

**LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO
KODEKSO TEISINIO REGULIAVIMO
STEBĖSENOS IR PASIEKTŲ
REZULTATŲ ĮVERTINIMO PAŽYMA**

2026 m. birželio 26 d.
Vilnius



TURINYS

ĮVADAS	4
TEISĖS AKTŲ PAŽEIDIMAI	5
1 grafikas. Gauti ir išnagrinėti skundai ir pranešimai.....	5
2 grafikas. Išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose kelti klausimai	5
3 grafikas. Išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose keltų klausimų rūšys.....	5
4 grafikas. Skundai ir pranešimai dėl smurto ir priekabiavimo darbe	6
5 grafikas. Reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodyti teisės aktų reikalavimų pažeidimai.....	6
6 grafikas. Darbo teisės pažeidimų rūšys.....	7
7 grafikas. Smurto ir priekabiavimo darbe pažeidimų rūšys	8
8 grafikas. Surašyti protokolai	9
9 grafikas. Surašyti AN protokolai pagal ANK straipsnius.....	10
10 grafikas. Skirta baudų arba surašyta administracinių nurodymų (atvejų skaičius)	11
11 grafikas. Baudų ir administracinių nurodymų suma (Eur)	11
12 grafikas. Atlikti patikrinimai nelegalaus darbo kontrolės srityje, nustatyti pažeidimai .	11
13 grafikas. Nelegaliai dirbę asmenys pagal ekonominės veiklos sektorius.....	12
14 grafikas. Nelegalaus darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos atvejų pasiskirstymas pagal veiklos teisinę formą 2024 ir 2025 m.	13
Tarpinstitucinio bendradarbiavimo centras	14
Tarpvalstybinis bendradarbiavimas nelegalaus darbo prevencijos srityje.....	14
TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ IR NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPŲ LAIKYMASIS	15
KROVINIUS GABENANČIŲ TRANSPORTO ĮMONIŲ TIKSLINIAI PATIKRINIMAI	15
LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONIŲ TIKSLINIAI PATIKRINIMAI	16
IŠVADOS, PASIŪLYMAI	16
DARBUOTOJŲ, DARBDAVIŲ BEI JŲ ATSTOVŲ KONSULTAVIMAS	19
15 grafikas. Gauti, išnagrinėti rašytiniai paklausimai, klausimų skaičius juose (DT ir DSS)	19
16 grafikas. Išnagrinėtų klausimų rūšys.....	19
17 grafikas. Konsultacijos, suteiktos elektroninio konsultanto	20
18 grafikas. Konsultacijos, suteiktos VDI paskyroje socialiniame tinkle „Facebook“	20
19 grafikas. Konsultacijos, suteiktos telefonu	21
DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS DARBO GINČŲ KOMISIJOSE SKAIČIUS, DALYKAS, REZULTATAI	21
20 grafikas. DGK gauti, išnagrinėti prašymai, juose kelti reikalavimai	21
21 grafikas. DGK išnagrinėti reikalavimai dėl darbo užmokesčio	22
22 grafikas. Išnagrinėti reikalavimai, susiję su išplėsta DGK kompetencija, jų rūšys	22
.....	22
23 grafikas. DGK priimti sprendimai dėl išnagrinėtų reikalavimų	23
24 grafikas. DGK atsisakymo nagrinėti reikalavimus pagrindai	23



25 grafikas. Sudarytomis taikos sutartimis išspręsti reikalavimai	24
26 grafikas. DGK priteistos sumos	24
I INSTANCIJOS TEISMUOSE GAUTOS CIVILINĖS BYLOS, SUSIJUSIOS SU DARBO TEISINIAIS SANTYKIAIS.....	25
27 grafikas. Teismuose gautos civilinės bylos, susijusios su darbo teisiniais santykiais ..	25
DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS	26
28 grafikas. Pranešimai apie darbo tarybų įmonėse, įstaigose ar organizacijose sudarymą, išrinkti nariai.....	26
29 grafikas. Darbuotojų atstovavimas ūkio subjektuose	26
Darbdavių prašymai suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu.....	27
30 grafikas. Darbdavių prašymai suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu, prašymų rezultatas	27
DARBO SUTARTYS	28
31 grafikas. Sudaryta darbo sutarčių, jų rūšys	28
32 grafikas. Sudarytos DK įtvirtintų rūšių darbo sutartys	28
33 grafikas. Sudarytos darbo sutartys, kurioms nustatytas terminas.....	29
34 grafikas. Nutrauktos darbo sutartys	29
35 grafikas. Darbo sutarčių nutraukimo pagrindai	30
ĮMONIŲ, ĮSTAIGŲ AR ORGANIZACIJŲ, TAIKANČIŲ SUMINĘ DARBO LAIKO APSKAITĄ, SKAIČIUS	31
36 grafikas. Įmonių, įstaigų ar organizacijų, apie kurias VDI turi sukaupusi duomenis, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius	31
GAUTŲ PRANEŠIMŲ APIE KOMANDIRUOTUS DARBUOTOJUS SKAIČIUS.....	32
37 grafikas. Gauti pranešimai apie į Lietuvos Respubliką komandiruotus darbuotojus....	32
38 grafikas. Valstybės, iš kurių komandiruoti darbuotojai	32
39 grafikas. Komandiruotės trukmė.....	33
TEISINIO REGULIAVIMO REIKALINGUMO, PAKANKAMUMO IR EFEKTYVUMO ĮVERTINIMAS	33
IŠVADA DĖL REIKALINGUMO KEISTI TEISINĮ REGULIAVIMĄ AR JO ATSISAKYTI	34



ĮVADAS

DK¹ reglamentuojami visuomeniniai santykiai – individualieji darbo santykiai, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį DK nustatyta tvarka, visuomeniniai santykiai, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti), DK ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais – kitų įstatymų reglamentuojami visuomeniniai santykiai, atsirandantys asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.



DK teisinio reguliavimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymą parengėme vadovaudamiesi įstatymo² 6 str. 13 d.



Ataskaitinis laikotarpis – 2023–2025 metai.

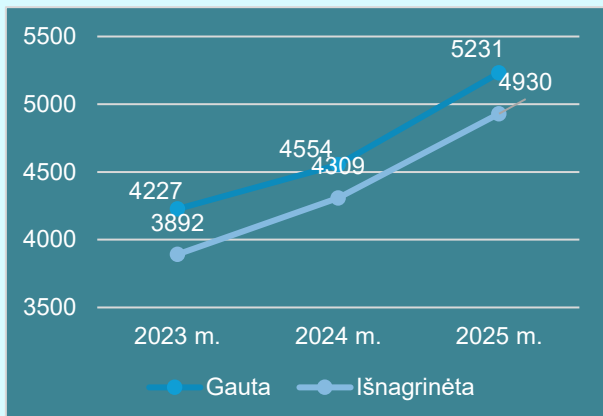


¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

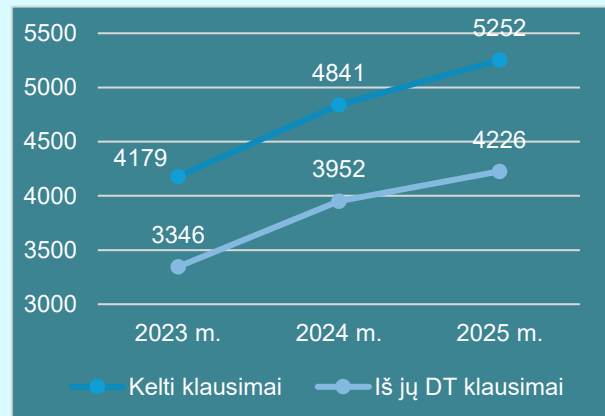
² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įgyvendinimo ir įsigaliojimo įstatymas.

TEISĖS AKTŲ PAŽEIDIMAI

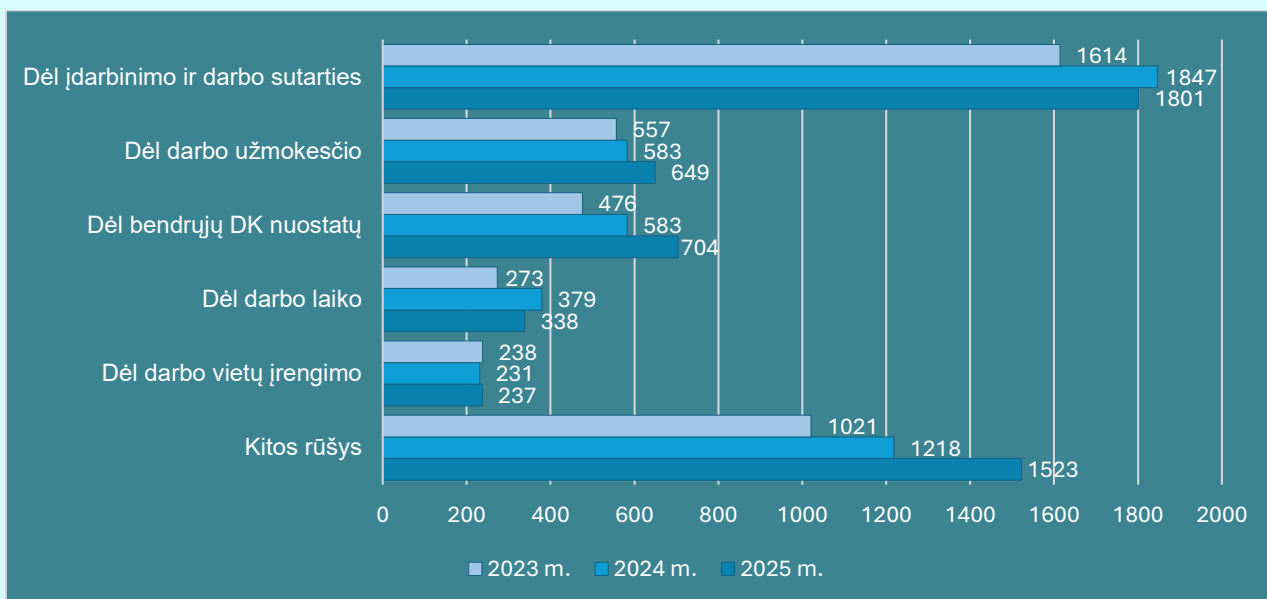
1 grafikas. Gauti ir išnagrinėti skundai ir pranešimai



2 grafikas. Išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose kelti klausimai

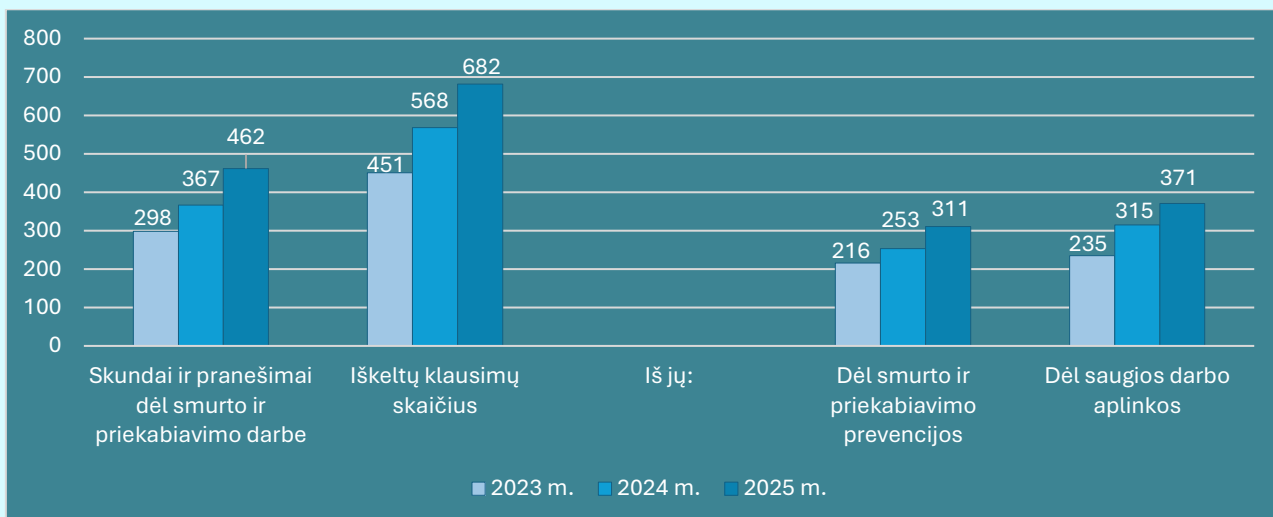


3 grafikas. Išnagrinėtuose skunduose ir pranešimuose keltų klausimų rūšys



Daugiausia keliamų klausimų buvo susiję su įdarbinimu ir darbo sutartimi (nelegalus (nedeclaruotas) darbas, darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties vykdymas ir kt.), darbo užmokesčiu, įskaitant darbo užmokesčio lengvatas, garantijas ir kompensacijas (darbo apmokėjimo organizavimas, darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka, galutinis atsiskaitymas, pavėluotas darbo užmokesčio mokėjimas ir kt.), bendrosiomis DK nuostatomis (saugi darbo aplinka, kurioje darbuotojai nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijos užtikrinimas ir kt.), darbo laiku (darbo laiko režimas, darbo laiko apskaita, viršvalandiniai darbai ir kt.), darbo vietų įrengimu (darboviečių įrengimas statybvietėse, darboviečių įrengimo bendrieji nuostatai ir kt.)

4 grafikas. Skundai ir pranešimai dėl smurto ir priekabiavimo darbe

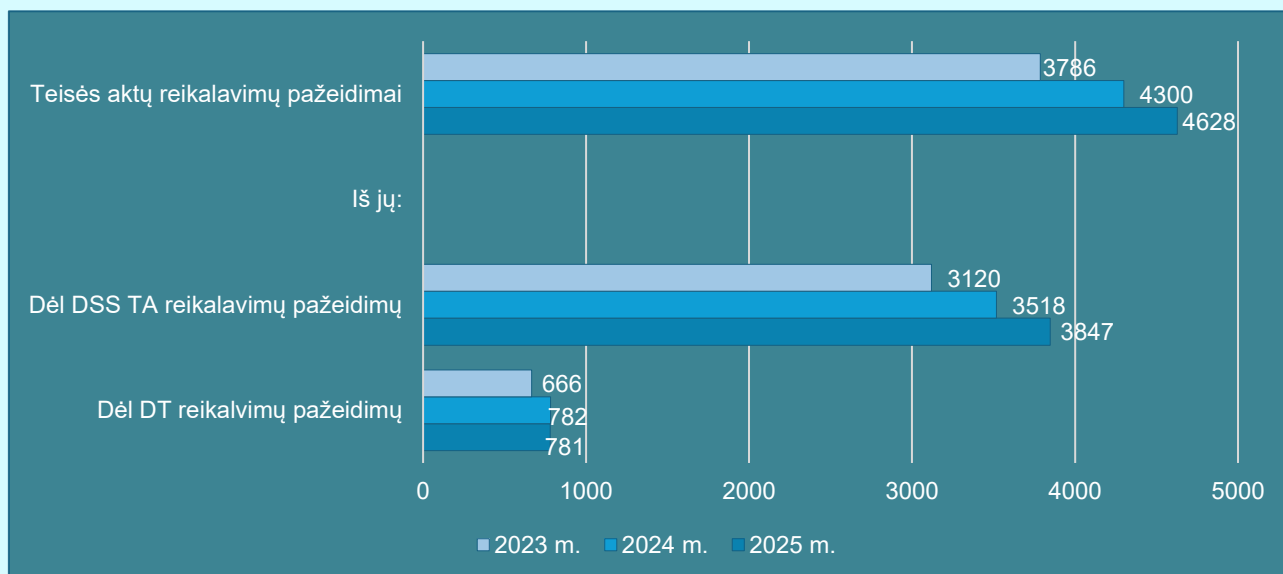


2025 m. daugiausia skundų ir pranešimų dėl smurto ir priekabiavimo darbe gauta sveikatos priežiūros, socialinio darbo ir švietimo sektoriuose. Šios sritys išsiskiria dideliu darbuotojų skaičiumi, intensyviu tarpasmeniniu bendravimu ir padidintu emociniu krūviu, kas gali turėti įtakos konfliktinių situacijų atsiradimui.

Smurto ir priekabiavimo problema įmonėse, įstaigose, organizacijose išlieka aktuali. Kasmet daugėja skundų ir pranešimų dėl smurto ir priekabiavimo darbe, tačiau stebima tendencija, kad mažėja pasitvirtinusių ar iš dalies pasitvirtinusių atvejų dalis: 2023 – 50 proc., 2024 m. – 46 proc., 2025 m. – 32 proc.

Didelis nepasitvirtinusių skundų ir pranešimų skaičius rodo, kad darbuotojams trūksta žinių apie smurto ir priekabiavimo sampratą, teisių gynimą ir įrodymų rinkimo svarbą. Nors jie tampa drąsesni ir dažniau kreipiasi, vis dar stokoja žinių, kaip rinkti įrodymus ir kur kreiptis patyrus netinkamą elgesį.

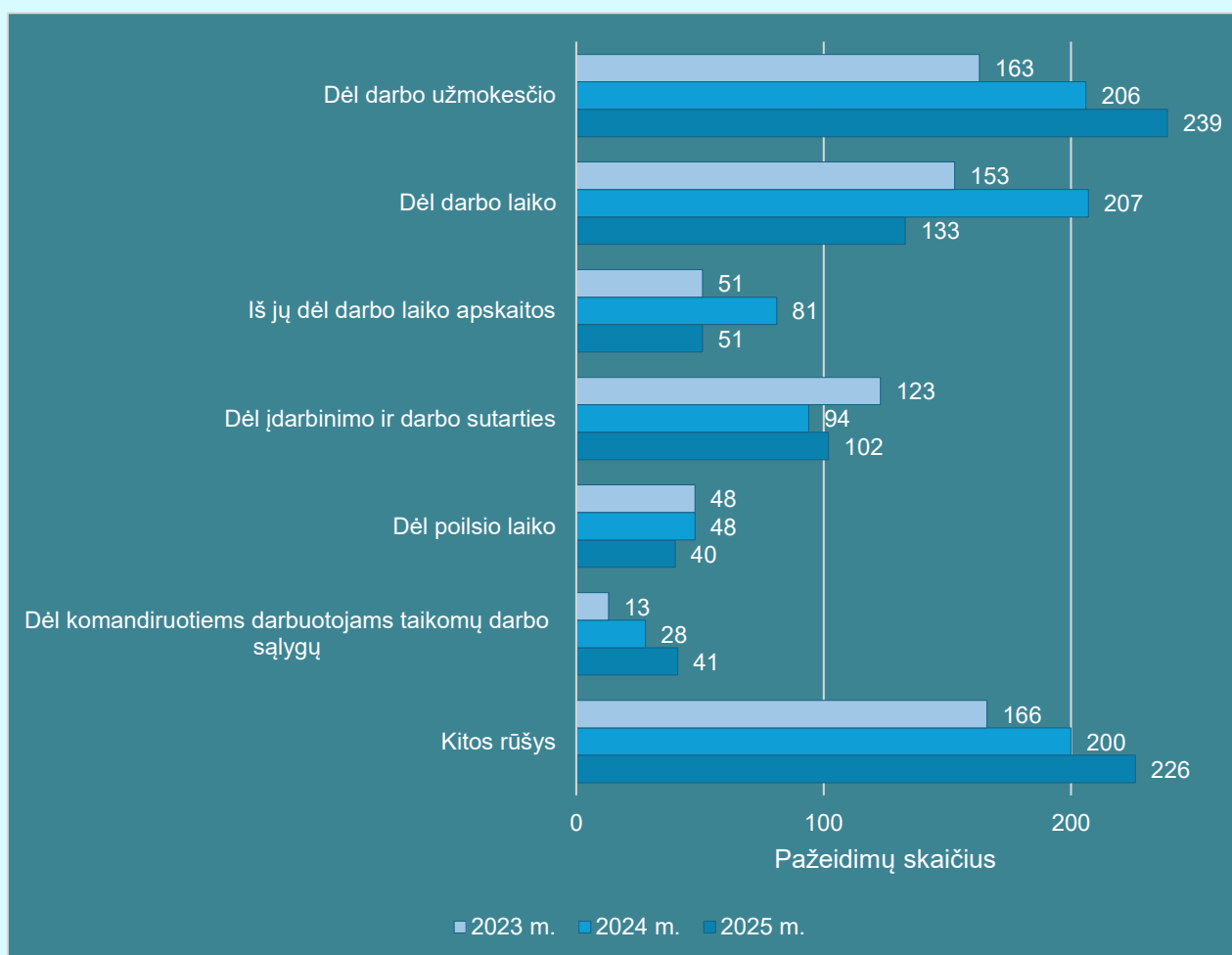
5 grafikas. Reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodyti teisės aktų reikalavimų pažeidimai



2025 m. VDI nustatė iš viso 27 752 teisės aktų reikalavimų pažeidimus, 2024 m. – 29 349, 2023 m. – 28 998. Maždaug ketvirtadalį iš jų sudarė DT³ reikalavimų pažeidimai (2025 m. – 6389, 2024 m. – 7591, 2023 m. – 7462), likusieji – DSS TA⁴ reikalavimų pažeidimai.

