DARBO KODEKSO PAKEITIMAI: kokios įtakos tai turės darbo santykiams

Vytenis DAUGIRDAS
Teisininkas

Lietuvos Respublikos Seimas š. m. birželio 25 d. priėmė įstatymą dėl Darbo kodekso dalies straipsnių pakeitimo, kuriuo siekiama aiškiau ir teisingiau reglamentuoti individualius darbo santykius, tuo pačiu skatinant daugiau dėmesio skirti kolektyviniams santykiams.

Kaip nurodė patys pakeitimų rengėjai, rengti pakeitimus paskatino poreikis prisitaikyti prie šiuolaikinės darbo rinkos, kurioje daugėja aukštesnes pareigas einančių ir didesnes pajamas gaunančių darbuotojų, todėl kyla poreikis nustatyti lankstesnį tokių darbuotojų darbo reglamentavimą, kartu išlaikant esmines apsaugos garantijas, siekis užtikrinti aiškesnę ir teisiškai tikslesnę darbo sutarties nutraukimo, atsiskaitymo ir žalos atlyginimo tvarką, sąžiningą mokėjimą už darbą, aiškesnį ir proporcingą delspinigių skaičiavimą, didesnį lankstumą dėl atostogų panaudojimo ir kompensavimo. Be to, pakeitimais siekiama užtikrinti efektyvesnę ir modernesnę socialinę partnerystę, stiprinti darbuotojų atstovų apsaugą, išplėsti kolektyvinių sutarčių taikymą, didinant kolektyvinių derybų aprėptį.

Priimti pakeitimai įsigalios nuo 2026 m. lapkričio 1 d.

Darbo užmokestis. Siūloma aiškiai įtvirtinti, kad, prieš šventes sutrumpinus darbo dienos trukmę viena valanda, už ją **darbuotojui būtų paliekamas darbo užmokestis**. Nustatoma, kad tuo atveju, kai darbuotojų atlyginimas priklauso nuo darbo normų (mokėjimas pagal išdirbį), už prieš šventes taikomą viena valanda sutrumpintą darbo laiką, t. y. už tą sutrumpintą vieną valandą, būtų mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis (Darbo kodekso 112 str.).

Delspinigiai. Šiuo metu nustatytas delspinigių dydis, kai yra vėluojama sumokėti darbo užmokestį, praktikoje laikomas nepakankamai atgrasančiu darbdavius nuo tokio darbuotojo teisių pažeidimo (Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, kelerius metus iš eilės apie 75 proc. visų darbo ginčų kyla būtent dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų, o jų skaičius nuosekliai didėja), todėl pakeitimu nustatoma, jog **delspinigiai būtų apskaičiuojami pagal jau anksčiau nustatytą formulę, gautą dydį *padauginant iš 5***. Dabar delspinigių dydis bus nustatomas atsižvelgiant į Valstybės duomenų agentūros paskelbtą vartotojų kainų indeksą

(lyginant praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraeitų metų gruodžio mėnesiu), gautą dydį dauginant iš 5. Pavyzdžiui, jei darbdavys vėluos sumokėti vieno mėnesio minimaliąją mėnesinę algą (MMA – 1 153 eurus bruto, arba apie 847 eurus „į rankas“) 30 kalendorinių dienų, darbuotojui būtų apskaičiuota apie 34,6 euro delspinigių, o šį dydį padauginus iš 5, darbdavys jam turėtų išmokėti 173 eurus delspinigių. Manytina, kad toks dydis bus labiau atgrasantis (Darbo kodekso 147 str. 1 d.).

Atsiskaitymas nutraukiant darbo sutartį. Kodekso pakeitimu patikslinama galimybė darbo sutarties šalims sutarti dėl atidėto atsiskaitymo atleidžiant darbuotoją. Iki šiol nebuvo pakankamai aiškiai apibrėžta, kokia išmokų dalis gali būti atidėta ir kokia turi būti sumokėta nedelsiant, kai darbo santykiai pasibaigia. Nustatoma, kad darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio (VDU), turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent susitariama dėl atsiskaitymo per 10 darbo dienų nuo darbuotojo atleidimo iš darbo dienos. *Išmokų dalis, viršijanti vieno mėnesio VDU*, gali būti išmokama kitu šalių sutartu laiku, tačiau **ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo darbuotojo atleidimo dienos**. Tačiau keliamas reikalavimas, kad toks susitarimas tarp šalių būtų sudarytas atleidimo metu. Tikimasi, kad pakeitimas užtikrins aiškesnį ir sąžiningesnį atsiskaitymo su darbuotoju mechanizmą, sumažins ginčų riziką, sustiprins darbuotojų finansinę apsaugą ir suteiks galimybę darbdaviams lanksčiau planuoti didesnių išmokų mokėjimą (Darbo kodekso 146 str. 2 d.).

