



LIETUVOS RESPUBLIKOS EKONOMIKOS IR INOVACIJŲ MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Šeimyniškių g. 19-401, LT-09236 Vilnius, tel. + 370 706 64 845,
el. p. kanc@eimin.lt, <http://eimin.lrv.lt>.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188621919

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir
darbo ministerijai

2025-12-18 Nr. 3-4091
Į 2025-10-27 Nr. STAP-815 (11.2 Mr-53)

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMŲ PROJEKTŲ DERINIMO

Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija išnagrinėjo Jūsų pateiktus derinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 33, 36, 49, 52, 58, 59, 60, 64, 112, 113, 118, 127, 133, 146, 147, 156, 166, 175, 181, 192, 193, 194, 197, 198, 210, 211, 217, 236, 237, 244, 245, 247, 250, 251, 252 ir 253 straipsnių pakeitimo įstatymo projektą (toliau – DK projektas), Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23¹ straipsnio pakeitimo įstatymo projektą (toliau – VSTVNDĮ projektas) ir Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 5 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (toliau – LMSDĮ projektas) (toliau kartu – Įstatymų projektai). Informuojame, kad pagal kompetenciją teikiame šias pastabas ir pasiūlymus.

1. Siekiant teisinio aiškumo, siūlytina tobulinti DK projekto 5 straipsniu dėstomą Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 52 straipsnio 2 dalį, kad būtų aišku, ar kolektyvinėje sutartyje gali būti susitariama dėl visos dėstomos straipsnio dalies nuostatų (pvz., nustatant, kad darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu *gali* būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas), ar tik paskutiniojo sakinio.

2. Siekiant užtikrinti sklandų teikiamų siūlymų taikymą praktikoje, siūlytina įvertinti poreikį DK projekto 13 straipsnyje dėstomos DK 127 straipsnio 5 dalies paskutinįjį sakinį tikslinti, jame nustatant, kad aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje gali būti ne tik nustatoma pinigine kompensacija už kasmetinių atostogų dalį, viršijančią DK 126 straipsnio 2 dalyje nustatytą kasmetinių atostogų trukmę už dvejus darbo metus, tačiau taip pat turi būti nustatyta šios kompensacijos apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarka.

3. Siekiant teisinio aiškumo, DK projekto 16 straipsnyje dėstomos DK 146 straipsnio 2 dalies paskutinįjį sakinį siūlytina tikslinti, aiškiai apibrėžiant momentą, nuo kurio turėtų būti pradedamas skaičiuoti 10 darbo dienų terminas.

4. DK projekto 25 straipsnio 1 dalyje dėstomo DK 197 straipsnio 1 dalies keitimo kontekste siūlytina:

4.1. Įvertinti poreikį tikslinti DK projekto 25 straipsnio 1 dalyje dėstomo DK 197 straipsnio 1 dalies paskutinįjį sakinį, jį analogiškai keičiant kaip ir antrąjį sakinį (t. y. inkorporuojant nuostatas dėl galimybės visiems darbuotojams taikyti dalį, o ne visas darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties nuostatas), taip suvienodinant siūlomų keitimų turinį dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimo galimybių.

4.2. Atsižvelgiant į tai, kad DK projekto rengėjai siūlo, jog darbdavio lygmens ar darbuotojų lygmens kolektyvinė sutartis ar atskiros jos nuostatos galėtų būti taikomos visiems darbuotojams, tačiau DK projekto 25 straipsnio 1 dalyje dėstomos DK 197 straipsnio 1 dalies pirmajame sakinyje nurodoma tik išimtis dėl darbo apmokėjimo sistemos, tuo atveju, jei siūloma išimtis nesuponuoja, kad darbo apmokėjimo sistemą reguliuojančios kolektyvinės sutarties nuostatos galioja visiems darbuotojams ir tam nebūtina organizuoti visuotinio darbuotojų susirinkimo (konferencijos), siūlytina įvertinti poreikį tikslinti aptariamą nuostatą, joje neapsiribojant tik minėtos išimties nurodymu, bet

sudarant galimybę socialiniams partneriams susitarti ir dėl kitų (ne tik darbo apmokėjimo sistemos) atskirų nuostatų taikymo visiems darbuotojams kolektyvinėje sutartyje, kaip tai nurodoma toliau dėstomose DK projekto 25 straipsnio 1 dalyje dėstomos DK 197 straipsnio 1 dalies nuostatose.

