



2020-05-07

Šiandien Seimas po balsavimo pritarė Vyriausybės pasiūlytų specialių pokarantininių priemonių paketui, skirtam suteikti papildomą pagalbą darbdaviams, darbuotojams bei darbo ieškantiems asmenis. Priimti pakeitimai šiuo metu dar nėra įsigalioję ir įsigalios juos pasirašius Prezidentui ir viešai paskelbus (galimai dar šią savaitę arba kitos savaitės pradžioje). Įsigaliojus priimtiems pakeitimams apie tai Jus informuosime papildomai.

Žemiau pateikiame Jums detalią informaciją apie naujai darbdaviams taikomas pagalbos priemones, kuriomis bus galima pasinaudoti pasibaigus karantino režimui ar ekstremaliai situacijai Lietuvoje.

1. SUBSIDIJOS DARBDAVIAMS PO KARANTINO AR EKSTREMALIOS SITUACIJOS PABAIGOS

1. Kokios yra naujos darbdaviams numatytos pagalbos priemonės?

Šiuo metu prastovas darbuotojams paskelbusiems ir ne mažiau nei minimalią mėnesio algą (**MMA**), kai sulygtą visa darbo laiko norma, mokantiems darbdaviams, valstybė suteikia subsidijas darbo užmokesčiui mokėti.

Kadangi sunkumai gali tęstis ir po karantino, nuspręsta skirti papildomas subsidijas darbuotojų darbo užmokesčiui mokėti. Šios subsidijos būtų mokamos iki pusės metų po karantino režimo pabaigos.

2. Kada ir kas galės kreiptis dėl naujų subsidijų gavimo?

Priimtais Užimtumo įstatymo pakeitimais numatyta, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybei atšaukus ekstremaliąją situaciją ar karantiną arba suėjus bent vieno iš jų paskelbimo terminui, dėl subsidijos darbuotojų darbo užmokesčiui galės kreiptis darbdaviai, kurie:

- Karantino režimo metu paskelbė prastovas darbuotojams ir kreipėsi į Užimtumo tarnybą dėl subsidijų darbo užmokesčiui gavimo;
- Yra įtraukti į Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (**VMI**) paskelbtą mokesčių mokėtojų, nukentėjusių nuo COVID-19, sąrašą (naujausią sąrašo redakciją galite rasti VMI tinklapyje [čia](#));
- Prieš karantiną gavo subsidijas remiamiems darbuotojams (pavyzdžiui, neįgaliesiems ilgalaikiams bedarbiams ir pan.) ir per karantiną kreipėsi į Užimtumo tarnybą dėl subsidijų darbo užmokesčiui gavimo.

3. Kokie skiriamų subsidijų dydžiai ir mokėjimo tvarka?



Subsidijos darbo užmokesčiui po karantino režimo pabaigos bus mokamos kas mėnesį už praėjusį kalendorinį mėnesį. Subsidijas mokės Užimtumo tarnyba.

Subsidijos dydis apskaičiuojamas procentais nuo darbuotojui priskaičiuotų draudžiamųjų pajamų, nuo kurių priskaičiuotos ir privalo būti įmokėtos valstybinio socialinio draudimo įmokos, įrašytų Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registre.

Konkretūs subsidijų dydžiai priklausys nuo darbdavio statuso, darbuotojo darbo sutarties rūšies bei laikotarpio po karantino ar ekstremalios situacijos režimo pabaigos. Žemiau pateikiame lenteles su konkrečiais subsidijų dydžiais priklausomai nuo minėtų sąlygų:

3.1. Įprastos subsidijos darbdaviams

	Laikotarpis po karantino ar ekstremalios situacijos pabaigos		
	1-2 mėnesiai	3-4 mėnesiai	5-6 mėnesiai
Skiriamos subsidijos suma	100 % priskaičiuoto darbo užmokesčio, bet ne daugiau nei MMA (607 EUR)	50 % priskaičiuoto darbo užmokesčio, bet ne daugiau nei MMA (607 EUR)	30 % priskaičiuoto darbo užmokesčio, bet ne daugiau nei MMA (607 EUR)

