GARANTIJOS DARBUOTOJAMS PASKELBUS PRASTOVĄ LIETUVOJE

dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė*

Anotacija. *Darbo santykiai susiklosto vykdant ūkinę, komercinę ar profesinę veiklą, t. y. dėl gamybos, prekybos, paslaugų teikimo. Kol veikla vykdoma, tol galimi įprasti darbo santykiai. Kai dėl veiklos iškyla sunkumų, tai gali turėti įtakos ir darbo santykių pokyčiams. Pasaulinės krizės, ekonomikos nuosmukiai, valdžios priimti sprendimai, avarijos, nelaimės ir pan. gali paveikti ne visus verslus ar paslaugas. Atitinkamai yra numatytos teisės normos, suteikiančios tam tikras garantijas ir teises ir darbdaviui, ir darbuotojui. Kitaip tariant, numatyti keli teisiniai instrumentai, leidžiantys sustabdyti darbo sutarties vykdymą tam tikram laikui: prastova (DK 47 str.), dalinis darbas (DK 48 str.), darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio (DK 49 str.) ir darbuotojo iniciatyva (DK 50 str.). Šiame straipsnyje pateikta analizė apie vieną iš darbo sutarties vykdymo sustabdymo instrumentų – prastovą ir jos reglamentavimo pakyčius. Straipsnio tikslas – remiantis teismų praktika išnagrinėti darbuotojų garantijas paskelbus darbdaviui prastovą ir nustatyti teisinio reguliavimo trūkumus.*

Reikšminiai žodžiai: *prastova, darbo sutarties vykdymo sustabdymas, karantinas, ekstremalioji situacija, apmokėjimas.*

Įvadas

Kaip ir bet kuris šalių susitarimas, darbo santykiai vyksta šalių sutartomis sąlygomis tol, kol atsiranda naujų ar kitokių aplinkybių, lemiančių pirminį susitarimą (darbo sutartį), dėl to šalys turi reaguoti ir iš naujo sudaryti naują ar keisti esamą darbo sutartį. Darbo santykiai susiklosto vykdant ūkinę, komercinę ar profesinę veiklą, t. y. dėl gamybos, prekybos, paslaugų teikimo. Kol veikla vykdoma, tol galimi įprasti darbo santykiai. Kai dėl veiklos iškyla sunkumų, tai

* Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos Privatinės teisės instituto profesorė.

gali turėti įtakos ir darbo santykių pokyčiams. Aplinkybės gali būti nenuspėjamos nė vienos iš šalių. Kitu atveju, jei šalys iš anksto žinotų būsimus pokyčius, iš anksto galėtų aptarti juos savo susitarimuose, darbo ar kolektyvinėse sutartyse. Deja, organizuojant darbus, verslo sėkmės ar nesėkmės niekas negali nuspėti, kaip ir išorinių ar vidinių veiksnių, kurie gali tą sėkmę ar nesėkmę nulemti. Žinoma, pasaulinės krizės, ekonomikos nuosmukiai, valdžios priimti sprendimai, avarijos, nelaimės ir pan. gali paveikti ne visus verslus ar paslaugas. Atitinkamai yra numatytos teisės normos, suteikiančios tam tikras garantijas bei teises darbdaviui ir darbuotojui. Kitaip tariant, numatyti keli teisiniai instrumentai, leidžiantys sustabdyti darbo sutarties vykdymą tam tikram laikui: prastova (DK 47 str.), dalinis darbas (DK 48 str.), darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbdavio (DK 49 str.) ir darbuotojo iniciatyva (DK 50 str.).

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK) numato galimybę ir vienai, ir kitai darbo sutarties šaliai priimti atitinkamus sprendimus, dėl to darbo santykiai nenutrūksta, tik jų vykdymas apribojamas numatant tam tikras sąlygas, kurios gali nulemti skirtingas pasekmes ir garantijas darbuotojams. Vienas tokių sprendimų – skelbti prastovą – ypač dažnas buvo per COVID-19 pandemiją. Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) duomenimis, nuo Lietuvoje paskelbto karantino dėl COVID-19 pandemijos pradžios, t. y. nuo 2020 m. kovo 16 d., iki 2020 m. rugsėjo 21 d. gauta 89,3 tūkst. pranešimų apie prastovas. Per šį laikotarpį VDI įvairiais inspektavimo tikslais patikrinta beveik 880 įmonių, pateikusių VDI pranešimus apie prastovas, joms surašyti 183 reikalavimai pašalinti pažeidimus ir 175 administracinio nusižengimo protokolai. Papildomai 2020 m. liepos 13 d. – 2020 m. rugsėjo 11 d. patikrinta ir 200 neplaninių įmonių, joms surašyta 13 reikalavimų pašalinti pažeidimus ir 11 administracinio nusižengimo protokolų. Dažniausiai pažeidimai susiję su nelegaliai, nedeklaravus darbo ar nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos dirbusiais asmenimis, darbo ir poilsio laiko pažeidimais, darbu nesudarius darbo grafikų, pvz., nenurodant darbo pradžios ir pabaigos darbo laiko arba kiek valandų per dieną darbuotojai turi dirbti ir kiek jie yra prastovoje. Tokie darbdavių piktnaudžiavimo atvejai rodo, kad problema ne tik egzistuoja, bet ir reikalauja daugiau teisės aktų rengėjų ir jų taikytojų dėmesio. Darbo ginčų komisijos per minėtą laikotarpį, t. y. nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. rugsėjo 21 d., gavo 54 prašymus išnagrinėti individualius darbo ginčus dėl prastovų, o per 2019 m. tokių prašymų buvo tik 3, dar ankstesniais metais jų visai nebuvo. Atkreiptinas dėmesys, kad bylų dėl prastovų buvo padaugėję tik 2010–2013 m. laikotarpiu, siejamu su ekonomikos krize pasaulyje. Vėlesniais laikotarpiais iki

2020 m. bylų buvo vos viena kita. Minėtos aplinkybės nulėmė šiame straipsnyje atliekamos analizės poreikį.

