



juris / consultus

legal business acceleration

**COVID-19:**

**SVARBIAUSI TEISINIAI ASPEKTAI  
VERSLUI**



Lietuvos Respublikos Vyriausybė, reaguodama į visame pasaulyje sparčiai plintantį koronavirusą (Covid-19) ir jo keliamas grėsmes, **nuo 2020 m. kovo 16 d. 00 val. 00 min. iki kovo 30 d. 24 val. 00 min.** visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbė karantiną bei nustatė griežtus viešojo ir privataus sektorių veiklos apribojimus. Nors apie viruso plitimo galimas pasekmes verslui žiniasklaidoje buvo kalbama dar šių metų pradžioje, tačiau Vyriausybės nustatyti apribojimai daugelį verslininkų „užklupo“ visiškai nepasiruošus.

Verslui kyla eilė klausimų – susidariusi situacija **Force majeure** ar ne? Ką daryti, jei dėl įvestų apribojimų nebegalima įvykdyti visų ar dalies sutartinių įsipareigojimų? Kokios galimybės organizuoti darbuotojų darbą šiuo laikotarpiu? Į šiuos klausimus pateikiame atsakymus žemiau.

---

## SUTARČIŲ (NE)VYKDYMAS IR ATSAKOMYBĖ

### **Ar koronavirusas (Covid-19) gali būti pripažintas nenugalima jėga (*force majeure*)?**

LR CK 6.212 str. 1 d. numato, kad 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. Tam, kad koronavirusas (Covid-19) ir su juo susiję valstybiniai apribojimai galėtų būti laikomi nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybe, turi būti nustatytos šios būtinosios sąlygos:

- 1) aplinkybių nebuvo sudarant sutartį ir jų atsiradimo nebuvo galima protingai numatyti;
- 2) dėl susidariusių aplinkybių sutarties objektyviai negalima įvykdyti;
- 3) šalis, neįvykdžiusi sutarties, tų aplinkybių negalėjo kontroliuoti ar negalėjo užkirsti joms kelio;
- 4) šalis nebuvo prisiėmusi tų aplinkybių ar jų padarinių atsiradimo rizikos.

Ar verslo subjektai dėl koronaviruso (Covid-19) sukeltų neigiamų padarinių jų verslui gali būti atleisti nuo atsakomybės *force majeure* pagrindu už sutartinių įsipareigojimų nevykdymą, kiekvienu konkrečiu atveju turi būti **vertinama individualiai**, t. y. ar konkrečios aplinkybės kažkuriai iš sutarties negalinti įvykdyti šaliai yra laikytinos *force majeure*. **Atkreipiame dėmesį**, kad sutartyje šalys gali būti numačiusios kokias aplinkybes laikys nenugalima jėga (*force majeure*), todėl visų pirma reikėtų atkreipti dėmesį į sutarties nuostatas, apibrėžiančias nenugalimos jėgos (*force majeure*) sąvoką ir jos taikymo sąlygas.

---

## Nenugalimos jėgos (*force majeure*) teisinė reikšmė

Pripažinus nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybių egzistavimą, šalis yra atleidžiama nuo atsakomybės už sutarties nevykdymą. Tokiu atveju sutartinių prievolių nevykdymas yra pateisinamas ir sutartį pažeidusiai šaliai įprastinių sutarties nevykdymo padarinių neatsiranda, t. y. šalis gali būti atleista nuo pareigos atlyginti nuostolius ir/ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius).

## Kokių veiksmų reikėtų imtis?

Jeigu Jūsų verslas susidūrė su sunkumais dėl koronaviruso (Covid-19) ir su juo susijusių valstybinių apribojimų, dėl kurių objektyviai negalite tinkamai vykdyti priimtų sutartinių įsipareigojimų, **visų pirma**, svarbu bendradarbiauti ir kuo skubiau informuoti kitą sutarties šalį apie atsiradusias nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybes. **Laiku nepranešus** kitai šaliai šių aplinkybių ir praleidus sutarties įvykdymo terminą, nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybes patyrusi šalis bus laikoma pažeidusi sutartį ir jai bus taikoma civilinė atsakomybė.

Nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybių egzistavimą turi įrodyti šalis, kuri remiasi šia aplinkybe, todėl verslininkai, susiduriantys su sunkumais, turi galimybę kreiptis į **Lietuvos teritorinius prekybos, pramonės ir amatų rūmus** dėl nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybes liudijančios pažymos išdavimo. Ši pažyma vėliau gali palengvinti nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybių įrodinėjimą teisme.

Visgi, didžiausią dėmesį reiktų skirti operatyviam kitos šalies informavimui dėl susiklosčiusių *force majeure* aplinkybių ir šalių tarpusavio bendradarbiavimui, siekiant atrasti tinkamą pusiausvyrą paskirstant tarp šalių atsiradusią našta. Be to, svarbu, kad šalis galėtų įrodyti, jog ėmėsi visų būtinų priemonių, siekdama įvykdyti priimtus sutartinius įsipareigojimus, tačiau dėl susidariusios situacijos sutarties objektyviai neįmanoma įvykdyti.

## Ar yra kitų teisinių priemonių išvengti sutartinės atsakomybės dėl nustatytų veiklos apribojimų, jeigu nėra galimybės remtis nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybe?

Pagal **civilinio kodekso 6.204 str.** nuostatas, sutarties šalis, susidūrusi su aplinkybėmis, dėl kurių jai tampa iš esmės sudėtingiau įvykdyti sutartinius įsipareigojimus negu kitai šaliai, turi teisę prašyti pakeisti sutartimi priimtų įsipareigojimų sąlygas. Pavyzdžiui, nuomininkai gali prašyti sumažinti nuomos mokesčių ribojimų galiojimo laikotarpį, suteikti nuomos „atostogas“, distributorius gali prašyti keisti sąlygas dėl įsipareigojimų įsigyti konkretų prekių kiekį, rangovai pratęsti statybos darbų užbaigimo terminus ir pan.

Tam, kad būtų galima pasinaudoti šia teisine priemone, aplinkybės, dėl kurių vienai šaliai tampa sudėtingiau įvykdyti savo įsipareigojimus, **turi atitikti šias sąlygas:**

- 1) tos aplinkybės atsiranda arba nukentėjusiai šaliai tampa žinomos po sutarties sudarymo;
- 2) tų aplinkybių nukentėjusi šalis sutarties sudarymo metu negalėjo protingai numatyti;
- 3) tų aplinkybių nukentėjusi šalis negali kontroliuoti;
- 4) nukentėjusi šalis nebuvo prisiėmusi tų aplinkybių atsiradimo rizikos.

**Šiuo atveju**, dėl koronaviruso (Covid-19) grėsmės Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustatyti ribojimai iš **esmės atitinka šias sąlygas**, nes:

- 1) ribojimai buvo nustatyti ir tapo žinomi tik po sutarties sudarymo;
- 2) ribojimų nebuvo galima protingai numatyti sutarties sudarymo metu;
- 3) nustatytų ribojimų šalis negali kontroliuoti;
- 4) nukentėjusi šalis nebuvo prisiėmusi ribojimų atsiradimo rizikos.

**Atkreipiame dėmesį**, kad sutartinių įsipareigojimų vykdymo pasunkėjimas turi būti esminis, t. y. nukentėjusi šalis turi atsidurti ženkliai sudėtingesnėje padėtyje, dėl ko jai įsipareigojimų vykdymas pasunkėtų. Pavyzdžiui, nuomininkai negalėtų vykdyti savo veiklos išsinuomotose patalpose, bet turėtų mokėti nuomos mokesčių, distributorius turėtų įsigyti nustatytą prekių kiekį, nors neturėtų galimybių jų realizuoti, ir pan. Ar sutartinių įsipareigojimų vykdymo pasunkėjimas konkrečiu atveju yra esminis, reikia įvertinti individualiai.

**Tuo atveju**, jeigu šalims per protingą laikotarpį nepavyksta tarpusavyje geranoriškai susitarti dėl sąlygų pakeitimo, bet **kuri sutarties šalis įgyja teisę kreiptis į teismą ir prašyti:**

- 1) nutraukti sudarytą sutartį ir nustatyti sutarties nutraukimo datą bei sąlygas;
- 2) pakeisti sutarties sąlygas, kad būtų atkurta šalių sutartinių prievolių pusiausvyra.

