

Žemiau pateikiame trumpas įžvalgas dėl veiksmų šiose neįprastose aplinkybėse, kurių nė vienas nesame patyrę.

Pabrėžiame, kad net ir tokiose ekstremaliose aplinkybėse, kiekvienos situacijos vertinimas turi būti individualus.

Mes sieksime padėti Jums susitvarkyti su kylančiais iššūkiais šiuo nelengvu laikotarpiu, kadangi mums rūpita Jūs ir Jūsų verslas.

Kalba	Lietuvių
Pagrindas	Vyriausybė 2020-03-14 neeiliniame posėdyje nutarė paskelbti karantiną visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje.
Trukmė	Karantino režimo trukmė – nuo 2020-03-16 00 val. iki 2020-03-30 d. 24 val. Numatomas ir pratęsimo galimybė.
Daugiau informacijos	http://lrv.lt/lt/naujienos/visoje-lietuvos-respublikos-teritorijoje-skelbiamas-karantinas Taip pat būtina sekti informaciją kiekvienos savivaldybės svetainėje dėl to, kokiomis priemonėmis kiekvienoje savivaldybėje bus įgyvendinamos ir užtikrinamos karantino priemonės

We hereby provide you with certain insights on actions in these extraordinary circumstances, none of us experienced before.

However, we note that even in such extreme circumstances, assessment of each situation has to be individual.

We are at your disposal to help you cope with the challenges during this difficult time because we care for you and your business.

Language	English
Basis	The Government in extraordinary meeting of 14 March 2020 has announced the quarantine regime in the whole territory of the Republic of Lithuania.
Duration	Duration of the quarantine regime – from 16 March 2020, 00:00, to 30 March 2020, 24:00. Extension is also considered.
More Information	http://lrv.lt/lt/naujienos/visoje-lietuvos-respublikos-teritorijoje-skelbiamas-karantinas You should also follow the website of each municipality for information on how each municipality will secure implementation of quarantine regime in its territory.

Turiny

Darbo santykiai

Sutartiniai santykiai

Atleidimas nuo atsakomybės už sutarties nevykdymą

Sutarties sąlygų keitimas

Darbas su institucijomis

Įmonės

Rekomendacijos listinguojamoms bendrovėms

Asmens duomenys ir privatumas

Mokesčiai

Contents

Employment

Contractual Relations

Excuse from liability for contractual non-performance

Amendment of contractual terms

Work with Authorities

Corporate

Recommendations for listed companies

Data Protection and Privacy

Taxes

Darbo santykiai

- Nuotolinis darbas** Karantino metu darbovietėse darbą rekomenduojama organizuoti nuotoliniu būdu, išskyrus atvejus, kai būtina atitinkamas funkcijas atlikti darbo vietoje.
- Viešajame sektoriuje privaloma užtikrinti tik būtinųjų neatidėliotinių darbo funkcijų atlikimą, kurios bus atliekamos nuotoliniu būdu, išskyrus atvejus, kai būtina atitinkamas funkcijas atlikti darbo vietoje.
- Prastovos** Jei dėl objektyvių priežasčių darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo, darbdavys turi galimybę paskelbti darbuotojui ar jų grupei prastovą.
- Jei darbdavys nesusitaria su darbuotojais dėl nuotolinio darbo ar darbuotojams nėra galimybės dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys taip pat gali paskelbti prastovą.
- Jei prastova paskelbiama neribotam laikui arba ilgiau nei 3 dienoms, nuo 3 prastovos dienos darbuotojui turi būti mokama 40 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Už pirmąją prastovos dieną darbuotojui mokamas pilnas jo vidutinis darbo užmokestis, o už antrąją ir trečiąją dienas – 2/3 jo vidutinio darbo užmokesčio. Tą mėnesį, kurį darbuotojui yra paskelbta prastova, darbuotojo darbo užmokestis už tą mėnesį negali būti mažesnis nei minimali mėnesinė alga (esant situacijai, kai darbuotojo darbo sutartis įtvirtina darbą visą darbo laiką).
- Darbas turi būti stabdomas, kai aplinka darbovietėje yra žalinga arba kyla pavojus darbuotojų sveikatai ar gyvybei.
- Atleidimai** Ypač neigiamai paveiktas verslas taip pat turi darbuotojų atleidimo opciją. Jei manote, kad tai galėtų būti geriausias sprendimas jūsų verslui greitu metu ateityje, rekomenduojame nedelsiant pradėti planavimo procesą, kadangi atleidimų procedūros įgyvendinimui gali prireikti papildomo laiko dėl privalomos informavimo ir konsultavimo su darbuotojų atstovais procedūros.

