

**LIETUVOS RESPUBLIKOS  
DARBO KODEKSO 23, 26, 39, 40, 41, 42, 48, 51, 52, 65, 71, 79, 131, 140, 147, 148, 197, 217,  
219, 226 STRAIPSNŲ IR PRIEDO PAKEITIMO  
ĮSTATYMAS**

2026 m.

d. Nr.

Vilnius

**1 straipsnis. 23 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 23 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

**„23 straipsnis. Informacijos apie darbo santykių būklę teikimas**

1. Šio kodekso, kitų įstatymų ir kitų darbo teisės normų nustatyta tvarka darbdavys privalo teikti informaciją apie darbuotojus ir jų darbo sąlygas ar kitus darbo santykių aspektus juose nurodytoms kompetentingoms institucijoms.

2. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius – daugiau kaip dvidešimt, pareikalavus darbo tarybai, o jei jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją:

1) apie darbuotojų, išskyrus vadovaujamas pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal pareigybių grupes ir lytį, jeigu pareigybių grupėje yra daugiau kaip 2 darbuotojai;

2) kurią skelbti įpareigoja įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai.

3. Darbdaviai kas mėnesį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) privalo teikti duomenis apie darbuotojų (išskyrus pareigūnus, statutinius valstybės tarnautojus ir kitus asmenis, kurių duomenys (ar bent dalis jų) sudaro valstybės tarnybos paslaptį, taip pat darbuotojus, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis ir kurių darbo užmokesčio rodikliai teikiami šio straipsnio 8 dalyje nustatyta tvarka) darbo užmokestį, darbo laiką ir darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbo apmokėjimo sistemoje nurodytą pareigybės grupę. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba šioje dalyje nurodytus duomenis teikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

4. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, remdamasi šio straipsnio 3 dalyje nurodytais duomenimis, kas mėnesį apskaičiuoja kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kasmet – kiekvieno darbuotojo metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį bei visų darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, taip pat kas trejus metus – šiuos darbdavių, turinčių nuo 100 iki 249 apdraustųjų asmenų, draudžiamų pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalis (toliau – apdraustieji asmenys), ir mažiau apdraustųjų asmenų turinčių darbdavių, pageidaujančių, kad jiems būtų taikomos tokios pačios šiame straipsnyje numatytų duomenų tvarkymo taisyklės, kaip ir darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, kasmet – darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, praėjusių kalendorinių metų rodiklius:

1) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį;

2) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį, nurodytą šio kodekso 139 straipsnio 2 dalies 2–6 punktuose ir 144 straipsnio 1–4 ir 7 dalyse (toliau – papildomas darbo užmokestis);

3) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį;

- 4) vyrų ir moterų darbo užmokesčio medianų atotrūkį, įvertinus papildomą darbo užmokestį;
- 5) vyrų ir moterų, gaunančių papildomą darbo užmokestį, dalį;
- 6) vyrų ir moterų dalį kiekviename darbo užmokesčio kvartilyje;
- 7) vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį pagal bazinį (tarifinį) darbo užmokestį ir papildomą darbo užmokestį pagal pareigybių grupes.

5. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius – kiekvieno darbuotojo mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį ir visų darbdavio darbuotojų mėnesio vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje – kas mėnesį, o duomenis apie tokius rodiklius kaip kiekvieno darbuotojo metinis darbo užmokestis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis bei visų darbdavio darbuotojų vidutinis metinis darbo užmokestis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje kasmet pateikia šio straipsnio 4 dalyje nurodytiems darbdaviams. Duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytus praėjusių kalendorinių metų rodiklius Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba pateikia darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, kas trejus metus, o darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, – kasmet. Darbdaviai per vieną mėnesį nuo duomenų apie apskaičiuotus rodiklius gavimo dienos duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytą rodiklį pagal pareigybių grupes, kuriose yra daugiau kaip 2 atitinkamos lyties darbuotojai, privalo pateikti darbuotojų atstovams ir darbuotojams. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius teikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

6. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba kas mėnesį viešai skelbia darbdavių, turinčių ne mažiau kaip 8 darbuotojus (daugiau negu 3 moteris ir daugiau negu 3 vyrus), darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų valandinį vidutinį darbo užmokestį.

7. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, viešai skelbia kas trejus metus, o duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, – kasmet.

8. Darbdaviai, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, duomenis apie darbuotojų, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose, apskaičiuoja patys ir pateikia Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai kas trejus metus, o darbdaviai, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 250 ir daugiau, – kas metus. Šie darbdaviai duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodytus praėjusių kalendorinių metų rodiklius turi pateikti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai ir darbuotojų atstovams bei darbuotojams, jeigu pareigybių grupėje yra daugiau kaip 2 atitinkamos lyties darbuotojai. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba šioje dalyje nurodytus duomenis apie minėtus rodiklius pateikia Valstybinei darbo inspekcijai ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba gautus duomenis apie darbuotojų, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, skelbia viešai.

9. Jei, pateikus duomenis apie šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytus rodiklius, darbuotojams, darbuotojų atstovams kyla neaiškumų, šio straipsnio 7–8 dalyse nurodyti darbdaviai, pareikalavus darbuotojams, darbuotojų atstovams, per protingą terminą, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo pateikti paaiškinimus gavimo dienos, turi pateikti juos, įskaitant ir paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo. Darbdaviai prašomus paaiškinimus, įskaitant ir paaiškinimus dėl bet kokio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo, Valstybinei darbo inspekcijai ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pareikalavus, turi pateikti per jų nustatytą terminą, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikti paaiškinimus gavimo dienos.

10. Jei vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nepagrindžiamas objektyviais, lyties požimūriu neutraliais kriterijais, šio straipsnio 7–8 dalyse nurodyti darbdaviai per protingą terminą, bet

ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo duomenų apie šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytus rodiklius gavimo dienos (o jei su darbuotojais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, – nuo duomenų apie šio straipsnio 8 dalyje nurodytus rodiklius pateikimo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai dienos) ištaiso nepagrįstą vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais.

11. Šio straipsnio 7–8 dalyse nurodyti darbdaviai, bendradarbiaudami su darbuotojų atstovais, turi atlikti ir pateikti darbuotojams, darbuotojų atstovams ir Valstybinei darbo inspekcijai bendrą darbo užmokesčio vertinimą, kurio tikslas – nustatyti ir ištaisyti tuos darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų darbo užmokesčio skirtumus, kurie nėra pagrįsti objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, ir nesudaryti prielaidų šiems skirtumams atsirasti, jei yra visos toliau nurodytos sąlygos:

1) duomenyse apie šio straipsnio 7–8 dalyse nurodytus rodiklius yra bent 5 procentų bet kurios pareigybių grupės vidutinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas;

2) darbdavys tokio vidutinio darbo užmokesčio skirtumo nepagrindė, remdamasis objektyviais ir lyties požiūriu neutraliais kriterijais;

3) darbdavys, vadovaudamasis šio straipsnio 10 dalimi, neištaisė nepagrįsto vidutinio darbo užmokesčio skirtumo per šešis mėnesius nuo duomenų apie šio straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytus rodiklius gavimo dienos, o jei su darbuotojais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, – nuo duomenų apie šio straipsnio 8 dalyje nurodytus rodiklius pateikimo Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai dienos.

12. Šio straipsnio 3–8 dalyse nurodytų duomenų rinkimo, apskaičiavimo, teikimo bei skelbimo ir šio straipsnio 11 dalyje nurodyto bendro darbo užmokesčio vertinimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.“

## **2 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 26 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas:

1) atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis (įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra), kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už darbą;

2) vertinant, ar darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai atlieka tą patį arba vienodos vertės darbą, tikrinama, ar darbuotojų padėtis panaši, neapsiribojant tik tais atvejais, kai darbuotojos moterys ir darbuotojai vyrai dirba tam pačiam darbdaviui, įvertinant ir vieną darbo užmokesčio sąlygas nustatantį šaltinį. Vienas darbo užmokesčio sąlygas nustatantis šaltinis – toks šaltinis, kai daugiau nei vienai patronuojančios bendrovės, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme, dukterinei bendrovei ar įmonei centralizuotai nustatomos atitinkamos lyginant darbuotojus svarbios darbo užmokesčio sąlygos, nurodytos šio kodekso 140 straipsnyje;