4.3. Siekiant mažinti darbdaviui tenkančią administracinę naštą, siūlytina įvertinti, ar tuo atveju, kai profesinė sąjunga atlieka ir darbo tarybos funkcijas (t. y. atstovauja ir veikia visų darbdavio darbuotojų interesais), yra tikslinga reikalauti, kad kolektyvinės sutarties taikymui visiems darbuotojams būtų taikomas DK 197 straipsnio 1 dalies reikalavimas dėl visuotinio darbuotojų susirinkimo (konferencijos) organizavimo.

4.4. Atsižvelgiant į tai, kad, pvz., darbdavio lygmeniu gali veikti profesinė sąjunga, bet ji nevykdys darbo tarybos funkcijų, taip pat gali veikti kelios profesinės sąjungos, darbovietėje gali dirbti darbuotojai, kuriems taikomas skirtingas darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas (pvz., valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose be valstybės tarnautojų pareigas taip pat eina ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, taip pat priklausomai nuo įstaigos – vidaus tarnybos sistemos pareigūnai ar statutiniai valstybės tarnautojai (diplomatai), siūlytina DK aptarti kolektyvinių sutarčių sudarymo bei taikymo *visiems* darbuotojams aspektus bei sąlygas, susijusias su darbo apmokėjimo sistemos nustatymu (pvz., aiškiai nurodant, ar darbdavio lygmeniu visiems darbuotojams turi būti nustatoma ir taikoma *viena* darbo apmokėjimo sistema; ar tuo atveju, kai darbo apmokėjimo sistema nustatoma darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje, jos šalys turi būti *visos* darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, ar tik profesinė sąjunga, kuri atlieka darbo tarybos funkcijas).

5. Siūlytina pakartotinai įvertinti teikiamų DK projekto 27 straipsniu dėstomos DK 210 straipsnio 1 dalies ir VSTVNDĮ projekto tikslingumą, nes manome, kad Įstatymų projektų rengėjų parengtame aiškinamajame rašte nurodytas siekis skatinti socialinį dialogą ir užtikrinti darbuotojų atstovų įtraukimą į sprendimų priėmimą gali būti įgyvendintas nekeičiant galiojančio teisinio reguliavimo dėl toliau dėstomų priežasčių.

Pirma, pagal DK 211 straipsnio 2 dalį, darbuotojų atstovai į juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narius gali būti paskirti, kai tai nustato 1) juridinio asmens veiklą reglamentuojantys teisės aktai ar 2) *steigimo dokumentai*. Taigi, net įstatyme nesant prievolės įtraukti darbuotojų atstovus į juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo sudėtį, tai galima padaryti šią prievolę nustatant steigimo dokumentuose, juridinio asmens savininko teises įgyvendinančiam subjektui įvertinus juridinio asmens veiklą, jos pobūdį.

Antra, pagal DK 212 straipsnio 2 dalį, kolektyvinių sutarčių ar darbdavio ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių asmenų susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka gali būti sudaryta *galimybė darbuotojų atstovams stebėtojo ar patariamojo balso teise dalyvauti darbdavio kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose*, kai juose sprendžiami su įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai. Toks reguliavimas užtikrina, kad darbuotojų atstovai atstovaus darbuotojų interesus sprendžiant darbuotojų darbo, socialinėmis ir ekonominėmis teisėmis susijusius klausimus.

Trečia, kolegialių organų formavimas yra bendrovių valdysenos dalis. Viena iš priemonių efektyviam valstybės valdomų įmonių (toliau – VVĮ) ir savivaldybės valdomų įmonių (toliau – SVĮ) valdymui užtikrinti – suformuota VVĮ, SVĮ kolegialių organų atrankos bei skyrimo politika. Kolegialaus organo funkcijos suprantamos kaip būtinos, siekiant apriboti tiesioginę politinę įtaką VVĮ ir SVĮ bei užtikrinti profesionalią ir kokybišką vadybą. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) 2024 m. paskelbtose Valstybės valdomų įmonių valdysenos gairėse nurodyta, kad pagrindinę funkciją VVĮ valdysenoje atlieka valdybos, nes VVĮ valdybos atlieka tarpininko tarp valstybės, kaip akcininkės, kitų akcininkų ir bendrovės vaidmenį. Valstybė kaip savininkas turi užtikrinti, kad VVĮ turėtų stiprias valdybas, galinčias veikti įmonės ir jos savininkų interesais, veiksmingai stebėti valdymą ir neleisti vadovybei kištis į kasdienę veiklą. Šiuo tikslu būtina užtikrinti VVĮ valdybų kompetenciją, didinti jų nepriklausomumą ir tobulinti jų veiklos vykdymo būdus. Taip pat būtina joms suteikti aiškią ir visapusišką atsakomybę už joms pavestų funkcijų vykdymą bei užtikrinti, kad jos veiktų sąžiningai. VVĮ valdybos sudėtis turėtų sudaryti sąlygas priimti objektyvius ir nepriklausomus sprendimus. Visi valdybos nariai, įskaitant valstybės

pareigūnus, turėtų būti siūlomi arba skiriami atsižvelgiant į turimą kvalifikaciją, kuri svarbi įmonės ūkinės veiklos sektoriui ir verslo pobūdžiui. Visi valdybos nariai privalo turėti vienodą teisinę atsakomybę.

