



## LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

Lietuvos Respublikos socialinės  
apsaugos ir darbo ministerijai  
[post@socmin.lt](mailto:post@socmin.lt)

2021-07-28 Nr. SD-128-  
Į 2021-07-13 Nr.

### DĖL INFORMACIJOS PATEIKIMO

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) specialistai susipažino su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos raštu dėl išvadų pateikimo apie siūlomus teisės aktų pakeitimus.

**Įvertinę siūlomas Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) pataisas, VDI specialistai teikia nuomonę šių siūlymų kontekste:**

- DK 24 straipsnio 5 dalies pakeitimui VDI iš esmės pritaria. Tačiau jeigu šia pataisa yra siekiama apriboti darbuotojų darbo keliose darbovietėse laiką, VDI specialistų nuomone, normos tikslas nebus pasiekiamas, nes DK nėra numatyto darbuotojo darbo keliose darbovietėse kontrolės mechanizmo, pavyzdžiui, pareigos pateikti informaciją apie darbo laiką kitoje darbovietėje ar kt.

- DK 25 straipsnio 2 dalies pakeitimui VDI iš esmės pritaria. Tačiau siūlytina tikslinti nuostatą išdėstant sekančiai:

„2. Darbo sutarties šalies kitai darbo sutarties šaliai šio kodekso, kitų darbo teisės normų ar sutarčių nustatytais atvejais perduodami dokumentai (pranešimai, prašymai, sutikimai, prieštaravimai ir kita) ir kita informacija turi būti pateikiami raštu. Dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi tie atvejai, kada duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikimą, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti ir atsispausdinti. *Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių abiejų sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo dokumentą pateikusi šalis.*“

Toks normos keitimo siūlymas teikiamas atsižvelgiant į tai, kad elektroninių ryšių priemonėmis dokumentą gali pateikti tiek darbdavys, tiek darbuotojas. Todėl VDI specialistų nuomone, dokumento tinkamo pateikimo įrodinėjimo naštos perkėlimas darbdaviui visais atvejais būtų perteklinis ir neproporcingas.

Manytina, kad jeigu dokumentą gavusi šalis nurodo pagrįstas abejones dėl tinkamo dokumento pateikimo, įrodyti straipsnyje nurodytų sąlygų buvimą, turėtų dokumentą pateikusi šalis.

Šio straipsnio 3 dalies pakeitimui VDI pritaria, tačiau siūlytina papildyti nuostatą atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymo nuostatas ir išdėstyti taip:

„3. Darbo sutartis ir darbo teisės normos turi būti išdėstytos lietuvių kalba. Prie jų gali būti pridėdami vertimai į vieną ar kelias kalbas. Kai darbuotojas yra užsienietis – lietuvių kalba ir kita

darbuotojui suprantama kalba.“

Toks nuostatos tikslinimas VDI specialistų nuomone, užtikrintų ir Lietuvos Respublikos piliečių, dėl tam tikrų priežasčių gerai nesuprantančių lietuvių kalbos, tinkamą darbo sutarties sąlygų suvokimą.

- DK 26 straipsnio 6 dalies pakeitimui VDI iš esmės pritaria. Tačiau siūlytina tikslinti nuostatą išdėstant sekančiai:

„Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti *lygių galimybių politiką nustatantį vietinį norminį teisės aktą, šios politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones*. Šiame vietiniame norminiame teisės akte nurodoma: atrankos į darbą kriterijai ir sąlygos, skelbimų patalpinimo apie laisvas darbo vietas (pareigas) tvarka, paaugštinimo darbo vietoje (pareigose) kriterijai ir tvarka, darbuotojų supažindinimo bei apmokymo su lygių galimybių teisės aktais tvarka, skundų dėl diskriminacijos nagrinėjimo tvarka, lygių galimybių įgyvendinimo politikos stebėseną bei jos atnaujinimas ir kita informacija, susijusi su lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų, įgyvendinimo priemonių įgyvendinimu.“

Toks siūlymas teikiamas, nes siūlomose keisti normoje yra nurodomi reikalavimai vietinio norminio teisės akto turiniui, tačiau pirmame normos sakinyje minimos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės galėtų būti suprantamos plačiau nei pati lygių galimybių politika kaip vietinis norminis teisės aktas.

- DK 30 straipsnio 2 dalies pakeitimui iš esmės VDI pritaria. Tačiau VDI specialistų nuomone, siūlytina apsvarstyti galimybę numatyti pareigą darbdaviui priimti normoje nurodytą vietinį norminį teisės aktą, kai vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt. Taip pat siūlytina tikslinti nuostatą analogiją taikant DK 26 straipsnio 6 dalies pakeitimo siūlymui.

