



Situacija dėl **COVID-19 (koronaviruso)** palies mus visus ir tik kartu bei napanikuojant, o teisingai planuojant žingsnius galima tikėtis maksimaliai sumažinti galimą žalą. Kasdien gauname daug paklausimų, kurių sritys yra gana skirtingos: kaip vertinti terminuotas darbo sutartis, kurias tenka sustabdyti; ar galima mažinti pagal sutartį mokėtinas sumas, jei suteikta bus mažiau paslaugų, bei kaip tai suderinti; ar siūsti darbuotojus iš užsienio šalių namo, ar palikti čia ir kompensuoti jų pragyvenimo išlaidas; ką daryti, kai organizatorius atšaukia renginį, bet negražina sumokėtų pinigų ir panašiai. Todėl norime pasidalinti su Jumis kai kuriomis įžvalgomis ir tikimės, kad tai jums padės priimant taktinius ir strateginius sprendimus.

1

Kas yra *force majeure* aplinkybės ir ar koronavirusas gali būti laikomas ta aplinkybe, kuri atleidžia nuo atsakomybės?

Sutartys paprastai nustato nenugalimos jėgos (*force majeure*) sąlygą, kuria siekiama laikinai atleisti šalį nuo pareigos vykdyti savo sutartinius įsipareigojimus dėl naujai atsiradusių nekontroliuojamų, nepašalinamų aplinkybių, kurių šalis negalėjo ir neturėjo numatyti sudarydama sutartį. Neretai sutartyse pateikimas tokių aplinkybių pavyzdžių sąrašas (streikas, gaisras, potvynis, žemės drebėjimas, teroro aktai ir kt.).

Pirmas ir esminis momentas – reikia išsiaiškinti, ar koronavirusas yra *force majeure* aplinkybė. Pagal LR CK 6.253 str. 2 d. ir 6.212 str. *šalis atleidžiama nuo atsakomybės už sutarties neįvykdymą, jeigu ji įrodo, kad sutartis neįvykdyta dėl aplinkybių, kurių ji negalėjo kontroliuoti bei protingai numatyti sutarties sudarymo metu, ir kad negalėjo užkirsti kelio šių aplinkybių ar jų pasekmių atsiradimui*. Nenugalima jėga (*force majeure*) nelaikoma tai, kad rinkoje nėra reikalingų prievolei vykdyti prekių, sutarties šalis neturi reikiamų finansinių išteklių arba skolininko kontrahentai pažeidžia savo prievoles. Taip pat *force majeure* nelaikoma aplinkybė, kad sutartis neįvykdyta dėl ją privalančios vykdyti šalies kontrahentų padarytų pažeidimų ar dėl finansinių arba materialinių išteklių stokos.

Taip pat pažymėtina, jog pačios šalys sutartyje gali detalizuoti, ką jos laiko *force majeure*, tačiau bet kuriuo atveju *force majeure* turi atitikti minėtas aplinkybes, t. y.:

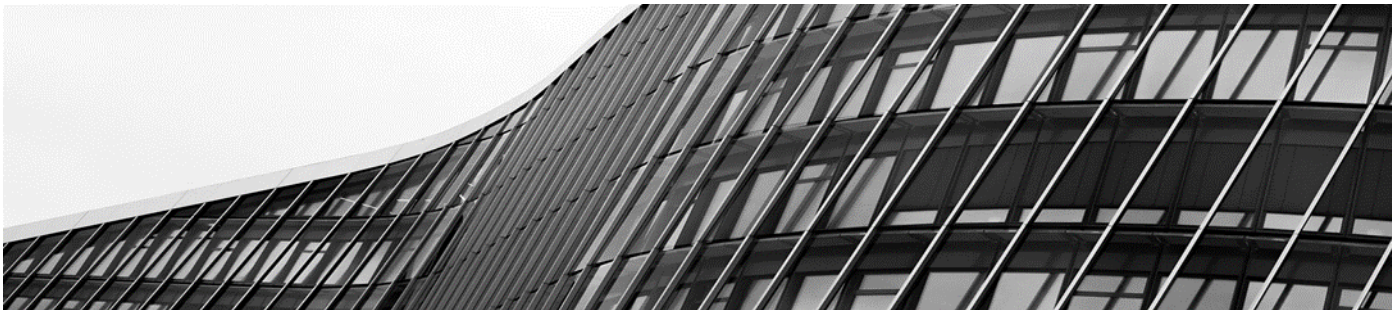
- aplinkybių turi nebūti sutarties sudarymo metu,
- dėl atsiradusių aplinkybių sutarties objektyviai nebegalima įgyvendinti,
- šalis, neįvykdžiusi sutarties dėl *force majeure* aplinkybių negalėjo jų kontroliuoti ar joms užkirsti kelio,
- šalis nebuvo prisėmusių tokių aplinkybių rizikos.

