

Darbas lapkričio 1–2 d.: kiek turi būti mokama

Lapkričio 1 d. ir 2 d. yra švenčių dienos: už darbą jomis mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbo užmokestis, o už viršvalandžius — ne mažesnis kaip 2,5 karto. Spalio 31 d. ir lapkričio 1 d. darbo diena trumpinama viena valanda, paliekant darbo užmokestį. Nuo 2026 m. lapkričio 1 d. ši taisyklė papildyta. Parengta pagal 2026 m. spalio 30 d. galiojančius teisės aktus.

Kurios dienos yra šventės

Lapkričio 1-oji — Visų Šventųjų diena ir lapkričio 2-oji — Mirusiųjų atminimo (Vėlinių) diena yra švenčių dienos. (DK 123 str. 1 d. 11, 12 p.) 2026 m. lapkričio 1-oji sutampa su sekmadieniu.

Sutapimas su sekmadieniu laisvadienio nesukuria

Darbo kodeksas **nenumato** su poilsio diena sutampančios švenčių dienos perkėlimo į kitą darbo dieną. Todėl dėl to, kad lapkričio 1-oji yra sekmadienis, papildomas laisvadienis **nesuteikiamas**.

Lapkričio 2-oji yra savarankiška švenčių diena — Vėlinės, ir jai galioja visos švenčių dienos taisyklės.

Ar galima skirti dirbti

Švenčių dieną dirbama **tik su darbuotojo sutikimu**, išskyrus atvejus, kai dirbama pagal **suminę darbo laiko apskaitą** arba kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais. (DK 123 str. 2 d.)

Tikslumo dėlei: kada sutikimas privalo būti rašytinis

Darbai švenčių dieną Darbo kodeksas rašytinės formos **nereikalauja** — 123 str. 2 d. kalba tik apie „darbuotojo sutikimą“. Tą patį nustato ir 124 str. 2 d. dėl poilsio dienos.

Viršvalandiniam darbui rašytinis sutikimas **privalomas** (DK 119 str. 2 d.) — išskyrus tris išimtis: visuomenei būtini nenumatyti darbai ar nelaimių prevencija; būtinybė užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą; kolektyvinėje sutartyje numatyti atvejai.

Praktinė išvada: sutikimą dirbti švenčių dieną vis tiek verta turėti raštu — ne dėl formos reikalavimo, o dėl įrodymo. Ginče darbdavys turi įrodyti, kad sutikimas buvo.

Kiek mokama

1. **Už darbą švenčių dieną** — ne mažiau kaip **dvigubas** darbo užmokestis. (DK 144 str. 2 d.)
2. **Už darbą naktį** (nuo 22 iki 6 val.) — ne mažiau kaip **pusantro**. (DK 144 str. 3 d.) Švenčių dieną naktį dirbant taikomas didesnis dydis, t. y. ne mažiau kaip dvigubas.
3. **Už viršvalandinį darbą** — ne mažiau kaip pusantro; už viršvalandžius poilsio dieną, nenustatytą pagal grafiką, ar viršvalandžius naktį — ne mažiau kaip dvigubas; **už viršvalandinį darbą švenčių dieną ir (arba) švenčių naktį** — ne mažiau kaip **2,5 karto**. (DK 144 str. 4 d.)

Suminė apskaita garantijos nepanaikina

Net jeigu lapkričio 1-ąją ar 2-ąją dirbama **pagal iš anksto sudarytą darbo ar pamainų grafiką**, už šį darbą mokama ne mažiau kaip dvigubai. Darbo kodekse jokios išimties suminei darbo laiko apskaitai nenustatyta — 144 str. 2 d. taikoma visiems.

Suminė apskaita **taip pat nesuteikia** darbdaviui teisės be darbuotojo rašytinio sutikimo skirti dirbti viršvalandžius. (DK 119 str. 2 d.)

Prieššventinė valanda — spalio 31 d. ir lapkričio 1 d.

Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė **sutrumpinama viena valanda, paliekant darbo užmokestį**. (DK 112 str. 6 d.) Šiemet tai liečia **dvi** dienas: spalio 31-ąją (Visų Šventųjų išvakarės) ir **lapkričio 1-ąją**, kuri kartu yra ir Vėlinių išvakarės.

Kas pasikeitė nuo 2026 m. lapkričio 1 d.

Nuo lapkričio 1 d. galiojanti redakcija aiškiai įtvirtina, kad trumpinant darbo dieną **paliekamas darbo užmokestis**, o darbuotojams, **kurių darbo užmokestis priklauso nuo darbo normų**, už šią sutrumpintą valandą mokamas jų **vidutinis darbo užmokestis**. (DK 112 str. 6 d.; įstatymas Nr. XV-1058)

Nuostata aktuali jau **lapkričio 1-ąją** dirbantiems darbuotojams.

- **Išimtis:** trumpinimas netaikomas darbuotojams, dirbantiems **pagal sutrumpintą darbo laiko normą** (pvz., tam tikriems sveikatos priežiūros specialistams, mokytojams, dėstytojams, farmacijos specialistams — Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496). (DK 112 str. 6 d.)
- **Garantija taikoma** ir dirbantiems ne visą darbo laiką, ir pagal suminę apskaitą.
- **Jeigu išvakarėse pagal grafiką nedirbama**, trumpinimas į ankstesnę darbo dieną **neperkeliamas**.