Ši tema mažai nagrinėta mokslininkų. Fragmentiškai apie prastovas kalbėjo T. Davulis, D. Petrylaitė, I. Nekrošius ir kt. Žinoma, prastovos klausimais pasisakė ir prof. dr. G. Dambrauskienė, kurios jubiliejui ir skirta ši publikacija. Straipsnyje pateikta analizė apie vieną iš darbo sutarties vykdymo sustabdymo instrumentų – prastovą ir jos reglamentavimo pokyčius. Straipsnio tikslas – remiantis teismų praktika išnagrinėti darbuotojų garantijas paskelbus darbdaviui prastovą ir nustatyti teisinio reguliavimo trūkumus. Tikslui pasiekti naudotasi sisteminės analizės, aprašomuoju, dokumentų analizės, lingvistiniu ir loginiu metodais.

1. Prastova ir jos skelbimas

Prastovai būdinga tai, kad darbdavys dėl objektyvių priežasčių vienašališkai nevykdo įsipareigojimo suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbą, o darbuotojas kaip tik dėl šios priežasties nebegali vykdyti darbo sutartimi nustatyto savo įsipareigojimo – dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba eiti tam tikrų pareigų. Tokia padėtis neatitinka nei darbuotojo, nei darbdavio interesų, prieštarauja darbo sutartimi sulygtų sąlygų privalomumo principui. Įstatymo leidėjas, pripažindamas, kad tokia padėtis darbovietėje yra objektyviai galima, ją sureguliavo, derindamas abiejų darbo sutarties šalių interesus.[1] Kaip tik atsižvelgdamas į darbdavio interesą išvengti darbo laiko nuostolių ir papildomų negamybinių išlaidų arba juos sumažinti, t. y. dėl prastovos darbuotojui mokėti mažesnį nei sulygtas darbo užmokestį. Drauge toks reguliavimas apsaugo darbuotojo interesus: teisės normos nustato tam tikras teisės į darbą, darbo užmokestį garantijas darbuotojui, negalinčiam dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių dirbti darbo sutartimi sulygto darbo.

Vadovaujantis DK (2016) 47 straipsniu, **prastova** – tai atvejai, kai (1) darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartimi sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės (DK 47 str. 1 d. 1 p.) arba kai (2) Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną ir dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu (DK 47 str. 1 d. 2 p.), ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Kitaip tariant, prastovą galima skirstyti atsižvelgiant į lemiančius

[1] Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-296-538/2013.

šią situaciją veiksnius, t. y. pirmu atveju – dėl vidinių veiksnių, antru – dėl išorinių veiksnių.

Kokie galėtų būti vidiniai veiksniai, lemiantys prastovą? Kaip teigia T. Davulis, remiantis nauju reguliavimu, prastova nelaikytini atvejai, kai darbuotojas tuo metu sutinka atlikti kitą darbo funkciją.[2] Taip pat nebus prastovos pagal DK 47 straipsnio 1 dalies 2 punktą, jei darbą galima organizuoti nuotoliniu būdu ir darbuotojas sutinka taip dirbti (DK 52 str. 1–2 d.). Vadinasi, šalių susitarimas dėl kitų darbo sąlygų ar kitokio darbo atlikimo būdo neturi būti siejamas su DK 47 straipsnio 1 dalies taikymu.

Prastova dažnai tapatinama su pravaikšta. Deja, pravaikšta laikoma neatvykimas į darbą be pateisinamos priežasties, t. y. dėl darbuotojo kaltės (DK 58 str. 3 d. 1 p.). Prastovos atveju nėra darbo sutarties šalių kaltės, tuo prastova skiriasi nuo panašių į ją situacijų, pvz., nuo priverstinės pravaikštos[3] (DK 218 str.). Pavyzdžiui, byloje Nr. 2A-1503-730/2018 teismas nustatė, kad nustatytas atsakovo neįgalumas, dėl kurio jis negalėjo atlikti jam naujai pavestų darbo funkcijų prekybos centre, jo atžvilgiu būtinosios darbo sutarties sąlygos (darbo funkcijų) pakeitimas, nesant darbuotojo rašytinio sutikimo, atsakovo tinkamas informavimas ieškovės, kad dėl sveikatos būklės negali vykdyti nustatytų naujų darbo funkcijų, negali būti pripažįstama aplinkybėmis, kad atsakovo neatvykimo į darbą priežastys nebuvo svarbios ir neatvykimas į darbą laikytinas pravaikštomis.[4] Kitaip tariant, darbuotojas neatvyko į darbą dėl pateisinamų priežasčių, todėl tai yra prastova. Taigi prastova laikoma tokia situacija, kai darbo vieta yra, tačiau dėl tam tikrų objektyvių priežasčių nėra darbo ir negalima dirbti. Vadinasi, prastovos metu darbuotojui darbo santykiai ir darbo vieta turi būti išlaikomi. Prastova skiriasi ir nuo nušalinimo nuo darbo (DK 49 str.), kai darbuotojui draudžiama dirbti valiniais darbdavio, įgaliotų organų ar pareigūnų sprendimais.[5]

Priežastys, lemiančios prastovą, yra įvairios, tačiau visada turi būti objektyvios, t. y. nepriklausančios nuo darbdavio valios.[6] Pavyzdžiui, prastova paskelbta dėl kito įmonės darbuotojo nedarbingumo, nes įmonė negalėjo užtik-

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

[3] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. liepos 11 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-768-910/2019.

[4] Klaipėdos apygardos teismo 2018 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1503-730/2018.

[5] *Darbo teisė*: *vadovėlis* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008), 240.