- Vertinant DK 36 straipsnio 2 dalis pakeitimo siūlymą, pažymėtina, kad išbandymo termino nustatymas proporcingai darbo sutarties terminui įneštų teisinio neapibrėžtumo, būtų sudėtingai taikomas praktikoje dėl darbo pobūdžio ir išbandymo proporcingumo darbo sutarties terminui nustatymo, taip pat galėtų tapti individualių darbo ginčų inicijavimo pagrindu. Išbandymo terminas yra neprivaloma, o papildoma darbo sutarties sąlyga, kuri nustatoma darbo sutarties šalių sutarimu, taigi dėl jos, o taip pat ir dėl konkretaus išbandymo termino neviršijant trijų mėnesių, tariausi darbuotojas ir darbdavys tarpusavyje, kurie atsižvelgdami į darbo sutarties terminą ar darbo pobūdį galėtų nustatyti trumpesnį nei maksimalus leistinas išbandymo terminas arba jo visai nenustatyti. *Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, VDI siūlomam normos pakeitimui nepritaria*.

- Vertindami DK 44 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostatas, VDI pritaria, kad laikinajam darbuotojui turi būti pateikiama informacija apie laikinojo darbo naudotoją. Tačiau, *atsižvelgiant į normos tikslą, joje nurodyta informacija teikiama darbuotojui prieš įsidarbinant, tuo tarpu apie laikinojo darbo naudotoją darbdavys turi pateikti DK 74 straipsnyje nurodytais terminais jau darbuotojui dirbant, todėl* VDI specialistų nuomone, siekiant koreguoti informacijos laikiniesiems darbuotojams pateikimo tvarką ir turinį, būtų tikslingiau tai numatyti ne DK 44 straipsnio 1 dalies 1 punktą, o koreguojant DK 74 straipsnį, kuris reglamentuoja laikinojo darbuotojo siuntimo pas laikinojo darbo naudotoją turinį ir jo pateikimo tvarką.

Šio straipsnio 1 dalies 9 punktą siūlytina papildyti išdėstant sekančiai:

„9) darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys, jas nurodant atskirai, taip pat kiti darbo sutarties šalių nustatyti arba pagal darbo teisės normas darbuotojui priklausantys mokėjimai, užmokesčio už darbą mokėjimo terminai ir tvarka“

Siūlytina normą papildyti numatant darbdaviui pateikti informaciją ne tik apie darbo užmokestį, tačiau ir apie kitus darbuotojui priklausančius mokėjimus, pavyzdžiui, kompensacija už dar lauko sąlygomis, atliekant su važiavimo ar kelionėmis susijusį, kilnojamąjį darbą ar kt.

Vertinant šio straipsnio 1 dalies 10 punkto pakeitimo siūlymą, pabrėžtina, kad viršvalandžiai pagal savo pobūdį neturėtų būti planuojami, todėl ir negalėtų būti konkrečiai nurodomi darbdavio teikiamoje informacijoje. Atvejai, kai darbuotojas darbdavio nurodymu turi dirbti viršvalandžius, maksimali viršvalandinio darbo trukmė bei jų apmokėjimo tvarka yra reglamentuojami DK, taip

pat gali būti numatyti kolektyvinėje sutartyje, su kuria darbuotojas privalo būti supažindintas. Atsižvelgiant į tai, VDI specialistų nuomone, šios informacijos pateikimas pranešime apie darbo sąlygas būtų perteklinis reikalavimas.

Šio straipsnio 1 dalies 12 punkto pakeitimui iš esmės VDI pritaria. Tačiau siūlytina tikslinti nuostatą išdėstant sekančiai:

*„12) kvalifikacijos tobulinimo tvarką, nurodant mokymosi dienų skaičių per metus ir informaciją apie darbuotojų mokymo politiką“.*

VDI specialistų nuomone, siūlomoje keisti normoje vartojama mokymo paslaugų sąvoka galėtų būti suprantama dviprasmiškai ir kelti neaiškumų.

- DK 46 straipsnio 4 dalies pakeitimui VDI specialistai pritaria. Siekiant teisinio aiškumo, VDI specialistų nuomone, siūlomoje normoje numatyta garantija aktuali ir terminuotai keičiant darbo sutarties sąlygas darbdavio iniciatyva arba šalių sutarimu, todėl būtų tikslinga ją numatyti papildant ir DK 45 straipsnio nuostatas.