Jei *force majeure* aplinkybės laikinos, vadinasi, sutarties vykdymas atidedamas, o už vėlavimą civilinė atsakomybė netaikoma, t.y. nemokamos baudos ir delspinigiai. Apie aplinkybes, dėl kurių sutartis nebebus įvykdyta, privalu informuoti kuo anksčiau, kitaip neinformavusi šalis atsako už nuostolius.

2

Ką daryti jeigu mes žinome, kad tikrai turime *force majeure* aplinkybes, o sutartis jau dalinai įvykdyta?

Jeigu sutarties nuostatos nenumato konkrečių pasekmių tuo atveju, kai sutarties negalima įvykdyti dėl *force majeure* aplinkybių, taikomos LR CK nuostatos, reglamentuojančios restituciją. Restitucija reiškia, kad kiekviena iš šalių turi grąžinti viena kitai tai, ką yra gavusi pagal sutartį, tačiau kartu turi būti atsižvelgiama į tai, kad nei viena iš šalių negali praturtėti kitos sąskaita. Todėl, priklausomai nuo konkrečios situacijos, galimi tokie pagrindiniai atvejai:



- Viena iš šalių sumokėjo avansą už prekes ir paslaugas, bet jų negavo. Tokiu atveju avansas turi būti grąžinamas. Tačiau, jeigu šalis, kuri rengėsi vykdyti sutartį patyrė išlaidų, į jas turi būti atsižvelgiama sprendžiant dėl grąžinimo.
- Viena iš šalių sumokėjo avansą už prekes ir paslaugas, bet negavo jų dalies. Tokiu atveju turi būti grąžinama atitinkama avanso dalis, įvertinus galimas jos patirtas dėl pasirengimo įvykdyti sutartį išlaidas.
- Mokėjimai nebuvo atlikti iki to momento, kol atsirado *force majeure* aplinkybės, tačiau spėjo suteikti dalį paslaugų (pristatyti prekių). Tokiu atveju už atitinkamą dalį paslaugų (prekių) gavėjas (pirkėjas) jam turi atlyginti.
- Mokėjimai nebuvo atlikti iki to momento, kol atsirado *force majeure* aplinkybės, tačiau šalis, kuri turėjo suteikti paslaugas (pristatyti prekes), jau patyrė išlaidų dėl pasirengimo vykdyti sutartį. Tokiu atveju atitinkamą dalį išlaidų paslaugų gavėjas (prekių pirkėjas) jam turi atlyginti.

Norime pabrėžti, kad kiekviena situacija yra individuali ir, kaip jau minėjome, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į tai, kad nei viena iš šalių dėl susiklosčiusios situacijos neturi praturtėti kitos sąskaita ar be pagrindo nukentėti, t. y. turi būti ieškoma protingo balanso, kaip paskirstyti atsiradusią naštą tarp abiejų šalių.

Pabrėžiame ir tai, kad specialias sutarčių rūšis reglamentuojančios taisyklės gali numatyti kitokias pasekmes (pavyzdžiui, organizuotos turistinės kelionės atveju).

3

Ar yra kitų (be *force majeure*) teisės aktų nuostatų numatančių ar ribojančių atsakomybę arba suteikiančių galimybes nevykdyti ar keisti sutartis atsiradus nenumatytoms aplinkybėms?

Galioja principas, jog šalis turi vykdyti sutartį, tačiau jeigu iš esmės pasikeičia aplinkybės, LR CK 6.204 str. yra numatyta šio principo išimtis. Minėta nuostata nustato, kad viena sutarties šalis turi teisę kitos šalies reikalauti pakeisti sutartį, o nesutarus – teismine tvarka gali reikalauti nutraukti sutartį, jei besikreipiančiai šaliai sutarties vykdymas tampa iš esmės nepalankus. Reikalavimų pakeisti ar nutraukti sutartis šiuo pagrindu buvo ypač daug 2008-2010 ekonominės krizės laikotarpiu ir po jos, tačiau reikia pripažinti, jog teismų praktikoje tik itin retu atveju šaliai pavyko įrodyti iš esmės pasikeitusias aplinkybes.