[6] Kauno apygardos teismo 2013 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-622-324/2013.

rinti atsakovui darbo[7]; prastova paskelbta, kol VDI suteiks leidimą atleisti iš einamų tarnybos direktoriaus pavaduotojo pareigų[8]; užsitęsus vykdomų patalpų rekonstrukcijos, remonto darbams, kai negalima perkelti darbuotojų darbo vietų į kitas patalpas, dėl sulaikyto krovinio; žaliavų trūkumo; sutrikusio elektros energijos tiekimo, interneto ryšio ir pan., laikinų sunkumų dėl finansinių ar ekonominių sutrikimų, paskelbto įmonėje ar įstaigoje streiko ar lokauto, karantino ir pan. Teismas konstatavo, kad ieškovė neįrodė, jog atsakovui nemokamos atostogos buvo suteiktos esant jo valiai, ir laikotarpius, kuriais atsakovui buvo fiksuotos nemokamos atostogos, pripažino prastova ne dėl darbuotojo kaltės.[9]

Prastovą darbuotojui gali skelbti tik darbdavys.[10] Skirtingai nei buvo sureguliuota anksčiau, kaip pastebi T. Davulis, prastova gali būti *skelbiama ir darbuotojų grupei* (DK 47 str. 1 d.).[11] Darbo sutarties vykdymo sustabdymas kolektyvo iniciatyva (skelbiamas streikas) taikomas, kai nesilaikoma kolektyvinės sutarties sąlygų. Niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Streiko laikotarpiu streike dalyvaujantiems darbuotojams darbo sutarties vykdymas sustabdomas išsaugant darbo stažą ir teisės aktų nustatyta tvarka teisę į socialinį draudimą (DK 250 str. 1 d.). Taigi nenukenčia nei asmenys, kurie nori dalyvauti streike, nei tie, kurie atsisako jame dalyvauti – užtikrinama pasirinkimo laisvė. DK užtikrina garantijas dalyvaujantiems ir nedalyvaujantiems streike asmenims. Streiką (DK 244 str.) lyginant su prastova (DK 47 str.), prastova skelbiama dėl objektyvių priežasčių, kai darbuotojui nėra darbo, kuris numatytas sutartyje, o streiko esmė yra protestavimas kaip ginčo sprendimo priemonė dėl kolektyvinės sutarties nesilaikymo. Skiriasi ir apmokėjimo tvarka: streiko metu viskas priklauso nuo susitarimo, o prastovos apmokėjimas įtvirtintas įstatymu. Kitaip tariant, DK įtvirtintos apmokėjimo nuostatos darbuotojams, kurie nedalyvauja streike: darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl streiko negalintiems dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti, jei sutinka, perkelti į kitą darbą. DK 250 straipsnio 4 dalis numato galimybę streikuojantiems mokėti iš profesinės sąjungos ir jų organizacijų įkurto specialaus piniginio ar draudimo fondo.

---

[7] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1318-910/2019.

[8] Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3797-629/2020.

[9] *Supra note*, 7.

[10] *Supra note*, 4.

[11] Davulis, s*upra note*, 2: 185.

Kokie galėtų būti išoriniai veiksniai, lemiantys prastovą? Tarkime, šalyje ar regione paskelbus ekstremaliąją situaciją (pvz., mobilizaciją dėl stichinės nelaimės – gaisro, potvynio ir pan.) ir (ar) karantiną (pvz., dėl pandemijos ir pan.). DK (2016) nėra paaiškinta, kas yra ekstremalioji situacija. DK vartojamos sąvokos „paskelbta mobilizacija[12], karo[13], nepaprastoji padėtis[14]“ tik kalbant dėl streikų (DK 248 str. 2 d.) ir lokautų (DK 258 str.) organizavimo draudimo. Sąvoka „ekstremalioji situacija“ apibrėžta Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo 2 straipsnyje: ekstremalioji situacija – 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. Šiek tiek kitoks „ekstremaliosios situacijos“ apibrėžimas numatytas Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatyme: ekstremalioji situacija – dėl ekstremaliojo įvykio susidariusi padėtis, kuri gali sukelti staigų didelį pavojų gyventojų gyvybei ar sveikatai, turtui, aplinkai arba gyventojų žūtį, sužalojimą ar padaryti kitą žalą.[15] Ekstremalioji situacija turi būti susijusi su netikėta situacija, kuri sukelia staigų bei didelį pavojų žmonių gyvybei ar sveikatai, turtui, gamtai arba lemia žmonių žūtį, sužalojimą ar didelius turtinius nuostolius. Tai gali būti potvyniai, gaisras, žemės drebėjimas, audra, streikai, maištai, riaušės, karantinas ir pan. Pagal teritoriją ir trukmę ekstremali situacija gali būti savivaldybės (pvz., Alytuje ir Alytaus rajone paskelbta ekstremalioji situacija dėl Alytaus padangų perdirbimo gamykloje 2019 m. spalio 16 d. kilusio gaisro) ir valstybės lygio, kai ekstremaliosios situacijos padarinių išplitimo ribos viršija trijų savivaldybių teritorijų ribas (pvz., Vyriausybė paskelbė valstybės lygio ekstremaliąją situaciją visoje šalyje dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmės[16]).

Vadovaudamasi Civilinės saugos įstatymu, Vyriausybė skelbia ir atšaukia bei nustato tvarką dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos. Savivaldybės administracijos direktoriui paskelbus savivaldybės lygio ekstremaliąją situaciją, prastova pagal DK 47 straipsnio 1 dalies 2 punktą tos savivaldybės teritori-

[12] Lietuvos Respublikos mobilizacijos ir mobilizacinio rezervo rengimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 116-2695 (1996); *TAR* 15862 (2020).

[13] Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas, *Valstybės žinios* 52-1482 (2000); *TAR* 15863 (2020).

[14] Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas, *Valstybės žinios* 64-2575l (2002); *TAR* 15877 (2020).

[15] Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymas, *Valstybės žinios* 115-3230 (1998).

[16] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“, *TAR* 4023 (2020); *TAR* 4023 (2020).

joje esančioje įmonėje negalės būti taikoma. Tokiu atveju darbdavys, įvertinęs darbo organizavimo ypatumus, turės savo nuožiūra priimti sprendimą dėl prastovos pagal DK 47 straipsnio 1 dalies 1 punktą ir / arba kitų priemonių taikymo. Pavyzdžiui, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 22 straipsniu, „likvidavus avariją, užgesinus gaisrą ar kitais atvejais, kai dar yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, darbdaviui atstovaujantis asmuo, padalinio vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo negali duoti nurodymų darbuotojams tęsti ar pradėti darbą“[17]. Atitinkamai tuo pagrindu darbdavys turės skelbti įmonėje prastovą.