Darbo santykių nutraukimas. Kodekso pakeitimu tikslinama darbuotojo atleidimo procedūra, kai *darbuotojas atleidžiamas už antrą tokį pat pareigų pažeidimą*. Patikslinama, kad darbdavys turi įspėti darbuotoją apie galimą atleidimą (jeigu padarys tokį patį pažeidimą) per vieną mėnesį nuo to momento, kai paaiškėjo pirmas pažeidimas, tačiau **į šį terminą nėra įskaitomas darbuotojo laikinojo nedarbingumo ar atostogų laikotarpis**. Taip pat patikslinama atleidimo procedūra dėl darbuotojo padaryto pažeidimo, nustatant, kad sprendimas dėl atleidimo turi būti priimtas per vieną mėnesį nuo to momento, kai pažeidimas paaiškėjo, ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos, **neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo ar atostogų**. Įstatymų leidėjas laikosi pozicijos, kad aiškesnis procedūrinių atleidimo terminų reglamentavimas leis efektyviau reaguoti į pažeidimus, išvengti ginčų dėl procedūrinių klaidų (Darbo kodekso 58 str. 4 ir 6 d.).

Tikslinamas ir atleidimo *darbdavio valia* reglamentavimas. Nustatoma, kad šiuo pagrindu darbdavys gali nutraukti darbo santykius ***dėl pagrįstos priežasties***, išbraukiant reikalavimą atleidimo procedūroje taikyti Darbo kodekso 57 straipsnio nuostatas. Šis pakeitimas turėtų šį atleidimo pagrindą padaryti aiškesnį, sumažinti ginčų riziką (Darbo kodekso 59 str. 1 d.).

Tikslinami ir *darbo sutarties nutraukimo, nesant darbo sutarties šalių valios*, pagrindai. Taip pat įtraukta nauja atleidimo šiuo pagrindu priežastis – kai **darbuotojas neatitinka jam taikomų įstatyme nustatytų nepriekaištingos reputacijos reikalavimų**. Taip pat patikslinama, kad, jei darbo sutarties prieštaravimas įstatymams atsirado dėl darbuotojo kaltės, atleidimo atveju darbuotojui išeitinė išmoka nemokama (Darbo kodekso 60 str. 1 d. 2 p. ir 3 d.).

Lankstesnių darbo sąlygų taikymas. Pakeitimu buvo susiaurintas imperatyvių taisyklių, nuo kurių negalima nukrypti įgyvendinant darbo santykius su darbuotojais, kurių darbo užmokestis yra ne mažesnis nei 2 VDU, sąrašas. Iš kodekse numatyto imperatyvių reikalavimų sąrašo **buvo išbraukti darbo sutarties pasibaigimo ir minimalaus darbo užmokesčio reikalavimai**. Tai reiškia, kad sudarant darbo sutartį su minėtais darbuotojais bus galima aptarti kitokias darbo sutarties pasibaigimo bei minimalaus darbo užmokesčio reikalavimų taikymo taisykles. Tikimasi, kad pakeitimas padidins darbo santykių lankstumą aukštą kvalifikaciją turinčių darbuotojų segmente, paskatins konkurencingesnį atlyginimų siūlymą, prisidės prie talentų pritraukimo bei išlaikymo Lietuvoje (Darbo kodekso 33 str. 4 d.).

Išbandymo trukmė. Nustatyta, kad darbuotojams, kurių *mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis nei du paskutinio paskelbto šalies vidutinio bruto darbo užmokesčio dydžiai*, šalių susitarimu **gali būti taikomas ilgesnis – ne daugiau kaip šešių mėnesių – išbandymo terminas**.