Kreipimasis dėl sutarties pakeitimo į kitą šalį ar teismą savaime nesuteikia nukentėjusiai šaliai teisės sustabdyti sutarties vykdymą, jeigu įsipareigojimus galima vykdyti bent dalinai. Šalis, kuriai sudėtinga vykdyti savo įsipareigojimus, juos turėtų vykdyti tokia apimtimi, kokia gali.



## Kokių veiksmų imtis, norint pasinaudoti šia priemone?

Šalis susidūrusi su įsipareigojimų vykdymo sunkumais pirmiausia turi įvertinti, ar jos situacijoje pasunkėjimas esminis ir, ar jis atitinka įstatyme numatytas sąlygas, kurios buvo aptartos aukščiau. Atlikus šį vertinimą, nukentėjusi šalis turi teisę kreiptis į kitą šalį su prašymu dėl sutarties sąlygų pakeitimo.

Prašymas turi būti pagrįstas ir pareikštas tuoj pat (nedelsiant) po aplinkybių, suvaržančių galimybes vykdyti sutartinius įsipareigojimus, atsiradimo. Itin svarbu nedelsti, kadangi šalys, vykdydamos savo įsipareigojimus privalo bendradarbiauti ir pranešti viena kitai apie bet kokius sunkumus, turinčius reikšmės jų galimybėms įvykdyti sutartį.

Prašyme dėl sutarties sąlygų pakeitimo turėtų būti aiškiai išdėstomos aplinkybės pasunkinusios įsipareigojimų vykdymą ir nurodoma, kaip konkrečiai jos paveikė galimybes įvykdyti įsipareigojimus. Kartu su prašymu turėtų būti pateikti įrodymai, patvirtinantys nurodomas aplinkybes, sunkumus.

*Svarbu pabrėžti, kad abi šalys turi bendradarbiavimo pareigą, kuri vienodai svarbi abiem sutarties šalims. Šiuo atveju ne tik nukentėjusioji šalis, bet įsipareigojimų vykdymo reikalaujanti šalis turi pareigą bendradarbiauti, dėti maksimalias pastangas ieškant interesų pusiausvyros, būdų sutartiniams santykiams išsaugoti.*

**Galiausiai**, tik praėjus protingam laikotarpiui, kurio protingumas konkrečiu atveju vertinamas individualiai, bet kuri sutarties šalis įgyja teisę kreiptis į teismą.

Svarbu pabrėžti, jog kiekvienu atveju pirmiausiai turėtų būti įvertintos šalių sudarytos sutarties sąlygos, o tuomet vertinama, ar konkrečiu atveju verslas, susidūręs su įsipareigojimų vykdymo sunkumais, gali pasinaudoti šia teisine priemone.

# DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMAS

*Šalyje plintantis koronavirusas (COVID-19) neišvengiamai palies verslo subjektus, t. y. sumažins gamybos apimtis bei užsakymų kiekį, todėl tai turės įtakos įmonių pajamoms, dėl ko darbdaviai bus priversti keisti darbo organizavimo tvarką. Siekiant maksimaliai užtikrinti tiek darbuotojų, tiek darbdavių interesus bei ypatingai jų saugumą, advokatų profesinė bendrija „JurisConsultus“ teikia rekomendacijas veiksmy, susijusių su darbo organizavimo tvarkos pakeitimais.*

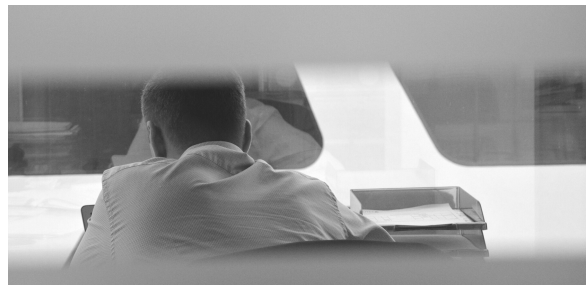


Pagrindinė priemonė, kurią karantino laikotarpiu darbdavys ir darbuotojas pirmiausia turėtų aptarti yra **nuotolinis darbas**. Jei darbuotojui įmanoma darbines funkcijas atlikti nebūnant įmonės patalpose, rekomenduojama organizuoti darbą iš namų. Toks darbas, pagal galiojančius įstatymus yra **galimas tik šalių susitarimu ar darbuotojo prašymu**. Tačiau, galima situacija, kai darbuotojui gali atsirasti pareiga dirbti nuotoliniu būdu. Tokia pareiga iš esmės grindžiama Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo bendromis nuostatomis ir LR Vyriausybės nutarimu dėl karantino.