Paskelbus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją, Vyriausybė gali nustatyti gyventojams, valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms, kitoms įstaigoms ir ūkio subjektams ūkinės veiklos laisvės, viešųjų ir administracinių paslaugų teikimo apribojimus, būtinus ekstremaliajai situacijai likviduoti ir jos padariniams šalinti (Civilinės saugos įstatymo 9 str. 19 p.). Tačiau šie apribojimai turi būti nedelsiant atšaukti, kai išnyksta priežastys, dėl kurių jie buvo nustatyti (Civilinės saugos įstatymo 30[1] str. 3 d.). Pavyzdžiui, nuo 2020 m. birželio 17 d. atšaukus karantiną Lietuvos teritorijoje[18], Vyriausybė ekstremaliosios situacijos neatšaukė, nors nuo kovo 17 d. taikyti tam tikrų ūkio subjektų veiklos ribojimai galiojo iki liepos 16 d. ir darbas bei darbo santykiai šiuose ūkio subjektuose dėl to negalėjo būti vykdomi[19]. Kiek laiko gali būti paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija, Civilinės saugos įstatymas nenustato. Vadinasi, neatšaukus ekstremaliosios situacijos ribojimai gali pasikartoti.

Ankstesnis darbo teisinis reguliavimas buvo toks, kad įvykus gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais buvo nustatyta teisė darbdaviui iki mėnesio perkelti darbuotojus į kitą darbą toje pačioje vietovėje bei keisti darbo sąlygas be darbuotojo sutikimo, išskyrus dėl sveikatos būklės. Laikinas perkėlimas į kitą darbą dėl išorinių veiksnių turėjo būti susijęs su svarbiais darbovietės interesais: gaivalinės nelaimės ar gamybinės avarijos (pvz., prireikus skubiai iškrauti produktus, kad nesugestų sandėliuose saugomi įmonės kroviniai, ir pan.) likvidavimu, dėl to kilusių padarinių šalinimu, siekiant užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gaisro gesinimu ir

[17] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, *Valstybės žinios* 70-3170 (2003).

[18] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 579 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Res_ publikos teritorijoje paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios“, *TAR* 12723 (2020).

[19] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 588 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ pakeitimo“, *TAR* 12822 (2020).

kt. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad toks perkėlimas galėjo būti ir toje pačioje, ir kitoje įmonėje, tik esančioje toje pačioje vietovėje. Todėl teismo išvada, jog prastovos metu darbuotojui turi būti siūlomas darbas toje pačioje vietovėje, kurioje darbuotojas nuolat dirbo, o jeigu jis atsisako dirbti darbą kitoje vietovėje, DK 195 straipsnio 4 dalis netaikytina, laikytina pagrįsta ir teisėta.[20]

Kokiais atvejais prastova gali būti neteisėta? Darbdaviai dažnai piktnaudžiauja padėtimi ir skelbia prastovą ne dėl objektyvių, o dėl subjektyvių priežasčių. Pavyzdžiui, ieškovui paskelbta prastova dėl to, jog, valstybės institucijai pradėjus ikiteisminį tyrimą dėl tariamai neteisėtos ieškovo veiklos, ikiteisminio tyrimo pareigūnai iš įmonės paėmė kompiuterį, kuriuo dirbo ieškovas, metodinę medžiagą ir kitus dokumentus. Atsakovė, tikėdamasi, kad darbuotojas nuspręs nutraukti darbo sutartį, ieškovo darbo vietoje paskelbė prastovą neturėdama tam pagrindo, t. y. nesiėmė priemonių, kad prastova nebūtų paskelbta (nesuteikė ieškovui kito kompiuterio, nedavė kitos metodinės medžiagos ir t. t.). Teismas pagrįstai nusprendė, kad tai negali būti pripažinta objektyvia priežastimi prastovai skelbti, nes „<...> nurodoma aplinkybių visuma, dėl kurių asmuo negali dirbti darbo, nepriklausomai nuo tai sąlygojusių aplinkybių, yra susijusi ne su gamybinėmis, stichinėmis ar panašiomis objektyviomis darbo nedavimo priežastimis, o su darbdavio požiūrio į darbuotoją pasikeitimu, nepasitikėjimu“[21]. Aplinkybės skelbti prastovą gali būti sukurtos dirbtinai, siekiant daryti ieškovui spaudimą nutraukti darbo sutartį. Kitas piktnaudžiavimo pavyzdys, kai, pvz., darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (DK 45 str. 2 d.) ir yra atleidžiamas iš darbo pagal DK 57 straipsnį. Pavyzdžiui, pareigybės panaikinimas nėra objektyvi, nepriklausanti nuo darbdavio valios priežastis, dėl kurios ieškovui galėjo būti skelbiama prastova.[22] Atitinkamai nesuteikus darbuotojui darbo, įspėjimo apie atleidimą iš darbo (pvz., dėl to, kad jo darbo vieta naikinama) laikotarpiu negalima prilyginti prastovai. Taigi panaikinus ieškovo pareigybę, ieškovui turi būti ne skelbiama prastova, o jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turi pasibaigti įspėjimo apie atleidimą terminas (DK (2002) 130 str. 5 d.; DK (2016) 64 str. 5 dalis). Nenustačius, kad buvo objektyvios priežastys, dėl kurių darbuotojui negalėjo būti suteiktas darbas, bet darbo nebuvimą galint paaiškinti darbdavio atleidimo iš darbo procedūrų organizavimo būdu, darbdavys privalo darbuotojui sumokėti jo vidutinį

[20] *Supra note*, 1.
[21] *Supra note*, 6.
[22] Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1339-773/2018.

darbo užmokestį už visą prastovos laikotarpį.[23] Kitaip tariant, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, įspėjimo laikotarpiu darbdavys jam negali skelbti prastovos, nes darbo yra ir darbuotojas iki paskutinės atleidimo iš darbo dienos jį dirbs ir už tai turės gauti sutartą atlyginimą. Prastova yra skelbiama, kai atsitinka nenumatoma situacija, dėl kurios darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo, o darbuotojas negali vykdyti funkcijų, numatytų darbo sutartyje.

