

Darbo kodekso pakeitimai nuo 2026 m. lapkričio 1 d.

2026 m. birželio 25 d. įstatymu Nr. XV-1058 pakeista beveik keturiasdešimt Darbo kodekso straipsnių. Pakeitimai įsigalioja 2026 m. lapkričio 1 d. Ši atmintinė – apie tai, kas keičiasi iš tikrųjų ir ką darbdaviui reikia padaryti su savo dokumentais. Parengta pagal Darbo kodekso suvestinę redakciją, galiojančią nuo 2026 m. lapkričio 1 d.

Trumpai – penki dalykai, kurie liečia kiekvieną darbdavį

Atleidimas darbdavio valia dabar galimas **dėl pagrįstos priežasties**, o ankstesnių ribojimų nebeliko. (DK 59 str. 1 d.)

Terminas atleisti už darbo pareigų pažeidimą **pratęsimas iki dvejų metų**, jeigu pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą. (DK 58 str. 6 d.)

Su darbuotojais, uždirbančiais **ne mažiau kaip du vidutinius šalies darbo užmokesčius**, galima nukrypti nuo imperatyvių taisyklių – bet ne nuo visų. (DK 33 str. 4 d.)

Nuotolinio darbo atsisakyti dėl „**per didelių sąnaudų**“ **nebegalima**; liko tik darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumai. (DK 52 str. 2 d.)

Dalį garantijų dabar galima **kitaip sureguliuoti kolektyvine sutartimi** – nuotolinio darbo išlaidų kompensavimą ir darbo užmokestį nušalinimo metu. (DK 52 str. 4 d., 49 str. 3 d.)

1. Atleidimas darbdavio valia (DK 59 str.)

Naujoji redakcija: darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį savo valia **dėl pagrįstos priežasties**, įspėjęs prieš **tris darbo dienas** ir sumokėjęs **ne mažesnę kaip šešių mėnesių** vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. (DK 59 str. 1 d.)

Ko neskelbia reklaminiai pranešimai

Šio pagrindo **negali taikyti** biudžetinės įstaigos, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešosios įstaigos, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos bankas. (DK 59 str. 1 d.)

Lieka galioti draudimas atleisti šiuo pagrindu dėl pranešimo apie pažeidimą, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kreipimosi dėl diskriminacijos ar dėl naudojimosi Darbo kodekso teisėmis. (DK 59 str. 2 d.)

Įstatyme rašoma „**pagrįsta priežastis**“, o ne „konkreti ir objektyvi“. Priežastį reikės nurodyti ir prireikus pagrįsti.

2. Pažeidimų tyrimo terminai (DK 58 str.)

Sprendimą atleisti už pažeidimą darbdavys turi priimti **per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo** ir **ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo**, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo ar atostogų. (DK 58 str. 6 d.)

Nauja ir svarbiausia

Terminas pratęsiamas iki dvejų metų, jeigu pažeidimas paaiškėja **atlikus auditą, inventORIZACIJĄ ar veiklos patikrinimą**. (DK 58 str. 6 d.)

Praktinė išvada: jeigu trūkumas nustatomas inventORIZACIJOS metu, senaties argumentas „praėjo šeši mėnesiai“ neveikia.

Tokia pati išlyga dėl nedarbingumo ir atostogų taikoma ir **įspėjimui apie galimą atleidimą už antrą tokį pat pažeidimą**. (DK 58 str. 4 d.)

3. Nukrypimas nuo imperatyvių taisyklių (DK 33 str. 4 d.)

Darbo sutartyje, kurioje mėnesinis darbo užmokestis yra **ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai**, galima nukrypti nuo imperatyvių taisyklių.

Nukrypti NEGALIMA nuo taisyklių, susijusių su

maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku;

darbo sutarties sudarymu;

darbuotojų sauga ir sveikata;

lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais. (DK 33 str. 4 d.)

Be to, susitarimas galioja tik tada, jeigu juo **pasiekiamas darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra**.

Jos nesant, taikoma kodekso taisyklė, o ne sutarties sąlyga.

Tiems patiems darbuotojams galima nustatyti ir **ilgesnį – iki šešių mėnesių – išbandymo terminą**; terminuotoje sutartyje jis turi būti proporcingas. Pratęsti išbandymą šalių susitarimu draudžiama. (DK 36 str. 2 d.)

4. Nuotolinis darbas (DK 52 str.)

1. Iš atsisakymo pagrindų **išbraukta „per didelių sąnaudų“ išimtis**. Liko tik **darbdavio darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumai** – ir net jie gali būti kitaip sureguliuoti kolektyvinėje sutartyje. (DK 52 str. 2 d.)
2. Nuotolinio darbo išlaidos ir toliau privalo būti kompensuojamos, **nebent kolektyvinėje sutartyje susitarta kitaip** – tai nauja. (DK 52 str. 4 d.)
3. Tokia pati taisyklė atsirado dėl darbo laiko režimo: darbdavys privalo tenkinti prašymą, išskyrus darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumus. (DK 113 str. 1 d.)

5. Atostogos ir kompensacijos (DK 127 str.)

Teisė pasinaudoti atostogomis prarandama **praėjus trejiems metams** nuo kalendorinių metų, kuriais įgyta teisė, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.

Dėmesio – kurios kolektyvinės sutarties reikia

Šį terminą sutrumpinti iki **dvejų metų** ir numatyti piniginę kompensaciją už atostogų dalį, viršijančią dvejų darbo metų trukmę, galima **tik aukštesnio negu darbdavio lygmens** kolektyvinėje sutartyje.