Employment

- Remote work** During quarantine work has to be organized remotely, except for cases when it is necessary to perform respective job functions at the workplace physically.
- Public sector institutions shall provide only urgent necessary public services; such services shall be provided remotely, except functions which must be performed at the workplace physically.
- Idle time (downtime)** If due to objective reasons the employer cannot provide the employee with work, the employer is entitled to announce downtime to such employee or a group of employees.
- If the employer does not reach a consensus with its employees on remote work or in case the employees thereof are unable to perform their job functions remotely, the employer is also entitled to announce downtime.
- If the downtime is announced for an indefinite period of time or for more than 3 days, the employee shall be paid 40 percent of his/her average salary from the third downtime day. For the first downtime day the employee must be paid his/her full average salary and for the second and third days – 2/3 of his/her average salary. In the month, during which the employee is declared downtime, his/her remuneration for that month shall not be less than the minimum monthly salary (provided that his/her employment contract establishes full working time).
- Work must be stopped when the working environment is harmful or the health or life of employees is in danger.
- Redundancies** Redundancies may be also an option for significantly affected businesses. If you believe that this might be the best solution for your business in the near future, it is highly recommended to start the planning process right now as the additional time for implementation of redundancies procedure might be necessary due to mandatory information and consultation procedure with employees' representatives.

	<p>Taip pat grupės darbuotojų atleidimų atveju turi būti teikiami ir išankstiniai pranešimai institucijoms.</p>		<p>Also, in case of group redundancies prior notifications have to be provided to the authorities.</p>
Darbo užmokesčio peržiūra	<p>Kilus finansinių sunkumų paskelbto karantino kontekste, darbdaviui taip pat rekomenduojama peržiūrėti darbuotojų skatinimo sistemą, jei tokia taikoma. Tokiu būdu būtų galima mažinti darbuotojams priskirtinus ir mokamus priedus, tačiau tik tuo atveju, jei dėl jų nėra susitarta pačiose darbo sutartyse ir jie skiriami darbdavio valia.</p> <p>Dėl darbo užmokesčio mažinimo tokiose aplinkybėse – tai galima daryti tik šalių susitarimu.</p>	Review of salaries	<p>In case of financial difficulties in the context of announced quarantine, it is also recommended for the employer to revise the employee's motivation system, if applicable. In such way the employee might reduce bonuses attributable and payable to its employees, but only if they are not agreed upon in respective employment contracts and are provided at the employer's discretion.</p> <p>The reduction of salaries in such situation is possible only with mutual agreement.</p>
Dalinis darbas	<p>Kita opcija darbdaviui – dalinis darbas. Dalinis darbas gali būti nustatomas, kai dėl svarbių ekonominių priežasčių, objektyviai esančių tam tikroje teritorijoje ar ūkinės veiklos sektoriuje ir pripažintų tokiomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės, darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo ir yra grupės darbuotojų atleidimo iš darbo prielaidos.</p> <p>Tokiu atveju darbdavys turi galimybę nustatyti iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnę darbo laiką, kai dėl darbo laiko sutrumpinimo sumažėjęs darbo užmokestis darbuotojui kompensuojamas, išmokant dalinio darbo išmoką Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka. Pagrindas darbdaviui nustatyti dalinį darbą yra Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinio skyriaus sprendimas dėl dalinio darbo išmokos skyrimo.</p> <p>Tikėtina, kad papildomos priemonės dėl dalinio darbo įgyvendinimo galimybių bus priimtos neilgai trukus.</p>	Part time job	<p>Other option for the employer – part time job. Part time job may be established when, due to valid economic reasons that objectively exist in a certain territory or sector of economic activity and that are recognised as such by the Government of the Republic of Lithuania, the employer is unable to provide employees with work and there are preconditions for the dismissal of a group of employees. In such case the employer is entitled to shorten the employee's standard working hours by up to one half thereof, when the employee is compensated for the reduction in pay due to this shortening of working time by paying a part-time work benefit in accordance with the procedure established by the Republic of Lithuania Law on Unemployment Social Insurance.</p> <p>Legal ground for the employer to establish part-time work shall be a decision of the territorial office of the State Social Insurance Fund Board on allocation of part-time work benefit. It is likely that additional measures for implementation of part time work option will be adopted in the near future.</p>
Atostogos	<p>Be aukščiau paminėtų sprendimų, darbdavys taip pat gali tartis su darbuotojais dėl neapmokamų ar kasmetinių atostogų suteikimo. Primename, kad tokiu atveju reikalingas darbuotojų sutikimas, t. y. darbdavys negali versti darbuotojų naudotis kasmetinėmis atostogomis ar išeiti neapmokamų atostogų.</p>	Leave	<p>In addition to the abovementioned solutions, the employer is also entitled to negotiate with its employees on the usage of unpaid or paid annual leave. However, in this regard please be reminded that the employer is prohibited from forcing its employees to take unpaid or paid annual leave.</p>
Darbo sąlygos	<p>Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos,</p>	Working conditions	<p>The Law on Safety and Health at Work of the Republic of Lithuania obliges the employer to create appropriate, safe and</p>

nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu.

Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, o darbas turi būti organizuojamas vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais.

Sveikatos apsauga darbe apima:

- Reguliarių patalpų vėdinimą;
- Higienos taisyklių laikymąsi (darbuotojų informavimą apie asmens higienos priemonių taikymą, asmens higienos priemonių užtikrinimą visoje darbovietėje, biure esančių paviršių valymą drėgnuoju būdu, durų rankenų dezinfekavimą);
- Susirinkimų (arba jų organizavimą garso ar vaizdo konferenciniu ryšiu) ribojimą.

Privalomi darbdavio nurodymai

Nepriklausomai nuo ekstremalias situacijas reguliuojančių įstatymų reikalavimų ar pareigūnų nurodymų, darbdavys privalo pats imtis priemonių klientų ir darbuotojų sveikatai apsaugoti.

Atsižvelgiant į tai, apsaugines ir prevencines priemones gali taikyti ir pats darbdavys, individualiai įvertinęs situaciją savo darbovietėje, atsižvelgdamas į rizikos veiksnius ir savo veiklos specifiką. Pavyzdžiui, darbdavys turi teisę nurodyti darbuotojui dirbti iš namų karantino režimo metu ir/arba tam tikromis aplinkybėmis (14 dienų po grįžimo iš epidemijos paveiktų teritorijų).

Darbdavio nurodymai, užtikrinantys klientų ir (ar) darbuotojų sveikatos apsaugą yra darbuotojams privalomi.

Konsultacijos su darbuotojų atstovais

Konsultavimasis gali būti būtinas (pvz., planuojant grupės darbuotojų atleidimą, keičiant patvirtintą darbo užmokesčio sistemą, kitais svarbiais atvejais).

Konsultavimosi procedūrų metu darbo tarybos nariai turi teisę susitikti su darbdaviu ir jo atstovais, prireikus – ir kitais įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organų

healthy working conditions for the employees.

Every employee's workplace and environment must be safe and healthy, equipped in accordance with the requirements of the occupational safety and health care legislation. The employee is obliged to follow the employer's instructions regarding occupational safety and health care.

Protection of health at work includes:

- Regular ventilation of the premises;
- Compliance with hygiene rules (informing employees about the application of personal hygiene measures, provision of personal hygiene products throughout the workplace, wet cleaning of office surfaces, door handles disinfection);
- Limitation of meetings (or organisation of them via telephone or video conferences).

Mandatory instructions from the employer

Irrespective of the requirements of the emergency laws or the instructions of the officers, the employer must take measures to protect the health of its clients and employees.

In this context, protective and preventive measures may also be taken by the employer, after an individual assessment of the situation at the workplace, taking into account risk factors and the specific nature of the activities. For example, the employer has the right to instruct the employee to work remotely during quarantine and / or under certain circumstances (14 days after returning from affected areas).

Employer's instructions to protect the health of clients and / or employees are binding to employees.

Consultations with employees' representatives

Consultations may be necessary certain events (for example, of group redundancies, changing the approved salaries' systems, other important cases).

Council members while consultation procedures shall have the right to meet with their employees and representatives, as appropriate, with other companies, bodies, members of the

nariais, ir per penkiolika darbo dienų, jeigu nesusitarta dėl kito termino, nuo pirmos konsultacijų dienos raštu pateikti savo pasiūlymus.

Atsižvelgiant į dabartines Vyriausybės rekomendacijas, patartina gyvų konsultacijų su darbuotojų atstovais vengti. Jeigu įmanoma, patartina konsultacijas su darbuotojų atstovais organizuoti nuotolinių būdu.

Konsultacijų rezultatai įforminami protokolu, susitarimu arba priimami vietiniai norminiai teisės aktai.

governing bodies of the organization, and submit their proposals within fifteen working day, unless otherwise agreed.

In the light of current Government recommendations, it is advisable to avoid lively consultation with employee representatives. If it is possible, it is advisable to arrange a consultation with employee representatives remotely.

The results of the consultations shall be formalized in a protocol, agreement or by local regulations.

Sutartiniai santykiai

Atleidimas nuo atsakomybės už sutarties nevykdymą

Kas yra force majeure aplinkybės LR Civilinis kodeksas numato, kad šalis gali būti atleidžiama nuo atsakomybės už sutarties nevykdymą, jeigu įrodo, kad sutartis neįvykdyta dėl nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybių.

