

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Dagnės Žukauskaitės,

V kurso, darbo ir socialinės teisės

studijų šakos studentės

Magistro darbas

DARBO TEISIŲ ĮGYVENDINIMAS COVID-19 KONTEKSTE

IMPLEMENTATION OF LABOR RIGHTS IN THE CONTEXT OF COVID-19

Vadovė: doc. dr. Vida Petrylaitė

Recenzentas: vyr. lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius

2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šio darbo tikslas – atskleisti darbo teisių įgyvendinimo ypatumus COVID-19 kontekste. Šiame darbe analizuojamas su darbo teisiniais santykiais susijęs teisinis reguliavimas, o konkrečiai, pandemijos metu taikyti darbuotojų privalomieji sveikatos tikrinimai dėl užkrečiamųjų ligų, nuotolinio darbo, prastovos, darbo sutarties vykdymo sustabdymo, streiko ir lokauto institutų pokyčiai ir taikymo ypatumai.

Pagrindiniai žodžiai: pandemija, COVID-19, ekstremalioji situacija, karantinas, darbo teisiniai santykiai.

The aim of this work is to reveal the implementation of labor rights in the context of COVID-19. This thesis analyzes the legal regulation related to labor legal relations, specifically, the mandatory health checks for employees due to infectious diseases that were applied during the pandemic, legal changes and application of remote work, downtime, suspension of employment contract execution, strike and lockout institutions.

Keywords: pandemic, COVID-19, extreme situation, quarantine, labor legal relations.

Turinys

IŽANGA	2
1. SPECIALIŲJŲ TEISINIŲ REŽIMŲ REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE	5
1.1. Nepaprastoji padėtis.....	7
1.2. Ekstremalioji situacija	11
1.3. Karantinas.....	15
1.4. Pandemijos įtaka specialiųjų teisinių režimų taikymui ir reglamentavimui.....	17
2. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMO POKYČIAI COVID-19 LAIKOTARPIU	30
2.1. Darbuotojų privalomieji sveikatos tikrinimai dėl užkrečiamųjų ligų	31
2.2. Nuotolinis darbas.....	42
2.3. Prastova.....	51
2.4. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas.....	56
2.5. Streikas ir lokautas.....	63
3. KITŲ EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBIŲ ATSAKAS Į COVID-19 PER DARBO TEISĖS PRIZMĘ	68
IŠVADOS	78
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	80
SANTRAUKA.....	96
SUMMARY	97

IŽANGA

Temos aktualumas. 2020 m. pavasarį prasidėjus COVID-19 pandemijai, valstybėms teko imtis drastiškų priemonių, siekiant suvaldyti pavojingos užkrečiamosios ligos plitimą ir apsaugoti visuomenės sveikatą. Lietuvoje visoje valstybės teritorijoje paskelbus ekstremaliąją situaciją ir karantiną, šiais specialiaisiais teisiniais režimais buvo įsiterpta į įprastą visuomenės gyvenimą nustatant įvairius žmogaus teisių ir laisvių ribojimus, kurie vienaip ar kitaip darė įtaką ir darbo teisiniams santykiams, ko pasekoje reikėjo priimti atitinkamas darbo teisinio reguliavimo korekcijas. Nors pandemija baigėsi, jos valdymo pamokos parodė, kad Lietuvos pasiruošimas įvairioms nepaprastosioms situacijoms turėjo trūkumų, kurie pandemijos eigoje ir po to buvo taisomi. Ši tema išlieka aktuali, kadangi ateityje vėl gali susiklostyti situacija, kai reikės skelbti karantiną, ekstremaliąją situaciją ar kitus specialiuosius teisinius režimus, kuriais bus daromas poveikis darbdavių ir darbuotojų teisėms bei pareigoms, todėl pandemijos laikotarpiu įtvirtinti teisiniai instrumentai galėtų būti pritaikomi net tik išimtinai su koronavirusu susijusių problemų sprendimui, bet ir kituose kontekstuose.

Atsižvelgiant į temos aktualumą, darbo tikslas yra atskleisti darbo teisių įgyvendinimo ypatumus COVID-19 kontekste.

Darbo tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

1. Aptarti iki pandemijos pradžios galiojusį specialiųjų teisių režimų reglamentavimą Lietuvoje.
2. Ištirti pandemijos įtaką specialiųjų teisių režimų taikymui ir reglamentavimui.
3. Išnagrinėti su darbo teisiniais santykiais susijusius reglamentavimo pokyčius COVID-19 laikotarpiu.
4. Apžvelgti Europos Sąjungos valstybių atsaką į COVID-19 darbo teisės kontekste.

Šio **darbo objektas** – su darbo teisiniais santykiais susijęs teisinis reguliavimas.

Darbas atliktas derinant kelis skirtingus **tyrimo metodus**:

- *Dokumentų turinio analizės*, kuris naudotas nagrinėjant nepaprastosios padėties, ekstremaliosios situacijos, karantino teisinį reguliavimą, susijusį su šių specialiųjų teisių režimų įvedimo pagrindais, įvedimo ir valdymo subjektais, taikymo trukme ir specialiosiomis priemonėmis. Taip pat šis metodas taikytas analizuojant darbuotojų privalomuosius sveikatos tikrinimus dėl užkrečiamųjų ligų, Darbo kodekse įtvirtintus

nuotolinio darbo, prastovos, darbo sutarties vykdymo sustabdymo, streiko ir lokauto institutus, aptariant jų taikymą teismų praktikoje.

- *Lyginamasis metodas*, kuris pasitelktas tiriant skirtingas specialiuosius teisinius režimus reglamentuojančių įstatymų redakcijas ir vertinant pandemijos poveikį specialiųjų teisinių režimų reglamentavimui, nagrinėjant darbuotojų privalomųjų sveikatos tikrinimų dėl užkrečiamųjų ligų teisinio reguliavimo pokyčius. Taip pat, šis metodas taikytas analizuojant temai aktualių Darbo kodekse įtvirtintų institutų korekcijas pandemijos laikotarpiu ir jai pasibaigus. Galiausiai, lyginamasis metodas naudotas apžvelgiant skirtingų Europos Sąjungos valstybių atsaką į COVID-19 krizę darbo teisės kontekste.
- *Sisteminis metodas* naudotas tiriant poįstatyminiuose teisės aktuose detalizuotą įstatyminiu lygmeniu įtvirtintą teisinį reguliavimą, susijusį su ekstremaliąja situacija ir karantinu, darbuotojų privalomaisiais sveikatos tikrinimais dėl užkrečiamųjų ligų, nagrinėjant skirtinguose teisės aktuose įtvirtintų darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindų tarpusavio santykį.
- *Lingvistinis metodas* taikytas aiškinant įvairius su tematika susijusius apibrėžimus, teisės normų taikymo kriterijus.
- *Teleologinis metodas* pasitelktas atskleidžiant, kokių tikslų siekė įstatymų leidėjas priimdamas teisinio reguliavimo korekcijas specialiųjų teisinių režimų, temai aktualių darbo teisės institutų atžvilgiu.

Darbo originalumas. Panašia tematika Lietuvoje mokslinį straipsnį jau yra parašęs R. Krasauskas. Knygoje „Teisė ir COVID-19 pandemija“ pavišintoje mokslininko publikacijoje „Pandemijos poveikis Lietuvos darbo teisei“ tiriami nuotolinio darbo, prastovos, darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutai, jų pokyčiai pandemijos kontekste. Tiesa, šio straipsnio tiriamasis laikotarpis – nuo 2020 m. kovo 14 d. iki 2021 m. gruodžio 31 d. – tuo metu pandemija dar nebuvo pasibaigusi, nebuvo aišku ar priimtos teisinio reguliavimo korekcijos išliks ir jai pasibaigus. Šio darbo rengimo metu po valstybės lygio ekstremaliosios situacijos atšaukimo jau yra praėję 3 metai, o nuo antrojo karantino atšaukimo – beveik 4, todėl, skirtingai nei autoriaus straipsnyje, šiame darbe išsamiai aptariamos visos pandemijos laikotarpiu ir po jos pasibaigimo atliktos aktualaus teisinio reguliavimo korekcijos, atsakoma į klausimą, ar šio reguliavimo buvo atsisakyta ar ne ir dėl kokių priežasčių. Be to, darbe analizuojami ir kai kurie autoriaus netirti institutai, pavyzdžiui, darbuotojų privalomieji sveikatos tikrinimai dėl užkrečiamųjų ligų, streikas ir lokautas, aptariama naujausia, su darbo

tematika susijusi teismų praktika. E. Tamošūnaitė magistro darbe „COVID-19 pandemijos įtaka darbo santykių reglamentavimui“ tyrė pandemijos valdymo priemonių įtaką darbuotojų teisėms ir pareigoms, darbdavių interesams, todėl autorės darbo objektas yra kitoks lyginant su šio darbo objektu.

Svarbiausi šaltiniai. Rašant darbą, visų pirma, remtasi įvairiais teisės aktais – 1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucija, kurioje įtvirtintas nepaprastosios padėties institutas, teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Ordinarinės teisės lygmeniu svarbūs 2002 m. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas, 1998 m. Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymas, kuriame įtvirtintas ekstremaliosios situacijos specialusis teisinis režimas, 1996 m. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas, reglamentuojantis karantiną, darbuotojų privalomuosius sveikatos tikrinimus dėl užkrečiamųjų ligų. Itin reikšmingas 2016 m. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuriame įtvirtinti pagrindiniai darbo teisės institutai, analizuojami šios temos kontekste. Be to, svarbią vietą šio darbo tyrime užima ir įvairūs įstatymų lydintieji dokumentai, kuriuose detalizuojami vienokio ar kitokio priimto teisinio reguliavimo tikslai, šių dokumentų dėka aiškiau suvokiami buvusio teisinio reguliavimo trūkumai, valstybėje vyrausią epidemiologinę situaciją. Be to, analizuojamo teisinio reguliavimo kontekste remiamasi ir aktualia teismų praktika, per kurią atskleidžiami atitinkamų teisės normų taikymo ypatumai. Darbe taip pat remtasi kompetentingų teisės mokslininkų išleista literatūra – specialiųjų teisinių režimų atžvilgiu svarbios V. Vaičiūčio, T. Birmontienės, J. Miliuvienės, A. Vainorienės publikacijos, kuriose detalizuojami nepaprastosios padėties, ekstremaliosios situacijos, karantino teisiniai elementai. Žvelgiant per darbo teisės prizmę, vienu svarbiausių mokslinių šaltinių laikytinas jau minėtas R. Krasausko straipsnis „Pandemijos poveikis Lietuvos darbo teisei“, taip pat susijusia tematika pavišintos R. Grigonienės, T. Davulio publikacijos. Galiausiai, darbui reikšmingi užsienio autorių moksliniai straipsniai žurnale „Italian Labour Law e-Journal“, kuriuose analizuojamos teisinės priemonės, taikytos sprendžiant su pandemija susijusias problemas skirtingose Europos Sąjungos valstybėse.

1. SPECIALIŲJŲ TEISINIŲ REŽIMŲ REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE

Valstybėje susiklosčius ypatingoms, kritiškomis situacijoms, į jas turi būti sureaguota tinkamai. Venecijos komisija vienoje iš savo ataskaitų pateikia tokių situacijų pavyzdžių – tai gali būti stichinė nelaimė, pilietiniai neramumai, epidemija ar ekonominė krizė (Venecijos komisija, 2020). Daugelyje demokratinių valstybių įstatymų leidėjas yra numatęs teisinius instrumentus, kurie padeda šias situacijas suvaldyti. Vienas iš jų – visoje valstybėje ar jos teritorijos dalyje įvesti tam tikrą teisinį režimą. Kai kurie mokslininkai teisinį režimą apibrėžia kaip valstybės valdymo priemonių visumą, užtikrinančią valstybės funkcijų vykdymą ir žmogaus teisių apsaugą (Birmontienė, Miliuvienė, 2020a, p. 9). Vis dėlto, iškilus grėsmei valstybei, gali atsirasti poreikis tokiam teisiniam režimui, kurio viena iš pagrindinių pasekmių, siekiant suvaldyti ypatingą situaciją – pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių ribojimas. Gali atrodyti šiek tiek paradoksiška, nes ką tik minėta, jog teisinis režimas turėtų užtikrinti žmogaus teisių apsaugą, tačiau tam tikrais atvejais pavojus gali būti toks didelis, kad žmogaus teisių suspendavimas yra pateisinamas norint išvengti galimos grėsmės. Užuominų apie tai galima rasti ir tarptautinėje teisėje, o konkrečiai, daugiašalėse tarptautinėse sutartyse. Štai 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 15 str. numato, kad kilus karui ar esant kitokiai nepaprastai padėčiai, dėl kurių atsiranda grėsmė tautos gyvavimui, kiekviena Aukštoji Susitarančioji Šalis gali nukrypti nuo įsipareigojimų pagal šią Konvenciją, tačiau tik tiek, kiek tai reikalinga dėl susidariusios padėties, ir jei tokios priemonės neprieštarauja kitiems įsipareigojimams pagal tarptautinę teisę. 1966 m. Tarpautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 4 str. įtvirtina, jog susidarius nepaprastajai padėčiai, dėl kurios iškyla grėsmė tautos išlikimui ir apie kurią yra oficialiai paskelbta, valstybės, šio Pakto Šalys, gali imtis priemonių, kuriomis nuo jų įsipareigojimų pagal šį Paktą nukrypstama tik tiek, kiek tai reikalinga dėl padėties kritiškumo, jeigu tokios priemonės nėra nesuderinamos su kitais tarptautinės teisės nustatytais jų įsipareigojimais ir jeigu jos nesukelia diskriminacijos vien dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos ar socialinės kilmės. Tiesa, šie dokumentai kalba išimtinai apie nepaprastoties padėties teisinį režimą, kuris paprastai įtvirtinamas konstituciškai, tačiau tokių teisinių režimų, varžančių žmogaus teises ir laisves, gali būti ir daugiau – jie taip pat gali būti reglamentuojami ir ordinarinės teisės. Vieningo termino nei Lietuvos teisės doktrinoje, nei teisiniame reguliavime minėtiems teisiniams režimams, ribojantiems tam tikras teises ir laisves, apibrėžti nėra, todėl renkamaši juos vadinti „specialiaisiais teisiniais režimais“.

kaip juos savo publikacijose įvardija keli mokslininkai (Vaičaitis, 2020; Birmontienė, Miliuvienė, 2020a).

Kadangi tokie režimai riboja žmogaus teises ir laisves, parinkti ir pritaikyti tinkamą režimą, kuris atitiktų susiklosčiusios situacijos pobūdį, yra nemenkas iššūkis valstybės valdžiai. Priešingu atveju, netinkamai parinkus specialųjį teisinį režimą, atsiranda grėsmė, kad žmogaus teisės ir laisvės bus neproporcingai suvaržytos. Apskritai, teisinis reguliavimas, kuriuo siekiama suvaldyti ypatingas situacijas ir kuris sudaro prielaidas taikyti tam tikra apimtimi žmogaus teises ribojančias priemones, turi atitikti specifinius reikalavimus. R. Cormacain išskiria pagrindinius principus – toks reguliavimas turi būti būtinas, proporcingas, išimtinai susijęs su ypatinga situacija ir laikinas – negalima leisti tokioms teisinėms taisyklėms tapti naująja norma (Cormacain, 2020). Tokius reikalavimus iš esmės galima pateisinti vadinamąją „atskyrimo prielaida“ (angl. *assumption of separation*), kurią yra išplėtojęs teisės mokslininkas O. Gross. Jis teigia, kad „atskyrimo prielaida“ apibrėžiama asmens galimybe atskirti kritines padėtis ir krizes nuo įprastos padėties (Gross, Aolain, 2006, p. 171). O. Gross šią prielaidą aiškino ir konstitucinių ypatingų situacijų valdymo modelių kontekste, teigdamas, kad atskyrimo prielaida leidžia toleruoti plačius vykdomosios valdžios įgaliojimus ir antiteroristinius veiksmus krizinių situacijų atveju, kadangi užtikrina, jog grėsmei išnykus, valdžios įgaliojimai ir veiksmai taip pat bus panaikinti ir bus grįžtama į įprastinę situaciją (Gross, 2003, p. 1069-1079).

Šiam darbui aktualūs trys specialieji teisiniai režimai, kuriuos reglamentuoja skirtingi teisės aktai. Visų pirma, tai nepaprastoji padėtis, kuri yra įtvirtinta 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – Konstitucija), taip pat reglamentuojama ir 2002 m. birželio 6 d. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatyme (toliau – NPI). Kiti du režimai – ekstremalioji situacija ir karantinas – yra numatyti įstatymuose. Ekstremaliąją situaciją reguliuoja 1998 m. gruodžio 15 d. Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymas (toliau – CSI), o karantiną – 1996 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas (toliau – ŽULPKĮ). Siekiant išlaikyti nuoseklumą, specialieji teisiniai režimai pagrinde bus nagrinėjami pagal V. Vaičiūčio išskirtus jų elementus: 1) įvedimo teisiniai pagrindai, 2) įvedimo ir valdymo subjektai, 3) taikymo trukmė 4) ir specialiųjų priemonių taikymas (Vaičaitis, 2020, p. 85). Pažymėtina, kad šioje darbo dalyje bus analizuojamas atitinkamų specialiųjų teisinių režimų reglamentavimas, galiojęs iki 2020 m. kovo mėnesio, norint išsiaiškinti ar Lietuva buvo tinkamai pasirengusi krizių valdymui prieš

prasidedant pasaulinei COVID-19 pandemijai. Paskutinėje šio skyriaus dalyje aptariama pandemijos įtaka specialiųjų teisinių režimų taikymui ir teisiniam reguliavimui. Toliau detaliai analizuojami kiekvienas iš minėtų specialiųjų teisinių režimų.

1.1. Nepaprastoji padėtis

Prieš pradedant analizuoti su nepaprastąją padėtimi susijusį teisinį reguliavimą, paminėtina, kad šiai dienai apie 90% visų pasaulio konstitucijų turi įtvirtintas teisės normas, kurios dedikuotos nepaprastosios padėties institutui (Ginsburg, Versteeg, 2021, p. 1506). Ne išimtis ir Lietuva, kur nepaprastoji padėtis, kaip specialusis teisinis režimas, taip pat yra įtvirtintas konstituciškai.

Įvedimo teisiniai pagrindai. Konstitucija numato du atvejus, kai valstybėje galima įvesti nepaprastąją padėtį – kai iškyla grėsmė: 1) konstitucinei santvarkai; 2) visuomenės rimčiai (Konstitucijos 144 str.). Iš pirmo žvilgsnio, tokie įvedimo pagrindai atrodo itin abstraktūs – sunku pasakyti kokia tiksliai grėsmė turi iškilti, norint pasinaudoti nepaprastosios padėties institutu. Anot A. Vainorienės, taip yra todėl, kad ateityje valstybei galintys kilti pavojai yra sunkiai prognozuojami, dėl šios priežasties Europos konstitucijose naudojamos tokios aptakios lingvistinės įvedimo pagrindų formuluotės (Vainorienė, 2018, p. 174). Pasak A. Greene, nepaprastoji padėtis yra būdas valstybei reaguoti į ekstremalią krizę (Greene, 2020, p. 9). Manytina, kad nesvarbu kokio pobūdžio krizė susiklosto – politinė, ekonominė, epideminė ar kt., tačiau jos pavojingumo lygis turi būti toks didelis, kad kyla grėsmė konstitucinei santvarkai ar visuomenės rimčiai (Birmontienė, Miliuvienė, 2020a, p. 14).

Lietuvos Respublikos Konstituciniam Teismui (toliau – Konstitucinis Teismas) dar neteko aiškinti Konstitucijos 144 straipsnio ir plačiau pasisakyti, ką reiškia „konstitucinės santvarkos“ ir „visuomenės rimties“ elementai nepaprastosios padėties kontekste. Vis dėlto, atsakymą galima rasti teisės doktrinoje. E. Šileikis konstitucinę santvarką apibrėžia kaip bendrojo valstybinio būvio konstitucinės konstrukcijos bazę (stuburą), t. y. giliausių politinių ir teisinių vertybių sistema, kurią galima objektyviai detalizuoti, įvardijant jos principinį (minimalų) elementų sąrašą (Šileikis, 2005, p. 572-573). T. Birmontienė ir J. Miliuvienė, remdamosios Konstitucinio Teismo suformuota praktika, nurodo, kad konstitucinė santvarka apima tokias konstitucines vertybes kaip demokratija, respublika, žmogaus teisių prigimtinis pobūdis, taip pat kitus konstitucinius principus – teisinės valstybės, Tautos suvereniteto,

valdžių padalijimo, vietos savivaldos, teritorinio vientisumo (Birmontienė, Miliuvienė, 2020a, p. 14). Konstitucinis Teismas vienoje konstitucinės justicijos byloje yra išaiškinęs, jog Lietuvos Respublikos konstitucinė santvarka yra grindžiama žmogaus ir piliečio teisių bei laisvių, kaip didžiausios vertybės, prioritetu, taip pat principais, įtvirtinančiais Tautos suverenitetą, valstybės nepriklausomybę ir teritorinį vientisumą, demokratiją, valstybės valdymo formą – respubliką, valstybės valdžių atskyrimą, jų savarankiškumą ir pusiausvyrą, vietos savivaldą ir pan. Saugoti konstitucinę santvarką – tai reiškia neleisti, kad būtų kėsinamasi į Konstitucijoje nustatytus socialinius, ekonominius, politinius santykius, sudarančius asmens, visuomenės ir valstybės gyvenimo pagrindus (Konstitucinio Teismo 1999 m. lapkričio 23 d. nutarimas). Nors ši byla ir nebuvo susijusi su nepaprastąją padėtimi¹, tačiau ji reikšminga siekiant suprasti „konstitucinės santvarkos“ turinį.

Kalbant apie kitą teisinį nepaprastosios padėties įvedimo pagrindą – grėsmę „visuomenės rimčiai“ – A. Vainorienė savo disertacijoje aiškindama „visuomenės rimties“ turinį, remiasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) suformuota praktika baudžiamosiose bylose dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 284 str. – viešosios tvarkos pažeidimas². Mokslininkė nurodo, kad visuomenės rimties sutrikdymas yra asmens nusikalstamų veiksmų padarinys bei pateikia tipines situacijas (sąrašas nėra baigtinis, kadangi visuomenės rimties sutrikdymas yra vertinamojo pobūdžio kriterijus), kai visuomenės rimtis, pažeidžiant viešąją tvarką, būna sutrikdyta: veiksmai, kai prieš asmenį buvo panaudotas fizinis smurtas; aplinkiniai pasijuto šiurkščiai pažeminti ar šokiruoti; buvo nutrauktas žmonių poilsis ar darbas; padaryta žymi materialinė žala; sutrikdyta normali įmonių ar įstaigų veikla; žmonėms sukeltas didelis išgąstis ar kilo sumaištis; nutrauktas žmonėms skirtas renginys, sustabdytas eismas ir pan (Vainorienė, 2018, p. 260). Nors ši teismų praktika sietina su individualios atsakomybės atvejais, minėti požymiai gali susiklostyti ir visos ar dalies valstybės mastu.

Paminėtina, jog nepaprastosios padėties įvedimo pagrindus reglamentuoja ir NPĮ 3 straipsnis. Jame nurodyta, kad nepaprastoji padėtis gali būti įvedama, kai dėl valstybėje susidariusios ekstremalios situacijos ar krizės kyla grėsmė Lietuvos Respublikos konstitucinei santvarkai ar visuomenės rimčiai ir šios grėsmės neįmanoma pašalinti nepanaudojus

¹ Šioje byloje Konstitucinis Teismas sprendė dėl Vyriausybės įstatymo 22 str. 1 p. esančios nuostatos „Vyriausybė saugo konstitucinę santvarką“ atitikimo Konstitucijos 5 str. ir 94 str.

² BK 284 str.: „Tas, kas viešojoje vietoje įžūliu elgesiu, grasinimais, piktybiškai tyčiodamasis arba vandališkais veiksmais demonstravo nepagarbą aplinkiniams ar aplinkai ir sutrikdė visuomenės rimtį ar tvarką, <...>“.

Konstitucijoje ir šiame Įstatyme nustatytų nepaprastųjų priemonių. Analizuojant šią normą kyla neaiškumų, kadangi čia minimos ekstremaliosios situacijos ir krizės kategorijos, nors Konstitucijoje jos nenurodomos, o ekstremaliąją situaciją, kaip atskirą specialųjį teisinį režimą, papildomai reglamentuoja ir CSĮ.

Atkreiptinas dėmesys, kad didžioji dalis teisės mokslininkų sutinka, jog nepaprastoji padėtis Lietuvoje savo esme yra griežčiausias specialusis teisinis režimas, taikomas taikos metu – jis turėtų būti įvedamas tik kaip krašutinė priemonė (Vaičaitis, 2020a, p. 82; Birmontienė, Miliuvienė, 2020a, p. 15; Vainorienė, 2018, p. 259).

Įvedimo subjektai. Įdomu tai, kad maždaug 60% visų pasaulio konstitucijų reikalauja, kad nepaprastąją padėtį įvestų parlamentas (Ginsburg, Versteeg, 2021, p. 1507) – tarp jų ir Lietuva. Lietuvoje nepaprastosios padėties įvedimo subjektai Konstitucijoje yra nurodyti *expressis verbis*. *Lex generalis* yra ta, kad nepaprastąją padėtį įveda Seimas, o tarp Seimo sesijų neatidėliotinais atvejais tokį sprendimą turi teisę priimti Respublikos Prezidentas, kartu šaukdamas neeilinę Seimo sesiją svarstyti šio klausimo. Seimas patvirtina arba panaikina Respublikos Prezidento sprendimą (Konstitucijos 144 str.). V. Vaičaitis pastebi, kad tokiu būdu yra įgyvendinama parlamentinė kontrolė (Vaičaitis, 2020a, p. 82-83). A. Greene teigimu, subjektai, turintys teisę skelbti nepaprastąją padėtį, neretai dėl to įgyja daugiau valdžios – tai lemia didėjančią piktnaudžiavimo valdžia riziką (Greene, 2020, p. 14). Tiesa, Lietuvoje, tam, kad toks Prezidento sprendimas turėtų galią, jis turi būti patvirtintas Ministro Pirmininko arba atitinkamo ministro (Konstitucijos 85 str.).

Pastebėtina, kad nepaprastosios padėties **valdymo subjektai** Konstitucijoje apskritai nėra numatyti. Konkretumo neįneša ir NPI, kuris tik abstrakčiai nurodo, kad įvedus nepaprastąją padėtį, sprendime įvesti nepaprastąją padėtį nurodyta institucija, atsakinga už ekstremalių situacijų ar krizės valdymą, imasi visų reikalingų priemonių nepaprastosios padėties įvedimo tikslui pasiekti. Jai vadovauja Vyriausybės skiriamas asmuo. Taip pat numatyta, kad ši institucija gali steigti viešosios tvarkos apsaugos komendantūras, kurios sudarytos iš vidaus reikalų sistemos, Valstybės saugumo departamento pareigūnų, krašto apsaugos sistemos institucijų karių ir tarnautojų, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų atstovų ir Lietuvos šaulių sąjungos narių (šaulių), siekiant užtikrinti visuomenės saugumą ir viešąją tvarką nepaprastosios padėties metu. Valstybės teritorijos administraciniuose vienetuose NPI normų vykdymą užtikrina ir už tai yra tiesiogiai atsakingi savivaldybių administracijų direktoriai – šie subjektai įgyvendina institucijos, atsakingos už ekstremalių

situacijų ar krizės valdymą nurodytose vietose, nurodymus, organizuoja stichinių nelaimių, avarijų, masinių neramumų likvidavimo, paieškos ir gelbėjimo darbus bei taiko kitas nepaprastosios padėties priemones. Taip pat, paminėtina, kad naudojimosi Konstitucijos 22, 24, 25, 32, 35, 36 straipsniuose nustatytomis teisėmis ir laisvėmis apribojimą bei nepaprastųjų priemonių panaudojimą nustato Seimas arba Respublikos Prezidentas.

Taikymo trukmė. Nepaprastosios padėties taikymo trukmė gali būti iki 6 mėnesių (Konstitucijos 144 str.). Įstatymas papildomai nustato, kad nepaprastoji padėtis gali būti įvesta ne vieną kartą, tačiau kiekvienu atveju jos trukmė neturi viršyti 6 mėnesių. V. Vaičiailio manymu, toks teisinis reguliavimas nėra antikonstitucinis, nors iš esmės nepaprastosios padėties įvedimo subjektams pakaktų pasibaigus 6 mėnesių tiesiog priimti naują sprendimą dėl jos įvedimo (Vaičaitis, 2020a, p. 83). Kaip minėta, žmogaus teises ribojantis reguliavimas turi būti laikinas, todėl reikalaujama, kad jis turėtų specialią pabaigos išlygą (angl. *sunset clause*) (Birmontienė, Miliuvienė, 2022, p. 63).

Specialiųjų priemonių taikymas. Konstitucija nenurodo konkrečių priemonių, kurios gali būti taikomos nepaprastosios padėties metu, tačiau numato teises ir laisves, kurios gali būti ribojamos įvedus nepaprastąją padėtį (Konstitucijos 145 str.). Tai teisė į privatumą, būsto neliečiamumas, įsitikinimų ir informacijos gavimo, skleidimo laisvė, judėjimo laisvė, vienijimosi į partijas ir asociacijas teisė, susirinkimų teisė. Atkreiptinas dėmesys, jog šių Konstitucijoje numatytų teisių ribojimas įvedus nepaprastąją padėtį, nereiškia, kad jos negali būti ribojamos įprastu valstybės gyvavimo metu – konkrečiuose Konstitucijos straipsniuose, reglamentuojančiuose minėtas teises, yra numatyti jų ribojimo pagrindai³, o nepaprastosios padėties kontekste, šios konstitucinės teisės gali būti varžomos labiau nei įprastai (Vaičaitis, 2020a, p. 90-91). Konstitucijos 145 str. esančių teisių ir laisvų suvaržymai yra detalizuojami NPĮ 19-25 str. Pavyzdžiui, teisės gauti informaciją aspektu gali būti apribota asmens teisė gauti valstybės institucijų turimą apie jį informaciją.

Specialiosios priemonės, taikytinos nepaprastosios padėties metu yra įtvirtintos NPĮ 28 str. Šios priemonės įstatyme apibrėžiamos kaip „nepaprastosios priemonės“. NPĮ nustatyta, kad nepaprastosios priemonės – laikino pobūdžio apribojimai, veiksmai, taikomi nepaprastosios padėties metu, siekiant pašalinti grėsmę konstitucinei santvarkai ar visuomenės rimčiai (NPĮ 2 str. 2 p.). Įstatymas numato net 16 nepaprastųjų priemonių, tokių kaip valstybės

³ Pavyzdžiui, pagal Konstituciją, judėjimo laisvė gali būti varžoma įstatymu ir jeigu tai būtina valstybės saugumui, žmonių sveikatai apsaugoti, taip pat vykdant teisingumą (Konstitucijos 32 str.).

rezervo naudojimas, transporto priemonių judėjimo apribojimas; komendanto valandos įvedimas ir kt.

1.2. Ekstremalioji situacija

Nors ekstremalioji situacija Lietuvoje iš esmės reglamentuojama ordinarinės teisės, pabrėžtina, kad prielaidas tokiam reguliavimui egzistuoti iš esmės diktuoja konstitucinė teisė. Štai Konstitucijos 48 str. nuostatos, kuriose įtvirtinta laisvė pasirinkti darbą, priverčiamąjo darbo draudimas, taip pat numato, kad priverčiamuoju darbu nelaikoma piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais. Taigi, Konstitucijoje minimos ir kitos krizinę padėtį sukeliančios situacijos, kurios gali atsirasti taikos metu – „stichinės nelaimės“, „epidemijos“ ir „kiti ypatingi atvejai“. Kaip teisingai pastebi teisės mokslininkai, tokiu reguliavimu įstatymų leidėjui suteikiama teisė įstatyme nustatyti ir kitus specialiuosius teisinius režimus, kurie būtų skirti šioms situacijoms suvaldyti (Birmontienė, Miliuvienė, 2020a, p. 12; Vaičaitis, 2020a, p. 84). Lietuvoje šių Konstitucijoje minimų situacijų suvaldymui buvo priimtas CSĮ ir ŽULPKĮ⁴ – šioje darbo dalyje analizuojama CSĮ redakcija, galiojusi iki 2020 m. balandžio 30 d. Toliau aptariamas su ekstremaliąja situacija susijęs teisinis reguliavimas pasitelkiant keturių pagrindinių elementų analizę, kuri naudota nagrinėjant nepaprastosios padėties institutą.

Įvedimo teisiniai pagrindai. Kaip jau minėta, pasak V. Vaičiūčio, su ekstremaliąja situacija susijusio specialaus teisinio režimo įvedimo pagrindus galima sieti su Konstitucijos 48 str. minimomis situacijomis (Vaičaitis, 2020a, p. 85). Konstitucija ekstremaliosios situacijos sąvokos nepateikia, tačiau ją galima rasti CSĮ – tai 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 (CSĮ 2 str. 6 p.). Šis apibrėžimas duoda nuorodą į ekstremaliojo įvykio sąvoką – pastarasis įstatyme apibūdinamas kaip nustatytus kriterijus atitinkantis, pasiekęs ar viršijęs gamtinis, techninis, ekologinis ar socialinis įvykis, kuris kelia pavojų gyventojų gyvybei ar sveikatai, jų socialinėms sąlygoms,

⁴ Apie karantiną kaip specialųjį teisinį režimą ir su juo susijusį teisinį reguliavimą plačiau pasisakoma darbo 1.3. dalyje.

turtui ir (ar) aplinkai. Detalesnis ekstremaliosios situacijos ir ekstremaliojo įvykio turinys įstatyme nėra atskleidžiamas.

Kaip teisingai pastebima, konkretaus ekstremaliojo įvykio pobūdį (gamtinis, techninis, ekologinis, socialinis) ir turinį detalizuoja net ne teisės, o vadybos mokslas (Vaičaitis, 2020a, p. 85). Štai A. Survila vienoje iš savo publikacijų pateikia grėsmės sampratą ir grėsmių klasifikaciją. Jis nurodo, kad grėsmė yra galimos žalos gyventojams, aplinkai, privačiai ir viešajai nuosavybei, infrastruktūrai ir verslui šaltinis (FEMA, 1997, cituota Survila, 2015, p. 44). Pasak autoriaus, grėsmės skirstomos į gamtines (pvz., žemės drebėjimai, potvyniai, epidemija⁵), technologines arba žmogaus sukurtas (pvz., aviakatastrofos, energijos tiekimo sutrikimai) ir “tyčines” (pvz., terorizmas) (Survila, 2015, p. 46-57). Tiesa, autorius, klasifikuodamas grėsmes, į sąrašą neįtraukia ekologinių ir socialinių grėsmių.

Ekstremaliųjų įvykių turinį reglamentuoja ir poįstatyminis teisės aktas – 2006 m. kovo 9 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 241 „Dėl ekstremaliųjų įvykių kriterijų sąrašo patvirtinimo“ (iki 2022 m. spalio 20 d. galiojusi redakcija), kuriame apibūdinami ekstremalieji įvykiai, jų sukelti padariniai, nurodyti jų vertinimo kriterijai (matavimo vienetai, dydžiai, kritinės ribos). Šiame nutarime taip pat pateikiamos gamtinio, techninio, ekologinio, socialinio ekstremaliojo įvykio sąvokos⁶.

