VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA
PRIE LR SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS



Darbo kodekso pakeitimai nuo 2026-11-01

Asta Gudonienė
VDI Panevėžio teritorinio skyriaus vedėja – vyriausioji darbo inspektorė

DK pakeitimai nuo 2026-11-01. Individualieji darbo santykiai:

- aukštos kvalifikacijos darbuotojai;
- sutarties nutraukimas ir atsiskaitymas;
- apmokėjimas, delspinigių skaičiavimas;
- atostogos ir jų kompensavimas;
- kitos DK nuostatos.

Nukrypimas nuo imperatyvių taisyklių

Neliko taisyklių dėl:

- **darbo sutarties pasibaigimo;**
- **minimalaus darbo užmokesčio.**

DK 33 straipsnio 4 dalis:
Darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekiama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių susitarimų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms ~~ar~~ **ir** darbo sutartimi nėra pasiekiama darbdavio ir darbuotojo interesų **pusiausvyra**, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.

Išbandymo terminas

- **iki 6 mėnesių** – išbandymo terminas.
- tik naujai sudaromoms darbo sutartims.

DK 36 straipsnio 2 dalis:
Išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai, **neįskaitant** laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. **Jei terminuota darbo sutartis sudaroma trumpesniam negu šešių mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu trys mėnesiai). Darbuotojui, kurio darbo sutartyje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, gali būti taikomas kitoks išbandymo terminas, kuris negali viršyti šešių mėnesių, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių. Jei terminuota darbo sutartis su šiuo darbuotoju sudaroma trumpesniam negu dvylikos mėnesių laikotarpiui, išbandymo terminas turi būti proporcingas šios sutarties terminui (atitinkamai trumpesnis negu šeši mėnesiai).** Pratęsti išbandymo laikotarpį darbo sutarties šalių susitarimu draudžiama.

Ne visas darbo laikas

- DK 40 straipsnio 5 dalyje numatytoms darbuotojų kategorijoms suteikiamas ne pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą, o **dokumentą**.
- Sveikatos priežiūros įstaigos **išvadų** dėl ne viso darbo laiko **neišduoda**.

DK 40 straipsnio 5 dalis:

Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir jo trukmės negalioja, jeigu darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos **dokumentą** pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jeigu to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ar darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų. Šie darbuotojai grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.

Darbuotojo nušalinimas

Kolektyvinėje sutartyje galima susitarti **dėl kitokio apmokėjimo už nušalinimo laiką**, kai darbuotojas nušalinamas dėl galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo.

DK 49 straipsnio 3 dalis:

Darbdavys, tirdamas darbuotojo **galimai** padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki **trisdešimties** kalendorinių dienų**,** mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokestį, **nebent kolektyvinėje sutartyje dėl darbo užmokesčio mokėjimo susitarta kitaip**.

Nuotolinis darbas

- **dėl darbo organizavimo ar gamybos proceso**;
- **dokumentas;**
- **išlaidos, patirtos dirbant nuotoliniu būdu, nekompensuojamos.**

DK 52 straipsnio 2 dalis:
Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. **Darbdavys** privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jeigu to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos **dokumentą** pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, **išskyrus atvejus, kai negalima tenkinti darbuotojo prašymo dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų, nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip.**

DK 52 straipsnio 4 dalis:
Jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos**, nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip**. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės

- neįskaitomas laikinojo nedarbingumo ar atostogų laikas;
- nuo 2026-11-01.

DK 58 straipsnio 4 dalis:
Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, išskyrus atvejus, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia. Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos**, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo ar atostogų,** darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą.

DK 58 straipsnio 6 dalis:
Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo **dienos** ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos**, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo ar atostogų**. **Terminas** pratęsiamas iki dvejų metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

- Išbrauktas draudimas taikyti šį atleidimo pagrindą dėl DK 57 straipsnyje nurodytų priežasčių.
- Bet kokiu atveju priežastis turi egzistuoti ir ji turi būti pagrįsta.

DK 59 straipsnio 1 dalis:
Darbdavys, išskyrus **biudžetines įstaigas**, valstybės ar savivaldybės įmones, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę **darbdavio valia** nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl **pagrįstos priežasties** įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

Darbo sutarties nutraukimas nesant darbo sutarties šalių valios

- nepriekaištinga reputacija
- išeitinė išmoka nemokama

DK 60 straipsnio 1 dalies 2 punktas:
2) **jeigu** darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka **atimama teisė** dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas **arba darbuotojas neatitinka jam taikomų įstatyme nustatytų nepriekaištingos reputacijos reikalavimų**;

DK 60 straipsnio 3 dalis:
Šio straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu atveju darbuotojui išmokama dviejų mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka), 5 ir 7 punktuose nustatytais atvejais – vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka)**, išskyrus 7 punkte išvardytus atvejus, kai darbo sutarties prieštaravimas įstatymams atsirado dėl darbuotojo kaltės**.

Apmokėjimas už sutrumpintą darbo laiką prieššventinę dieną

- už sutrumpinimą **paliekamas** darbuotojo **darbo užmokestis.**

- kai užmokestis priklauso nuo darbo normų – mokamas **VDU**.

DK 112 straipsnio 6 dalis:
Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus**, paliekant darbo užmokestį. Tiems darbuotojams, kurių darbo užmokestis priklauso nuo darbo normų, už šią sutrumpintą valandą mokamas jų vidutinis darbo užmokestis.** Jeigu dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos darbdavio veiklos sutrumpinti darbo dienos darbuotojui nėra galimybės, už šią valandą **mokama** kaip už viršvalandinį darbą.