Nenugalimos jėgos aplinkybėmis nelaikoma tai, kad rinkoje nėra reikalingų prievolei vykdyti prekių, sutarties šalis neturi reikiamų finansinių išteklių arba skolininko kontrahentai pažeidžia savo prievoles.

Sutartis gali numatyti konkrečias aplinkybes, kurios atitinkamos sutarties vykdymo atžvilgiu yra laikomos nenugalimos jėgos aplinkybėmis.

Pasekmės Tokiu atveju skolininkas gali būti atleidžiamas nuo pagrindinės sutartinės prievolės įvykdymo ir netesybų sumokėjimo.

Jeigu aplinkybė, dėl kurios neįmanoma sutarties įvykdyti, laikina, tai šalis atleidžiama nuo atsakomybės tik tokiam laikotarpiui, kuris yra protingas atsižvelgiant į tos aplinkybės įtaką sutarties įvykdymui.

Šių aplinkybių egzistavimas neatima iš kitos šalies teisės (i) nutraukti sutartį; arba (ii) sustabdyti jos įvykdymą, arba (iii) reikalauti sumokėti palūkanas.

Contractual Relations

Excuse from liability for contractual non-performance

What are force majeure circumstances Lithuanian Civil Code provides that a party may be excused from non-performance of a contract, if it proves that the non-performance was caused by force majeure circumstances.

Absence in the market of goods necessary for the performance of an obligation, or party's lack of necessary financial resources are not deemed to be force majeure circumstances.

Agreement may provide specific circumstances, which for the purposes of that contract shall be deemed by the parties to constitute force majeure circumstances.

Consequences In case of existence of force majeure circumstances in respect of specific contract, the debtor under obligation may be released from obligation to perform main obligation and pay default interest.

If the circumstance, due to which it is not possible to perform the contract, is temporary, then the defaulting party is released from liability only for the period which is reasonable taking into account the effect of the circumstance on the possibility to perform the contract.

Existence of force majeure circumstances does not prevent the other party from possibility to (i) terminate the agreement; or (ii) put performance on hold; or (iii) require payment of interest.

Force majeure aplinkybių konstatavimas - individualus	<p>Tam, jog būtų pripažintos egzistuojant <i>force majeure</i> aplinkybės, būtina visų šių sąlygų visuma</p> <ul style="list-style-type: none"> • aplinkybės neegzistavo sutarties sudarymo metu ir jų atsiradimo nebuvo galima pagrįstai numatyti; • dėl šios aplinkybės objektyviai neįmanoma įgyvendinti sutarties; • šalis, pažeidžianti sutartį, negalėjo kontroliuoti ar užkirsti kelio tokioms aplinkybėms; • sutarties šalis nepriėmė tokios aplinkybės ar jos padarinių atsiradimo rizikos. <p>Nenugalimos jėgos sąlygos turi būti konstatuojami kiekvienu konkrečiu atveju individualiai, o force majeure besiremianti sutarties šalis privalo įrodyti, kad nenugalimos jėgos sąlygos egzistuoja būtent jos atžvilgiu. Tad nenugalimos jėgos aplinkybe galėtų būti pripažinta ne pati karantino situacija, o tam tikros konkrečios karantino aplinkybės, susijusios su tokiomis aplinkybėmis besiremiančia sutarties šalies veikla, objektyviai darančios sutarties vykdymą negalimą.</p>	Existence of force majeure is established individually	<p>In order to establish existence of force majeure all 4 of the below listed conditions must be present:</p> <ul style="list-style-type: none"> • the circumstance did not exist at the moment of conclusion of the contract and its occurrence could not have been reasonably foreseen by the defaulting party; • due to this circumstance it is objectively impossible to perform the contract; • defaulting party could not control or prevent such circumstance from occurring; • defaulting party did not assume the risk of occurrence of such circumstance or its consequences. <p>Force majeure circumstances must be established in each case individually and the party relying on force majeure circumstances must prove that force majeure exists specifically in its regard (not generally on the market). Thus force majeure circumstance could be deemed to be not the quarantine situation generally, but rather specific circumstances occurring as a result of the quarantine and making performance of the contract by the defaulting party objectively impossible.</p>
Pasinaudojimo tvarka	<p>Jeigu dėl karantino / Vyriausybės įvestų priemonių negalite vykdyti sutarties ir svarstote, ar galėtumėte pasinaudoti nenugalimos jėgos aplinkybėmis, rekomenduotume atlikti šiuos veiksmus:</p> <ol style="list-style-type: none"> patikrinti ar ir kaip sutartis apibrėžia nenugalimos jėgos/force majeure aplinkybes; įsivertinti, ar pagal sutarties ir aukščiau išvardintus kriterijus galima laikyti, kad būtent jūsų ir konkrečios sutarties atžvilgiu egzistuoja nenugalimos jėgos sąlygos ir dėl jų jūs objektyviai negalite įvykdyti sutartinių įsipareigojimų; sutarties nustatyta tvarka nedelsiant pranešti kitai sutarties šaliai apie šių aplinkybių atsiradimą bei paaiškinti jų įtaką sutarties įvykdymui (t.y. kodėl dėl šių aplinkybių negalėsite vykdyti sutarties, kokia apimtimi ir koku laikotarpiu). Nepranešę – 	Procedure	<p>If due to quarantine / measures introduced by the Government you are not able to perform a contract and are considering whether you could be excused from liability on the grounds of force majeure, we would advice to check / undertake the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> check if and how the agreement defines force majeure circumstances; evaluate/consider whether under the terms and conditions of the agreement and criteria listed above it is reasonable to deem that force majeure circumstances exist specifically in respect of your contract and due to them you are not able to perform the contract; in accordance with the terms and procedures established by the agreement immediately notify the other party about occurrence of the circumstances and explain their effect on your performance of the agreement (i.e. explain why and how these circumstances objectively prevent