Kiek keistoka situacija, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis ir jo negalima atleisti iš darbo pagal DK 57 straipsnio 1 dalį, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 61 str. 3 d.), nes darbuotojas augina vaiką iki 3 metų.[24] Tokiu atveju VDI rekomendavo skelbti prastovą.[25] Tačiau dabar nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. atleisti darbuotojus, kurie augina vaiką iki 3 metų, iš darbo nesant jų kaltės DK 57 straipsnio pagrindu galima, išskyrus pagal DK 57 straipsnio 1 dalies 1–3 punktus.[26] Vadinasi, darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, gali būti atleisti iš darbo ir pasinaudoti jiems suteiktomis garantijomis dviem atvejais: 1) kai darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju arba 2) kai teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys. Bet jei toks darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis darbo sąlygomis ir negali būti atleistas iš darbo DK 57 straipsnio pagrindais, situacija lieka nepakitusi – tada būtina skelbti prastovą arba siūlyti kitą darbą / kitas sąlygas. Panaši padėtis bus ir tada, kai darbdavys tampa nemokus ir bankrutuoja, tokiu atveju veikla nevykdoma dėl objektyvių priežasčių ir darbuotojai negali dirbti įspėjimo apie jų atleidimą iš darbą laikotarpiu, nes darbo jau nėra ir, tikėtina, nebus.

---

[23] Pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011; Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 2 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1044-160/2011; Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1515-585/2011; Vilniaus apygardos teismo 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2482-262/2012; Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1339-773/2018.

[24] Žr. bylas: Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013; Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2282-567/2019.

[25] Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. birželio 7 d. sprendimas byloje Nr. E2-12678-996/2019.

[26] Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72-1 straipsniu įstatymas, *TAR* 12135 (2020). Įsigaliojo 2020-08-01 (įstatymo 41 straipsnio 2 dalis įsigalioja 2020-06-04).

Apibendrinant galima teigti, kad *prastova gali būti skelbiama*:
- ne tik darbuotojui, bet ir darbuotojų grupei;
- nesant šalių kaltės;
- nuo darbdavio ir darbuotojo nepriklausančių priežasčių;
- kai darbo nėra dėl objektyvių, o ne dėl subjektyvių priežasčių.

2. Prastovos trukmė ir reikalavimas būti darbovietėje

Nei teisės aktuose, nei teismų praktikoje nėra pasakyta, kad prastovos paskelbimas turi būti tiesiogiai susijęs su laikinumu. Prastova ne dėl darbuotojo kaltės gali trukti ir neapibrėžtą laikotarpį.[27] Kaip pastebi teismai, galima situacija, kai padėtis įmonėje, darbdaviui nesuteikiant darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių, gali tęstis netgi iki sprendimo tokį darbuotoją atleisti iš pareigų, esant ilgalaikei prastovai, arba iki tol, kol darbuotojas sutinka eiti kitas pareigas.[28] Ir nors tokia situacija gali trukti nenumatytai ilgai ir būti nenaudinga nė vienai iš šalių, apmokėjimo garantijos, numatytos darbuotojams prastovos metu, išlieka. Todėl šiuo atveju darbdavys turi ieškoti kitos išeities siekdamas, kad darbuotojas dirbtų.

Prastova gali būti terminuota – nuo vienos dienos iki trijų dienų arba neterminuota. Prastovos laikas priskiriamas darbuotojo darbo laikui (DK 111 str. 2 d. 7 p.), tik skiriasi trukmė, sąlygos ir apmokėjimas už šį laiką.

Prastovos metu darbuotojai turi paklusti darbdavio nustatytai tvarkai ir laikytis darbdavio įsakyme numatytų nurodymų, ypač susijusių su buvimo darbovietėje laiku. DK (2016) 47 straipsnio 2–3 dalyse nurodoma, kada ir kiek laiko darbdavys turi teisę reikalauti, kad darbuotojas atvyktų ir būtų darbovietėje. Tai yra:

1) kai prastova trunka iki vienos darbo dienos, darbdavys turi teisę reikalauti darbuotojo būti tą dieną darbovietėje;
2) kai prastova trunka ilgiau negu viena darbo diena, bet ne ilgiau kaip trys darbo dienos, darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas atvyktų į darbovietę kasdien ilgesniam negu viena valanda laikui.

Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas būtų darbovietėje šiais atvejais:

1) kai prastova neterminuota arba trunka ilgiau negu trys darbo dienos;
2) kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną ir darbdavys paskelbia prastovą.

[27] Vilniaus apygardos teismo 2016 m. birželio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1718-803/2016.
[28] Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013.

Bet kokiu atveju darbdavio nustatytoje tvarkoje dėl prastovos gali būti nenustatytas reikalavimas prastovos metu būti darbo vietoje.[29] Jei darbdavys nereikalauja, kad darbuotojas būtų darbovietėje arba tokios tvarkos neparengė, darbuotojas turi būti pasirengęs atvykti į darbovietę kitą darbo dieną po darbdavio pranešimo. Taip pat pasibaigus prastovai darbuotojas, gavęs iš darbdavio pranešimą apie tai, turi kitą dieną atvykti ir pradėti dirbti.