Didžioji dalis 2025 m. reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodytų pažeidimų buvo dėl DSS TA reikalavimų nesilaikymo (83 proc.), DT pažeidimai sudarė 17 proc. DSS TA reikalavimų pažeidimų skaičiui daro įtaką labai plati DSS reikalavimų teisinė bazė, taip pat DT reikalavimų pažeidimų specifika lemia tai, kad juos dažnai sunku arba neįmanoma pašalinti, todėl už šiuos pažeidimus dažniau surašomi protokolai ir skiriamos baudos⁵. Be to, dėl nemažos dalies galimų DT reikalavimų pažeidimų yra kreipiamasi tiesiogiai į DGK⁶ ir DGK sprendžia tokius prašymus, vertindama konkrečią situaciją individualiai.

6 grafikas. Darbo teisės pažeidimų rūšys⁷



³ Darbo teisė.

⁴ Darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai.

⁵ Nustačius DSS pažeidimus, dažniausiai egzistuoja realios galimybės juos pašalinti – aprūpinti darbuotojus priemonėmis, atlikti rizikos vertinimą, organizuoti mokymus ir pan. Tuo tarpu DT pažeidimai dažniau yra retrospektyvus pobūdžio, t. y. konstatuojamas jau įvykęs faktas, pvz., pažeistas darbo ir poilsio režimas ar kt. Tokiais atvejais pažeidimo pašalinimas dažnai objektyviai neįmanomas, o po patikrinimo elgesio koregavimas galimas tik ateities darbo santykių kontekste, neištaisant esamo pažeidimo.

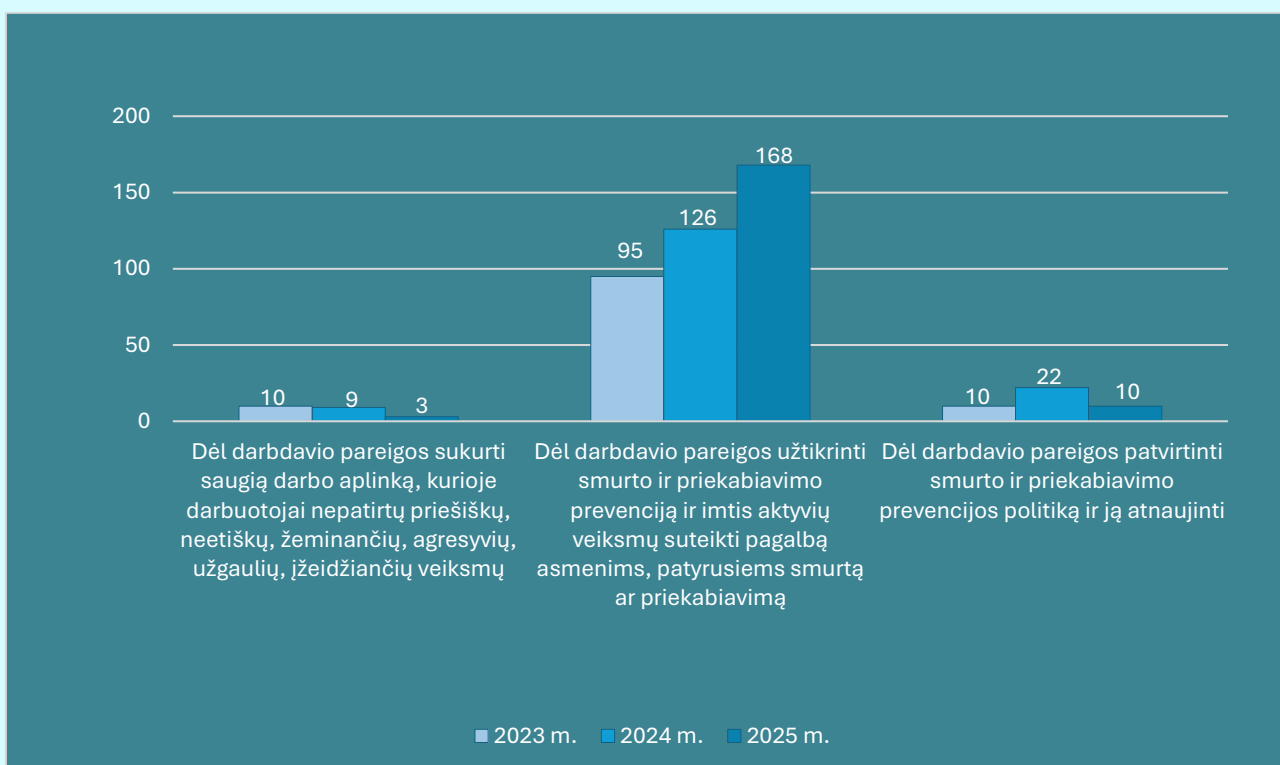
⁶ Darbo ginčų komisija.

⁷ Informacija pateikta pagal reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodytus darbo teisės pažeidimus.

2025 m. reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodyta:

- 21 darbo laiko apskaitos pažeidimas (2024 m. – 28, 2023 m. – 19);
- 30 suminės darbo laiko apskaitos pažeidimų (2024 m. – 53, 2023 m. – 32);
- 4 komandiruotiems į Lietuvos Respubliką darbuotojams taikomų darbo sąlygų pažeidimai (2024 m. – 4, 2023 m. – 3)⁸;
- 37 komandiruotiems iš Lietuvos Respublikos darbuotojams taikomų darbo sąlygų pažeidimai (2024 m. – 24, 2023 m. – 10)⁹;
- 0 pažeidimų darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo srityje (2024 m. – 1, 2023 m. – 0).

7 grafikas. Smurto ir priekabiavimo darbe pažeidimų rūšys^{10 11}



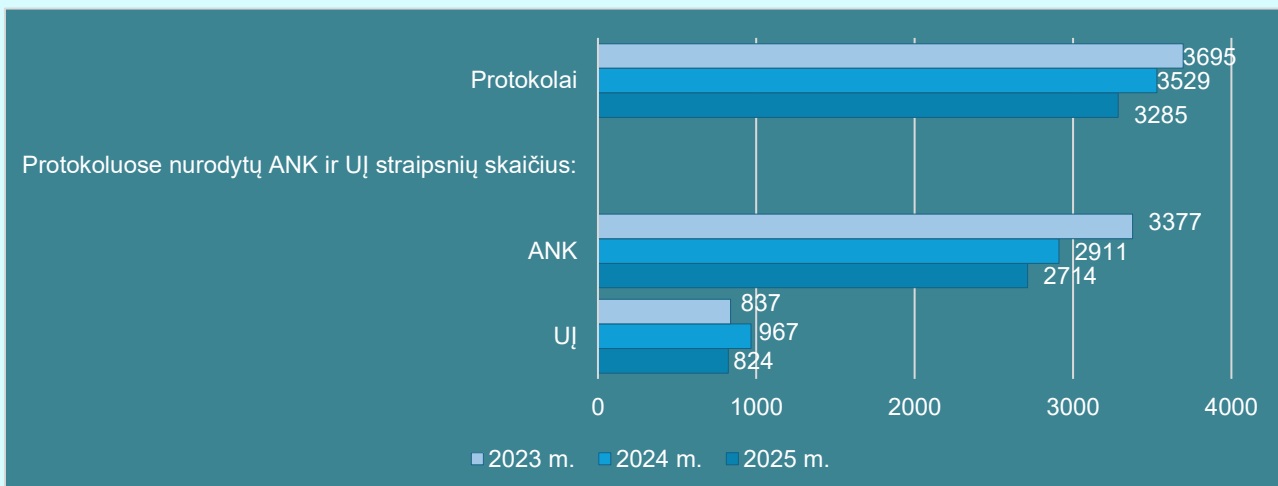
⁸ Pažeidimai dėl laikinojo įdarbinimo įmonių darbuotojų darbo sąlygų, maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko trukmės ir kiti pažeidimai.

⁹ Pažeidimai dėl darbo užmokesčio nustatymo, darbo sutarčių sudarymo tvarkos ir kiti pažeidimai.

¹⁰ Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtiniu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala (DK 30 str. 2 d.)

¹¹ Informacija pateikta pagal reikalavimuose pašalinti pažeidimus (R1) nurodytus pažeidimus.

8 grafikas. Surašyti protokolai



VDI pareigūnai surašo protokolus pagal ANK¹² ir UĮ¹³ (toliau kartu vadinama protokolu). 2023 m. nustatytas žymus AN protokolų¹⁴, surašytų už statybvietėje esančių asmenų identifikavimo reikalavimų pažeidimus, skaičiaus padidėjimas. Šis padidėjimas buvo susijęs su nuo 2022 m. balandžio 1 d. atsiradusia nauja prievole statybos darbus atliekantiems asmenims turėti skaidriai dirbančiojo asmens identifikavimo kodą bei su suaktyvinta VDI priežiūra ir kontrole šioje srityje.

Surašytų AN protokolų skaičius¹⁵

ANK straipsnis	Skaičius, metais		
	2023 m.	2024 m.	2025 m.
99 str. „Darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas“	138	177	225
100 str. „Darbo laiko apskaitos pažeidimas“	72	95	72
ANK 101 str. „Komandiruočių darbuotojų darbo sąlygų pažeidimas“	12	7	11

Surašytų protokolų pagal UĮ skaičius

UĮ straipsnis	Skaičius, metais		
	2023 m.	2024 m.	2025 m.
56 str. „Nelegalus darbas ir atsakomybė už jį“	402	353	323
56 ¹ str. „Nelegalus darbas atliekant statybos darbus ir atsakomybė už jį“ ¹⁶	—	16	69
57 str. „Užsieniečių įdarbinimo ir informavimo apie įdarbintus arba komandiruojamus laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką užsieniečius tvarkos pažeidimai ir atsakomybė už juos“	334	497	367

¹² Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas.

¹³ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas.

¹⁴ Administracinio nusižengimo protokolai.

¹⁵ AN protokolai už šiuos pažeidimus išskirti pagal Įstatymo 6 str. 13 d. prašomą pateikti informaciją.

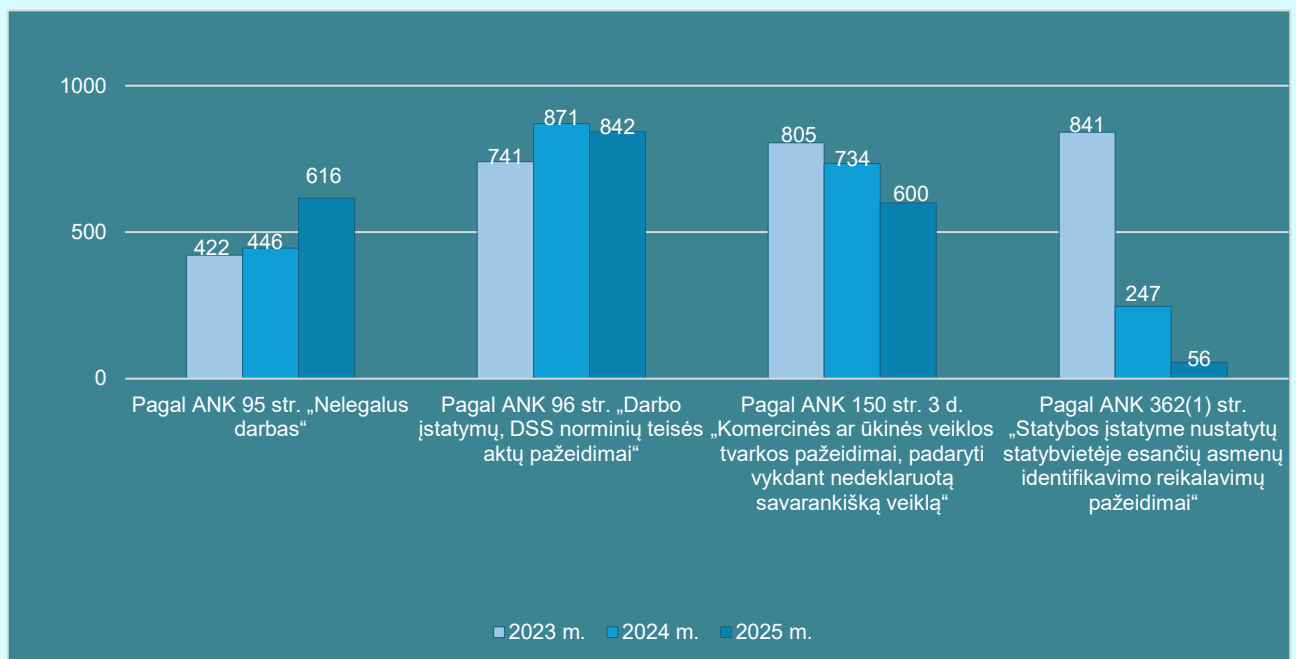
¹⁶ UĮ papildytas nauju 56¹ str. nuo 2024 m. liepos 1 d.

58 str. Nedeklaruotas darbas ir atsakomybė už jį	41	61	61
59 ¹ str. „Juridinių asmenų atsakomybė už statybvietėje esančių asmenų, išskyrus asmenis, atliekančius statybos darbus, identifikavimo reikalavimų nevykdymą“ ¹⁷	—	3	3
59 ² str. „Juridinių asmenų atsakomybė už statybvietėje esančių asmenų identifikavimo reikalavimų nevykdymą“	60	37	1

2025 m. VDI inspektoriai pagal surašytus protokolus pagal UĮ priėmė 716 nutarimų skirti baudas, t. y. lyginant su 2024 m. (829), 14 proc. mažiau ir lyginant su 2023 m. (712), beveik tiek pat. Didelę įtaką priimtų nutarimų skaičiaus padidėjimui 2024 m. turėjo nustatomas didelis užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimų skaičius (2024 m., palyginti su 2021 m., užsieniečių, įdarbintų nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos, skaičius padidėjo beveik 5 kartus).

Viename protokole (tiek pagal ANK, tiek pagal UĮ) gali būti nurodomi keli pažeidimai pagal skirtingus straipsnius ar jų dalis.

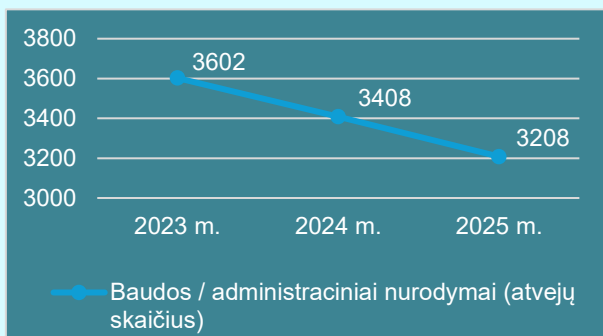
9 grafikas. Surašyti AN protokolai pagal ANK straipsnius



Ataskaitiniu laikotarpiu didėjo AN protokolų, surašytų už smurtą ir priekabiavimą bei jų prevenciją, skaičius: 2025 m. tokių protokolų surašyta 46, 2024 m. – 55, 2023 m. – 21.

¹⁷ UĮ papildytas nauju 59¹ str. nuo 2024 m. liepos 1 d.

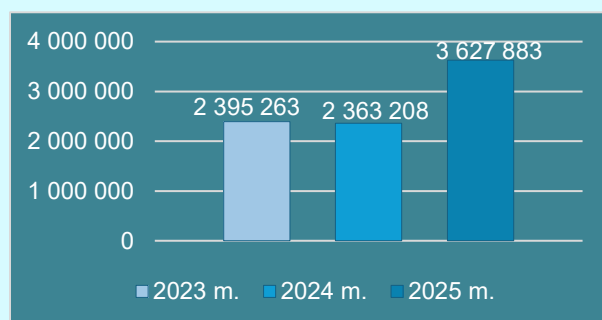
10 grafikas. Skirta baudų arba surašyta administracinių nurodymų (atvejų skaičius)



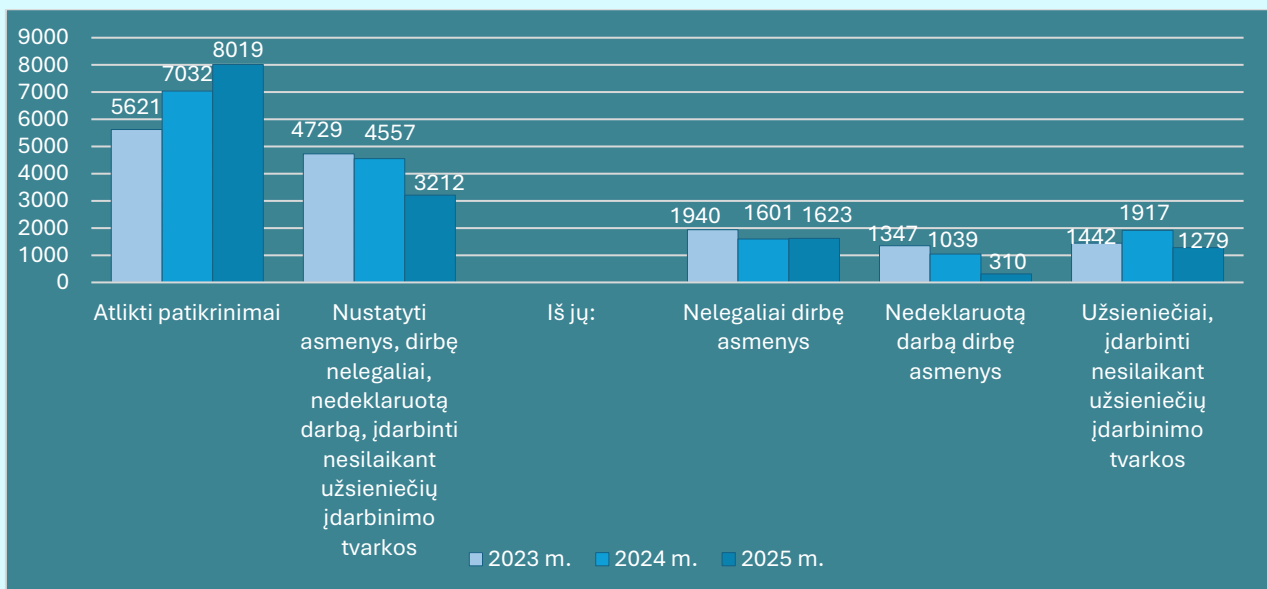
Ataskaitiniu laikotarpiu baudų (įskaitant ir administracinius nurodymus) skaičius nuosekliai mažėjo. Lyginant 2023 m. su 2025 m., paskirtų baudų (surašytų administracinių nurodymų) sumažėjo 11 proc.

11 grafikas. Baudų ir administracinių nurodymų suma (Eur)

Didėjo paskirtų baudų (įskaitant ir pagal administracinius nurodymus) suma. Tai susiję su suaktyvinta inspekcinė veikla, taip pat nuo 2024 m. liepos 1 d. padidintomis baudomis už nelegalų darbą.



12 grafikas. Atlikti patikrinimai nelegalaus darbo kontrolės srityje, nustatyti pažeidimai



VDI efektyvios kontrolės ir prevencinės priemonės sumažino akivaizdaus nelegalaus darbo mastą. Nors 2025 m. VDI padidino nelegalaus, nedeklaruoto darbo, nedeklaruotos savarankiškos veiklos ir užsieniečių įdarbinimo tvarkos srityse patikrinimų skaičių, tačiau, lyginant su 2024 m., nustatyta 30 proc. mažiau nelegaliai ir nedeklaruotą darbą dirbusių, nedeklaruotą savarankišką veiklą vykdžiusių bei įdarbintų nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos asmenų.

2025 m. nustatytas panašus nelegaliai dirbusių ir nedeklaruotą savarankišką veiklą vykdžiusių asmenų skaičius (1623 asmenys) kaip ir 2024 m. (1601 asmuo), bet 16 procentų mažesnis nei 2023 m. (1940 asmenys).