Šioje, koronaviruso pandemijos ir, atitinkamai, Vyriausybės priimtų sprendimų, ribojančių viešąjį gyvenimą ir verslą, šviesoje reikėtų vertinti konkrečias aplinkybes, kodėl nebegalima vykdyti sutarties. Tačiau reikia atsižvelgti ir į tai, jog sutarties pakeitimas ar nutraukimas pagal minimą kodekso straipsnį yra galimas tik tada, jeigu sutarties šalies situacijos pablogėjimas yra esminis ir kliudo vykdyti sutartį ir (ar) tolimesnis sutarties vykdymas nulemtų neigiamas pasekmes sutarties šaliai.

4

Kaip elgtis bendrovėms, kurios jau yra paskelbusios apie visuotinį akcininkų susirinkimą (VAS)? Ar jos gali vykdyti VAS (gali būti, kad jame dalyvaus virš 100 žmonių)?

Artėjant Akcininkų bendrovių įstatyme numatytam terminui bendrovėms surengti eilinius visuotinius akcininkų susirinkimus, rekomenduotina į tokių susirinkimų šaukimą bei vykdymą pažvelgti per privalomą Vyriausybės nurodymų prizmę, siekiant suvaldyti koronaviruso keliamas grėsmes.

Jei jau esate paskelbę apie eilinį VAS ir jo diena patenka į nustatytą karantino laikotarpį, rekomenduotina arba pranešti apie VAS atšaukimą, arba nukelti VAS dienas, kuri būtų vėlesnė nei dabar numatyta ribojimų laikotarpio data – kovo 27 d. Atšaukus VAS neapibrėžtam laikotarpiui ir skelbiant apie naują susirinkimo datą, reikės laikytis įstatymų numatytos šaukimo procedūros. Bet kokių atveju, rekomenduotina laikytis visų saugumo reikalavimų ir raginti akcininkus išreikšti



savo valią balsuojant iš anksto raštu, t. y. užpildant ir bendrovei atsiunčiant bendrąjį balsavimo biuletenį.

Pažymėtina, kad Akcinių bendrovių įstatymas nenumato galimybės atšaukti ar nukelti VAS, tačiau šiuo laiku reikėtų vadovautis Vyriausybės nurodymais. Aukščiau pateiktos galimybės nėra aiškiai numatytos teisės aktuose, bet už įpareigojančių įsakymų už nesilaikymą rekomendacijų platinant infekcines ligas gali būti taikoma atsakomybė – administracinė bauda arba baudžiamoji atsakomybė iki trejų metų nelaisvės

5

Ar galima darbuotojus išleisti priverstinai neapmokamų atostogų?

Priverstinai išleisti neapmokamų atostogų darbuotojų negalima. Neapmokamas atostogas galima skirti tik paties darbuotojo prašymu.

6

Ar galima galimai užsikrėtusiems darbuotojams nurodyti dirbti nuotoliniu būdu?

Darbas nuotoliniu būdu paprastai yra skiriamas paties darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu, t. y. darbuotojui nuotolinį darbą nustatyti vienašališkai galimybė nenumatyta. Kita vertus, darbdavys turi bendrąją pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 str.).

Sveikatos apsaugos ministras kovo 10 d. patvirtino rekomendacijas darbdaviams organizuojant veiklą. Darbdaviams rekomenduojama stengtis organizuoti veiklą vengiant žmonių artimo kontakto, t. y. organizuoti posėdžius, pasitarimus, konferencijas ir kitus darbo susitikimus nuotoliniu būdu, naudojant telekomunikacijos priemones (vaizdo ir garso konferenciniu ryšiu).

Manome, kad darbdavys gali reikalauti, jog potencialiai užsikrėtę darbuotojai (pavyzdžiui, grįžę iš pavojaus zonų) dirbtų nuotoliniu būdu. Tokiu būdu darbdavys vykdytų savo pareigą užtikrinti saugias darbo sąlygas likusiems darbuotojams. Tik svarbu nepamiršti, kad darbdavys turi pareigą sudaryti darbuotojui sąlygas dirbti nuotoliniu būdu, t. y. aprūpinti reikiamomis darbo atlikimo, komunikacinėmis ir kitomis priemonėmis, kompensuoti dėl darbuotojo su nuotoliniu darbo susijusias patirtas išlaidas.