3.2. Subsidijos darbdaviams, kurie įtraukti į veiklą, orientuotą į pažangių technologijų gamybą, žinioms imlias paslaugas, Europos Sąjungos žaliojo kurso tikslų siekimą ir socialinį dialogą, sąrašą*

	Laikotarpis po karantino ar ekstremalios situacijos pabaigos		
	1-2 mėnesiai	3-4 mėnesiai	5-6 mėnesiai
Skiriamos subsidijos suma	Darbdavio pasirinkimu: 70 % apskaičiuotų lėšų, bet ne daugiau nei 2 MMA (1.214 EUR) ARBA 100 % apskaičiuotų lėšų, bet ne daugiau nei MMA (607 EUR)	50 % apskaičiuotų lėšų, bet ne daugiau nei 2 MMA (1.214 EUR)	30 % apskaičiuotų lėšų, bet ne daugiau nei 2 MMA (1.214 EUR)

* Sąrašas turės būti parengtas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Ekonomikos ir inovacijų ministerijos ir patvirtintas bendru socialinės apsaugos ir darbo ministro ir ekonomikos ir inovacijų ministro įsakymu. Šiuo metu šis įsakymas nėra paruoštas, tačiau turės būti parengtas iki karantino Lietuvoje pabaigos.



3.3. Subsidijos darbdaviams, kai su darbuotoju sudaryta terminuota arba sezoninio darbo sutartis

	Laikotarpis po karantino ar ekstremalios situacijos pabaigos		
	1-2 mėnesiai	3-4 mėnesiai	5-6 mėnesiai
Skiriamos subsidijos suma	100 % apskaičiuotų lėšų, bet ne daugiau nei pusė MMA (303,5 Eur)	50 % apskaičiuotų lėšų, bet ne daugiau nei pusė MMA (303,5 Eur)	Subsidija nepriklauso

3.4. Subsidijos darbdaviams, kurie yra įtraukti į VMI paskelbtą mokesčių mokėtojų, nukentėjusių nuo COVID-19, sąrašą

Priimtais Užimtumo įstatymo pakeitimais numatyta, kad Darbdaviai, kurie yra įtraukti į VMI paskelbtą mokesčių mokėtojų, nukentėjusių nuo COVID-19, sąrašą, taip pat galės kreiptis dėl aukščiau nurodytų subsidijų darbuotojų darbo užmokesčiui skyrimo, bet ne daugiau kaip už:

- 10 darbuotojų, kai darbdavys įdarbina iki 20 darbuotojų;
- 50 % darbuotojų, kai darbdavys įdarbina 21 ir daugiau darbuotojų.

4. Kokios yra pasekmės, jei darbdavys atleis darbuotojus, už kuriuos gavo subsidijas?

Darbdaviai po šių naujų subsidijų mokėjimo pabaigos turės bent 3 mėnesius išlaikyti ne mažiau kaip 50 % darbuotojų, kurių darbo užmokesčiui mokėti buvo gaunama subsidija, darbo vietų.

Pažeidus šį įsipareigojimą, darbdavys galės dalyvauti remiamojo įdarbinimo, darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimo ir vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo priemonėse ne anksčiau kaip po 12 mėnesių nuo subsidijos darbuotojų darbo užmokesčiui mokėjimo pabaigos.

Šios pasekmės netaikomos šiais atvejais:

- jei darbuotojas buvo atleistas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą
 - (i) darbo sutarties šalims susitarus dėl išbandymo,
 - (ii) darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių ar dėl svarbių priežasčių,
 - (iii) darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės bei
 - (iv) nesant darbo sutarties šalių valios, ar
- dėl darbuotojo mirties.

5. Kokiais atvejais bus nutraukiamas naujų subsidijų mokėjimas?

Subsidijos mokėjimas bus nutraukiamas šiais atvejais:

- pasibaigus subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimo terminui, t. y. po 4 mėnesių (kai sudaryta terminuota ar sezoninio darbo sutartis) arba 6 mėnesių (kitais atvejais), **bet ne ilgiau kaip iki 2020 m. gruodžio 31 d.**;
- įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti bankroto bylą darbdaviui arba kreditorių susirinkimui priėmus nutarimą bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka;
- įregistravus likviduojamos įmonės statusą Juridinių asmenų registre.