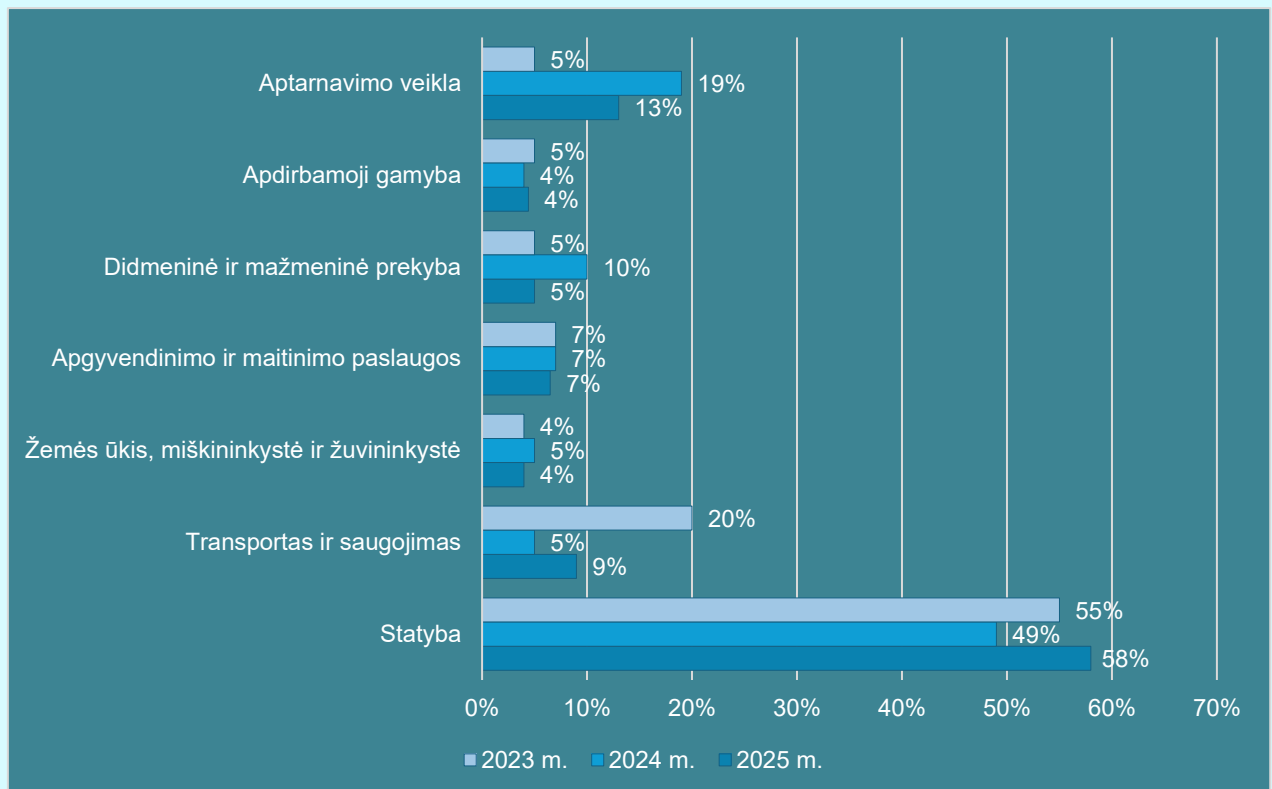
2025 m. iš 1623 nelegaliai dirbusių asmenų 20 buvo nepilnamečiai (2024 m. – 19 iš 1601), 344 – užsieniečiai (2024 m. – 409).

Didžioji dalis 2025 m. nustatytų nelegaliai dirbusių užsieniečių yra Ukrainos piliečiai (44 proc.) (2024 m. – 35 proc.) ir Baltarusijos piliečiai (21 proc.) (2024 m. – taip pat 21 proc.). Taip pat nustatoma nelegaliai dirbusių užsieniečių iš kitų šalių, pvz., Uzbekistano, Moldovos, Tadžikistano, Indijos, Sakartvelo ir kt. 2025 m. jie bendrai sudarė 35 proc. visų nelegaliai dirbusių užsieniečių (2024 m. – 44 proc.).



Stebimas nelegalaus darbo masto mažėjimas.

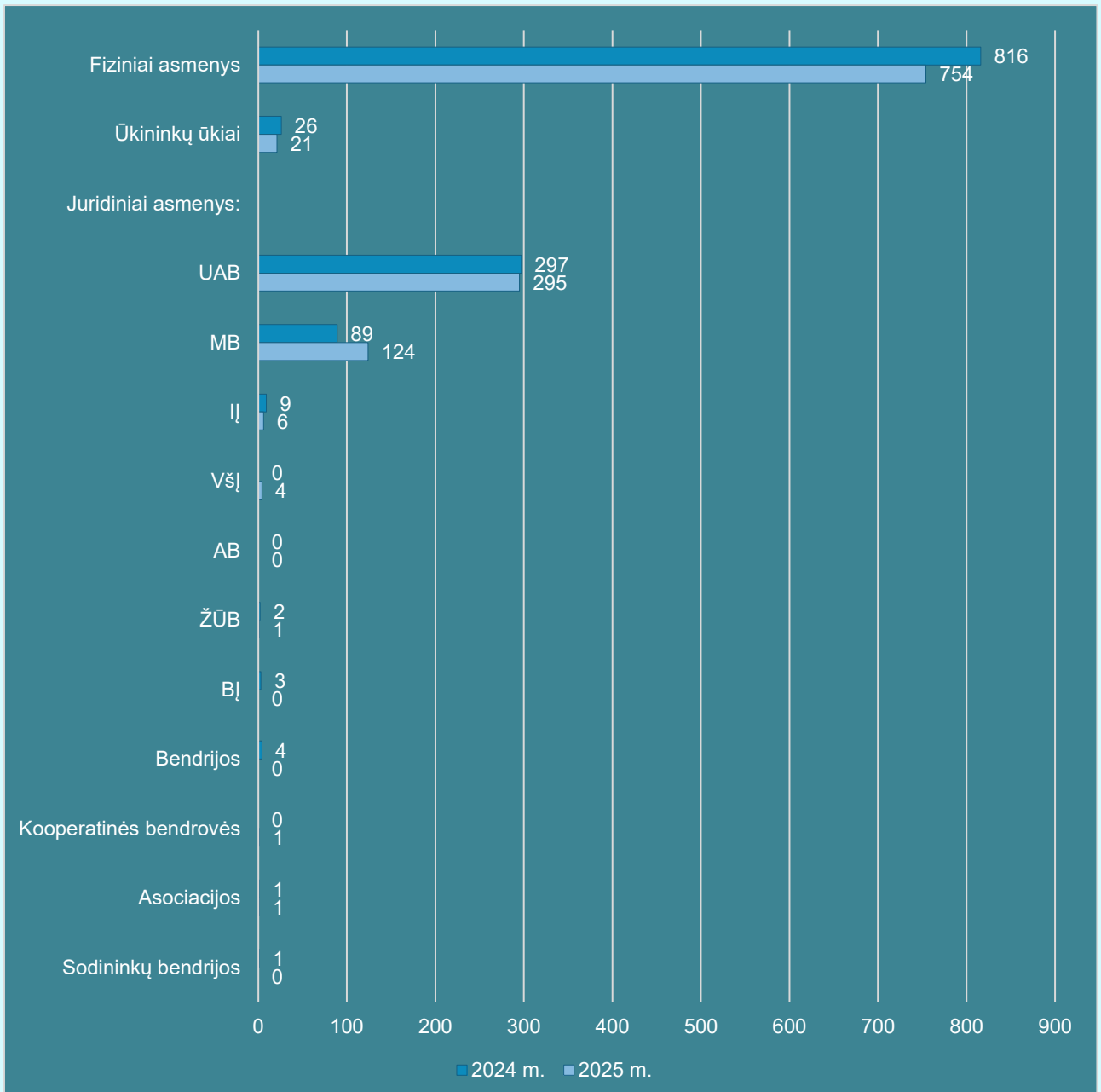
13 grafikas. Nelegaliai dirbę asmenys pagal ekonominės veiklos sektorius



Ataskaitiniu laikotarpiu daugiausia nelegaliai dirbusių asmenų buvo nustatyta statybos sektoriuje (2025 m. – 58 proc. visų nelegaliai dirbusių asmenų). Taip pat aukštas nelegaliai dirbusių asmenų skaičius stebimas aptarnavimo, transporto ir saugojimo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose.

14 grafikas. Nelegalaus darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos atvejų pasiskirstymas pagal veiklos teisinę formą 2024 ir 2025 m.¹⁸

VDI inspektoriai 2025 m. nustatė 1207 nelegalaus darbo bei nedeklaruotos savarankiškos veiklos atvejų (2024 m. – 1248 atvejus). Iš jų didžioji dalis – 64 proc. (754 atvejai 2025 m. ir 816 atvejų 2024 m.) – nustatyta pas fizinius asmenis¹⁹, 34 proc. (432 atvejai 2025 m. ir 406 atvejai 2024 m.) – pas juridinius asmenis ir 2 proc. (21 atvejis 2025 m. ir 26 atvejai 2024 m.) – ūkininkų ūkiuose.



¹⁸ Duomenys apie nelegalaus darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos pasiskirstymą pagal veiklos teisinę formą pradėti rinkti nuo 2024 m.

¹⁹ 816 pas fizinius asmenis nustatytų atvejų didžiąja dalimi yra susiję su nedeklaruota savarankiška veikla, o ne su nelegaliu darbu, atliekamu pas darbdavius fizinius asmenis.

Tarpinstitucinio bendradarbiavimo centras

Siekiant operatyviau išaiškinti su nelegaliu, nedeklaruotu, priverstiniu darbu susijusius pažeidimus, taip pat užsieniečių įdarbinimo bei įvairius kitus piktnaudžiavimus, kuriais siekiama išvengti su darbo santykiais susijusių mokesčių ir įmokų mokėjimo, 2024 m. vasario 1 d. Vilniuje buvo įsteigtas Tarpinstitucinio bendradarbiavimo centras (toliau – TBC). TBC veiklą vykdo 6 institucijos – VDI, VMI²⁰, SODRA²¹, FNNT²², policija, VSAT²³. Šio centro veikla apima visą Lietuvos teritoriją, jo veiklą koordinuoja ir jam vadovauja bei darbą organizuoja VDI atstovas.

2024 m. TBC atliko didžiausios rizikos ekonominės veiklos sektorių duomenų analizę ir įmonių kontrolės veiksmus. Analizuota skirtingų ekonominės veiklos sektorių problematika, atkreiptas dėmesys į visų sektorių situaciją, ypač išskiriant statybos, krovininio kelių transporto, maitinimo ir apgyvendinimo, taip pat laikinojo įdarbinimo sektorius, kuriuose įvairių pažeidimų skaičius paprastai yra didžiausias.

2025 m. TBC vykdė aktyvią nelegalaus darbo kontrolės ir prevencijos veiklą transporto, statybos, apdirbamosios gamybos bei maitinimo sektoriuose, taip pat inicijavo sistemingą aviacijos bendrovių veiklos analizę bei patikrinimus. Atliktos kontrolės priemonės leido efektyviai išaiškinti nelegalaus ir nedeklaruoto darbo atvejus bei nustatyti darbo užmokesčio deklaravimo pažeidimus. TBC veiklos rezultatai užtikrino reikšmingą fiskalinę naudą valstybei: į biudžetą bei SODROS fondą priskaičiuota mokesčių ir baudų suma siekia 1,35 mln. Eur.

Taip pat 2025 m. TBC išskirtinį dėmesį skyrė transporto sektoriui, vertinant vairuotojų iš ne ES²⁴ šalių kvalifikacijos kėlimo procesus. Nustatyta, kad dalis įmonių klaidingai traktuoja teisinį reguliavimą ir mokymo laiko neįtraukia į darbo laiko apskaitą, nors pagal teismų praktiką mokymų metu asmuo privalo būti įdarbintas ir jam turi būti mokamas nustatytas darbo užmokestis. TBC kontrolė apėmė ir aviacijos sektorių bei uždarąsias akcines bendroves, kurių vadovai nepagrįstai naudojami nedarbo draudimo išmokomis. TBC aktyviai prisidėjo prie tarptautinės kovos su šešėline ekonomika, dalyvaujant Šiaurės ir Baltijos šalių analitinės grupės veikloje.



2025 m. TBC veikla užtikrino apie 1,35 mln. eurų papildomų įplaukų į valstybės biudžetą ir SODROS fondą, 2024 m. – beveik 1 mln. eurų.

Tarpvalstybinis bendradarbiavimas nelegalaus darbo prevencijos srityje

2025 m. VDI per ES Vidaus rinkos informacinę sistemą (toliau – IMI) 35 kartus (2024 m. – 14 kartų) kreipėsi į kompetentingas kitų ES valstybių narių institucijas dėl informacijos gavimo apie darbuotojų, komandiruočių į Lietuvos Respubliką, darbo sąlygas. Per IMI gauti

²⁰ Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos.

²¹ Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

²² Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos.

²³ Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos.

²⁴ Europos Sąjunga.



274 prašymai (2024 m. – 86 prašymai) suteikti informaciją apie Lietuvoje registruotų ūkio subjektų darbuotojų komandiravimą į kitas ES valstybes nares.

2024 m. VDI aktyviai dalyvavo ELA²⁵ ir jos darbo grupių veikloje bei ELA organizuotuose renginiuose. VDI lankėsi Belgijos ir Estijos delegacijos, taip pat Švedijos. Vizitų tikslas – keistis patirtimi nelegalaus, nedeklaruoto darbo ir laikinojo įdarbinimo srityse, taip pat aptarti bendradarbiavimo ir kitus dalyvaujančioms institucijoms aktualius klausimus. 2024 m. kartu su kitų valstybių kompetentingomis institucijomis atliko 14 bendrų tarpvalstybinių patikrinimų.

2025 m. VDI dalyvavo 9 ELA remtuose tarptautiniuose patikrinimuose kitose ES valstybėse ir 5 bendruose patikrinimuose Lietuvoje. Šių patikrinimų metu nustatyti darbo teisės pažeidimai statybos ir transporto sektoriuose, kuriuose tarpvalstybinės veiklos mastas yra didžiausias.

TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ IR NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPŲ LAIKYMASIS

- VDI atliko planinius tyrimus įmonėse, kuriose stebimas didžiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis.
- Tiesioginės diskriminacijos nenustatyta, bet pastebėtas profesinis pasiskirstymas pagal lytį.
- Moterys dažniau dirba prasčiau apmokamose pareigose, vyrai – geriau apmokamose.
- Atotrūkis ypač ryškus mažose įmonėse, kur geriausiai apmokamas pareigas dažnai užima vyrai.
- Atotrūkį lemia visuomenėje nusistovėjusios profesijų pasirinkimo tendencijos.
- Sprendimui siūloma švietėjiška veikla ir moterų skatinimas rinktis geriau apmokamas profesijas bei moterų verslumo skatinimas.
- Kai kuriose įmonėse trūksta aiškių darbuotojų atrankos, darbo vertinimo ir darbo užmokesčio nustatymo kriterijų, kas kelia diskriminacijos riziką.
- Konkretūs atvejai gali būti išnagrinėjami ir įvertinami tik darbuotojui kreipiantis į DGK.

KROVINIUS GABENANČIŲ TRANSPORTO ĮMONIŲ TIKSLINIAI PATIKRINIMAI

- VDI atliko krovinius gabenančių transporto įmonių tikslinius planinius patikrinimus, vertindama nedeklaruoto darbo, apmokėjimo, komandiravimo ir užsieniečių įdarbinimo tvarką.
- Dažniausi pažeidimai – nedeklaruotas darbas, netinkamas apmokėjimas už darbą naktį bei švenčių dienomis, darbo ir poilsio laiko režimo bei darbo laiko apskaitos pažeidimai.
- VDI susiduria su atvejais, kai krovinių kelių transporto sektoriuje darbdaviai darbuotojams (vairuotojams) taiko nemokamas atostogas. Tokiu būdu darbdaviai išvengia dalies darbuotojų darbo laiko deklaravimo, darbuotojams priklausančio darbo užmokesčio mokėjimo. Be to, tokiais atvejais darbuotojams gali susidaryti

²⁵ Europos darbo institucija.



nedraudžiamieji laikotarpiai, mažinantys socialinių išmokų dydžius ar mokėjimo trukmę.

LAIKINOJO ĮDARBINIMO ĮMONIŲ TIKSLINIAI PATIKRINIMAI

- VDI atliktų laikinojo įdarbinimo įmonių tikslinių planinių patikrinimų metu trečdalyje ir daugiau laikinojo įdarbinimo įmonių nustatyti pažeidimai: 2025 m. – 26 proc. tikrintų įmonių, 2024 m. – 37 proc., 2023 m. – 43 proc.
- Daugiausia pažeidimų nustatyta transporto ir saugojimo, administracinės ir aptarnavimo veiklos, apdirbamosios gamybos sektoriuose.
- Dažniausi pažeidimai: nepateikiami arba pavėluotai pateikiami LDU pranešimai; darbo laiko apskaitos pažeidimai; laikinojo darbo sutarčių nebuvimas (vietoje jų sudarytos neterminuotos sutartys); neužtikrinamas reikalaujamas darbo užmokestis laikiniejiems darbuotojams – trečiųjų šalių piliečiams.
- Nustatomi atvejai, kai laikinojo darbo sutartys neatitinka DK 73 str. įtvirtintų reikalavimų, t. y. laikinojo darbo sutartyse neaptariama laikinųjų darbuotojų siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui ir atšaukimo iš laikinojo darbo naudotojo forma ir tvarka bei laikinųjų darbuotojų sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui forma ir tvarka, taip pat neaptariamas darbo užmokestis už darbą laikinojo darbo naudotojui ir darbo užmokestis, jeigu jis mokamas už laikotarpius tarp siuntimų dirbti laikinojo darbo naudotojams.
- Pastebėti atvejai, kai laikinojo įdarbinimo įmonės, teikdamos ataskaitas per EPDS²⁶, deklaruoja, kad turi laikinųjų darbuotojų, tačiau laikinieji darbuotojai faktiškai neatlieka laikinojo darbo funkcijų (pvz., ataskaitose deklaruojama, kad įmonė turi 2 laikinuosius darbuotojus, tačiau laikinųjų darbuotojų bendras dirbtas valandų skaičius nurodomas „0“).
- Taip pat stebimi atvejai, kai į VDI sudaromą laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašą įtrauktos įmonės deklaruoja, kad turi laikinųjų darbuotojų bei vykdo laikinojo įdarbinimo veiklą, tačiau SODROS informacinėse sistemose nėra informacijos apie laikinojo įdarbinimo įmonėse sudarytas laikinojo darbo sutartis.

IŠVADOS, PASIŪLYMAI

- ✓ Ataskaitiniu laikotarpiu stebimas tiek gautų, tiek išnagrinėtų skundų ir pranešimų dėl viešo interesų skaičiaus augimas. Tokia tendencija rodo didėjantį gyventojų aktyvumą ir stiprėjančius VDI gebėjimus užtikrinti operatyvų skundų ir pranešimų nagrinėjimą.
- ✓ Daugiausia skunduose ir pranešimuose keltų DT klausimų buvo susiję su įdarbinimu ir darbo sutartimi (ypač nelegaliu ir nedeklaruotu darbu), darbo užmokesčiu, bendrosiomis DK nuostatomis ir darbo laiku.
- ✓ Pažeidimų skaičius reikalavimuose R1 ataskaitiniu laikotarpiu padidėjo, didžioji dalis pažeidimų nustatyta dėl DSS TA reikalavimų nesilaikymo.

²⁶ Elektroninių paslaugų darbdaviams sistema.