7

Ar galima skelbti prastovą?

Darbo kodeksas numato galimybę darbdaviui paskelbti darbuotojui ar darbuotojų grupei prastovą, jei dėl objektyvių priežasčių darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo. Manome, kad jei darbdavys nesusitaria su darbuotojais dėl nuotolinio darbo ar darbuotojams nėra galimybės dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys gali paskelbti prastovą.

Darbo kodekso 47 str. numato konkrečias apmokėjimo prastovos metu taisykles – už pirmąją prastovos dieną darbuotojui mokamas pilnas jo vidutinis darbo užmokeskis, už antrąją ir trečiąją dienas – 2/3 vidutinio darbo užmokesčio, o už likusį prastovos laiką – 40 % darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Kalendorinį mėnesį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, darbuotojo gaunamas darbo užmokeskis už tą mėnesį negali būti mažesnis negu Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga, kai jo darbo sutartyje sulygta visa darbo laiko norma. Jei darbuotojas dirba ne pilnu etatu, ši garantuota darbo užmokesčio dalis mažintina proporcingai.

8

Ar darbuotojai gali reikalauti teisės dirbti nuotoliniu būdu, jeigu jie augina mažamečius vaikus, kurių ugdymo įstaigos yra uždarytos?





Darbas nuotoliniu būdu nustatomas šalių susitarimu arba paties darbuotojo prašymu. Darbdavys yra įpareigotas tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, nebent darbdavys įrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas.

Darbdavys taip pat turi jam nustatytą pareigą imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeimyninius įsipareigojimus bei visuomet apsvarstyti ir motyvuotai darbuotojui atsakyti dėl prašymų, susijusių su šiais darbuotojo įsipareigojimais (Darbo kodekso 28 str.).

Atsižvelgiant į tai, jeigu darbuotojas prašyme skirti dirbti nuotoliniu būdu nurodo, kad jo nepilnametis vaikas negali dalyvauti ugdymo procese dėl paskelbto karantino, o vaikui yra reikalinga priežiūra, darbdavys turėtų atsižvelgti į šias aplinkybes ir, manome, nesant objektyvaus gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų, kurie sukeltų per dideles sąnaudas dirbant nuotoliniu būdu, leisti darbuotojui darbą atlikti nuotoliniu būdu.

9

Ar svarstomi kokie nors Darbo kodekso pakeitimai dėl ekstremalių situacijų?

Šiuo metu Seime siekiama skubos tvarka priimti Darbo kodekso pakeitimus, kurie paskelbtos valstybės lygio ekstremalios situacijos atveju darbdavį įpareigotų siūlyti darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui dirbti nuotoliniu būdu, o darbuotojui atsisakius, įpareigotų tokį darbuotoją nušalinti nuo darbo ir nemokėti jam darbo užmokesčio. Kitas siekiamas priimti Darbo kodekso pakeitimas numato prastovos skelbimo galimybę konkrečiai dėl paskelbtos valstybės lygio ekstremalios situacijos, kai darbuotojas dėl objektyvių priežasčių ne dėl jo kaltės neturi galimybės dirbti nuotoliniu būdu ir (ar) nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo.

10

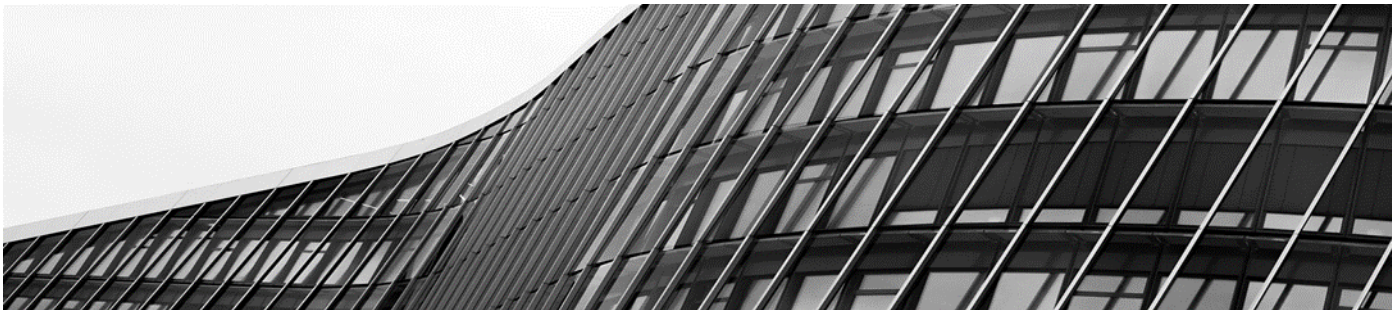
Kaip reikia įmonei elgtis jeigu yra sunkumų sumokėti mokesčius?