Jei sutrumpinti neįmanoma — valanda apmokama kaip viršvalandis

Kai dėl darbo organizavimo ypatumų ar nepertraukiamos veiklos sutrumpinti negalima, už šią valandą mokama kaip už viršvalandinį darbą. (DK 112 str. 6 d.)

Spalio 31 d. (paprasta darbo diena) — ne mažiau kaip **1,5**, o jeigu valanda dirbama naktį — ne mažiau kaip **2**. (DK 144 str. 4 d.)

Lapkričio 1 d. — ne mažiau kaip **2,5**, nes tai viršvalandinis darbas **švenčių dieną**. (DK 144 str. 4 d.)

Vietojo pinigų — poilsio laikas prie atostogų

Darbuotojo prašymu darbo švenčių dienomis ar viršvalandinio darbo laikas, **padaugintas iš atitinkamo dydžio** (2 arba 2,5), gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų. (DK 144 str. 5 d.)

Pavyzdys ir viena riba

Darbuotojas lapkričio 2-ąją dirba **8 valandas**, darbas ne viršvalandinis. Jo prašymu prie kasmetinių atostogų pridedama **16 apmokamų poilsio valandų** (8 × 2). Už patį darbą švenčių dieną tuomet nemokama, bet apmokamas visas pridėtas poilsio laikas.

● **Darbdavys negali vienašališkai** nuspręsti apmokėjimo pakeisti papildomu poilsiu — įstatymas kalba apie **darbuotojo prašymą**.

Grafikai: septynios dienos ir dvi darbo dienos

- Taikant suminę darbo laiko apskaitą, darbo (pamainų) grafikai darbuotojams pranešami **ne vėliau kaip prieš septynias dienas** iki jų įsigaliojimo. (DK 115 str. 2 d.)
- Keisti juos galima **tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais**, įspėjus darbuotoją **prieš dvi jo darbo dienas**. (DK 115 str. 2 d.)
- Viršvalandžių ribos: per 7 paeiliui einančias dienas — ne daugiau kaip **8 val.**, o darbuotojui raštu sutikus — iki **12 val.**; per metus — ne daugiau kaip **180 val.** (DK 119 str. 3 d.)

Atskirai: vadovams taisyklė kitokia

Direktoriui už darbą švenčių dieną gali būti ir nemokama

Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo (direktorius) darbo poilsio dieną, švenčių dieną, naktį ir viršvalandinio darbo **apskaita tvarkoma, tačiau už tą darbą nemokama**, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. (DK 144 str. 6 d.)

Vadovaujantiems darbuotojams (DK 101 str. 3 ir 4 d.) toks darbas apskaitomas ir apmokamas **kaip už darbą įprastiniu režimu**, nebent sutartyje susitarta kitaip. Tokių darbuotojų skaičius negali viršyti **20 procentų** darbdavio darbuotojų vidutinio skaičiaus, o jų sąrašą nustato darbo teisės normos.

Praktinė išvada darbdaviui: jei norima, kad vadovui būtų mokama, **tai turi būti parašyta darbo sutartyje**; apskaitą vesti privaloma bet kuriuo atveju.

Ko nedaryti

- **Nelaikykite, kad grafikas pakeičia garantiją.** Įrašymas į pamainų grafiką dvigubo apmokėjimo nepanaikina. (DK 144 str. 2 d.)
- **Nekeiskite apmokėjimo į laisvadienį savo nuožiūra.** Tai galima tik darbuotojo prašymu. (DK 144 str. 5 d.)
- **Nepamirškite antros prieššventinės dienos.** Šiemet trumpinamos **dvi** dienos — spalio 31 d. ir lapkričio 1 d.
- **Neskirkite viršvalandžių be rašytinio sutikimo**, jei netaikoma viena iš trijų įstatymo išimčių. (DK 119 str. 2 d.)
- **Nekeiskite grafiko paskutinę minutę.** Keisti galima tik nuo darbdavio valios nepriklausančiais atvejais ir įspėjus prieš dvi darbo dienas. (DK 115 str. 2 d.)
- **Netikėkite, kad sekmadienis „sudega“.** Lapkričio 1-oji lieka švenčių diena su visomis apmokėjimo taisyklėmis, nors ir sutampa su sekmadieniu.

Teisinis pagrindas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, suvestinė redakcija, galiojanti nuo 2026 m. lapkričio 1 d. (keitimo įstatymas 2026 m. birželio 25 d. Nr. XV-1058): 101 straipsnio 3 ir 4 dalys, 112 straipsnio 6 dalis, 115 straipsnio 2 dalis, 119 straipsnio 2 ir 3 dalys, 123 straipsnio 1 dalies 11 ir 12 punktai bei 2 dalis, 124 straipsnio 2 dalis, 144 straipsnio 2–6 dalys. Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496. Tekstas tikrintas Teisės aktų registre (e-tar.lt) 2026-10-30.

Ką daryti toliau

Verslui — **fdd24.com**: darbo laiko apskaitos žiniaraščiai, pamainų grafikų ir sutikimų formos, darbo apmokėjimo sistema. Darbuotojams — **law24.lt**: ką daryti, jei už darbą švenčių dieną sumokėta mažiau, ir kaip kreiptis į Darbo ginčų komisiją.

Ši atmintinė yra bendro pobūdžio informacija, o ne individuali teisinė konsultacija. Konkrečiu atveju sprendimas priklauso nuo faktinių aplinkybių.