Sutinkama su nuomone, kad ekologinis ekstremalusis įvykis savo pobūdžiu yra artimas gamtiniam ekstremaliajam įvykiui (Vaičaitis, 2020a, p. 85). Vis dėlto, manytina, kad ekologinis įvykis labiau sietinas su žmogaus daromu poveikiu aplinkai, atsižvelgiant į 2002 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės įstatyme įtvirtintą jo sąvoką. Taip pat, socialinis ekstremalusis įvykis savo turiniu iš esmės atitinka vadybos moksle išskirtą „tyčinę“ grėsmę. Galiausiai, pastebėtina, kad Vyriausybės nutarime, apibūdinant gamtinį įvykį, prie jo nepriskiriamos epidemijos ir užkrečiamosios ligos, nors pačiame

⁵ Įdomu tai, kad gamtinės grėsmės atskirai klasifikuojamos į geologines, hidrometeorologines ir biologines. Pastaroji rūšis – biologinė grėsmė – apibūdinama organinės kilmės ar biologinio poveikio (kaip antai patogeniniai mikroorganizmai, toksinai ir aktyvios biologinės medžiagos) veiksniais. Tai gali būti epidemijos, ūminės ligos, augalų ir žemės ūkio epidemijos (Survila, 2015, p. 47).

⁶ **Gamtinis įvykis** – geologinis reiškinys (žemės drebėjimas, karstinis reiškinys, nuošliauža, sufozinis reiškinys), stichinis meteorologinis reiškinys, katastrofinis meteorologinis reiškinys, stichinis hidrologinis reiškinys, katastrofinis hidrologinis reiškinys, vabzdžių antplūdis; **techninis įvykis** – įvairių techninių priemonių ar technologinių procesų sutrikimai, **ekologinis įvykis** – aplinkos oro, vandens, dirvožemio, grunto užteršimas cheminėmis, biologinėmis ir radioaktyviosiomis medžiagomis arba kitoks aplinkai padarytas poveikis (2002 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės įstatymo 2 str. 6 p. – redakcija, galiojusi iki 2019 m. gegužės 1 d.); **socialinis įvykis** – įvykis, susijęs su nusikalstama veika, nevaldoma žmonių minia, nesankcionuoti veiksmai, įvykis Lietuvos Respublikos pasienio ruože, karinės jėgos panaudojimas.

ekstremaliųjų įvykių sąrašė jos nurodytos. CSĮ ir Vyriausybės nutarimo sisteminė analizė leidžia daryti išvadą, jog pagrindu ekstremaliajai situacijai skelbti gali būti ir pastarieji reiškiniai, nors CSĮ eksplicitiškai jų ir nenurodo. Papildomų neaiškesnių sukelia ir tai, kad epidemijų ir užkrečiamųjų ligų kontrolę bei prevenciją reguliuoja ŽULPKĮ. Šiuo atveju du skirtingi teisės aktai iš esmės reglamentuoja tą pačią situaciją. Kaip paaiškės vėliau, tokie teisinio reguliavimo persidengimai sukėlė diskusijų mokslininkų tarpe, kai prasidėjus COVID-19 pandemijai, Lietuvoje buvo paskelbta ir ekstremalioji situacija, ir karantinas – vienu metu buvo taikomi du specialieji teisiniai režimai.

Įvedimo subjektai. Atkreiptinas dėmesys, kad ekstremalioji situacija gali būti dviejų lygių – valstybės ir savivaldybės lygio – dėl šios priežasties atitinkamo lygio įvedimo subjektai skiriasi. CSĮ 9 str., numatantis Vyriausybės kompetenciją civilinės saugos srityje, įtvirtina Vyriausybės teisę skelbti ir atšaukti valstybės lygio ekstremaliąją situaciją, o savivaldybės lygio ekstremaliosios situacijos atveju ši kompetencija suteikiama savivaldybės administracijos direktoriui. Tiesa, šią teisę savivaldybės administracijos direktorius įgyvendina vykdydamas savivaldybei valstybės perduotą civilinės saugos organizavimo funkciją ir tik Vyriausybės nustatyta tvarka.

Kalbant apie ekstremaliosios situacijos ***valdymo subjektus***, vienas svarbiausių subjektų laikytinas ekstremaliosios situacijos operacijų vadovas, kuris paskirtas vadovauti visoms civilinės saugos sistemos pajėgoms, dalyvaujančioms likviduojant ekstremaliųjų įvykių ar ekstremaliąją situaciją ir šalinant jų padarinius ekstremaliosios situacijos židinyje. Šiame kontekste paminėtinas ir gelbėjimo darbų vadovas, kuris iki operacijų vadovo paskyrimo ekstremaliosios situacijos židinyje vadovauja gelbėjimo, paieškos ir neatidėliotiniams darbams, taip pat įvykio, ekstremaliojo įvykio likvidavimo ir jų padarinių šalinimo darbams. Taip pat, sudaroma nuolatinė ekstremaliųjų situacijų komisija⁷, kuri koordinuoja ekstremaliųjų situacijų prevenciją, valdymą, likvidavimą ir padarinių šalinimą, priima sprendimus, reikalingus gresiančiai ar susidariusiai ekstremaliajai situacijai valdyti. Dar vienas subjektas – ekstremaliųjų situacijų operacijų centras – iš valstybės ir (ar) savivaldybių institucijų ir įstaigų valstybės tarnautojų ir (ar) darbuotojų, ūkio subjektų darbuotojų sudaromas organas, vykdomas ekstremaliųjų situacijų prevenciją, užtikrinantis ekstremaliųjų situacijų komisijos priimtų

⁷ Pažymėtina, kad atsižvelgiant į ekstremaliosios situacijos lygį, sudaromos dviejų lygių ekstremaliųjų situacijų komisijos: 1) pirmo lygio – savivaldybės ekstremaliųjų situacijų komisija, kuriai vadovauja savivaldybės administracijos direktorius; 2) antro lygio – Vyriausybės ekstremaliųjų situacijų komisija, kuriai vadovauja vidaus reikalų ministras (CSĮ 11 str. 1 d. 1-2 p.).

sprendimų įgyvendinimą, organizuojantis ir koordinuojantis įvykių, ekstremaliųjų įvykių ir ekstremaliųjų situacijų likvidavimą, padarinių šalinimą, gyventojų ir turto gelbėjimą. Galiausiai, išskirtinas ir priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas, kuris koordinuoja ekstremaliųjų situacijų prevencijos vykdymą, planuoja valstybės pasirengimą įgyvendinti civilinės saugos sistemos uždavinius ekstremaliųjų situacijų metu.

Taikymo trukmė. Su ekstremaliąja situacija susijusio teisinio režimo trukmė taip pat priklauso nuo to, kokio lygio ekstremalioji situacija paskelbta – savivaldybės ar valstybės lygio. Savivaldybės lygio ekstremalioji situacija pagal įstatymą negali trukti ilgiau kaip 6 mėnesius, o valstybės lygio ekstremaliosios situacijos trukmė gali viršyti 6 mėnesių trukmę. Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymas neriboja valstybės lygio ekstremaliosios situacijos trukmės. Jau ne kartą užsiminta, kad žmogaus teises varžantis reguliavimas privalo turėti ribojimus laike (angl. *sunset clause*). Konkrečios valstybės lygio ekstremaliosios situacijos trukmės nebuvimą sukritikavo ir V. Vaičaitis, nurodydamas, jog tokios nuostatos nebuvimas iš esmės prieštarauja Konstitucijai – taikymo trukmę būtina nustatyti tam, kad teisės subjektai, kuriuos paveikia specialiojo teisinio režimo metu taikomi ribojimai, galėtų tinkamai planuoti savo veiklą (Vaičaitis, 2020a, p. 88-89).

Specialiųjų priemonių taikymas. Įstatymas numato, jog vykdant gelbėjimo, paieškos ir neatidėliotinus darbus, likviduojant įvykį, ekstremalųjį įvykį, ekstremaliąją situaciją ir šalinant jų padarinius, gali būti laikinai apribotos asmens judėjimo laisvė, nuosavybės ir būsto neliečiamumo teisės. Kalbant apie konkrečias specialiąsias priemones, jau minėta, kad Konstitucijos 48 str. stichinių nelaimių, epidemijų ir kitais ypatingais atvejais, piliečiai gali būti įpareigojami atlikti privalomuosius darbus. CSĮ numatyta analogiška pareiga, tačiau ji kyla tik tuomet, kai civilinės saugos sistemos pajėgų ir materialinių išteklių, esančių operacijų vadovo žinioje, nepakanka ekstremaliajai situacijai likviduoti ir jos padariniams šalinti. Taip pat, ūkio subjektai ir kitos įstaigos gali būti įpareigoti teikti turimus materialinius išteklius. Įprastai tai daroma pagal su savivaldybės administracijos direktoriumi sudarytas sutartis. Vis dėlto, neatidėliotinais atvejais, kai kyla didelis pavojus gyventojų gyvybei, sveikatai, aplinkai ar turtui, visi ūkio subjektai ir kitos įstaigos savivaldybės administracijos direktoriaus reikalavimu teikia turimus materialinius išteklius. Gelbėjimo, paieškos ir neatidėliotiniams darbams atlikti, ekstremaliosioms situacijoms likviduoti ir jų padariniams šalinti gali būti

pasitelktos civilinės saugos sistemos pajėgos⁸. Galiausiai, gali būti organizuojamas ir gyventojų evakavimas.

1.3. Karantinas

Minėta, kad Konstitucija *expressis verbis* įtvirtina tik vieną specialųjį teisinį režimą – nepaprastąjį padėtį. Taip pat tai, kad iš Konstitucijos 48 str. išplaukia galimybė įstatymų leidėjui specialiaisiais įstatymais įtvirtinti kitus specialiuosius teisinius režimus. Todėl, Lietuvos ordinarinėje teisėje, o konkrečiai – ŽULPKĮ, yra numatytas karantinas. Toliau analizuojamas su juo susijęs teisinis reguliavimas (iki 2020 m. kovo 20 d. galiojusi ŽULPKĮ redakcija) – įvedimo teisiniai pagrindai, įvedimo ir valdymo subjektai, taikymo trukmė, specialiųjų priemonių taikymas.

Įvedimo teisiniai pagrindai. Konstitucijos 48 str. numatyta „epidemija“. Pagal ŽULPKĮ būtent su jomis karantinas ir siejamas, papildomai numatant ir kitus atvejus, kai galima įvesti šį teisinį režimą. Karantinas – specialus užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės priemonių taikymo režimas, nustatomas atskiriems objektams ar apkrėstose teritorijose, kai registruojami nežinomos kilmės užkrečiamųjų ligų sukėlėjų paplitimai arba ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų atvejai, taip pat pavojingų užkrečiamųjų ligų protrūkiai ar epidemijos (ŽULPKĮ 2 str. 21 p.). Taigi, karantinas skelbiamas ne bet kokių ligų atvejais – jo įvedimas priklauso nuo ligos pavojingumo, jos plitimo intensyvumo, mokslinio ištyrimo lygio ir pan. Atkreiptinas dėmesys, kad situacijos, kurių atveju skelbiamas karantinas, patenka į ypatingųjų epideminių situacijų kategoriją. 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.

Įvedimo ir valdymo subjektai. Pagal įstatymą karantiną skelbia ir atšaukia, jo dydį, ribas, trukmę ir režimą tvirtina: 1) visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje ar keliose savivaldybėse – Vyriausybė sveikatos apsaugos ministro teikimu; 2) vienos savivaldybės teritorijoje – Vyriausybė bendru savivaldybės administracijos direktoriaus ir sveikatos apsaugos ministro teikimu. Taigi, įvedimo subjektas šiuo atveju yra Vyriausybė.

⁸ Prie jų priskirtinos policijos pajėgos (CSĮ 19 str. 2 d. 1 p.), sveikatos priežiūros įstaigų pajėgos (CSĮ 19 str. 2 d. 4 p.), parengtų savanorių ir asociacijų pajėgos (CSĮ 19 str. 2 d. 9 p.) ir kt.

Kalbant apie valdymo subjektus, užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės priemonių įgyvendinimo valstybinę priežiūrą koordinuoja Sveikatos apsaugos ministerija, o pagal savo kompetenciją vykdo Sveikatos apsaugos ministerijos įstaigos, Valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba, Lietuvos Respublikos vyriausiasis epidemiologas, apskričių vyriausieji epidemiologai, savivaldybių gydytojai. Prie valdymo subjektų galima priskirti ir sveikatos apsaugos ministrą, kuris tiesiogiai kaip valdymo subjektas įstatyme nėra įvardytas, tačiau sistemiškai analizuojant ŽULPKĮ matyti, jog jis yra specialus pareigūnas, turintis teisę duoti privalomus nurodymus gyventojams ir ūkio subjektams, atlieka kitas funkcijas, kurios susijusios su ligos suvaldymu⁹ (Vaičaitis, 2020a, p. 86). Teritorijų, kuriose skelbiamas karantinas, dydį ir ribas nustato Nacionalinis visuomenės sveikatos centras. Jis taip pat vykdo teritorijų ir riboto karantino režimo kontrolę Sveikatos apsaugos ministerijos nustatyta tvarka kartu su Valstybine maisto ir veterinarijos tarnyba ir jos teritorinėmis įstaigomis. Savivaldybės administracijos direktorius Nacionalinio visuomenės sveikatos centro teikimu organizuoja nustatytoje teritorijose karantino režimo priemonių įgyvendinimą, kai savivaldybės teritorijai yra paskelbtas teritorijų karantinas. Papildomi specialieji subjektai yra Lietuvos Respublikos bei apskrities vyriausiasis epidemiologas, kurie taip pat turi plačią kompetenciją užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės srityje.

Taikymo trukmė. Atkreiptinas dėmesys, kad nagrinėjamu laikotarpiu ŽULPKĮ apskritai nebuvo numatyta karantino trukmė. Kaip ne kartą minėta, žmogaus teises ir laisves varžiančiam reguliavimui keliami specifiniai reikalavimai, *inter alia* laikinumo. Dėl šios priežasties tokios nuostatos nebuvimas yra iš esmės prieštaraujantis šiam principui, kadangi neaišku, kiek laiko paskelbtas karantinas tęstusi, tuo pačiu – kiek laiko žmogaus teises varžantys ribojimai būtų taikomi atitinkamiems subjektams.

Specialiųjų priemonių taikymas. Įstatymas numato įvairaus pobūdžio užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės priemonių, tačiau ne visos jos išimtinai sietinos su karantino režimu. Įstatyme įtvirtintos tokios priemonės kaip būtinasis hospitalizavimas ir (ar) būtinasis izoliavimas, imunoprofilaktika, chemoprofilaktika, privalomas sveikatos tikrinimas dėl užkrečiamųjų ligų ir kt. Įstatyme taip pat vartojama sąvoka „karantino režimo priemonės“ tačiau konkrečios tokios priemonės nėra įvardijamos. Manytina, kad iš įstatyme

⁹ Pavyzdžiui, sveikatos apsaugos ministras tvirtina pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių šie asmenys turi būti hospitalizuojami, izoliuojami, tiriami ir (ar) gydomi privalomai, sąrašą (ŽULPKĮ 8 str. 2 d.); tvirtina pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų židiniuose privalomo aplinkos kenksmingumo pašalinimo (dezinfekcijos, dezinfekcijos, deratizacijos) tvarką (ŽULPKĮ 14 str. 5 d.) ir kt.

įtvirtintos karantino sąvokos išplauka tai, kad karantino metu gali būti taikomos įvairios ŽULPKĮ įtvirtintos užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės priemonės. Kaip paaiškės vėliau, šio reguliavimo vis dėlto nepakako ir įstatymų leidėjas turėjo priimti nemažai korekcijų, kai 2020 m. kovo mėnesį visoje Lietuvos teritorijoje dėl COVID-19 pandemijos buvo įvestas karantinas.

1.4. Pandemijos įtaka specialiųjų teisinių režimų taikymui ir reglamentavimui

Pirmieji koronaviruso atvejai fiksuoti Kinijoje, Wuhan mieste, 2019 m. gruodžio mėnesio pabaigoje (Pasaulio Sveikatos Organizacija, 2020). Pasaulio sveikatos organizacijos generalinis direktorius 2020 m. kovo 11 d. rengtoje spaudos konferencijoje paskelbė COVID-19 esant pandemija – iki šios dienos jau buvo užfiksuoti 118 000 ligos atvejai 114 pasaulio valstybių, taip pat 4291 žmonių dėl viruso jau buvo netekę gyvybių (Pasaulio Sveikatos Organizacija, 2020). Koronavirusui pradėjus plisti pasauliniu mastu, tapo aišku, kad valstybėms reikės imtis drastiškų priemonių ligai suvaldyti – tarp jų ir teisinių instrumentų. Kaip teisingai pastebima, epidemijos yra nemenkas iššūkis teisiniam reguliavimui, kadangi jos peržengia politines sienas ir skirtingų jurisdikcijų ribas, todėl prevencijos, pasiruošimo ir atsako joms finansavimas neretai būna neadekvatus, o veiksmų koordinavimas sudėtingas (Heimer, Davis, 2022, p. 1). 2019 m. paskelbtas pasaulinis sveikatos saugumo indeksas (*angl. Global Health Security Index*), kuriame buvo vertinamas 195 valstybių¹⁰ sveikatos saugumas ir susiję pajėgumai. Tyrimas parodė, kad nei viena valstybė nėra pilnai pasiruošusi pandemijoms ir epidemijoms – bendras pasiruošimo vidurkis siekė 40,2 balo (iš galimų 100 balų) – tarptautinis pasiruošimas vertintas kaip silpnas, kadangi daugelis valstybių neturi reikiamų sveikatos saugumo pajėgumų, kurie reikalingi siekiant užkirsti kelią, aptikti reikšmingus infekcinių ligų protrūkius ir reaguoti į juos (Nuclear Threat Initiative, 2019, p. 18). Lietuvos rezultatas – 55 balai, ji bendrame valstybių reitinge liko 33 pozicijoje (Nuclear Threat Initiative, 2019, p. 20).

¹⁰ Buvo vertinamos valstybės, kurios yra Tarptautinių sveikatos priežiūros taisyklių (*angl. International Health Regulations*) susitariančiosios šalys. Šių taisyklių tikslas - sustabdyti, kontroliuoti ligos plitimą tarptautiniu mastu, apsaugoti nuo to ir užtikrinti visuomenės sveikatos institucijų reagavimą tiek, kiek tai atitiktų ir ribotų riziką visuomenės sveikatai (Tarptautinių sveikatos priežiūros taisyklių 2 straipsnis).

Kadangi koronavirusas plito greitai ir intensyviai, valstybėms taip pat reikėjo skubiai priimti sprendimus, siekiant suvaldyti ligą. Daugelis valstybių koronavirusui suvaldyti skirtas priemonės įvedinėjo į pagalbą pasitelkdamos specialiuosius teisinius režimus, kurie laikinai leidžia riboti žmogaus teises ir laisves. Europos Parlamento tyrimų tarnyba atliko mokslinį tyrimą, kuriame analizavo, kokius teisinius instrumentus taikė 27 Europos Sąjungos valstybės, reaguodamos į pirmąją pandemijos bangą¹¹. Nepaprastąją padėtį įvedė 10¹² valstybių, o specialiaisiais teisiniais režimais, įtvirtintais ordinarinėje teisėje, pasinaudojo 14¹³ valstybių (tarp jų ir Lietuva), tiesa pasitaikė atvejų, kai buvo skelbiama tiek nepaprastoji padėtis, tiek kitas teisinis režimas¹⁴ (Europos Parlamento tyrimų tarnyba, 2020, p. 11-14). Toliau aptariami Lietuvoje taikyti specialieji teisiniai režimai bei detalizuojama kokios teisinio reguliavimo korekcijos, iš esmės nulemtos pandemijos, buvo reikalingos.

Nors pirmasis koronaviruso atvejis Lietuvoje patvirtintas 2020 m. vasario 28 d. (Lietuvoje patvirtintas pirmas koronaviruso atvejis ..., 2020), Lietuvos valdžia valstybės lygio ekstremaliąją situaciją „dėl naujojo koronaviruso (COVID-19) plitimo grėsmės“ Vyriausybės nutarimu paskelbė dar iki tol – 2020 m. vasario 26 d. (Vyriausybės nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės ..., 2020). Neilgai trukus, siekiant suvaldyti pirmąją ligos bangą, 2020 m. kovo 14 d. buvo įvestas ir karantinas (Vyriausybės nutarimas Nr. 207 „Dėl karantino ..., 2020). Tiesa, 2020 m. birželio 17 d. jis buvo atšauktas – liko galioti tik paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija (Vyriausybės nutarimas Nr. 579 „Dėl Lietuvos ..., 2020). Pasibaigus vasarai ir ligos atvejų skaičiui vėl pradėjus kilti, Vyriausybė „atsižvelgdama į nepalankią epideminę COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) situaciją“ 2020 m. lapkričio 4 d. Lietuvoje įvedė antrąjį karantiną (Vyriausybės nutarimas Nr. 1226 „Dėl karantino ..., 2020). Pastarasis truko žymiai ilgiau – 8 mėnesius ir buvo atšauktas 2021 m. liepos 1 d. (Vyriausybės nutarimas Nr. 499 „Dėl Lietuvos ..., 2021). Tiesa, ekstremalioji situacija savo trukme aplenkė abu karantinus – ji buvo atšaukta tik 2022 m. gegužės 1 d. t. y. truko daugiau nei 2 metus (Vyriausybės nutarimas Nr. 378 „Dėl Lietuvos ..., 2022).

Kalbant apie specialiųjų teisinių režimų taikymą, prasidėjus pandemijai, mokslininkų tarpe kilo nemažai diskusijų, koks teisinis režimas turėjo būti pasirinktas Lietuvoje –

¹¹ Šiame tyrime analizuojamas laikotarpis nuo 2020 m. kovo iki 2020 m. birželio vidurio.

¹² Bulgarija, Čekija, Estija, Suomija, Vengrija, Liuksemburgas, Portugalija, Rumunija, Slovakija, Ispanija.

¹³ Bulgarija, Kroatija, Prancūzija, Vokietija, Vengrija, Italija, Latvija, Lietuva, Malta, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Slovėnija, Slovakija.

¹⁴ Pavyzdžiui, Portugalija, Rumunija, Slovakija.

daugiausiai dėl to, ar vietoje karantino neturėjo būti įvesta nepaprastoji padėtis. Kai kurie autoriai savo nuomonę išsakė dar pandemijos pradžioje, kiti – jai įpusėjus arba jau besibaigiant. S. Katuoka, nors konkrečiai ir nenurodydamas, jo nuomone, tinkamiausio režimo, remdamasis tarptautine teise, darė išvadą, kad karantino ir nepaprastosios padėties kategorijos yra glaudžiai susijusios – pasak jo, karantinas yra specifinė nepaprastosios padėties forma (Katuoka, 2020). E. Šileikis, samprotaudamas apie galimus nepaprastosios padėties ir karantino šalininkų argumentus dėl tokio režimo (ne)atitikimo Konstitucijai, galiausiai nurodė, kad kiekviena Europos Sąjungos valstybė gali turėti savitą reagavimo į ekstremalias epidemines situacijas modelį (Šileikis, 2020). V. Nekrošius, kalbėdamas apie 2020 m. kovo 14 d. Vyriausybės nutarimu įvestus ribojimus, pastebėjo, jog šie iš esmės idealiai atitiko nustatytuosius NPI ir teigė, kad karantino teisėtumą sustiprintų nutarimu įvestų ribojimų patvirtinimas Seime, bei tai, kad ŽULPKĮ, kurio remiantis šie ribojimai buvo įvesti – tobulintinas (Nekrošius, 2020). V. Vaičaitis laikėsi nuomonės, kad karantinas visgi yra tinkamiausias teisinis režimas COVID-19 suvaldymui, taip pat, nurodė, kad nepaprastosios padėties įvedimo pagrindų turinys sietinas su tokiais politiniais neramumais, kaip plataus masto riaušės, terorizmas ar pasikėsinimas užgrobti valdžią – dėl šios priežasties užkrečiamųjų ligų epidemijos protrūkis pats savaime negalėtų būti pagrindas Lietuvoje įvesti nepaprastąją padėtį, nebent sukeltų grėsmę valstybės konstitucinei santvarkai ar visuomenės rimčiai (Vaičaitis, 2020b). 2020 m. liepos-gruodžio mėnesiais Mykolo Romerio universiteto teisės, viešo valdymo ir ekonomikos ekspertai, vertindami pandemijos metu priimtus sprendimus, teisiniu, vadybiniu ir ekonominiu požiūriu, padarė išvadą, jog 2020 m. pavasarį nebuvo pagrindo įvesti nepaprastosios padėties, kadangi nebuvo aplinkybių suponuojančių grėsmę valstybės konstitucinei santvarkai ir visuomenės rimčiai, bei priminė, kad nepaprastoji padėtis yra *ultima ratio* priemonė (Jakulevičienė et al., 2020, p. 4). A. Novikovas, analizuodamas pandemijos poveikį teisiniam reguliavimui, įgyvendinant ekstremaliosios situacijos valdymą teigia, kad siekiant apsaugoti visuomenę nuo pavojaus gyvybei ar sveikatai buvo pagrindas įvesti tiek nepaprastosios padėties, tiek ekstremaliosios situacijos teisinį režimą, tačiau vertinant žmogaus teisių ir laisvių apribojimą mastą, tikslingiau įvesti karantino režimą, nes paskelbus nepaprastąją padėtį, asmenų teisės ir laisvės galėjo būti perteklinai suvaržytos (Novikovas, 2020, p. 76). Pritartina nuomonei, kad dėl COVID-19 Lietuvoje susidariusi situacija nepasiekė tokio pavojingumo lygio, kuris galėtų tapti pretekstu valstybėje skelbti nepaprastąją padėtį – karantino režimas šiuo atveju buvo tinkamesnis, siekiant suvaldyti užkrečiamąją ligą.

Kai kurie autoriai pasisakė ir dėl ekstremaliosios situacijos, kaip specialaus teisinio režimo, santykio su karantinu. Pasak V. Vaičičia, negali būti tokios situacijos, kai valstybėje vienu metu galioja tiek karantino, tiek ekstremaliosios situacijos režimai – jis tokią savo poziciją grindžia teisinio tikrumo ir saugumo principais, teigia, kad tokiu atveju piliečiams sunku žinoti savo teises, Seimui sunku įvertinti Vyriausybės diskrecijos ribas, be to, nurodo, kad publikacijos paskelbimo metu galiojęs CSĮ nenumatė galimybių įvesti valstybėje ekstremalios situacijos teisinį režimą dėl užkrečiamosios ligos epidemijos plitimo suvaldymo (Vaičiaitis, 2020c). Kita vertus, T. Birmontienė ir J. Miliuvienė su tokiu mokslininko požiūriu nesutinka ir konstatuoja, jog COVID-19 pandemija gali būti vertinama kaip atitinkanti ekstremaliosios situacijos, susidariusios dėl tokio įvykio, kuris gali sukelti staigų didelį pavojų *inter alia* gyventojų sveikatai ir gyvybei, padėtį, kaip ji suprantama CSĮ nuostatų prasme, nesvarbu, kad CSĮ ekstremaliosios situacijos apibrėžimas užkrečiamosios ligos suvaldymo kaip pagrindo eksplicitiškai neįtvirtina – autorių manymu, Vyriausybė 2020 m. vasario 26 d. nutarimu galėjo skelbti ekstremaliąją situaciją (Birmontienė, Miliuvienė, 2020a, p. 17). Jau analizuojant su ekstremaliąja situacija susijusį teisinį reguliavimą buvo pastebėta, kad nors užkrečiamosios ligos kaip pagrindo įvesti ekstremaliąją situaciją CSĮ nenumato, 2006 m. kovo 9 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 241 „Dėl ekstremaliųjų įvykių kriterijų sąrašo patvirtinimo“ į ekstremaliųjų įvykių sąrašą jas įtraukia, todėl manytina, jog pandemijos pradžioje Vyriausybė teisėtai įvedė ekstremaliąją padėtį. Tokį požiūrį sustiprina ir tai, kad vadybos moksle prie gamtinių grėsmių priskiriamos ir biologinės grėsmės, kurios būtent ir susijusios su epidemijomis (Caldera, Wirasinghe, 2024, p. 1; Survila, 2015, p. 47). Tiesa, kai kurie autoriai nurodo, kad COVID-19 būdingos tiek gamtinės, tiek techninės savybės, daugiausiai dėl to, kad COVID-19 virusas galimai tyčia ar atsitiktiniu būdu išplito laboratorijoje¹⁵, taip pat dėl to, kad nors mokslininkai dar nemažai metų prieš viruso protrūkį tyrė įvairias COVID-19 atmainas, nebuvo aišku kur ir kada viruso protrūkis atsiras, todėl jis nebuvo lengvai nuspėjamas – minėti elementai labiau būdingi techniniams įvykiams (Gill, Ritchie, 2021, pp. 2-3). Taigi, sutiktina su nuomone, kad dėl COVID-19 Lietuvoje susiklosčiusi situacija prilygintina ekstremaliajai situacijai.

COVID-19 atvejis parodė, kad su specialiaisiais teisiniais režimais susijęs teisinis reguliavimas turėjo trūkumų. Per visą ekstremaliosios situacijos ir karantino režimo Lietuvoje

¹⁵ Paminėtina, kad atliktas bendras Pasaulio Sveikatos Organizacijos ir Kinijos mokslinis tyrimas parodė, kad šis variantas mažiausiai tikėtinas (Pasaulio Sveikatos Organizacija, 2021, p. 9).

taikymo laikotarpį ir po to, šiuos režimus reglamentuojantys teisės aktai buvo keičiami, korekcijų sulaukė ir nepaprastosios padėties teisinis režimas. Toliau aptariami esminiai NPI, CSI ir ŽULPKI pokyčiai pagal jau nagrinėtus pagrindinius specialiųjų teisinių režimų elementus: 1) įvedimo pagrindai; 2) įvedimo ir valdymo subjektai; 3) taikymo trukmė; 4) specialiųjų priemonių taikymas.

Įvedimo pagrindai. Kalbant apie įvedimo pagrindus, visų pirma, paminėtina, kad buvo keičiamas NPI 3 straipsnis, reglamentuojantis nepaprastosios padėties įvedimo pagrindą. Analizuojant teisinį reguliavimą, galiojusį prieš prasidedant pandemijai, jau buvo užsiminta, kad NPI nurodytas nepaprastosios padėties įvedimo pagrindas kėlė tam tikros painiavos, kadangi normoje nurodoma, jog nepaprastoji padėtis gali būti įvedama, kai dėl valstybėje susidariusios ekstremalios situacijos ar krizės kyla grėsmė konstitucinei santvarkai ir visuomenės rimčiai. Minėta, kad ekstremaliosios situacijos ir krizės kategorijos Konstitucijoje reglamentuojant nepaprastosios padėties institutą neminimos, bet to, ekstremaliąją situaciją, kaip atskirą specialųjį teisinį režimą, reglamentuoja CSI. Būtent šios kategorijos 2022 m. atliktais pakeitimais buvo panaikintos ir NPI nurodytas įvedimo pagrindas iš esmės suvienodintas su Konstitucijoje numatytoju (Nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 ..., 2022), o krizės ir ekstremaliosios sąvokos pripažintos netekusiomis galios. Įstatymo projekto rengėjai aiškinamajame rašte nurodo, kad NPI nurodytos tokios grėsmės atsiradimo sąlygos (dėl susidariusios ekstremalios situacijos arba krizės) galėtų būti vertinamos kaip papildomos ar perteklinės (Aiškinamasis raštas, 2022).

Prieš pradėdant analizuoti su ekstremaliąja situacija susijusius pokyčius, verta paminėti, kad jau atšaukus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją ir karantiną dėl COVID-19, 2022 m. buvo pritarta naujam krizių valdymo ir civilinės saugos modeliui. Pandemijos valdymo pamokos nulėmė tai, kad CSI išdėstytas nauja redakcija, pakeistas jo pavadinimas į Lietuvos Respublikos krizių valdymo ir civilinės saugos įstatymą (toliau – KVCSI). Įstatymo projekto aiškinamajame rašte nurodyta, kad valstybei reaguojant į įvairias grėsmes reikalingas aiškiai valdomas, gerai koordinuotas grėsmių vertinimo, prevencijos ir atsako į jas mechanizmas, į kurį būtų įtrauktos visos valstybės ir savivaldybės institucijos, nevyriausybinių organizacijos ir visuomenė (Aiškinamasis raštas, 2022). Įstatymo rengėjai nurodo, kad šiuo metu reglamentuotas mechanizmas veikia neefektyviai, nepakankamai koordinuojama civilinės saugos sistemos subjektų veikla civilinės saugos srityje – nepakankamai ir neaiškiai reglamentuotas pasirengimo ekstremaliosioms situacijoms organizavimo ir kontrolės

mechanizmas, institucijų funkcijos pasirengimo ekstremaliosioms situacijoms organizavimo ir kontrolės procese, neaiškus atsakomybės paskirstymas ir kt (Aiškinamasis raštas, 2022).

Ekstremaliosios situacijos įvedimo pagrindas „stichinės nelaimės, epidemijos ir kiti ypatingi atvejai“, įtvirtintas Konstitucijos 48 straipsnyje, išliko nepakitęs, tačiau buvo keičiamos CSĮ 2 straipsnyje numatytos ekstremaliosios situacijos ir ekstremaliojo įvykio sąvokos (Civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 ..., 2022) . Sąvokos buvo išplėstos, papildant jas tokiomis kategorijomis kaip „pavojus gyventojų būtiniausioms gyvenimo (veiklos) sąlygoms“, „gyvybiškai svarbių valstybės funkcijų atlikimui“, „viešajai tvarkai“, tačiau savo esme, kaip pagrindas įvesti specialųjį teisinį režimą, manytina, nepakito.

Kaip ir ekstremaliosios situacijos atveju, karantino įvedimo pagrindas, kuris taip pat siejamas su Konstitucijos 48 straipsniu, nesikeitė. ŽULPKĮ įtvirtinta karantino sąvoka nekito, tačiau Lietuvoje 2020 m. kovo 14 d. Vyriausybės nutarimu įvedus karantiną, iškilo poreikis koreguoti ŽULPKĮ 21 straipsnį, kuriame reglamentuojamas karantino tikslas. Naujoji redakcija numato, kad 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 (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės ..., 2020). Priešingai nei prieš tai galiojusi norma, naujoji nuostata numato galimybę karantinu nustatyti ne tik tam tikrų teisių ir laisvių įgyvendinimo sąlygas ir tvarką, bet ir apribojimus. Tokie pakeitimai buvo reikalingi, kadangi minėtu Vyriausybės nutarimu siekiant suvaldyti ligos plitimą, buvo įvestos įvairaus pobūdžio priemonės susijusios su judėjimo, viešojo ir privataus sektoriaus veiklos ribojimais, švietimo, sveikatos priežiūros įstaigų, socialines paslaugas teikiančių įstaigų darbo organizavimu.