Kadangi darbuotoją saisto pavaldumo santykiai, o darbdavys turi teisę organizuoti darbo procesą bei tai privalo daryti užtikrindamas darbuotojų saugumą, atsiranda darbdavio pareiga darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. **Darbuotojui nesutikus dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikus darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu**, darbdavys, ne vėliau kaip per 1 darbo dieną nuo termino darbuotojo atsakymui į darbdavio pasiūlymą pateikti dienos, raštu nušalina darbuotoją nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio.

Esant priešingai situacijai, **t. y. kai darbuotojas prašo suteikti galimybę dirbti nuotoliniu būdu**, tačiau darbdavys atsisako tokį prašymą tenkinti, situacija gali būti sprendžiama pagal **LR DK 52 str. 2 dalies nuostatas**, t. y. darbdavys privalo įrodyti, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, antraip jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, kai prašymą pateikia:

- a.** nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys;
- b.** darbuotojai, auginantys vaikus iki 3 metų;
- c.** darbuotojai, vieni auginantys vaikus iki 14 metų arba neįgalius vaikus iki 18 metų.



**Dirbant nuotoliniu būdu individualūs** susitarimai dėl darbo valandų skaičiaus, apmokėjimo už tokį darbo laiką ar darbo sąlygų sudarymą taip pat galimi, taigi tikėtina, jog darbdaviams ir darbuotojams ne visada pavyks susitarti dėl minėtos darbo formos ir visų jo sąlygų, todėl kiekvienu atveju situacijas reikia vertinti individualiai.

Jeigu **techninės priemonės neleidžia darbuotojui tinkamai atlikti savo pareigų ne darbo vietoje**, reikia rinktis kitą sprendimą.

**Ką daryti tais atvejais, kai darbas dėl savo pobūdžio negali būti atliekamas nuotoliniu būdu ir, kai dėl visuotinio karantino darbdavys neturi galimybės suteikti darbuotojui, ar jų grupei sutartimi sulygto darbo?**

**Pirma**, įstatymas darbdaviui suteikia teisę darbuotojui skelbti prastovą. Prastova gali būti skelbiama konkrečiam laikotarpiui (šiuo atveju karantino) arba neterminuotai.

**Prastovos laikotarpiu darbo užmokestis apmokamas:**

- 1) už pirmą prastovos dieną – darbuotojo VDU;
- 2) už antrą ir trečią prastovos dienas – 2/3 darbuotojo VDU;
- 3) už likusias prastovos dienas – 40% darbuotojo VDU.

Be to, darbdavys gali paskelbti darbuotojui ir dalinę prastovą, kai tam tikram laikotarpiui sumažinamas darbo dienų per savaitę skaičius, tačiau ne mažiau kaip dviem darbo dienomis, ar darbo valandų per dieną skaičius, tačiau ne mažiau kaip trimis darbo valandomis. Dalinės prastovos laikotarpiais, kai darbuotojas neprivalo būti darbe, darbo užmokestis mokamas kaip už prastovą.

Verta priminti, jog **darbdavio sprendimas dėl prastovos yra vienašalis**, todėl darbdavys gali priimti sprendimą dėl prastovos paskelbimo ir darbuotojo sutikimas tam nėra reikalingas. Tačiau įstatymas įpareigoja darbdavį informuoti darbuotojus apie sprendimą paskelbti prastovą (reg. paštu, pasirašytinai ar el. paštu – jei įmonėje pagal veiklos pobūdį tai yra įprasta praktika). Sprendimas dėl prastovos gali būti priimtas vadovo įsakymu.