3) jei darbovietėje nėra kito tokį patį ar vienodos vertės darbą dirbančio darbuotojo vyro ar kitos tokį patį ar vienodos vertės darbą dirbančios darbuotojos moters, su kurio (kurios) darbo užmokesčiu būtų galima palyginti darbuotojo darbo užmokestį ir nustatyti, ar darbuotojas diskriminuojamas dėl lyties darbo užmokesčio srityje, darbuotojas gali pateikti bet kokius kitus įrodymus, įskaitant statistinius duomenis arba palyginimą, kaip būtų traktuojamas darbuotojas panašioje padėtyje, neatsižvelgiant į jo įdarbinimo momentą;

4) vertinant, ar darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų, atliekančių tą patį ar vienodos vertės darbą, padėtis panaši, neturi būti apsiribojama darbuotojais, įdarbintais tuo pačiu metu, kaip ir darbuotojai, kurių teisė į tokį patį darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą galimai pažeidžiama.“

## **3 straipsnis. 39 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 39 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo sutarties šalys gali sulgyti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims

neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Konfidencialia informacija negali būti laikomi viešai prieinami duomenys, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Konfidencialia informacija taip pat negali būti laikomi duomenys apie savo darbo užmokestį, jei darbuotojas tokius duomenis atskleidžia siekdamas užtikrinti savo teisę už tokį patį ar vienodos vertės darbą gauti vienodą darbo užmokestį. Konfidencialios informacijos atskleidimo draudimas netaikomas, jei valstybės ar savivaldybės institucijai, įstaigai teikiama informacija apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat jei informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui.“

#### **4 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 40 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

„6. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams neturi įtakos nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, jis neapriboja jokių darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, dirbančiais tokį patį ar vienodos vertės darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis.“

2. Pakeisti 40 straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip:

„8. Darbdaviai reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, pareikalavus darbo tarybai, o jei jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodydami darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, pareigybes ir, jeigu pareigybių grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, nurodyti darbo užmokesčio vidurkį pagal pareigybių grupes ir lytį.“

#### **5 straipsnis. 41 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 41 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo principų, vykdyti sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigas. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, nesusijusios su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginio darbo atlikimu, taip pat informacijos apie dabartiniuose ar ankstesniuose darbo santykiuose jo gautą darbo užmokestį. Jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra galiojanti kolektyvinė sutartis, būsimas darbdavys įsidarbinti norinčiam asmeniui iki darbo sutarties sudarymo turi pateikti ne tik šio kodekso 25 straipsnio 6 dalyje nurodytą informaciją, bet ir kolektyvinės sutarties nuostatas, kurios būtų taikomos sudarius darbo sutartį. Tokia informacija įsidarbinti norinčiam asmeniui pateikiama taip, kad būtų užtikrintos pagrįstos ir skaidrios derybos dėl darbo užmokesčio.“

#### **6 straipsnis. 42 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 42 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios. Šis reikalavimas netaikomas, jeigu asmuo priimamas į darbą pagal darbo sutartį, kurioje nurodyta, kad asmens darbo vieta – ne Lietuvos Respublikoje, ir jeigu pagal Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentus arba Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis šiam asmeniui taikomi ne Lietuvos Respublikos teisės aktai socialinio draudimo srityje. Apie darbo sutarties sudarymą ir juridinio asmens vienas asmens valdymo organo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai mažiausiai prieš vieną darbo valandą iki numatytos darbo pradžios.“

### **7 straipsnis. 48 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 48 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Pagrindas darbdaviui nustatyti dalinį darbą – Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigos sprendimas dėl dalinio darbo išmokos skyrimo. Darbdavio sprendime dėl dalinio darbo nustatymo nurodoma sutrumpinto darbo laiko normos dalis, nurodoma, kas trumpinama (darbo dienų per darbo savaitę skaičius, darbo valandų per dieną skaičius arba ir viena, ir kita), dalinio darbo pradžia ir trukmė, darbuotojai, kuriems taikomas dalinis darbas.“