negalēsīte pasinaudoti tokiomis aplinkybēmīs;

surinkti ir pasīruošti rašytīnīus ir kitus īrodymus nenugalīmos jēgos aplinkybīu egzīstavīmui konkrēcīos sutartīes atžvīlgiu pagrīsti, kurīu prīreīks, jeīgu šalīu gīnčas persīkeltū ī teīsmā (pvz.: kreīptīs ī Prekybos, pramonēs ir amatū rūmus ir gauti atītīnkamā pažymā, kurī patvīrtīntū karantīno ir jo taīkomū priemonīu paskelbīmā).

Sutartīes sālgyu pakeītīmas

Galīmybē ir tvarka Kai sutartīes īvykdymas vīenai īs šalīu tampa daug sudētingesnis nei kitai šalīai, nukentējusī sutartīes šalīs turī teīšē kreīptīs ī kitā šalī prašydama sutartī pakeīsti.

Jeīgu šalīms nepavyksta susītarti, jos gali kreīptīs ī teīsmā, kurīs gali: (i) nutraukti sutartī ir nustatyti sutartīes nutraukīmo datā bei sālgyas, arba (ii) pakeīsti sutartīes sālgyas, kad būtū atkurta šalīu sutartīnīu prīevoliū pusīausvyra.

Tačīau sutartīes vykdymo suvaržymai savāime nesustabdo pačīos sutartīes vykdymo ir neatleīdžia šalīes nuo atsakomybēs dēl nevykdymo.

Taīkymo sālgyos Tam, kad būtū konstatuota, jog vīenai šalīai sutartīes vykdymas yra īs esmēs suvaržytas, būtīna nustatyti, kad tam tikros aplinkybēs īs esmēs pakeītē šalīu sutartīnīu prīevoliū pusīausvyrā, t.y.: īs esmēs padīdēja īvykdymo kaina, arba īs esmēs sumažēja gaunamas īvykdymas. Tokīos aplinkybēs, kaīp ir force majeure atveju, prīvalo atītīkti vīsas 4 sālgyas (žr. *Force majeure aplinkybīu konstatavīmas*)

Veīksmais pagal sutartīs Kīekvīenas atvejis yra īndīvīdualus ir būtīna yra īvertīnti konkrēcīā sutartī, t.y. koku pagrīndu sutartīes vykdymas gali būtī sustabdytas arba koku atveju sutartīs gali būtī nutraukta ir koku būtū tokiū veīksmū tvarka, kaīp pranešama apie force majeure aplinkybes.

Bet koku atveju, jeī sutartīes īvykdymas tampa ypač

you from performing the agreement, in what scope and for which period). If you fail to notify – you will not be able to rely on force majeure;

(iv) collect and safe written and other evidence to confirm existence of force majeure in respect of specific contract, which may be required should the disagreement between the parties will be referred to court (e.g. apply to the Chambers of Commerce, Industry and Crafts for certificate verifying announcement of the quarantine and application of respective restrictive measures).

Amendment of contractual terms

Possibility and procedure When performance of the contract becomes unduly burdensome on one party only, the aggrieved party may turn to the counterparty asking to amend the agreement.

If the parties are not able to agree on amendment, they may turn to court, which may: (i) terminate the agreement and establish the termination date and terms and conditions; or (ii) amend the terms and conditions of the agreement so that the balance of the parties' obligations is restored.

However, the increased burden to perform on one party does not suspend performance of the agreement nor release the aggrieved party from liability for non-performance.

