavių interesams, ėmėsi visų įmanomų priemonių: sukūrė imperatyvų pandemijos valdymo mechanizmą, riziką ir atsakomybę dėl šio mechanizmo įgyvendinimo pasidalinusi su darbdaviais. Viena vertus, darbdaviams, tinkamai įgyvendinusiems pandemijos valdymo priemones, tačiau dėl to nukentėjusiems nuo karantino, pritaikė dosnias kompensacines/finansines priemones išmokų, kompensacijų, subsidijų pavidalu, kita vertus, įgyvendino gana griežtą kontrolės mechanizmą ir taikė reikšmingas sankcijas už nustatytų reikalavimų nevykdymą arba netinkamą vykdymą. Ilgalaikius pandemijos padarinius darbdavių ir darbuotojų interesams vertinti dar anksti, tačiau turint omenyje tai, kad pandemiją pavyko suvaldyti, tikėtina, kad darbdavių ūkinė-komercinė veikla stabilizuosis, o darbo teisiniai santykiai išliks paremti tolerancija, abipusiu pasitikėjimu ir sutarimu.

Reikšminiai žodžiai: pandemijos valdymo priemonės, darbo santykiai, darbuotojų teisės, darbdavių interesai, COVID-19.

Tomašunaitė E. The impact of the COVID-19 pandemic on the regulation of labor relations (master's thesis). Vilnius: Mykolas Romeris University, 2023-71 pages.

ANNOTATION

The thesis aims to demonstrate changes in regulation of legal relationship of employment during the pandemic period, effectiveness and efficiency of the measures used, to find out whether the measures to manage the pandemic are effective enough in ensuring the rights of employees and employers.

The analysis assessed changes in regulation of legal relationship of employment during the pandemic period, impact of the measures to manage the pandemic and their significance for the rights and duties of employees and for the interests of employers and for the economic-commercial activities they are engaged in.

The analysis showed that, in order to reduce the negative impact of COVID-19 on the interests of employers, the Government took all possible measures: it has established an imperative mechanism to manage the pandemic after having shared risks and responsibilities for the implementation of this mechanism with employers. On the one hand, the Government has applied generous compensatory/financial measures in the form of payments, compensations, subsidies for employers who have properly implemented the measures to manage the pandemic, but, as a result, were affected by the quarantine. On the other hand, the Government has implemented a rather strict control mechanism and imposed significant sanctions for failure to fulfil or improper fulfilment of the established requirements. It is still too early to assess the long-term effects of the pandemic on the interests of employers and employees. However, bearing in mind the fact that the pandemic was brought under control, it is likely that the economic and commercial activities of employers will stabilize, and that legal relationship of employment will further remain based on tolerance, mutual trust and consensus.

Keywords: measures to manage the pandemic, employment relationship, rights of employees, interests of employers, COVID-19.

Tomašunaitė E. COVID-19 pandemijos įtaka darbo santykių reglamentavimui (magistro baigiamasis darbas). Vilnius : Mykolo Romerio universitetas, 2023-71 psl.

SANTRAUKA

Baigiamojo darbo tema: „COVID-19 pandemijos įtaka darbo santykių reglamentavimui“. Darbe siekiama atskleisti darbo teisinių santykių reguliavimo pandemijos laikotarpiu pokyčius, naudojamų priemonių veiksmingumą bei efektyvumą, išsiaiškinti, ar pandemijos valdymo priemonės yra pakankamai rezultatyvios užtikrinant darbuotojų ir darbdavių teises.

Siekiant užsibrėžto tikslo, įgyvendinami tokie uždaviniai: įvertinti darbo teisinių santykių reguliavimo pandemijos laikotarpiu pokyčius, išanalizuoti pandemijos valdymo priemonių įtaką ir reikšmę darbuotojų teisėms ir pareigoms bei darbdavių interesams ir jų vykdomai ūkinei-komercinei veiklai.