- V
 DT pažeidimų reikalavimuose R1 daugiausia nurodyta dėl darbo užmokesčio, darbo laiko, įdarbinimo ir darbo sutarties. Išaugo pažeidimų dėl darbdavio pareigos užtikrinti smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevenciją.
- V
 Didžioji dalis AN protokolų buvo surašyta pagal ANK 96 str.²⁷, 150 str. 3 d.²⁸, 362¹ str. 1 d.²⁹, ir 95 str.³⁰
- V
 Nors ir įvedus reikalavimą statybos darbus atliekantiems asmenims turėti skaidriai dirbančio asmens identifikavimo kodą, nelegalaus darbo patikrinimų statybų sektoriuje rezultatyvumas padidėjo, tačiau praktikoje statybų sektoriuje stebimi UĮ nuostatų, reglamentuojančių atsakomybę už nelegalų darbą statybose, taikymo probleminiai aspektai, dėl kurių dalis atsakingų subjektų išvengia atsakomybės, o tai mažina nelegalaus darbo prevencijos efektyvumą minėtame sektoriuje. Siekiant užtikrinti efektyvią nelegalaus darbo kontrolę statybų sektoriuje, siūlytina tikslinti UĮ 56 ir 56¹ str., aiškiai reglamentuojant atsakomybės už nelegalų darbą atliekant statybos darbus taikymą statytojui (užsakovui) ar jo vienam įgaliotam rangovui. Taip pat siūlytina ANK 95 str. 3 ir 4 d. papildyti administracinę atsakomybę traukiamų subjektų sąrašą, numatant administracinės atsakomybės už nelegalų darbą atliekant statybos darbus taikymą statytojo (užsakovo) ar jo vieno įgalioto rangovo – juridinio asmens kitam atsakingam asmeniui, t. y. ne tik minėto juridinio asmens vadovui.
- V
 Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo bei kitų DT bei DSS TA pažeidimų mažinimui svarbus kompleksinis visuomenės švietimas apie DT reikalavimus ir DSS TA pagrindus, legalaus darbo naudas bei nelegalaus darbo daromą žalą. Kaip vieną iš probleminių aspektų, galima įvardinti pačių darbuotojų požiūrį į darbdavio daromus pažeidimus, tokių pažeidimų toleravimą. VDI įvairiomis priemonėmis (seminarai, paskaitos, rekomendacijos, atmintinės, informacijos sklaida internete ir pan.) nuolat vykdo švietimą šiose srityse³¹. Didelį dėmesį skiriame jaunimo švietimui, siekdami formuoti jaunosios kartos nuostatas ir požiūrį taip, kad jaunuoliai iš esmės netoleruotų darbdavių daromų pažeidimų, gintų savo darbo teises, žinotų kur ir nebijotų kreiptis, kai jos pažeidžiamos.
- V
 Teigiamai vertinamas VDI įstatymo³² pakeitimas, kuriuo vadovaujantis nuo 2024 m. liepos 1 d. VDI interneto svetainėje viešinama informacija apie darbdavių padarytus teisės pažeidimus, t. y. vadinamoji darbdavių „gėdos lenta“³³. „Gėdos lentoje“ skelbiami pažeidimą padariusių juridinių ir fizinių asmenų duomenys bei konkretūs teisės aktų straipsniai, pagal kuriuos nustatyti pažeidimai. Darbdavių pažeidimų viešinimas padeda būsiamiems darbuotojams atpažinti nesąžiningus darbdavius, o

²⁷ Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas.

²⁸ Komerčinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimas, padarytas vykdant nedeklaruotą savarankišką veiklą.

²⁹ Statybos įstatyme nustatytų statybvietėje esančių asmenų, išskyrus asmenis, atliekančius statybos darbus, identifikavimo reikalavimų pažeidimas (iki 2024 m. liepos 1 d. – Statybos įstatyme nustatytų statybvietėje esančių asmenų identifikavimo reikalavimų pažeidimas).

³⁰ Nelegalus darbas.

³¹ 2025 m. įvykdyti 90 DT konsultaciniai ir švietėjiški renginiai (2024 m. – 105, 2023 m. – 196), išplatinti 96 pranešimai DT klausimais (2024 m. – 90, 2023 m. – 66).

³² Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas.

³³ Darbdavių „gėdos lentą“ galima rasti šioje nuorodoje: <https://vdi.lrv.lt/lt/informacija-apie-darbdaviu-padarytus-teises-pazeidimus/>.



viešumas darbdaviams yra papildoma paskata laikytis teisės aktų, siekiant išvengti reputacinės žalos.

✓ Siekdami užtikrinti veiksmingesnę nedeklaruoto darbo kontrolę ir mažinti nedeklaruoto darbo pažeidimų skaičių, siūlome tikslinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintus Darbo ir poilsio laiko ypatumus kelių transporto įmonėse, ribojant krovinio kelių transporto sektoriaus vairuotojų galimybę naudotis nemokamomis atostogomis.

✓ Įžvelgdami prielaidas darbdavių piktnaudžiavimui dėl neapmokestinamų dienpinigių mokėjimo, siūlome tikslinti teisinį reguliavimą, apribojant dienpinigių mokėjimą už vienos dienos komandiruotę Lietuvos teritorijoje. Darbdavių sprendimai mokėti dienpinigius už vienos dienos komandiruotę Lietuvoje dažnai pastebimi atvejais, kai darbuotojai dirba kilnojamojo pobūdžio darbą, kuris iki 2023 m. birželio 1 d. buvo papildomai kompensuojamas³⁴.

✓ Taip pat siūlome tikslinti DK nuostatas, reglamentuojančias komandiruotės instituto ir kilnojamojo pobūdžio darbo atribojimą. Iš dabartinio reguliavimo kyla neapibrėžtumas, kai įprastas darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų vykdymas (pvz., transporto priemonės vairavimas), kuris pagal savo esmę yra kilnojamojo pobūdžio, nepagrįstai kvalifikuojamas kaip komandiruotė, taip sukuriant prielaidas mokėti neapmokestinamus dienpinigius už veiklą, nelaikytiną komandiruote. Teismų praktikoje pažymima, kad komandiruote negali būti kvalifikuojamas darbas kitoje vietoje, negu yra įsikūręs ar nuolat veikia darbdavys, jeigu darbo sutarties šalys yra suligusios dėl kilnojamojo darbo pobūdžio³⁵. Kadangi transporto sektoriaus darbuotojų (vairuotojų) atliekama darbo funkcija iš esmės yra susijusi su nuolatinio judėjimu ir važinėjimais, tokia veikla pagal savo pobūdį turėtų būti laikoma kilnojamojo pobūdžio darbu, o komandiruotės šiems darbuotojams turėtų būti formuojamos tik išimtiniais atvejais. Tačiau teisės aktuose šie išimtiniai atvejai nėra aiškiai apibrėžti. Siekiant pašalinti šį teisinį neapibrėžtumą, siūlome šias dvi alternatyvas:

- reguliavimą įstatymo lygmeniu: DK imperatyviai įtvirtinti aiškius ir objektyvius kriterijus, pagal kuriuos kilnojamojo pobūdžio darbą dirbančio darbuotojo veikla tam tikrais išimtiniais atvejais būtų kvalifikuojama kaip komandiruotė; arba
- reguliavimą lokaliu lygmeniu: DK papildyti nuostata, įpareigojančia darbdavius, kurių veikloje naudojamas kilnojamojo pobūdžio darbas, vietiniuose norminiuose teisės aktuose (pvz., darbo tvarkos taisyklėse) aiškiai ir nedviprasmiškai nustatyti kriterijus, pagal kuriuos atribojamas kilnojamojo pobūdžio darbas ir komandiruotė.

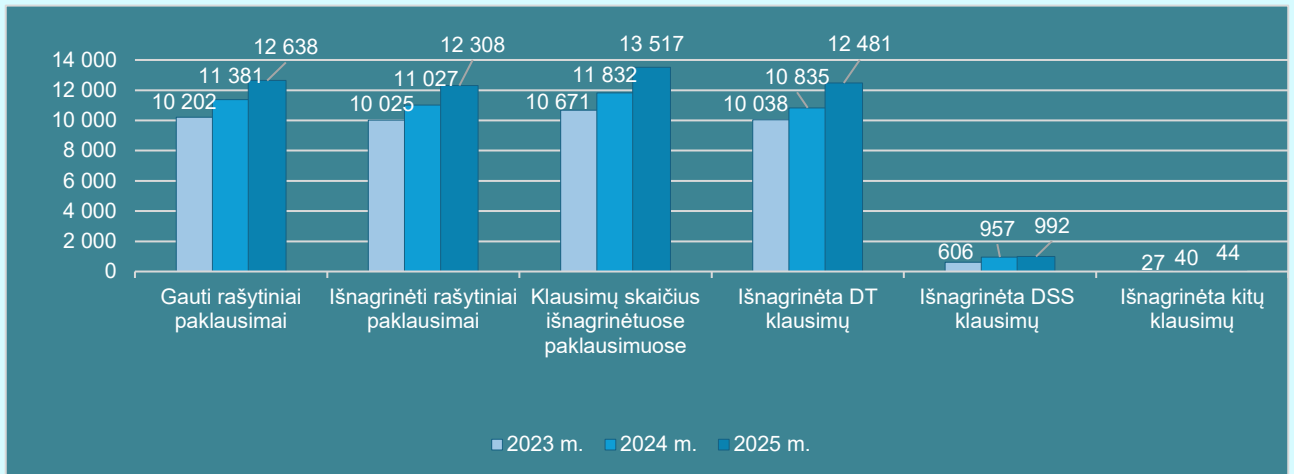
³⁴ Minima kompensacija panaikinta siekiant išvengti darbuotojo padėtį neigiamai veikiančio piktnaudžiavimo: naudojantis kasmetinėmis atostogomis, į atostoginių skaičiavimą šios kompensacijos nebuvo traukiamos, taip pat jos nebuvo įtraukiamos naudojantis ir socialinėmis garantijomis (ligos, senatvės pensijos ir kitomis išmokomis).

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449/2009, 2019 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-299-313/2019.

DARBUOTOJŲ, DARBDAVIŲ BEI JŲ ATSTOVŲ KONSULTAVIMAS

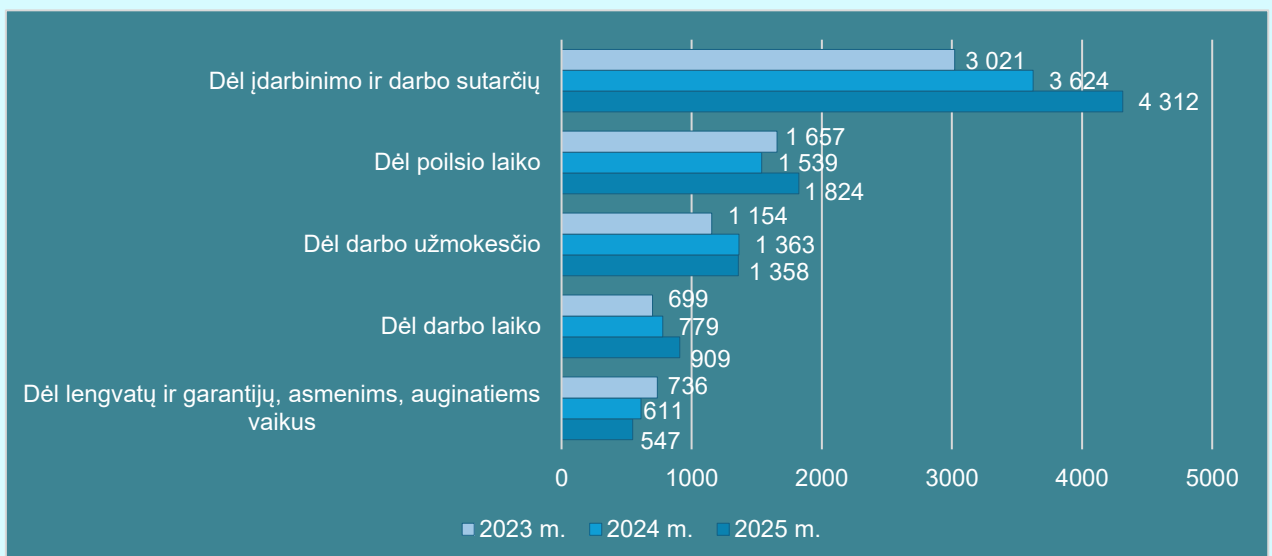
Didėja gaunamų rašytinių paklausimų skaičius. Manome, kad šį augimą lemia ne tik DK pakeitimai ir dėl jų kylantys teisės normų taikymo klausimai, bet ir sudėtingėjantis teisinis reguliavimas, didėjantis asmenų informuotumas apie galimybę kreiptis konsultacijų bei aktyvesnė VDI komunikacija.

15 grafikas. Gauti, išnagrinėti rašytiniai paklausimai, klausimų skaičius juose (DT ir DSS)



Daugiausia išnagrinėta DT klausimų, tai rodo, kad darbdaviai ir darbuotojai aktyviai domisi DT reikalavimais, siekdami jų nepažeisti arba apginti savo teises.

16 grafikas. Išnagrinėtų klausimų rūšys



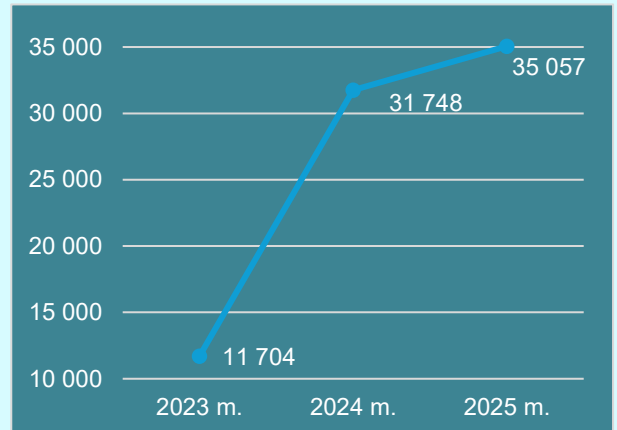
Didžiausias klausimų skaičius kasmet susijęs su įdarbinimu ir darbo sutartimis – ši tema išlieka dominuojanti, o klausimų skaičius 2023–2025 m. padidėjo 43 proc. Antroje vietoje – poilsio laikas, kur klausimų padaugėjo 10 proc. Darbo užmokesčio klausimų skaičius išaugo 18 proc., o darbo laiko – 30 proc.

Tuo tarpu klausimų dėl lengvatų ir garantijų asmenims, auginantiems vaikus, sumažėjo 26 proc. Tai siejama su DK pakeitimais, įtvirtinančiais naujas garantijas ir lankstesnes darbo sąlygas³⁶, po kurių 2023 m. fiksuotas pikas, o 2025 m. grįžta į įprastą lygį.

Bendra tendencija – daugumos sričių klausimų skaičius auga, ypač įdarbinimo, darbo sutarčių ir darbo užmokesčio temose.

17 grafikas. Konsultacijos, suteiktos elektroninio konsultanto

2023 m. VDI svetainėje pradėjo veikti virtualusis asistentas – išmanusis pokalbių robotas „Vaidas“, grįstas generatyviniu dirbtiniu intelektu. Jis atsako į lankytojų klausimus naudodamasis parengta atsakymų baze, pateikdamas informaciją tekstu, nuorodomis ar vaizdais. Nuo 2024 m. liepos mėn. „Vaidas“ veikia ir VDI „Facebook“ paskyroje – darbo valandomis galima rinktis tarp pokalbio su virtualiuoju asistentu ar VDI konsultantu, o ne darbo metu konsultuoja tik virtualusis asistentas. Darbo valandomis pasirinkus bendrauti su VDI konsultantu, atsakymus kaip ir anksčiau „Facebook“ paskyroje teikia VDI konsultantas. Tokiu būdu

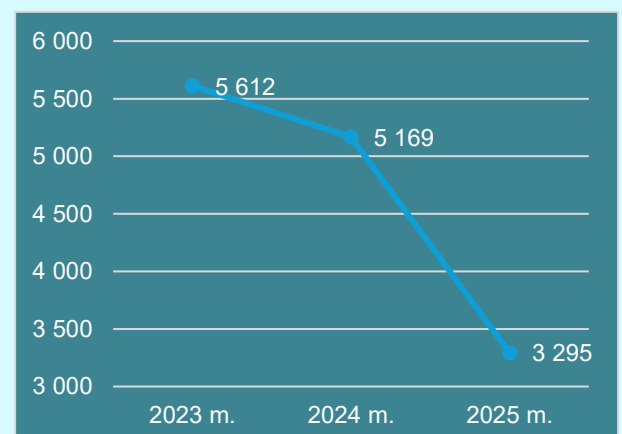


besikreipiantis asmuo jam aktualią informaciją gauna greičiau ir paprasčiau. Virtualaus asistento populiarumas vis didėja, per ataskaitinį laikotarpį užklausų skaičius išaugo 3 kartus.

18 grafikas. Konsultacijos, suteiktos VDI paskyroje socialiniame tinkle „Facebook“

Ataskaitiniu laikotarpiu klausimų „Facebook“ paskyroje sumažėjo 41 proc. Tai susiję su labai išaugusiu virtualiojo asistento populiarumu, nes dažnu atveju pareiškėjams pakanka jo atsakymo. Klausimų skaičiaus „Facebook“ paskyroje sumažėjimą vertiname kaip teigiamą ir svarbų pokytį, leidžiantį efektyviau ir tikslingiau panaudoti VDI žmogiškuosius išteklius.

Siekiant padidinti VDI veiklos žinomumą bei pagilinti socialinių tinklų vartotojų, ypač jaunimo, žinias darbo teisės srityje, 2023 m. suaktyvinta socialinio tinklo

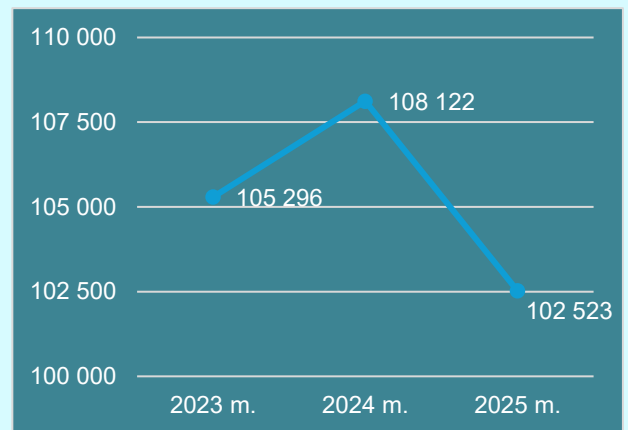


„Instagram“ VDI paskyra, kurioje trumpais žaismingais pranešimais bei vaizdo įrašais pateikiama aktuali su darbo teise susijusi informacija.

³⁶ Lankstesnis nuotolinis darbas, ne visas darbo laikas, galimybė pasirinkti darbo laiko režimą, sutrumpinta darbo laiko norma viešojo sektoriaus darbuotojams, auginantiems vaikus iki 3 metų, pakeitimai papildomų poilsio dienų, tėvystės atostogų ir atostogų vaikui prižiūrėti reglamentavime.

19 grafikas. Konsultacijos, suteiktos telefonu

Stebima tendencija, kad skambinančiųjų telefonu klausimai sudėtingėja, atitinkamai ilgėja ir bendra pokalbių trukmė. Siekiant išlaikyti aukštą pasiekiamumo procentą, teikiant konsultacijas telefonu tenka pasitelkti vis daugiau konsultantų. Ataskaitiniu laikotarpiu paklausėjams daugiausiai darbo teisės klausimų kilo dėl darbo sutarties pasibaigimo, darbo ir poilsio laiko, darbo sutarties vykdymo.



DARBO GINČŲ DĖL TEISĖS DARBO GINČŲ KOMISIJOSE SKAIČIUS, DALYKAS, REZULTATAI

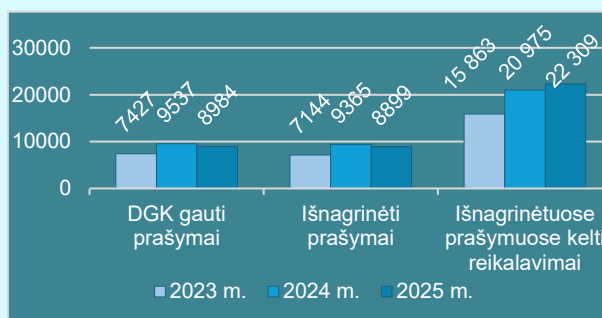
DGK gauna prašymus dėl individualių ar kolektyvinių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimo. Pažymėtina, kad paprastai viename prašyme DGK yra keliami keli reikalavimai. Šiuo metu Lietuvoje veikia 28 DGK.

2025 m. iš 8984 gautų prašymų, daugiausia, t. y. apie 22 proc. (2024 m. – 25 proc.) buvo ginčai su transporto bei saugojimo sektoriaus įmonėmis, antroje vietoje (apie 12 proc.) – su statybos sektoriaus įmonėmis, trečioje vietoje (apie 9 proc.) – su apdirbamosios gamybos sektoriaus įmonėmis.

2025 m. išnagrinėti 8899 prašymai, iš kurių 6853 – su Lietuvos Respublikos piliečiais, o 2046 – su užsieniečiais. Taigi, darbo ginčai su užsienio šalių piliečiais sudarė apie 23 proc. (2024 m. – 28 proc.) visų išnagrinėtų darbo ginčų, didžioji jų dalis – su trečiųjų šalių piliečiais.

2025 m. daugiausia išnagrinėta darbo ginčų su Baltarusijos (488 prašymai), Tadžikistano (380 prašymų), Ukrainos (342 prašymai), Uzbekistano (338 prašymai) ir Kirgizijos (161 prašymas) piliečiais³⁷.