Dažnu atveju darbdaviai piktnaudžiauja šia norma ir nepagrįstai reikalauja, kad darbuotojas būtų darbovietėje. Tarkime, vienoje iš bylų atsakovė 2014 m. lapkričio 3 d. įsakymu Nr. 44§4 pakeitė ieškovės prastovos sąlygas, nurodydama jai būti darbo vietoje – posėdžių salėje – be darbo ir darbo priemonių visą darbo dieną. Darbo ginčų komisija 2014 m. gruodžio 12 d. sprendimu Nr. DGKS-5541 nustatė, kad prastova buvo paskelbta neturint teisėto pagrindo ir diskriminuojant ieškovę.[30]

Kita vertus, taisyklės dėl buvimo darbe prastovos metu gali būti neaiškios, pvz., vienoje iš bylų konstatuota, kad nors apeliantas įrodinėja, kad 2015 m. rugpjūčio 20 d. įsakymu ieškovui buvo paskelbta dalinė prastova, to paties įsakymo 2 punktas pagrindžia, jog nuo 2015 m. rugsėjo 1 d. ieškovui nereikia atvykti į darbą, o tai reiškia, kad prastova yra dėl viso darbo.[31] Teismo sprendimu, darbuotojas neturi dirbti ir būti darbo vietoje prastovos laikotarpiu. Bet kai prastova skelbiama tik daliai darbo funkcijų, kyla klausimų. Ankstesnis reguliavimas dalinės prastovos nereguliavo, todėl galima buvo įžvelgti nelegalaus darbo požymių, pvz., kai prastovos metu darbdavys liepia dirbti įprastus darbus tam tikromis valandomis ar dienomis. Todėl teismai vertino objektyvias priežastis, pagrindžiančias prastovos skelbimo faktą. Juk ekonominio pobūdžio sprendimų priėmimas yra darbdavio, kuris atsako už įmonės gyvybingumo ir veiklos uždavinių įgyvendinimą, diskrecijos reikalas.[32] Tačiau praktika parodė teisinio reguliavimo trūkumą, dėl to darbdaviai negalėjo pasinaudoti daline prastova. Įvertinus teisinio reguliavimo spragą, DK (2016) buvo papildytas nauja norma – daline prastova. Darbdavys gali paskelbti darbuotojui dalinę prastovą, kai tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius (ne mažiau kaip dviem darbo dienomis) ar darbo valandų per dieną skaičius (ne mažiau kaip trimis darbo valandomis).

[29] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutarimas byloje Nr. 3K-3-55-248/2018.
[30] Vilniaus apygardos teismo 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas byloje Nr. 2A-1486-855/2019.
[31] *Supra note*, 27.
[32] Davulis, *supra note*, 2: 187.

Apibendrinus darbo ginčų komisijos sprendimus dėl susijusių su prastova prašymų, pateiktų nuo 2020 m. kovo 16 d. iki 2020 m. rugsėjo 21 d., matyti dvi pažeidimų dėl prastovų skelbimo tendencijos:

1. Pripažinti prastovą neteisėta. Darbo ginčų komisija spręsdavo, ar buvo objektyvi priežastis skelbti prastovą. Kai darbus galima buvo organizuoti nuotoliniu būdu, darbdaviai dažnai skelbė prastovas, tokiu atveju prastova paskelbta neteisėtai.
2. Atvirkščiai, įpareigoti darbdavį paskelbti prastovą. Tais atvejais, jei darbuotojai buvo išleidžiami nemokamų atostogų, žymėtos pravaikštos ir pan., darbuotojas prašė pripažinti tuos laikotarpius prastovomis. Dažniausiai tokie reikalavimai buvo tenkinti.

Įdomu, kad ankstesni teisės aktai prastovai nustatė tik būtiną prastovos objektyvumo, o ne laikinumo kriterijų.[33] Tačiau galime pastebėti, kad aiškindami prastovos aplinkybes tam tikrais atvejais teismai vis dėlto kreipė dėmesį ir į prastovos trukmę, kuri apibrėžiama perkėlimo į kitą darbą terminu. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų teisėjų kolegija konstatavo, kad ieškovei yra pasiūlyta ne laikinai, t. y. prastovos laiku, o nuolat dirbti Vilniuje, todėl toks atsakovės siūlymas vertintinas kaip siūlymas pakeisti darbo vietą, t. y. pakeisti vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų (DK 120 str. 1–2 d.), todėl už prastovos laiką šiuo atveju negali būti mokama.[34]

Dalinės prastovos atveju įstatymų leidėjas nurodo ir kitą svarbų kriterijų – laikinumą. Kita vertus, dalinei prastovai organizuoti įstatymų leidėjas numato ribas, kiek galima trumpinti darbo laiką, t. y. darbuotojui galės sutrumpinti arba darbo savaitę, bet ne mažiau kaip dviem darbo dienomis, arba darbo valandų per dieną skaičių, bet ne mažiau kaip trimis darbo valandomis. Kitoks, t. y. mažesnis, darbo laiko trumpinimas esant dalinei prastovai negalimas. Kitu atveju šalims nedraudžiama susitarti dėl ne viso darbo laiko. Todėl kai yra dalinė prastova, skirtingai negu ne viso darbo laiko susitarimo atveju, iniciatyva priklauso tik darbdaviui ir ne visu darbo laiku turėtų būti dirbama laikinai ir laikantis ribų. Kitaip tariant, jei darbdavys laikinai negali užtikrinti visą darbo laiką dirbančiam darbuotojui darbo visa apimtimi, pvz., kai darbuotojo darbo funkcijos sugretintos ir vienas funkcijas jis gali dirbti, o kitų negali, nes nėra darbo, tada gali būti skelbiama dalinė prastova, jei tie darbai bus atliekami ne mažiau, kaip DK 47 straipsnio 2 dalies 5 punkte ir 3 dalies 4 punkte nustatytos darbo laiko ribos. Jei tų funkcijų darbuotojas iš viso nebe-

[33] *Op. cit.*, 27.
[34] *Supra note*, 1.

vykdys, nes dėl, pvz., struktūrinių pertvarkymų buvo atsisakyta tokias paslaugas teikti, arba darbo apimtis yra mažesnė, nei įstatymas numato ribas, tada darbdavys gali inicijuoti ir darbo sutarties keitimą dėl galimybės darbuotojui dirbti ne visą darbo laiką.