Conditions for application In order to establish that one party is unduly aggrieved with the performance of the contract it must be established that certain circumstances have materially changed the balance of parties' contractual obligations, i.e. performance price have materially increased, or deliverable has materially decreased. Such circumstances must, similarly to those of force majeure, meet all 4 conditions listed in section *Existence of Force majeure is established individually*.

Actions under contracts Each case is individual and it is necessary to evaluate the contract, i.e. on what ground the implementation of the contract can be suspended or the contract can be terminated and what would be the order of such actions as well as how force majeure is notified.

In any case, if the performance of a contract becomes

sunkus, šalis turėtų kreiptis į kitą šalį su prašymu pakeisti sutarties sąlygas. Tačiau sutarties vykdymo suvaržymai savaime nesustabdo pačios sutarties vykdymo. Jei per pagrįstą laiką šalys nesusitaria dėl sutarties sąlygų pakeitimų, abi sutarties šalys turi teisę kreiptis į teismą dėl sutarties pakeitimo ar nutraukimo.

extremely difficult, a party should approach another party with a request to amend respective contract. However, such approach shall not automatically suspend the implementation of a contract itself. In case during the reasonable time period parties do not agree on contract amendments, both of them are entitled to file a court claim regarding amendment or termination of the contract.

Darbas su institucijomis

Reikalų tvarkymas	Visos institucijos dirbs nuotoliniu būdu, išskyrus būtinus neatidėliotinus atvejus (imantis įmanomų saugumo priemonių)
Registrai	Dauguma paslaugų teikiamos tik elektroniniu būdu, o likusios paslaugos, kurioms būtinai atvykimas, bus teikiamos tik neatidėliotinais atvejais iš anksto užsiregistravus telefonu vizitui.
Notarai	Notariniai veiksmai nebus atliekami (notarinis sandorių tvirtinimas, įgaliojimų tvirtinimas ir pan.).
Teismai	<p>Posėdžiai organizuojami nuotoliniu būdu, nesant galimybių – žodiniai posėdžiai atidedami po 2020-03-30 (teisėjams patiems nesiimant iniciatyvos – prašymą gali teikti bylos dalyviai).</p> <p>Posėdžiai dėl būtinų proceso veiksmų (suėmimo, vaiko paėmimo ir pan.) vyks, tačiau dalyvaujant tik būtiniems asmenims, ne mažesniu nei 2 m atstumu tarp jų, darant 15 min pertraukas kas valandą salėms vėdinti.</p> <p>Maksimaliai ribojamas interesantų aptarnavimas pastatuose (imantis įmanomų saugumo priemonių).</p>
Ikiteisminiai tyrimai	<p>Prokuratūrose – asmenys aptarnaujami tik nuotoliniu būdu, interesantai patalpose neaptarnaujami iki 2020-04-30</p> <p>Policijoje – nuotoliniu būdu, specialiai įrengtose aptarnavimo vietose, blogiausiu atveju – per saugų atstumą</p>

Work with Authorities

Handling	All institutions shall work remotely, except emergency cases (applying available safety measures)
Registers	Majority of services shall be delivered only by electronic means and remaining services, where physical presence is needed, shall be delivered only in case of extraordinary cases and only upon prior registration of visit.
Notaries	Notarial actions will not be performed (notarial approval of transactions, issuance of powers of attorney, etc.).
Courts	<p>Remote hearings to be organised, if not possible – oral hearings should be postponed after 30 March 2020 (if judges do not take initiative – then such requests should be submitted by participants).</p> <p>Hearings concerning urgent procedural actions (detention, child seizure, etc.) will be held, allowing only necessary persons to take part, maintaining 2 m distance in between, assuring 15 min breaks per hour for room ventilation.</p> <p>Physical service of visitors is limited to the maximum extent (applying available safety measures).</p>
Investigations	<p>Prosecutor's office – services are provided remotely (only), no visitors are being served until 30-04-2020</p> <p>Police – as a rule services are provided remotely, upon necessity visitors are being served in specially adapted receptions, in worst case – by maintaining safe distance.</p>

Antstoliai Veiksmai nebus atliekami.

Įmonės

Akcininkų susirinkimai Jeigu jau esate paskelbę apie visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimą dieną, kuri papuola į karantino laikotarpį, rekomenduotina laikytis Vyriausybės rekomendacijų ir paskatinti akcininkus balsuoti nuotoliniu būdu, t.y. užpildant, pasirašant ir jį išsiunčiant bendrovei. Toks tinkamai užpildytas biuletenis turi būti siunčiamas registruotu paštu ir bendrovės gautas ne vėliau kaip iki visuotinio akcininkų susirinkimo.