20 grafikas. DGK gauti, išnagrinėti prašymai, juose kelti reikalavimai

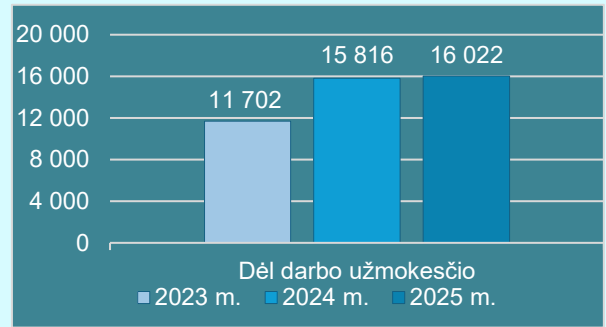


2025 m., palyginus su 2024 m., gauta 553 mažiau prašymų (apie 6 proc. mažiau) ir 1334 daugiau reikalavimų (apie 6 proc. daugiau), t. y. 2025 m. vidutiniškai apie 6 proc. mažiau gauta prašymų, tačiau apie 6 proc. daugiau išnagrinėta reikalavimų nei 2024 m.

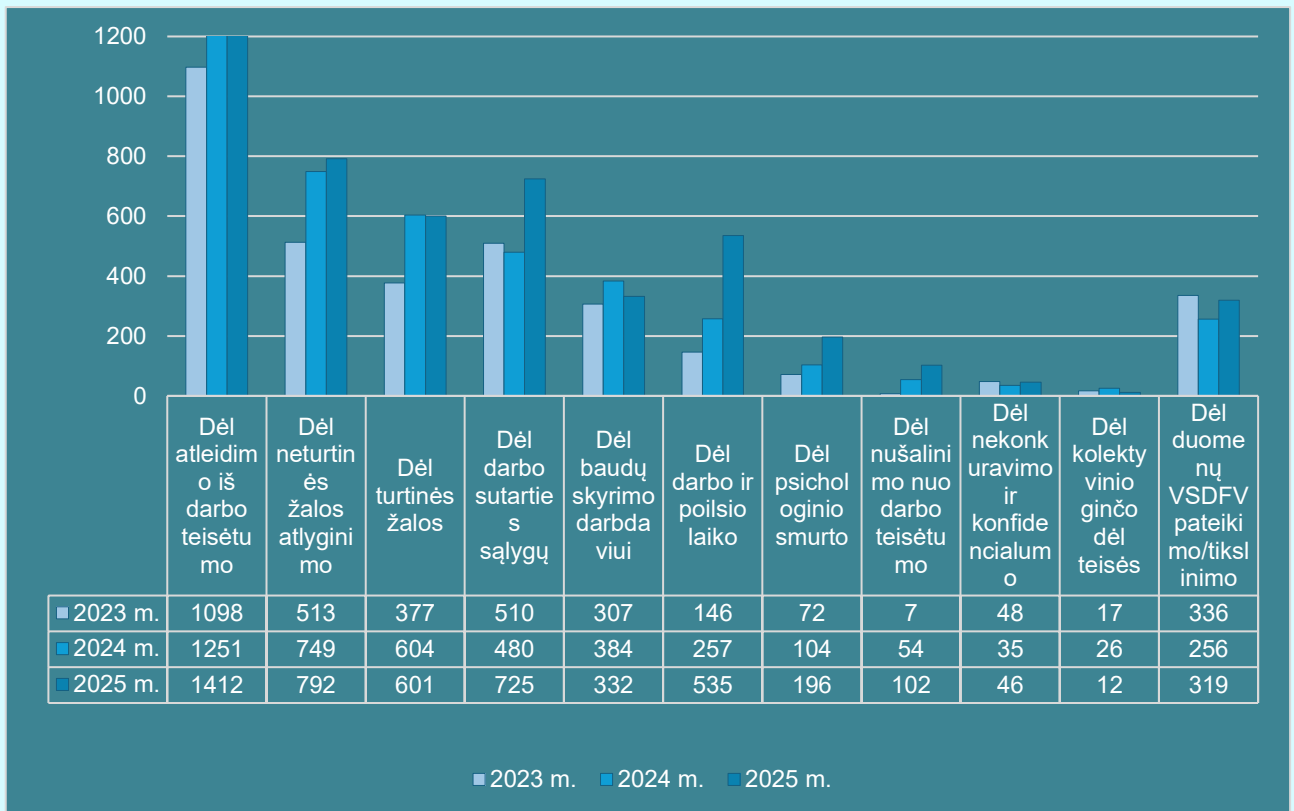
³⁷ Trečiųjų šalių piliečių dažniausias (apie 80,2 proc.) reikalavimas – dėl darbo užmokesčio. Taip pat kreiptasi dėl darbo ir poilsio laiko (apie 4,3 proc.), dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu / atleidimo iš darbo formulotės pakeitimo (apie 3,9 proc.), dėl neturtinės žalos atlyginimo (apie 3 proc.), dėl turtinės žalos atlyginimo (apie 2,3 proc.) ir kt.

21 grafikas. DGK išnagrinėti reikalavimai dėl darbo užmokesčio

Ataskaitiniu laikotarpiu, kaip ir anksčiau, išlieka stabili tendencija, kad dauguma (apie 72 proc.) darbo ginčų iškelta dėl darbo užmokesčio ir su juo susijusių sumų.



22 grafikas. Išnagrinėti reikalavimai, susiję su išplėsta DGK kompetencija, jų rūšys



Antroje vietoje – ginčai dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, kurie kartu su ginčiais dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo sudarė apie 7,7 proc. visų išnagrinėtų reikalavimų, trečioje vietoje – ginčai dėl neturtinės žalos atlyginimo (apie 3,6 proc. reikalavimų).

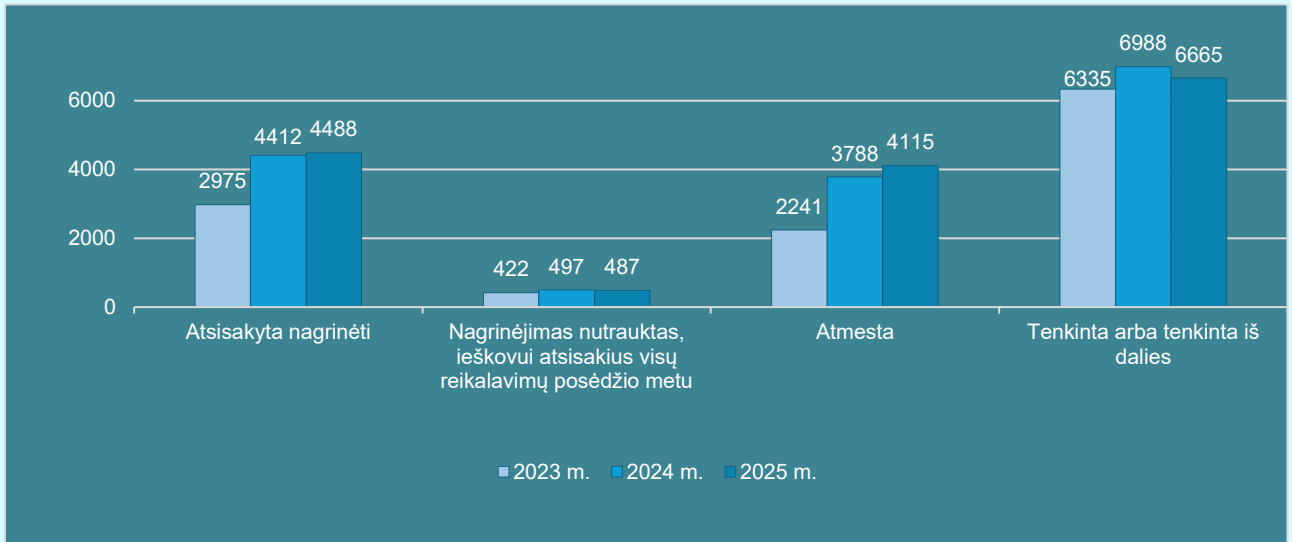
Ketvirtoje vietoje – ginčai dėl darbo sutarties sąlygų (apie 3,5 proc. reikalavimų), penktoje vietoje – dėl turtinės žalos (materialinės atsakomybės) (apie 2,7 proc. reikalavimų), šeštoje vietoje – dėl darbo ir poilsio laiko (apie 2,4 proc. reikalavimų).

Ženkliai daugiau gauta reikalavimų dėl darbo ir poilsio laiko (net 108 proc. daugiau), dėl psichologinio smurto (89 proc. daugiau), dėl darbo sutarties sąlygų (51 proc. daugiau). Rečiau nagrinėjamų reikalavimų skaičius taip pat išaugo: 2025 m. gauti 102 reikalavimai (2024 m. – 54 reikalavimai) dėl nušalinimo nuo darbo teisėtumo.

Pastebėtas ir kai kurių reikalavimų sumažėjimas: 2025 m. gauta 12 reikalavimų (2024 m. – 26 reikalavimai) išnagrinėti kolektyvinį ginčą dėl teisės, taip pat 332 reikalavimai (2024 m. – 384 reikalavimai) dėl baudos skyrimo.

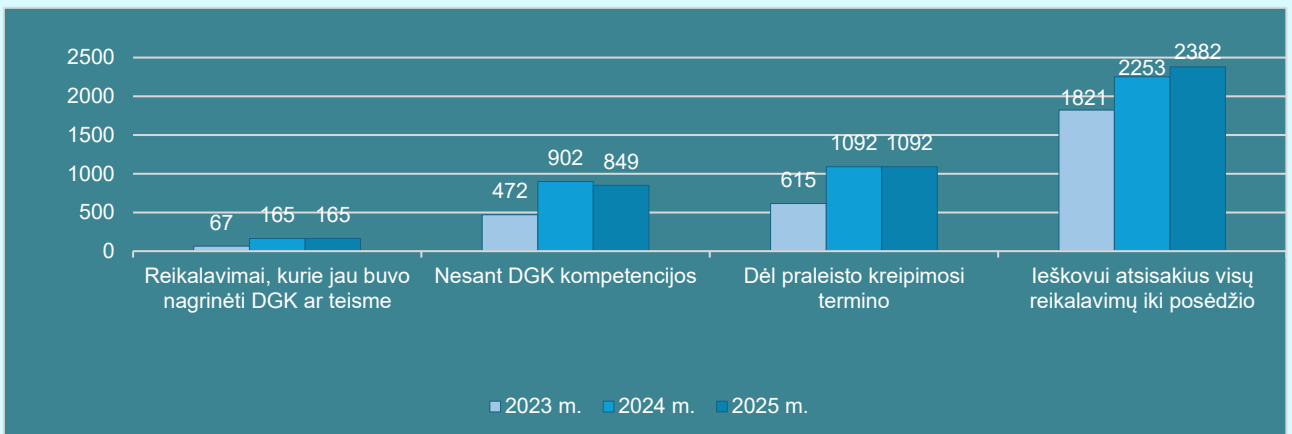
Stebimi DGK gaunamuose prašymuose keliamų reikalavimų didėjimo pokyčiai.

23 grafikas. DGK priimti sprendimai dėl išnagrinėtų reikalavimų



2025 m. iš visų išnagrinėtų reikalavimų apie 29,9 proc. (2024 m. – 33,3 proc.) buvo išspręsti ieškovo naudai, t. y. tenkinant / tenkinant iš dalies pareikštus reikalavimus. Apie 19 proc. (2024 m. – apie 18 proc.) DGK išnagrinėtų reikalavimų buvo atmesti, kadangi ieškovų prašymuose nurodytos aplinkybės nepasitvirtino. Apie 26 proc. (2024 m. – apie 22 proc.) reikalavimų buvo išspręsti taikos sutartimi.

24 grafikas. DGK atsisakymo nagrinėti reikalavimus pagrindai

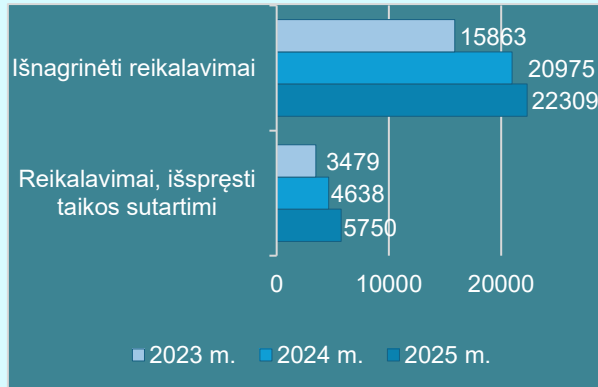


2025 m., taip pat kaip ir 2024 m., apie 13 proc. sudarė atvejai, kai ieškovai atsisakė pareikštų reikalavimų iki DGK posėdžio ar jo metu. Džiugu tai, kad apie 39 proc. (2024 m. – 35 proc.) sudarė atvejai, kai buvo pasiektas pagrindinis DGK tikslas – ginčas baigėsi taikiai (šalims pasirašius taikos sutartį) arba ieškoviui atsisakius reikalavimų iki DGK posėdžio arba posėdžio metu.

Tik apie 4,9 proc. (2024 m. – 5,2 proc.) sudarė atvejai, kai DGK atsisakė nagrinėti prašymą dėl praleisto kreipimosi į DGK termino ir jo neatnaujino, apie 3,8 proc. atsisakyta

nagrinėti nustačius, kad pareikšto reikalavimo nagrinėjimas nepriskirtinas DGK kompetencijai ir kt.

25 grafikas. Sudarytomis taikos sutartimis išspręsti reikalavimai



2025 m. apie 26 proc. (2024 m. – apie 22 proc.) reikalavimų buvo išspręsti taikos sutartimi.

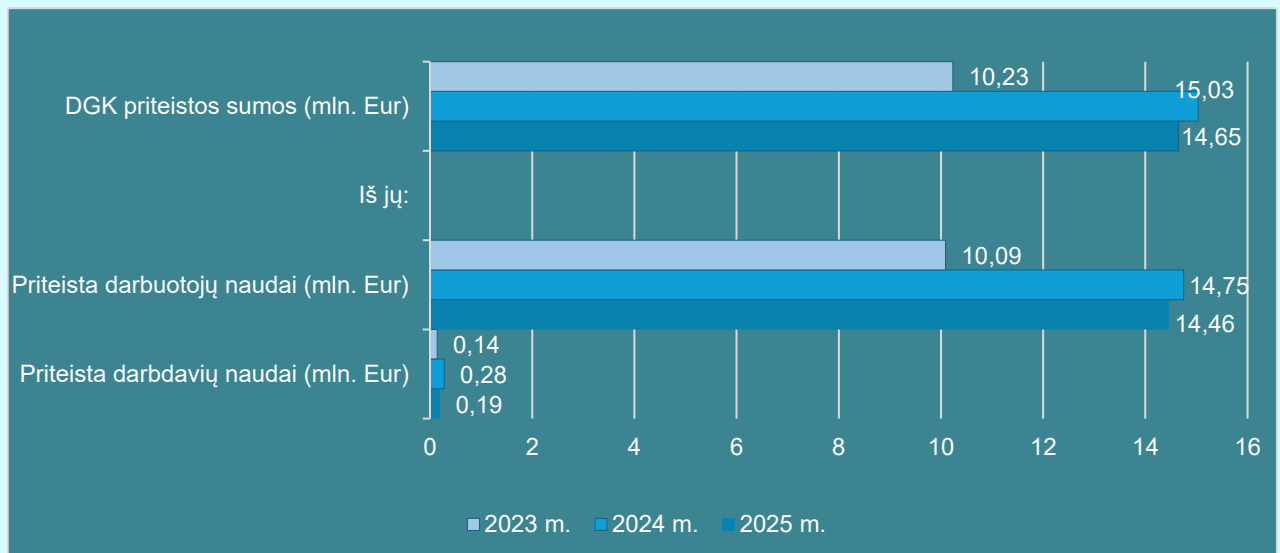
Viena iš DGK pirmininko funkcijų yra pagal nustatytą kompetenciją nagrinėjant darbo ginčus bei nustačius galimus nelegalaus darbo ar kitų darbo įstatymų pažeidimų požymius, teikti informaciją VDI

teritoriniam skyriui dėl nelegalaus darbo ir (ar) kitų galimų pažeidimų identifikavimo ir administracinių poveikio priemonių galimo taikymo.

2025 m. DGK pateikė tarnybinius pranešimus VDI teritoriniams skyriams dėl 314 darbdavių (2024 m. – dėl 257, 2023 m. – dėl 236) patikrinimo.

Apibendrinant DGK veiklą 2023–2025 m. laikotarpiu, pastebimas nežymus gautų prašymų sumažėjimas, tačiau pastebimas išnagrinėtuose prašymuose keltų reikalavimų skaičiaus padidėjimas. Darbo santykių šalys ir toliau renkasi kilusį ginčą spręsti kreipiantis į DGK, taip reikšdamos pasitikėjimą šiuo darbo teisės institutu.

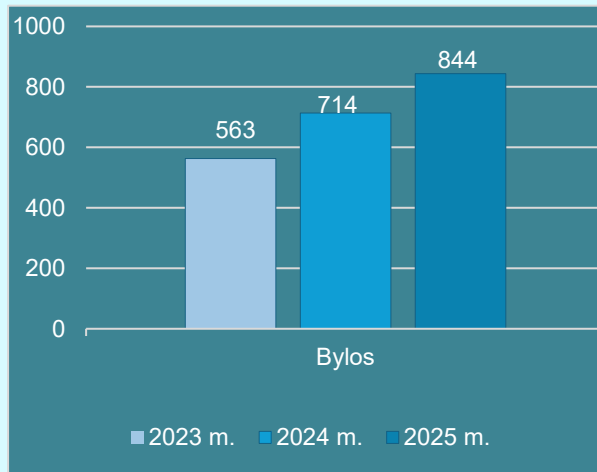
26 grafikas. DGK priteistos sumos



2025 m. DGK priteisė 14 651 220 Eur, iš kurių 14,46 mln. Eur (14 459 029 Eur) priteisė darbuotojų naudai, o 0,19 mln. Eur (192 190 Eur) – darbdavių naudai. Palyginus su 2024 m., DGK priteistos piniginės sumos bendrai sumažėjo apie 3 proc.

I INSTANCIJOS TEISMUOSE GAUTOS CIVILINĖS BYLOS, SUSIJUSIOS SU DARBO TEISINIAIS SANTYKIAIS

27 grafikas. Teismuose gautos civilinės bylos, susijusios su darbo teisiniais santykiais



Vadovaujantis NTA³⁸ pateiktais duomenimis, 2025 m. teismuose gauta 844 (2024 m. – 714) civilinių darbo bylų, iš kurių daugiausia, t. y. dėl darbo apmokėjimo klausimų, dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, dėl žalos atlyginimo, dėl baudos už DGK ar teismo sprendimo nevykdymą. Taip pat teismuose gauta 21 byla (2024 m. – 17) – dėl kolektyvinių ginčų dėl teisės.

2025 m. DGK gavo prašymų beveik 11 kartų daugiau nei teismai: DGK gavo 8984 prašymus (2024 m. – 9537 prašymus) išnagrinėti darbo ginčą, o teismai – 844 (2024 m. – 714). Palyginus su 2024 m., gautų prašymų/bylų kiekis DGK neženkiai sumažėjo, o teismuose padidėjo: DGK gavo apie 6 proc. mažiau prašymų, o teismai – apie 18 proc. daugiau bylų.

2025 m. DGK gavo 503 (2024 m. – 470) reikalavimus pateikti teismui darbo

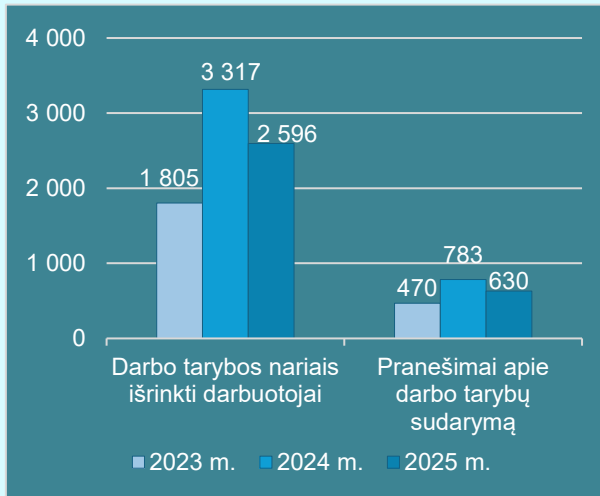
bylą. Vertinant bendrą 2025 m. DGK išnagrinėtų prašymų skaičių (8899 prašymai) bei atsižvelgiant į DGK gautus (503) teismų reikalavimus pateikti darbo bylą, darytina išvada, kad teismuose buvo nagrinėjama apie 6 proc. (2024 m. – 5 proc.) darbo bylų, išnagrinėtų DGK. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad teismuose buvo nagrinėta daugiau darbo bylų (844 bylos) nei DGK buvo gauta teismų reikalavimų pateikti darbo bylą (503 reikalavimai), o taip pat atsižvelgiant į tai, kad kai kuriais atvejais ginčai nagrinėjami tiesiogiai teisme, nesikreipiant į DGK (pvz., DK 105 str. 2 d., 171 str. 14 d., 220 str. 3 d.), bei į tai, kad teismai galimai ne visuomet kreipiasi į DGK dėl darbo bylos pateikimo ar ne visuomet informuoja apie teisme išnagrinėtos bylos baigtį, pateikti skaičiavimo rezultatai gali būti vertinami tik preliminariai.