3. Apmokėjimo garantijos prastovos metu

Nors prastova skelbiama darbdavio sprendimu, už tai įstatymų leidėjas numato darbuotojams atitinkamas garantijas – apmokėjimą. Ankstesnis teisinis reguliavimas garantavo už prastovos laiką mokėti ne mažesnį nei Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis (toliau – MVA) už kiekvieną prastovos valandą. Didesnis nei MVA, t. y. du trečdaliai vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU), apmokėjimas buvo taikomas atsižvelgiant į prastovos metu susidariusias aplinkybes, kurioms esant darbuotojui nebuvo siūloma įmonėje esančio kito darbo, kurį jis galėjo dirbti pagal savo profesiją, kvalifikaciją ar specialybę nepakenkdamas savo sveikatai. Kai darbuotojas atsisakydavo pasiūlyto darbo, jam galėjo būti mokama tik 30 proc. MVA.[35]

Pagal dabartinį reguliavimą apmokėjimo už prastovos laikotarpį dydis priklauso nuo prastovos trukmės ir jos skelbimo pagrindo. Kai darbdavys paskelbia prastovą:

1) trunkančią iki vienos darbo dienos, darbuotojui mokamas jo VDU;
2) ilgesniam laikotarpiui negu viena darbo diena, bet ne ilgiau kaip trims darbo dienoms – buvimo darbovietėje per prastovą laiku darbuotojui mokamas jo VDU, kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, – du trečdaliai jo VDU;
3) neterminuotai arba ilgesniam negu trijų darbo dienų laikotarpiui, už prastovos laiką iki trijų darbo dienų buvimo darbovietėje per prastovą laiku darbuotojui mokamas jo VDU, o kitu prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, – du trečdaliai jo VDU, o už ketvirtą ir kitas prastovos dienas paliekama 40 proc. VDU;
4) kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną, prastovos laikotarpiu darbdavys darbuotojui moka darbo užmokestį, ne mažesnį kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA), kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Šiuo atveju garantijos numatomos privačiam darbdaviui, t. y. darbdaviui, išskyrus valstybės ir

[35] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Valstybės žinios* 64-2569 (2002); 112 str.

savivaldybės institucijas ar įstaigas, profesines sąjungas, religines bendruomenes (bendrijas) ar asociacijas, patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų dalis kompensuojama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nustatytu dydžiu ir nustatyta tvarka.

Be išvardytų ypatumų dėl apmokėjimo už prastovos laiką, nustatyta ir bendroji taisyklė – kalendorinį mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, darbuotojo gaunamas darbo užmokestis už tą mėnesį negali būti mažesnis negu MMA, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma (DK 47 str. 5 d., vėliau 2020 m. kovo 17 d. DK redakcijoje ji tapo 47 str. 2 dalies 4 punktu[36]).

Darbdavys visada gali mokėti daugiau negu MMA, pvz., numatyti VDU; 60 proc. VDU ar pan. Tai patvirtina ir teismų praktika, pvz., Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vertino, kad aplinkybė, jog ieškovė už prastovas skaičiavo atsakovui darbo sutartyje nustatytą (–), t. y. didesnį nei nustatytą įstatyme, darbo užmokestį, nesudaro pagrindo teigti, kad (–) atlyginimas buvo apskaičiuotas neteisėtai, nes įstatyme nėra draudimo darbuotojui mokėti didesnį nei MMA atlyginimą.[37]

Vis dėlto iš teismų praktikos matyti, kad teisinis reguliavimas dėl apmokėjimo prastovos metu kėlė ir kelia ginčų. Vienoje byloje apeliantė nesutiko su teismo sprendimu ir nurodė, kad DK 47 straipsnio 5 dalis numato, kad kalendorinį mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, darbuotojo gaunamas darbo užmokestis už tą mėnesį negali būti mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta MMA, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Taigi šia straipsnio dalimi įtvirtinama nuostata, jog už prastovos mėnesį (nėra konkrečiai nurodyta, kad tik pirmą prastovos mėnesį, todėl šios nuostatos taikymas turėtų apimti ir kitus prastovos mėnesius) darbo užmokestis negali būti mažesnis negu MMA, t. y. sistemiškai aiškinant šią minėto DK straipsnio dalį su DK 47 straipsnio 4 dalimi – MMA mokama tuomet, jei ji yra didesnė už 40 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Bet teismas, nesutikdamas su apeliantės argumentais, iš sisteminio DK 47 straipsnio 3 ir 4 dalių aiškinimo padarė išvadą, kad darbuotojui visas vidutinis darbo užmokestis arba šiuo atveju MMA priklauso tik iki 3 darbo dienų, <...>. O DK 47 straipsnio 4 dalyje yra aiškiai nurodyta, kad už kitą prastovos laikotarpį jam paliekama 40 proc. vidutinio jo darbo užmokesčio.[38] Aiškinant sistemiškai ir bendrosios, ir specialiosios normos ko-

[36] Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas, *TAR* 5702 (2020).

[37] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. sprendimas byloje Nr. E3K-3-27-701/2019.

[38] Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 11 d. sprendimas byloje Nr. E2A-800-643/2020.

aliziją, reikia įvertinti tai, kad bendroji norma taikoma tiek, kiek neprieštarauja specialiam reguliavimui, t. y. galioja tol, kol peržengia ribas, nustatytas tolesnėje, po ja einančioje, normoje. Reikia tikėtis, kad darbuotojams bus taikoma numatyta garantija prastovos atveju per kalendorinį mėnesį gauti ne mažiau nei MMA, jei darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma ir kai jo 2/3 VDU bus mažiau nei MMA.

Aiškinant šią normą būtina taikyti ir proporcingumo principą, jei darbuotojas dirba ne visą darbo laiką. Pavyzdžiui, prastovos laikotarpiu darbdavys darbuotojui turi mokėti ne mažesnį nei MMA darbo užmokestį (607 Eur popieriuje arba 437 Eur į rankas), jeigu darbuotojas dirba 40 val. per savaitę. Jeigu darbuotojas dirba ne visą darbo laiką, tuomet turi būti mokama proporcingai, t. y. jeigu darbo sutartyje numatyta, pvz., 20 val. savaitės darbo laiko norma, tuomet turi būti mokama ne mažiau kaip 303,5 Eur.

Paskelbus dalinę prastovą, jos laikotarpiais, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, jam mokama:

- už prastovos laiką iki trijų darbo dienų – du trečdaliai jo VDU,
- už ketvirtą ir kitas prastovos dienas paliekama 40 proc. jo VDU.