- Atsižvelgiant į siūlymą keisti DK 64 straipsnio 3 dalį, pažymėtina, kad to paties straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad įspėjime nutraukti darbo sutartį turi būti nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežastis ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Vadovaujantis šia nuostata, taip pat ir nuoseklia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, tais atvejais DK numato pareigą darbdaviui teikti įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, jame privalo būti nurodytos darbo sutarties nutraukimo motyvai ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas. Įstatyme reikalaujama, kad įspėjime darbdavys suformuluotų konkrečias darbuotojo darbo sutarties nutraukimo priežastis, o ne pakartotų abstrakčias DK formuluotes. Įspėjimas, kuriame nenurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis, nurodyta klaidingai ar yra nekonkreči, taip pat jeigu nurodyta kita priežastis nei ta, kuria iš tikrųjų grindžiamas darbo sutarties nutraukimas, neatitinka DK reikalavimų (LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-617/2012; 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-523-701/2015; 2017 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-477-1075/2017). Pažymėtina, kad darbdavys yra atsakingas už savalaikį teisingos informacijos darbuotojui pateikimą (DK 25 straipsnio 1 dalis), o siūloma normos pataisa suponuoja darbdaviui pareigą pagrįsti atleidimo priežastis tik darbuotojui paprašius.

Darbuotojas, gavęs įspėjimą, kuris neatitinka DK reikalavimų, ir (ar) turintis pagrįstų abejonių dėl darbo sutarties nutraukimo pagrįstumo, visais atvejais (ne tik tuomet, kai darbo sutartis yra nutraukiama dėl to, kad darbuotojas naudojasi DK numatytais garantijomis) siekdamas teisinio tikrumo ir aiškumo darbo santykiuose, turi teisę kreiptis į darbdavį su prašymu patikslinti darbuotojui pateiktą dokumentą. Darbuotojas, manantis kad buvo atleistas dėl to, kad jis naudojosi DK numatytais garantijomis, turi teisę ginčyti atleidimo iš darbo teisėtumą darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose. Tarp darbo sutarties šalių kilus ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, pareiga pagrįsti atleidimo priežasčių buvimą ir faktą, kad jos nėra susijusios su aplinkybėmis, kad darbuotojas naudojasi tikslinėmis atostogomis ar kitomis DK numatytais garantijomis, tenka darbdaviui.

VDI specialistų nuomone, Europos Parlamento ir tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyvos Nr. 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES 12 straipsnio 2 dalyje numatyta garantija darbuotojui būti tinkamai raštu informuotam, nurodant motyvuotas atleidimo priežastis, yra įgyvendinama per šiuo metu galiojančio DK 64 straipsnio 2 dalies nuostatas įtvirtinančias darbdaviui pareigą nurodyti išsamias atleidimo priežastis.

- DK 107 straipsnio 7 dalies papildymui 3 punktu VDI nepritartų. VDI specialistų nuomone, reikalavimas komandiruotės dokumentuose pateikti nuorodą į VDI interneto svetainę yra perteklinis, kadangi pačiame DK 107 straipsnyje yra detalizuota aktuali informacija, kurią darbdavys privalo nurodyti darbuotojui prieš išvykstant į komandiruotę, be to nėra visiškai aiškus šios normos tikslas.

• Įvertinę siūlomus DK 113 straipsnio 1 dalies pakeitimą, VDI specialistai atkreipia dėmesį, kad vadovaujantis DK nuostatomis, darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai, darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje nustato darbdavys, nustatydamas vieną iš DK nurodytų darbo laiko režimo rūšių. VDI specialistų nuomone, siūlomos darbuotojui taikomos garantijos įtvirtinimas DK, neproporcingai apsunkintų darbo organizavimo procesus. Siūlytinoje pakeisti normoje nurodytų asmenų teisę į lankstesnes darbo sąlygas įgyvendinama per šiuo metu galiojančio DK reglamentuojamą teisę į nuotolinį darbą, ne visą darbo laiko normą, teisę pasirinkti pamainą ir kt. Be to DK 46 straipsnis numato galimybę darbuotojui inicijuoti darbo sutarties sąlygų keitimą.

Įvertinus siūlymą papildyti šį straipsnį 5 dalimi, pabrėžtina, kad šiuo metu DK imperatyviai numato pareigą darbdaviui DK nustatyta tvarka sudaryti darbo grafikus, kai yra dirbama suminės darbo laiko apskaitos režimu, t. y. kai darbuotojo darbo laikas kinta ir nėra sulygta dėl konkretaus darbo laiko normos paskirstymo per apskaitinį laikotarpį, kuris nekistų.