2. Pakeisti 48 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Darbdavio sprendimas dėl dalinio darbo nustatymo įsigalioja nuo tos dienos, nuo kurios, vadovaujantis Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigos sprendimu, pradedama mokėti dalinio darbo išmoka.“

### **8 straipsnis. 51 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 51 straipsnio 6 dalį ir ją išdėstyti taip:

„6. Verslo ar jo dalies perdavėjas verslo perėmėjui perduoda turimus darbuotojų asmeninius duomenis, dokumentus ir apie darbdavio pasikeitimą praneša Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai. Ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo darbo santykių perėjimo dienos turi būti padaryti darbo sutarčių pakeitimai.“

### **9 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 52 straipsnio 8 dalį ir ją išdėstyti taip:

„8. Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, pareikalavus darbo tarybai, informuoti darbo tarybą, o jei jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas taip dirbančių darbuotojų skaičių, pareigybes ir, jeigu pareigybių grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal pareigybių grupes ir lytį.“

### **10 straipsnis. 65 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 65 straipsnio 7 dalį ir ją išdėstyti taip:

„7. Pasibaigus darbo sutarčiai, apie tai daromas įrašas darbo sutartyje. Ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo santykių pasibaigimo dienos darbdavys privalo apie darbo sutarties pasibaigimą pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigai.“

### **11 straipsnis. 71 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 71 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbdaviai ne rečiau kaip kartą per metus, pareikalavus darbo tarybai, o jei jos nėra, pareikalavus darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti informaciją apie terminuotų darbo sutarčių būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nuroydamai darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas sutartis, skaičių, pareigybes ir, jeigu pareigybių grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal pareigybių grupes ir lytį.“

### **12 straipsnis. 79 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 79 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip:

„4. Laikinojo darbo naudotojas kartą per metus, savo įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tarybai pareikalavus, o jei jos nėra, pareikalavus darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti informaciją apie laikinojo darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nurodydamas per metus dirbusių ar dirbančių laikinųjų darbuotojų skaičių, pareigybes ir, jeigu pareigybių grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal pareigybių grupes ir lytį.“

### **13 straipsnis. 131 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 131 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Darbdavys užtikrina darbuotojo teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar vienodos vertės darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu iki tikslinių atostogų buvusiomis darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs.“

#### **14 straipsnis. 140 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 140 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi ir taikoma visiems tos darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams. Jei nėra darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbdavys privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros šio kodekso nustatyta tvarka. Darbo apmokėjimo sistemoje darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos pareigybės turi būti suskirstytos į grupes pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinį, protinį ir emocinių resursų kiekį, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, priskiriamos tai pačiai pareigybių grupei. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, turi būti nustatytos darbo pagal pareigybių grupes arba pareigybes apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai ar ribos (minimali ir maksimali), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų), premijų skyrimo pagrindai, dydžiai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo, didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, augančiomis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka. Darbdaviai, turintys mažiau nei 50 darbuotojų, atleidžiami nuo pareigos darbo apmokėjimo sistemoje numatyti darbo užmokesčio didinimo kriterijus ir tvarką.“

2. Pakeisti 140 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį patį ar vienodos vertės darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas – atlikimas darbo veiklos, pagal objektyvius kriterijus vienodos ar tiek panašios į kitą darbo veiklą, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis ir darbdavys dėl to nepatirtų didesnių sąnaudų. Vienodos vertės darbas – pagal objektyvius kriterijus ne mažesnės kvalifikacijos reikalaujantis ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui, siekiant savo veiklos tikslų, darbas negu kitas palyginamasis darbas.“

#### **15 straipsnio. 147 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 147 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

**„147 straipsnis. Pavėluotas ar netinkamas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas**

1. Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, išmokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio. Delspinigių dydį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina kiekvienais metais iki vasario 1 dienos, atsižvelgdamas į Valstybės duomenų agentūros paskelbtą vartotojų kainų indeksą per

praėjusius kalendorinius metus (lygindamas praėjusių metų gruodžio mėnesį su užpraėjusių metų gruodžio mėnesiu). Darbdaviui iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo arba nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos.