Įvedimo ir valdymo subjektai. Pereinant prie specialiųjų teisinių režimų įvedimo subjektų, NPĮ įtvirtinta naujovė, jog Vyriausybė gali siūlyti Seimui, o tarp Seimo sesijų – Respublikos Prezidentui priimti sprendimą įvesti nepaprastąją padėtį. Vyriausybė teikia vienam iš šioje dalyje nurodytų subjektų sprendimo dėl nepaprastosios padėties įvedimo projektą (NPĮ 6 str. 3 d.) (Nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 ..., 2022). Pasak įstatymo rengėjų, senojoje straipsnio redakcijoje neregamentuota kaip informacija apie poreikį priimti sprendimą įvesti nepaprastąją padėtį visoje valstybės teritorijoje ar jos dalyje patenka į Seimą ar Respublikos Prezidentui, Vyriausybei nenustatyta teisė argumentuotai siūlyti Seimui ar Respublikos Prezidentui priimti sprendimą įvesti nepaprastąją padėtį nors ji pagal Konstituciją atsakinga už krašto reikalus, saugo Lietuvos Respublikos teritorijos

neliečiamybę, garantuoja valstybės saugumą ir viešąją tvarką (Aiškinamasis raštas, 2022). Sutiktina su tokios įstatymo korekcijos motyvais – vykdomoji valdžia gali greičiau ir efektyviai reaguoti į grėsmę keliančią situaciją, tokios teisės suteikimas Vyriausybei padeda paspartinti nepaprastosios padėties įvedimo procesą, kadangi Seimui pakanka patvirtinti Vyriausybės pateiktą sprendimo projektą.

Iki 2020 m. balandžio 30 d. galiojusioje NPI redakcijoje pagrindinis nepaprastosios padėties valdymo subjektas buvo institucija, atsakinga už ekstremaliųjų situacijų ir krizės valdymą. Dėl ekstremaliosios situacijos, kaip specialiojo teisinio režimo reglamentavimo CSĮ, toks reguliavimas kėlė daug painiavos, kadangi neaišku, ar ši institucija kaip nors susijusi su ekstremaliąja situacija, kaip atskiru specialiuoju teisiniu režimu, nors kaip matyti iš tuometinės CSĮ redakcijos, ten nėra jokių nuostatų, kurios reglamentuotų institucijos, atsakingos už ekstremaliųjų situacijų ir krizės valdymą kompetenciją. Tokia institucija įstatyme apskritai neįvardijama. Vėliau priimtais NPI pakeitimais šie neaiškumai šiek tiek išsklaidyti nurodant, kad įvedus nepaprastąją padėtį, sprendime įvesti nepaprastąją padėtį nurodyta institucija, atsakinga už nepaprastosios padėties valdymą, imasi visų reikalingų priemonių nepaprastosios padėties įvedimo tikslui pasiekti (NPI 14 str. 1 d.) (Nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 ..., 2022). Vis dėlto, reguliavimas išlieka abstraktus, tiksliai neįvardijant konkrečios institucijos. Manytina, kad taip yra todėl, jog atskirais atvejais nepaprastosios padėties pobūdis gali būti skirtingas, todėl ir institucija, atsakinga už nepaprastosios padėties valdymą, kiekvienu konkrečiu atveju gali skirtis. Galiausiai, paminėtina, kad savivaldybių administracijų direktorių kompetencija nepaprastosios padėties atveju perduota merams (Nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 ..., 2022; Nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 ..., 2023).

Ekstremaliosios situacijos atveju įvedimo subjektai pasikeitė – valstybės lygio ekstremaliąją situaciją skelbia vis dar Vyriausybė, o nuo 2023 m. balandžio 1 d. įsigaliojusioje KVCSĮ redakcijoje, savivaldybės lygio ekstremaliąją situaciją Vyriausybės nustatyta tvarka skelbia nebe savivaldybės administracijos direktorius, o meras (Civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo ..., 2022).

Kas liečia ekstremaliosios situacijos valdymo subjektus, jų atžvilgiu buvo padaryta nemažai pakeitimų. Kaip vienas iš esminių pokyčių laikytinas Vyriausybės ekstremaliųjų situacijų komisijos ir savivaldybių ekstremaliųjų situacijų komisijų atsisakymas. Jų vietą pakeitė šie valdymo subjektai – Vyriausybės ekstremaliųjų situacijų komisijos kompetenciją

perėmė Nacionalinio saugumo komisija (politinių sprendimų derinimo lygmeniu) ir Nacionalinis krizių valdymo centras (nacionalinio lygmens ekstremaliųjų situacijų valdymo subjektas), o savivaldybių – savivaldybių administracijos direktoriai ir savivaldybių operacijų centrai. Taip pat, prie civilinės saugos sistemos pajėgų priskirtos aplinkos apsaugos pajėgos, NVO pajėgos (Civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo ..., 2022). Be šių korekcijų, konkretizuotos kitų civilinės saugos sistemos subjektų kompetencijos, kai kurių subjektų funkcijos išplėstos, aiškiau paskirstytos jų atsakomybės ir kt.

Kalbant apie karantino teisinį režimą, karantino įvedimo subjektas tiek valstybės, tiek savivaldybės lygio išliko tas pats – Vyriausybė, tačiau naujove laikytina tai, kad savivaldybės lygio karantiną Vyriausybės skelbia nebe bendru savivaldybės administracijos direktoriaus ir sveikatos apsaugos ministro teikimu, o bendru savivaldybės mero ir sveikatos apsaugos ministro teikimu (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės ..., 2023).

Valdymo subjektų atžvilgiu ne savivaldybės administracijos direktorius, o savivaldybės administracija organizuoja nustatytose teritorijose karantino režimo priemonių įgyvendinimą, kai savivaldybės teritorijai yra paskelbtas teritorijų karantinas (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės ..., 2023). Paminėtina ir tai, kad užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės priemonių įgyvendinimą vykdo nebe savivaldybių gydytojai, o savivaldybių sveikatinimo veiklos koordinatoriai. Kiti karantino režimo valdymo subjektai liko nepakitę.

Taikymo trukmė. NPĮ numatyta 6 mėnesių nepaprastosios padėties trukmė nesikeitė, tačiau kitokia situacija yra ekstremaliosios situacijos ir karantino atvejais. Naujajame KVCSĮ numatyta, kad ekstremaliosios situacijos galiojimo trukmė siejama su ekstremaliosios situacijos grėsmės išnykimu ir jos padarinių pašalinimu. Ekstremaliąją situaciją paskelbęs subjektas privalo reguliariai Vyriausybės nustatyta tvarka vertinti ekstremaliosios situacijos galiojimo poreikį ir, likvidavus ekstremaliąją situaciją ir pašalinus jos padarinius, inicijuoti ekstremaliosios situacijos atšaukimą (KVCSĮ 32 str. 5 d.). Taigi, įstatyme apskritai nenumatyta ekstremaliosios situacijos trukmė, priešingai nei prieš pakeitimus galiojusiam CSĮ, kuris numatė maksimalią 6 mėnesių savivaldybės lygio ekstremaliosios situacijos trukmė, tačiau nenumatė maksimalios valstybės lygio ekstremaliosios situacijos trukmės, kas laikytina žmogaus teises ir laisves ribojančio reguliavimo laikinumo reikalavimo pažeidimu. Naujuoju reguliavimu apskritai nenumatant ekstremaliosios situacijos trukmės ir siejant ją su grėsmės

išnykimu ir padarinių pašalinimu iš esmės neištaisomi buvę trukūmai ir įnešama dar daugiau neaiškumo teisės subjektams, kurių atžvilgiu taikomi žmogaus teisių ir laisvių ribojimai.

Įdomu tai, kad ŽULPKĮ pirmojo karantino įvedimo metu t. y. 2020 m. kovo 14 d. nebuvo numatyta karantino trukmė. Įstatymas tik abstrakčiai numatė, kad karantino trukmę tvirtina Vyriausybė. Kaip jau ne kartą užsiminta, žmogaus teises ir laisves ribojantis reguliavimas turi būti laikinas. Vėliau priimtais ŽULPKĮ pakeitimais ši nuostata buvo pakoreguota numatant, kad karantino trukmė gali būti ne ilgesnė kaip 3 mėnesiai (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir ..., 2020). Jei pasibaigus šiam laikotarpiui išlieka poreikis riboti užkrečiamųjų ligų plitimą, teritorijų karantinas gali būti kiekvieną kartą pratęsiamas dar ne daugiau kaip vienam mėnesiui (ŽULPKĮ 21 str. 3 d.). Vadinasi, bendra karantino trukmė gali būti 4 mėnesiai. V. Vaičaitis papildomai nurodo, kad susiklosčius tokiai situacijai, kai atsiranda poreikis karantino režimą įvesti ilgesniam laikui, Vyriausybė, pasibaigus minėtam 4 mėnesių laikotarpiui turėtų karantiną įvesti iš naujo (Vaičaitis, 2020a, p. 88). Ši įstatymo norma išliko nepakitusi iki šiol. Manytina, kad iki minėtų pakeitimų galiojęs teisinis reguliavimas, kuris nenumatė karantino trukmės, kaip ir ekstremaliosios situacijos atveju, galėjo pažeisti žmogaus teisių ir laisvių ribojimo laikinumo reikalavimą, kadangi teisės subjektai, kurių atžvilgiu taikomi ribojimai, lieka nežinomybėje dėl savo teisių įgyvendinimo.

Specialiųjų priemonių taikymas. Visų pirma, atkreiptinas dėmesys, jog buvo koreguojami NPĮ straipsniai, susiję su Konstitucijoje numatytų teisių ir laisvių ribojimu nepaprastosios padėties metu bei NPĮ 28 straipsnis, reglamentuojantis nepaprastąsias priemones. Tiesa, dauguma šių pakeitimų nebuvo esminiai – koreguojant tam tikras NPĮ sąvokas, pavyzdžiui, „institucija, atsakinga už ekstremalios situacijos ar krizės valdymą“ keičiant į „institucija, atsakinga už nepaprastosios padėties valdymą“, buvo reikalingi pakeitimai atitinkamuose straipsniuose, kur ši sąvoka naudojama (Nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 ..., 2022). Tas pats pasakytina ir apie savivaldybės administracijos direktoriaus funkcijų perdavimą merams. Vis dėlto, manytina, kad buvo ir svarbių korekcijų. Pavyzdžiui, NPĮ 28 straipsnis papildytas nauja nepaprastąja priemone – būtinų prekių ir (ar) paslaugų maksimalių didmeninių ir (ar) mažmeninių kainų bei šių prekių kitų pardavimo ar teikimo būtinų apribojimų nustatymu (Nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 ..., 2020). Taip pat, NPĮ 18 straipsnyje numatyta galimybė nepaprastosios padėties metu įvesti streiko ribojimus (Nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 ..., 2023). Tiesa,

tai daroma pasikonsultavus su Lietuvos Respublikos trišale taryba, o sprendimas riboti streiką turi būti peržiūrimas kas 3 mėnesius.

Ekstremaliosios situacijos atveju, keliais etapais buvo koreguojamas CSĮ 8 straipsniais, kuris numatė galimybę apriboti asmens teises ir laisves. Iki 2020 m. balandžio 30 d. galiojusioje CSĮ redakcijoje buvo įtvirtinta, jog likviduojant įvykį, ekstremalųjį įvykį, ekstremaliąją situaciją ir šalinant jų padarinius, šio ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka gali būti laikinai apribotos asmens judėjimo laisvė, nuosavybės ir būsto neliečiamumo teisės. 2020 m. balandžio 28 d. priimtais pakeitimais ši nuostata papildyta, numatant, kad susidarius valstybės lygio ekstremaliajai situacijai galima riboti ir ūkinės veiklos laisvę, viešųjų ir administracinių paslaugų teikimą (Civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 ..., 2020). KVCSĮ išdėsčius nauja redakcija ši nuostata įtvirtinta KVCSĮ 5 straipsnyje. Taip pat, konkretizuota šių ribojimų nustatymo ir atšaukimo tvarka, įtvirtinti reikalavimai, kurių Vyriausybė turi laikytis, nustatant ribojimus¹⁶ (KVCSĮ 40 str.) (Civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 ..., 2022). Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo atveju ribojimų atšaukimas siejamas su valstybės lygio ekstremaliosios situacijos trukme, nors konkreti jos trukmė įstatyme nėra numatyta, todėl tokiu būdu pažeidžiamas žmogaus teises ir laisves ribojančio reguliavimo laikinumo reikalavimas. Vis dėlto, šis trūkumas vėlesniais įstatymo pakeitimais ištaisytas, numatant, kad nustatytų ribojimų taikymo terminas negali būti ilgesnis nei 6 mėnesiai, o esant poreikiui ribojimus pratęsti, Vyriausybė turi kreiptis į Seimą, kuris nutarimu ribojimus gali pratęsti ne ilgesniam kaip 6 mėnesių terminui (Krizių valdymo ir civilinės saugos ..., 2023). Galiausiai, numatyta, kad ekstremaliosios situacijos atveju gali būti ribojami ir streikai.

Įdomu tai, kad ŽULPKĮ redakcija, galiojusi iki 2020 m. pavasario, *expressis verbis* nenumatė galimybės karantine įvesti tam tikrų asmens teisių ir laisvių apribojimų. ŽULPKĮ 21 straipsnis, reglamentuojantis karantiną, tik abstrakčiai prie karantino tikslo nurodė, jog karantine yra nustatomos tam tikros „asmenų gyvenimo ir ūkinės veiklos sąlygos, paslaugų teikimo tvarka“. Jau kalbant apie pokyčius, susijusius su specialiųjų teisinių režimų įvedimo pagrindais, užsiminta, kad Lietuvoje Vyriausybės nutarimu įvedus karantiną, buvo koreguojamas ŽULPKĮ 21 straipsnio 1 dalis, prie karantino tikslo nurodant, kad karantine gali būti nustatomi tam tikri apribojimai (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir ..., 2020). Taip

¹⁶ Vyriausybė turi nustatyti jų taikymo terminą, ne ilgesnį už valstybės lygio ekstremaliosios situacijos trukmę, laikydamosi proporcingumo principo, nepažeisdama sąžiningos konkurencijos ir ūkio subjektų lygiateisiškumo. Paskelbus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją gyventojams, valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms, kitoms įstaigoms, ūkio subjektams ir veiklos vykdytojams nustatytus apribojimus Vyriausybė turi nedelsdama atšaukti, kai išnyksta priežastys, dėl kurių šie apribojimai buvo nustatyti (KVCSĮ 40 str. 4 d.)

pat, straipsnis papildytas nauja 1¹ dalimi, numatant galimybę apriboti asmens judėjimo laisvę, ūkinės veiklos laisvę, įtvirtintos konkrečios karantino režimo priemonės: produktų gamybos, jų realizavimo, geriamojo vandens tiekimo bei paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos nustatymas; renginių ir susibūrimų ribojimas ar uždraudimas; gyventojų išvykimo už jų gyvenamosios vietos savivaldybės ribų ir judėjimo joje bei ne Lietuvos Respublikos piliečių atvykimo į Lietuvos Respublikos teritoriją ribojimas ar uždraudimas; laikino gyventojų perkėlimo (evakuacijos) iš karantino teritorijos taikymas. Atkreiptinas dėmesys, kad šios korekcijos įsigaliojo jau po to, kai Lietuvoje buvo įvestas karantinas, ir Vyriausybės nutarimu jau buvo apribotos asmens judėjimo ir ūkinės veiklos laisvė. T. Birmontienės ir J. Miliuvienės teigimu, Vyriausybės teisės aktais nustatytos priemonės buvo grindžiamos Seimui pateiktais minėtų įstatymų projektais, kadangi reikalingų pakeitimų priėmimas užtruko keletą savaičių (Birmontienė, Miliuvienė, 2020b, p. 50). Taigi, ribojimai iš esmės buvo įvesti poįstatyminiu teisės aktu. Konstitucinis Teismas yra pasisakęs, jog pagal Konstituciją riboti žmogaus teises ir laisves galima, jeigu yra laikomasi šių sąlygų: tai daroma įstatymu; ribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises bei laisves ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; laikomasi konstitucinio proporcingumo principo (Konstitucinio Teismo 2002 m. kovo 14 d. nutarimas; Konstitucinio Teismo 2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimas; Konstitucinio Teismo 2002 m. spalio 23 d. nutarimas ir kt.). Atitinkamai asmens judėjimo ir ūkinės veiklos laisvės ribojimas poįstatyminiu teisės aktu, o ne įstatymu, kelia abejonių dėl tokių ribojimų teisėtumo. Be to, Vyriausybės nutarimu buvo apskritai uždrausta tam tikra privataus sektoriaus veikla, pavyzdžiui, viešojo maitinimo įstaigų, restoranų, kavinių, barų, naktinių klubų ir kitų pasilinksminimo vietų, sveikatinimo paslaugų centrų, sanatorijų, poilsio centrų ir kt. Pažymėtina, kad Konstitucinis Teismas turėjo progą pasisakyti būtent šiuo klausimu, o konkrečiau, dėl Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimo Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ 3.2.8 (draudžiama teikti grožio paslaugas) ir 3.4.4 (odontologijos paslaugų teikimo atidėjimas, išskyrus būtinąsios medicinos pagalbos užtikrinimą) papunkčių atitikties Konstitucijai ir ŽULPKĮ. Šioje konstitucinės justicijos byloje pareiškėjo teigimu nustatyti esminės ūkinės veiklos sąlygas, draudimus ir ribojimus, darančius esminį poveikį ūkinei veiklai, galima tik įstatymu, taip pat nesilaikyta proporcingumo principo – abejotina, ar tų pačių rezultatų nebuvo galima pasiekti švelnesniais ūkinės veiklos ribojimais. Konstitucinis Teismas priėjo prie išvados, kad Vyriausybės teisės aktu įtvirtintas teisinis

reguliavimas neprieštaravo Konstitucijai ir įstatymui nurodydamas, kad pagal Konstituciją, siekiant užkirsti kelią COVID-19 ligos (koronavirusinės infekcijos) plitimui, dėl kurio valstybėje, kaip buvo galima spręsti pagal tuo metu turėtą specialią informaciją, galėjo susidaryti ypatinga situacija, kelianti grėsmę daugelio žmonių sveikatai ir gyvybei, ir taip užtikrinti viešąjį sveikatos apsaugos interesą, Vyriausybei dėl užkrečiamosios COVID-19 ligos (koronavirusinės infekcijos) plitimo paskelbus karantiną, pagal ŽULPKĮ 21 straipsnio 1 dalį, specialios ūkinės ir kitokios veiklos sąlygos, paslaugų teikimo tvarka, kaip karantino metu taikomų profilaktikos ir kontrolės priemonių dalis, galėjo būti detalizuotos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarime Vyriausybei nustačius konkrečias karantino metu taikytas profilaktikos ir kontrolės priemones, be kita ko, nurodytas ginčijamuose šio nutarimo 3.2.8, 3.4.4 papunkčiuose, kuriomis ūkinė veikla galėjo būti laikinai apribota, be kita ko, taip, kad laikinai būtų draudžiama ja verstis (Konstitucinio Teismo 2023 m. sausio 24 d. nutarimas).

Dar prieš šiai bylai pasiekiant Konstitucinį Teismą, T. Birmontienė ir J. Miliuvienė sukritikavo minėtu Vyriausybės nutarimu įtvirtintus ūkinės veiklos laisvės ribojimus, nurodydamos, kad visiškai uždrausti tam tikrą laiką verstis ūkine ar komercine veikla galima tik įstatymu, o Vyriausybė, nustatydamą toki reguliavimą viršijo jai įstatymo leidėjo suteiktus įgaliojimus (Birmontienė, Miliuvienė, 2020b, p. 60). Tiesa mokslininkės analizavo ir jau minėtus vėliau įsigaliojusius ŽULPKĮ pakeitimus (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir ..., 2020), kuriais buvo pakoreguotas ŽULPKĮ 21 straipsnis. T. Birmontienė ir J. Miliuvienė pastebi, kad naujoji įstatymo redakcija vis tiek nenustatė, kad apskritai galima uždrausti tam tikrą laiką verstis ūkine ar komercine veikla, kaip tai buvo padaryta Vyriausybės nutarimu, o įstatymo nuostata, kad gali būti nustatytos specialios paslaugų teikimo sąlygos ir tvarka, nereiškia, jog joje yra nustatytos tokios sąlygos, kurios apimtų absoliutų draudimą verstis ūkine ar komercine veikla (Birmontienė, Miliuvienė, 2020b, p. 59). V. Vaičaitis taip pat pateikė savo nuomonę šiuo klausimu, tiesa, jau po to, kai Konstitucinis Teismas pripažino Vyriausybės nutarimu įtvirtintus ribojimus neprieštaraujančiais Konstitucijai. Jis nurodo, kad Konstitucinis Teismas per plačiai suprato „paslaugų teikimo tvarkos nustatymo“ sampratą, kadangi pagal Konstituciją, įstatymas turi aiškiai įvardinti, kad būtent jis riboja konstitucinę asmens teisę ar laisvę (Vaičaitis, 2023). Be to, Lietuvos Konstitucija nenumato įstatymų leidybos delegavimo Vyriausybei galimybės (Vaičaitis, 2023). Tiesa, atkreiptinas dėmesys, kad 2022 m. t. y. jau po to kai Vyriausybė atšaukė abu karantinus ir valstybės lygio ekstremaliąją situaciją, ŽULPKĮ 21 straipsnis buvo pakoreguotas dar kartą (Žmonių

užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir ..., 2022), numatant, kad be jau minėtų asmens judėjimo laisvės ir ūkinės veiklos laisvės apribojimų, gali būti apribotas ir privataus gyvenimo neliečiamumas bei nustatyti viešųjų ir administracinių paslaugų teikimo apribojimai (ŽULPKĮ 21 str. 1¹ d.), galima riboti ar laikinai uždrausti ūkinę veiklą, viešųjų ir administracinių paslaugų teikimą, ir nustatyti šių paslaugų teikimo sąlygas ir tvarką; įtvirtintas susibūrimų privačiose vietose ribojimas ar uždraudimas; numatyta galimybė Vyriausybei nustatyti atvykimo ir grįžimo į Lietuvos Respubliką sąlygas. Toks teisinis reguliavimas išliko nepakitęs ir šio darbo rengimo metu. Manytina, kad šiuo metu galiojanti ŽULPKĮ nuostata yra labiausiai atitinkanti iš Konstitucijos kylantį reikalavimą įtvirtinti žmogaus teises ribojantį reguliavimą įstatymu lyginant su ankstesnėmis šio straipsnio redakcijomis.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog Lietuvos teisinėje sistemoje įtvirtinti specialieji teisiniai režimai skiriasi savo įvedimo pagrindais, įvedimo ir valdymo subjektais, taikymo trukme ir specialiosiomis priemonėmis. 2020 m. pavasarį prasidėjus COVID-19 pandemijai, kilo neaiškumų dėl to, koks teisinis režimas yra tinkamiausias užkrečiamajai ligai suvaldyti, tačiau manytina, kad Vyriausybė šiuo atveju pagrįstai Lietuvoje įvedė ekstremaliąją situaciją ir karantiną. Taip pat, pandemijos laikotarpiu paaiškėjo, kad specialiuosius teisinius režimus reglamentuojantys teisės aktai turėjo trūkumų. Šie trūkumai buvo susiję tiek su neatitikimu žmogaus teises ir laisvės ribojančio teisinio reguliavimo reikalavimams, tiek su apskritai ne itin efektyviu ir painiu valstybiniu grėsmių valdymo mechanizmu – įstatymų leidėjas, pandemijos metu ir po to ėmėsi atitinkamų teisinio reguliavimo korekcijų. Manytina, kas šiuo metu įtvirtintas teisinis reguliavimas yra detalesnis ir aiškesnis nei tas, kuris galiojo prieš pandemiją.

2. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ REGLAMENTAVIMO POKYČIAI COVID-19 LAIKOTARPIU

COVID-19 pandemija tapo dideliu iššūkiu tiek viešajam, tiek privačiajam sektoriui. Ligą sukeliantis SARS-CoV-2 virusas gali plisti įvairiais būdais – dažniausiai užsikrėtusiam asmeniui kvėpuojant ar kalbant ir esant nedideliu atstumu nuo kito asmens, kuris užsikrečia virusui skystų dalelių pavidalu patenkant į nosį, burną ar akis, liečiant virusu užkrėstus paviršius, ilgą laiką būnant nevėdinamose patalpose (Pasaulio Sveikatos Organizacija, 2021). Dėl tokio ligos pobūdžio, kai virusas tiesiogiai ir (ar) netiesiogiai plinta dėl asmenų artimo fizinio kontakto, tapo aišku, kad darbuotojų ir darbdavių laukia drastiški darbo organizavimo, darbo teisių įgyvendinimo pokyčiai. Siekiant suvaldyti ligą, darbas kontaktiniu būdu turėjo būti arba labai apribotas, arba visiškai nutrauktas, todėl darbuotojų galimybės dirbti biuruose, parduotuvėse, kitose paslaugų teikimo vietose atitinkamais atvejais itin susiaurėjo. Žinoma, reikia nepamiršti, kad tam tikri darbuotojai (angl. *essential workers*) turėjo tęsti savo darbo funkcijas kontaktiniu būdu net ir siaučiant pandemijai – tokie darbuotojai teikia būtiniausias prekes ir paslaugas, kurios sudaro sąlygas funkcionuoti visuomenei¹⁷ (Tarptautinė darbo organizacija, 2023, p. 1). Vis dėlto, dėl pandemijos metu taikytų priemonių, kurios vienaip ar kitaip buvo susijusios su ūkinės ir komercinės veiklos ribojimu arba uždraudimu, darbdaviams tapo sudėtinga generuoti pajamas, išlaikyti darbo vietas – tai neišvengiamai vedė prie problemų, susijusių su darbo vietų išlaikymu. Jungtinių Tautų duomenimis, pasaulinis nedarbo lygis 2020 m. siekė 6,5% – 1,1% daugiau lyginant su 2019 m. (Jungtinės Tautos, 2021). Europos Sąjungoje, 2020 m. kovo – rugpjūčio mėnesiais nedarbo lygis išaugo nuo 6,5% iki 7,8% (Eurostat, 2020). Lietuvoje nedarbo lygis 2020 m. kovo mėnesį siekė 7,8%, o 2020 m. spalį – net 9,6% (Eurostat, 2020). Šios ir kitos COVID-19 aplinkybės diktavo poreikį valstybėms peržiūrėti egzistuojantį su darbo teisiniais santykiais susijusį reguliavimą, imtis priemonių, kurios, iš vienos pusės užkirto kelią plisti koronavirusui, iš kitos pusės – užtikrino darbuotojų ir darbdavių interesus.

Mokslininkų teigimu, kiekviena valstybė į darbo krizę, kurią sukėlė COVID-19 pandemija, reagavo skirtingai – vienos siūlė plataus masto teisinį reguliavimą, kuriuo būtų

¹⁷ Tarptautinė darbo organizacija šiuos darbuotojus skirsto į 8 grupes pagal darbo pobūdį: maisto pramonės darbuotojai; sveikatos darbuotojai; prekybos darbuotojai; apsaugos darbuotojai; fizinį darbą dirbantys darbuotojai; valymo ir sanitarijos darbuotojai; transporto darbuotojai; technikai bei raštvedybininkai.

aprepiama didelė dalis visos darbo jėgos, kitos – konkrečias priemones, kuriomis taikėsi spręsti specifines problemas (Elko, Bales, 2020, p. 151). Lietuvoje, tiek kiek tai susiję su 2016 m. priimto Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) reglamentuojamais darbo teisiniais santykiais, tam tikrų pokyčių, susijusių su atskirais institutais, ir teisių įgyvendinimo ypatumų pandemijos kontekste taip pat buvo. Šioje darbo dalyje būtent jie ir aptariami. Pirmiausia analizuojami ypatumai, susiję su darbuotojų privalomaisiais sveikatos tikrinimais, kurie reglamentuojami ne tik 2003 m. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme (toliau – DSSI), bet ir ŽULPKĮ. Taip pat tiriamas nuotolinio darbo kaip darbo organizavimo formos įgyvendinimas pandemijos metu, prastovos teisinio reguliavimo pokyčiai, darbo sutarties vykdymo sustabdymas Darbo kodekso ir ŽULPKĮ pagrindu, streiko ir lokauto institutų pokyčiai. Be to, aptariama aktuali, su šiais aspektais susijusi teismų praktika.

2.1. Darbuotojų privalomieji sveikatos tikrinimai dėl užkrečiamųjų ligų

Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina kiekvieno asmens teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, jog konstitucinė teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas reiškia, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokias darbo sąlygas (darbo sąlygomis laikytina darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas, darbo priemonės ir kt.), kurios nedarytų neigiamo poveikio jo gyvybei, sveikatai, atitiktų saugumo ir higienos reikalavimus; kartu ši konstitucinė teisė suponuoja darbdavio pareigą užtikrinti darbo sąlygų tinkamumą, saugumą ir sveikumą (Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas, Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas; Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas ir kt.). Įstatymų leidėjas darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimą yra įtvirtinęs Darbo kodekse ir DSSI. Darbo kodekse numatyta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos DSSI. DSSI 11 straipsnis nustato bendrą darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.

Pandemijos kontekste, turint omenyje koronaviruso plitimo pobūdį, reikėjo imtis atsargos priemonių tam, kad iš vienos pusės būtų užkardytas užkrečiamosios ligos plitimas, o

kita vertus – kontaktiniu būdu dirbantys darbuotojų turėtų saugią darbo aplinką. Prasidėjus pandemijai ir jos eigoje, ekstremaliųjų situacijų operacijų vadovo sprendimais¹⁸ buvo nustatyti įvairūs reikalavimai darbo vietoms: užtikrinti, kad įstaigose dirbtų darbuotojai, neturintys ūmių viršutinių kvėpavimo takų infekcijų, ūmių žarnyno infekcijų ir kitų užkrečiamųjų ligų požymių (pvz., karščiavimas, sloga, kosulys, pasunkėjęs kvėpavimas, vėmimas, viduriavimas ir pan.); nuolat stebėti savo ir kitų darbuotojų sveikatą, matuoti darbuotojų kūno temperatūrą, jei dirbama uždaroje patalpose; įrengti darbo vietas taip, kad būtų išlaikytas saugus atstumas arba įrengti pertvaras; nedirbti ir drausti įstaigoje dirbti darbuotojams, kuriems privaloma izoliacija, izoliacijos laikotarpiu; užtikrinti, kad darbuotojai, aptarnaujantys įstaigos lankytojus, ir lankytojai dėvėtų nosį ir burną dengiančias apsaugos priemones (veido kaukes, respiratorius ar kitas priemones); sudaryti sąlygas ir užtikrinti, kad darbuotojai laikytųsi griežtos rankų higienos, laikytųsi kosėjimo ir čiaudėjimo etiketo; organizuoti darbą, valdant darbuotojų srautus (pvz., taikyti skirtingą darbo pradžios, pabaigos ir pietų pertraukos laiką) ir kt.¹⁹. Kaip paaiškėjo vėliau, vien šių reikalavimų laikymosi neužteko – reikėjo priimti papildomas užkrečiamosios ligos kontrolės priemones, *inter alia*, darbuotojų privalomuosius sveikatos tikrinimus dėl užkrečiamųjų ligų. Toliau detalai analizuojamos būtent šios priemonės.

Bendrosios privalomųjų sveikatos tikrinimų taisyklės yra įtvirtintos DSSI 21 straipsnyje, tačiau COVID-19 kontekste aktualus ŽULPKI 18 straipsnis, kuriame numatytas privalomas sveikatos tikrinimas dėl užkrečiamųjų ligų. Įstatymo redakcijoje galiojusioje iki 2021 m. kovo 26 d. nurodyta, jog darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašą, tikrinimosi tvarką nustato Vyriausybė. Darbų ir veiklos sričių sąrašas ir tikrinimosi tvarka įtvirtinta 1999 m. gegužės 7 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis

¹⁸ Teisės aktų registro duomenimis, laikotarpiu nuo 2020 m. vasario 16 d. (valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo) iki 2022 m. gegužės 1 d. (valstybės lygios ekstremaliosios situacijos atšaukimo) priimti 794 operacijų vadovo sprendimai.

¹⁹ Sprendimas Nr. V-974 „Dėl archyvų, bibliotekų ir muziejų lankymo būtinų sąlygų“; Nr. V-1116 „Dėl ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo organizavimo būtinų sąlygų“; V-1118 „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių darbo vietoms būtinų sąlygų“; Nr. V-1142 „Dėl nestacionariose socialinių paslaugų įstaigose, šeimynose, grupinio gyvenimo ir bendruomeniniuose vaikų globos namuose būtinų sąlygų“; Nr. V-1141 „Dėl viešojo maitinimo įstaigoms būtinų sąlygų“; Nr. V-1165 „Dėl lošimo namų (kazino) ir lošimo automatų, bingo salonų veiklos būtinų sąlygų“; Nr. V-1471 „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių bei privataus sektoriaus darbo organizavimo būtinų sąlygų“; Nr. V-2504 „Dėl sporto įstaigų darbo organizavimo būtinų sąlygų“.

sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“. Atkreiptinas dėmesys, jog sveikatos apsaugos ministras 2002 m. birželio 13 d. įsakymu Nr. 278 yra patvirtinęs pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių ligoniai, asmenys, įtariami, kad serga pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis, asmenys, turėję sąlytį, ar šių ligų sukėlėjų nešiotojai turi būti hospitalizuojami, izoliuojami, tiriami ir (ar) gydomi privalomai, sąrašą. Nuo 2020 m. vasario 26 d. pavojingų užkrečiamųjų ligų sąrašas papildytas COVID-19 liga (naujojo koronaviruso (2019-nCoV) infekcija) (Įsakymas Nr. V-207 „Dėl Lietuvos ..., 2020), o nuo 2020 m. kovo 19 d. COVID-19 liga (koronaviruso infekcija) pripažinta ypač pavojinga užkrečiamąja liga (Įsakymas Nr. V-389 „Dėl Lietuvos ..., 2020). Taigi, tokiomis teisinio reguliavimo korekcijomis sudarytos sąlygos privalomai tikrinti darbuotojus, siekiant nustatyti ar jie neserga užkrečiamąja liga ir tuo pačiu užtikrinti, kad kitų darbuotojų atžvilgiu būtų sudarytos sveikos ir saugios darbo sąlygos (Krasauskas, 2022, p. 279). Kalbant apie konkrečius darbus ir veiklos sritis, kuriose dirbdami darbuotojai privalėjo tikrintis, ar neserga koronavirusu, minėtas Vyriausybės nutarimu tvirtinamas darbų sąrašas nuo pandemijos pradžios iki 2021 m. kovo 26 d. nebuvo keistas – taigi, tikrintis ar neserga turėjo darbuotojai, dirbantys vienoje iš 17 nutarime nurodytų darbų ar veiklos sričių, kurios buvo susijusios su maisto gamyba ir realizavimu, sveikatos priežiūros veikla ir darbais, vaikų mokymu, auklėjimu ir paslaugomis, paslaugomis gyventojams. Tiesa, nutarimu įtvirtinta sveikatos tikrinimosi tvarka nėra detalai reglamentuojama – abstrakčiai nurodoma, jog darbuotojai privalo prieš pradėdami dirbti ir vėliau kasmet pasitikrinti sveikatą, ar neserga tuberkulioze, o pasitikrinti, ar neserga kitomis užkrečiamosiomis ligomis – esant epidemiologinei būtinybei. Darbuotojams, dirbantiems sąraše nurodytus darbus, sveikata gali būti tikrinama papildomai, esant užkrečiamųjų ligų protrūkiui ir epidemijai – sprendimą dėl tokio tikrinimo priima apskrities vyriausiasis epidemiologas (Sveikatos tikrinimosi tvarkos 2-3 p.).