Ketvirta, Įstatymų projektų aiškinamajame rašte nurodoma, kad Įstatymų projektais siekiama sulygtinti darbuotojų dalyvavimo galimybes tarp skirtingų viešojo sektoriaus subjektų, kas prisidėtų prie skaidresnio ir demokratiškesnio valdymo. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymo 2 straipsnio 20 dalyje pateikiamas baigtinis viešojo sektoriaus subjektų sąrašas apima biudžetines įstaigas, ne pelno siekiančius juridinius asmenis, kuriems biudžetinės įstaigos daro lemiamą poveikį, išteklių fondus, mokesčių fondus bei fondų fondus. Viešojo sektoriaus subjektų atveju, svarbiausius strateginius, valdymo sprendimus, įskaitant vadovo skyrimą ir atšaukimą, priima savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija. Tuo tarpu valstybės ir savivaldybės valdomos bendrovės, vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo nuostatomis, laikomos privačiais juridiniais asmenimis, jos veikia rinkos sąlygomis bei savo veikla siekia pelno. Bendrovėse valdymo, priežiūros bei strategijų įgyvendinimo klausimai priskirti kolegialių organų kompetencijai. Todėl kalbant apie kolegialių organų formavimą, įskaitant ir darbuotojų galimybes būti renkamiems kolegialių organų nariais, turi būti vertinama juridinio asmens atitinkamos teisinės formos specifika, įskaitant jų valdyseną, kolegialių organų kompetenciją.

Atkreipiamė dėmesį, kad Akcinių bendrovių įstatymo 31 straipsnio 2 dalyje ir 33 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad kolegialių organų – stebėtojų tarybos ir valdybos, narių skaičius turi būti ne mažesnis kaip 3 nariai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo 23¹ straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktais, kolegialaus organo sudėtyje turi būti bent vienas valstybės tarnautojas ir ne mažiau kaip 1/2 valstybės ir (ar) savivaldybės valdomos bendrovės įstatuose nurodyto kolegialaus organo narių skaičiaus turi sudaryti nepriklausomi nariai. Atsižvelgiant į tai, Įstatymų projektuose siūlomos nuostatos, kad darbuotojų atstovai sudarytų ne mažiau kaip penktadalį valdybos narių skaičiaus, bet ne mažiau kaip vieną narį, nesudaro galimybės suformuoti kolegialų organą, kuriame būtų Akcinių bendrovių įstatyme numatytas minimalus narių skaičius.

Penkta, pažymėtina, kad, pagal galiojančius teisės aktus, veikla įmonių, įstaigų kolegialiuose organuose vykdoma *narystės, o ne atstovavimo* pagrindu. Asmuo, išrinktas ar paskirtas eiti VVĮ ar SVĮ kolegialaus organo nario pareigas, su įmone sudaro atitinkamo kolegialaus organo nario veiklos sutartį. Kolegialaus organo nario funkcijos ir atsakomybė nustatytos įmonės veiklą reguliuojančiuose įstatymuose ir įmonės steigimo dokumentuose. Visi šie nariai turi lygias teises ir pareigas, be to, vykdydami kolegialaus organo nario veiklą, jie niekam neatstovauja. EBPO Valstybės valdomų įmonių valdysenos gairėse nurodyta, jog „svarbu, kad vykdydami savo pareigas atskiri valdybos nariai nesieltų kaip skirtingų grupių atstovai. Nepriklausomumas reikalauja, kad visi valdybos nariai savo pareigas vykdytų nešališkai ir atskaitingai visų valstybei atstovaujančių ir su atstovavimu valstybei nesusijusių akcininkų atžvilgiu“. Vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalimi, bendrovės valdymo organai privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai. Darbuotojas, išrinktas valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės kolegialaus organo nariu, galimai susidurtų su interesų konfliktu, nes jo, kaip valdybos nario, tikslai ir lūkesčiai galimai nesutaptų su jo, kaip įmonės darbuotojo, tikslais ir lūkesčiais.