2025 m. iš įvairių regionų apylinkės teismų gauti 503 nurodymai pateikti DGK išnagrinėtas darbo bylas. Iš aptariamu laikotarpiu gautų teismų sprendimų matyti, kad 88 bylos buvo nagrinėtos iš esmės tiek DGK, tiek teisme, ir iš jų apie 83,6 proc. (2024 m. – apie 72 proc.) teismai priėmė iš esmės tokius pačius, kaip ir DGK, sprendimus, o skirtingi sprendimai sudarė atitinkamai tik apie 16,4 proc. (2024 m. - apie 28 proc.).

³⁸ Nacionalinė teismų administracija.

DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS

28 grafikas. Pranešimai apie darbo tarybų įmonėse, įstaigose ar organizacijose sudarymą, išrinkti nariai

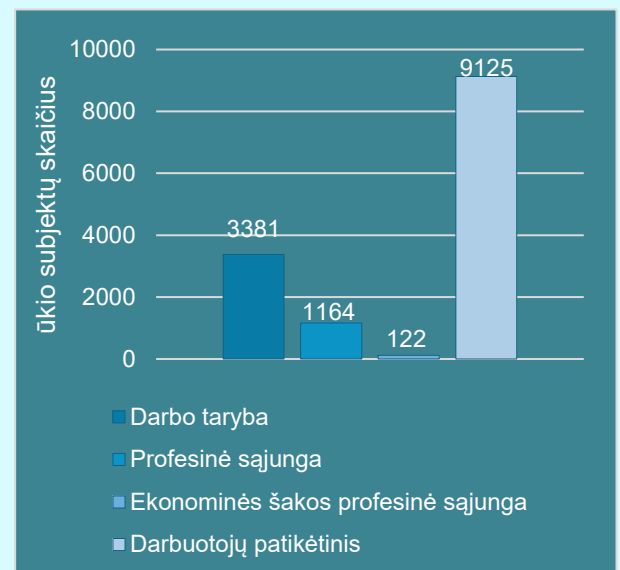


Darbo tarybų skaičiaus padidėjimas paaiškinamas tuo, kad darbo taryba yra renkama 3 metams, todėl nemaža dalis darbo tarybų buvo perrinktos iš naujo ataskaitiniu laikotarpiu. Taip pat šis didėjimas gali būti susijęs su tuo, kad ši darbuotojų atstovavimo forma populiarėja (galimai mažėja įmonių, kuriose darbo tarybos rinkimai skelbiami neįvykusiais dėl nepakankamo kandidatų skaičiaus).

29 grafikas. Darbuotojų atstovavimas ūkio subjektuose³⁹

Iš 160 536 šalies ūkio subjektų (2026 m. pradžios duomenys) VDI iki 2026 m. vasario 13 d. buvo sukaupusi duomenis⁴⁰ apie 35 733 ūkio subjektus ir darbuotojų atstovavimą juose. VDI duomenimis 13 544 ūkio subjektuose (38 proc. nuo visų, apie kuriuos VDI sukaupusi duomenis) darbuotojus atstovavo paskirti darbuotojų atstovai, 260 ūkio subjektuose darbuotojus atstovavo skirtingi darbuotojų atstovai (darbo taryba ir profesinė sąjunga).

Vadovaujantis DK 169 str. 1 d., darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra 20 ir daugiau, (išskyrus DK 169 str. 4 d. nurodytus atvejus, kai darbuotojus atstovauja profesinė sąjunga ir darbo taryba nesudaroma). Iš visų ūkio subjektų, apie kurių atstovavimą VDI 2026 m. vasario 13



dieną buvo sukaupusi duomenis (t. y. 35 733), 8494 turėjo 20 ir daugiau darbuotojų. Iš jų 2959 turėjo darbo tarybą, 915 – darbdavio lygmens profesinę sąjungą, 108 darbuotojus atstovavo šakos lygmeniu veikianči profesinių sąjungų organizacija. Iš šių duomenų daroma prielaida, kad iš visų

³⁹ Grafike pateikti duomenys apie darbuotojų atstovavimą visose ūkio subjektuose, apie kuriuos VDI turi sukaupusi duomenis (t. y. ir tuos, kuriuose vidutinis darbuotojų skaičius yra mažesnis nei 20).

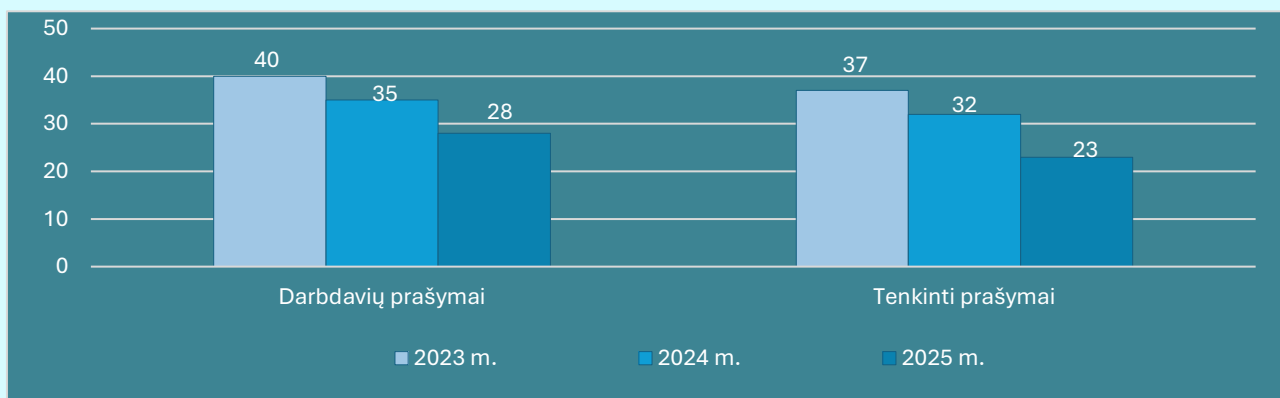
⁴⁰ Duomenys kaupiami pagal DK 173 str. 6 d. ir 176 str. 3 d. VDI teritoriniams skyriams teikiamus pranešimus apie darbo tarybų ir darbuotojų patikėtinių veiklos pradžią ir pabaigą bei pagal ūkio subjektų patikrinimų rezultatus.

ūkio subjektų, kuriuose turi būti sudaryta darbo taryba, šią pareigą atliko apie 47 proc. ūkio subjektų (2025 m. sausio 28 d. duomenimis – 50 proc. 2024 m. vasario 9 d. duomenimis – 57 proc.).

Darbdavių prašymai suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu

Vadovaujantis DK 168 str. 3 d., darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir 6 mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto VDI teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo.

30 grafikas. Darbdavių prašymai suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu, prašymų rezultatas

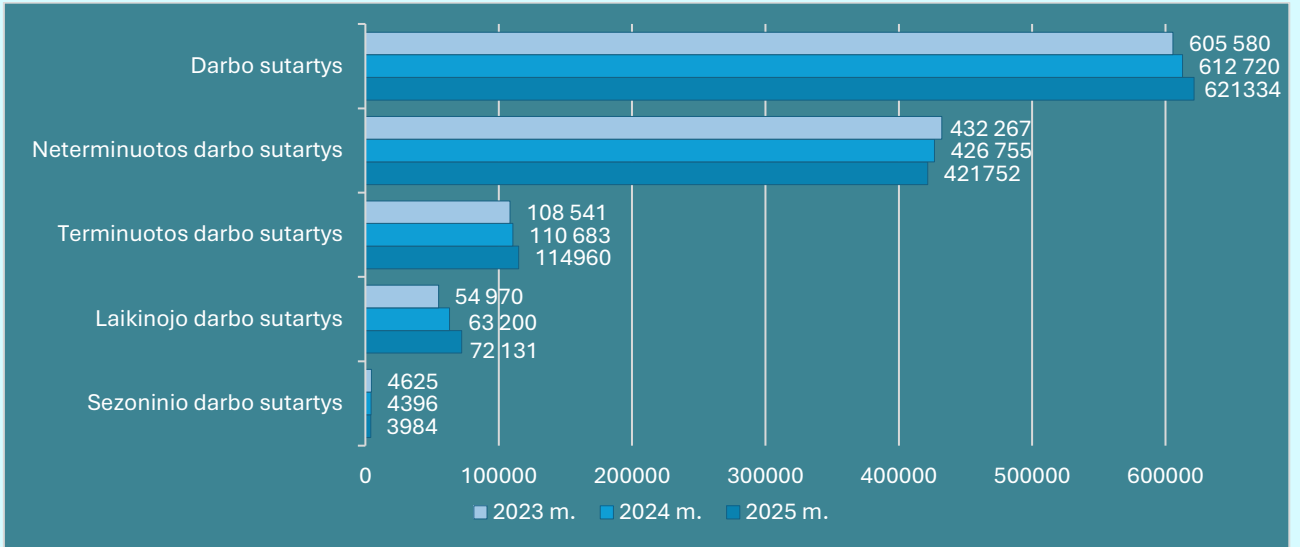


- Didžioji dalis darbdavių prašymų dėl sutikimo nutraukti darbo sutartį su darbuotojo atstovu yra tenkinami: 2025 m. – 82 proc., 2024 m. – 91 proc., 2023 m. – 93 proc.⁴¹
- VDI vertina tik galimą diskriminaciją dėl darbuotojo atstovavimo funkcijų ir ar atleidimas nėra susijęs su darbuotojo atstovavimo veikla.
- Jei atleidimas susijęs su atstovavimo veikla – prašymas netenkinamas.
- VDI nesprendžia darbo ginčų, nevertina atleidimo pagrįstumo ir teisėtumo.
- Darbdavys nutraukia darbo sutartį savo rizika.
- Atleidimo teisėtumas gali būti tikrinamas tik po faktiško atleidimo – DGK ar teisme.

⁴¹ Dauguma atvejų, kai darbdavių prašymai nėra patenkinami, susiję su tuo, kad prašymo nagrinėjimas nutraukiamas. Taip nutinka, kai prašoma nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiu asmeniu kitu pagrindu nei numato DK 168 str. 3 d. (pvz., šalių susitarimu), kai pareiškėjas atsiima prašymą arba dėl kitų priežasčių.

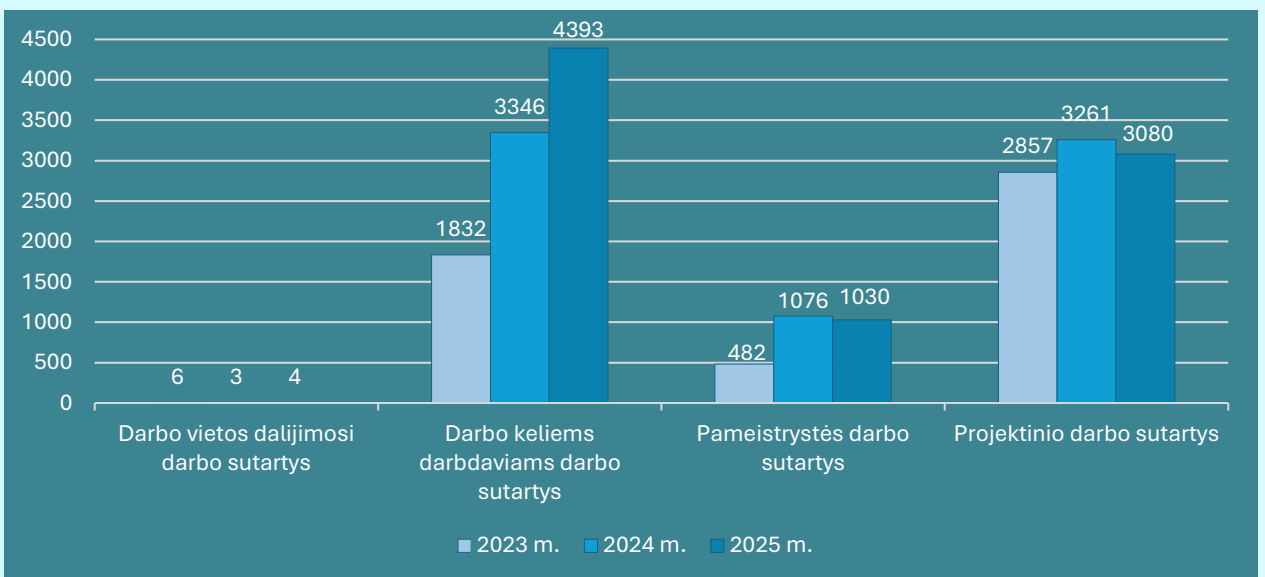
DARBO SUTARTYS

31 grafikas. Sudaryta darbo sutarčių, jų rūšys



- Dauguma sudarytų darbo sutarčių – neterminuotos, terminuotų šiek tiek padaugėjo.
- Nemažas terminuotų darbo sutarčių skaičius rodo DK lankstumą darbo santykiuose.
- Žymiai išaugo laikinojo darbo sutarčių skaičius, kas skatina darbo vietų kūrimą ir lankstumą darbdaviams.
- DK reglamentavimas dėl laikinojo darbo sutarčių veikia efektyviai ir skatina jas sudaryti.
- Sezoninio darbo sutarčių sumažėjo, jos leidžia darbdaviams paprasčiau valdyti darbuotojų skaičių trumpais laikotarpiais.

32 grafikas. Sudarytos DK įtvirtintų rūšių darbo sutartys

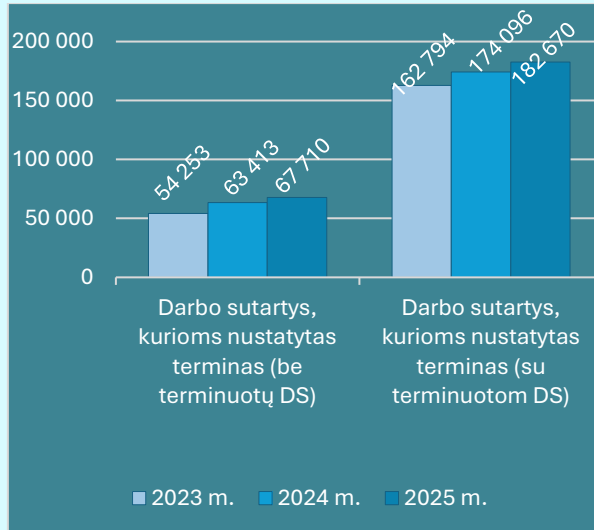


Darbo sutarties šalys naudojasi galimybe sudaryti įvairių rūšių darbo sutartis⁴².

Matomas žymus darbo keliams darbdaviams darbo sutarčių skaičiaus padidėjimas⁴³. Pameistrystės darbo sutarčių skaičius 2025 m. išliko panašus kaip ir 2024 m.⁴⁴.

Ataskaitiniu laikotarpiu pastebimas nežymus projektinio darbo sutarčių skaičiaus sumažėjimas.

33 grafikas. Sudarytos darbo sutartys, kurioms nustatytas terminas

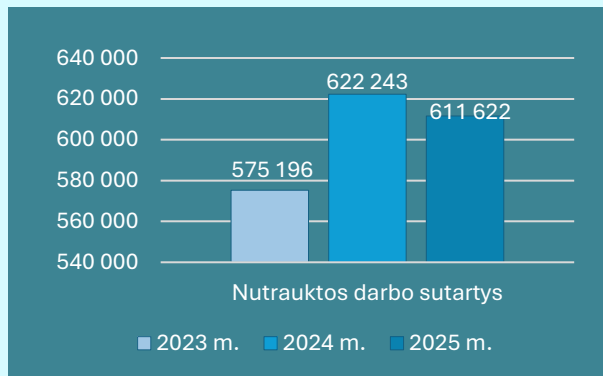


Dalis darbo sutarčių yra kitų rūšių nei terminuotos darbo sutartys, kurias

sudarant taip pat nustatomas terminas (t. y. terminuota darbo keliams darbdaviams sutartis, terminuota darbo vietos dalijimosi sutartis, terminuota laikinojo darbo sutartis, terminuota sezoninio darbo sutartis) arba sutartys, kurios savaime jau yra terminuotos (pameistrystės, projektinio darbo sutartys).

Vienas iš DK tikslų buvo terminuotų darbo sutarčių sudarymo liberalizavimas. Padidėjęs darbo sutarčių, kurioms nustatytas terminas (be terminuotų darbo sutarčių ir su terminuotomis), skaičius galėtų būti vertinamas kaip teigiamas DK teisinio reglamentavimo padarinys.

34 grafikas. Nutrauktos darbo sutartys



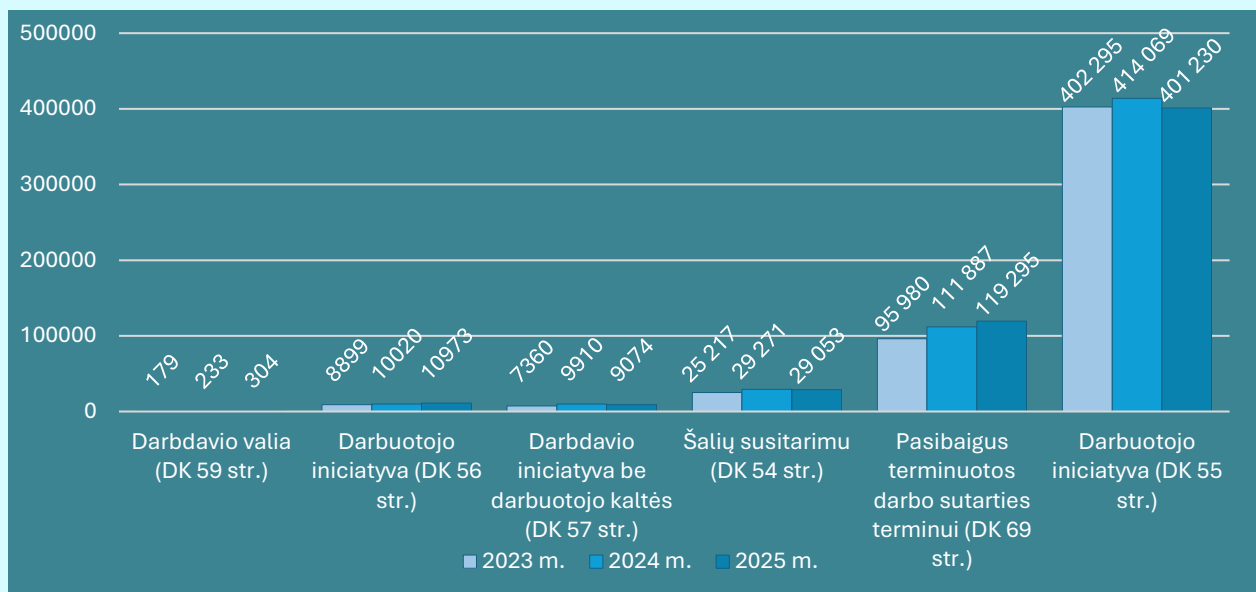
2025 m. pastebėtas 2 proc. sumažėjęs nutraukiamų darbo sutarčių skaičius lyginant su 2024 m.

⁴² Priimant DK buvo siekta išplėsti darbo sutarčių rūšis, kad jos atitiktų pasikeitusį darbo santykių poreikį, skatintų sudaryti įvairių rūšių darbo sutartis bei galimai padėtų mažinti nelegalų darbą, nes darbdaviai ir darbuotojai galėtų pasirinkti tinkamiausią darbo sutartį, atitinkančią jų poreikius darbo rinkoje.

⁴³ Ši darbo sutarties rūšis dažniausiai naudojama darbdaviams veikiant jungtinės veiklos pagrindu arba kai trūksta darbuotojų, arba susijusiose įmonėse, jų grupėse įdarbinant tam tikrų kategorijų darbuotojus.

⁴⁴ Sudarant pameistrystės darbo sutartis, asmuo priimamas į darbą siekiant įgyti profesiją, papildyti profesinio mokymo įstaigoje gautas teorines žinias praktiniu mokymu darbo vietoje, taip pat ši sutartis padeda jaunimui bei perkvalifikuotiems asmenims greičiau įsitraukti į darbo rinką.

35 grafikas. Darbo sutarčių nutraukimo pagrindai



2025 m. daugiausia darbo sutarčių nutraukta darbuotojo iniciatyva (DK 55 ir 56 str.)⁴⁵. Antra dažniausia darbo sutarties pasibaigimo priežastis išlieka terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimas. Taip pat pastebėtina, kad šalių susitarimu nutrauktų darbo sutarčių skaičius išliko panašus.