(DK 127 str. 5 d.)

Vadinasi, **savo įmonės kolektyvine sutartimi to padaryti negalima**. Reikia šakos, teritorinės ar nacionalinės sutarties.

Kasmetines atostogas keisti pinigine kompensacija ir toliau draudžiama, išskyrus darbo santykių pabaigą ir šį vienintelį atvejį. (DK 127 str. 6 d.)

6. Atsiskaitymas atleidžiant (DK 146 str. 2 d.)

Visos su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos. Nauja: šalys **atleidimo metu** gali susitarti, kad dalis, **viršijanti vieno mėnesio vidutinį darbo užmokestį**, bus išmokėta vėliau, bet **ne vėliau kaip per tris mėnesius**. Dalis, neviršijanti vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio, visais atvejais mokama atleidimo dieną, nebent susitarta sumokėti per **dešimt darbo dienų**. (DK 146 str. 2 d.)

Delspinigių dydį už pavėluotą atsiskaitymą socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina **kasmet iki vasario 1 d.**, remdamasis vartotojų kainų indeksu, padauginčiu iš 5. Darbdaviui iškėlus bankroto bylą ar pradėjus bankrotą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas. (DK 147 str. 1 d.)

7. Kiti pakeitimai, kurie gali būti aktualūs

- **Nušalinimas tyrimo metu** – iki 30 kalendorinių dienų mokant vidutinį darbo užmokestį, **nebent kolektyvinėje sutartyje dėl darbo užmokesčio susitarta kitaip**. (DK 49 str. 3 d.)
- **Ne visas darbo laikas** – praplėstas sąrašas atvejų, kai ribojimai negalioja; grįžti į visą darbo laiką galima įspėjus prieš dvi savaites. (DK 40 str. 5 d.)
- **Pasyvūs budėjimas namie** – ne ilgiau kaip 168 val. per keturias savaites, priemoka ne mažesnė kaip 20 proc. valandinio atlygio; negalima skirti tą dieną, kurią asmuo nepertraukiamai dirbo 11 val. (DK 118 str. 4 d.)
- **Konkursas** – laimėjęs asmuo turi teisę reikalauti sudaryti darbo sutartį per **20 darbo dienų**. (DK 41 str. 3 d.)
- **Valanda prieš šventes** – sutrumpinus darbo dieną viena valanda, darbo užmokestis paliekamas; kai jis priklauso nuo darbo normų, už tą valandą mokamas **vidutinis darbo užmokestis**; o jei sutrumpinti neįmanoma – kaip už **viršvalandinį darbą**. (DK 112 str. 6 d.)
- **Naujas atleidimo pagrindas be šalių valios** – kai darbuotojas **neatitinka įstatyme nustatytų nepriekaištingos reputacijos reikalavimų**. (DK 60 str. 1 d. 2 p.)
- **Tėvystės atostogos įvaikinus** – 30 kalendorinių dienų per mėnesį nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo, galima skaidyti į dvi dalis; nesuteikiamos įvaikinus sutuoktinio vaiką. (DK 133 str. 2 d.)
- **Kolektyvinių darbo ginčų baudos** – iki 10 minimaliųjų mėnesinių algų, proporcingai pažeidimo sunkumui. (DK 217 str. 2 d.)
- Pakeistas ir visas **streikų bei lokauto** reguliavimas (DK 244–253, 260 str.).

Ką darbdaviui reikia padaryti iki lapkričio 1 d.

1. Peržiūrėti **darbo sutarčių šablonus**: atleidimo darbdavio valia sąlyga, išbandymo terminas, nuotolinio darbo sąlygos, pasyviojo budėjimo priemoka.
2. Peržiūrėti **darbo tvarkos taisykles**: pažeidimų tyrimo tvarka ir terminai, įskaitant naująjį dvejų metų atvejį po audito ar inventorizacijos.
3. Patikrinti, ar **darbo apmokėjimo sistema** atitinka DK 140 str. 3 dalį (pareigybių grupės pagal objektyvius ir lyties požįriu neutralius kriterijus). Darbdaviai, turintys **mažiau nei 50 darbuotojų**, atleidžiami nuo pareigos

numatyti darbo užmokesčio didinimo kriterijus ir tvarką.

4. Jei įmonėje yra darbuotojų, uždirbančių du ir daugiau vidutinių šalies darbo užmokesčių, – apsvarstyti DK 33 str. 4 dalies susitarimus, nepamirštant keturių draudžiamų sričių.

5. Atnaujinti **atleidimo ir atsiskaitymo procedūrą** pagal DK 146 str. 2 dalį.

Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą

Privaloma įvykdyti **informavimo ir konsultavimo procedūras** ir padaryti sistemą prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. (DK 140 str. 3 d.)

Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, turi būti **toje pačioje pareigybių grupėje**.

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 (TAR, 2026-06-29, i. k. 2026-11231). Straipsniai: 33, 36, 40, 41, 49, 52, 58, 59, 60, 112, 113, 118, 119, 127, 133, 140, 146, 147, 156, 166, 175, 181, 192–194, 197, 210, 211, 217, 236, 237, 244–253, 260. Tekstas tikrintas Teisės aktų registre (e-tar.lt) 2026-10-29.

Ką daryti toliau

Verslo dokumentų peržiūra – **fdd24.com**: darbo sutarčių šablonai, darbo tvarkos taisyklės ir darbo apmokėjimo sistema. Darbuotojams aktualias atmintines apie atleidimą, atostogas ir darbo ginčus rasite **law24.lt**.

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