Darbą sudaro įvadas, teorinė dalis, kurioje atskleidžiami Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos darbo teisinių santykių reguliavimo pokyčiai pandemijos valdymo laikotarpiu, dvi dalyko tiriamosios dalys: pandemijos valdymo priemonių įtaka darbuotojų teisėms ir pareigoms, kurioje analizuojamos konkrečios pandemijos valdymo priemonės bei jų įtaka darbuotojų teisėms, pareigoms, darbo funkcijų atlikimui (pandemijos valdymo priemonių, reguliuojančių darbuotojų teises ir pareigas, analizė bei klasifikacija pagal joms keliamus tikslus, taip pat šių priemonių teisinis vertinimas) ir pandemijos valdymo priemonių įtaka darbdavių interesams (ūkinės komercinės veiklos ribojimais bei pandemijos valdymo priemonėmis nustatytos pareigos darbdaviams, siekiant užtikrinti pandemijos valdymo priemonių laikymąsi, šių priemonių įtaka darbdavių/verslo subjektų ūkinei-komercinei veiklai), išvados, santrauka bei naudotos literatūros sąrašas.

Tyrimu nustatyta, kad darbo teisinių santykių tęstinumo, darbo vietų išsaugojimo užtikrinimui pandemijos laikotarpiu Lietuvoje itin operatyviai buvo atliekami teisinio reguliavimo pritaikymo prie besikeičiančios situacijos veiksmai. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir kitų darbo santykių reguliavimui įtakos turinčių įstatymų nuostatos iš esmės tiko reguliuoti darbo teisinius santykius pandemijos metu, tik reikėjo pasinaudoti įstatymo teikiamomis aiškinimo galimybėmis. Tuo tarpu Vyriausybė poįstatyminiais teisės aktais pasirinko griežtąjį pandemijos valdymo variantą nustatydamą tam tikrus imperatyvius reikalavimus darbo teisinių santykių tęstinumo užtikrinimui pandemijos laikotarpiu, o Teismų praktikoje konstatuota, kad Lietuvoje taikytos priemonės buvo teisėtos, pagrįstos, proporcingos ir tinkamai užtikrinančios konstitucines asmens teises, tarp jų ir susijusias su darbo santykiais.

Tomašunaitė E. The impact of the COVID-19 pandemic on the regulation of labor relations (master's thesis). Vilnius: Mykolas Romeris University, 2023-71 pages.

SUMMARY

The topic of the thesis: *Impact of the COVID-19 pandemic on the regulation of employment relationship*. The thesis aims to demonstrate changes in regulation of legal relationship of employment during the pandemic period, effectiveness and efficiency of the measures used, to find out whether the measures to manage the pandemic are effective enough in ensuring the rights of employees and employers.

In the pursuit of the set goal, the following tasks are implemented: to assess changes in regulation of legal relationship of employment during the pandemic period, to analyse the impact of the measures to manage the pandemic and their significance for the rights and responsibilities of employees and for the interests of employers and for the economic-commercial activities they are engaged in.

The thesis consists of an introduction, a theoretical part, which demonstrates changes in regulation of legal relationship of employment of the European Union and of the Republic of Lithuania during the period of the pandemic management, two analytic parts of the subject: impact of the measures to manage the pandemic on the rights and duties of employees - this part analyses specific measures to manage the pandemic and their impact on the rights and duties of employees and on the performance of the job functions (analysis of measures to manage the pandemic, which regulate the rights and duties of employees and their classification based on the goals set for them, as well as the legal assessment of these measures) and the impact of measures to manage the pandemic on the interests of employers (the employer duties, which were established by restrictions on economic-commercial activities and by measures to manage the pandemic in order to ensure compliance with the measures to manage the pandemic, the impact of these measures on the economic-commercial activities of employers/business entities), findings, summary and list of used literature.

The analysis showed that the actions of adapting the legal regulation to the changing situation were carried out extremely promptly in Lithuania during the pandemic period in order to ensure the continuity of legal relationship of employment and the preservation of jobs. The provisions of the Labour Code of the Republic of Lithuania and of other laws affecting the regulation of employment relationship were in principle suitable for regulating legal relationship of employment during the pandemic, it was only necessary to use the possibilities of interpretation provided by the law. Meanwhile, the Government has chosen through by-laws a strict option to

manage the pandemic by establishing certain imperative requirements for ensuring the continuity of legal relationship of employment during the pandemic period. And the case law states that the measures, which were applied in Lithuania, were legal, reasonable, proportionate and adequately ensuring the constitutional rights of the individual, including those related to employment relationship.

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2023-04-14

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Teisės fakulteto, Privatinės teisės instituto, Darbo teisės Studentė Edita Tomašunaitė, patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas „COVID-19 pandemijos įtaka darbo santykių reglamentavimui“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą – studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

(parašas)

(vardas, pavardė)