Balsavimo biuletenio formą parengti ir teisės aktų tvarka paskelbti turi bendrovė ne vėliau kaip 10 dienų iki visuotinio akcininkų susirinkimo. Prašome kreiptis į mus, jeigu reikalingas standartinis biuletenio projektas ir/ar pagalba parengiant jūsų bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui priderintą biuletenio projektą ir jo užpildymo gaires.

Įstatymas numato galimybę akcininkams visuotiniame akcininkų susirinkime dalyvauti ir balsuoti arba pateikti balsavimo biuletenį elektroninių ryšių priemonėmis. Tokia galimybė galima pasinaudoti, jeigu užtikrinamas perduodamos informacijos saugumas ir galima nustatyti akcininko tapatybę. Tačiau tokio sprendimo taikymo galimybė yra ribota, kadangi, mūsų žiniomis kol kas nėra praktinio sprendimo, galinčio užtikrinti įstatymo reikalaujamas technines priemones akcininkų balsavimui elektroniniu būdu.

Auditai Įstatymai nenumato galimybės atšaukti ar nukelti finansinių ataskaitų auditą, jeigu pagal įstatymą jis yra privalomas. Šiuo atveju reikėtų vadovautis Vyriausybės nurodymais dėl paskelbto karantino ir jeigu įmanoma, finansinių ataskaitų auditą atlikti nuotoliniu būdu (prašant reikalingos informacijos el. būdu, komunikuojant el. būdu ir pan.).

Bailiffs Actions will not be performed.

Corporate

Meetings of shareholders If you have already announced convocation of a general shareholders meeting and meeting date falls within the quarantine period, it is advisable to follow the recommendations of the Government and encourage your shareholders to vote remotely, i.e. by completing, signing and delivering to the company a voting ballot. Such duly completed voting ballot should be sent by registered mail and has to be received at the company no later than before the general shareholders' meeting.

Draft of voting ballot must be prepared and published by the company in accordance with the requirements of company law not later than 10 days prior the general shareholders meeting. Please do not hesitate to contact us should you need an example of the template and/or assistance to prepare the ballot and its completion guidelines specifically for your shareholders' meeting.

The law provides possibility for shareholders to participate in a meeting and vote or to send the ballot by means of electronic communications. Such opportunity may be utilized, if security of transmitted information is ensured and it is possible to identify the shareholder. However, to the best of our knowledge practical application of such opportunity is limited due to absence of technical solutions dedicated specifically for participation in shareholder meetings by electronic means.

Audits The law does not provide for the possibility of cancelling or delaying the auditing of financial statements if required by law. In this case, the Government's instructions for quarantine should be followed and, if possible, audits of financial statements should be done remotely (by requesting the necessary information via electronic means, communicating by electronic means, etc.).

Rekomendacijos listinguojamoms bendrovėms

Europos vertybinių popierių ir rinkų institucija (ESMA) bendrovėms, kurių vertybiniais popieriais prekiaujama reguliuojamose rinkose, rekomenduoja:

- (i) nedelsdamos atskleisti bet kokią reikšmingą informaciją, susijusią su koronaviruso poveikiu jų veiklai pagal skaidrumo reikalavimus, vadovaudamosi Piktnaudžiavimo rinka reglamentu;
- (ii) pateikti koronaviruso esamą ir galimą poveikį, įskaitant kokybinį ir kiekybinį vertinimus, verslo veiklai ir finansinei būklei 2019 metų finansinėse ataskaitose. Jei šios ataskaitos jau parengtos, jį atskleisti artimiausiose tarpinėse finansinėse ataskaitose.

Asmens duomenys ir privatumas

Sveikatos duomenų tvarkymas Darbuotojų sveikatos duomenys yra priskiriami specialiu kategorijų asmens duomenims.

Nepaisant susidariusios situacijos, duomenų apie darbuotojo sveikatą rinkimas ir tvarkymas turi atitikti bendruosius BDAR numatytus principus, įskaitant duomenų kiekio mažinimo principą, įpareigojantį darbdavį rinkti tik minimalų/būtiną kiekį duomenų apie darbuotoją.

Darbuotojų pateikta informacija apie sveikatą (įskaitant jei asmuo turėjo kontaktą su asmeniu, sergančiu koronavirusu ar pats susirgo koronavirusu) turi būti konfidenciali.

Darbdavys kitus darbuotojus informuoti apie koronaviruso kolektyve atvejį gali tik nepateikdamas duomenų, iš kurių būtų galima identifikuoti konkretų darbuotoją.