Šis kodekse įtvirtintas terminas (kaip ir taikant ankstesnį reglamentavimą) negali būti pratęstas šalių susitarimu, o laikotarpiai, kai darbuotojas nedirbo dėl svarbių priežasčių, į jį taip pat nėra įskaičiuojami. Tikimasi, kad pakeitimas padės darbdaviams objektyviau įvertinti aukštos kvalifikacijos darbuotojų tinkamumą, sumažins riziką dėl netinkamų sprendimų per trumpą išbandymo laikotarpį, ir prisidės prie efektyvesnio personalo valdymo. Tuo pačiu išlaikomas darbuotojų apsaugos principas – išbandymo terminas negali būti pratęstas šalių valia (Darbo kodekso 36 str. 2 d.).

Kasmetinių atostogų panaudojimas. Tikslinamas reglamentavimas, susijęs su kasmetinių atostogų praradimu, praėjus trejiems metams nuo tų metų pabaigos, kai darbuotojas įgijo teisę į visos trukmės atostogas, pabaigos, jeigu darbuotojas jų nepanaudojo. Pakeitimu nustatoma, kad **aukštesnio nei darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas trumpesnis – iki dvejų metų – terminas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, kuriam pasibaigus darbuotojas praranda teisę į jas**. Taip pat atitinkamai patikslinta nuostata, kad kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus ne tik darbo santykių pasibaigimą, bet ir atvejį, kai piniginė kompensacija už kasmetinių atostogų dalį yra numatyta aukštesnio negu darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje (Darbo kodekso 127 str. 5 ir 6 d.).

Nuotolinis darbas. Pakeitimu patikslinama, kad **darbdavys privalės tenkinti tam tikrų kategorijų darbuotojų prašymus dirbti nuotoliniu būdu, išskyrus atvejus, kai tai nėra galima dėl darbo organizavimo ar gamybos proceso,** ***o ne dėl per didelių sąnaudų***. Taip pat įtvirtinama galimybė kolektyvinėse sutartyse susitarti ir kitaip. Dar viena su tuo susijusi naujovė – dėl kompensacijų už papildomas išlaidas dirbant nuotoliniu būdu galės būti susitariama kolektyvinėse sutartyse, o ne tik darbdavio ir darbuotojo individualiu susitarimu (Darbo kodekso 52 str. 2 ir 4 d.).

Darbo laiko režimas. Darbdavys **privalės tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu režimu, jei tai grindžiami sveikatos ar šeimos priežiūros aplinkybėmis**, išskyrus atvejus, ***kai tai objektyviai neįmanoma dėl darbo organizavimo ar gamybos proceso***. Darbdaviams bus aiškiau apibrėžta pareiga tenkinti darbuotojo prašymą dėl darbo laiko režimo, išskyrus objektyviai pagrįstus atvejus, kai to daryti neįmanoma dėl darbo organizavimo ar gamybos proceso, taip sumažinant ginčų skaičių (Darbo kodekso 113 str. 1 d.).

Didinamos baudos už pažeidimus. Nustatoma, kad už darbo teisės normų pažeidimą, kai kolektyvinis darbo ginčas kyla dėl teisės, skiriamos **baudos didinamos iki 10 minimaliųjų mėnesinių algų (MMA) dydžio** (*2026 metais – apie 11 530 eurų, iki tol buvo ne daugiau kaip 3 000 eurų*). Taigi, baudos dydis keisis kartu su MMA pokyčiais. Tiesa, išlieka taisyklė, kad baudos dydis ir toliau turėtų būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir veikti kaip prevencinė priemonė. Pakeitimu siekiama stiprinti darbuotojų teisių apsaugą, žinant, kad už pažeidimus gali būti baudžiama realiai juntamomis sankcijomis, tuo pačiu darbdaviai skatinami laikytis susitarimų ir teisės normų, nes pažeidimų kaina taps reikšminga (Darbo kodekso 217 str. 2 d.).

Efektyvinamas kolektyvinių darbo ginčų dėl intereso nagrinėjimas. Siekiant, kad efektyviau būtų nagrinėjami kolektyviniai darbo ginčai, nustatytas sutrumpintas ginčo nagrinėjimo ginčų komisijoje terminas – ne daugiau kaip 5 darbo dienos (vietoje iki šiol buvusių 10 kalendorinių dienų), nustatytas ir trumpesnis (ne daugiau kaip 3 darbo dienos vietoje 5 darbo dienų) terminas darbdaviui paskirti narius į šią komisiją (Darbo kodekso 236 str. 2 ir 4 d.).