Taip pat darbo grafikai sudaromi darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį keliems darbdaviams (pagal DK 66 straipsnio 1 dalies 7 punktą), kai konkretus darbo laiko normos paskirstymas nenurodytas darbo sutartyje, ir (ar) kitais šalių sulygtais atvejais (pavyzdžiui, dirbant individualiu darbo laiko režimu).

Vadovaujantis DK nuostatomis, dirbant pagal nekintančios darbo dienos (pamainos) darbo laiko režimą, kai darbo dienų per savaitę ir darbo valandų per dieną (pamainą) skaičius yra nekintantis, nėra privaloma sudaryti darbo (pamainų) grafikų. DK 3 straipsnio 7 dalis įtvirtina, jog DK ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka, taip pat naudodamasis dėl darbo sutarties jam tenkančia teise organizuoti pavaldžių darbuotojų darbą, darbdavys gali priimti vietinius norminius teisės aktus, kurie reglamentuotų visų ar dalies darbuotojų darbo sąlygas ar tvarką darbovietėje. Taigi šiuo atveju konkretus darbuotojo ar visų įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo laikas gali būti nustatomas darbo sutartyje, darbdavio priimtuose vietiniuose norminiuose teisės aktuose, kurie reglamentuoja visų ar dalies darbuotojų darbo sąlygas ir tvarką, pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklėse, darbdavio įsakymu, šalių susitarimuose.

Siūloma normos pataisa suponuoja išvada, kad dirbant visais DK 113 straipsnyje nurodytais režimais turi būti sudaromi darbo grafikai, VDI specialistų nuomone, toks reguliavimas yra perteklinis, nustatantis perteklinę administracinę naštą darbdaviui.

Jeigu šios pataisos tikslas yra tais atvejais, kai privalo būti sudaromi darbo grafikai, numatyti pareigą juose nurodyti darbo dienos, darbo pradžia ir pabaiga, siūlytina šią nuostatą perkelti į DK 115 straipsnio 1 dalį (papildyti) arba pakoreguoti jos turinį sekančiai:

*„Tai atvejais, kai yra sudaromi darbo grafikai, darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku, kuriuose nurodomos darbo ir poilsio dienos, darbo dienos (pamainos) pradžios ir pabaigos laikas, pertraukų pradžios ir pabaigos laikas arba trukmė.“*

• DK 134 straipsnio 3 dalies VDI pritaria normos pakeitimui, numatančiam neperleidžiamų vaiko priežiūros atostogų dalį kiekvienam iš vaiko tėvų. Tačiau VDI specialistų nuomone, iš siūlomos keisti normos formuluotės nėra aiški vaiko priežiūros atostogų suteikimo tvarka. Manytina, kad naudojama sąvoka „pirmiausia“ gali klaidinti, kad neperleidžiamą dviejų mėnesių trukmės atostogų dalį abu tėvai galėtų pasinaudoti tik pirmųjų keturių vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu. Todėl siūlytina ją koreguoti numatant aiškią vaiko priežiūros atostogų, o taip pat jų neperleidžiamos dalies, suteikimo tvarką. Taip pat siūlytina papildyti aptariamą DK straipsnį papildoma nuostata numatančią galimybę pasinaudoti dviem neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais darbuotojams auginantems vaiką vieniems (kai kitas tėvas (jėvis) ar globėjas yra miręs ir kitais atvejais), kaip tai numatyta siūlomoje keisti Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 22 straipsnio 3 bei 4 dalyje.

• DK 137 straipsnio 3 dalies pakeitimui iš esmės VDI pritaria. Tačiau siūlytina neįvardyti konkrečių skubių šeimyninių priežasčių baigtinio sąrašo, nes darbuotojas galėtų susidurti su kitomis gyvenimiškomis situacijomis, susijusiomis su šeimyniniais įsipareigojimais, kada yra



reikalingas jo betarpiškas dalyvavimas, pavyzdžiui, sutuoktinės gimdymas, mirties atvejai ir kt.