2021 m. kovo 23 d. ŽULPKĮ 18 straipsnis pakeistas, Vyriausybei pavesta tvirtinti 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, sąrašą, darbuotojų tikrinimosi tvarką, taip pat numatyta, jog tais atvejais, kai nustatomas užkrečiamosios ligos protrūkis darbovietėje, darbuotojams leidžiama dirbti tik pasitikrinus, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, bei įgyvendinus kitas

Nacionalinio visuomenės sveikatos centro paskirtas šiems darbuotojams privalomas užkrečiamosios ligos kontrolės priemonės. Minėtais atvejais sveikatos tikrinimai finansuojami valstybės biudžeto lėšomis (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir ..., 2021). Įstatymo projekto aiškinamajame rašte nurodytas teisinio reguliavimo tikslas – sudaryti sąlygas užkirsti kelią užkrečiamųjų ligų plitimui ir užtikrinti visuomenės sveikatą bei saugumą (Aiškinamasis raštas, 2021). Įstatymo rengėjai nurodo, jog šios korekcijos reikalingos atsižvelgiant į sergamumo COVID-19 ligos plitimo mastus ir greitį – siūloma sudaryti prielaidas taikyti papildomas COVID-19 profilaktikos ir kontrolės priemonės (Aiškinamasis raštas, 2021). Taigi, teisinio reguliavimo pakeitimus iš esmės sąlygojo nepalanki epidemiologinė situacija. Kartu su įstatymu koreguotas ir Vyriausybės nutarimas Nr. 544 įtraukiant minėtą naująjį darbų ir veiklos sričių, kuriose dirbant reikia tikrintis sveikatą, sąrašą ir tikrinimosi tvarką (Vyriausybės nutarimas Nr. 178 „Dėl ..., 2021). Atkreiptinas dėmesys, kad naujajame sąraše darbai ir veiklos sritys, kuriose dirbant reikia tikrintis ar nesergama COVID-19 skirstomos pagal sveikatos tikrinimo dažnumą. Sąrašo 1 p. nurodyti darbai ir veiklos sritys, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, prieš pradedant dirbti ir (ar) vykdyti veiklą ir (ar) atnaujinant veiklą pasitikrinusiems, ar neserga užkrečiamąja liga²⁰, o sąrašo 2 p. – darbai ir veiklos, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga²¹. Pastebėtina, kad tikrintis sveikatą turi darbuotojai, turintys nuolatinį tiesioginį kontaktą darbo funkcijų atlikimo ar veiklos vykdymo vietoje su kitais asmenimis. Sveikatos tikrinimosi tvarkoje numatyta bendra pareiga darbdaviui užtikrinti, kad nurodytus darbus dirbtų tik sveikatą pasitikrinę darbuotojai, nesergantys užkrečiamąja liga – šią informaciją darbdavys patikrina darbuotojui pateikus sveikatos patikrinimo rezultatus iš ESPBI IS. Sveikatos patikrinimai neatliekami darbuotojams, kurie persirgo užkrečiamąja liga arba kurie buvo paskiepyti užkrečiamosios ligos vakcina.

Paskesniais nutarimo pakeitimais, darytais 2021 m. birželio, liepos ir rugpjūčio mėnesiais, sąrašas pildytas atitinkamais darbais ir veiklos sritimis²², keičiama periodinių sveikatos tikrinimų tvarka (Vyriausybės nutarimas Nr. 559 „Dėl ..., 2021). Taip pat, taisytos

²⁰ 1.1. kultūros ir meno sektoriaus darbuotojų veikla; 1.2. fizinio aktyvumo ir aukšto meistriškumo sporto veikla; 1.3. viešojo maitinimo paslaugų teikimo veikla ir kt.

²¹ 2.1. asmens sveikatos priežiūros paslaugos ir veikla; 2.1.1. asmens sveikatos priežiūros įstaigų veikla; 2.1.2. valymo, maisto tiekimo ar kitos paslaugos, teikiamos asmens sveikatos priežiūros įstaigose ir kt.

²² 2.3.3. Vaikų stovyklų veikla (2021 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 447); 2.5. krovinių tarptautinio vežimo veikla, 2.6. viešojo transporto ir keleivių vežimo veikla, 2.7. laisvalaikio ir (ar) pramogų, kultūros, meno paslaugų teikimo veikla (renginių organizavimas ir lankytojų aptarnavimas) ir kt.

nuostatos, įtvirtintos sveikatos tikrinimosi tikrinimosi tvarkos 3-4 p., numatant, kad sveikatą turi tikrintis darbuotojai, turintys tiesioginį kontaktą darbo funkcijų atlikimo ar veiklos vykdymo vietoje su kitais asmenimis, nebevartojant formuluotės „nuolatinį tiesioginį kontaktą“ (Vyriausybės nutarimas Nr. 645 „Dėl ...“, 2021). Iš nutarimo *travaux preparatoires* matyti, kad tuo metu Lietuvoje plito delta SARS-CoV-2 viruso atmaina – ji labiau užkrečiama, nei iki tol cirkuliavusios viruso atmainos, infekcijai perduoti pakako trumpesnio kontakto laiko, todėl šios nuostatos buvo keistinos (Teikimas Vyriausybei „Dėl Lietuvos Respublikos ...“, 2021).

2021 m. lapkričio mėnesį ŽULPKĮ 18 straipsnis keistas dar kartą. Pakeitimais koreguota privalomųjų sveikatos tikrinimų finansavimo tvarka, kai darbuotojai privalo tikrintis ar neserga užkrečiamąją liga, dėl kurios paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas. Kaip minėta, pirminėmis ŽULPKĮ korekcijomis, priimtomis 2021 m. kovo 23 d., darbuotojų, kurie dirba darbus ar vykdo veiklą, nurodyta Vyriausybės tvirtiname sąraše, sveikatos tikrinimai buvo finansuojami valstybės biudžeto lėšomis. Naujaisiais pakeitimais nustatyta, kad sveikatos patikrinimai tais atvejais, kai Vyriausybės nutarime dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo nurodytos vakcinos yra prieinamos, finansuojami a) darbuotojo lėšomis arba; b) darbdavio sprendimu – darbdavio lėšomis. Sveikatos patikrinimai finansuojami valstybės biudžeto lėšomis tais atvejais, kai a) darbuotojai negali pasiskiepyti dėl medicininių kontraindikacijų ir; b) sveikatą darbuotojai privalo tikrintis dėl to, kad nustatytas užkrečiamosios ligos protrūkis darbovietėje (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir ..., 2021). Tokie įstatymo pakeitimai yra glaudžiai susiję su tuometine epidemiologine situacija ir vakcinos nuo COVID-19 prieinamumu Lietuvoje. Atkreiptinas dėmesys, kad pirmosios vakcinos nuo COVID-19 Lietuvą pasiekė dar 2020 m. gruodžio 27 d. (Į Lietuvą atvyko pirmoji COVID-19 ..., 2020). Sveikatos apsaugos ministro įsakymu buvo nustatyta prioritetinga skiepavimo tvarka ²³ (Įsakymas Nr. V-2997 „Dėl Gyventojų ...“, 2020). Nuo 2021 m. gegužės 31 d. prasidėjo masinė (visų gyventojų) vakcinacija (Startuoja masinė vakcinacija – skiepytis ..., 2021). ŽULPKĮ pakeitimo įstatymo projekto rengėjai, remdamiesi paskiepytų asmenų Lietuvoje statistika,

²³ Pagal šią tvarką pirmiausiai skiepjami COVID-19 pacientų gydymą organizuojančių ligoninių labai didelės rizikos pagal tikimybę užsikrėsti COVID-19 liga darbuotojai, 65 m. ir vyresni asmenys, vėliau skiepjami gretutinėmis ligomis sergantys asmenys ir skiepimą organizuojančių asmenų sveikatos priežiūros įstaigų, vaistinių darbuotojai, artimo ir (ar) ilgalaikio socialinio kontakto negalintys išvengti ar visuomenei svarbias funkcijas vykdančiai darbuotojai, nėščiosios ir maitinančios motinos, o galiausiai (kai gauta 51 proc. ir daugiau tikslinei grupei paskiepyti reikalingo vakcinos kiekio) – visi kiti asmenys.

nurodė, kad įstatymo projekto teikimo metu skiepavimo tempas ir paskiepytų asmenų skaičius vis dar nepakankamas, kad būtų užkirstas kelias COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) plitimui²⁴ (Aiškinamasis raštas, 2021). Projekto aiškinamajame rašte teigiama, jog COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) epidemiologinė situacija šalyje yra sparčiai blogėjanti, todėl būtina intensyvuoti skiepavimosi tempą, didinti pasiskiepijusių asmenų kiekį ir taip užtikrinti visuomenės saugumą (Aiškinamasis raštas, 2021). Dėl šių priežasčių, siekiant paskatinti asmenų skiepimąsi nuo užkrečiamosios ligos, nutarta sveikatos patikrinimų nebefinansuoti valstybės biudžeto lėšomis.

Vis dėlto, šis įstatymo projektas sulaukė nemažai kritikos. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija teigė, jog tokiu reguliavimu yra „paslėptas priverstinis skiepavimas“, siūlė remiantis DSSĮ numatyta bendra darbdavio pareiga užtikrinti sveiką ir saugias darbo sąlygas darbuotojui sveikatos tikrinimus finansuoti valstybės arba darbdavio lėšomis (Pagrindinio komiteto išvada dėl Žmonių ..., 2021). Kai kurie Seimo nariai, remdamiesi tuo, kad siūlomas reguliavimas neskatins asmenų testuotis dėl užkrečiamosios ligos, siūlė sveikatos tikrinimus valstybės biudžeto lėšomis finansuoti visiems Lietuvos gyventojams (Pagrindinio komiteto papildoma išvada dėl ...2021). Vis dėlto, tokiems siūlymams pritarta nebuvo iš esmės remiantis įstatymo projekto aiškinamajame rašte išdėstytais argumentais, jog skiepavimas yra efektyvi ir šiuo metu efektyviausia turima priemonė užkirsti kelią COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) plitimui (užsikrėtimui ja), apsaugoti asmenis, užsikrėtusius šia liga, nuo komplikacijų ir hospitalizacijos bei mirties – tik pasiekus pakankamas skiepavimo apimtis būtų galima suvaldyti viruso plitimą visuomenėje (Pagrindinio komiteto papildoma išvada dėl ..., 2021). Įstatymo projektą vetavo ir Prezidentas, dekretu nurodydamas, kad ši priemonė gali reikšmingai apsunkinti COVID-19 ligos valdymą: mažinti privalomo sveikatos tikrinimo dėl užkrečiamosios ligos apimtį, dažnį bei neprisidėti prie vienos iš efektyviausių COVID-19 ligos valdymo priemonių – ankstyvos diagnostikos ir darbuotojų privalomo sveikatos tikrinimo plėtos (Dekretas Nr. 1K-756 „Dėl Lietuvos ..., 2021). Nepaisant to, minėti įstatymo pakeitimai galiausiai buvo priimti. Be to, šiais pakeitimais ŽULPKĮ 18 straipsnis buvo papildytas nauja 8 dalimi, kurioje darbdavio prašymu darbuotojas privalo pateikti jam sveikatos apsaugos ministro nustatytą dokumentą, patvirtinantį, kad darbuotojas pasitikrino, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, arba kad darbuotojas yra paskiepytas vakcina, arba kad jis negali pasiskiepyti

²⁴ 2021 m. spalio 4 d. duomenimis Lietuvoje paskiepyti 1 752 250 asmenų (62,7 proc. Lietuvos gyventojų).

nuo šios užkrečiamosios ligos dėl medicininių kontraindikacijų, arba kad darbuotojas yra persirgęs šia užkrečiamąja liga. Toks teisinis reguliavimas yra išlikęs ir šio darbo rengimu metu.

Išanalizavus šį teisinį reguliavimą ir su juo susijusius pokyčius, kyla klausimas, ar privalomaisiais sveikatos tikrinimais nebuvo nepagrįstai ribojama asmens konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą (Konstitucijos 48 str.), kadangi pagal ŽULPKĮ 18 str. darbuotojams, kurių darbai ir veiklos sritys yra įtvirtinti Vyriausybės patvirtintame sąraše, leidžiama dirbti tik pasitikrinus sveikatą. Atsakant į šį klausimą, itin reikšmingi Konstitucinio Teismo 2022 m. birželio 21 d. ir 2022 m. spalio 12 d. nutarimai. Šie nutarimai priimti dėl ŽULPKĮ 18 str. 1 d., 2 d., 4 d., kurios susijusios su Vyriausybės teise tvirtinti darbų ir veiklos sričių, kuriose darbuotojams leidžiama dirbti tik pasitikrinus sveikatą dėl užkrečiamosios ligos, dėl kurios valstybės lygiu paskelbtas karantinas ir (ar) ekstremalioji situacija, sąrašą, NVSC įgaliojimais darbovietėje nustatčius užkrečiamosios ligos protrūkį, darbuotojo nušalinimu nuo darbo atsisakius pasitikrinti arba laiku nepasitikrinus sveikatos.

Konstitucinis Teismas šiose bylose remiasi oficialiąja konstitucine doktrina, kurioje atskleidžiamas žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą, teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, nuostatos, jog valstybė rūpinasi žmonių sveikata, turinys. Be to, Konstitucinis Teismas 2022 m. birželio 21 d. nutarimu suformavo naują Konstitucijos 48 str. aiškinimo taisyklę, jog įgyvendindamas iš Konstitucijos 48 str. 1 d. kylančius įgaliojimus, atsižvelgiant į darbo pobūdį, nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlygas, įstatymų leidėjas kartu turi pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuriuo būtų sudarytos teisinės prielaidos įgyvendinti ir Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtintą žmogaus konstitucinę teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Konstitucinis Teismas taip pat konstatavo, kad įstatymų leidėjas, įgyvendindamas pareigą sudaryti teisinės prielaidas užtikrinti konstitucinę teisę 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 plintančia liga. 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 (2022 m. birželio 21 d. nutarimas). Kitoje konstitucinės justicijos byloje, tiriant nuostatų, susijusių su darbuotojo nušalinimu nuo darbo atitiktį Konstitucijai, pabrėžiama, kad įstatymų leidėjas, siekdamas konstituciškai svarbaus tikslo – užkirsti kelią užkrečiamųjų ligų plitimui ir užtikrinti visuomenės sveikatą bei saugumą, įtvirtino teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlygą, t. y. reikalavimą darbuotojui nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, taip pat šio reikalavimo nesilaikymo padarinius, taigi kartu įgyvendino ir iš Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies kylančią pareigą sudaryti teisinės prielaidas užtikrinti konstitucinę teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Pagal Konstituciją, be kita ko, jos 28 straipsnį, 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 (Konstitucinio Teismo 2022 m. spalio 12 d. nutarimas).

Taigi, remiantis oficialiąja konstitucine doktrina, darytina išvada, jog darbuotojų privalomieji sveikatos tikrinimai dėl koronaviruso yra įstatymų leidėjo nustatyta teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlyga, kuri įtvirtinta siekiant konstituciškai svarbaus tikslo – užkirsti kelią užkrečiamųjų ligų plitimui ir užtikrinti visuomenės sveikatą bei saugumą. Įstatymų leidėjas, nustatydamas tokį reguliavimą kartu įgyvendino pareigą sudaryti teisinės prielaidas įgyvendinti ir Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtintą žmogaus konstitucinę teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Natūralu, kad šiuo atveju visuomenės sveikata, kartu ir teisė į tinkamas saugias ir sveikas darbo sąlygas buvo iškeltos aukščiau už individualaus asmens teisę laisvai pasirinkti darbą. Priešingu atveju, leidžiant asmenims dirbti nepasitikrinus sveikatos, turint omenyje tai, kad koronaviruso sukeltos komplikacijos gali lemti sunkius padarinius asmens sveikatai, net ir mirtį, tokio leidimo „kaina“ būtų rizika kitiems asmenims susirgti užkrečiamąja liga.

Kalbant apie teismų praktiką, susijusią su aktualių reglamentavimų, teismuose buvo sprendžiamas klausimas dėl to, ar darbdavys turi pareigą atlyginti darbuotojo patirtas išlaidas už privalomuosius sveikatos tikrinimus dėl COVID-19 ligos. Vilniaus miesto apylinkės teismas vienoje byloje sprendė, kad darbuotojos reikalavimas darbdaviui atlyginti minėtas išlaidas nepagrįstas, kadangi darbuotoja, tikrindamasi sveikatą kitoje nei teisiniu reguliavimu numatytoje ir darbdavio nurodytoje vietoje (darbdavys buvo nurodęs, kad tyrimai atliekami savivaldybių mobiliuosiuose punktuose), prisiėmė riziką, kad už tai jai nebus kompensuota.

Darbdavio lėšomis darbuotoja galėjo testuotis tam skirtose numatytose specialiose vietose (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. gruodžio 14 d. sprendimas). Prie analogiškos išvados priėjo ir Panevėžio apygardos teismas – jis papildomai pažymėjo, kad darbdavio vidinis teisės aktas darbuotojui buvo privalomas – darbuotojas, pats jo nesilaikęs, ignoruodamas specialiąsias teisės normas, selektyviai remiasi bendrosiomis teisės aktų nuostatomis siekdamas atgauti savo iniciatyva pasirinktoje sveikatos priežiūros įstaigoje atlikto patikrinimo dėl COVID-19 ligos išlaidas. Vertinimas, kad yra pagrindas atlyginti darbuotojo prašomas išlaidas, prieštarauja ne tik teisės aktų sisteminiam vertinimui, tačiau ir bendriesiems teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams, kadangi byloje nėra nustatytų aplinkybių, jog darbuotojas neturėjo galimybių ar dėl objektyvių priežasčių nebuvo galima atlikti patikrinimo dėl COVID-19 ligos aptariamo darbdavio įsakyme nustatyta tvarka, kuri darbuotojams buvo nemokama (Panevėžio apygardos teismo 2022 m. birželio 1 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje byloje (jau įsigaliojus ŽULPKĮ pakeitimams, pagal kuriuos sveikatos patikrinimai nebefinansuojami valstybės biudžeto lėšomis) darbuotoja darbdavio pareigą apmokėti sveikatos patikrinimo išlaidas grindė tuo, kad pagal Darbo kodekso 158 str. darbdavys privalo finansuoti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones. Teismas nurodė, kad pagal naująjį reglamentavimą sveikatos tikrinimosi kompensavimą reglamentuoja speciali teisės norma, numatanti, kad tokie patikrinimai apmokami darbuotojo lėšomis arba yra finansuojami iš valstybės biudžeto²⁵. Darbdavys gali (kas reiškia – neprivalo) priimti sprendimą apmokėti darbuotojų testus, tačiau įstatymų leidėjas visais iki šiol priimtais teisės aktais ir galiojančiu reguliavimu niekada nesiekė įpareigoti darbdavį apmokėti privalomo periodinio testavimo kaštus ir darbdaviui nebuvo taikoma pareiga finansuoti periodinius darbuotojų sveikatos patikrinimus. Darbuotoja taip pat nurodė, kad po ŽULPKĮ 18 str. 7 d. pakeitimo susiformavo Darbo kodekso, Darbų saugos ir sveikatos įstatymo 3 str. 1 ir 2 d. bei 11 str. 1 d. ir ŽULPKĮ 18 str. 7 d. kolizija, kuri turėtų būti sprendžiama Darbo kodekso 3 str. 2 d. nustatyta tvarka t. y. turėtų būti taikomos Darbo kodekso nuostatos. Teismas nesutiko su tokia darbuotojos pozicija ir pažymėjo, kad atsakingoms valstybės institucijoms paskelbus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną galioja tokia pavojingą situaciją atitinkantis specialus reguliavimas, kaip ir šiuo privalomo periodinio testavimo dėl užkrečiamos COVID-19 ligos atveju. Atitinkamai, bendrosios normos yra taikomos tik tiek,

²⁵ Tik tai atvejais, jeigu darbuotojas negali pasiskiepyti dėl medicininių kontraindikacijų arba sveikatą darbuotojai privalo tikrinti dėl to, kad nustatytas užkrečiamosios ligos protrūkis darbovietėje.

kiek situacija nėra reguliuojama specialiomis teisės normomis (Kauno apylinkės teismo Kauno rūmų 2022 m. gruodžio 20 d. sprendimas). Galiausiai, pagal kitos bylos aplinkybes darbuotoja prašė priteisti patirtas sveikatos tikrinimosi išlaidas jos pasirinktoje sveikatos priežiūros įstaigoje remdamasi ŽULPKĮ 18 str. 7 d., kurioje numatyta, kad išlaidas už periodinius sveikatos patikrinimus ir vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už sveikatos patikrinimams sugaištą laiką apmoka darbdavys, o už sveikatos patikrinimą prieš pradedant dirbti – darbuotojas, jeigu kituose įstatymuose nenumatyta kitaip, taip pat Lietuvos Respublikos pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymo 4 str., kuris įtvirtina paciento teisę pasirinkti sveikatos priežiūros įstaigą. Teismas konstatavo, jog aplinkybė, kad tikrinimas dėl COVID-19 ligos, esant paskelbtai ekstremaliajai situacijai/karantinui visoje šalyje, buvo numatytas kaip reguliarus, savaime nepatvirtina, jog toks patikrinimas tapo periodiniu ir apmokamu darbdavio lėšomis, kaip kad tvirtina darbuotoja remdamasi bendrosiomis, o ne specialiosiomis teisės normomis. Be to pagal darbuotojos minimas Pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymo 4 str. taip pat įtvirtinta, kad, nors pacientai turi teisę pasirinkti sveikatos priežiūros įstaigą, tačiau paciento teisė gauti nemokamą sveikatos priežiūrą bet kurioje pasirinktoje sveikatos priežiūros įstaigoje teisės aktų nustatyta tvarka gali būti ribojama. Teismas paliko nepakeistu pirmosios instancijos teismo sprendimą dalyje dėl patirtų išlaidų atlyginimo (Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2022 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje).

Atkreiptinas dėmesys, kad teismų praktikoje buvo pasisakyta ir dėl darbdavio pareigos darbuotojui mokėti vidutinį darbo užmokestį už privalomiesiems sveikatos tikrinimams sugaištą laiką. Pagal bylos aplinkybes darbdavys organizavo darbuotojo sveikatos patikrinimus dėl COVID-19 ligos darbuotojo poilsio laiku. Klaipėdos apygardos teismas sprendė, kad darbdavys privalėjo organizuoti darbą taip, kad privalomi sveikatos patikrinimai būtų atliekami darbuotojų darbo laiku, o to neužtikrinęs ir reikalaudamas, kad darbuotojai atvyktų į darbovietę ar kitą jo nurodytą mėginių ėmimo vietą tyrimų, darbdavys už laiką, kurio metu darbuotojas tikrinosi sveikatą, už objektyviai tokiam tyrimui jų sugaištą poilsio laiką privalėjo sumokėti darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Be to, teismas nurodė, kad nepaisant to, jog nėra konkrečios mokėjimo tvarkos, koku būdu, kokiais kriterijais vadovaudamasis darbdavys turėtų apskaičiuoti kelionei į tyrimo atlikimo vietą ir iš šios vietos konkretaus darbuotojo sugaištą laiką, ir to, kad darbdavys nebuvo pasitvirtinęs tokios tvarkos, tai neatleidžia darbdavio nuo pareigos teisingai kompensuoti darbuotojui už jo privalomiems sveikatos

patikrinimams sugaištą laiką. Šiuo atveju buvo nustatyta, kad vienam tyrimui atlikti turi būti skaičiuotina 1 val. 30 min – šios išvados padarytos remiantis atstumu nuo darbuotojos namų iki ligoninės, atsižvelgiant į laiką, sugaištamą važiuojant viešuoju transportu (Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2022 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje).

Pažymėtina, jog 2022 m. vasario 2 d. Vyriausybė nutarimu pripažino netekusiu galios 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, sąrašą (Vyriausybės nutarimas Nr. 75 „Dėl ..., 2022). Nutarimo projekto lydinčiuosiuose dokumentuose nurodyta, jog darbuotojų privalomųjų sveikatos tikrinimų atsisakoma dėl tuo metu plitusios SARS-CoV-2 viruso Omicron atmainos – ja užsikrėsti yra vienoda rizika tiek neskiepytiems, tiek skiepytiems asmenims, todėl nebetikslinga išskirti atskiras veiklos grupes, kuriose būtų taikomas minėti tikrinimai (Teikimas Vyriausybei „Dėl Lietuvos Respublikos ..., 2022). Valstybės duomenų agentūros duomenimis, 2022 m. vasario 2 d. COVID-19 atvejų skaičius Lietuvoje buvo 12 300, tačiau lygiai po mėnesio fiksuota jau perpus mažiau atvejų – 5 511, o 2022 m. gegužės 1 d. (valstybės lygio ekstremaliosios situacijos atšaukimo dieną) – 612 atvejų (Valstybės duomenų agentūra, 2022). Taigi, maksimaliai išnaudojus privalomo darbuotojų sveikatos tikrinimo galimybes ir šiai priemonei praradus efektyvumą, nuspręsta jos nebetaikyti. Atitinkamai, asmenų teisė laisvai pasirinkti darbą buvo neberibojama.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, prasidėjus pandemijai įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į susiklosčiusią epidemiologinę situaciją, priėmė papildomas užkrečiamosios COVID-19 ligos profilaktikos ir kontrolės priemones, susijusias su darbuotojų privalomaisiais sveikatos tikrinimais dėl koronaviruso. Iš pradžių užteko minimalių teisinio reguliavimo korekcijų, įtraukiant COVID-19 į ypač pavojingų užkrečiamųjų sąrašą, o vėliau imtasi ir detalesnio reglamentavimo įtvirtinimo – specialaus darbų ir veiklos sričių sąrašo, kuriose dirbant privaloma tikrintis ar nesergama koronavirusu, sveikatos tikrinimosi tvarkos nustatymo, užkrečiamųjų ligų protrūkių darbovietėje valdymo, sveikatos patikrinimų finansavimo tvarkos įtvirtinimo. Šis teisinis reguliavimas pandemijos eigoje keistas atsižvelgiant į ligos plitimo tendencijas ir atvejų statistiką, naujų viruso atmainų atsiradimą, skiepų prieinamumą, o galiausiai, maksimaliai išnaudojus šias priemones ir joms praradus efektyvumą – įstatymų leidėjas nusprendė jų atsisakyti. Tai rodo, kad sprendimai buvo priiminėjami čia ir dabar, dedant maksimalias pastangas apsaugoti visuomenės sveikatą ir tik tiek, kiek buvo reikalinga

šiam tikslui pasiekti. Konstitucinis Teismas pripažino, kad su privalomaisiais sveikatos tikrinimais susijęs teisinis reguliavimas neprieštarauja Konstitucijai. Bendrosios kompetencijos teismų praktikoje teismai konstatavo, kad darbuotojas negali reikalauti iš darbdavio išlaidų, patirtų už sveikatos tikrinimus atlyginimo, kadangi tokios pareigos įstatymų leidėjas darbdaviui nenumatė, taip pat spręsta, jog darbuotojui atliekant sveikatos tikrinimus savo poilsio laiku, darbdavio pareiga kompensuoti už tikrinimams sugaištą laiką išlieka, net jeigu nėra numatytos konkrečios mokėjimo tvarkos, būdo ar kriterijų pagal kuriuos šis laikas turi būti apskaičiuotas.

2.2. Nuotolinis darbas

Daugelyje valstybių darbas kontaktiniu būdu priskirtoje darbovietėje prieš prasidedant pandemijai laikytas įprastu standartu, o į nuotolinį darbą buvo žiūrima kaip į privilegiją, kuria galėjo pasinaudoti vienetai – COVID-19 atvejis globaliu mastu privertė persvarstyti kaip apskritai turėtų būti organizuojamas darbas (Vyas, 2022, p. 157). Nuotolinio darbo institutas pandemijos metu buvo itin plačiai naudojamas ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje. Dar pandemijos pradžioje Tarptautinė darbo organizacija išskyrė darbuotojų apsaugą darbo vietoje, kaip vieną pagrindinių kategorijų, į kurią valstybės turėtų atsižvelgti kovodamos su koronavirusu – lanksčių darbo organizavimo formų, tarp jų ir nuotolinio darbo, skatinimas buvo viena iš Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijų (Tarptautinė darbo organizacija, 2020, p. 8). Valstybėms taikant ūkinės veiklos ribojimus, draudžiant asmenų susibūrimus, paslaugų teikimą kontaktiniu būdu, darbdaviams ir darbuotojams teko prisitaikyti prie pandemijos diktuojamų aplinkybių ir rinktis kitą darbo organizavimo formą. 2020 m. gegužės mėnesio duomenimis, 20% pasaulio darbuotojų gyveno valstybėse, kur darbovietės buvo uždarytos (išskyrus būtinųjų paslaugų teikimo atvejus), 69% gyveno valstybėse, kur darbovietės buvo uždarytos tam tikruose sektoriuose, o 5% – valstybėse, kur uždaryti darbovietes buvo rekomenduojama (Tarptautinė darbo organizacija, 2020, p. 3). Ne išimtis ir Lietuva, kurioje 2020 m. pavasarį paskelbus karantiną, buvo apribota beveik visa privataus sektoriaus veikla su tam tikromis išimtimis, o viešajame sektoriuje dirbama kontaktiniu būdu tik tuo atveju, jeigu darbo funkciją būtina atlikti darbo vietoje. Dėl šios priežasties didžioji dalis tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus darbuotojų savo darbo funkcijas atliko kitoje nei

darbovietė vietoje ir tokiu būdu nuotolinis darbas iš retenybės tapo itin plačiai naudojamu darbo atlikimo būdu net ir po pandemijos. Toliau aptariamas nuotolinio darbo instituto reglamentavimas Lietuvoje, jo pokyčiai ir taikymo ypatumai pandemijos kontekste.

Nuotolinis darbas nėra naujovė Lietuvos darbo teisėje – Darbo kodeksas šią darbo organizavimo formą reglamentavo dar iki pandemijos. Iki 2022 m. rugsėjo 1 d. galiojusioje Darbo kodekso redakcijoje nuotolinis darbas apibrėžiamas kaip darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas) (Darbo kodekso 52 str. 1 d.). Itin dažnai nuotolinis darbas siejamas su darbu namuose ir naudojant informacines technologijas (teledarbu), tačiau, atkreiptinas dėmesys, jog pagal Darbo kodekse pateiktą nuotolinio darbo apibrėžimą, gali būti dirbama nebūtinai namuose ir nebūtinai visada naudojant informacines technologijas, nors atsižvelgiant į šiandienos realijas, tai turbūt sunkiai įsivaizduojama. Kai kurie autoriai išskiria šiuos pagrindinius nuotolinio darbo požymius – darbas dirbamas ne darbovietėje; reguliarumas; nustatoma nuotolinio darbo tvarka (Bagdanskis et al., 2018, p. 118).

Kitas akcentuotinas nuotolinio darbo požymis – savanoriškumas. Jis kaip vienas pagrindinių principų yra įtvirtintas ES lygmens veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų pamatiniame susitarime dėl teledarbo. Pasak R. Grigonienės, susitarimo įgyvendinimo ataskaitose pabrėžiama, kad savanoriškumo principas nuotoliniame darbe reiškia nuotolinį darbo taikymą tik bendru sutarimu – nėra absoliučios teisės į nuotolinį darbą, neprivaloma dirbti nuotolinio darbo (Grigonienė, 2020, p. 86). Vis dėlto Darbo kodekso 52 str. numato atvejus, kai darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu. Nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. šis atvejų sąrašas papildytas, nurodant, jog darbdavys turi leisti dirbti nuotoliniu būdu darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę (Darbo kodekso 2, 21 ..., 2020). R. Krasauskas, remdamasis įstatymo lydinčiaisiais dokumentais pastebi, jog šios normos korekcijos buvo skirtos apsaugoti onkologinėmis ligomis sergančius darbuotojus, tačiau jos aktualios ir pandemijos kontekste, kadangi taip sudarytos sąlygos ir lengva ar besimptomė koronaviruso forma sergantiems darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu (Krasauskas, 2022, p. 270). Manytina, kad toks autoriaus požiūris diskutuotinas, kadangi sergantis darbuotojas apskritai neturėtų dirbti nei kontaktiniu,

nei nuotoliniu būdu – jam turėtų būti išduodamas nedarbingumo pažymėjimas ir mokama ligos išmoka.

Pastebėtina, kad pandemijos metu tam tikrais atvejais darbaviui įstatymų leidėjas iš esmės nustatė pareigą darbą organizuoti nuotoliniu būdu, kaip išimtį iš minėto savanoriškumo principo nuotoliniame darbe (Krasauskas, 2022, p. 270; Grigonienė, 2020, p. 88). Ši pareiga įtvirtinta Darbo kodekso normose, reglamentuojančiose prastovą, darbo sutarties vykdymo sustabdymą ir ŽULPKĮ nuostatose, susijusiose su jau analizuotais privalomaisiais sveikatos tikrinimais dėl užkrečiamųjų ligų.

Prastovos atveju numatyta, kad darbdavys gali skelbti prastovą kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ir karantiną ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo, nes dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu arba darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo (Darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo ..., 2020). Įstatymo projekto aiškinamajame rašte nurodytos tokio reguliavimo priėmimo priežastys: teisinis aiškumas, darbuotojų teisių užtikrinimas skelbiant prastovą tik išnaudojus visas įmanomas darbo organizavimo formas bei būdus (Aiškinamasis raštas, 2020). Taigi, šiomis korekcijomis darbdavio teisė skelbti prastovą įtvirtinta su sąlyga – darbdavys tai gali daryti tik tuo atveju, kai a) nėra galimybės organizuoti darbuotojo darbą nuotoliniu būdu; b) darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Įdomu tai, kad atšaukus karantiną ir valstybės lygio ekstremaliąją situaciją, šio reguliavimo nebuvo atsisakyta. 2022 m. spalio mėnesį įsigaliojusiais pakeitimais vėl pakoreguota Darbo kodekso 47 str. 1 d. 2 p. formuluotė: darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino laikotarpiu nustatytų veiklos ribojimų **ir** dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu arba kai darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo (Darbo kodekso 47 straipsnio ..., 2022). Įstatymo rengėjai tokias, iš pirmo žvilgsnio neįžymias, teisės normos pataisas grindė tuo, kad prieš tai galiojusi formuluotė „<...> **nes** dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu“ yra klaidinanti, kadangi leidžia daryti išvadą, kad aplinkybė, jog dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu, yra būtinoji prastovos skelbimo sąlyga (Aiškinamasis raštas, 2022). Įstatymo rengėjų nuomone, prastovos skelbimas tik tuo atveju, kai nėra galimybės darbo organizuoti nuotoliniu būdu, negali būti būtinoji prastovos skelbimo sąlyga, kadangi 1)

ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino laikotarpiu gali susidaryti situacijos, kai darbdavio veiklos ar darbuotojų atliekamų funkcijų specifika leidžia darbą organizuoti nuotoliniu būdu, tačiau valstybėje galiojantys ribojimai ar kitos su tuo susijusios priežastys daro neigiamą įtaką darbdavio galimybei suteikti darbą; 2) šis prastovos paskelbimo pagrindas gali būti taikomas ne tik pandemijos metu, bet ir kitais atvejais, kai šalyje paskelbta ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas (Aiškinamasis raštas, 2022). Kalbant apie įstatymo *travaux preparatoires* pateiktus argumentus, sutiktina, kad šis prastovos skelbimo pagrindas buvo įtvirtintas siekiant atliepti būtent su pandemija susijusius iššūkius, nes koronaviruso pobūdis lėmė tai, jog siekiant apsaugoti darbuotojo ir trečiųjų asmenų sveikatą, saugiausias darbo organizavimo būdas buvo nuotolinis. Nepaisant to, ateityje gali susiklostyti situacijos, kai Vyriausybė vėl skelbs karantiną ir (ar) ekstremaliąją situaciją, tačiau ji nebūtinai bus dėl užkrečiamosios ligos²⁶, todėl suprantamas įstatymo rengėjų siekis reguliavimą padaryti kuo universalesnį ir pritaikyti jį situacijoms, galinčioms susiklostyti ateityje. Vis dėlto, manytina, kad minėtos DK 47 str. 1 d. 2 p. korekcijos nekeičia minėtos nuostatos taip, kad būtų galima daryti išvadą, jog darbdaviui nebekeliamas reikalavimas prieš skelbiant prastovą, jei yra galimybė, organizuoti darbą nuotoliniu būdu. Priešingai, lingvistiškai aiškinant šią nuostatą, matyti, jog darbdaviui siekiant pasinaudoti galimybe skelbti prastovą, reikia nustatyti šių sąlygų visumą: 1) darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino laikotarpiu nustatytų veiklos ribojimų ir; 2) dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu arba kai darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Nesant bent vienos iš šių sąlygų, prastova šiuo pagrindu negali būti skelbiama.