**Antra,** esant LR Vyriausybės pripažintoms svarbioms ekonominėms priežastims, darbo kodeksas numato galimybę darbdavio sprendimu darbuotojams nustatyti iki pusės darbuotojo darbo laiko normos trumpesnį laiką. Tokiu atveju atitinkamai sumažėja ir darbuotojo darbo užmokestis, kuris kompensuojamas išmokant dalinio darbo išmoką. Šios išmokos dydis dėl svarbių ekonominių priežasčių negalėtų būti didesnis kaip 58,18%, o dėl ekstremalios situacijos turi neviršyti 30% praėjusio ketvirčio šalies vidutinio darbo užmokesčio. Dalinio darbo išmoka dėl svarbių ekonominių priežasčių mokama ne ilgiau nei 3 mėnesius, o dėl ekstremalios situacijos – ne ilgiau kaip 14 kalendorinių dienų. Nors šiuo metu Vyriausybė ir nėra priėmusi nutarimo, kuris sudarytų sąlygas dalinio darbo skyrimui, tačiau vertinant dabartinę situaciją, tikėtina, kad toks sprendimas gali būti priimtas artimiausiu metu.

**Trečia,** darbdavys ir darbuotojas, esant pastarojo pageidavimui gali susitarti dėl sukauptų kasmetinių atostogų panaudojimo. Darbdavys turi teisę suteikti daugiau atostogų dienų, negu darbuotojai yra sukaukę. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad suteikiant kasmetines atostogas, darbo kodeksas numato atostogų suteikimo pirmenybės eilę, į kurią būtina atsižvelgti suteikiant atostogas, jei tuo pačiu metu atostogų suteikimo reikalauja per didelė dalis darbuotojų ir visiems jiems atostogų suteikti nėra galimybės.

Galima situacija, kai darbdaviui ir darbuotojui nepavyksta rasti kompromiso sutariant dėl darbo organizavimo tvarkos,

todėl siekiant užtikrinti abiejų šalių interesus, t. y. siekiant išsaugoti darbuotoją bei suprantant, jog dėl susiklosčiusios situacijos šalyje darbdavys neturės galimybės mokėti darbuotojui darbo užmokesčio, būtina aptarti ir nemokamų atostogų suteikimo galimybes. **Nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojui paprašius,** todėl šiuo atveju norimas rezultatas gali būti pasiektas tik darbo sutarties šalių tarpusavio bendradarbiavimo būdu.

**Ketvirta,** kaip kraštutinė priemonė, darbdaviui suteikiama teisė dėl sumažėjusios darbo apimties nutraukti darbo sutartis su dalimi darbuotojų. Tačiau svarbu įvertinti, jog įstatymuose numatyti **ilgi įspėjimo terminai,** t. y. nuo **2 savaitių iki 3 mėnesių,** bei papildomos garantijos tam tikroms darbuotojų grupėms – pavyzdžiui, šiuo pagrindu negalima atleisti darbuotojų, auginančių vaikus iki 3 metų. Be to, jeigu toks atleidimas būtų laikomas grupės darbuotojų atleidimu (pvz. kai atleidžiama

1) 10 ar daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose darbuotojų skaičius yra nuo 20 iki 99;

2) ne mažiau kaip 10% darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo 100 iki 299 darbuotojų;

3) 30 ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra 300 ir daugiau darbuotojų),

prieš priimant atitinkamus sprendimus reikia informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais bei raštu informuoti Užimtumo tarnybą.



# ASMENS DUOMENŲ APSAUGA IR PRIVATUMAS

---

*Net ir Pasaulio sveikatos organizacijai (PSO) COVID-19 protrūkį įvardijus pandemija, asmens duomenų apsaugos nevertėtų pamiršti. Taip teigia ir 2020-03-16 Europos duomenų apsaugos valdyba (toliau – EDAV) dėl asmens duomenų tvarkymo, plintant COVID-19 virusui, pateikusi atskirą pranešimą.*

Bendrovės, siekdamos užkirsti kelią COVID-19 plitimui, turėtų imtis aktyvių veiksmų, informuojant darbuotojus apie simptomus, galimas rizikas, jų valdymo būdus, taikytinas priemones, galimybes dirbti nuotoliniu būdu, **bei darbuotojų pareigą informuoti Darbdavį apie pasireiškusius COVID-19 viruso ar panašius simptomus, ar nustatytą COVID-19 diagnozę bei kitą svarbią informaciją:**