Dėl kolektyvinės sutarties taikymo. Nors įprastai kolektyvinės sutartys taikomos tik jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, išskyrus darbo apmokėjimo sistemą, patvirtintą kolektyvine sutartimi, kuri taikoma visiems darbuotojams, pakeitimu **nustatoma, kad kolektyvinė sutartis ar jos kai kurios nuostatos gali būti taikomos visiems darbuotojams, jeigu ją ar kai kurias jos nuostatas patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas** (Darbo kodekso 197 str. 1 d.).

Streikų reguliavimas. Nustatoma, kad **įspėjamasis streikas gali trukti ne ilgiau kaip keturias valandas** (ankstesniu reglamentavimu buvo nustatyta, kad jis gali trukti ne ilgiau kaip

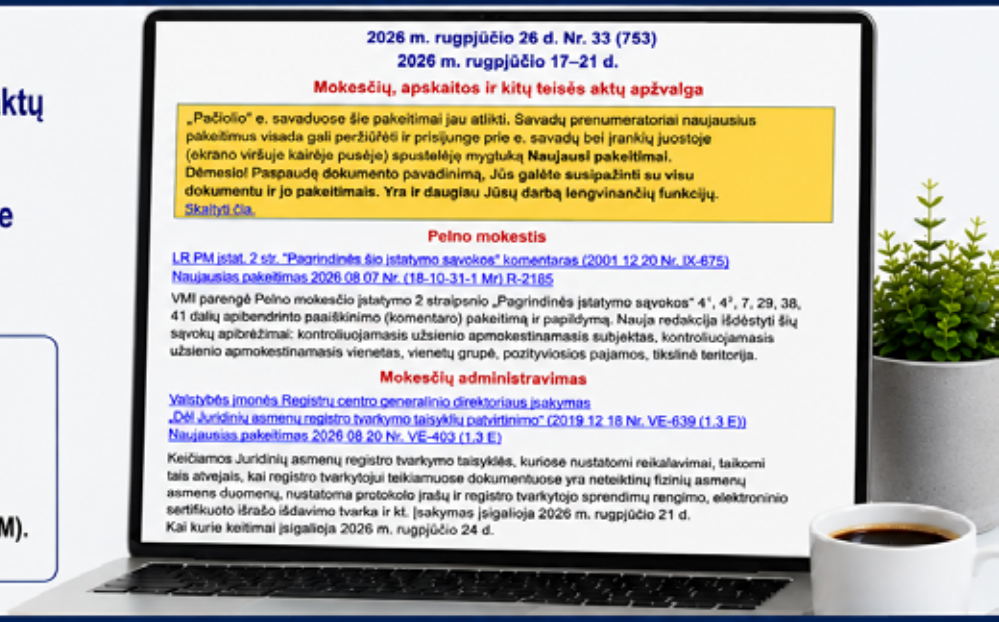
dvi valandas). Nurodoma, kad tikimasi, jog ilgesnis įspėjamasis streikas turės stipresnį poveikį darbdaviui, nes padidės jo veiklos trikdymo mastas. Savo ruožtu tai galbūt paskatins darbdavius labiau reaguoti į darbuotojų reikalavimus ir pradėti konstruktyvias derybas, siekiant išvengti tikrojo streiko (Darbo kodekso 244 str. 2 d. 1 p.).

Nustatyta, kad profesinės sąjungos sprendime skelbti streiką pakaktų nurodyti pritarusių streikui profesinių sąjungų narių skaičių, nereikalaujant pateikti profesinių sąjungų narių balsavimo dokumentų (Darbo kodekso 245 str.).

Kodeksas papildytas nuostata, kad **tris mėnesius nuo streiko pabaigos negali būti pablogintos streike dalyvavusių darbuotojų būtinosios darbo sutarties sąlygos, palyginti su jų ankstesnėmis sąlygomis ar su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų sąlygomis**, nebent profesinė sąjunga būtų apie tai raštu informuota. Be to, įtrauktas **draudimas darbdaviui, neleidžiantis jokiais būdais skatinti darbuotojus nestreikuoti**. Atkreiptinas dėmesys, kad anksčiau teisės aktai neužtikrino aiškios apsaugos nuo galimo diskriminavimo ar neigiamų pasekmių darbuotojams, dalyvavusiems streike, todėl atsirasdavo rizika, kad darbdaviai gali pabloginti jų darbo sąlygas (Darbo kodekso 250 str. 5 ir 7 d.).