2020 m. kovo mėnesį keistas Darbo kodekso 49 straipsnis, reglamentuojantis darbo sutarties vykdymo sustabdymą darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva. Darbo kodekso 49 straipsnį papildžius nauja 3¹ dalimi, įtvirtinta pareiga darbdaviui Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ar karantiną, siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, siūlyti darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu dirbti nuotoliniu būdu. Darbdavio pasiūlyme darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu turi būti nurodyta siūlymo dirbti nuotoliniu būdu priežastis, terminas ir teisinis pagrindas. Darbuotojas per vieną darbo dieną privalo raštu informuoti

²⁶ Karantinas pagal ŽULPKĮ nuostatas gali būti skelbiamas tik dėl užkrečiamųjų ligų, todėl čia labiau turimos omenyje situacijos, dėl kurių gali būti skelbiama ekstremalioji situacija, pavyzdžiui, stichinės nelaimės, pramoninės avarijos ir kt.

darbdavį apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu. Taip pat, įtvirtintos pasekmės tuo atveju, kai darbuotojas nesutinka dirbti nuotoliniu būdu arba neatsako darbdaviui – jis nušalinimas nuo darbo (Darbo kodekso 47 ir 49 ..., 2020). Atkreiptinas dėmesys, kad šio reguliavimo nebuvo atsisakyta atšaukus ekstremaliąją situaciją ir karantiną – jis galioja ir šio darbo rengimo metu.

Panašios taisyklės buvo nustatytos jau analizuotų privalomųjų sveikatos tikrinimų dėl užkrečiamųjų ligų atveju. 2021 m. kovo 26 d. įsigaliojusiomis ŽULPKĮ korekcijomis įtvirtinta pareiga darbuotoją, atsisakiusį nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrinusį be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuvsė, komandiruotė), atsižvelgiant į darbo pobūdį skirti dirbti nuotoliniu būdu. Asmenys, įtariami, kad serga, ar susirgę pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapę šių ligų sukėlėjų nešiotojais, taip pat darbovietėje nustačius užkrečiamosios ligos protrūkį, atsižvelgiant į darbo pobūdį skiriami dirbti nuotoliniu būdu darbdavio iniciatyva arba vykstant apskričių vyriausiųjų epidemiologų sprendimus (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir ..., 2021). Tiesa, šiais atvejais yra numatyta alternatyva nuotoliniam darbui – darbuotojo perkėlimas toje pačioje darbovietėje į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę. Taip pat, įtvirtintos ir pasekmės, jeigu nėra galimybės organizuoti darbą nuotoliniu būdu arba perkelti darbuotoją į kitą darbą – nušalinimas (ŽULPKĮ 18 str.). Kaip ir analizuotos Darbo kodekso normos, šis teisinis reguliavimas taip pat išliko nepakitęs iki šiol.

Taigi, išvardytais atvejais darbdavys turi pareigą imtis priemonių organizuoti darbą nuotoliniu būdu. Teisės doktrinoje išsiskiria mokslininkų nuomonės dėl to, ar darbdavys pandemijos metu skirdamas darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu, turi gauti jo sutikimą. T. Davulis, remdamasis darbuotojo pavaldumo prievole ir darbdavio teise organizuoti darbo procesą (Darbo kodekso 32 str. 2 d.) bei darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais (DSSI 11 str. 1 d.), pandemijos pradžioje nurodė, jog dėl pandemijos grėsmės darbdaviui nusprendus skirti darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu, nėra reikalingas darbuotojo sutikimas (Davulis, 2020). R. Krasauskas su tokia išvada sutinka iš dalies, teigdamas, kad darbuotojo sutikimo dėl darbo nuotoliniu būdu nereikia Darbo kodekso 47 str. 1 d. 2 p.; ŽULPKĮ 18 str. 4 d.; ŽULPKĮ 18 str. 6 d. įtvirtintais atvejais, kadangi šios normos laikytinos specialiosiomis santykių su Darbo kodekso 52 str. 2 d. įtvirtinta taisykle, jog nuotoliniu būdu skiriama dirbti darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu (Krasauskas, 2022, p. 270). Vis dėlto, mokslininko nuomone, lingvistiškai aiškinant Darbo kodekso 49 str. 3¹ d. įtvirtintą darbo sutarties vykdymo

sustabdymo pagrindą, darytina išvada, jog šiuo atveju darbdavys turi gauti darbuotojo sutikimą norint darbą organizuoti nuotoliniu būdu (Krasauskas, 2022, p. 271-272). Sutiktina su nuomone, kad Darbo kodekse įtvirtintu pagrindu nušalinant darbuotoją nuo darbo, įstatymų leidėjas eksplicitiškai nurodo, jog norint darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu reikalingas jo sutikimas, o kitais atvejais imtis organizuoti darbą nuotoliniu būdu darbdavys gali ir be atskiro atsiklausimo.

Teisės doktrinoje taip pat keliamas klausimas, kaip turėtų būti elgiamasi tuo atveju, jeigu darbuotojas nesutinka dirbti nuotoliniu būdu. Pagal Darbo kodekso 52 str. 2 d. dalyje įtvirtintą taisyklę, darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Darbo kodekso 49 str. 3¹ d. jau numatytos konkrečios pasekmės – nušalinimas nuo darbo nemokant darbo užmokesčio. R. Grigonienės vertinimu, toks reguliavimas prieštarauja minėtai Darbo kodekso 52 str. 2 d. normai, jis nėra išsamus, įtvirtintos pasekmės taikomos nesant darbuotojo kaltės, pažeidžiama darbuotojo teisė rinktis darbo vietą, gauti darbo užmokestį (Grigonienė, 2020, p. 91). ŽULPKĮ 18 str. numatytuose darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrinduose ir prastovos atveju nėra sureguliuota, kaip elgtis darbdaviui, jeigu darbuotojas nesutinka dirbti nuotoliniu būdu. R. Krasauskas teigia, kad darbuotojui nesutikus, jis gali būti atleidžiamas iš darbo Darbo kodekso 57 str. 1 d. 3 p. pagrindu (Krasauskas, 2022, p. 272). Su tokiu požiūriu nesutiktina. Iš vienos pusės, Darbo kodeksas imperatyviai numato, kad dėl nesutikimo dirbti nuotoliniu būdu negalima darbuotojo atleisti iš darbo. Be to, Darbo kodekso 49 str. numatyto darbo sutarties vykdymo sustabdymo pagrindu nesutikus dirbti nuotoliniu būdu taikoma teisinė pasekmė – nušalinimas, o pagal ŽULPKĮ 18 str. ir Darbo kodekso 47 str. (vadovaujantis R. Krasausko vertinimu) jau galėtų būti taikomas atleidimas pagal Darbo kodekso 57 str. Manytina, kad tokia kraštutinė priemonė darbuotojui nesutikus dirbti nuotoliniu būdu yra neproporcinga. Šiuo aspektu teisinis reguliavimas yra tobulintinas – įstatymų leidėjui reikėtų užpildyti šią spragą numatant konkrečias pasekmes, kurias taikomos darbuotojui nesutikus dirbti nuotoliniu būdu minėtais atvejais, o ne iškart taikyti griežčiausią priemonę – atleidimą.

Teismų praktika, tiek kiek tai susiję su darbo organizavimu nuotoliniu būdu dėl pandemijos, nebuvo gausi. Klaipėdos apygardos teismas pandemijos pradžioje sprendė, ar darbuotojas turėjo teisę dėl pandemijos savo iniciatyva, negavęs darbdavio sutikimo, dirbti nuotoliniu būdu. Teismas padarė išvadą, jog apelianas nebuvo priskirtas Darbo kodekso 52 str. 2 d. atvejams, kai darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu.

Darbuotojas turėjo teisę prašyti darbdavio dirbti nuotoliniu būdu, tačiau tokį prašymą darbdavys gali tenkinti arba ne. Be to, teismas pažymėjo, jog 2020 m. kovo 14 d. Vyriausybės nutarime Nr. 207, įsigaliojusiam 2020 m. kovo 16 d., nebuvo įtvirtinto imperatyvo privačiam sektoriui organizuoti darbą nuotoliniu būdu, t. y. patvirtintos tik rekomendacijos, kurios nėra privalomojo pobūdžio. Ūkinius ir organizacinius sprendimus savo veikloje priima pats darbdavys. Už darbo organizavimą yra atsakingas darbdavys, kuris ir nustato darbų atlikimo tvarką, vietą, pareigų paskirstymą tarp darbuotojų, kolegų pavadavimą ir kt., todėl ir nuotoliniu būdu atlikti savo darbo funkcijas darbuotojas gali tik suderinęs tai su darbdaviu. Nagrinėjamu atveju nustatyta, kad apeliantas susitarimo dėl nuotolinio darbo su atsakove nesudarė, tačiau pats vienašališkai nusprendė neatvykti į darbą ir organizuoti savo darbą nuotoliniu būdu (Klaipėdos apygardos teismo 2020 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje).

Prastovos teisinio reguliavimo atveju, pandemijos metu buvo susiklosčiusi situacija, kai teismas priėjo prie išvados, kad prastova paskelbta teisėtai, nors darbuotojai galėjo vykdyti savo darbo funkcijas nuotoliniu būdu. Pagal šios bylos aplinkybes darbdavys vertėsi atvykstamojo turizmo veikla ir dalinę prastovą darbuotojams paskelbė dėl su Lietuvoje įvestu karantinu susijusių aplinkybių. Teismas nurodė, jog skelbiant prastovą esminę reikšmę turėjo ne tik aplinkybė, ar pagal darbuotojų atliekamą funkciją jiems yra galimybė dirbti nuotoliniu būdu, tačiau ir tai, ar faktiškai jiems gali būti suteikiamas darbas. Nors pagal darbo pobūdį darbuotojai darbo funkcijas galėjo atlikti nuotoliniu būdu, tačiau dėl susiklosčiusios ekstremalios situacijos ir karantino Lietuvos Respublikoje paskelbimo darbdavys nebeturėjo galimybės suteikti darbuotojams darbo. Šią išvadą suponavo tai, kad Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbus karantiną, pradėti atšaukinėti darbdavio organizuojamų kelionių paketų užsakymai, kelionių organizatorė neturėjo nei vienos turistų grupės, kuriai būtų teikiamos paslaugos (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje).

Kalbant apie darbo sutarties vykdymo sustabdymą, teismams reikėjo vertinti ar prieš nušalinant darbuotoją, darbdavys tikrai negalėjo darbo organizuoti nuotoliniu būdu ar perkelti darbuotoją dirbti kito darbo. Pavyzdžiui, vienoje byloje pirmosios instancijos teismas nurodė, jog klausimą, ar atitinkamas funkcijas būtina atlikti darbo vietoje pagal kompetenciją įgaliotas spręsti darbdavys, siekiant užtikrinti nepertraukiamą įstaigos veiklą. Šiuo konkrečiu atveju bendrųjų reikalų skyriaus ūkvedžio funkcijos yra vykdomos tiesiogiai kontaktuojant su kitais asmenimis muziejaus lankytojais bei darbuotojais ir daugelio funkcijų darbuotojas negalėtų atlikti nuotoliniu būdu, pvz. muziejaus aprūpinti techniniu–ūkiniu inventoriumi renginių,

edukacijų metu, atlikti vairuotojo pareigų, užtikrinti muziejaus patalpų ir teritorijos apsaugą, priežiūrą renginių, ekskursijų, edukacijų metu ir kt.²⁷ (Tauragės apylinkės teismo Šilutės rūmų 2022 m. sausio 12 d. sprendimas). Kitoje byloje teismas nustatė, kad ieškovė kaip socialinė darbuotoja pagal darbo funkcijų pobūdį turi tiesioginį kontaktą su pacientais: priima juos nedidelės kvadratūros kabinete, su jais bendrauja, juos apžiūri, stebi, konsultuoja, organizuoja ir veda grupinius užsiėmimus; kad tinkamai įvertinti asmenį privaloma jį tiesiogiai apžiūrėti, ypatingai svarbu įvertinti neverbalinį asmens elgesį, atsižvelgiant į tai, jog įstaigoje teikiamas gydymas nuo priklausomybės ligų, todėl, kaip buvo nustatyta Darbo ginčų komisijoje, ieškovei buvo pasiūlyta eiti tik savo papildomas pareigas – viešųjų pirkimų specialistės funkcijas nuotoliniu būdu. Teismas šioje byloje darbuotojos nušalinimą nuo darbo, nesant galimybės skirti ją dirbti nuotoliniu būdu, pripažino teisėtu²⁸ (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. birželio 23 d. sprendimas). Prie analogiškos išvados prieita byloje, pagal kurios aplinkybes darbuotojas atliko su gamyba susijusias darbo funkcijas (Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2022 m. birželio 1 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, pirmiausiai turi būti vertinama ar darbuotojo darbas pagal vykdomų funkcijų pobūdį apskritai gali būti dirbamas nuotoliniu būdu.

Kita vertus, tam tikrais atvejais, net kai darbuotojas savo darbo funkcijas, objektyviai vertinant, gali vykdyti nuotoliniu būdu, vis dėlto dėl darbdavio veiklos specifikos, vykdomo darbo pobūdžio tai nėra įmanoma. Vienoje tokių bylų, LAT padarė išvadą, kad ikimokyklinio ugdymo mokytoją buvo teisėtai nušalinta nuo darbo, jai nepasitikrinus, ar neserga COVID-19. Teismas nurodė, jog ikimokyklinio ugdymo organizavimo principas teikia prioritetą vaikų tiesioginiam, o ne nuotoliniam mokymui, kuris gali būti taikomas tik esant ypač svarbiems veiksniams, galintiems daryti neigiamą įtaką vaikų sveikatai ir (ar) gyvybei. Pagal darbdavio veiklos specifiką ir darbuotojos, kaip ikimokyklinio ugdymo mokytojos, darbo pobūdį jai nustatytų funkcijų atlikimas nuotoliniu būdu, darbdaviui vykdant veiklą (nesustabdžius ugdymo proceso įstaigoje), nebuvo įmanomas. Atsižvelgiant į tai ir į aplinkybę, kad darbuotojos nušalinimo nuo darbo metu nebuvo teisės akto, pagrindžiančio būtinybę vaikų

²⁷ Pažymėtina, kad šis sprendimas buvo apskūstas apeliacine tvarka, o vėliau ir kasacine tvarka, tačiau apeliacinis teismas paliko pirmosios instancijos teismo sprendimą nepakeistu (Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2022 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-411-524/2022), o kasacinis teismas nutraukė bylą mirus ieškovui (LAT 2023 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-375-969/2023).

²⁸ Šis sprendimas tai pat buvo apskūstas apeliacine tvarka, tačiau apeliacinis teismas paliko pirmosios instancijos teismo sprendimą nepakeistu (Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2023 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-8-967/2023)

ugdymo procesą organizuoti nuotoliniu būdu – spręstina, kad jos vykdomo darbo pobūdis neleido jai dirbti nuotoliniu būdu (LAT 2023 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje). Iš esmės analogiškoje byloje, kurioje taip pat ikimokyklinio ugdymo mokytoja nušalinta nuo darbo nepasitikrinus sveikatos dėl COVID-19, LAT, remdamasis jau minėtu principu, jog ikimokykliniame ugdyme prioritetas yra teikiamas vaikų tiesioginiam mokymui, nurodė, kad nušalinimo nuo darbo metu nebuvo teisinio pagrindo vaikų ugdymo procesą organizuoti nuotoliniu būdu. Vien tai, kad vaikų ikimokyklinis ugdymas iki ginčo įsakymo priėmimo tam tikrais laikotarpiais buvo organizuojamas nuotoliniu būdu, nesudaro pagrindo pritarti, kad darbuotojos vykdomo darbo pobūdis leido jai visais atvejais dirbti nuotoliniu būdu (LAT 2023 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje).

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, pandemijos laikotarpiu, dėl ekstremaliosios situacijos ir karantino režimais įtvirtintų privataus ir viešojo sektoriaus veiklos ribojimų, siekiant užkirsti kelią užkrečiamosios ligos plitimui, nuotolinis darbas iš esmės tapo saugiausiu darbo atlikimu būdu. Siekdamas, kad darbdavys prieš nušalinant darbuotoją nuo darbo, skelbiant prastovą, maksimaliai išnaudotų visas darbo organizavimo formas, įstatymų leidėjas įtvirtino pareigą darbdaviui imtis priemonių darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu, kaip išimtį iš savanoriškumo principo nuotoliniame darbe. Tiesa, nevienareikšmiškai sureguliuotos situacijos, kada darbdavys skirti dirbti nuotoliniu būdu gali be atskiro darbuotojo atsiklausimo, o kada reikalingas jo sutikimas. Be to, atskirais atvejais įstatymų leidėjas nereglementavo teisinių pasekmių, kai darbuotojas nesutinka dirbti nuotoliniu būdu. Nepaisant to, minėto teisinio reguliavimo nebuvo atsisakyta atšaukus ekstremaliąją situaciją ir karantiną, tikėtina su mintimi, kad ateityje susiklosčius panašioms situacijoms jo gali vėl prireikti. Teismų praktikoje, kiek tai susiję su nuotoliniu darbu pandemijos laikotarpiu, prieita prie tokių išvadų: 1) darbuotojas negali vienašališkai nuspręsti dėl pandemijos dirbti nuotoliniu būdu, nesuderinęs to su darbdaviu; 2) su pandemija susijusios aplinkybės gali lemti tai, kad darbuotojui darbo sutartyje sulygtas darbas faktiškai negali būti suteikiamas, nors ir yra galimybė darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu; 3) sprendžiant dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo turi būti vertinama ar apskritai pagal vykdomų darbo funkcijų pobūdį darbuotojas gali dirbti nuotoliniu būdu; 4) atskirais atvejais, net kai darbuotojo darbas pagal vykdomas funkcijas gali būti dirbamas nuotoliniu būdu, darbdavio veiklos specifika gali lemti tai, kad darbas nuotoliniu būdu nėra įmanomas.

2.3. Prastova

Jau kalbant apie nuotolinio darbo ypatumus užsiminta, kad pandemijos pradžioje įstatymų leidėjas pakoregavo Darbo kodekso 47 str. įtvirtintą prastovą reglamentuojančias teisės normas. Tokius pokyčius iš esmės lėmė tai, kad Lietuvoje paskelbus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją ir karantiną buvo apribota beveik visa privataus ir viešojo sektoriaus veikla su tam tikromis išimtimis būtinųjų prekių ir paslaugų teikimui užtikrinti. Akivaizdu, kad tokios drastiško koronaviruso plitimui suvaldyti skirtos priemonės tiesiogiai paveikė darbdavių galimybes darbuotojams suteikti darbą, kadangi dėl įtvirtintų ribojimų daugelio darbdavių vykdoma veikla faktiškai sustojo.

2020 m. kovo 16 d. Vyriausybė patvirtino ekonomikos skatinimo ir koronaviruso plitimo pasekmių mažinimo priemonių planą, kurio vienas iš tikslų – padėti išsaugoti darbo vietas (Ekonomikos skatinimo ir koronaviruso plitimo ..., 2020, p. 2). Siekiant minėto tikslo ir buvo priimtos Darbo kodekso 47 str. korekcijos, kuriomis įtvirtintas naujas prastovos skelbimo pagrindas (Aiškinamasis raštas, 2020). Nuo 2020 m. kovo 19 d. Darbo kodekse numatyta, kad darbdavys darbuotojui ar darbuotojų grupei gali skelbti prastovą, kai Vyriausybė paskelbia ekstremaliąją situaciją ar karantiną ir darbdavys dėl to negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo. Paskelbus prastovą šiuo pagrindu: 1) iš darbuotojo negali būti reikalaujama, kad jis atvyktų į darbovietę; 2) prastovos laikotarpiu darbdavys darbuotojui moka ne mažesnę kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos darbo užmokestį, 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 nustatytu dydžiu ir nustatyta tvarka; 3) 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). Tokiu atveju už darbo laiką mokamas darbo užmokestis, o už prastovos laiką mokama 2 punkte nustatyta tvarka proporcingai (Darbo kodekso 47 ir 49 ..., 2020). Analizuojant šiuos pakeitimus, visų pirma, pastebėtina, kad draudimas reikalauti darbuotojo atvykti į darbovietę įstatymo lydinčiuosiuose dokumentuose motyvuojamas siekiu užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą (Pagrindinio komiteto išvada dėl Darbo ..., 2020). Skelbiant prastovą Darbo

kodekso 47 str. 1 d. 1 p. numatytu pagrindu, darbdavys turi teisę reikalauti, kad darbuotojas tam tikrą laiką būtų darbovietėje, tačiau atsižvelgiant į koronaviruso kaip užkrečiamosios ligos tendenciją plisti dėl artimo asmenų kontakto, toks įstatymų leidėjo įtvirtintas draudimas yra logiškas. Kitas ypatumas, susijęs su naujuoju prastovos skelbimo pagrindu – darbo užmokesčio už prastovą finansavimo šaltinis. Įprastai darbdavys už prastovą darbuotojams apmoka savo lėšomis, tačiau, skelbiant prastovą dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino, dalį šių išlaidų finansuoja valstybė²⁹. Šių išlaidų padengimui pandemijos pradžioje valstybė skyrė 250 mln. eurų (Ekonomikos skatinimo ir koronaviruso plitimo ..., 2020, p. 2).

Neilgai trukus Darbo kodekso 47 str. buvo vėl pakoreguotas. Nuo 2020 m. balandžio 8 d. įsigalioję pakeitimai buvo priimti siekiant detaliau sureguliuoti jau priimtas priemones ir priimti papildomas priemones COVID-19 padariniams šalinti (Aiškinamasis raštas, 2020). Naujoje straipsnio redakcijoje įtvirtinta jau analizuota pareiga darbdaviui imtis priemonių darbuotojo darbą organizuoti nuotoliniu būdu arba pasiūlyti jam kitą darbą prieš pasinaudojant teise skelbti prastovą dėl ekstremaliosios situacijos ir karantino. Be to, siekiant išvengti piktnaudžiavimo valstybės skiriama subsidija darbo užmokesčiui atvejų, kai darbuotojui paskelbta prastova, bet jis vis tiek dirba, numatyta, kad ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo prastovos paskelbimo darbdavys informuoja Valstybinę darbo inspekciją apie prastovos paskelbimą darbuotojui. Galiausiai, išplėstas subjektų ratas, kuriems skiriama valstybės subsidija darbo užmokesčiui – ji skiriama visiems darbdaviams, išskyrus biudžetines įstaigas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ..., 2020).

Nuo 2020 m. birželio 12 d. įsigaliojusioje Darbo kodekso 47 str. redakcijoje vėl nežymiai pakoreguotas naujasis prastovos skelbimo pagrindas. Prieš tai galiojusi nuostata numatė galimybę skelbti prastovą tik kai ekstremalioji situacija ir karantinas yra paskelbti vienu metu. Įstatymų leidėjas patikslino teisės normą įtvirtindamas, kad prastova šiuo pagrindu

²⁹ Atinkamai buvo koreguotas Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, kurio 41 str. buvo įtvirtintas subsidijos darbo užmokesčiui dydis – jis apskaičiuojamas procentais nuo asmeniui priskaičiuoto darbo užmokesčio ir sudaro 60 procentų apskaičiuotų lėšų arba 90 procentų apskaičiuotų lėšų Vyriausybei nutarimu nustatius apribojimus ūkinės veiklos sektoriuose, bet ne daugiau kaip Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 papildymo ..., 2020). Be to, darbdavys įpareigojamas darbo vietas, kurioms buvo mokėta subsidija darbo užmokesčiui, išlaikyti ne trumpiau kaip 3 mėnesius nuo subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimo pabaigos (vėliau įsigaliojusiomis korekcijomis darbdavys turėjo išlaikyti bent 50% darbo vietų). Priešingu atveju jam gali būti taikomos įstatyme numatytos sankcijos – apribojimas tam tikrą laiką dalyvauti užimtumo priemonėse, o tai atvejais, kai nustatoma, kad užimtas asmuo vykdė darbo funkcijas paskelbtos prastovos metu arba prastova buvo paskelbta pažeidžiant Darbo kodekso nuostatas – subsidijos grąžinimas ir apribojimas tam tikrą laiką dalyvauti užimtumo priemonėse.

gali būti skelbiama tiek abiem specialiesiems teisiniais režimais galiojant vienu metu, tiek kiekvienam iš jų atskirai (Darbo kodekso 47 ir 49 ..., 2020).

Jau minėta, kad atšaukus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją Darbo kodekso 47 str. keistas dar kartą. Pasak įstatymo rengėjų, tokie pokyčiai buvo reikalingi dėl darbdavių piktnaudžiavimo galiojančiu teisiniu reguliavimu, taip pat siekiant reguliavimą padaryti universaliu ir taikytinu kitoms situacijoms, kurios nebūtinai susijusios su COVID-19 pandemija (Aiškinamasis raštas, 2022). Visų pirma, 2022 m. spalio 10 d. įsigaliojusiais pakeitimais tikslintas Darbo kodekso 47 str. 1 d. 2 p. numatytas prastovos skelbimo pagrindas, įtvirtinant, kad darbdavys gali skelbti prastovą, kai negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino laikotarpiu nustatytų veiklos ribojimų ir dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu arba kai darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo. Šios naujos formuluotės įtvirtinimas rėmėsi į du pagrindinius argumentus: 1) prieš tai galiojusioje nuostatoje abstrakčiai numatant, kad prastova gali būti skelbiama dėl įvestos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino palikta vietos darbdavių piktnaudžiavimo galimybei, kadangi šiuo pagrindu prastova gali būti skelbiama ir dėl priežasčių, kurių tiesiogiai nenulemia ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas; 2) aplinkybė, kad sulygtas darbas negali būti dirbamas nuotoliniu būdu negali būti būtinoji prastovos skelbimo sąlyga (Aiškinamasis raštas, 2022). Kalbant apie pirmąjį argumentą, sutiktina su tokia įstatymo rengėjų išvada, kadangi prastovos skelbimui, be kitų sąlygų, tiesiog užtenka aplinkybės, kad būtų paskelbta ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas. Akivaizdu, kad darbdavio galimybei suteikti darbuotojui darbą tiesioginę įtaką daro ne pačių specialiųjų teisinių režimų paskelbimas, o šiais režimais įvesti viešojo ir privataus sektoriaus veiklos ribojimai, todėl šiomis įstatymo korekcijomis panaikinama galimybė darbdaviams nepagrįstai gauti valstybės skiriamą subsidiją darbo užmokesčiui, nes prastova bus paskelbta teisėtai tik tada, jeigu darbdavys darbuotojui suteikti darbo negali dėl įvestų ribojimų. Dėl antrojo argumento, susijusio su nuotoliniu darbu, jau buvo pasisakyta rašto darbo 2.2. dalyje, todėl šioje dalyje jis plačiau neanalizuojamas.

Toliau analizuojant Darbo kodekso 47 str. pakeitimus, pastebėtina, jog įtvirtinta pareiga darbdaviui Valstybinę darbo inspekciją informuoti ne tik apie prastovos paskelbimą darbuotojui, bet ir apie jos atšaukimą, pratęsimą. Be to, priešingai nei anksčiau, informacija turi būti pateikta prieš atliekant atitinkamus veiksmus. Aiškinamajame rašte, nurodoma, kad atliekant darbdavio veiklos patikrinimus, darbovietėje buvo randami darbuotojai, kuriems

paskelbta prastova, todėl šie pakeitimai buvo reikalingi norint nustatyti ar darbuotojai tikrai nedirbo prastovų metu (Aiškinamasis raštas, 2022). Be šių korekcijų, detalizuota Valstybinės darbo inspekcijos informavimo apie prastovas tvarka, įtvirtinta pareiga darbdaviui skelbiant dalinę prastovą raštu nustatyti kuriomis dienomis darbuotojas dirbs, paliekamos dirbti darbo dienos pradžią ir pabaigą ir dalinės prastovos laiką (Darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas ..., 2022).

Taigi, šiais pakeitimais siekta išspręsti praktikoje iškilusias problemas bei pritaikyti teisinį reguliavimą ateičiai, nebesiejant jo tiesiogiai su koronaviruso iškeltų iššūkių sprendimu, o padarant jį universaliu. Atkreiptinas dėmesys, kad šios nuostatos išliko nepakitusios iki šiol. Tiesa, ar jos ilgainiui išliks aktualios, parodys laikas.

Pandemijos laikotarpiu teismų praktikos, susijusios su Darbo kodekso 47 str. 1 d. 2 p. įtvirtinto prastovos skelbimo pagrindo aiškinimu ir taikymu beveik nebuvo. Jau analizuojat nuotolinio darbo ypatumus pandemijos kontekste užsiminta, jog vienoje byloje Vilniaus apygardos teismas sprendė, kad prastova darbuotojams paskelbta teisėtai, nors darbdavys ir turėjo galimybę darbuotojų darbą organizuoti nuotoliniu būdu. Tiesa, šioje byloje buvo pasisakyta ir dėl Darbo kodekso 47 str. 1 d. 2 p. santykio su Darbo kodekso 56 str. 1 d. 1 d. pagal kurią darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, jeigu darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių. Konkrečiai, byloje buvo keliamas klausimas ar darbuotojui, kuriam buvo paskelbta prastova Darbo kodekso 47 str. 1 d. 2 p. įtvirtintu pagrindu ir kuris nutraukė darbo sutartį Darbo kodekso 56 str. 1 d. 1 p. įtvirtintu pagrindu, priklauso Darbo kodekso 56 str. 2 d. numatyta išeitinė išmoka. Teismo vertinimu, ginčo metu galiojusioje Darbo kodekso redakcijoje neįtvirtinta įstatymų leidėjo valia atleidžiant darbuotoją Darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu netaikyti Darbo kodekso 56 straipsnio 2 dalyje numatytų padarinių, jei prastova paskelbta dėl karantino, kas leidžia spręsti nebuvus įstatymų leidėjo valios atleisti darbdavį nuo išeitinės išmokos mokėjimo pagal Darbo kodekso 56 straipsnio 2 dalį (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje). Pagal kitos bylos aplinkybes darbuotoja prašė pripažinti jai paskelbtą prastovą neteisėta – teigė, kad jos darbo apimtis dėl prastovos nesumažėjo, o kai kuriais atvejais netgi išaugo, ji visą prastovos laiką dirbo įprastu darbo krūviu, savo darbą atlikdama nuotoliniu būdu ir ne tik. Darbuotoja kiekvieną mėnesį atsakovo įsakymais buvo atšaukiama iš prastovos, nurodant konkrečias dienas, kuriomis ji turėjo dirbti.

Nurodė, kad nebuvo jokio teisinio pagrindo atsakovui skelbti prastovą Darbo kodekso 47 str. 1 d. 2 p., nes nebuvo pagrindinės prastovos sąlygos – darbdavio neturėjimo galimybės prastovos metu darbuotojui suteikti darbą, kadangi darbdavys prastovos laikotarpiu turėjo darbo ir jį suteikė, taip pat nebuvo kitos prastovos skelbimo sąlygos – neturėjimo galimybės dėl darbo organizavimo ypatumų darbą atlikti nuotoliniu būdu, nes visą tariamų prastovų ir atšaukimo iš jų laikotarpį darbuotoja darbą atliko nuotoliniu ar įprastu būdu. Teismas su tokiais darbuotojos argumentais nesutiko ir pakartojo praeitoje byloje pateiktą išaiškinimą, jog skelbiant darbuotojams prastovą pagal Darbo kodekso 47 str. 1 d. 2 p., esminę reikšmę turi ne vien tai, ar pagal darbuotojo funkciją yra galimybė dirbti nuotoliniu būdu, bet ir aplinkybės, ar faktiškai yra galimybė suteikti darbuotojams darbą. Šiuo konkrečiu atveju tai patvirtino aplinkybės, jog reklamos pajamos darbdavio žurnale yra esminis žurnalo gyvavimo pagrindas, žurnalo parengimas bei išleidimas neturint reklamos užsakovų, gali būti nuostolingas – karantino metu uždraudus atsakovo reklamos paslaugų veiklą, sumažėjus šių paslaugų, atsakovas neteko didžios dalies pajamų, todėl nebegalėjo užtikrinti darbuotojams darbo ir teisėtai paskelbė prastovą. Ta aplinkybė, kad darbuotoja epizodiškai buvo atšaukiama iš prastovos atsiradusių darbo funkcijų atlikimui konkrečioms kelioms dienoms, savaime nereiškia prastovos paskelbimo neteisėtumo ir nesuponuoja prielaidų išvadai, kad atsakovo veikla ir darbuotojų darbas buvo įprastinis. Ši aplinkybė, teismo manymu, rodo darbdavio mėginimus išlaikyti ne tik verslą, bet ir darbo vietas, darbuotojus (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. birželio 23 d. sprendimas).

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, siekiant atliepti su COVID-19 susijusius iššūkius ir skatinti darbdavius išlaikyti darbo vietas, įstatymų leidėjas įtvirtino galimybę skelbti prastovą esant paskelbtam karantinui ir (ar) ekstremaliajai situacijai. Šis reguliavimas pandemijos laikotarpiu keistas kelis kartus – keliais etapais tikslinimas prastovos skelbimo pagrindas, išplėstas subjektų, kuriems skiriama valstybės subsidija darbo užmokesčiui, ratas, įtvirtintas ir tobulintas prastovų skelbimo šiuo pagrindu teisėtumo kontrolės mechanizmas. Tokias korekcijas lėmė siekis skatinti darbdavius išnaudoti visas įmanomas darbo organizavimo formas prieš skelbiant prastovą, taip pat, atsižvelgiant į praktinio taikymo problemas, susijusias su darbdavių piktnaudžiavimu valstybės skiriama subsidija darbo užmokesčiui bei įstatymų leidėjo ketinimą teisinį reguliavimą padaryti universaliu ir taikytinu ateityje galinčioms susiklostyti situacijoms, kurios gali būti ir nesusijusios su koronavirusu. Dėl pastarosios priežasties šių nuostatų neatsisakyta Lietuvoje atšaukus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją

ir karantiną – jos galioja ir šio darbo rengimo metu, tačiau dėl jų aktualumo pasibaigus pasaulinei pandemijai dar anksti spręsti.