Šešta, Akcinių bendrovių įstatyme nustatyta bendrovės valdybos kompetencija tvirtinti vadovybės ataskaitą, bendrovės valdymo struktūrą ir darbuotojų pareigybes, taip pat valdyba renka ir atšaukia bendrovės vadovą, nustato jo atlygį, kitas darbo sutarties sąlygas, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas. Be to, valdyba analizuoja ir vertina bendrovės vadovo pateiktą medžiagą apie bendrovės veiklos organizavimą, bendrovės finansinę būklę, ūkinės veiklos rezultatus, pajamų ir išlaidų sąmatas, inventorizacijos ir kitus turto pasikeitimo apskaitos duomenis. Bendrovės, kurioje sudaroma stebėtojų taryba, valdyba analizuoja, vertina bendrovės vadovo pateiktą veiklos strategijos projektą ir informaciją apie bendrovės veiklos strategijos įgyvendinimą ir juos kartu su atsiliepimais ir pasiūlymais dėl jų teikia stebėtojų tarybai. Akivaizdu, kad, svarstant minėtus klausimus ir priimant sprendimus, bendrovės darbuotojas negalėtų dalyvauti ir dėl savo, kaip įmonės

darbuotojo, pareigų, ir, tikėtina, dėl kompetencijos stokos. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad kolegialaus organo posėdžiuose dažnai svarstomi klausimai, susiję su bendrovės komercine (gamybine) paslaptimi ir konfidencialia informacija. Valdybos nariai privalo saugoti bendrovės komercines (gamybines) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias sužinojo būdami valdybos nariais. Neaišku, kaip to galėtų būti pasiekta, bendrovės darbuotojui einant valdybos nario pareigas.

Septinta, bendrovės valdybos narių pareigos susijusios su didele atsakomybe už priimtus sprendimus. Galimai žalai dėl priimtų sprendimų ar veiksmų, vykdanč minėtas pareigas, atlyginti valdybos narys rizikuoja savo asmeniniu turtu.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, manome, kad darbuotojų atstovų privalomas įtraukimas į valstybės ir savivaldybės valdomų bendrovių valdyseną nebūtų tinkama priemonė šių bendrovių veiklos efektyvumui didinti, o dažnu atveju net apsunkintų kolegialaus organo sprendimų priėmimą dėl skirtingų jų narių interesų. VVI ir SVI valdybos turi veiksmingai vykdyti įmonės strategijos įgyvendinimo, valdymo priežiūros funkcijas, užtikrinant, kad VVI ir SVI būtų valdomos skaidriai, profesionaliai bei efektyviai. Valdybos nariai turi būti kompetentingi ir nešališki profesionalai. Tuo tarpu darbuotojų interesų užtikrinimas galėtų būti stiprinamas per konstruktyvų darbuotojų ir darbdavių socialinį dialogą, naudojantis jau egzistuojančiomis teisinėmis priemonėmis bei darbuotojų atstovavimo institutu: per darbo tarybas, profesines sąjungas, kolektyvines sutartis, taip pat vidaus komunikaciją.

Atsižvelgiant į tai, kad DK projekto 27 straipsniu bei VSTVNDI projektu teikiami siūlymai aktualūs ir savivaldybėms dėl būsimo poveikio savivaldybių valdomoms bendrovėms (akcinėms bendrovėms ir uždarosioms akcinėms bendrovėms, kurių vienai ar kelioms savivaldybėms nuosavybės teise priklausančios akcijos suteikia daugiau kaip 1/2 balsų visuotiniame akcininkų susirinkime), Įstatymų projektai turėtų būti suderinti su Lietuvos savivaldybių asociacija.

6. Siekiant užtikrinti darbuotojų atstovams garantuojamų teisių realumą, o darbdaviams – jų įgyvendinimo procesų aiškumą, kartu pažymint, kad įprastai dalyvavimas darbdavio lygmens profesinių sąjungų veikloje siejamas su *buvimu* darbdavio darbuotoju, *maloniai prašytume* peržiūrėti Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio nuostatas, jas suderinant su darbo bei valstybinį socialinį draudimą reguliuojančiais teisės aktais. Pvz., pagal ketvirtąją minėto straipsnio dalį, „Įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojas, išrinktas į tos įmonės, įstaigos, organizacijos profesinės sąjungos atstovaujamuosius ir (arba) valdymo organus ir dėl to nutraukęs darbo santykius, *prilyginamas* tos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojui *ir jam visą pareigų ėjimo laiką taikomos socialinės garantijos*.“ Taigi, nors nurodytu atveju buvęs darbuotojas nebus darbdavio apdraustasis asmuo Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo prasme, jam vis tiek turėtų būti taikomos darbuotojui taikomos socialinės garantijos (mokamas darbo užmokestis, suteikiamos kasmetinės atostogos ir kt.), nors jis nebeturės darbo teisinių santykių su darbdaviu. Toks teisinis reguliavimas neaiškus nei taikomų socialinių garantijų apimties, nei jų taikymo (įskaitant darbdavio mokamus mokesčius ir jų apskaitą) aspektu.