Per 2025 m. sumažėjo darbo sutarčių, nutraukiamų pagal DK 57 str. nuostatas palyginus su 2024 m.⁴⁶. Taip pat padaugėjo darbo sutarčių, nutraukiamų pagal DK 56 str. nuostatas (darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių)⁴⁷.

Pagal DK 59 str. 2025 m. buvo nutraukta pastebimai daugiau darbo sutarčių nei 2024 m.⁴⁸.

VDI sulaukia darbuotojų, kurių darbdavys (juridinis asmuo) likviduotas juridinių asmenų registro tvarkytojo iniciatyva (CK⁴⁹ 2.70 str.), tačiau kurių darbo sutartys liko nenutrauktos ir su kuriais nebuvo atsiskaityta, paklausimų, kur kreiptis dėl darbo santykių pasibaigimo įforminimo ir atsiskaitymo. Pažymime, kad VDI gali konstatuoti darbo sutarties pasibaigimą tik tais atvejais, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vieta nežinoma arba kai darbdavys (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) yra miręs. Teisės aktai nesuteikia VDI įgaliojimų konstatuoti darbo sutarties pasibaigimo tais atvejais, kai darbdavys (juridinis asmuo) buvo likviduotas juridinio asmenų registro tvarkytojo

⁴⁵ 2025 m. pastebimas sumažėjęs darbo sutarčių nutraukimo pagrindas pagal DK 55 str. nuostatas lyginant su 2024 m. Pastebėtina, kad darbuotojai taip pat aktyviai naudojasi galimybe nutraukti darbo sutartį pagal DK 56 str. nuostatas, kadangi taip jie turi galimybę pasigerinti darbo sąlygas, pasididinti darbo užmokesčių ir pan.

⁴⁶ Galimai toks sumažėjimas susijęs su tuo, kad 2025 m. lyginant su 2024 m. padidėjo darbo sutarčių nutraukimas pagal kitus DK straipsnius.

⁴⁷ T. y. dėl 2 mėnesius ir ilgiau darbuotojui nemokamo darbo užmokesčio, negalėjimo tinkamai atlikti darbo funkcijas dėl ligos ar negalios, sukakus socialinio draudimo senatvės pensijos amžiui dirbant pas tą darbdavį pagal neterminuotą darbo sutartį ir kt. Didžioji dalis darbo sutarčių yra nutraukiamos pagal DK 56 str. 1 d. 4 p. (įgijus teisę į pensiją), kas galimai susiję su tuo, kad šią egzistuojančią svarbią priežastį sunku paneigti. Analizuojant DGK gautus prašymus, stebima tendencija, kad 2025 m. dėl atleidimo iš darbo pagal DK 56 str. pareikšti apie 6 proc. reikalavimų (2024 m. – 4 proc., 2023 m. – 7 proc.).

⁴⁸ Analizuojant DGK gautus prašymus, 2025 m. dėl atleidimo iš darbo pagal DK 59 str. pareikšta tik apie 1,5 proc. reikalavimų (2024 m. – 1,4 proc., 2023 m. – apie 1 proc.).

⁴⁹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas.

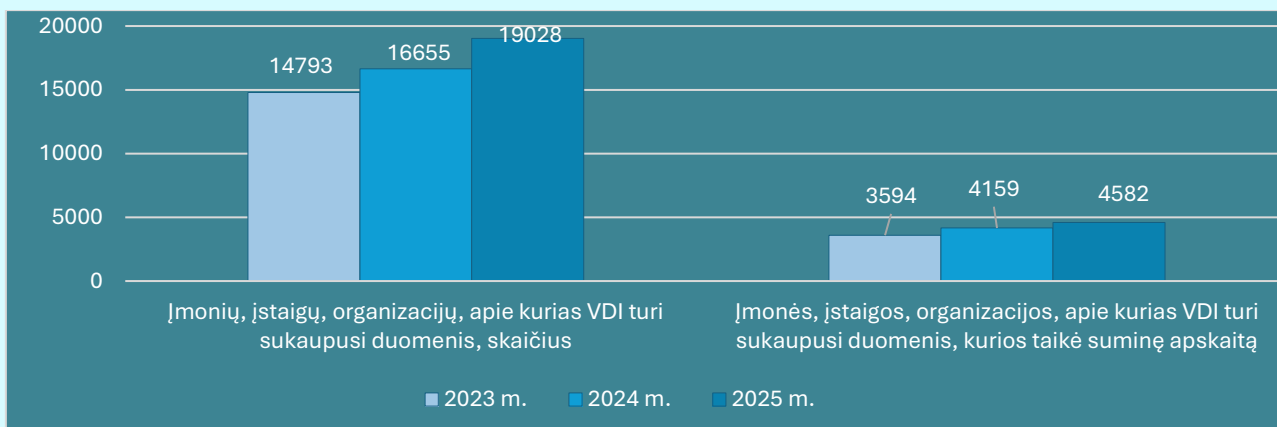
iniciatyva, o darbuotojai liko neatleisti. Be to, tokie darbuotojai dėl savo pažeistų teisių (neišmokėto darbo užmokesčio ar kitų su darbo santykiais susijusių išmokų) nebegali kreiptis ir į darbo ginčų komisiją, nes nebėra vienos iš ginčo šalies – darbdavio. Siekiant apsaugoti tokių darbuotojų teises ir teisėtus interesus, siūlome apsvarstyti galimus teisės aktų pakeitimus.



Likvidavus darbdavį Juridinių asmenų registro tvarkytojo iniciatyva, lieka neišspręstas darbo santykių pasibaigimo įforminimo ir atsiskaitymo su darbuotojais klausimas.

ĮMONIŲ, ĮSTAIGŲ AR ORGANIZACIJŲ, TAIKANČIŲ SUMINĘ DARBO LAIKO APSKAITĄ, SKAIČIUS

36 grafikas. Įmonių, įstaigų ar organizacijų, apie kurias VDI turi sukaupusi duomenis, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius



Ataskaitiniu laikotarpiu suminės darbo laiko apskaitos taikymo atvejų skaičius įmonėse, įstaigose ar organizacijose, apie kurias VDI turi sukaupusi duomenis, padidėjo 27 proc. Tačiau kartu 27 proc. padaugėjo ir pačių tokių įmonių, įstaigų ar organizacijų, todėl darytina prielaida, kad realus suminės apskaitos taikymas iš esmės nepakito.

Savo veikloje pastebime, kad darbuotojai suminę darbo laiko apskaitą dažnai vertina kaip diskriminacinę dėl neaiškaus apskaitinio laikotarpio normos apskaičiavimo mechanizmo, kuris gali skirtis nuo nekintančio darbo laiko režimo, todėl svarstyti suminės darbo laiko apskaitos reguliavimo pakeitimai.

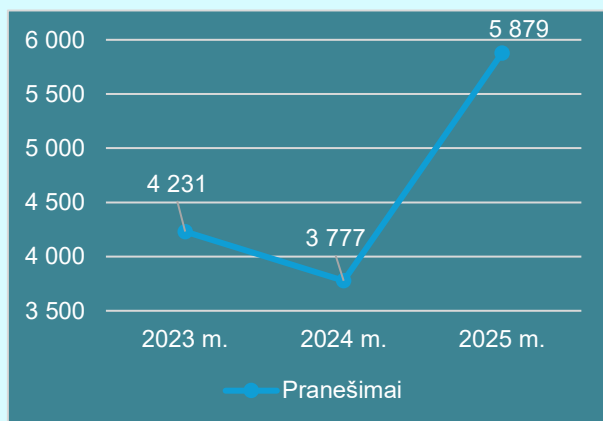
Taip pat pastebime, kad darbdaviai kartais piktnaudžiauja sumine darbo laiko apskaita, pvz.:

- ji nustatoma darbo sutartyje, nors faktiškai dirbama nekintančiu režimu (taip išvengiama dvigubo apmokėjimo už darbą šeštadieniais ar sekmadieniais);
- susitariama dėl suminės darbo laiko apskaitos ir valandinio atlygio, bet nenustatoma darbo laiko norma, todėl darbuotojas dirba pagal (darbdavio) poreikį;
- darbuotojai klaidinami dėl jiems priklausančių garantijų (pvz., „mamadienių“, dvigubo apmokėjimo už

darbą švenčių ar poilsio dieną, darbo laiko trumpinimo prieššventinę dieną ir kt.).

GAUTŲ PRANEŠIMŲ APIE KOMANDIRUOTUS DARBUOTOJUS SKAIČIUS

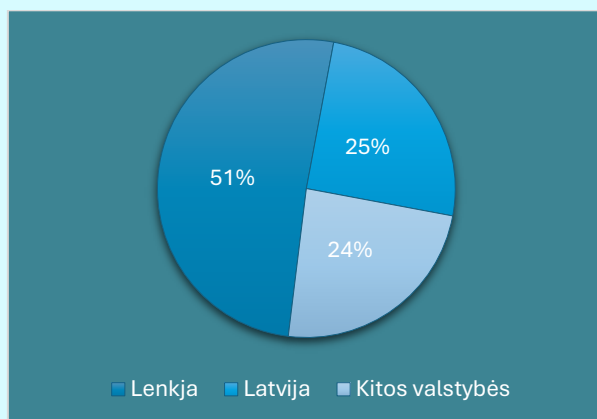
37 grafikas. Gauti pranešimai apie į Lietuvos Respubliką komandiruotus darbuotojus



Lyginant ataskaitinio laikotarpio pradžią ir pabaigą, gautų pranešimų apie komandiruotus darbuotojus padaugėjo 39 proc.

2025 m. gauti 5879 pranešimai apie komandiruotus darbuotojus. Daugiausia darbuotojų buvo komandiruota pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su Lietuvoje veikiančiu užsakovu (4166 atvejai, 2024 m. – 2394, 2023 m. – 2588). 1221 atvejų darbuotojas buvo komandiruojamas dirbti darbdavio juridinio asmens filiale, atstovybėje, grupės įmonėje ar kitoje darbovietėje (2024 m. – 1019, 2023 m. – 1394) bei 492 atvejais komandiruotas dirbti kaip laikinasis darbuotojas (2024 m. – 364, 2023 m. – 249).

38 grafikas. Valstybės, iš kurių komandiruoti darbuotojai⁵⁰



Pagal pranešimų duomenis 2025 m. daugiausia darbuotojų komandiruota iš:

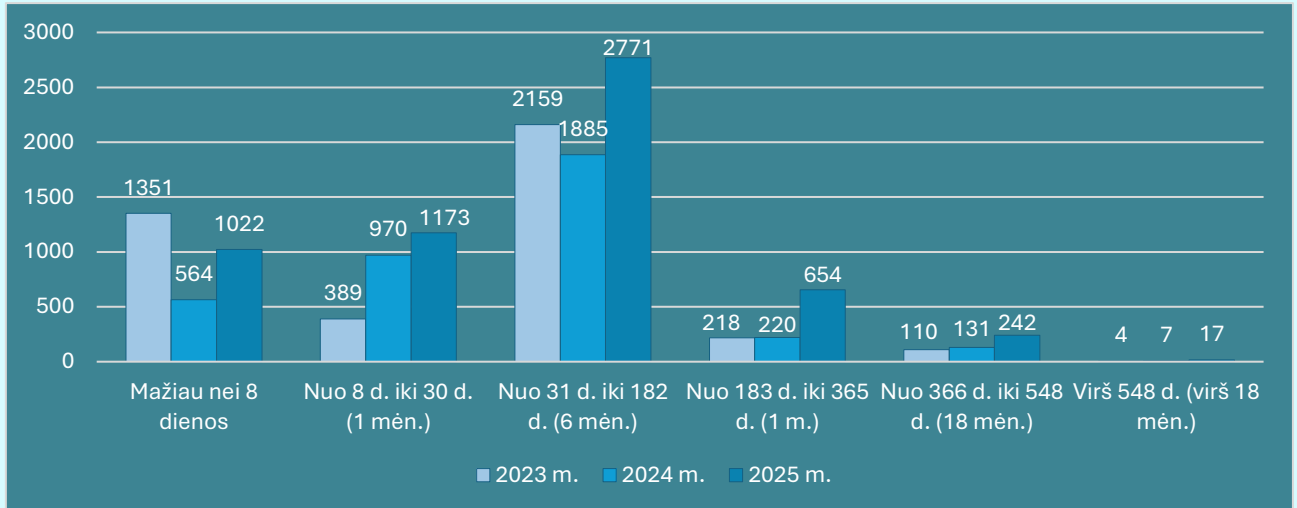
- Lenkijos – 3018 (2024 m. – 1792, 2023 m. – 1810) ir
- Latvijos – 1449 (2024 m. – 1335, 2023 m. – 1581).

Pagal pranešimuose pateiktus duomenis 2023–2025 m. daugiausia darbuotojų buvo komandiruota į šiuos sektorius:

- apdirbamosios gamybos;
- statybos;
- didmeninės ir mažmeninės prekybos.

⁵⁰ Informacija grafike pateikta pagal 2025 m. duomenis.

39 grafikas. Komandiruotės trukmė



TEISINIO REGULIAVIMO REIKALINGUMO, PAKANKAMUMO IR EFEKTYVUMO ĮVERTINIMAS

- ✓ DK įtvirtina aiškų ir lankstų reguliavimą darbo sutarčių, darbo ir poilsio laiko bei darbo užmokesčio srityse, todėl šiose srityse reglamentavimas laikomas pakankamu.
- ✓ Daugiausia skundų gauta dėl įdarbinimo, darbo sutarties (ypač nelegalaus, nedeklaruoto darbo), darbo užmokesčio, bendrųjų DK nuostatų ir darbo laiko pažeidimų.
- ✓ Daugiausia AN protokolų surašyta už nelegalų darbą, darbo įstatymų ir DSS teisės aktų pažeidimus, komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus vykdant nedeklaruotą veiklą.
- ✓ Darbuotojai vis dar susiduria su nemokamu ar nepilnai mokamu darbo užmokesčiu, kas trukdo užtikrinti elementarų pragyvenimą⁵¹; tai yra pagrindinė darbo ginčų priežastis. Daugėja AN protokolų, surašytų už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus (per ataskaitinį laikotarpį padaugėjo 63 proc.).
- ✓ Nors nuo 2024 m. liepos 1 d. ženkliai padidintos baudos už nelegalų ir nedeklaruotą darbą, tebėra poreikis griežtinti atsakomybę už darbo užmokesčio mokėjimo pažeidimus, nes esamos baudos darbdavių neatgraso.
- ✓ Kita svarbi pažeidimų priežastis – darbuotojų nežinojimas apie savo teises ir pažeidimų toleravimas; kompleksinis visuomenės švietimas padėtų spręsti šią problemą.

⁵¹ Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtina kiekvieno žmogaus teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Teisingo apmokėjimo už darbą principą įtvirtina ir DK 2 str. 1 d. Kiekvienas žmogus turi teisę gauti darbo užmokesį, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, padidintą darbo užmokesį už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio bei švenčių dienomis, išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą ir kt.

- ✓ Teigiamai vertintina išplėsta DGK kompetencija – ženkliai padaugėjo prašymų ir reikalavimų dėl darbo ir poilsio laiko, psichologinio smurto, darbo užmokesčio, nušalinimo nuo darbo teisėtumo, turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo, darbo sutarties sąlygų.
- ✓ Dauguma DGK sprendimų yra tenkinami arba iš dalies tenkinami, ginčai dažnai baigiasi taikos sutartimis; tik nedidelė dalis sprendimų skundžiama teismui.
- ✓ Žymiai padidėjo darbo keliems darbdaviams ir laikinojo darbo sutarčių skaičius. Šis augimas rodo, kad darbo sutarties šalys aktyviai naudojami DK suteiktomis galimybėmis rinktis tinkamiausias darbo sutarčių rūšis pagal savo poreikius, kas vertintina kaip teigiamas DK reglamentavimo rezultatas.
- ✓ Pastebėta, kad ataskaitiniu laikotarpiu sudaryta daugiau darbo sutarčių ir mažiau jų nutraukta.
- ✓ Taip pat padaugėjo darbo sutarčių nutraukimų pagal DK 56, 59 str. ir kitus straipsnius, kas rodo darbo santykių dinamiką.
- ✓ Apibendrinant – DK reglamentavimas efektyvus ir užtikrina darbo rinkos lankstumą bei darbuotojų teisių apsaugą, tačiau yra poreikis griežtinti atsakomybę už darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimus ir stiprinti darbuotojų teisių žinojimą.

IŠVADA DĖL REIKALINGUMO KEISTI TEISINĮ REGULIAVIMĄ AR JO ATSIŠAKYTI

Siekiant aiškesnio DK reglamentavimo, manome, kad DK tam tikrų nuostatų reglamentavimas turi būti keičiamas. Žemiau pateikiami konkretūs pasiūlymai keitimui.

Eil. Nr.	Siūlymas keisti DK	Argumentai, kodėl siūlomas pakeitimas
1.	Pakeisti DK 2 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, turinio viršenybės prieš formą , laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms,	Siūlome DK įtvirtintus darbo santykių teisinio reglamentavimo principus papildyti turinio viršenybės prieš formą principu, nes jis aktualus ir darbo teisėje. Savo veikloje susiduriame su atvejais, kai, vertindami konkrečias faktines aplinkybes, turime vadovautis šiuo principu. Pvz., kai tarp šalių sudaryta civilinė sutartis dėl paslaugų suteikimo, tačiau nustatytos faktinės aplinkybės patvirtina darbo sutarties požymius. Arba su darbuotoju sudaryta neterminuota darbo sutartis, tačiau jos turinys ir faktinės darbo atlikimo aplinkybės leidžia daryti išvadą, kad tarp šalių susiklostė laikinojo įdarbinimo santykiai, kurie pagal DK turi būti įforminami sudarant laikinojo darbo sutartį.



	aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.“	
2.	Papildyti DK 23 straipsnį nauja 3 dalimi: „X. Darbdavys dokumentus, susijusius su darbuotojo darbo santykiais, saugo Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais ir kontrolės metu pateikia atsakingoms institucijoms.“	Savo veikloje pastebime problemine sritį, susijusią su personalo srities dokumentų neišsaugojimu. Dėl to tampa neįmanoma tinkamai atlikti patikrinimų ir nustatyti galimų darbo teisės pažeidimų. Nors tokiais atvejais VDI inspektoriai gali taikyti darbdaviui administracinę atsakomybę pagal ANK 505 straipsnį ⁵² , tačiau darbuotojai faktiškai netenka galimybės veiksmingai apginti savo pažeistų teisių (pavyzdžiui, kai nesaugomi darbo grafikai, darbo laiko apskaitos žiniaraščiai ir kt.).
3.	Pakeisti DK 33 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „4. 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 ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą , darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekama 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 darbo sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės	Pakeitimas siūlomas, atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos atsiskaitymų grynaisiais pinigais ribojimo įstatymo 4 straipsnis leidžia atsiskaitymus, kitus mokėjimus pagal sandorius grynaisiais pinigais, jeigu jie neviršija 5 000 eurų. Taip pat periodiniai mokėjimai pagal ilgalaikį arba neterminuotą sandorį gali būti atliekami grynaisiais pinigais tol, kol jų bendra suma pasiekia 5 000 eurų sumą.