2.4. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas

Pirmieji Darbo kodekso 49 str. pakeitimai buvo atlikti dar 2020 m. kovo mėnesį, beveik iškart po karantino įvedimo. Jau kalbant apie nuotolinį darbą minėta, kad Darbo kodekso 49 str. papildžius nauja 3¹ dalimi, įtvirtinta, jos 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, o jam nesutikus arba nepateikus darbdaviui atsakymo, darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo nemokant darbo užmokesčio. (Darbo kodekso 47 ir 49 ..., 2020). Ši nuostata vėliau koreguota vieną kartą, patikslinant, kad šiuo pagrindu darbuotojas gali būti nušalinamas net tik Vyriausybei paskelbus ekstremaliąją situaciją ar karantiną t. y. paskelbus vieną iš šių režimų, bet ir abiems teisiniams režimams galiojant vienu metu (Darbo kodekso 47 ir 49 ..., 2020).

R. Krasauskas nurodo, kad šiuo pagrindu nušalinimas galimas tik esant visoms teisės normoje išvardytoms aplinkybėms, kurios pagal darbo sutarties šalių valią gali būti skirstomos į objektyviasias (nušalinimo metu Vyriausybė yra paskelbusi ekstremaliąją situaciją ar karantiną; darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui) ir subjektyviasias (darbuotojo nesutikimas dirbti nuotoliniu būdu arba atsakymo nepateikimas) (Krasauskas, 2022, p. 276).

Darbo kodekso 49 str. pakeitimo įstatymo projekto svarstymo stadijoje Seimo kanceliarijos teisės departamentas kėlė klausimą, ar šis reguliavimas nesukels praktinio taikymo problemų, kadangi aplinkybė, jog darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, turės būti patvirtinta sveikatos priežiūros specialistų, taip pat, ar imperatyvių nuostatų įtvirtinimas dėl darbuotojo nušalinimo ir darbo užmokesčio jam nemokėjimo tik dėl to, kad jis nepareiškia sutikimo dirbti nuotoliniu būdu, nenumatant išimčių, yra proporcinga priemonė (Teisės departamento išvada dėl Darbo ..., 2020). R. Grigonienė, atlikdama jau įsigaliojusio naujojo nušalinimo pagrindo teisinę analizę, priėjo prie išvados, kad darbdavio diskrecija spręsti dėl nušalinimo šiuo atveju yra pernelyg abstrakti ir tokiu būdu

galimai pažeidžiamos darbuotojo teisė į darbą ir darbo užmokestį – jos manymu, darbuotojo nušalinimo galimybių sąlygas reikėtų patikslinti (Grigonienė, 2020, p. 90). Be to, autorė nurodo, jog darbuotoją nušalinus nesant jo kaltės, jam privaloma mokėti darbo užmokestį – šiuo atveju nušalinant darbuotoją, jo kaltės nėra, tačiau darbo užmokestis jam nėra mokamas (Grigonienė, 2020, p. 90-91). Visų pirma, reikėtų atsižvelgti į tai, kad šis reguliavimas buvo priimtas pandemijos pradžioje, informacija apie viruso pobūdį, plitimo tendencijas buvo ribota, tačiau, nepaisant to, valdžios subjektams buvo būtina greitai ir operatyviai priiminėti sprendimus, siekiant apsaugoti visuomenės sveikatą. Šiuo atveju minėtas tikslas pagrįstai iškeltas aukščiau už individualaus asmens teisę į darbą. Be to, nesutiktina su nuomone, kad nušalinimas nesutikus dirbti nuotoliniu būdu taikomas be jokių išimčių – pagal Darbo kodekso 49 str. 4 d. darbuotojas gali būti perkeltas į kitą darbą. Žinoma, toks perkėlimas neturi prieštarauti nušalinimo tikslui – darbuotojas turėtų būti skiriamas dirbti ten, kur tai įmanoma pagal jo sveikatos būklę, taip nesukeliant užsikrėtimo rizikos kitiems asmenims. Tiesa, darbdavys šiuo atveju neturi pareigos darbuotojui siūlyti kito darbo (priešingai yra ŽULPKĮ atveju) (Davulis, 2018, p. 191). Kalbant apie nušalinimą nemokant darbo užmokesčio, darbuotojui yra suteikiamos net dvi alternatyvos – darbas nuotoliniu būdu arba perkėlimas į kitą darbą (sąlygojamas darbdavio valios) – tam, kad jis galėtų išsaugoti teisę į savo darbo užmokestį. Pažymėtina, kad leisti darbuotojui dirbti, kai jo sveikatos būklė gali kelti grėsmę kitų asmenų sveikatai, yra pavojinga. Be to, atsižvelgiant į koronaviruso pobūdį, dažniausiai objektyviai nėra galimybių darbuotojo darbą kontaktiniu būdu organizuoti taip, kad nekiltų užsikrėtimo rizika kitiems asmenims – nuotolinis darbas šiuo atveju yra saugiausias variantas³⁰. Dėl šių priežasčių darbuotojas, rinkdamasis nesutikti su šiomis alternatyvomis, pats prisiima riziką, kad darbdavys jam negalės užtikrinti saugių darbo sąlygų ir privalės kaip *ultima ratio* priemone pasinaudoti nušalinimu nemokant darbo užmokesčio.

Pastebėtina, kad iki šiol nėra suformuotos teismų praktikos dėl šios normos taikymo ir aiškinimo. Tiesa, byloje, susijusiose su darbuotojo atsisakymu tikrintis sveikatą dėl COVID-19, Darbo kodekso 49 str. 3¹ d. yra minima, tačiau tiesiogiai teismai jos netaikė, kadangi darbuotojai pagal darbo pobūdį negalėjo dirbti nuotoliniu būdu t. y. nebuvo šios normos taikymo sąlygų ir tokiu atveju buvo remtasi ŽULPKĮ 18 str. nuostatomis (Klaipėdos apygardos

³⁰ Žinoma, saugumą galima užtikrinti ir dirbant kontaktiniu būdu, darbdaviui darbovietėje sudarius tinkamas sąlygas. Pavyzdžiui, darbuotojas dirba visiškai nuo kitų asmenų izoliuotoje erdvėje. Vis dėlto, net ir tokiu atveju užsikrėtimo rizika išlieka (tarkime, darbuotojas turi neišvengiamai naudotis bendromis erdvėmis su kitais asmenimis, pavyzdžiui, koridoriais, tualetu ir kt.), o ir ne visi darbdaviai dėl erdvės trūkumo, darbuotojų skaičiaus, gali tokias sąlygas užtikrinti, todėl nuotolinis darbas iš esmės išlieka saugiausia darbo organizavimo forma.

teismo 2022 m. gegužės 5 d. nutartis; Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. birželio 16 d. sprendimas). Dar 2021 m. R. Krasauskas svarstė, jog taip galėjo nutikti dėl to, kad darbdaviai pandemijos laikotarpiu paprasčiausiai nenorėjo taikyti nušalinimo šiuo pagrindu, taip pat dėl to, kad dauguma darbuotojų sutiko dirbti nuotoliniu būdu ir ginčų dėl to nekilo (Krasauskas, 2020, p. 276).

Galimybė nušalinti darbuotoją nuo darbo yra numatyta ne tik Darbo kodekse, bet ir ŽULPKĮ, o konkrečiai, nuostatose, susijusiose su privalomaisiais sveikatos tikrinimais dėl užkrečiamųjų ligų. Kaip teisingai pastebi R. Krasauskas, remiantis ŽULPKĮ nuostatomis, darbdavys turėjo pareigą tam tikrais atvejais darbuotoją nušalinti nuo darbo dar iki pandemijos (Krasauskas, 2022, p. 278). Jau darbo 2.1. dalyje kalbant apie privalomuosius sveikatos tikrinimus užsiminta, kad 2020 m. vasario 26 d. sveikatos apsaugos ministro tvirtinamas pavojingų užkrečiamųjų ligų sąrašas papildytas COVID-19 liga (2020 m. vasario 20 d. įsakymas Nr. V-207). Įtraukus koronavirusą į šį sąrašą, atitinkamai pagal ŽULPKĮ 18 str. Vyriausybės nutarime numatytuose darbuose ir veiklos srityse dirbantiems asmenims galėjo būti taikomas nušalinimas jeigu a) darbuotojas atsisakė nustatyto laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrino be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuviuose, komandiruotė); b) įtariama, kad darbuotojas serga, ar yra susirgęs pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapo šių ligų sukėlėjų nešiotoju. Tiesa, nušalinimui yra numatyta alternatyva – darbuotojo perkėlimas į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę. Taigi, iš esmės net neatlikus ŽULPKĮ korekcijų buvo sudarytos galimybės tikrinti ar tam tikri darbuotojai neserga koronavirusu ir esant atitinkamoms sąlygoms nušalinti juos nuo darbo. Šis reguliavimas išliko nepakitęs iki 2021 m. kovo 26 d.

Nuo 2021 m. kovo 26 d. ŽULPKĮ 18 str. buvo pakeistas (Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir ..., 2021). Pakartotinai nebeanalizuojant korekcijų, kurios jau buvo aptartos darbo 2.1. dalyje³¹, šiais pakeitimais įtvirtinta, jog nustačius užkrečiamosios ligos, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, protrūkį darbovietėje, darbuotojams leidžiama dirbti tik pasitikrinus, ar neserga užkrečiamąja liga. Taip pat, numatyta papildoma alternatyva darbuotojams, kurie atsisako nustatyto laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrina be labai svarbių priežasčių – darbas nuotoliniu būdu. Taigi, šiomis korekcijomis įstatymų leidėjas įtvirtino imperatyvą, pagal kurią darbavys, prieš

³¹ Šie pakeitimai susiję su Vyriausybės nustatomu 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, sąrašu, darbuotojų tikrinimosi tvarka.

nušalindamas darbuotoją nuo darbo, jeigu yra galimybė, skiria jį dirbti nuotoliniu būdu. Be to, priešingai nei anksčiau galiojusioje ŽULPKĮ 18 str. redakcijoje, taip pat imperatyviai formuluojamas reikalavimas darbdarbiui perkelti darbuotoją į kitą darbą, kurį jam leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę. Taigi, darbdavys prieš nušalindamas darbuotoją nuo darbo turi išnaudoti visas įmanomas darbo organizavimo formas ir būdus t. y. tik nesant galimybių skirti darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu arba perkelti jį į kitą darbą, darbdavys gali pasinaudoti šia priemone. Darbuotojo nušalinimo laikotarpis priklauso nuo to, koku pagrindu jis nušalintas. Tuo atveju, jeigu atsisakoma nustatyto laiku pasitikrinti arba sveikata nepasitikrinama be labai svarbių priežasčių – nušalinimas taikomas iki tos dienos kol darbuotojas pasitiks, ar neserga užkrečiamąja liga, o kai nušalinimas darbuotojas, kurio darbovietėje nustatomas ligos protrūkis – iki tol, kol pasibaigs laikotarpis, kuriam turi izoliuotis asmenys, turėję sąlytį. Nušalinimo laikotarpiu darbuotojui darbo užmokestis nėra mokamas. Darbuotojas, kuris įtariamas, kad serga, ar susirgęs pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapęs šių ligų sukėlėjų nešiotu nušalinimas nuo darbo iki šeimos gydytojo leidimo. Pažymėtina, kad šis reguliavimas iki šiol nepasikeitė ir galioja šio darbo rengimo metu.

T. Davulis pabrėžia, jog darbdaviui pažeidus pareigą nušalinti darbuotoją gali kilti turtinė atsakomybė pagal Darbo kodekso 151 str. jeigu paaiškės, kad darbuotojas virusu užkrėtė kitus darbuotojus ar klientus (Davulis, 2020).

Atkreiptinas dėmesys, jog esant Darbo kodekso 49 str. 3¹ d. ir ŽULPKĮ 18 str. nuostatų kolizijai, tuo atveju, kai yra sąlygos leidžiančios taikyti nušalinimą ŽULPKĮ 18 str. pagrindu, ši norma turi taikymo pirmenybę prieš Darbo kodekso 49 str. 3¹ d. – pastaroji taisyklė laikytina *lex generalis* ir taikoma tik tuo atveju, kai yra jai taikyti būtinos objektyvios aplinkybės ir darbuotojo negalima nušalinti ŽULPKĮ 18 str. pagrindu (Krasauskas, 2022, p. 284-285).

Jau minėta, kad Konstitucinis Teismas yra pasisakęs dėl ŽULPKĮ 18 str. nuostatų konstitucingumo. Tiek, kiek tai susiję su darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutu, aktualus 2022 m. spalio 12 d. nutarimas, kuriame buvo vertinama ŽULPKĮ 18 str. 1 d. ir 4 d. atitiktis Konstitucijai. Kaip minėta, ŽULPKĮ 18 str. 4 d. numatytas darbuotojo nušalinimas nuo darbo tuo atveju, kai jis atsisako nustatyto laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrina be labai svarbių priežasčių (liga, dalyvavimas giminaičių laidotuvėse, komandiruotė). Nutarime konstatuota, kad ŽULPKĮ 18 str. 4 d. įtvirtintu teisiniu reguliavimu, įstatymų leidėjas siekdamas konstituciškai svarbaus tikslo – užkirsti kelią užkrečiamųjų ligų plitimui ir užtikrinti visuomenės sveikatą bei saugumą, nustatė teisės laisvai pasirinkti darbą

įgyvendinimo sąlygą – reikalavimą darbuotojui nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, taip pat šio reikalavimo nesilaikymo padarinius, taigi kartu įgyvendino pareigą sudaryti teises prielaidas užtikrinti konstitucinę teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad pagal ginčijamą teisinį reguliavimą, darbuotojo nušalinimas nuo darbo taikomas tik tokiu atveju, kai, atsižvelgiant į darbo pobūdį ir sveikatos būklę, siekiant užkirsti kelią užkrečiamųjų ligų plitimui ir užtikrinti visuomenės sveikatą bei saugumą, toje darbovietėje nėra galimybių taikyti kitas priemones ir jam leisti dirbti nesukeliant grėsmės kitų darbuotojų sveikatai ir saugumui (skirti dirbti nuotoliniu būdu arba perkelti į kitą darbą, kurį jam leidžiama pagal sveikatos būklę). Taip pat, pasisakyta, jog darbuotojas yra nušalinamas nuo darbo tik laikinai, t. y. iki tos dienos, kol pasitiks, ar neserga užkrečiamąja liga, ir kad terminas, per kurį darbuotojas negauna darbo užmokesčio dėl to, kad atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrino be labai svarbių priežasčių, priklauso nuo paties darbuotojo, t. y. nuo to, kada jis įvykdys įstatymo 18 straipsnio nuostatose įtvirtintą pareigą privalomai pasitikrinti sveikatą. Galiausiai, Konstitucinis Teismas atkreipė dėmesį, jog darbuotojas nušalinamas nuo darbo nemokant jam darbo užmokesčio tik todėl, kad jis neatitinka įstatymų leidėjo, siekiant konstituciškai pagrįsto tikslo užkirsti kelią užkrečiamųjų ligų plitimui ir užtikrinti visuomenės sveikatą bei saugumą, nustatytos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlygos, t. y. reikalavimo darbuotojui nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga (Konstitucinio Teismo 2022 m. spalio 12 d. nutarimas). Taigi, darbuotojo nušalinimas nuo darbo nemokant jam darbo užmokesčio taikomas kaip *ultima ratio* priemonė, tik nesant galimybės taikyti kitas įstatyme numatytas alternatyvas, be to – laikinai. Šios priemonės taikymo terminas priklauso nuo darbuotojo įstatyme įtvirtintos pareigos tikrintis sveikatą (ne)įgyvendinimo.

Ginčų, susijusių su nušalinimu ŽULPKĮ 18 str. pagrindu, bendrosios kompetencijos teismuose pandemijos laikotarpiu buvo. Klaipėdos apygardos teismas vienoje byloje sprendė, kad darbuotojui nepateikus COVID-19 PGR neigiamo testo ir (ar) galimybių paso, jis turi būti nušalinamas nuo darbo, bet ne atleidžiamas, kadangi įstatymas tokio atleidimo pagrindo nenumato. Teismo vertinimu, šioje byloje darbuotoja ir toliau turėjo būti nušalinta nuo darbo, nes darbdavys jau buvo priėmęs įsakymą, kuriuo atsakovė atitinkamu laikotarpiu nušalinta nuo darbo, nes nebuvo pateikusi COVID-19 PGR neigiamo testo ir (ar) galimybių paso (Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. birželio 16 d. sprendimas civilinėje byloje). Kitoje byloje Vilniaus

apygardos teismas vertino ar psichiatrijos stacionaro skyriaus socialinė darbuotoja teisėtai nušalinta nuo darbo nepasitikrinusi ar neserga koronavirusu. Atkreiptinas dėmesys, kad šioje byloje ginčo įsakymas, kuriuo darbuotoja nušalinta nuo darbo, priimtas 2020 m. lapkričio 10 d. t. y. ginčo santykiams buvo taikoma ŽULPKĮ 18 str. redakcija, galiojusi iki 2021 m. kovo 26 d. įsigaliojusių pakeitimų. Pažymėtina, kad teismas šioje byloje rėmėsi ne tik ŽULPKĮ nuostatomis, bet ir 2020 m. gegužės 29 d. Operacijų vadovo sprendimu Nr. V-1336 „Dėl tikslinių ir profilaktinių tyrimų dėl COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) organizavimo“, kuriame įtvirtintas asmens sveikatos priežiūros specialistų privalomas tyrimas dėl COVID-19 ligos. Teismas konstatavo, kad darbuotojai, kaip asmens sveikatos priežiūros įstaigos specialistei, teikiančiai sveikatos paslaugas tiesiogiai pacientams, buvo privaloma atlikti profilaktinius tyrimus dėl COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) remiantis minėtu operacijų vadovo sprendimu ir darbdavio vidaus teisės aktais. Vis dėlto, darbuotojai be pagrįstos priežasties atsisakius nurodytą tyrimą atlikti, darbdavys, siekdamas užtikrinti įstaigos darbuotojų bei pacientų sveikatą, bei būdamas įpareigotas vykdyti operacijų vadovo nurodymus, privalėjo nušalinti ją nuo pareigų, nemokant darbo užmokesčio (Vilniaus apygardos teismo 2023 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje). Prie analogiškos išvados buvo prieita ir byloje, pagal kurios aplinkybes švietimo įstaigos darbuotoja atsisakė tikrintis sveikatą dėl COVID-19. Ginčo teisiniais santykiams jau buvo taikomi nuo 2021 m. kovo 26 d. įsigalioję ŽULPKĮ 18 str. pakeitimai. Teismas, konstatavo, kad darbdavys teisėtai nušalino darbuotoją nuo darbo, jai atsisakius tikrintis sveikatą – pagal darbuotojos atliekamą darbo pobūdį nebuvo galimybės jos skirti dirbti nuotoliniu būdu ar perkelti į kitą darbą (Klaipėdos apylinkės teismo Klaipėdos miesto rūmų 2021 m. rugsėjo 20 d. sprendimas). Nušalinimas šiuo pagrindu buvo teisėtas ir Vilniaus miesto apylinkės teismo spręstoje byloje, pagal kurios aplinkybes darbdavys nušalino muzikos mokytoją (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2022 m. lapkričio 28 d. sprendimas).

Dėl ŽULPKĮ nušalinimo nuostatų taikymo ir aiškinimo pasisakė ir LAT. Pagal bylos aplinkybes darbuotoja (ikimokyklinio ugdymo mokytoja) prašė pripažinti neteisėtu ir panaikinti darbdavio įsakymą dėl jos nušalinimo nuo pareigų kai nėra galimybės dirbti nuotoliniu būdu, ir darbuotojas atsisako testuotis ir (ar) skiepytis. Teismas išaiškino, kad Vyriausybės nustatytos darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos 5 punktas turi būti aiškinamas kaip įpareigojantis darbdavį sudaryti darbuotojų sąrašą ir apie jį informuoti darbuotoją darbuotojo pareigos išviešinimo tikslais – sąrašo darbovietėje nebuvimas, darbuotojui esant

supažindintam su jam taikomu reikalavimu, negali panaikinti darbuotojo pareigos tikrintis sveikatą. Vien iš teisinio reguliavimo (darbuotojos darbas buvo įtrauktas į darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti tik pasitikrinus ar nesergama užkrečiamąja liga dėl kurios paskelbta ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašą) kilo darbuotojos pareiga tikrintis, ar ji neserga užkrečiamąja liga. Byloje esantys įrodymai patvirtino, kad darbuotoja supažindino darbuotoją su pareiga tikrintis sveikatą. Darbuotojo pareigai periodiškai tikrintis sveikatą konstatuoti būtina, kad darbuotojas atitiktų Darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos 4 punkte nurodytas sąlygas, be kita ko, turėtų nuolatinį tiesioginį kontaktą darbo funkcijų atlikimo ar veiklos vykdymo vietoje su kitais asmenimis. Teismas išaiškino, kad faktas, jog darbuotojas turėjo nuolatinį tiesioginį kontaktą darbo funkcijų atlikimo ar veiklos vykdymo vietoje su kitais asmenimis, nustatytinas įvertinant konkretaus darbuotojo atliekamas darbo funkcijas – šiuo konkrečiu atveju tai buvo daroma remiantis darbdavio vidinių teisės aktų nuostatomis ir konstatuota, kad darbuotoja pagal atliekamų darbo funkcijų pobūdį neišvengiamai turi nuolatinį tiesioginį, dažnu atveju – fizinį, kontaktą su lopšelių-darželių lankančiais vaikais. Be to, teismas rėmėsi jau aptartu Konstitucinio Teismo 2022 m. spalio 12 d. nutarimu ir nurodė, kad tiek nušalinimo nuo darbo faktas, tiek jo trukmė ir atitinkamai žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimo apimtis priklauso išimtinai nuo paties darbuotojo valios ir šiam imantis aktyvių veiksmų (pasitikrinus sveikatą) gali apskritai neįvykti arba gali būti sutrumpintas iki minimalios (ir mažiausiai neigiamų padarinių darbuotojui sukeliančios) trukmės. Darbuotoja laisva valia pasirinko nevykdyti jai iš ŽULPKĮ ir jį įgyvendinančių teisės aktų kylančių pareigų, todėl iš tokio neveikimo kylantys neigiami padariniai negali būti perkeliama darbdaviui (LAT 2023 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje). Prie analogiškos išvados prieita ir kitoje byloje, kurioje LAT, remdamasis iš esmės tais pačiais argumentais kaip ir praeitoje byloje, konstatavo, kad ikimokyklinio ugdymo mokytoja teisėtai nušalinta nuo darbo, nes nustatytu laiku nepasitikrino sveikatos dėl koronaviruso. Darbdavio įsakymas (priimtas 2021 m. balandžio 26 d.), pagal kurį darbuotoja buvo nušalinta nuo pareigų iki kol pateiks atlikto testo atsakymą dėl COVID-19 ligos ir periodinio sveikatos patikrinimo kas 7–10 dienų dėl COVID-19 ligos rezultatus buvo priimtas teisėtai, kadangi darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarka (6 punktas), ekstremaliųjų situacijų operacijų vadovo sprendimas nustato 7–10 dienų laikotarpį periodiniams darbuotojų patikrinimams. Darbuotoja paskutinį kartą tikrinosi 2021 m. balandžio 15 d. Įrodymų, pagrindžiančių vėlesnę patikrą teismams nepateikė. Taigi nuo paskutinio periodinio patikrinimo iki įsakymo priėmimo praėjo daugiau nei 10 dienų, t. y.

daugiau nei maksimalus terminas, leistinas teisės aktų periodiniam patikrinimui atlikti. Darbuotoja taip pat neįrodinėjo, kad ji priskiriama prie asmenų, kuriems neatliekami periodiniai sveikatos patikrinimai (LAT Civilinių bylų skyriaus 2023 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje).

Apibendrinant išanalizuotą teisinį reguliavimą, teisės doktriną, teismų praktiką, darytina išvada, jog pandemijos laikotarpiu siekiant apsaugoti visuomenės sveikatą ir suvaldyti koronaviruso plitimą, įstatymų leidėjas ėmėsi detaliau reglamentuoti darbo sutarties vykdymo sustabdymo institutą. Darbo kodekse pandemijos pradžioje įtvirtintas naujas nušalinimo nuo darbo pagrindas esant paskelbtai valstybės lygio ekstremaliajai situacijai ir (ar) karantinui, o antrojo karantino metu susiklosčius nepalankiai epidemiologinei situacijai, išsamesnio reglamentavimo prireikė ir ŽULPKĮ atžvilgiu. Bendra tendencija darant teisinio reguliavimo korekcijas buvo įpareigojimas darbdaviui prieš nušalinant darbuotoją išnaudoti visas įmanomas darbo organizavimo formas t. y. skirti jį dirbti nuotoliniu būdu, o ŽULPKĮ atveju ir perkelti ir kitą darbą, kurį galima dirbti pagal sveikatos būklę. Kalbant apie teismų praktiką, ŽULPKĮ atžvilgiu, teismai absoliučioje daugumoje atveju pripažino, kad darbuotojas, nepasitikrinęs sveikatos dėl COVID-19, nuo darbo buvo nušalintas teisėtai. Pakoreguotos Darbo kodekso, ŽULPKĮ nuostatos, susijusios su darbuotojo nušalinimu nuo darbo, išliko nepakitusios iki šiol.

2.5. Streikas ir lokautas

Pokyčių sulaukė ne tik su individualiaisiais darbo teisiniais santykiais susijęs reguliavimas, bet kolektyvinė darbo teisė, o konkrečiai, streiko ir lokauto institutai. Pandemijos laikotarpiu jau buvo ginčas, susijęs su streiko teisėtumu, kai jis skelbiamas galiojant valstybės lygio ekstremaliajai situacijai. Iki 2023 m. gruodžio 31 d. galiojusioje Darbo kodekso 248 str. 2 d. redakcijoje, reglamentuojančioje streiko skelbimo draudimus, buvo numatyta, kad streikai draudžiami stichinės nelaimės zonose, regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta mobilizacija, karo, nepaprastoji padėtis, iki bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai, paskelbta demobilizacija ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis. Darbo kodekso 251 str. 3 d. 2 p. numatyta, kad streikas pripažįstamas neteisėtu, kai jis skelbiamas tais atvejais, kai šis kodeksas ar kiti įstatymai draudžia streikuoti. Būtent šiuo pagrindu (be kitų pagrindų, kuriais

grįstas streiko neteisėtumas) darbdavė bendrovė „Vilniaus viešasis transportas“ prašė Vilniaus apylinkės teismo pripažinti profesinės sąjungos paskelbtą streiką neteisėtu. Darbdavė nurodė, jog profesinės sąjungos ketinimas streikuoti ekstremaliosios situacijos metu pažeidžia Darbo kodekso 248 str. 2 d. reikalavimus, nes tokiu metu streikuoti įstatymas draudžia, profesinės sąjungos veiksmai, siekiant skelbti streiką paskelbtos ekstremaliosios situacijos metu prieštarauja visuomenės interesams ir kelia grėsmę saugumui, pandeminė situacija šalyje ir įvesta ekstremalioji padėtis neleidžia organizuoti streikų. Vis dėlto, teismas su tokiais argumentais nesutiko ir darbdavės ieškinį atmetė motyvuodamas tuo, kad paskelbta ekstremalioji situacija nepatenka į šios normos taikymo sritį ir negali būti laikoma aplinkybe, draudžiančia streikuoti. Teismo nuomone, streikas leistinas, jeigu užtikrinamas sutartas minimalių paslaugų teikimas, laikomasi Vyriausybės nutarime, operacijų vadovo sprendime nustatytų reikalavimų, susijusių su asmenų srautų valdymu, saugaus atstumo laikymusi, privaloma dezinfekcija, kaukių dėvėjimu ir kt (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. lapkričio 19 d. sprendimas). Minėta Darbo kodekso 248 str. 2 d. vėliau buvo pakeista.

Šiame kontekste paminėtina, kad Tarptautinė darbo organizacija taip pat yra pasisakiusi dėl streikų ribojimo – laikoma, kad streikai gali būti ribojami esant „ūmiai nacionalinei nepaprastajai padėčiai“ (*angl. acute national emergency*), tačiau tik ribotam laikui ir tik tiek, kiek būtina atsižvelgiant į susidariusią situaciją, be to, priežastys riboti streiką turėtų būti rimti konfliktai, sukilimai ar stichinės nelaimės, dėl kurių nebeegzistuoja įprastos visuomenės funkcionavimo sąlygos (Tarptautinė darbo organizacija, 1998, p. 24).

Prieš pradedant analizuoti atliktas korekcijas, primintina, jog 2022 m. pabaigoje, jau atšaukus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją ir karantiną, buvo pritarta naujam civilinės saugos modeliui – nauja redakcija išdėstyta KVCSI, keistas NPI – šios reformos jau buvo detaliau aptartos darbo 1.4. dalyje. Šiuos drastiškus pokyčius didžiaja dalimi lėmė COVID-19 pandemijos valdymo pamokos – siekta sukurti aiškiai valdomą, gerai koordinuotą grėsmių vertinimo, prevencijos ir atsako į jas mechanizmą, į kurį būtų įtrauktos visos valstybės ir savivaldybės institucijos, nevyriausybinių organizacijų ir visuomenė (Aiškinamasis raštas, 2022).

Nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliojo nauja Darbo kodekso 248 str. 2 d. redakcija, kurioje įtvirtinta, jog streiko ribojimus mobilizacijos, nepaprastosios, karo padėties ar ekstremaliosios situacijos metu nustato mobilizaciją, nepaprastąją, karo padėtį ar ekstremaliąją situaciją reglamentuojantys įstatymai. Atitinkamai buvo pakoreguotas ir Darbo kodekso 258 str.,

reglamentuojantis lokauto draudimą. Numatyta, kad lokautą draudžiama skelbti ekstremaliosios situacijos zonose (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 248 ..., 2023). Atkreiptinas dėmesys, kad šių nuostatų korekcijos nėra tiesiogiai sietinos su pandemija, kadangi priimtos jau po valstybės lygio ekstremaliosios situacijos dėl koronaviruso atšaukimo, siekiant spręsti su tuo metu susiklosčiusia geopolitine situacija susijusias problemas³². Nepaisant to, jos daro įtaką darbuotojų teisei streikuoti specialiųjų teisinių režimų metu, o konkrečiai, nepaprastosios padėties ir ekstremaliosios situacijos įvedimo laikotarpiu, kurios gali būti skelbiamos tiek dėl užkrečiamosios ligos keliamos grėsmės, tiek ir kitais atvejais. Dėl šių priežasčių manytina, kad tikslinga aptarti šiuos pokyčius, kadangi ateityje vėl gali susiklostyti situacija, kai prireiks įvesti minėtus specialiuosius teisinius režimus. Pasak įstatymo rengėjų, Darbo kodekso 248 str. įtvirtintas draudimas streikuoti nepaprastosios padėties atveju yra nelogiškas, nes ne visais atvejais darbuotojų streikas gali daryti neigiamą įtaką situacijai, dėl kurios paskelbta nepaprastoji padėtis – absoliutus streiko draudimas suteikia darbdaviui nepagrįstą pranašumą, todėl reikia atstatyti darbuotojų ir darbdavių santykio balansą (Aiškinamasis raštas, 2022).

Analizuojant Darbo kodekso pakeitimus, pirmiausia matyti, kad buvo patikslintos vartotinos sąvokos, susijusios su specialiaisiais teisinais režimais. Prieš aktualias korekcijas galiojusioje Darbo kodekso 248 str. 2 d. redakcijoje buvo numatyta, kad streikai draudžiami stichinės nelaimės zonose. Analogiškas reguliavimas buvo ir lokauto atveju. Stichinė nelaimė iš esmės yra gamtinis ekstremalusis įvykis, todėl įstatymų leidėjas tokiu reguliavimu numatė tik itin siaurią galimybę riboti streiką ir lokautą ekstremaliosios situacijos metu, o kaip žinoma, ekstremaliųjų įvykių rūšys yra net kelios³³, jas apima ne vien stichinės nelaimės, bet ir tokie įvykiai kaip pramoninės avarijos, teroro aktai ir kt. Tai patvirtina ir išvada padaryta ir pirmiau aptartoje byloje, kur pripažinta, kad ekstremalioji situacija, kuri skelbiama dėl užkrečiamosios ligos, nepatenka į šios normos taikymo sritį. Vis dėlto, pavyzdžiui, T. Davulis teigia, kad ir dėl kitų ekstremaliųjų įvykių paskelbta ekstremalioji situacija patenka į šios normos taikymo sritį (Davulis, 2018, p. 652).

³² 2022 m. vasario 24 d. Prezidento dekretu Nr. 1K-872 buvo įvesta nepaprastoji padėtis visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje dėl Rusijos Federacijos veiksmų, kurie kelia grėsmę pirmaeiliams Lietuvos Respublikos nacionalinio saugumo interesams, be kita ko, susijusiems su patikima valstybės sienos, sudarančios ir Europos Sąjungos išorinės sienos dalį, kontrole ir apsauga. Nepaprastoji padėtis buvo patvirtinta Seimo nutarimu Nr. XIV-929 ir vėliau 7 kartus įvesta pakartotinai (paskutinį kartą įvesta 2023 m. kovo 17 d. Seimo nutarimu Nr. XIV-1789).

³³ Apie tai plačiau pasisakoma rašto darbo 1.2. dalyje.

Kartu su Darbo kodekso pataisomis, buvo koreguoti ir nepaprastąją padėtį, ekstremaliąją situaciją reglamentuojantys įstatymai. Įdomu tai, kad į sprendimo dėl streiko ribojimo nepaprastosios padėties metu priėmimą įtraukiami ir socialiniai partneriai. NPI 18 str. įtvirtinta, jog institucijos, atsakingos už nepaprastosios padėties valdymą, vadovas, pasikonsultavęs su Lietuvos Respublikos trišale taryba, gali nustatyti streiko ribojimus teritorijoje, kurioje įvesta nepaprastoji padėtis, siekdamas suvaldyti nepaprastąją padėtį, bet ne ilgiau kaip iki nepaprastosios padėties atšaukimo. Lietuvos Respublikos trišalė taryba nuomonę dėl numatomų streiko ribojimų turi pateikti ne vėliau kaip per 48 valandas nuo prašymo dėl nuomonės pateikimo gavimo momento. Sprendimas riboti streiką turi būti peržiūrimas kas 3 mėnesius (Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo ..., 2023). Manytina, kad Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuomonė, institucijos, atsakingos už nepaprastosios padėties valdymą, vadovui nėra privaloma – galutinį sprendimą šiuo klausimu priima pastarasis subjektas.

Ekstremaliosios situacijos atveju, streiko ribojimo galimybė įtvirtinta KVCSI, numatant, kad vykdant paieškos, gelbėjimo ir neatidėliotinus darbus, likviduojant įvykį, ekstremalųjį įvykį, krizę ar ekstremaliąją situaciją ir šalinant jų padarinius, be to, laikinai (Lietuvos Respublikos krizių valdymo ir ..., 2023). Streikų ribojimus nustato ir atšaukia Vyriausybė. Nustatydamą streiko ribojimus, Vyriausybė privalo: 1) laikytis proporcingumo principo – turi būti nustatomi tik tokie apribojimai ir tik tokio masto, būtini valstybės lygio ekstremaliajai situacijai likviduoti ir jos padariniams šalinti; 2) nepažeisti sąžiningos konkurencijos ir ūkio subjektų lygiateisiškumo³⁴; 3) nustatyti apribojimų taikymo terminą, kuris negali būti ilgesnis kaip 6 mėnesiai; 4) kreiptis į Seimą, jeigu yra būtinybė nustatyti apribojimus taikyti ilgiau kaip 6 mėnesius (šiuo atveju galima pratęsti papildomiems 6 mėnesiams – pratęsimų skaičius nėra ribojamas, tačiau kiekvieną kartą reikia pakartotinai kreiptis į Seimą). Vyriausybė turi nedelsdama atšaukti nustatytus apribojimus išnykus priežastims, dėl kurių šie apribojimai buvo nustatyti.