2. Darbo santykiams pasibaigus, jei darbdavys ne dėl darbuotojo kaltės uždelsė atsiskaityti su juo (šio kodekso 146 straipsnio 2 dalis), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus. Jeigu uždelsto atsiskaitymo laikotarpis yra trumpesnis negu vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelsto atsiskaitymo laikotarpiui.

3. Jei darbdavys netinkamai vykdė pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, darbo santykiams tęsiantis *mutatis mutandis* taikomos šio straipsnio 1 dalies nuostatos, o darbo santykiams pasibaigus – šio straipsnio 2 dalies nuostatos.“

### **16 straipsnis. 148 straipsnio pakeitimas**

Papildyti 148 straipsnį 4–9 dalimis:

„4. Darbuotojas turi teisę raštu iš darbdavio gauti duomenis apie šiuos rodiklius: savo metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė. Darbdaviai privalo kasmet informuoti darbuotojus apie jų teisę gauti šiuos duomenis apie rodiklius ir apie jų teikimo tvarką.

5. Darbdavys darbuotojo prašymu privalo iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos pagal šio kodekso 23 straipsnio 5 dalį gautus duomenis apie tokius rodiklius kaip darbuotojo metinis darbo užmokestis, mėnesinis vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinis metinis darbo užmokestis, mėnesio vidutinis valandinis ir metų vidutinis valandinis darbo užmokestis pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė, pateikti jam raštu per vieną mėnesį nuo jo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. Jei iš darbdavio raštu gauti duomenys apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius yra netikslūs ar neišsamūs, darbuotojas turi teisę asmeniškai ar per darbuotojų atstovus reikalauti, kad darbdavys pateiktų papildomų paaiškinimų, ir gauti pagrįstą darbdavio atsakymą. Papildomų paaiškinimų teikimas negali trukti ilgiau kaip 2 mėnesius nuo darbuotojo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos. Laikinieji darbuotojai duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius ir paaiškinimus gali prašyti pateikti laikinojo darbo įmonę arba laikinojo darbo naudotoją šioje dalyje nurodytais terminais.

6. Duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius darbuotojas taip pat turi teisę gauti iš darbdavio per darbuotojų atstovus, Valstybinę darbo inspekciją ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Darbdaviai duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius, Valstybinei darbo inspekcijai ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pareikalavus, turi pateikti per jos nustatytą terminą, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikti duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius gavimo dienos.

7. Jeigu, teikiant darbuotojui duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius, būtų tiesiogiai ar netiesiogiai atskleistas kito darbuotojo, kurio tapatybę būtų įmanoma nustatyti, darbo užmokestis, šie duomenys, darbuotojui paprašius, privalo būti teikiami tik darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo inspekcijai arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, kurie, išnagrinėję

pateiktus duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius ir nustatę bent 5 procentų vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumą toje pareigybių grupėje, apie tai informuoja darbuotoją. Esant bent 5 procentų vidutinio darbo užmokesčio dydžio skirtumui, darbuotojų atstovai, Valstybinė darbo inspekcija arba Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba konsultuoja darbuotojus dėl galimybės kreiptis į darbdavį tiesiogiai ar per darbuotojų atstovus gauti paaiškinimus dėl tokio skirtumo, o nesant objektyvių lyčiai neutralių kriterijų tokiam skirtumui pagrįsti – dėl galimo kreipimosi į darbo ginčus nagrinėjančius organus dėl savo teisių gynimo. Darbuotojas informuojamas apie pareigos už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį vykdymą, neatskleidžiant faktinio pavienių tokį patį ar vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokesčio dydžių.

