

**LIETUVOS RESPUBLIKOS  
DARBO KODEKSO 25, 26, 40, 52, 56, 57, 109, 113, 117, 118, 119, 126, 128, 137, 138 IR  
158 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO  
ĮSTATYMAS**

2024 m. d. Nr.  
Vilnius

**1 straipsnis. 25 straipsnio pakeitimas**

Papildyti 25 straipsnį 7 dalimi:

„7. Šiame kodekse nustatytos garantijos darbuotojui taikomos, kai jis darbdaviui pateikia negalios, vaiko gimimo faktą patvirtinantį dokumentą ar kitą darbuotojo teisę į garantiją patvirtinantį dokumentą, išskyrus atvejus, kai darbdavys turi duomenis, patvirtinančius darbuotojo teisę į garantiją.“

**2 straipsnis. 26 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 26 straipsnio 2 dalies 6 punktą ir jį išdėstyti taip:

„6) imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.“

**3 straipsnis. 40 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 40 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko nustatymo ir jo trukmės negalioja, jei darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jei darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, taip pat jei to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, ar darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų. Šie darbuotojai grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėti darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.“

**4 straipsnis. 52 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 52 straipsnio 2 dalį ir ją išdėstyti taip:

„2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu, jei to reikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojas, pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos būkle, negalia arba būtinybe slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį.“

### **5 straipsnis. 56 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir jį išdėstyti taip:

„3) darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar negalios arba dėl to, kad slaugo ar prižiūri šeimos narį (vaiką, tėvą (įtėvį, rūpintoją), motiną (įmotę, rūpintoją), sutuoktinį, sutuoktinę) ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, kuriam nustatytas individualios pagalbos teikimo išlaidų kompensacijos poreikis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis);“.

### **6 straipsnis. 57 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 57 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:

„2) kurie augina tris ir daugiau vaikų iki keturiolikos metų arba vieni augina vaiką iki keturiolikos metų ar vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų dalyvumo lygis (iki 2023 m. gruodžio 31 d. – darbingumo lygis arba didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis);“.

2. Pakeisti 57 straipsnio 7 dalį ir ją išdėstyti taip:

„7. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, nėščioms darbuotojoms, darbuotojams su negalia ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip dveji metai.“

### **7 straipsnis. 109 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 109 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Valstybinė darbo inspekcija nemokamai nedelsdama teikia informaciją ar kitaip bendradarbiauja su kitų Europos Sąjungos valstybių narių kompetentingomis institucijomis dėl šiame kodekse nurodytų sąlygų taikymo komandiruotiems darbuotojams, taip pat dėl komandiruočių darbuotojų garantijų pažeidimų. Valstybinė darbo inspekcija užtikrina, kad informacija apie Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų, įskaitant nacionalines (tarpšakines), teritorines ir šakos (gamybos, paslaugų, profesines) kolektyvines sutartis ar atskiras jų nuostatas, kurių taikymas buvo išplėstas, nuostatas dėl komandiruotam darbuotojui taikomų sąlygų, įskaitant darbo užmokesčio sudedamąsias dalis ir papildomas darbo sutarties sąlygas, taikomas ilgesnių kaip dvylikos ar aštuoniolikos mėnesių (kai šio kodekso 108 straipsnio 4 dalyje numatytas laikotarpis buvo pratęstas) komandiruočių atveju, būtų nemokamai nuotoliniu būdu ir elektroninių ryšių priemonėmis prieinama užsienio valstybių jurisdikcijai priklausantiems darbdaviams ir jų darbuotojams, įskaitant asmenis su negalia, atnaujinta laiku, aiški, skaidri bei išsami.“

### **8 straipsnis. 113 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 113 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti jo pageidaujamu darbo laiko režimu, kai to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki aštuonerių metų, darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojas, pateikęs prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę arba būtinybę slaugyti ar prižiūrėti šeimos narį ar kartu su darbuotoju gyvenantį asmenį, jeigu dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai nesudaro darbdaviui per didelių sąnaudų.“

### **9 straipsnis. 117 straipsnio pakeitimas**

Papildyti 117 straipsnį 5 dalimi:

„5. Darbuotojai su negalia gali būti skiriami dirbti naktį, jeigu to jiems nedraudžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada, tik su jų sutikimu.“

### **10 straipsnis. 118 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 118 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Pasyviai budėti ir pasyviai budėti namuose negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos, darbuotojai, auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, asmenį su negalia slaugantys darbuotojai, taip pat darbuotojai su negalia, jeigu to jiems nedraudžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada, gali būti skiriami pasyviai budėti ir pasyviai budėti namuose tik su jų sutikimu.“

### **11 straipsnis. 119 straipsnio pakeitimas**

Papildyti 119 straipsnį 5 dalimi:

„5. Darbuotojai su negalia gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus, jeigu to jiems nedraudžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada, tik su jų sutikimu.“

### **12 straipsnis. 126 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 126 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiesiems vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, ir darbuotojams su negalia suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, šioje dalyje nurodytiems darbuotojams turi būti suteiktos penkių savaičių trukmės kasmetinės atostogos.“

### **13 straipsnis. 128 straipsnio pakeitimas**

1. Pakeisti 128 straipsnio 4 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:

„2) darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki keturiolikos metų ar vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų;“.

2. Pakeisti 128 straipsnio 5 dalies 4 punktą ir jį išdėstyti taip:

„4) darbuotojams, slaugantiems sergančius šeimos narius ir asmenis su negalia, taip pat darbuotojams, sergantiems chroniškais ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant sveikatos priežiūros įstaigos rekomendacijai, bei darbuotojams, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę.“

**14 straipsnis. 137 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 137 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir jį išdėstyti taip:

„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 trisdešimtys kalendorinių dienų;“.

**15 straipsnis. 138 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 138 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip:

„3. Darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), darbuotojams, auginantiems vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų arba auginantiems du vaikus iki dvylikos metų, kai vienas arba abu vaikai turi negalią, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonių darbo valandų pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas per kelis mėnesius tol, kol susidaro papildoma poilsio diena, kuri suteikiama ne vėliau kaip paskutinį sumuojamą mėnesį.“

**16 straipsnis. 158 straipsnio pakeitimas**

Pakeisti 158 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip:

„1. Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Šis įstatymas taip pat nustato darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, institucinę darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo sistemą bei specialias tam tikrų darbuotojų grupių (nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų, asmenų iki aštuoniolikos metų) apsaugos nuostatas.“

**17 straipsnis. Įstatymo taikymas**

Įsigaliojus šiam įstatymui, skiriant darbuotoją su negalia pasyviai budėti ar pasyviai budėti namuose, vadovaujamosi Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės

apsaugos ir darbo ministerijos išvada dėl darbo pobūdžio ir sąlygų (nuo 2024 m. sausio 1 d. – Asmens su negalia teisių apsaugos agentūros prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu dėl asmens su negalia darbo pobūdžio ir sąlygų), kol darbuotojas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka ir terminais pasitikrins sveikatą ir pateiks darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos išvadą, bet ne ilgiau kaip iki 2027 m. spalio 31 d.

*Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.*

Respublikos Prezidentas