Nušalinimas nuo darbo. Tais atvejais, kai darbdavys nušalina darbuotoją nuo darbo iki 30 kalendorinių dienų, jis turi darbuotojui mokėti vidutinį jo darbo užmokestį. Kodeksas papildytas nuostata, kad **dėl šio mokėjimo galima kitaip susitarti kolektyvinėje sutartyje**. Tai reiškia, kad kolektyvinės sutartys galės nustatyti kitokias darbo užmokesčio mokėjimo nuo darbo nušalintam darbuotojui sąlygas, jei dėl to susitaria socialiniai partneriai (Darbo kodekso 49 str. 3 d.).

Darbuotojui padarytos žalos atlyginimas. Pakeitimu įtvirtinama **galimybė žalos atlyginimą vykdyti** ne tik darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, bet ir **šalių susitarimu**. Tokia nuostata leis darbdaviui ir darbuotojui greičiau ir taikiai išspręsti žalos atlyginimo klausimą, kai abi pusės tam pritaria (Darbo kodekso 156 str.).

SAVAITINIS ELEKTRONINIS LEIDINYS
MOKESČIŲ, APSKAITOS IR TEISĖS REGLAMENTŲ
NAUJIENLAIŠKIS
ĮSTATYMAI. NUTARIMAI. ĮSAKYMAI. VMI KOMENTARAI
Naujienlaiškis siunčiamas kiekvieną trečiadienį.
Visų buhalteriams aktualių teisės aktų pakeitimų išsamią apžvalgą ir pačius pakeistus reglamentus rasite šiame elektroniniame leidinyje.
„Buhalterijos“ prenumeratoriai Naujienlaiškį gali įsigyti tik už –
~~49 €~~ 30 € (su PVM).

2026 m. rugpjūčio 26 d. Nr. 33 (753)
2026 m. rugpjūčio 17–21 d.
Mokesčių, apskaitos ir kitų teisės aktų apžvalga
„Pačiolio“ e. savaduose šie pakeitimai jau atlikti. Savadų prenumeratoriai naujausius pakeitimus visada gali peržiūrėti ir prisijunge prie e. savadų bei įrankių juostoje (ekrano viršuje kairėje pusėje) spustelėję mygtuką Naujausi pakeitimai.
Dėmesio! Paspaudę dokumento pavadinimą, Jūs galėte susipažinti su visu dokumentu ir jo pakeitimais. Yra ir dauglau Jūsų darbą lengvinančių funkcijų.
Skaityti čia.
Pelno mokestis
LR PM įstat. 2 str. "Pagrindinės šio įstatymo sąvokos" komentaras (2001 12 20 Nr. IX-675)
Naujausias pakeitimas 2026 08 07 Nr. (18-10-31-1 Mr) R-2185
VMI parengė Pelno mokesčio įstatymo 2 straipsnio „Pagrindinės įstatymo sąvokos“ 4¹, 4³, 7, 29, 38, 41 dalių apibendrinto paaiškinimo (komentaro) pakeitimą ir papildymą. Nauja redakcija išdėstyti šių sąvokų apibrėžimai: kontroliuojamasis užsienio apmokestinamasis subjektas, kontroliuojamasis užsienio apmokestinamasis vienetas, vienetų grupė, pozityviosios pajamos, tikslinė teritorija.
Mokesčių administravimas
Valstybės įmonės Registrų centro generalinio direktoriaus įsakymas
„Dėl Juridinių asmenų registro tvarkymo taisyklių patvirtinimo“ (2019 12 18 Nr. VE-639 (1.3 E))
Naujausias pakeitimas 2026 08 20 Nr. VE-403 (1.3 E)
Keičiamos Juridinių asmenų registro tvarkymo taisyklės, kuriose nustatomi reikalavimai, taikomi tais atvejais, kai registro tvarkytojui teikiamuose dokumentuose yra neteiktinų fizinių asmenų asmens duomenų, nustatoma protokolo įrašų ir registro tvarkytojo sprendimų rengimo, elektroninio sertifikuoto išrašo išdavimo tvarka ir kt. Įsakymas įsigalioja 2026 m. rugpjūčio 21 d.
Kai kurie keitimai įsigalioja 2026 m. rugpjūčio 24 d.
Tai tik 8 centai per dieną – ir VISUS METUS BŪSITE RAMŪS!
Tel. (0 5) 2700 636 | El. paštas savadai@paciolis.lt | www.paciolis.lt