Remiantis Mokesčių administravimo įstatymu yra įtvirtintos mokesčių prievolių įvykdymą palengvinančios nuostatos. Pavyzdžiui, esant laikiniams finansiniams sunkumams, mokesčių mokėtojai gali kreiptis į mokesčių administratorių su prašymu atidėti arba išdėstyti susidariusių skolą (mokestinę nepriemoką). Tokiu atveju su mokesčių mokėtoju sudaroma mokestinės paskolos sutartis (MPS) ir mokesčiai mokami atidėtu (išdėstytu) sutartyje nustatytu grafiku. Priimant sprendimą dėl MPS sudarymo, VMI kiekvieną mokesčių mokėtojo prašymą ir situaciją vertina individualiai, remiantis pateikta informacija bei vadovaujantis patvirtintais kriterijais. Šiuo atveju pagrindai prašyti MPS gali būti nevykdoma veikla, sumažėjusi apyvarta, užsidariusios rinkos ir t.t.

11

Ar esamoje situacijoje yra kokios nors galimybės keisti kredito sutartis su finansinėmis institucijomis?

Kaip jau buvo minėta aukščiau, kalbant apie sutartis nevykdymą iš esmės pasikeitus aplinkybėms, šių nuostatą galima taikyti ir santykiuose su kreditoriais. Tačiau, kaip jau ir buvo išdėstyta, atsakymai priklauso nuo konkrečių aplinkybių. Trumpalaikiai ribojimai neturėtų būti pagrindas keisti sutartis, tačiau apribojimams užsitęsus, rinkai pradėjus jausti dramatiškus pokyčius, gali atsirasti pagrindas taikyti minėtą CK 6.204 str. Virusą pripažinus *force majeure* aplinkybe, šalis, dėl jos negalinti įvykdyti, gali būti atleidžiama nuo delspinigių ir baudų mokėjimo. Manome, kad ši ekstremali situacija gali būti ir pagrindas keisti mokėjimo grafikus.



Rezumuojant, norime dar kartą pabrėžti, jog netgi ir esant tokioms objektyvioms aplinkybėms kaip ekstremali situacija dėl koronaviruso, kiekvienos situacijos vertinimas yra labai individualus ir mūsų aukščiau pateiktos gairės yra tik bendro pobūdžio įžvalgos. Be to sutartiniuose santykiuose aplinkybės turėtų būti vertinamos atitinkamos sutarties kontekste.

Situacija tam tikra prasme gali atrodyti panaši į pasaulinės finansų krizės (2008–2010) situaciją, o jos laikotarpiu ir po jos vyko itin daug bylų, kuriose buvo analizuojami tam tikri svarbūs teisiniai santykiai, kurie svarbūs ir šiuo metu. Tačiau finansų krizės metu teismų suformuota teismų praktika tam tikrais teisės taikymo klausimais buvo nevienareikšmiška, ja sunku remtis, ypač atsižvelgus į tą aplinkybę, jog šiuo metu apribojimai verslui yra vertintini ne tik per komercinius santykius, bet visų pirma per visuomenės intereso svarbą.

Todėl labai tikėtina, jog tos pačios *force majeure* ar negalėjimo vykdyti sutarties dėl pasikeitusių aplinkybių nuostatos gali būti interpretuojamos plačiau. Šioje situacijoje itin svarbu nebandyti ieškoti standartinių sprendimų, reikia įsiglinti į visas aplinkybes, išanalizuoti kiekvienos sutarties nuostatas ir įvertinti tai, jog su tokia situacija visa teisinė sistema susiduria iš esmės pirmą kartą.

#### **Esame pasiruošę Jums padėti:**

Vaidotas Puklevičius  
Partneris  
Advokatas

**M** +370 699 546 81

**E** [vaidotas.puklevicius@walless.com](mailto:vaidotas.puklevicius@walless.com)

Laura Ziferman  
Partnerė  
Advokatė

**M** +370 640 410 36

**E** [laura.ziferman@walless.com](mailto:laura.ziferman@walless.com)