8. Darbdaviai turi teisę reikalauti, kad darbuotojai, gavę duomenis apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius, išskyrus duomenis apie savo darbo užmokestį, jų nenaudotų jokiais kitais tikslais, tik teisei į vienodą darbo užmokestį už tokį patį ar vienodos vertės darbą įgyvendinti. Šio reikalavimo nesilaikymas gali būti laikomas darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimu.

9. Duomenys apie šio straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius teikiami laikantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) nuostatų ir naudojama tik siekiant tinkamai įvykdyti pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį.“

### **17 straipsnis. 197 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 197 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams, išskyrus šio kodekso 140 straipsnio 3 dalyje nurodytą atvejį, kai darbo apmokėjimo sistema taikoma visiems darbuotojams, jos netvirtinant visuotiniame darbdavio darbuotojų susirinkime (konferencijoje). Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija). Konferencija – įmonės, įstaigos, organizacijos struktūriniuose organizaciniuose dariniuose išrinktų darbuotojų atstovų susirinkimas. Jeigu, nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, kuri šio kodekso nustatyta tvarka buvo įgaliota vesti derybas dėl darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties, ir darbdavys, ši kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).“

### **18 straipsnis. 217 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 217 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantis organas turi teisę:

- 1) įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo pažeistas teises;
  - 2) priteisti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, o darbo teisės normų ar susitarimų nustatytais atvejais – ir baudas, delspinigius ar netesybas;
  - 3) nutraukti arba pakeisti teisinius santykius;
  - 4) įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus.“
2. Papildyti 217 straipsnį 4 dalimi:

„4. Teismas gali nukrypti nuo Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytų bylinėjimosi išlaidų paskirstymo taisyklių byloje, susijusiose su ieškiniu dėl diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, atsižvelgdamas į tai, ar šalių procesinis elgesys buvo tinkamas, ir įvertindamas



priežastis, dėl kurių susidarė bylinėjimosi išlaidos. Šalies procesinis elgesys laikomas tinkamu, jeigu ji sąžiningai naudojosi procesinėmis teisėmis ir sąžiningai atliko procesines pareigas.“

### **19 straipsnis. 219 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 219 straipsnį ir jį išdėstyti taip:

#### **„219 straipsnis. Sprendimai bylose dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais**

1. Jeigu šiame kodekse nenustatyta kitaip, darbo ginčą nagrinėjantis organas, priimdamas sprendimus dėl uždelsto sumokėti darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo, priteisia visas šias sumas, atsižvelgdamas į šio kodekso nustatytus apribojimus ir ieškinio senaties taikymo taisykles.

2. Jeigu darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad darbdavys pažeidė pareigą už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, darbuotojui priteisiama kompensacija. Ši kompensacija – visiškas nesumokėto darbo užmokesčio ar mokėjimų natūra atgavimas, taip pat kompensacija už prarastas galimybes, neturtinės žalos ar kitokios žalos, sukeltos kitų svarbių veiksmų, apimančių daugialypę diskriminaciją, atlyginimas.“

### **20 straipsnis. 226 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 226 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Darbo ginčų komisijos posėdyje turi būti užtikrintas patikimas šalių ir liudytojų tapatybės nustatymas, objektyvus duomenų (įrodymų) fiksavimas ir pateikimas, asmens duomenų apsaugos reikalavimų įgyvendinimas. Šios procedūros atliekamos Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka, vadovaujantis Reglamentu (ES) 2016/679. Duomenų subjektų teisės įgyvendinamos Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka, vadovaujantis Reglamentu (ES) 2016/679.“

### **21 straipsnis. Kodekso priedo pakeitimas**

Papildyti Kodekso priedą 19 punktu:

„19. 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.“

### **22 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas**

1. Šis įstatymas, išskyrus šio įstatymo 14 ir 17 straipsnius, šio straipsnio 2 ir 3 dalis, įsigalioja 2026 m. birželio 7 d.

2. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus iki 2026 m. birželio 6 d.

3. Darbdaviai iki 2026 m. birželio 6 d. patvirtina darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą, o jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra galiojanti darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, ją peržiūri ir prireikus pakeičia, laikydamiesi šio įstatymo 14 straipsniu keičiamame Darbo kodekso 140 straipsnyje numatytos tvarkos.