Darbuotojo teisė dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu

- **darbo organizavimo ar gamybos procesas;**
- **dokumentas.**

DK 113 straipsnio 1 dalis:
Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, **jeigu** to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos-**dokumentu** apie jo sveikatos būklę arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su **juo** gyvenantį asmenį, **išskyrus atvejus, kai darbuotojo prašymo negalima tenkinti dėl darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų**.

Pasyvusis budėjimas namie

- Trukmė – **168 valandos** per 4 savaites.
- Apmokėjimas – ne mažesnė kaip **20 proc.** darbuotojo **valandinio darbo užmokesčio** priemoka už kiekvieną budėjimo valandą (ne VDU).
- Atsisakyta reikalavimo dėl sveikatos priežiūros įstaigos išvados dėl pasyvaus budėjimo ir budėjimo namuose darbuotojams su negalia.
- Iki 2026-10-31 sutartos **budėjimo trukmės** nuostatos galioja iki susitarimo pabaigos, jeigu šalys nusprendžia jų nekeisti.

DK 118 straipsnio 4 dalis:
Darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti **ilgiau** kaip **vieną šimtą šešiasdešimt aštuonias valandas** per keturias savaites. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip **dvidešimt** procentų dydžio **jo valandinio** darbo užmokesčio priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje **valandą**. Už faktiškai atliktus veiksmus **mokama** kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį šešiasdešimt valandų per savaitę. Asmuo negali būti skiriamas pasyviam budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės.

DK 118 straipsnio 5 dalis:
Pasyviai budėti ir pasyviai budėti namuose negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos, darbuotojai, auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, asmenį su negalia slaugantys darbuotojai, taip pat darbuotojai su negalia gali būti skiriami pasyviai budėti ir pasyviai budėti namuose tik su jų sutikimu.

Darbuotojų su negalia viršvalandinis darbas

- Atsisakyta reikalavimo dėl sveikatos priežiūros įstaigos išvados dėl viršvalandinio darbo darbuotojams su negalia.
- Tokios išvados nėra išduodamos.

DK 119 straipsnio 5 dalis:
Darbuotojai su negalia gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus, tik su jų sutikimu.

Atostogų „nubraukimas“

- Gali būti nustatytas trumpesnis – **iki 2 metų** – terminas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis.
- Galimybė mokėti **piniginę kompensaciją** už kasmetinių atostogų dalį, kuri viršija 2 metus.
- Dėl to galima susitarti **tik aukštesnio nei darbdavio lygmens (!!!)** kolektyvinėje sutartyje.

DK 127 straipsnio 5 dalis:
Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio kodekso nustatytu atveju) prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti. **Aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje šis terminas gali būti sutrumpintas iki dvejų metų, taip pat numatyta piniginė kompensacija už kasmetinių atostogų dalį, viršijančią šio kodekso 126 straipsnio 2 dalyje nustatytą kasmetinių atostogų už dvejus darbo metus trukmę, nustatant šios kompensacijos apskaičiavimo ir mokėjimo taisykles.**

Tėvystės atostogos

- Aktualu **įvaikinimo atvejais**.
- Atsisakyta nuostatos, kad tėvystės atostogos nesuteikiamos, jei įtėviui jau buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos.
- Už iki 2026-10-31 įvaikintus vaikus atostogos suteikiamos ankstesne tvarka.

DK 133 straipsnio 2 dalis:
Per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos darbuotojams suteikiamos trisdešimties kalendorinių dienų trukmės tėvystės atostogos, kurios gali būti skaidomos į ne daugiau kaip dvi dalis. Šioje dalyje nurodytos atostogos nesuteikiamos tuo atveju, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas.

Galutinis atsiskaitymas

- **Vėlesnis** galutinis atsiskaitymas galimas:
  - dėl išmokų dalies, **neviršijančios** darbuotojo **1 mėnesio VDU** – per 10 d. d.
  - dėl išmokų dalies, **viršijančios** darbuotojo **1 mėnesio VDU** – kitu šalių sutartu laiku, tačiau ne vėliau kaip per 3 mėnesius.
- Abiem atvejais susitarimas galimas **atleidimo metu**.
- Taikoma, kai darbo sutarties nutraukimas pradėtas nuo 2026-11-01.

DK 146 straipsnio 2 dalis:
Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys **atleidimo metu** susitaria, **kad darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, viršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydį, bus išmokama kitu šalių sutartu laiku**, **tačiau ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo darbuotojo atleidimo iš darbo dienos.** Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta **, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo jo atleidimo iš darbo dienos**.

Delspinigiai

- **Didesnis** delspinigių dydis – x 5.
- Nuo uždelstos sumokėti sumos.
- Už kiekvieną uždelstą **kalendorinę** dieną.
- Taikomas pavėluotoms išmokėti sumoms, kurios turės būti išmokėtos nuo 2026-11-01.

DK 147 straipsnio 1 dalis:
Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, **nuo uždelstos sumokėti sumą dienos už kiekvieną uždelstą kalendorinę dieną** išmokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio. Delspinigių dydį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina kiekvienais metais iki vasario 1 dienos, atsižvelgdamas į Valstybės duomenų agentūros paskelbtą vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus (lygindamas praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraeitų metų gruodžio mėnesiu), **padaugintą iš 5**. Darbdaviui iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos.

VALSTYBINĖ
DARBO INSPEKCIJA
PRIE LR SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