Pažymėtina, darbdavys tokią informaciją gali būti įpareigotas pateikti valstybėms institucijoms, tačiau tokie prašymai pateikti informaciją ir jų pagrįstumas turi būti

Recommendations for listed companies

European Securities and Markets Authority (ESMA) provided following recommendations to issuers, securities of which are traded on a regulated market:

- (i) issuers should disclose as soon as possible any relevant significant information concerning the impacts of COVID-19 on their fundamentals, prospects or financial situation in accordance with their transparency obligations under the Market Abuse Regulation;
- (ii) issuers should provide transparency on the actual and potential impacts of COVID-19, to the extent possible based on both a qualitative and quantitative assessment on their business activities, financial situation and economic performance in their 2019 year-end financial report if these have not yet been finalised or otherwise in their interim financial reporting disclosures.

Date Protection and Privacy

Sveikatos duomenų tvarkymas Health data of employees is personal data of special category. Despite the current situation, collection and processing of data about employee's health shall comply with general principles established in the GDPR, including the principle of data minimization, which obligates the employer to collect only minimal/necessary amount of data about the employee.

Information provided by employees on their health (including if the employee had contacts with the person infected with corona-virus or is infected with corona-virus himself) has to be treated on confidential basis.

Employer may notify other employees about corona-virus case in the team only without data, which would enable to identify specific employee in question.

It is notable that employer may be legally obliged to provide such information to state authorities. However, each request for information and its legality shall be evaluated on a case by case basis.

vertinami kiekvienu konkrečiu atveju atskirai.

Mokesčiai

Mokesčių deklaravimas ir sumokėjimas

Šiuo metu teisės aktuose nėra numatyta jokių mokesčių deklaravimo ir sumokėjimo terminų pakeitimų dėl susiklosčiusios situacijos, tad šios prievolės turi būti vykdomos teisės aktų nustatyta tvarka.

VMI svarsto galimybę pailginti terminą dėl gyventojų pajamų mokesčio (GPM) deklaravimo ir sumokėjimo.

Mokesčių mokėjimo atidėjimas

Mokesčių administravimo įstatymas numato galimybę esant laikiniams finansiniams sunkumams kreiptis su prašymu atidėti arba išdėstyti susidariusią mokestinę skolą (mokestinę nepriemoką). Prašymai ir juose nurodytos aplinkybės vertinamos individualiai. Aplinkybės, kuriomis galima remtis, apima: sumažėjusi apyvarta, veiklos sustabdymas ir pan.

Taxes

Declaration and payment of taxes

Currently the legal acts do not foresee any changes of the timing for declaring and paying the taxes due to current situation. Therefore, these obligations have to be performed in the procedure set out by legal acts.

However, state tax authority considers the possibility of prolonging the term for declaring and paying the personal income tax (PIT).

Postponing payment of taxes

Law on Tax Administration foresees the possibility in case of temporary financial difficulties to address with request to postpone or to structure payment in instalments the tax debt. The requests and circumstances specified therein are assessed on individual basis. Circumstances may include: reduced turnover, suspension of operations, etc.

Esame pasiruošę Jums padėti.

Kilus klausimams ar norint pasitarti, kreipkitės į mūsų kontoros partnerius (kontaktai nurodyti kt.psl.).

We are at your disposal should you have any further questions or need assistance.

Please do not hesitate to contact our partners, their contact details follow.

Grupių vadovai Lietuvoje | Team leaders in Lithuania



ROBERT JUODKA

Vadovaujantis partneris, advokatas
Managing Partner, Advocate

T +370 5 248 7337
E robert.juodka@primus.legal



GIEDRĖ DAILIDĖNAITĖ, CIPP/E

Partnerė, advokatė
Įmonių ir komercinės teisės grupės vadovė
Partner, Advocate
Head of Corporate & Commercial group

T +370 5 248 7337
E giedre.dailidenaite@primus.legal



MARIUS DEVYŽIS

Partneris, advokatas, nemokumo administratorius
Ginčų grupės vadovas
Partner, Advocate, Insolvency Administrator
Head of Dispute Resolution group

M +370 655 13373
E marius.devyzis@primus.legal



ERNESTA ŽIOGIENĖ

Partnerė, advokatė
NT ir statybos grupės vadovė
Partner, Advocate
Head of Real Estate & Construction group

M +370 614 73404
E ernesta.ziogiene@primus.legal



TOMAS VENCKUS

Partner, Advocate,
Head of Public Procurement Section
Partneris, advokatas
Viešųjų pirkimų teisės pogrupio vadovas

M +370 610 21355
E tomas.venckus@primus.legal



AGNĖ JONAITYTĖ

Partnerė, advokatė
Bankų ir finansų grupės vadovė
Partner, Advocate
Head of Banking & Finance group

M +370 650 19546
E agne.jonaityte@primus.legal



ARTŪRAS GUTAUSKAS

Asocijuotasis partneris, advokatas
Associate Partner, Advocate

M +370 612 94750
E arturas.gutauskas@primus.legal