⁵² Kliudymas įstatymų įgaliojams pareigūnams įgyvendinti jiems suteiktas teises ar atlikti pavestas pareigas, jų teisėtų reikalavimų ar nurodymų ir kolegialių institucijų ar valstybės pareigūnų sprendimų nevykdymas.



	normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.“	
4.	<p>Pakeisti DK 42 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti, įskaitant darbuotojo dalyvavimą darbdavio organizuojamame privalomame supažindinime, mokyme ar instruktavime, būtiname darbuotojo darbo funkcijai atlikti. Jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau ji neišgaliojo ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis ne mažesnis, negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu vienas mėnuo. Jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau neišgaliojo dėl darbuotojo kaltės – darbuotojui iš anksto neinformavus darbdavio prieš tris darbo dienas iki sutartos darbo pradžios, darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą, kurios dydis ne didesnis, negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu dvi savaitės.“</p>	<p>Vadovaujantis DK 42 straipsnio 4 dalimi, darbdavys leidžia darbuotojui pradėti dirbti tik tada, kai pasirašytinai supažindina darbuotoją su darbo sąlygomis, tvarką darbovietėje nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais. Tuo tarpu šio straipsnio 3 dalis darbo sutarties įsigaliojimą sieja tik su pradėjimu dirbti, todėl gali kilti neaiškumų, ar privalomas supažindinimas, mokymas ir instruktavimas, atliekami iki darbo funkcijų vykdymo pradžios, laikytini darbo pradžia.</p> <p>Pakeitimu siekiama aiškiai nustatyti, kad darbo sutarties įsigaliojimo momentas apimtų ir darbuotojo privalomą supažindinimą, mokymą ir instruktavimą, šį laiką pripažįstant darbo laiku.</p>
5.	<p>Pakeisti DK 65 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„6. Jeigu darbo sutarties pasibaigimo dieną (išskyrus, kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu arba darbuotojo iniciatyva, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, arba pasibaigus darbdaviui arba darbdavio bankroto atveju) darbuotojas yra laikinai nedarbingas arba išėjęs jam suteiktų atostogų, darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki laikinojo nedarbingumo arba atostogų pabaigos, o darbuotojams, slaugantiems vaiką iki šešiolikos metų, sergantį sunkiomis ligomis, kurių sąrašą tvirtina Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, dar du mėnesius po laikinojo nedarbingumo pabaigos. Tokiu atveju darbo santykių pasibaigimo diena atitinkamai laikoma pirmoji darbo diena po laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos arba pirmoji diena pasibaigus</p>	<p>Pakeitimas siūlomas, nes sistemaiškai aiškinant DK 62 straipsnio 3 dalį ir 64 straipsnio 4 dalį, laikinojo nedarbingumo bei atostogų metu darbuotojai gali būti atleidžiami ir darbdavio bankroto atveju.</p>



	dviejų mėnesių laikotarpiui po laikinojo nedarbingumo pabaigos.“	
6.	<p>Papildyti DK 89 straipsnį nauja 4 dalimi: „4. Keičiant terminuotą darbo sutartį į projektinio darbo sutartį arba sudarant susitarimą dėl projektinio darbo galiojant terminuotai darbo sutarčiai, šių sutarčių ar susitarimų terminai skaičiuojami atsižvelgiant į atliekamos darbo funkcijos tapatumą ir jos ryšį su konkrečiu projektu. Jeigu pagal terminuotą darbo sutartį ir projektinio darbo sutartį ar susitarimą dėl projektinio darbo atliekama ta pati darbo funkcija tam pačiam projekto rezultatui pasiekti, bendras šių sutarčių ar susitarimų terminas negali viršyti penkerių metų. Jeigu atliekamos skirtingos darbo funkcijos arba pagal terminuotą darbo sutartį atliekama darbo funkcija nėra susijusi su projekto veiklomis, terminuotos darbo sutarties ir projektinio darbo sutarties ar susitarimo dėl projektinio darbo terminai skaičiuojami atskirai, nepažeidžiant šiame kodekse nustatytų maksimalių atitinkamos rūšies darbo sutarčių terminų.“</p>	<p>DK 89 straipsnį siūloma papildyti nauja dalimi, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui tais atvejais, kai tame pačiame projekte dirbama ilgiau nei 5 metus.</p> <p>Pavyzdžiui, pagal siūlomą teisinį reguliavimą tais atvejais, kai terminuota darbo sutartis pakeičiama į projektinio darbo sutartį tai pačiai darbo funkcijai atlikti, siekiant projekte numatyto rezultato, bendras darbo pagal abi sutartis laikotarpis negalėtų viršyti 5 metų.</p> <p>Tuo tarpu, kai terminuota darbo sutartis pakeičiama į projektinio darbo sutartį kitai (skirtingai) darbo funkcijai atlikti, siekiant projekto rezultato, kiekvienos sutarties termino trukmė būtų skaičiuojama atskirai: projektinio darbo sutarties – ne ilgesnė kaip 5 metai, o terminuotos darbo sutarties tai pačiai darbo funkcijai – ne ilgesnė kaip 2 metai.</p>
7.	<p>Pakeisti DK 112 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip: „5. Valstybės ir savivaldybių įstaigų, kurios išlaikomos iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, valstybės socialinių fondų biudžetų ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ir savivaldybės įmonių, viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banko darbuotojams, kurie augina vaikus iki trejų metų, nustatoma sutrumpinta trisdešimt dviejų valandų per savaitę darbo laiko norma, už nedirbtą darbo laiko normos dalį paliekant nustatytą darbo užmokestį. Už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Ši sutrumpinta darbo laiko norma taikoma vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų jų pasirinkimu, iki vaikui sukanka treji metai.“</p>	<p>Siūlome darbuotojams, auginantiems vaiką iki 3 metų, kuriems pagal DK 112 straipsnio 5 dalį taikoma sutrumpinta 32 valandų darbo laiko norma, apmokėjimą už nedirbtą darbo laiko normos dalį nustatyti, analogiškai DK 112 straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka, t. y. mokant už sutrumpintą darbo laiką kaip už visą darbo laiką.</p> <p>Pakeitus normos formuluotę, garantija minėtiems darbuotojams išliktų ta pati, tačiau būtų užtikrintas didesnis teisinis aiškumas. Šiuo metu taikant teisės normą, kyla neaiškumų, kaip turėtų būti sprendžiamos šios situacijos:</p> <p>1) kai darbuotojui išduodamas laikinasis nedarbingumas ir į pirmąsias dvi jo ligos dienas patenka diena, kurią darbuotojas nedirba taikant sutrumpintą darbo laiko normą. Pagal Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą darbdavys turi pareigą apmokėti ligos išmoką už pirmas dvi dienas, sutampančias su darbuotojo</p>



		<p>darbo diena pagal grafiką. Vadovaujantis šia nuostata, darbdavys neturėtų pareigos mokėti ligos išmokos už laikinojo nedarbingumo dieną, kai ji nėra darbuotojo darbo diena. Taip pat nėra aišku, ar darbdaviui išlieka pareiga mokėti darbo užmokestį už nedirbtą darbo laiko normos dalį, kai darbuotojui tą dieną yra išduotas laikinasis nedarbingumas;</p> <p>2) kai darbuotojui taikomas suminės darbo laiko apskaitos režimas ir bendra apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma apskaičiuojama pagal sutrumpintą 32 valandų darbo laiko normą, pagal kurią sudaromas darbuotojo darbo grafikas. Likusios 8 valandos, darbdavio apmokamos darbo užmokesčiu, patenka į poilsio laiką ir nėra fiksuojamos kažkokiomis konkrečiais dienomis apskaitinio laikotarpio eigoje. Dėl to kyla klausimai, ar jos turi būti apmokamos pilna apimtimi nepaisant darbuotojui išduoto laikinojo nedarbingumo, taip pat, jeigu jos bus apmokėtos, ar dėl to SODRA nemažins ligos išmokos.</p> <p>Nustačius, kad už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką, šie neaiškumai būtų pašalinti: aptariami darbuotojai dirbtų mažiau, tačiau gautų tokį patį darbo užmokestį, kaip dirbdami visą darbo laiką. Jų dienos/valandos įkainis būtų didesnis lyginant su tokį patį darbą dirbančiu darbuotoju, neturinčiu teisės į sutrumpintą darbo laiką, o už poilsio laiką nebūtų mokama. Tokiu atveju būtų aišku, kad už dvi pirmas laikinojo nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo poilsio laiku, darbdavys neturi pareigos mokėti nei ligos išmokos, nei darbo užmokesčio.</p>
8.	<p>Pakeisti DK 115 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo penkiasdešimt dviejų valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko, netaikant šios taisyklės darbu pagal susitarimą dėl papildomo darbo ir budėjimui. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų darbuotojų keitimąsi</p>	<p>Šioje teisės normoje nenurodyta kuriai budėjimo rūšiai (aktyviajam, pasyviajam ar pasyviajam budėjimui namie) taikoma išimtis dėl maksimalios 52 valandų per savaitę darbo grafike leidžiamos suplanuoti darbo laiko trukmės. Mūsų nuomone, ši išimtis turėtų būti taikoma tik pasyviajam budėjimui namie (DK 118 straipsnio 4 dalis). Tačiau pasyvisis</p>



	<p>pamainomis. Teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų, o asmenys, auginantys vaiką iki septynerių metų, jeigu yra tokia galimybė.“</p>	<p>budėjimas namie nėra laikomas darbo laiku, todėl jo laikas bet kuriuo atveju nėra įskaičiuojamas į maksimalų 52 valandų per savaitę laiką, sudarant darbo grafikus. Darbo laiku šiuo atveju laikomas tik faktiškai atliktų veiksmų laikas, tačiau jis nėra planuojamas, todėl taip pat neįtraukiamas sudarant darbo grafikus. Atsižvelgiant į tai, mūsų nuomone, DK 115 straipsnio 3 dalyje būtų tikslinga išbraukti žodžius „ir budėjimui“.</p> <p>Tiek aktyviai, tiek pasyviai budinčių darbuotojų darbo laiko režimui ir apskaitai taikomos suminės darbo laiko apskaitos taisyklės (DK 118 straipsnio 3 dalis), todėl sudarant darbo (pamainų) grafikus taip pat turi būti laikomasi 52 valandų taisyklės.</p>
9.	<p>Papildyti DK 115 straipsnį nauja 8 dalimi: „8. Darbuotojai, dirbantys pagal suminę darbo laiko apskaitą, turi teisę į tas pačias lengvatas ir garantijas kaip ir darbuotojai, dirbantys nekintančiu darbo laiko režimu.“</p>	<p>Savo veikloje dažnai susiduriame su situacijomis, kai pagal suminę darbo laiko apskaitą dirbantys darbuotojai yra klaidinami dėl jiems priklausančių garantijų, pvz., kad jiems nepriklauso papildomos poilsio dienos, darbo laiko sutrumpinimas švenčių dienų išvakarėse, dvigubas apmokėjimas už darbą švenčių dieną ar kt.</p>
10.	<p>Pakeisti DK 119 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: „3. Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį darbuotojas, davęs rašytinį sutikimą dirbti viršvalandžius, negali dirbti ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių. negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Dirbti daugiau kaip aštuonias, bet ne daugiau kaip dvylika valandų viršvalandžių per savaitę leidžiama tik darbuotojui atskiru rašytiniu sutikimu išreiškus tokią valią. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – vienas šimtas aštuoniasdešimt valandų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės.“</p>	<p>Nuo 2025 m. sausio 1 d. įsigaliojus DK 119 straipsnio 2 dalies pakeitimui, kuriuo nustatyta, kad darbdavys viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik gavęs darbuotojo rašytinį sutikimą (iki tol nebuvo įtvirtinta, kad šis sutikimas turi būti rašytinis), išlieka neaiškus santykis tarp darbuotojo sutikimo dirbti iki 8 valandų viršvalandžių per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį ir sutikimo dirbti iki 12 valandų viršvalandžių per tą patį laikotarpį, nes abiem atvejais reikalaujama rašytinės darbuotojo valios išraiškos. Atsižvelgiant į tai, siūlome šią teisės normą suformuluoti aiškiau, nustatant, kad 8 valandų viršvalandžių riba yra bendroji taisyklė, o galimybė dirbti iki 12 valandų viršvalandžių – išimtis, kuriai taikyti būtina aiškiai išreikšta darbuotojo valia dėl tokios viršvalandžių trukmės.</p>



11.	<p>Pakeisti DK 120 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip: „2. Darbo laiko apskaitoje žymimas kiekvieną dieną darbuotojo faktiškai dirbtas laikas ir neatvykimai į darbą. Darbdavys privalo įtraukti į darbo laiko apskaitą darbuotojo faktiškai dirbtus: 1) viršvalandžius; 2) darbo laiką švenčių dieną; 3) darbo laiką poilsio dieną, jeigu jis nenumatyta pagal grafiką; 4) darbo laiką naktį; 5) darbo laiką pagal susitarimą dėl papildomo darbo.“</p>	<p>Pasitaiko atvejų, kai darbo laiko apskaitoje pamainomis dirbančių darbuotojų darbo laikas neskirstomas per dvi kalendorines dienas, nors pamaina jas abi apima – visas laikas priskiriamas pamainos pradžios dienai. Dėl to sudėtinga tiksliai nustatyti darbuotojo kiekvieną dieną faktiškai dirbtą laiką, per savaitę dirbtas valandas ir poilsio laikotarpius bei įvertinti, ar nėra pažeisti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai. Taip pat gali būti neteisingai apskaičiuotas darbo užmokestis už viršvalandžius, naktinį darbą ar darbą poilsio ir švenčių dienomis.</p>
12.	<p>Pakeisti DK 128 straipsnio 4 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip: „3) darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų nuo keturiolikos iki aštuoniolikos metų;“</p>	<p>DK 128 straipsnio 4 dalies 3 punkte nėra nurodytas vaikų amžius. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 2 straipsnio 10 dalyje nustatyta, jog vaikas – žmogus iki 18 metų, išskyrus atvejus, kai Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatyta kitaip.</p> <p>Atsižvelgdami į DK 5 straipsnio 1 dalį, kurioje nustatyta, kad siekiant užtikrinti DK sistemiskumą ir jo struktūrinių dalių suderinamumą, taikomos DK normos aiškinamos atsižvelgiant į DK sistemą ir struktūrą, manome, jog sistemiskai aiškinant DK, šioje nuostatoje vaiko amžius turėtų būti traktuojamas nuo 14 iki 18 metų.</p> <p>Tokiu būdu sudarant kasmetinių atostogų eilę, kai sutampa kelių darbuotojų, auginančių vaikus, interesai, pirmenybė suteikiama šia eiliškumo tvarka: aukščiausių prioritetą turi nėščios darbuotojos ir darbuotojai auginantys bent vieną vaiką iki 3 metų (DK 128 straipsnio 4 dalies 1 punktas), toliau – darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki 14 metų ar vaiką su negalia iki 18 metų (DK 128 straipsnio 4 dalies 2 punktas), o galiausiai – darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų, kurie augina, mūsų nuomone, yra vyresni nei 14 metų (iki 18 metų).</p>
13.	<p>Pakeisti DK 137 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu</p>	<p>DK 137 straipsnio 1 dalyje nenumatyta ribojimų, kaip dažnai darbuotojas, patenkantis į šios normos taikymo apimtį, gali naudotis nurodytos trukmės</p>



	<p>prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:</p> <p>1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų per darbo metus;</p> <p>2) darbuotojas su negalia, taip pat darbuotojas, auginantis vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba slaugantis ar prižiūrintis asmenį su negalia, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis), – iki trisdešimties kalendorinių dienų per darbo metus;</p> <p>3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;</p> <p>4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – kartą per darbo metus tiek laiko, kiek rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;</p> <p>5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;</p> <p>6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;</p> <p>7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.“</p>	<p>nemokamomis atostogomis. Nesant tokių ribojimų, darytina išvada, kad, pvz., darbuotojas, auginantis vaiką iki 14 metų, galėtų naudotis 14 kalendorinių dienų trukmės nemokamomis atostogomis neribotą kartų skaičių per metus, pvz., kiekvieną mėnesį.</p> <p>Atsižvelgiant į tai, siūlome nustatyti, kad DK 137 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose įtvirtintų nemokamų atostogų trukmė neviršytų 14 ir atitinkamai 30 kalendorinių dienų per vienus darbo metus, o 4 punkte nurodytu atveju nemokamomis atostogomis būtų galima pasinaudoti vieną kartą per darbo metus.</p>
14.	<p>Pakeisti DK 140 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Kiekvienoje darbo sutartyje turi būti nustatytas darbo užmokestis per mėnesį (mėnesio alga) arba už darbo valandą (valandinis atlygis), arba pareiginės algos pastovioji dalis išskyrus atvejus, kai šį darbo užmokestį nustato darbo teisės normos. Tokiu atveju sutartyje turi būti pateikta nuoroda į tai nustatančias darbo teisės normas.“</p>	<p>Pagal šiuo metu galiojančią nuostatą galima suprasti, kad jeigu darbo užmokestis nustatomas kitose darbo teisės normose, darbo sutartyje pakaktų pateikti nuorodą į tai nustatančias normas. Mūsų nuomone, siekiant teisinio apibrėžtumo, darbo sutartyje turėtų būti nurodomas konkretus darbo užmokestis, o ne nuoroda į jį nustatančias darbo teisės normas.</p>
15.	<p>Papildyti DK 144 straipsnio 7 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„7. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas,</p>	<p>Pasitaiko atveju, kai padidintas darbo mastas taikomas ne laikinai, o tampa nuolatinė darbuotojo veikla, todėl darbuotojai balansuoja ties DK</p>



	<p>mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas šio kodekso 139 straipsnio 2 dalies 1–5 punktuose. Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Darbo mastas gali būti padidinamas laikinai ir dėl jo padidinimo darbo sutarties šalys susitaria darbo sutartyje.“</p>	<p>nustatytais maksimaliojo darbo laiko ribomis.</p> <p>Atsižvelgdami į teismų praktiką (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-227-248/2017), manome, kad darbo masto padidėjimas turėtų būti laikino pobūdžio (pvz., atsiradus poreikiui atlikti laikinai nesančio tokį patį darbą dirbančio darbuotojo funkcijas).</p>
16.	<p>Pakeisti DK 172 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„1. Į darbo tarybą išrinktas darbuotojas darbo tarybos nariu laikomas nuo darbo tarybos rinkimų balsavimo rezultatų paskelbimo įgaliojimų pradžios. Darbuotojas, esantis atsarginių darbo tarybos narių sąrašė, darbo tarybos nariu vietoj narystę darbo taryboje pabaigusio darbuotojo tampa nuo darbo tarybos sprendimo, kuriuo patvirtinami jo, kaip naujo darbo tarybos nario, įgaliojimai, priėmimo.“</p>	<p>Šiuo metu galiojanti nuostata neatitinka kitų susijusių DK straipsnių, t. y. DK 173 straipsnio 1 dalies dėl darbo tarybos įgaliojimų įgijimo bei DK 169 straipsnio 3 dalies dėl laikotarpio, kuriam išrenkama darbo taryba. Neaišku, ar darbo tarybos nario statusas atsiranda nuo rinkimų rezultatų paskelbimo ar nuo darbo tarybos įgaliojimų įgijimo susirinkus į pirmą posėdį.</p>
17.	<p>Pakeisti DK 193 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„3. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis 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 ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekiami darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma,</p>	<p>Pakeitimas siūlomas, atsižvelgiant į tai, kad Atsiskaitymų grynaisiais pinigais ribojimo įstatymo 4 straipsnis leidžia atsiskaitymus, kitus mokėjimus pagal sandorius grynaisiais pinigais, jeigu jie neviršija 5 000 eurų. Taip pat periodiniai mokėjimai pagal ilgalaikį arba neterminuotą sandorį gali būti atliekami grynaisiais pinigais tol, kol jų bendra suma pasiekia 5 000 eurų sumą.</p>



	o taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.“	
18.	Pakeisti DK 205 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, kartą per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip iki balandžio 1 dienos, pateikia informaciją darbo taryboms apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos (esant darbovietės lygmens socialinei partnerystei – ir darbovietės) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir darbo tarybos reikalavimu ir privalo konsultuotis su jomis.“	Pagal DK 205 straipsnio nuostatas, reguliarusis informavimas ir konsultavimas vykdomas darbo tarybai pareiškus reikalavimą, tačiau pagal 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje nuostatas, reguliarusis informavimas vykdomas privalomai, net ir nesant reikalavimo, o konsultavimas – pareikalavus.
19.	Pakeisti DK 228 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: „1. Darbo ginčų komisija privalo išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per vieną mėnesį du mėnesius nuo prašymo gavimo dienos arba trūkumų pašalinimo dienos, jeigu buvo taikoma šio kodekso 223 straipsnio 4 dalis. Darbo ginčų komisijos pirmininko motyvuotu sprendimu arba dėl darbo ginčų komisijos pirmininko negalėjimo atlikti funkcijų dėl objektyvių priežasčių prašymo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas, bet ne ilgiau kaip vienam mėnesiui dviem mėnesiams .“	Vertinant ilgąmetes DGK gaunamų prašymų ir juose keliamų reikalavimų didėjimo tendencijas, taip pat didėjant darbo ginčų sudėtingumui ir prašymuose keliamų reikalavimų įvairovei, pastebima, kad nepaisant nuolat didėjančio DGK skaičiaus, vis dažniau nebespėjama išnagrinėti darbo ginčų per DK 228 straipsnio 1 dalyje nustatytus terminus. Dėl įvairių priežasčių (šalių prašymų, dokumentų trūkumo, didelio darbo krūvio ir kt.) nagrinėjimo terminas dažnai pratęsiamas dar 1 mėnesiui, tačiau pasitaiko atvejų, kai nebespėjama išnagrinėti ginčo ir per maksimalų 2 mėnesių terminą. Tai lemia neigiamas pasekmes – DGK pirmininkų ir administratorių sekretorių darbo krūvio didėjimą ir stresą, besikreipiančių asmenų nepasitenkinimą bei galimą darbo ginčų nagrinėjimo kokybės mažėjimą. Ypač išauga krūvis atostogų laikotarpiu ar kitais nenumatytais atvejais, kai DGK pirmininkas dėl ligos ar kitų objektyvių priežasčių negali laiku užbaigti pradėtos bylos nagrinėjimo.