Jei darbdavys paskelbia darbuotojui dalinę prastovą dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino, tokiu atveju už darbo laiką mokamas sutartas darbo sutartyje darbo užmokestis, o už prastovos laiką – proporcingai prastovos laikui skaičiuojant nuo MMA.

Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją darbdaviai gali tikėtis ir valstybės paramos – patirtų darbo užmokesčio už prastovą išlaidų kompensavimo, nes prastovos trukmė nustatoma Vyriausybės.

Išvados

1. Prastova – tai laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas dėl susidariusių vidinių arba išorinių veiksnių, kurie yra netikėti ir iš anksto šalių nenumatomi. Kitaip tariant, prastovos reglamentavimas yra darbuotojo apdraudimas nuo tokių rizikų įstatymo pagrindu. Norint neprarasti darbuotojo dėl susidariusių aplinkybių, įstatymas numato darbuotojams garantijas. Bet DK dar liko spragų, pvz., prastova turės būti skelbiama, kai vaikus iki 3 metų auginantys darbuotojai atsisako dirbti pakeistomis darbo sąlygomis ir negalima jų atleisti iš darbo DK 57 str. pagrindu dėl jiems suteikiamos apsaugos arba iki tol, kol darbuotojas sutiks eiti kitas pareigas.

2. Prastova gali būti skelbiama, kai darbo nėra dėl objektyvių priežasčių, ne tik darbuotojui, bet ir darbuotojų grupei, nuo darbdavio ir darbuotojo nepriklausančių priežasčių ir nesant šalių kaltės.
3. Paskelbus prastovą darbuotojui numatytos garantijos – išlaikyti darbo vietą, mokėti už prastovų laiką ir galimybė nebūti darbo vietoje tam tikrais atvejais, tačiau tai nepakeičia sutartinių darbo santykių, dėl kurių šalys susitarė ir darbdavys įsipareigojo suteikti darbuotojui darbo. Apmokėjimo garantijos priklauso nuo prastovos trukmės ir jų kilimo priežasčių, bet per visą mėnesį dirbančiam visą darbo laiko normą neturi būti mokama mažiau nei MMA.
4. Ištyrus teismų praktiką ir darbo ginčų komisijų sprendimus, pastebėta, kad darbdaviai piktnaudžiauja skelbdami prastovą: arba jos neskelbia ir taiko kitus darbuotojui nenaudingus instrumentus, pvz., nemokamas atostogas, arba skelbia prastovas, nors tam nėra objektyvių priežasčių (darbuotojai dirba kaip įprastai arba paskelbus dalinę prastovą – dirba ilgiau, nei priklauso dirbti arba galėtų dirbti nuotoliniu būdu). Taip pat daug ginčų dėl apmokėjimo už prastovas taisyklių nesilaikymą, pvz., dėl ilgesnės prastovos, kai už mėnesį darbuotojui nemoka net minimalios algos, kai dirbama visą darbo dieną, dirbama nelegaliai.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios* 64-2569 (2002).
2. Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymas. *Valstybės žinios* 115-3230 (1998).
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72-1 straipsniu įstatymas. *TAR* 12135 (2020).
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR* 5702 (2020).
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios* 70-3170 (2003).
6. Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas. *Valstybės žinios* 52-1482 (2000); *TAR* 15863 (2020).
7. Lietuvos Respublikos mobilizacijos ir mobilizacinio rezervo rengimo įstatymas. *Valstybės žinios* 116-2695 (1996); *TAR* 15862 (2020).

8. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas. *Valstybės žinios* 2575l (2002); *TAR* 15877 (2020).
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“, *TAR* 4023(2020); *TAR* 4023 (2020).
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 588 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ pakeitimo“, *TAR* 12822 (2020).
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. birželio 10 d. nutarimas Nr. 579 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios“, *TAR* 12723 (2020).

Mokslinė doktrina

12. *Darbo teisė*: *vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
13. Tomas Davulis. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.

Teismų praktika

14. Kauno apygardos teismo 2013 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-622-324/2013.
15. Kauno apygardos teismo 2018 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1339-773/2018.
16. Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-296-538/2013.
17. Klaipėdos apygardos teismo 2018 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1503-730/2018.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-247/2011.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 23 d. nutarimas byloje Nr. 3K-3-55-248/2018.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. sprendimas byloje Nr. E3K-3-27-701/2019.
21. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3797-629/2020.
22. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 2 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1044-160/2011.
23. Vilniaus apygardos teismo 2011 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1515-585/2011.
24. Vilniaus apygardos teismo 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2482-262/2012.

25. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2282-611/2013.
26. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1318-910/2019.
27. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. liepos 11 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-768-910/2019.
28. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2282-567/2019.
29. Vilniaus apygardos teismo 2019 gegužės 14 d. sprendimas byloje Nr. 2A-1486-855/2019.
30. Vilniaus apygardos teismo 2016 m. birželio 17 d. sprendimas byloje Nr. 2A-1718-803/2016.
31. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. vasario 11 d. sprendimas byloje Nr. E2A-800-643/2020.
32. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. birželio 7 d. sprendimas byloje Nr. E2-12678-996/2019.

GUARANTEES FOR EMPLOYEES IN THE DOWNTIME

Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė*

Sammary

The Labor Code provides for the possibility for both parties to the employment contract to take appropriate decisions, which does not terminate the employment relationship, but only their enforcement is limited to certain conditions, which may lead to different consequences and guarantees for employees. One such solution was particularly common during the Covid-19 pandemic, the announcement of downtime. This article provides an analysis of one of the instruments for suspending the performance of an employment contract - downtime and changes in its regulation. The purpose of the article is to examine the guarantees of employees after the announcement of downtime by the employer and to identify the shortcomings of the legal regulation based on the case law. Systematic analysis, descriptive, document analysis, linguistic and logical methods were used to achieve the goal.

keywords: downtime, suspension of employment contract, quarantine, emergency, payment

* Assoc. Prof. of the School of Law, Mykolas Romeris university.