- Įvertinus DK 206 straipsnio 1 dalies 9 punktą pakeitimą, siūlytina ne naikinti įtampą mažinančių priemonių nustatymo, nes psichologinio smurto sąvoka neapima įtampos sąvokos. Praktikoje gali pasitaikyti atveju, kai darbuotojo atžvilgiu gali būti netaikomas psichologinis smurtas, tačiau dėl darbo pobūdžio ir kitų aplinkybių darbuotojai gali patirti įtampą, stresą, nerimą ir kitas panašias būkles, kurios, jeigu jos yra sąlygotos darbo aplinkos, turi būti vertinamos kaip profesinės rizikos veiksnys ir atitinkamai imamasi jų šalinimo priemonių. Siūlytina normą išdėstyti sekančiai:

„9) dėl įtampą darbe mažinančių, psichologinio smurto darbe prevencijos ir pagalbos užtikrinimo priemonių nustatymo;“

DK 206 straipsnio 1 dalies 10 punktą Siūlytina normą išdėstyti sekančiai:

„10) dėl darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos;“.

Dėl kitų DK pakeitimų siūlymų VDI specialistai pastabų neturi.

**Įvertinę siūlomas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo (toliau – Lygių galimybių įstatymas) pataisas, VDI specialistai teikia nuomonę šių siūlymų kontekste:**

- Įstatymas reguliuoja platesnę sritį – šeimos, religinius ir kt. aspektus. Atsižvelgiant į tai, VDI specialistų nuomone siūlytina Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 11 dalį išdėstyti sekančiai:

„11. Kitos šiame įstatyme vartojamos sąvokos, susijusios su darbo santykiais, suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos ar vartojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse.“

- Įvertinus Lygių galimybių įstatymo siūlomą 7 straipsnio papildymą 10 punktu, pažymėtina, kad teisės aktais reglamentuojama asmenų teisę nebūti varžomiems dėl lyties, socialinės padėties ir kitais pagrindais. Lankstus grafikas, taip, kaip jis yra apibrėžtas DK nėra savaime susijęs su šeimyniniais įsipareigojimais. Siekiant įgyvendinti šeimyninius įsipareigojimus taip pat gali būti nustatomas individualus darbo grafikas, visą ar dalį darbo laiko normos skiriama dirbti nuotoliniu būdu, nustatomi kiti DK nurodyti režimai – suskaidytos darbo dienos, individualus darbo režimas. Dėl šios priežasties, VDI specialistų nuomone, netikslinga būtų išskirti vieną iš DK numatytų galimų režimų.

Taip pat gali pasitaikyti atveju, kai darbuotojai gali būti diskriminuojami ne tik dėl tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų, nemokamų atostogų dėl šeimos nario slaugymo, tačiau ir dėl nėštumo gimdymo atostogų, teisės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, pavyzdžiui, prieš nėštumo gimdymo atostogą ir kitais 128 straipsnio 5 dalies 1, 2, 4 punktuose numatytais atvejais, dėl papildomo poilsio laiko auginantiems vaikus (DK 138 straipsnio 3 dalis), ilgesnės trukmės kasmetinių atostogų auginantiems vaikus (DK 138 straipsnio 1 dalis), nemokamų atostogų, suteikiamų kitais DK 137 straipsnio 1 dalies numatytais pagrindais, susijusiais su šeimyniniais įsipareigojimais, paties darbuotojo sveikatos būkle ir kt.

Manytina, kad neturėtų būti pateikiamas baigtinis darbo santykiuose taikomų priemonių, padedančių darbuotojui įgyvendinti šeimyninius įsipareigojimus, sąrašas dėl, kurių draudžiama diskriminuoti. Siūlytina be normoje paminėtų atvejų nurodyti, kad darbdavys privalo užtikrinti darbuotojų lygias galimybes ir kitais darbo ir valstybės tarnybos santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose numatytais atvejais, kai darbuotojas naudojasi numatytais teisėmis į visų rūšių atostogas, papildomą poilsio laiką ar įgyvendinant kitas priemones, kuriomis siekiama įgyvendinti šeimyninius įsipareigojimus.

**Įvertinę siūlomas Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo (toliau – Socialinio draudimo įstatymas) pataisas, VDI specialistai teikia nuomonę šių siūlymų kontekste:**

- Įvertinę siūlymą Socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio papildymo 3 dalimi, VDI specialistų nuomone, siekiant teisinio aiškumo, šį nuostata turėtų būti integruojama ir į DK, detalizuojant tėvystės atostogų suteikimą bei tęstinumą, kai gimsta miręs vaikas ar kai vaikas miršta darbuotojui jau naudojantis tėvystės atostogomis.

Justyna Ščerba, tel. (8 5) 2397244, el. p. [justyna.scerba@vdi.lt](mailto:justyna.scerba@vdi.lt)  
Dalia Danė, tel. (8 5) 2397244, el. p. [dalia.dane@vdi.lt](mailto:dalia.dane@vdi.lt)