Apibendrinant, darytina išvada, jog po pandemijos išlikus poreikiui tobulinti specialiųjų teisinių režimų reglamentavimą, taip pat siekiant atstatyti darbuotojų ir darbdavių santykio balansą, buvo pakoreguotos streiką ir lokautą reguliuojančios teisės normos. Šių institutų pataisos buvo susijusios su ekstremaliosios situacijos kontekste vartotinių sąvokų tikslinimu, išplečiant galimybę riboti streikus ir lokautus ne tik stichinės nelaimės, bet ir kitų

³⁴ Manytina, kad šis reikalavimas labiau taikytinas ribojimams, susijusiems su ūkinės ir komercinės veiklos laisve.

ekstremaliųjų įvykių atveju. Taip pat panaikintas absoliutus streiko draudimas nepaprastosios padėties ir ekstremaliosios situacijos kontekste, įtvirtinant streiko ribojimo galimybę, kuri detalizuojama NPI ir KVCSI.

3. KITŲ EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBIŲ ATSAKAS Į COVID-19 PER DARBO TEISĖS PRIZMĘ

Akivaizdu, kad koronavirusas ir su juo susijusios aplinkybės neigiamai paveikė ne vien Lietuvos darbdavius ir darbuotojus, bet ir kitų valstybių darbo teisės subjektus. C. Elko ir R. A. Bales pastebi bendrą tendenciją, kad valstybės, siekdamos suvaldyti pandemijos sukeltą darbo krizę, įvairiais teisiniais instrumentais reglamentavo šias pagrindines sritis: reikalavimai darboviečių saugumui užtikrinti; darbo užmokesčio kompensavimo mechanizmai; darbo vietų išlaikymas; darbuotojų vaikų priežiūra; nepakankamai atstovaujamų ekonomikos sektorių apsauga; socialinių partnerių vaidmuo (Elko, Bales, 2020, p. 151). Šioje dalyje apžvelgiamos Europos Sąjungos valstybių taikytos teisinės priemonės siekiant išskirti jų panašumus ir skirtumus su Lietuvoje atliktomis darbo teisinių santykių reglamentavimo korekcijomis. Kadangi darbe analizuojamas su darbo teisiniais santykiais susijęs teisinis reguliavimas, šioje dalyje nebus tiriamos priemonės, taikytos savarankiškai dirbantiems asmenims, ir kitos su užimtumu susijusios garantijos, kurios nėra reglamentuojamos darbo teisės. Taip pat, šioje dalyje papildomai aptariamos ir valstybių pozicijos nuotolinio darbo atžvilgiu.

Jau pirmoje darbo dalyje minėta, kad Europos Sąjungos valstybės skirtingai reagavo į koronaviruso keliamą grėsmę. Vienos rinkosi įvesti nepaprastąją padėtį, kitos – kitus specialiuosius teisinius režimus. Specialiaisiais teisiniais režimais vykdomajai valdžiai suteikus teisę priimti pandemijai suvaldyti reikalingas priemones, imtasi riboti tam tikras asmens teises ir laisves, tarp jų ir ūkinės bei komercinės veiklos laisvę, ko pasekoje atitinkamų darbdavių veiklos apimtys ženkliai sumažėjo arba apskritai sustojo. Dėl šios priežasties, absoliuti dauguma valstybių įtvirtino įvairius teisinius instrumentus, kuriais siekiama kompensuoti darbuotojų darbo užmokestį ir taip išlaikyti darbo vietas. Austrijoje tai buvo daroma didinant kompensacijas, mokamas tuo atveju, kai trumpinamas darbuotojo darbo laikas – jų dydis siekė 80-90% darbuotojo neto darbo užmokesčio, o sutrumpintas darbo laikas darbuotojui galėjo būti taikomas iki 6 mėnesių (Risak, 2020, p. 2). Tiesa, šio teisinio instrumento taikymas buvo sąlygojamas aplinkybės, kad darbuotojas išnaudojo savo sukauptas atostogas ir kitokį laisvą nuo darbo laiką, o darbdaviui apribota teisė atleisti darbuotoją iš darbo sutrumpinto darbo laiko laikotarpiu ir vieną mėnesį po to (Risak, 2020, p. 2). Kroatijoje darbdaviams taip pat skirtos subsidijos darbo užmokesčiui – į jas galėjo pretenduoti darbdaviai, kurie įrodė neigiamas pasekmes savo veiklai dėl pandemijos; darbdaviai, kurie negali vykdyti

veiklos dėl vykdomosios valdžios sprendimų; darbdaviai, kurių veikla vykdoma apgyvendinimo, logistikos, maisto pramonėje ar kituose sektoriuose kur dirbamas fizinis darbas (tekstilės pramonė, batsiuvystė ir kt.) (Grgurev, 2020, p. 1). Subsidijos dydis – apie 526 Eur per mėnesį už kiekvieną darbuotoją dirbantį visą darbo laiką (Grgurev, 2020, p. 2). Panaši priemonė buvo taikoma ir Kipre, kur karantino metu buvo įvesti itin griežti ribojimai³⁵ – darbuotojams mokama speciali išmoka, jeigu darbdaviai įsipareigoja išlaikyti darbo vietas ir neatleisti darbuotojų (Cleridou, 2020, p. 4-5). Ši priemonė taikyta, jeigu darbdavio apyvarta sumažėjo bent 80% arba darbdavys apskritai negalėjo vykdyti veiklos dėl valdžios įvestų ribojimų (Cleridou, 2020, p. 4-5). Danijoje sprendimų priėmimo aktyviai dalyvavo socialiniai partneriai – buvo pasirašytas trišalis socialinių partnerių susitarimas dėl valstybės finansuojamos atlyginimų kompensavimo schemos darbdaviams, kurie patiria rizika neišlaikyti darbo vietų: subsidijuojama 75% darbuotojo darbo užmokesčio (maksimaliai 4000 Eur) už kiekvieną darbuotoją, dirbantį visą darbo laiką; darbuotojams, kuriems mokamas valandinis darbo užmokestis, valstybė kompensuoja 90% darbo užmokesčio (maksimaliai 4000 Eur) (Soested, Munkholm, 2020, p. 3). Tiesa, darbuotojai privalo išnaudoti 5 dienas kasmetinių atostogų ar kito laisvo nuo darbo laiko atlyginimo kompensavimo laikotarpiu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojų neatleisti (Soested, Munkholm, 2020, p. 3). Specifika taikyta paslaugų teikimo, turismo, viešbučių, restoranų veiklose – darbuotojai specialių kursų metu kelia kvalifikaciją, darbdaviai apmoka kvalifikacijos kėlimą ir moka atlyginimą, o valstybė ir sąjungų fondai kompensuoja iki 100% atlyginimo (Soested, Munkholm, 2020, p. 3). Estijoje darbo užmokestis buvo kompensuojamas darbuotojams, kuriems darbdavys negali suteikti darbo ir kurių atlyginimas buvo sumažintas – kompensuojama 70% vidutinio darbo užmokesčio, bet ne daugiau kaip 1000 Eur bruto darbo užmokesčio per mėnesį, darbdavys privalo mokėti bruto darbo užmokestį ne mažesnę nei 150 Eur (Erikson, 2020, p. 3). Prancūzijoje išplėstas subjektų ratas, kuriam darbdavio iniciatyva gali būti sutrumpinamas darbo laikas – darbdavys daugeliu atvejų atleidžiamas nuo darbo užmokesčio mokėjimo, o kompensacija darbuotojui padengia apie 70% jo bruto darbo užmokesčio (Moizard, 2020, p. 2). Vokietijoje taikytas analogiškas institutas, pailginant kompensacijos mokėjimo laikotarpį (nuo 12 mėnesių iki 21 mėnesių) ir padidinant jos dydį (nuo 60-67% iki 80%-87% neto darbo užmokesčio) (Krause, Kühn, 2020, p. 2). Graikijoje, įmonėse, kurių veikla sustabdyta dėl

³⁵ Pavyzdžiui, asmenims išeiti iš namų buvo galima tik išimtiniais atvejais, be to, tik su leidimu, kuris suteikiamas SMS žinute. Taip pat, Kipre buvo įvesta ir komendanto valanda.

valdžios įvestų ribojimų, darbuotojų darbo sutartys galėjo būti suspenduotos 45 dienų laikotarpiui – šiuo laikotarpiu darbdavys neprivalo mokėti darbuotojams darbo užmokesčio, o darbuotojai turi teisę į specialią valstybės skiriamą kompensaciją, kurios dydis siekia 800 Eur ir iš esmės pakeičia netektas pajamas (Bakirtzi, 2020, p. 2). Panašiai kaip ir kitose valstybėse, šiuo atveju taip pat taikomi ribojimai dėl darbo sutarties nutraukimo – darbo sutarties sustabdymo laikotarpiu ir dar tokį patį laikotarpį po sustabdymo, darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo, o jeigu darbo sutartis nutraukiama – toks atleidimas gali būti pripažintas negaliojančiu teisme per tris mėnesius nuo atleidimo (Bakirtzi, 2020, p. 2). Tais atvejais, kai įmonės veikla nėra sustabdyta, tačiau valdžios įvesti ribojimai vis tiek paveikia darbdavio galimybes vykdyti veiklą, darbdaviai taip pat gali taikyti jau minėtą darbo sutarčių suspendavimą, sutrumpinti darbuotojų darbo laiką (jis negali būti trumpesnis nei minimali darbo laiko norma per mėnesį) arba perkelti darbuotojus į kitą darbą toje pačioje darbdavio įmonių grupėje – šiais atvejais taip pat ribojamas darbuotojų atleidimas (Bakirtzi, 2020, p. 3).

Airijoje darbdaviams subsidiją darbo užmokesčiui suteikta, jeigu jie buvo ekonomiškai neigiamai paveikti pandemijos – apyverta sumažėjusi bent 25% ir darbdavys negalėjo darbuotojams mokėti jų įprasto darbo užmokesčio (Mangan, 2020, p. 3). Pagal Latvijos teisę, darbdavys gali nurodyti darbuotojui atlikti kitas darbo funkcijas nei numatyta darbo sutartyje, tačiau tik iki dviejų mėnesių per metus, o darbuotojas turi teisę į visą darbo užmokestį – tiesa, 2020 m. balandžio mėnesį Latvijos Vyriausybė pritarė pataisoms, kuriomis darbdaviams leista šiuo laikotarpiu sumažinti darbuotojų darbo užmokestį 30% ir įpareigoti juos pasiimti kasmetinių atostogų (Rasnača, 2020, p. 3-4). Darbdaviams skirta subsidija darbo užmokesčiui (75% darbo užmokesčio, bet ne daugiau kaip 700 Eur), jeigu jie atitiko šias sąlygas: pelnas sumažėjo nuo 20-30% lyginant su praėjusiais metais; darbdavys neturi didelės mokestinės skolos; nebaustas už mokesčių, muitų ar darbo teisės pažeidimus, kuriems taikoma sankcija – bauda – viršija 500 Eur sumą; mokamų mokesčių suma per mėnesį ne mažesnė nei 200 eur (Rasnača, 2020, p. 2-3).

Olandijoje finansinė parama verslui suteikta, kai darbdaviui netekus bent 20% apyvartos dėl Vyriausybės įvestų pandemijos valdymo priemonių – kuo didesnis procentas netektos apyvartos, tuo didesnė finansinė parama – jeigu darbdavys neteko 100% apyvartos, 90% darbuotojo darbo užmokesčio bus kompensuojama (Bennaars, Haar, 2020, p. 2). Darbdavys mainais į subsidiją įsipareigoja neatleisti darbuotojų dėl ekonominių priežasčių – jeigu darbuotojai vis tiek atleidžiami, subsidiją turi būti grąžinta ir darbdaviui skiriama papildoma 50% darbuotojo darbo užmokesčio dydžio sankcija (vėliau ji panaikinta

motyvuojant galimybe verslui restruktūrizuoti tam, kad būtų išvengiama bankroto) (Bennaars, Haar, 2020, p. 3). Lenkijos teisiniu reguliavimu sudarytos galimybės gauti finansinę paramą tais atvejais, kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo (paramos dydis 50% MMA) arba sutrumpina darbuotojo darbo laiką (paramos dydis siekia iki 40% vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio), tačiau darbdavys turi atitikti šiuos reikalavimus: darbdavys negali turėti mokestinių skolų; turi įrodyti, kad jo apyvarta sumažėjo dėl pandemijos; turi susitarti su darbuotojų atstovais dėl darbo užmokesčio sumažinimo arba darbuotojų darbo laiko sutrumpinimo (Florczak, 2020, p. 3). Be to, paramos teikimo laikotarpiu ir tris mėnesius po to darbdavys negali atleisti darbuotojų (Florczak, 2020, p. 4). Panašus reguliavimas įtvirtintas ir Portugalijoje, kur darbdaviai galėjo sutrumpinti darbuotojų darbo laiką arba suspenduoti darbo sutartis. Šios priemonės galėjo būti taikomos kai a) visiškai ar iš dalies sustabdoma darbdavio veikla dėl teisinio įpareigojimo; b) visiškai ar iš dalies sustabdoma darbdavio veikla dėl tiekimo sutrikimų, užsakymų suspendavimo ar atšaukimo; c) staigiai krenta apyvarta (bent 40%) per 30 dienų laikotarpį (Martins, 2020, p. 2). Sutrumpinto darbo laiko ar darbo sutarties sustabdymo laikotarpiu darbuotojas turi teisę į mėnesinę kompensaciją, kuri lygi 2/3 jo mėnesinio bruto darbo užmokesčio (ne mažiau nei 635 Eur, bet ne daugiau nei 1905 Eur), jo negalima atleisti šiuo laikotarpiu ir 60 dienų po to³⁶, o darbdaviui valstybė suteikia subsidiją kompensacijai, kuri lygi 70% kompensacijos dydžio (Martins, 2020, p. 2). Analogiškas reguliavimas įtvirtintas Ispanijoje, jeigu darbdavį neigiamai paveikė valdžios įvestos pandemijos valdymo priemonės arba jis neteko apyvartos – pastaruoju atveju sustabdyti darbuotojų darbo sutartis arba sutrumpinti darbo laiką galima tik atlikus informavimo ir konsultavimo procedūras su darbuotojų atstovais (Gordillo, 2020, p. 2). Slovakijoje, valstybė kompensavo 80% darbuotojo darbo užmokesčio darbdaviams, kurių veikla buvo sustabdyta, o jeigu veikla nebuvo sustabdyta valstybė skyrė paramą darbuotojams priklausomai nuo darbdavio pelno sumažėjimo – daugiau nei 20% - 180 Eur; daugiau nei 40% - 300 Eur; daugiau nei 60% - 420 Eur; daugiau nei 80% - 540 Eur (Križan, 2020, p. 6-7). Švedija pandemiją daugiausiai valdė pasitelkdama rekomendacijas, o ne ribojimus, kurie susieti su teisinėmis sankcijomis. Siekiant padėti darbdaviams išlaikyti darbo vietas, leista trumpinti darbuotojų

³⁶ Apskritai darbdavys negali nutraukti jokių darbo sutarčių grupės darbuotojų atleidimo pagrindu ar dėl organizacinių priežasčių. Šiu taisyklių nesilaikymas gali lemti tai, kad darbdaviui reikės gražinti suteiktą subsidiją ir papildomas palūkanas. Tiesa šie ribojimai netaikomi terminuotoms darbo sutartims, atleidimui bandomuoju laikotarpiu ar darbo sutarties nutraukimui bendru sutarimu.

darbo laiką iki 80% valstybei subsidijuojant dalį išlaidų – darbuotojui mokama 92,5% jo darbo užmokesčio, o darbdavys turi padengti 52,5% (Johansson, 2020, p. 2). Sąlygos šiai priemonei taikyti yra šios: darbdavys patiria laikinus ir rimtus finansinius sunkumus; šie sunkumai turi būti atsiradę dėl priežasčių, kurių darbdavys negali sukontroliuoti; negali būti reikalaujama, kad darbdavys šias aplinkybes turėjo numatyti ir sukontroliuoti; prieš taikant šią priemonę, darbdavys turėjo išnaudoti kitas priemones, kurios padėtų sumažinti darbo kainą (Johansson, Selberg, 2020, p. 3). Įdomu tai, kad ši priemonė gali būti taikoma tik tada, kai a) ji įtvirtinta šakos kolektyvinėje sutartyje; b) jeigu nėra kolektyvinės sutarties, ji gali būti taikoma kai bent 70% darbuotojų individualiai išreiškia sutikimą (Johansson, Selberg, 2020, p. 4).

Taigi, valstybių taikytos darbo užmokesčio kompensavimo schemos pasižymi tam tikrais bendrais bruožais. Visų pirma, šie mechanizmai pradeda veikti kai darbdavys naudoja teisinius instrumentus, kurie vienaip ar kitaip blogina darbuotojo padėtį t. y. suspenduoja jo darbo sutartį arba trumpina darbo laiką. Antra, taikant šias priemones valstybė subsidijuoja dalį darbuotojo darbo užmokesčio. Trečia, norint gauti finansinę paramą, darbdavys turi atitikti tam tikras sąlygas, kurios dažniausiai siejamos su neigiamu pandemijos poveikiu darbdavio vykdomai veiklai, negalėjimu vykdyti veiklos (arba veiklos apribojimais) dėl valdžios įvestų koronaviruso valdymo priemonių, apyvartos arba pelno sumažėjimu, tinkamu mokestinių prievolių vykdymu. Ketvirta, mainais į subsidiją darbo užmokesčiui, darbdavys įsipareigoja atitinkamą laikotarpį nenutraukti darbo santykių dėl ekonominių ar kitų objektyvių priežasčių, o jeigu nutraukia – jam taikomos sankcijos už įsipareigojimų nevykdymą. Atskirais atvejais, prieš taikant minėtas priemones, darbuotojas turi išnaudoti savo turimas atostogas ar kitą laisvą nuo darbo laiką. Pastebėtina ir tai, kad darbuotojų atstovai itin retai dalyvauja priimančiais sprendimus dėl šių priemonių taikymo. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvoje panašiu būdu per prastovos institutą kompensuojamos darbuotojų netektos pajamos, kai darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo dėl įvestos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino, taip pat, Užimtumo įstatyme nustatyta tvarka taikomos sankcijos, jeigu darbdavys atleidžia darbuotojus arba piktnaudžiauja valstybės teikiama finansine parama. Pažymėtina ir tai, kad Lietuvoje darbo sutarties vykdymo sustabdymo atveju galimybės subsidijuoti darbo užmokestį nebuvo, skirtingai nei dalyje analizuotų Europos Sąjungos valstybių, kur buvo suspenduojamos darbo sutartys.

Prasidėjus pandemijai, nuotolinis darbas buvo itin skatinamas. Tiesa, kai kurių valstybių pozicija skyrėsi savanoriškumo principo nuotoliniame darbe atžvilgiu. Pavyzdžiui,

Austrijoje nuotolinis darbas net ir pandemijos metu buvo galimas tik bendru darbuotojo ir darbdavio sutarimu, išskyrus atvejus, kai darbuotojas gali reikalauti nuotolinio darbo motyvuodamas tuo, kad patenka į aukštos rizikos asmenų grupę ir pateikia darbdaviui gydytojo išduotą dokumentą (Risak, 2020, p. 2). Priešinga situacija buvo Belgijoje, kur taikoma išimtis iš savanoriškumo principo ir nuotolinis darbas yra privalomas – ši išimtis grindžiama teisiniu reguliavimu, pagal kurį galima imtis tam tikrų priemonių, siekiant užtikrinti visuomenės saugumą ir civilinę saugą, ir sąžiningumo principu, kuriuo vadovaujantis manytina, jog net ir darbo sutarties sąlygoms pasikeitus dėl teisinio reguliavimo pokyčių, darbo sutartis vis tiek turi būti vykdoma sąžiningai ir sutinkamai su pakeistu reguliavimu nekeičiant pačios sutarties turinio (Becker, 2020, p. 2). Vengrijoje darbdavys gali vienašališkai skirti darbuotoją dirbti nuotoliniu būdu – bendro susitarimo nereikia, be to, pandemijos metu nuotolinis darbas galimas neribotą laiką (priešingai nei bendroji taisyklė, pagal kurią per metus nuotoliniu būdu galima dirbti tik 44 dienas) (Gyulavári, 2020, p. 2). Panašus reguliavimas įtvirtintas ir Lenkijoje – darbuotojo sutikimo dėl nuotolinio darbo taip pat nereikalaujama (Florczak, 2020, p. 2), o Portugalijoje įpareigojimas dirbti nuotoliniu būdu galimas, jeigu pagal atliekamų darbo funkcijų pobūdį tai apskritai įmanoma (Martins, 2020, p. 3). Italijoje atskirais atvejais nebuvo reikalavimo darbdaviui ir darbuotojui sudaryti susitarimą dėl nuotolinio darbo, tačiau pagal naująjį reguliavimą neaišku ar darbuotojas gali reikalauti dirbti nuotoliniu būdu (Gaglione et al., 2020, p. 5). Tiesa, vienoje byloje Italijos teismas išaiškino, kad jeigu yra sąlygos dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys negali netenkti darbuotojo prašymo dirbti nuotoliniu būdu be svarbių priežasčių (Gaglione et al., 2020, p. 5). Išanalizavus skirtingų valstybių pozicijas, matyti, kad, panašiai kaip ir Lietuvoje, daugelyje valstybių buvo taikomos išimtys iš savanoriškumo principo nuotoliniame darbe. Atskirais atvejais įtvirtinta ir teisė darbuotojui reikalauti nuotolinio darbo.

Kalbant apie darbuotojų saugą ir sveikatą, be sugriežtintų reikalavimų saugiai darbuotojų darbo aplinkai užtikrinti t. y. saugūs atstumai, pertvaros tarp darbo vietų, higienos ir apsaugos priemonės, darbuotojų kūno temperatūros tikrinimas, kai kurios valstybės rinkosi ir kitokias koronaviruso suvaldymo priemones. Pavyzdžiui, Kipre buvo taikyti privalomieji sveikatos tikrinimai darbuotojams, dirbantiems maisto pramonėje, prekyboje, slaugos namuose – šiuos sveikatos tikrinimus kompensavo valstybė (Cleridou, 2020, p. 5). Ši priemonė taikyta ir Lietuvoje, tačiau skirtingai nei Lietuvoje, Kipre privalomuosius sveikatos tikrinimus pradėta taikyti nuo pat pandemijos pradžios. Vokietijos mėsos pramonėje dėl itin didelio

užsikrėtimų koronavirusu skaičiaus, siekiant geriau kontroliuoti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymąsi, Vyriausybės sprendimu uždraustas agentūrinis darbas ir subkontraktai, todėl mėsos pramonės kompanijos galėjo tęsti veiklą tik su tiesiogiai įdarbintais darbuotojais (Krause, Kühn, 2020, p. 5). Prancūzijoje profesinės sąjungos kreipėsi teismą dėl atvejų, kai darbdavys neužtikrino saugos ir sveikatos, reikalaujant sustabdyti darbdavio veiklą – tokiu būdu buvo apribota tokių darbdavių kaip „Amazon“, „Renault“, „La Poste“ veikla (Moizard, 2020, p. 2). Nepaisant paminėtų išskirtinimų, dauguma valstybių per darbuotojų saugos ir sveikatos prizmę į koronaviruso sukeltą krizę reagavo panašiai.

Pastebėtina, kad darbuotojų ir darbdavių atstovai į sprendimų, susijusių su pandemija, priėmimą buvo įtraukiami itin retai. Dažniausiai valstybės koronaviruso valdymo priemonės, kurios vienaip ar kitaip paveikdavo darbuotojus ir darbdavius, priimdavo nepasikonsultavusios su socialiniais partneriais. Tiesa, keliose iš jų socialinių partnerių aktyvumas galėtų būti traktuojamas kaip pavyzdinis. Štai Danijoje jau minėtas privačiojo sektoriaus darbo užmokesčio subsidijavimo mechanizmas buvo priimtas būtent socialinių partnerių trišalio susitarimo pagrindu, o pagal trišalį susitarimą, priimtą viešajame sektoriuje, darbuotojai buvo įpareigoti panaudoti turimas atostogas ar kitą laisvą nuo darbo laiką (iki 5 dienų) (Soested, Munkholm, 2020, p. 3). Danijos įstatymų leidžiamoji valdžia rinkosi bendradarbiauti su socialiniais partneriais priimant su darbo teisiniais santykiais susijusį teisinį reguliavimą ir apskritai jų vaidmuo pandemijos laikotarpiu vertintas kaip stiprus (Soested, Munkholm, 2020, p. 7-8). Vokietijoje Vyriausybė taip pat aktyviai konsultavosi su socialiniais partneriais priimant atitinkamas priemones, be to, kai kuriuose sektoriuose socialiniai partneriai susitarė nekelti darbuotojams atlyginimų tam, kad būtų išlaikytos darbo vietos ir suteiktos papildomos laisvos dienos darbuotojams, auginantiems mažamečius vaikus, sutarta dėl papildomų išmokų priežiūros paslaugas teikiantiems darbuotojams (1500 Eur) (Krause, Kühn, 2020, p. 4). Švedijoje pandemija paskatino darbuotojų prisijungimą prie profesinių sąjungų – 30 tūkst. darbuotojų tapo profesinių sąjungų nariais 2020 m. kovo mėnesį (Johansson, Selberg, 2020, p. 10). Manytina, kad aktyvumas padidėjo dėl to, kad jau aptarta Švedijos darbo užmokesčio subsidijavimo schema taikoma darbuotojams tada, kai galimybė ja pasinaudoti įtvirtinta kolektyvinėje sutartyje. Iš tiesų, ji itin suintensyvino kolektyvinės derybas – dauguma kolektyvinių sutarčių, kuriose numatyta šios priemonės taikymo galimybė, buvo pasirašytos 2020 m. pavasarį (Johansson, Selberg, 2020, pp. 10-11). Kipre socialiniai partneriai dalyvavo priimant sprendimus dėl darbuotojų rėmimo pandemijos laikotarpiu, taip pat išskyrė tam tikrus

teisinio reguliavimo trūkumus kuriuos Vyriausybė atitinkamai pakoregavo – pavyzdžiui, iš pradžių nebuvo numatyti minimalūs tam tikrų išmokų dydžiai (Cleridou, 2020, p. 6).

Atkreiptinas dėmesys, kad valstybės buvo suinteresuotos padėti darbuotojams derinti šeimą su darbu, kadangi prasidėjus pandemijai, daugelyje valstybių vaikų ugdymo ir priežiūros įstaigos dėl koronaviruso keliamos grėsmės buvo uždarytos, o švietimas vykdomas nuotoliniu būdu. Austrijoje tėvams suteikta galimybė pasinaudoti specialiosios priežiūros atostogomis (*angl. special care leave*), kurios orientuotos į tėvus, auginančius vaikus iki 14 metų, lankančius mokyklas ar vaikų priežiūros įstaigas – šios atostogos apmokamos (trečdalį darbo užmokesčio darbdaviams kompensuoja valstybė), jų trukmė iki 3 savaičių (Risak, 2020, p. 3). Panašus reguliavimas įtvirtintas ir Kipre – tėvai, auginantys vaikus iki 15 metų arba neįgalius vaikus, galėjo pasinaudoti specialiomis atostogomis, jeigu dėl darbo pobūdžio neturi galimybės dirbti nuotoliniu būdu arba lanksčiu darbo grafiku ir neturi jokios papildomos pagalbos namuose (Cleridou, 2020, p. 3). Specialios atostogos (*angl. extraordinary leave*) suteiktos ir Italijoje – jų metu mokama 50% darbo užmokesčio šeimoms su vaikais iki 12 metų, ribojamas darbuotojų atleidimas (Gaglione et al., 2020, p. 6-7). Vokietija skyrė finansinę paramą darbuotojams, kurie negali dirbti dėl šeiminių įsipareigojimų – darbuotojas galėjo gauti kompensaciją, kurią darbdavys moka per kompetetingą instituciją (Krause, Kühn, 2020, p. 3). Panašiai buvo ir Slovėnijoje – jeigu darbuotojas neturi galimybės kažkam palikti prižiūrėti savo vaiko, jis gali likti namie ir jam darbdavys mokės kompensaciją lygią 80% darbo užmokesčio, bet ne mažesnę nei 70% MMA (Kresal, 2020, p. 5). Olandijoje darbdaviams nurodyta būti lankstiems darbo organizavimo atžvilgiu, pavyzdžiui, leisti pradėti darbą vėliau ir baigti anksčiau, dirbti vakare (darbdavys negali vienašališkai pakeisti darbo grafiko – turi būti darbo tarybos arba darbuotojo sutikimas) ir kt (Bennaars, Haar, 2020, p. 5).

Paminėtinos ir kitos Europos Sąjungos valstybių taikytos priemonės, kurios pasižymėjo savo išskirtinumu. Belgijoje, poįstatyminiais aktais įgyvendinant pandemijos valdymą, buvo modifikuotos darbuotojų darbo funkcijos: mokyklos uždarytos, pamokos nevyksta, tačiau mokytojai įpareigojami prižiūrėti vaikus, jeigu abu tėvai dirba būtinųjų paslaugų sektoriuje – valstybinių įstaigų mokytojams tai įgyvendinama vienašališkai pakeičiant jų darbo sąlygas, kadangi jie prilyginami valstybės tarnautojams su specifiniu statusu, o privačių įstaigų mokytojams tai nėra reikalinga, nes jie patenka į jau aptarto sąžiningumo principo taikymo sritį ir turi vykdyti darbo sutartį sutinkamai su pakeistu teisiniu reguliavimu (Becker, 2020, p. 2). Lanksčiais darbo santykiais pasižymi ir Danija, kurioje pagal galiojančias kolektyvines

sutartis darbdaviai, laikotarpiais kai trūksta darbo, gali perskirstyti turimą darbo krūvį tarp visų darbuotojų vietoj to, kad *de facto* darbo neturintys darbuotojai būtų atleisti³⁷ (Soested, Munkholm, 2020, p. 4). Estijoje darbdaviai gali pasinaudoti galimybe sumažinti darbuotojo darbo užmokestį dėl nenumatytų ekonominių aplinkybių, kurių negalima sukontroliuoti (su koronavirusu susijusios aplinkybės patenka į šios normos taikymo sritį)³⁸ (Erikson, 2020, p. 2). Tiesa, sumažintas darbo užmokestis negali būti mažesnis nei MMA ir tokį sumažintą darbo užmokestį galima mokėti tik 3 mėnesius per 12 mėnesių laikotarpį, be to, darbuotojas gali atsisakyti dirbti proporcingai sumažintam darbo užmokesčiui arba apskritai nesutikti su darbo užmokesčio sumažinimu ir nutraukti darbo sutartį, kartu išlaikydamas teisę į išeitinę išmoką (Erikson, 2020, p. 2-3). Suomijoje pandemijos metu galėjo būti taikomas darbuotojų laikinas atleidimas (angl. *temporary lay-off*) – darbuotojas nedirba, jam nemokamas darbo užmokestis, jam taip pat taikomos nedarbo socialinės garantijos, o pasibaigus laikinam atleidimui darbo santykiai tęsiasi kaip įprastai³⁹ (Rosin, 2020, p. 3). Darbdavys turi įspėti darbuotoją prieš 14 dienų (vėliau šis terminas sutrumpintas iki 5 dienų) apie jam taikomą laikiną atleidimą (Rosin, 2020, p. 4). Galiausiai, Portugalijoje veikiančiai darbo inspekcijai suteikta teisė sustabdyti ir net atšaukti atleidimus – darbo inspekcijai pakanka pranešti darbdaviui, kad darbo sutarties nutraukimas atšaukiamas⁴⁰ (Martins, 2020, p. 2-3).

Apibendrinant, tai, kas išdėstyta, Europos Sąjungos valstybės pandemijos metu įvairiais teisiniais instrumentais sprendė dėl koronaviruso iškilusius iššūkius darbo teisinių santykių kontekste. Pastebėta bendra valstybių narių tendencija priimti teises priemones šiose srityse: darbo užmokesčio kompensavimo mechanizmai; darbo vietų išlaikymas; nuotolinis darbas; reikalavimai darboviečių saugumui užtikrinti; darbuotojų vaikų priežiūra. Darbo užmokesčio kompensavimo ir darbo vietų išlaikymo kontekste valstybių taikytos priemonės pasižymėjo bendrais bruožais: 1) darbo užmokestis kompensuojamas kai darbuotojo darbo sutartis suspenduojama arba per atitinkamus institutus trumpinamas jo darbo laikas; 2) taikant šias priemones valstybė subsidijuoja dalį darbuotojo darbo užmokesčio; 3) norint gauti finansinę paramą, darbdavys turi atitikti tam tikras sąlygas, kurios dažniausiai

³⁷ Tokią darbo perskirstymo mechanizmą darbdavys gali įvesti iškart po atitinkamos nacionalinės institucijos informavimo.

³⁸ Atkreiptinas dėmesys, kad prieš taikant šią priemonę turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros su darbuotojų atstovais.

³⁹ Taikymo sąlygos: 1) darbdavys turi finansinių arba gamybinių priežasčių nutraukti darbo sutartį; 2) darbas arba darbdavio galimybės suteikti darbą laikinai sumažėjo ir darbdavys negali suteikti darbuotojui kito darbo (skaitoma, kad galimybės suteikti darbą sumažėjo, kai tai gali tęstis apie 90 dienų).

⁴⁰ Ši priemonė buvo sukritikuota kaip antikonstitucinė.

siejamos su neigiamu pandemijos poveikiu darbdavio vykdomai veiklai, negalėjimu vykdyti veiklos (arba veiklos apribojimais) dėl valdžios įvestų koronaviruso valdymo priemonių, apyvartos arba pelno sumažėjimu, tinkamu mokestinių prievolių vykdymu; 4) darbdavys įsipareigoja atitinkamą laikotarpį nenutraukti darbo santykių dėl ekonominių ar kitų objektyvių priežasčių, o jeigu nutraukia – jam taikomos sankcijos už įsipareigojimų nevykdymą. Lietuvoje panašiu būdu buvo subsidijuojamas darbo užmokestis per prastovos institutą. Nuotolinio darbo atžvilgiu, kai kuriose valstybėse, kaip ir Lietuvoje, buvo taikomos savanoriškumo principo nuotoliniame darbe išimtys. Darbuotojų saugos ir sveikatos kontekste, be bendrų saugumo reikalavimų darbovietėse, susijusių su saugių atstūmų laikymusi, higiena ir kt., imtasi ir kitų priemonių, pavyzdžiui, darbuotojų privalomųjų sveikatos tikrinimų, laisvės pasirinkti darbą ribojimų specifiniuose sektoriuose, darbdavio veiklos sustabdymo dėl saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaikymo. Valstybės taip pat siekė padėti darbuotojams, susiduriantiems su iššūkiais dėl uždarytų mokyklų ir vaikų priežiūros įstaigų – suteikta galimybė išeiti specialių apmokamų atostogų, skirta finansinė parama, jeigu darbuotojas dėl šeiminių įsipareigojimų negali dirbti. Nors socialiniai partneriai į sprendimų dėl pandemijos valdymo priėmimą įtraukti retai, kai kurios valstybės pasižymėjo itin stipriu jų vaidmeniu trišalių susitarimų sudarymo, bendradarbiavimo su vykdomąja valdžia kontekste. Galiausiai, pandemijos metu keletas valstybių pasižymėjo tokiomis nestandartinėmis priemonėmis kaip darbuotojų darbo funkcijų modifikavimas, darbo krūvio perskirstymas tarp darbuotojų siekiant išlaikyti darbo vietas, laikinas atleidimas, darbo sutarties nutraukimo sustabdymas arba atšaukimas.