6. Ar subsidijos skyrimas yra konfidenciali informacija?

Pagal naują reguliavimą Užimtumo tarnyba savo interneto svetainėje galės viešai skelbti:

- informaciją apie darbdaviams paskirtas ir išmokėtas subsidijas darbo užmokesčiui, nurodant darbdavio pavadinimą, jam išmokėtos subsidijos darbo užmokesčiui sumą ir asmenų, už kuriuos išmokėta subsidija darbo užmokesčiui, skaičių;
- informaciją apie subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimo nutraukimą kai kuriais atvejais.

Užimtumo tarnyba jau dabar skelbia duomenis apie subsidijų išmokėjimą [čia](#).

2. KITI AKTUALŪS KLAUSIMAI

1. Kokios kitos pagalbos priemonės numatytos priimtame pokarantininiame priemonių pakete?

Pokarantininiame priemonių pakete taip pat numatytos priemonės pagalbai grįžti į darbo rinką, parama senyvo amžiaus asmenims, neįgaliems asmenims, parama nepasiturintiems ir kt. Plačiau apie kitas pagalbos priemones ir konkrečius paramų dydžius galite paskaityti socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklapyje [čia](#).

2. Ar darbuotojai gali nutraukti darbo sutartis dėl užsitęsusios prastovos ir gauti išeitinę išmoką?

Darbo kodekso 56 straipsnis numato, kad darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo iniciatyva, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas, jeigu:

- darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės tesiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba
- darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės sudaro daugiau kaip 45 dienas per paskutinius 12 mėnesių.

Jei darbuotojas nutraukia darbo sutartį tokiu pagrindu, darbdavys turi jam išmokėti tokio dydžio išeitinę išmoką:

- 1-o darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu 1 metus;
- 2-įjį jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, jeigu darbo santykiai tęsiasi 1 metus ar ilgiau.



Darbo kodekso 56 straipsnyje nėra padaryta išimtis, kad darbuotojai negalėtų pretenduoti į numatytas išeitines išmokas, jei darbo sutartis nutraukiama dėl užsitęsusių prastovos, kuri buvo paskelbta ne įprasta tvarka, o dėl paskelbto karantino.

Atsižvelgiant į tokį reguliavimo trūkumą Valstybinė darbo inspekcija (VDI) ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (SADM) paskelbė suderintą nuomonę, kurioje pasisakė, kad, atsižvelgiant į tikrąją teisės normų prasmę, darbuotojai, kuriems paskelbta prastova dėl paskelbto karantino režimo, negalėtų pasinaudoti nustatyta galimybe gauti išieitinę išmoką.

Atkreipiame dėmesį, kad toks VDI ir SADM išaiškinimas šiuo metu yra tik šių institucijų išreikšta nuomonė. Oficialiai galioja tik įstatymų nustatyta tvarka priimtos ir paskelbtos darbo teisės normos. Šiuo metu nei Darbo kodeksas, nei kiti norminiai teisės aktai nenumato jokios išimties iš Darbo kodekso 56 straipsnyje nustatytos taisyklės.

Atsižvelgiant į tai, egzistuoja rizika, jog darbuotojai naudosis teise nutraukti darbo sutartis Darbo kodekso 56 straipsnio pagrindu ir reikalaus išmokėti atitinkamo dydžio išieitinę išmoką, o kilusio ginčo atveju VDI ir SADM pateiktos nuomonės pagrįstumą vertintų teismas, kuris šių institucijų nuomone neprivalo vadovautis.

Tikimės, kad pateikta informacija bus naudinga. Jeigu turėsite papildomų klausimų arba norėsite papildomai pasikonsultuoti, nedvejodami kreipkitės.

Pasiruošusi padėti:



Alina Makovska

Asocijuota partnerė
Advokatė

M +370 640 41210

E alina.makovska@walless.com