4. Šio įstatymo 1 straipsnyje išdėstytuose Darbo kodekso 23 straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose nurodytus praėjusių kalendorinių metų rodiklius Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka apskaičiuoja ir duomenis apie šiuos rodiklius pirmą kartą pateikia darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 149, darbdaviams, kurie turi mažiau apdraustųjų asmenų ir kurie pageidavo, kad jiems būtų taikomos tokios pat duomenų tvarkymo taisyklės, kaip ir darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, iki

2031 m. gegužės 7 d., o darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 150 ir daugiau, – iki 2027 m. gegužės 7 d.

5. Šio įstatymo 1 straipsniu keičiamo Darbo kodekso 23 straipsnio 8 dalyje nurodyti darbdaviai, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 149, darbuotojų, su kuriais šio kodekso 72 straipsnyje nustatyta tvarka sudaryta laikinojo darbo sutartis, praėjusių kalendorinių metų rodiklius, nurodytus šio įstatymo 1 straipsnyje išdėstytuose Darbo kodekso 23 straipsnio 4 dalies 1–7 punktuose, apskaičiuoja patys ir duomenis apie šiuos rodiklius pirmą kartą Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikia ne vėliau kaip iki 2031 m. gegužės 7 d., o darbdaviai, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 150 ir daugiau, – ne vėliau kaip iki 2027 m. gegužės 7 d.

6. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 149, ir darbdavių, kurie turi mažiau apdraustųjų asmenų ir kurie pageidauja, kad jiems būtų taikomos tokios pat duomenų tvarkymo taisyklės, kaip ir darbdaviams, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – nuo 100 iki 249, rodiklius, nurodytus šio įstatymo 1 straipsnyje išdėstytuose Darbo kodekso 23 straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, pirmą kartą viešai paskelbia iki 2031 m. birželio 7 d., o duomenis apie darbdavių, kurių apdraustųjų asmenų skaičius – 150 ir daugiau, rodiklius, nurodytus šio įstatymo 1 straipsnyje išdėstytuose Darbo kodekso 23 straipsnio 4 dalies 1–6 punktuose, – iki 2027 m. birželio 7 d.

7. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenis apie šio įstatymo 1 straipsnyje išdėstytoje Darbo kodekso 23 straipsnio 4 dalyje nurodytus rodiklius – kiekvieno darbuotojo metinius vidutinio darbo užmokesčio dydžius, taip pat darbdavio darbuotojų metinius vidutinio darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybių grupes ir lytį – pirmą kartą darbdaviams pateikia 2027 m. liepos 1 d.

8. Šio įstatymo 14 straipsnyje išdėstytos Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalies nuostatos dėl darbo apmokėjimo sistemos, darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatytos kolektyvinėje sutartyje, taikymo visiems tos darbovietės ar darbdavio įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams taikomos nuo 2026 m. birželio 7 d. sudarant naujas ar keičiant galiojančias kolektyvines sutartis.

9. Darbdaviai, Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba šio įstatymo 16 straipsniu keičiamo Darbo kodekso 148 straipsnio 4 dalyje nurodytus duomenis apie rodiklius – darbuotojo metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį, taip pat darbdavio darbuotojų vidutinį metinį darbo užmokestį, mėnesio vidutinį valandinį ir metų vidutinį valandinį darbo užmokestį pagal lytį toje pačioje pareigybių grupėje, kuriai priskirta jo pareigybė, pradeda teikti po to, kai juos šio įstatymo 1 straipsniu keičiamo Darbo kodekso 23 straipsnio 5 dalyje nustatyta tvarka jiems pateikia Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

10. Darbo santykiams pasibaigus ir darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės praleidus Darbo kodekso 146 straipsnio 2 dalyje numatytus terminus atsiskaityti su darbuotoju iki 2026 m. birželio 6 d., darbuotojui išmokamos netesybos, kurių dydis apskaičiuojamas taikant iki 2026 m. birželio 7 d. galiojusią Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalies redakciją.

*Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.*

Respublikos Prezidentas