- 01 **AR DARBUOTOJAS BUVO IŠVYKĘS Į YPATINGOS RIZIKOS ŠALIŲ GRUPEI PRISKIRIAMĄ VALSTYBĘ;**
- 02 **AR DARBUOTOJO ARTIMOJE APLINKOJE YRA ASMENŲ GRĮŽUSIŲ IŠ YPATINGOS RIZIKOS ŠALIŲ GRUPEI PRISKIRIAMŲ VALSTYBIŲ, SU KURIAIS DARBUOTOJAS TURĖJO KONTAKTĄ;**
- 03 **AR DARBUOTOJAS TURĖJO KONTAKTĄ SU INFEKUOTU COVID-19 ASMENIU;**
- 04 **AR DARBUOTOJO ARTIMOJE APLINKOJE YRA NUSTATYTAS KARANTINAS, NURODANT JO LAIKOTARPĮ.**

Tačiau Bendrovė turėtų susilaikyti nuo darbuotojų ar lankytojų temperatūros rodmenų, medicininių pažymų ar kt. rinkimo. Tai negali būti laikoma darbdavio pareiga. Gauta informacija neturėtų būti dokumentuota bei neturėtų būti sudaromos atitinkamos duomenų rinkmenos.

Paaiškėjus, kad vienam darbuotojui yra pasireiškę COVID-19 viruso simptomai ar nustatyta COVID-19 diagnozė, **Darbdavys privalo imtis reikiamų priemonių, saugiai darbo aplinkai užtikrinti, todėl Darbdavys privalo informuoti kitus darbuotojus apie atsiradusią grėsmę, tačiau Darbdavys neturi teisės nurodyti konkretaus sergančiojo asmens tapatybės.**

**COVID-19 prevencijos tikslu renkamus specialių kategorijų asmens duomenis, Bendrovės privalo tvarkyti, laikantis Bendrajame duomenų apsaugos reglamente įtvirtintų principų:**



**/ Teisėtumo, sąžiningumo ir skaidrumo principas** – Bendrovė turi informuoti darbuotojus apie planuojamą rinkti ir tvarkyti informaciją, koku tikslu bei kokia apimti tai bus daroma.

**/ Tikslų apribojimo principas** – COVID-19 prevencijos tikslu surinktus asmens duomenis tvarkyti tik šiuo tikslu. Kitais, nesusijusiais tikslais šiuos asmens duomenis naudoti draudžiama.

**/ Duomenų kiekio mažinimo principas** – tvarkyti tik tuos duomenis, kurie yra reikalingi COVID-19 prevencijos tikslui pasiekti. Nerinkti perteklinės informacijos, tokios kaip darbuotojų ar lankytojų temperatūros rodmenys, nerinkti medicininių pažymų ar kt.

**/ Tikslumo principas** – renkami asmens duomenys turi būti tikslūs ir nuolat atnaujinami.

**/ Saugojimo trukmės apribojimo principas** – surinktus asmens duomenis tvarkyti tik tokį laikotarpį, kuris yra pagrįstas ir reikalingas COVID-19 prevencijos tikslui pasiekti.

**/ Vientisumo ir konfidencialumo principas** – užtikrinti, kad šiuos itin jautrius asmens duomenis tvarkytų tik tokią teisę turintis Bendrovės darbuotojai. Jų saugumui turėtų būti pritaikytos tinkamos techninės ir organizacinės priemonės.

WWW.JURISCONSULTUS.LT

mūsų komanda pasirengusi  
Jums padėti -  
susisiekitė bendruoju kontaktu:

**covid19@jurisconsultus.lt**

arba

**info@jurisconsultus.lt**



**RAMŪNAS ŠIRVYS**

advokatas, partneris

**el.paštas:**

r.sirvys@jurisconsultus.lt

**tel.:** +370 610 14 704



**GILBERTAS KINDEREVIČIUS**

advokatas, partneris

**el.paštas:**

g.kinderevicius@jurisconsultus.lt

**tel.:** +370 686 44 500