IŠVADOS

1. COVID-19 kontekste aktualūs trys Lietuvos teisinėje sistemoje įtvirtinti specialieji teisiniai režimai, kurių pagrindu galima riboti žmogaus teises ir laisves. Visų pirma, tai nepaprastoji padėtis, kuri yra įtvirtinta konstituciškai ir NPI, savo esme laikoma griežčiausiu specialiuoju teisiniu režimu. Antrasis režimas – ekstremalioji situacija, reglamentuojama CSĮ. Galiausiai, karantinas, kuris įtvirtintas ŽULPKĮ. Šie specialieji teisiniai režimai skiriasi savo įvedimo pagrindais, įvedimo ir valdymo subjektais, taikymo trukme ir specialiosiomis priemonėmis.
2. 2020 m. pavasarį prasidėjus pandemijai, kilo neaiškumų dėl to, koks teisinis režimas yra tinkamiausias užkrečiamajai ligai suvaldyti, tačiau manytina, kad Vyriausybė pagrįstai dėl COVID-19 Lietuvoje įvedė ekstremaliąją situaciją ir karantiną. Taip pat, pandemijos laikotarpiu paaiškėjo, kad specialiuosiuos teisinius režimus reglamentuojantys teisės aktai turėjo trūkumų. Šie trūkumai buvo susiję tiek su neatitikimu žmogaus teises ir laisves ribojančio teisinio reguliavimo reikalavimams, tiek su apskritai ne itin efektyviu ir painiu valstybiniu grėsmių valdymo mechanizmu – įstatymų leidėjas, pandemijos metu ir po to ėmėsi atitinkamų teisinio reguliavimo korekcijų šiems trūkumams ištaisyti. Manytina, kad šiuo metu įtvirtintas teisinis reguliavimas yra detalesnis ir aiškesnis nei tas, kuris galiojo prieš pandemiją.
3. Lietuvoje dėl COVID-19 grėsmės paskelbus ekstremaliąją situaciją ir karantiną, įstatymų leidėjas, siekdamas suvaldyti užkrečiamosios ligos plitimą ir užtikrinti visuomenės saugumą, tuo pačiu dėjo pastangas padėti darbdaviams išlaikyti darbo vietas, kadangi dėl įvestų ūkinės ir komercinės veiklos ribojimų jų veiklos apimtys ženkliai sumažėjo arba apskritai sustojo. Dėl paminėtų priežasčių imtasi įvairių su darbo teisiniais santykiais susijusio reguliavimo korekcijų:
 - 3.1. Kaip teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlyga įtvirtinti darbuotojų privalomieji sveikatos tikrinimai dėl COVID-19.
 - 3.2. Koreguotas nuotolinio darbo institutas, darbaviui nustatant pareigą tam tikrais atvejais imtis priemonių organizuoti darbą nuotoliniu būdu, taip sudarant išimtis iš savanoriškumo principo nuotoliniame darbe.

- 3.3. Įtvirtintas naujas pagrindas darbdaviui skelbti prastovą esant paskelbtai ekstremaliajai situacijai ir (ar) karantinui, kartu sudarant sąlygas valstybei subsidijuoti dalį darbuotojo darbo užmokesčio, mokamo prastovos metu.
- 3.4. Darbo kodekse įtvirtintas naujas pagrindas darbdavio iniciatyva sustabdyti darbo sutarties vykdymą, kai darbuotojo sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui. Nušalinimo galimybė įtvirtinta ir ŽULPKĮ tais atvejais, kai darbuotojas atsisako nustatytu laiku pasitikrinti, ar neserga užkrečiamąja liga, arba nepasitikrina be labai svarbių priežasčių, taip pat, kai įtariama, kad darbuotojas serga, arba yra susirgęs pavojinga ar ypač pavojinga užkrečiamąja liga ar tapęs šios ligos sukėlėjų nešiotoju.
- 3.5. Galiausiai, pasibaigus pandemijai, panaikintas absoliutus draudimas streikuoti esant paskelbtai nepaprastajai padėčiai arba ekstremaliajai situacijai, numatant streiko ribojimo galimybę. Be to, išplėsta galimybė riboti streikus, drausti lokautus net tik stichinių nelaimių, bet ir kitų ekstremaliųjų įvykių atveju.
- Daugumos išanalizuotų teisinio reguliavimo korekcijų pasibaigus pandemijai nebuvo atsisakyta su mintimi, kad ateityje vėl gali susiklostyti situacija, kai reikės skelbti ekstremaliąją situaciją, karantiną ir šių teisinių instrumentų gali prireikti.
4. Europos Sąjungos valstybės pandemijos metu įvairiais teisiniais instrumentais sprendė dėl koronaviruso iškilusius iššūkius darbo teisinių santykių kontekste. Pastebėta bendra valstybių narių tendencija priimti teisines priemones šiose srityse: darbo užmokesčio kompensavimo mechanizmai; darbo vietų išlaikymas; nuotolinis darbas; reikalavimai darboviečių saugumui užtikrinti; darbuotojų vaikų priežiūra. Kai kurios iš jų turėjo panašumų su Lietuvoje priimtais teisiniais instrumentais, pavyzdžiui nuotolinio darbo, darbo užmokesčio subsidijavimo atžvilgiu. Tiesa, keletas valstybių pasižymėjo ir unikaliomis priemonėmis, susijusiomis su darbuotojų darbo funkcijų modifikavimu, darbo krūvio perskirstymu tarp darbuotojų siekiant išlaikyti darbo vietas, laikiniais atleidimais, darbo sutarties nutraukimo sustabdymu arba atšaukimu.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). *Valstybės žinios*, 1995, 40-987.
2. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (1966). *Valstybės žinios*, 2002, 77-3288.

Nacionaliniai teisės aktai:

3. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Lietuvos aidas*, 220-0.
4. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 104-2363.
5. Lietuvos Respublikos krizių valdymo ir civilinės saugos įstatymas (1998). *Valstybės žinios*, 115-3230.
6. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2575.
7. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
9. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 28 straipsnio pakeitimo įstatymas (2020). TAR, 9206.
10. Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 2, 8, 9, 11, 12, 14, 22, 27, 28 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 30-1 straipsniu įstatymas (2020). TAR, 9205.
11. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 2, 8, 9, 18, 21 ir 36 straipsnių pakeitimo įstatymas (2020). TAR, 7194.
12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas (2020). TAR, 7195.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas (2020). TAR, 5702.
14. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas (2020). TAR, 12831.
15. 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 (2020). TAR, 12135.
16. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 papildymo 5-1 straipsniu ir kitų straipsnių pakeitimo įstatymas (2020). TAR, 5703.
17. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (2021). TAR, 5878.
18. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (2021). TAR, 23538.
19. 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 (2022). TAR, 26607.
20. Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 26579.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 6312.
22. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 2, 13, 15, 16, 21, 22, 27 ir 28 straipsnių pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 15619.
23. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 21 straipsnio pakeitimo ir Įstatymo papildymo 18-1 straipsniu įstatymas (2022). TAR, 26613.
24. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 2, 13, 15, 16, 21, 22, 27 ir 28 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIV-1272 4, 6 straipsnių pakeitimo ir 1, 5, 7 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas (2023). TAR, 5724.
25. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 5, 8, 9, 14, 20, 21, 25, 26 ir 29 straipsnių pakeitimo įstatymas (2023). TAR, 05728.
26. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo Nr. IX-938 18 straipsnio pakeitimo įstatymas (2023). TAR, 25628.
27. Lietuvos Respublikos krizių valdymo ir civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 40 straipsnio pakeitimo įstatymas (2023). TAR, 26022.
28. Lietuvos Respublikos krizių valdymo ir civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 5, 7, 34 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas (2023). TAR, 25629.
29. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 248 ir 258 straipsnių pakeitimo įstatymas (2023). TAR, 25627.

Vyriausybės nutarimai:

30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas 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“. *Valstybės žinios*, 41-1294.
31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 9 d. nutarimas Nr. 241 „Dėl ekstremaliųjų įvykių kriterijų sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 29-1004.
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“. TAR, 4023.
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. kovo 14 d. nutarimas Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. TAR, 5466.
34. 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.
35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. lapkričio 4 d. nutarimas Nr. 1226 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. TAR, 23062.
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. kovo 26 d. nutarimas Nr. 178 „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 ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR, 5880.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 499 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. lapkričio 4 d. nutarimo Nr. 1226 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios“. TAR, 14448.
38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. liepos 14 d. nutarimas Nr. 559 „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, 16047.

39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. 645 „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, 17420.
40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. vasario 2 d. nutarimas Nr. 75 „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, 1866.
41. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. balandžio 20 d. nutarimas Nr. 378 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios“. TAR, 8126.

Ministrų įsakymai ir kiti poįstatyminiai teisės aktai:

42. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. birželio 13 d. įsakymas Nr. 278 „Dėl Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių ligoniai, asmenys, įtariami, kad serga pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis, asmenys, turėję sąlytį, ar šių ligų sukėlėjų nešiotojai turi būti hospitalizuojami, izoliuojami, tiriami ir (ar) gydomi privalomai, sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 62-2527.
43. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2020 m. vasario 20 d. įsakymas Nr. V-207 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. birželio 13 d. įsakymo Nr. 278 „Dėl Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių ligoniai, asmenys, įtariami, kad serga pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis, asmenys, turėję sąlytį, ar šių ligų sukėlėjų nešiotojai turi būti hospitalizuojami ir

(ar) izoliuojami, tiriami ir (ar) gydomi privalomai, sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR, 3991.

44. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2020 m. kovo 16 d. įsakymas Nr. V-389 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. birželio 13 d. įsakymo Nr. 278 „Dėl Pavojingų ir ypač pavojingų užkrečiamųjų ligų, dėl kurių ligoniai, asmenys, įtariami, kad serga pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis, asmenys, turėję sąlytį, ar šių ligų sukėlėjų nešiotojai turi būti hospitalizuojami, izoliuojami, tiriami ir (ar) gydomi privalomai, sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR, 5670.
45. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2020 m. balandžio 23 d. sprendimas Nr. V-974 „Dėl archyvų, bibliotekų ir muziejų lankymo būtinų sąlygų“. TAR, 8570.
46. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2020 m. gegužės 11 d. sprendimas Nr. V-1116 „Dėl ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo organizavimo būtinų sąlygų“. TAR, 10110.
47. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2020 m. gegužės 11 d. sprendimas Nr. V-1118 „Dėl valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių darbo vietoms būtinų sąlygų“. TAR, 10111.
48. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2020 m. gegužės 13 d. sprendimas Nr. V-1142 „Dėl nestacionariose socialinių paslaugų įstaigose, šeimynose, grupinio gyvenimo ir bendruomeniniuose vaikų globos namuose būtinų sąlygų“. TAR, 10319.
49. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2020 m. gegužės 13 d. sprendimas Nr. V-1141 „Dėl viešojo maitinimo įstaigoms būtinų sąlygų“. TAR, 10318.
50. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2020 m. gegužės 14 d. sprendimas Nr. V-1165 „Dėl lošimo namų (kazino) ir lošimo automatų, bingo salonų veiklos būtinų sąlygų“. TAR, 10402.
51. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2020 m. birželio 16 d. sprendimas Nr. V-1471 „Dėl

valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, valstybės ir savivaldybių valdomų įmonių bei privataus sektoriaus darbo organizavimo būtinų sąlygų“. TAR, 13095.

52. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro – valstybės lygio ekstremaliosios situacijos valstybės operacijų vadovo 2020 m. lapkričio 6 d. sprendimas Nr. V-2504 „Dėl sporto įstaigų darbo organizavimo būtinųjų sąlygų“. TAR, 23381.
53. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2020 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. V-2997 „Dėl Gyventojų skiepavimo COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) vakcina organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR, 28474.
54. Lietuvos Respublikos Prezidento 2021 m. lapkričio 3 d. dekretas Nr. 1K-756 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo priimto Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIV-588 grąžinimo Lietuvos Respublikos Seimui pakartotinai svarstyti“. TAR, 22839.

Specialioji literatūra:

55. Bagdanskis, T., Mikalopas, M. ir Mačiulaitis, V. (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito projects.
56. Bakirtzi, E. (2020). COVID-19 and Labour Law: Greece. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-4, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10785>
57. Becker, A. D. (2020). COVID-19 and Labour Law: Belgium. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-3, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10792>
58. Bennaars, H., Haar, B. (2020). COVID-19 and Labour Law: The Netherlands. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-6, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10779>
59. Birmontienė, T., Miliuvienė, J. (2020a). Konstituciniai reikalavimai valstybės valdžios institucijoms reaguojant į pandemijos padiktuotus iššūkius Lietuvoje. *Lietuvos teisė 2020: esminiai pokyčiai. I dalis. COVID-19 pandemijos sprendimai: teisiniai, valdymo ir ekonominiai aspektai.* 7-22 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/4da62ee6-3d88-46e2-b301-40d62062ab3b/content> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 5 d.].
60. Birmontienė, T., Miliuvienė, J. (2020b). Pandemijos iššūkiai žmogaus teisėms ir laisvėms. *Lietuvos teisė 2020: esminiai pokyčiai. I dalis. COVID-19 pandemijos sprendimai: teisiniai, valdymo ir ekonominiai aspektai.* 47-65 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/4da62ee6-3d88-46e2-b301-40d62062ab3b/content> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 5 d.].

61. Birmontienė, T., Miliuvienė, J. (2022). Konstitucinės jurisprudencijos iššūkiai vertinant pandemijai suvaldyti skirtas priemones. Iš: Jakulevičienė, L., Valutytė, R., Sagatienė, D. (eds.) (2022). *Teisė ir COVID-19 pandemija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 27-64.
62. Caldera, H. J., Wirasinghe, S. C. (2024). Evolution of natural disaster terminologies, with a case study of the COVID-19 pandemic. *Scientific Reports*, 14(1), 1-12, <https://doi.org/10.1038/s41598-024-64736-8>
63. Cleridou, C. (2020). COVID-19 and Labour Law: Cyprus. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-7, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10955>
64. Davulis, T. (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras.
65. Elko, C., Bales, R. A. (2020). Worldwide Response to COVID-19 through a Labor and Employment Law Lens. *Cumberland Law Review*, 51, 147-172.
66. Erikson, M. (2020). COVID-19 and Labour Law: Estonia. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-3, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10788>
67. Florczak, I. (2020). COVID-19 and Labour Law: Poland. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-5, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10784>
68. Gaglione, C., Purificato, I. and Rymkevich, O. P. (2020). COVID-19 and Labour Law: Italy. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-8, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10767>
69. Gill, D., Ritchie, L. (2021). Considering COVID-19 through the Lens of Hazard and Disaster Research. *Social Sciences*, 10(248), 1-20, <https://doi.org/10.3390/socsci10070248>
70. Ginsburg, T., Versteeg, M. (2021). The bound executive: Emergency powers during the pandemic. *International Journal of Constitutional Law*, 19(5), 1498–1535.
71. Gordillo, R. G. (2020). COVID-19 and Labour Law: Spain. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-3, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10804>
72. Greene, A. (2020). *Emergency Powers in a Time of Pandemic*. Bristol: Bristol University Press.
73. Grgurev, I. (2020). COVID-19 and Labour Law: Croatia. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-5, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10773>
74. Grigonienė, R. (2020). Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai. Iš: Mačernytė-Panomariovienė, I. (sud.) (2020). *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame*

- pasaulyje: Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 81-110.
75. Gross, O., (2003). Chaos and Rules: Should Responses to Violent Crises Always Be Constitutional? *The Yale Law Journal*, 112, 1014-1134.
 76. Gross, O., Aolain, F. N. (2006). *Law in Times of Crisis: Emergency Powers in Theory and Practice*. New York: Cambridge University Press. DOI: 10.1017/CBO9780511493997
 77. Gyulavári, T. (2020). COVID-19 and Labour Law: Hungary. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-3, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10793>
 78. Heimer, C. A., Davis, C. (2022). Good law to fight bad bugs: Legal responses to epidemics. *Annual Review of Law and Social Science*, 18, 1-26, <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-050420-113513>
 79. Jakulevičienė, L. et al. (2020). COVID-19 pandemijos metu priimtų sprendimų vertinimas teisiniu, vadybiniu ir ekonominiu požiūriu. Vilnius: Lietuvos mokslo taryba.
 80. Johansson, C. (2020). COVID-19 and Labour Law: Sweden. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-5.
 81. Johansson, C., Selberg, N. (2020). COVID-19 and Labour Law: Sweden. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-12. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10774>
 82. Krasauskas, R., 2022. Pandemijos poveikis Lietuvos darbo teisei. Iš: L. Jakulevičienė, R. Valutytė, D. Sagatienė (eds.) (2022). *Teisė ir COVID-19 pandemija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 263-296.
 83. Krause, R., Kühn, J. W. (2020). COVID-19 and Labour Law: Germany. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-6, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10768>
 84. Kresal, B. (2020). COVID-19 and Labour Law: Slovenia. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-7, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10944>
 85. Križan, V. (2020). COVID-19 and Labour Law: Slovakia. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-9, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10957>
 86. Mangan, D. (2020). COVID-19 and Labour Law: Ireland. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-7, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10771>
 87. Martins, D. C. (2020). COVID-19 and Labour Law: Portugal. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-4, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10801>
 88. Moizard, N. (2020). COVID-19 and Labour Law: France. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-4, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10782>

89. Novikovas, A. (2020). COVID-19 pandemijos poveikis teisiniam reguliavimui, įgyvendinant ekstremaliosios situacijos valdymą Lietuvoje. Iš: L. Jakulevičienė, R. Valutytė, D. Sagatienė (eds.) (2022). *Teisė ir COVID-19 pandemija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 66-98.
90. Rasnača, Z. (2020). COVID-19 and Labour Law: Latvia. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-4, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10958>
91. Risak, M. (2020). COVID-19 and Labour Law: Austria. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-3, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10787>
92. Rosin, A. (2020). COVID-19 and Labour Law: Finland. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-8, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10950>
93. Šileikis, E. (2005). Alternatyvi konstitucinė teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
94. Soested, M., Munkholm, N. V. (2020). COVID-19 and Labour Law: Denmark. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1), 1-8, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10803>
95. Survila, A. (2015). Nepaprastųjų situacijų valdymas. Vilnius: Registrų centras.
96. Vaičaitis, V. (2020a). Specialieji teisiniai režimai Lietuvos teisinėje sistemoje. *Teisė*, 117, 79-98, <https://doi.org/10.15388/Teise.2020.117.5>
97. Vainorienė, A. (2018). *Nepaprastosios padėties teisiniai pagrindai*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
98. Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155–167, <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>

Teismų praktika:

Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

99. Konstitucinio Teismo 1999 m. lapkričio 23 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 101-2916.
100. Konstitucinio Teismo 2002 m. kovo 14 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 28-1003.
101. Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 9 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 39-1441.
102. Konstitucinio Teismo 2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 93-4000.
103. Konstitucinio Teismo 2002 m. spalio 23 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 104-4675.
104. Konstitucinio Teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 51-1904.
105. Konstitucinio Teismo 2009 m. rugsėjo 2 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 106-4434.
106. Konstitucinio Teismo 2022 m. birželio 21 d. nutarimas. TAR, 13291.

- 107. Konstitucinio Teismo 2022 m. spalio 12 d. nutarimas. TAR, 20749.
- 108. Konstitucinio Teismo 2023 m. sausio 24 d. nutarimas. TAR, 1176.

Bendrosios kompetencijos teismų praktika:

- 109. LAT 2023 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-103-684/2023.
- 110. LAT 2023 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-17-684/2023.
- 111. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-822-967/2021.
- 112. Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. gegužės 5 d. nutartis Nr. 2A-411-524/2022.
- 113. Panevėžio apygardos teismo 2022 m. birželio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-330-425/2022.
- 114. Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. birželio 16 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-502-524/2022.
- 115. Panevėžio apygardos teismo 2022 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-317-544/2022.
- 116. Klaipėdos apygardos teismo 2022 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-733-796/2022.
- 117. Vilniaus apygardos teismo 2023 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-8-967/2023.
- 118. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. birželio 23 d. sprendimas Nr. e2-8576-1125/2021.
- 119. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. birželio 23 d. sprendimas Nr. e2-10924-727/2021.
- 120. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. lapkričio 19 d. sprendimas Nr. e2-34563-727/2021.
- 121. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. gruodžio 14 d. sprendimas Nr. e2-35700-727/2021.
- 122. Klaipėdos apylinkės teismo Klaipėdos miesto rūmų 2021 m. rugsėjo 20 d. sprendimas Nr. e2-7413-1149/2021.
- 123. Tauragės apylinkės teismo Šilutės rūmų 2022 m. sausio 12 d. sprendimas Nr. 2-170-1148/2022.

124. Kauno apylinkės teismo Kauno rūmų 2022 m. gruodžio 20 d. sprendimas Nr. e2-5934-435/2022.
125. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2022 m. lapkričio 28 d. sprendimas Nr. 2-2197-1159/2022.

Kiti šaltiniai:

126. Koronastop. *[Lietuvą atvyko pirmoji COVID-19 vakcinų siunta]*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://koronastop.lrv.lt/lt/naujienos/i-lietuva-atvyko-pirmoji-covid-19-vakcinu-siunta> [žiūrėta 2025 m. vasario 5 d].
127. Koronastop. *Startuoja masinė vakcinacija – skiepytis kviečiami visi gyventojai nuo 16 metų*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://koronastop.lrv.lt/lt/naujienos/startuoja-masine-vakcinacija-skiepytis-kviečiami-visi-gyventojai-nuo-16-metu> [žiūrėta 2025 m. vasario 5 d.].
128. Cormacain, R. (2020). *Social distancing of emergency legislation during the COVID-19 pandemic*. UK Constitutional Law Association. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ukconstitutionallaw.org/2020/07/10/ronan-cormacain-social-distancing-of-emergency-legislation-during-the-covid-19-pandemic/> [žiūrėta 2024 m. gruodžio 5 d.].
129. Davulis, T. (2020). *Koronavirusas ir darbo teisė*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/> [žiūrėta 2025 m. vasario 17 d.].
130. Europos Parlamento tyrimų tarnyba (2020). *States of emergency in response to the coronavirus crisis. Normative response and parliamentary oversight in EU Member States during the first wave of the pandemic*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/659385/EPRS_STU\(2020\)659385_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/659385/EPRS_STU(2020)659385_EN.pdf) [žiūrėta 2025 m. sausio 15 d.].
131. Eurostat (2020). *Unemployment by sex and age - monthly data*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_m__custom_15222635/default/table?lang=en [žiūrėta 2025 m. vasario 2 d.].
132. United Nations (2021). *Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/goal-08/> [žiūrėta 2025 m. vasario 1 d.].

133. Katuoka, S. (2020). *Karantinas ar nepaprastoji padėtis? Ką sako tarptautinė teisė?* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.mruni.eu/news/saulius-katuoka-karantinas-ar-nepaprastoji-padetis-ka-sako-tarptautine-teise/> [žiūrėta 2025 m. sausio 20 d.].
134. Nekrošius, V. (2020). *Ar teisėtai paskelbtas karantinas?* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2020/03/20/v-nekrosius-ar-teisetai-paskelbtas-karantinas/> [žiūrėta 2025 m. sausio 20 d.].
135. Nuclear Threat Initiative (2019). *Global Health Security Index*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ghsindex.org/wp-content/uploads/2019/10/2019-Global-Health-Security-Index.pdf> [žiūrėta 2025 m. sausio 15 d.].
136. World Health Organization (2020). *Archived: WHO Timeline - COVID-19*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19> [žiūrėta 2025 m. sausio 5 d.].
137. World Health Organization (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> [žiūrėta 2025 sausio 10 d.].
138. World Health Organization (2021). *Coronavirus disease (COVID-19): How is it transmitted?* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19-how-is-it-transmitted> [žiūrėta 2025 vasario 1 d.].
139. Šileikis, E. (2020). *Koronavirusas ir Konstitucija: karantinas ar nepaprastoji padėtis?* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2020/03/18/e-sileikis-koronavirusas-ir-konstitucija-karantinas-ar-nepaprastoji-padetis/> [žiūrėta 2025 m. sausio 20 d.].
140. International Labour Organization (1998). *ILO Principles Concerning the Right to Strike*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf [žiūrėta 2025 m. kovo 15 d.].
141. International Labour Organization (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 1st Edition*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/resource/brief/ilo-monitor-covid-19-and-world-work-1st-edition> [žiūrėta 2025 m. vasario 15 d.].

142. International Labour Organization (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 4th edition.* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/resource/brief/ilo-monitor-covid-19-and-world-work-4th-edition> [žiūrėta 2025 m. vasario 15 d.].
143. International Labour Organization (2023). *The value of essential work. World Employment and Social Outlook 2023.* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_871017.pdf [žiūrėta 2025 m. vasario 1 d.].
144. Vaičaitis, V. (2020b). *Ar galima Lietuvoje dėl užkrečiamųjų ligų epidemijos įvesti nepaprastąją padėtį? Trumpas komentaras.* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2020/12/13/v-a-vaicaitis-ar-galima-lietuvoje-del-uzkrečiamuju-ligu-epidemijos-ivesti-nepaprastaja-padeti-trumpas-komentaras/> [žiūrėta 2025 m. sausio 20 d.].
145. Vaičaitis, V. (2020c). *Keletas minčių apie išimtinės padėties teisinio režimo konstitucinį vertinimą Lietuvoje.* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2020/05/01/v-vaicaitis-keletas-minciu-apie-isimtines-padeties-teisinio-rezimo-konstitucini-vertinima-lietuvoje/> [žiūrėta 2025 m. sausio 24 d.].
146. Vaičaitis, V (2023). *Komentaras dėl 2023 m. sausio 24 d. Konstitucinio Teismo nutarimo.* [interaktyvus]. Prieiga per internet: <https://www.teise.pro/index.php/2023/02/01/vaidotas-a-vaicaitis-komentaras-del-2023-m-sausio-24-d-konstitucinio-teismo-nutarimo-kuriuo-vyriausybes-nutarimo-reguliavimas-del-2020-m-pavasari-paskelbto-karantino-kai-buvo-nustatyti-grozio-i/> [žiūrėta 2025 m. sausio 22 d.].
147. Venice Commission (2020). *Compilation of Venice Commission Opinions and Reports on States of Emergency.* [interaktyvus] Prieiga per internetą: [https://www.coe.int/en/web/venice-commission/-/CDL-PI\(2020\)003-e](https://www.coe.int/en/web/venice-commission/-/CDL-PI(2020)003-e) [žiūrėta 2024 m. gruodžio 1 d.].
148. Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIVP-1819-XIVP-1834. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/24cc9140ee0b11ec8a3a9ec3b65fdf23?jfwid=-sq2vnl6a3> [žiūrėta 2025 m. sausio 20 d.].

149. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 26 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/443886d0831111eb84c497f41d72a99a?jfwid=uyglrdwlj> [žiūrėta 2025 m. vasario 10 d.].
150. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos teikimas Vyriausybei “Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projekto” [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/e508fa50fa8411ebb4af84e751d2e0c9?jfwid=uyglrdxdc> [žiūrėta 2025 m. vasario 11 d.].
151. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 37 ir 40. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/ccaf11c0273811ec99bbc1b08701c7f8?jfwid=uyglrdxvt> [žiūrėta 2025 m. vasario 15 d.].
152. Pagrindinio komiteto 2021 m. spalio 13 d. išvada Nr. 111-P-37 dėl Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18, 37 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/250e12502c1411ec99bbc1b08701c7f8?jfwid=m8xvfjlaw> [žiūrėta 2025 m. vasario 16 d.].
153. Pagrindinio komiteto papildoma 2021 m. spalio 19 d. išvada Nr. 111-P-38 dėl Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo Nr. I-1553 18 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/c61390a030a911ec99bbc1b08701c7f8?jfwid=m8xvfjlaw> [žiūrėta 2025 m. vasario 16 d.].
154. Sveikatos apsaugos ministerijos 2022 m. vasario 2 d. teikimas Vyriausybei Nr. (1.1.3E-412)10) „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projekto“. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/8ae24bc0838811ecb8b0fe92fb660e20?jfwid=m8xvfjje3> [žiūrėta 2025 m. vasario 19 d.].
155. EUR-Lex. Teleworking. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131> [žiūrėta 2025 m. vasario 20 d.].

156. Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIII P-4657-XIII P-4660. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/d2ec38c06f7311eaa38ed97835ec4df6?jfwid=pd88du8rg> [žiūrėta 2025 m. vasario 20 d.].
157. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/1b91139037df11ec99bbc1b08701c7f8?jfwid=pd88du6tw> [žiūrėta 2025 m. vasario 22 d.].
158. Ekonomikos skatinimo ir koronaviruso (COVID-19) plitimo sukeltų pasekmių mažinimo priemonių planas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/VPA%2020200316%20EKONOMIKOS%20SKATINIMO%20IR%20KORONAVIRUSO%20\(COVID-19\)%20PLITIMO%20SUKELT%C5%B2%20PASEKMI%C5%B2%20MA%C5%BDINIMO%20PRIEMONI%C5%B2%20PLANAS.pdf](https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/VPA%2020200316%20EKONOMIKOS%20SKATINIMO%20IR%20KORONAVIRUSO%20(COVID-19)%20PLITIMO%20SUKELT%C5%B2%20PASEKMI%C5%B2%20MA%C5%BDINIMO%20PRIEMONI%C5%B2%20PLANAS.pdf) [žiūrėta 2025 m. vasario 22 d.].
159. Pagrindinio komiteto 2020 m. kovo 17 d. išvada Nr. 103-P-7 dėl Darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7de207b0685711eaa02cacf2a861120c?jfwid=mem1vz7l3> [žiūrėta 2025 m. vasario 22 d.].
160. Teisės departamento 2020 m. kovo 13 d. išvada Nr. XIII P-4617 dėl Darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/4b228a20669011eaa02cacf2a861120c?jfwid=k8y05wu9x> [žiūrėta 2025 m. vasario 22 d.].
161. LRT. *Lietuvoje patvirtintas pirmas koronaviruso atvejis*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/1146512/lietuvoje-patvirtintas-pirmas-koronaviruso-atvejis-teigiamas-39-metu-moters-meginy> [žiūrėta 2025 m. sausio 18 d.].
162. World Health Organization. *WHO-convened Global Study of Origins of SARS-CoV-2: China Part*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/final-joint-report_origins-studies-6-april-201.pdf [žiūrėta 2025 m. sausio 18 d.].
163. Valstybės duomenų agentūra. *COVID-19 ligos atvejai*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/covid-dashboards> [žiūrėta 2025 m. vasario 15 d.].

164. Aiškinamasis raštas dėl Darbo kodekso Nr. XII-2603 248 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/e2655a00c45511ec9f0095b4d96fd400?jfwid=18a7eim1dd> [žiūrėta 2025 m. kovo 10 d.].

SANTRAUKA

Darbo teisių įgyvendinimas COVID-19 kontekste

Dagnė Žukauskaitė

Magistro darbe analizuojami darbo teisinių santykių reglamentavimo pokyčiai ir įgyvendinimo ypatumai 2020 m. pavasarį prasidėjusios COVID-19 pandemijos kontekste, nagrinėjant temai reikšmingus teisės aktus, teisės doktriną, analizuojant aktualią teismų praktiką.

Ši tema pirmiausiai atskleidžiama per specialiųjų teisinių režimų reglamentavimą Lietuvoje, aptariant pagrindinius nepaprastosios padėties, ekstremaliosios situacijos ir karantino teisinius elementus. Analizuojama pandemijos įtaka šių režimų taikymui, prieinant prie išvados, kad Lietuvos vykdomoji valdžia pagrįstai koronaviruso valdymui pasirinko ekstremaliosios situacijos ir karantino teisinius režimus. Darbe tiriamas pandemijos poveikis specialiųjų teisinių režimų reglamentavimui, aptariama, kokie pokyčiai buvo reikalingi tam, kad ištaisyti trūkumus, susijusius su neatitikimais žmogaus teises ir laisves ribojančio teisinio reguliavimo reikalavimams, taip pat tam, kad su efektyvinti valstybinį grėsmių valdymo mechanizmą. Antroje darbo dalyje tiriami darbuotojų privalomieji sveikatos tikrinimai dėl užkrečiamųjų ligų, jų teisėtumas, teisinio reglamentavimo korekcijos pandemijos eigoje, taip pat konkretūs darbo teisės institutai, be kita ko, nuotolinio darbo, prastovos, darbo sutarties vykdymo sustabdymo, streiko ir lokauto korekcijos ir taikymo ypatumai tiek pandemijos laikotarpiu, tiek jai jau pasibaigus. Pastebima, kad tam tikrų, iš pirmo žvilgsnio išimtinai pandemijos problemoms spręsti skirtų pakeitimų nebuvo atsisakyta jau atšaukus valstybės lygio ekstremaliąją situaciją ir karantiną, su mintimi, kad ateityje susiklosčius panašioms situacijoms jų gali vėl prireikti. Galiausiai, darbe atliekama ir kitų Europos Sąjungos valstybių koronaviruso kontekste įtvirtintų teisinių priemonių apžvalga, pastebint, kad šios priemonės pasižymi bendromis tendencijomis, kai kurios iš jų turėjo panašumų su Lietuvoje taikytomis, o kai kurios valstybės pasižymėjo unikaliais teisiniais instrumentais.

SUMMARY

Implementation of Labor Rights in the Context of COVID-19

Dagnė Žukauskaitė

This master's thesis analyzes the changes in the regulation of labor legal relations and the specifics of implementation in the context of the COVID-19 pandemic, which began in the spring of 2020. The study examines relevant legal acts, legal doctrine, court practice.

The topic is first explored through the regulation of special legal regimes in Lithuania, discussing the main legal elements of a state of emergency, emergency situation and quarantine. The impact of the pandemic on the application of these regimes is analyzed, concluding that the Lithuanian executive authority rightfully chose the legal regimes of emergency situation and quarantine for managing the coronavirus. The research also examines the pandemic's effect on the regulation of special legal regimes, identifying the necessary legal changes that had to be made in order to address non-compliance with the requirements of legal regulation restricting human rights and freedoms, also to enhance the effectiveness of the state threat management mechanism. The second part of the thesis examines mandatory employee health checks for communicable diseases, their legality, legal regulatory adjustments during the pandemic, as well as specific labor law institutes – remote work, downtime, suspension of employment contract execution, strikes, lockouts and the specifics of their application both during and after the pandemic. It is observed that certain amendments, initially intended solely to address pandemic-related issues, were not repealed even after the state-level emergency situation and quarantine were lifted, based on the reasoning that they may be needed again in the event of similar situations arising in the future. Finally, the thesis includes an overview of legal measures adopted in other European Union countries in the context of the coronavirus, noting that these measures exhibit common trends, some were similar to those applied in Lithuania, while other countries employed unique legal instruments.