7. Atsižvelgiant į Įstatymų projektais siūlomų keitimų apimtį bei sudėtingumą, siekiant sudaryti sąlygas tam tinkamai pasirengti, siūlytume nustatyti, kad ne tik DK projekto 14 straipsnis, bet visi Įstatymų projektais teikiami siūlymai įsigaliotų 2026 m. liepos 1 d.

8. Aiškinamajame rašte nurodoma, kad DK projekto 1 straipsniu keičiamo DK 33 straipsnio 1 dalyje siūloma susiaurinti imperatyvių taisyklių, nuo kurių negalima nukrypti, sąrašą – išbraukiant darbo sutarties sudarymo/pasibaigimo ir minimalaus darbo užmokesčio nuostatas, bei tikimasi, kad pakeitimas padidins darbo santykių lankstumą aukštą kvalifikaciją turinčių darbuotojų segmente, paskatins konkurencingesnį atlyginimų siūlymą, be to sumažins administracinę naštą darbdaviams. DK projekto 18 straipsniu keičiamo DK 156 straipsnio 3 dalyje siūloma įtvirtinti galimybę žalos atlyginimą vykdyti ne tik per darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, bet ir pagal šalių susitarimą, kas tikimasi padidins teisinio reguliavimo lankstumą, sumažins administracinę naštą, skatins taikų ginčų sprendimą ir užtikrins greitesnį žalos atlyginimą darbuotojui. DK projekto 20 straipsniu keičiamo DK 175 straipsnio 1 dalyje siūloma nustatyti, kad visa darbo tarybos veikla ir darbo tarybos narių kompetencijų kėlimas finansuojamas darbdavio lėšomis. DK projekto 25 straipsniu keičiamo DK 197 straipsnio 1 ir 5 dalyje tikslinamos nuostatos, siekiant sumažinti administracinę naštą darbdaviams,

sudarant galimybę kolektyvinėse sutartyse nustatytą apmokėjimo sistemą taikyti visiems darbuotojams, o ne tik profesinės sąjungos nariams. Taip pat, jeigu būtų atsižvelgta į šio rašto 4.3 papunktyje nurodytą pastabą, atsisakyti reikalavimo dėl visuotinio darbuotojų susirinkimo (konferencijos) organizavimo, tokiu atveju taip pat būtų mažinama administracinė našta ūkio subjektams. DK projekto 27 straipsniu keičiamo DK 210 straipsnio 2 dalyje siūloma nustatyti, kad darbuotojų atstovų paskirti nariai turi teisę darbdavio lėšomis kelti kvalifikaciją reikalingą atlikti pareigas juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organe.

Atsižvelgiant į tai, kad minėtos DK projekto nuostatos sukelia administracinės naštos ir (arba) prisitaikymo prie reguliavimo išlaidų pokytį ūkio subjektams, prašome, vadovaujantis Ūkio subjektų administracinės naštos ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidų vertinimo metodika, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. sausio 11 d. nutarimu Nr. 4 „Dėl Ūkio subjektų administracinės naštos ir prisitaikymo prie reguliavimo išlaidų vertinimo metodikos patvirtinimo“, įvertinti šį pokytį pinigine išraiška ir Teisės aktu sukeliamų arba teisės akto projektu galimų sukelti ūkio subjektų prisitaikymo prie reguliavimo išlaidų apskaičiavimo ataskaitą pateikti Ekonomikos ir inovacijų ministerijai išvadoms gauti.

Ekonomikos ir inovacijų viceministras

Darius Zailskas

Milda Bareišaitė, tel. +370 650 71 034, el. p. Milda.Bareisaite@eimin.lt (1-7 pastabos)

Grażina Baniukevič, tel. +370 682 61 329, el. p. Grazina.Baniukevic@eimin.lt (5 pastaba)

Vyginta Damzenienė, tel. +370 659 30 075, el. p. Vyginta.Damzeniene@eimin.lt (8 pastaba)