RÖDL

We pave the way.
Worldwide.

roedl.com

Teisės ekspertės įžvalgos

Iki Darbo kodekso pokyčių – mažiau nei mėnuo: ką darbdaviai turėtų suspėti padaryti?

Nuo 2026 m. lapkričio 1 d. įsigalios svarbūs Darbo kodekso pakeitimai, kurie palies darbo sutarčių sudarymą su aukštos kvalifikacijos darbuotojais, darbo sutarčių nutraukimą, nuotolinį darbą, atsiskaitymą su darbuotojais bei darbo pareigų pažeidimų tyrimą. Dalis pakeitimų suteikia daugiau lankstumo darbuotojams ir darbdaviams individualiai susitarti, tačiau tuo pačiu didėja ir darbdavių atsakomybė.

Toliau apžvelgiamos svarbiausios Darbo kodekso naujovės ir jų praktinė reikšmė darbdaviams.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia: daugiau aiškumo, bet ne mažiau atsakomybės

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia ilgą laiką buvo vienas dažniausių ginčų šaltinių darbo teisėje. Nuo lapkričio 1 d. Darbo kodeksas aiškiai numatys, kad šiuo pagrindu darbo sutartis galės būti nutraukta tik egzistuojant pagrįstai priežasčiai. Kita vertus, atsisakoma kai kurių iki šiol galiojusių ribojimų, kurie praktikoje apsunkindavo šio instituto taikymą.

Vis dėlto, darbdaviams nereikėtų tikėtis, kad atleidimas taps paprastesnis ar pigesnis. Darbuotoją ir toliau reikės įspėti prieš tris darbo dienas, o jam turės būti išmokėta ne mažesnė kaip šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka. Šis atleidimo pagrindas išliks išimtine priemone, tačiau jo taikymo sąlygos tampa aiškesnės.

Didesnė laisvė susitarti su aukštos kvalifikacijos darbuotojais

Darbdaviams atsiranda daugiau galimybių individualiai susitarti su darbuotojais, kurių darbo užmokestis siekia bent du vidutinius darbo užmokesčius.

Tokiems darbuotojams bus galima nustatyti ilgesnį, iki šešių mėnesių trukmės išbandymo laikotarpį, taip pat plačiau reguliuoti tam tikras darbo santykių sąlygas. Praktikoje tai aktualiausia vadovams, IT specialistams, finansų ekspertams ir kitiems aukštos kvalifikacijos darbuotojams, kurių derybinė galia įprastai yra didesnė.

Vis dėlto net ir šiais atvejais nebus galima nukrypti nuo pagrindinių darbuotojų apsaugos garantijų, susijusių su darbo ir poilsio laiku, darbuotojų sauga ar diskriminacijos draudimu.

Daugiau laiko tirti darbuotojo pažeidimus

Praktikoje darbdaviai dažnai susidurdavo su situacijomis, kai, pradėjus galimo pažeidimo tyrimą, darbuotojas išeidavo atostogų arba tapdavo laikinai nedarbingas. Dėl to neretai baigdavosi įstatyme nustatyti terminai.

Nuo lapkričio 1 d. darbuotojo atostogų ir laikinojo nedarbingumo laikotarpiai nebebus įskaičiuojami į terminą, per kurį turi būti priimtas sprendimas dėl darbo pareigų pažeidimo. Šis pakeitimas suteiks daugiau laiko objektyviai įvertinti aplinkybes ir priimti pagrįstą sprendimą.

Vėlavimas atsiskaityti su darbuotoju kainuos gerokai brangiau

Dar vienas pokytis, į kurį darbdaviai turėtų sutelkti savo dėmesį, – atsiskaitymas su darbuotojais.
Nuo 2026 m. lapkričio 1 d. delspinigių apskaičiavimui bus taikomas penkis kartus didesnis koeficientas, o galutiniam atsiskaitymui vėluojant, nebeliks anksčiau galiojusio šešių mėnesių netesybų ribojimo. Tai reiškia, kad net ir santykinai trumpi vėlavimai gali sukelti reikšmingų finansinių pasekmių.

Daugiau lankstumo galutiniam atsiskaitymui

Kita vertus, įstatymų leidėjas suteikia daugiau lankstumo tais atvejais, kai darbo santykių pabaigoje darbuotojui priklauso didelės sumos.

Jeigu išmokos viršija vieną darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, šalys galės susitarti dalį sumos išmokėti per ilgesnį laikotarpį, tačiau ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo darbo santykių pabaigos. Toks sprendimas gali būti ypač aktualus mažesnėms įmonėms ar tais atvejais, kai darbuotojui mokamos didelės premijos, kompensacijos ar išeitinės išmokos.

Naujas pagrindas nutraukti darbo sutartį

Darbo kodekso pakeitimai taip pat aktualūs reguliuojamiems sektoriams. Finansų, draudimo ir mokėjimo paslaugų įmonės gaus aiškų teisinį pagrindą nutraukti darbo

sutartį tais atvejais, kai darbuotojas nebeatitiks įstatymuose nustatytų nepriekaištingos reputacijos reikalavimų.

Iki šiol tokiose situacijose darbdaviai dažnai būdavo priversti ieškoti netiesioginių darbo santykių nutraukimo pagrindų, o tai didindavo ginčų riziką.

Nuotolinis darbas: darbdavių argumentai turės būti pagrįsti

Nors nuotolinis darbas jau tapo įprasta darbo organizavimo forma, tam tikrų darbuotojų teisė dirbti nuotoliniu būdu ir toliau stiprinama.

Nuo lapkričio 1 d. darbdavys galės atmesti tokį prašymą tik tuo atveju, jei objektyviai įrodys, kad nuotolinis darbas nėra suderinamas su darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumais. Vien bendro pobūdžio argumentų nebeužteks. Darbdaviams teks iš anksto pasirengti aiškius kriterijus ir dokumentuoti priimamų sprendimų motyvus.

Ką verta padaryti jau dabar?

Įsigaliojantys pakeitimai siunčia aiškią žinią: didėja individualių susitarimų galimybės, tačiau kartu stiprėja ir darbdavio pareiga tinkamai dokumentuoti priimamus sprendimus. Todėl įmonėms rekomenduojama dar iki 2026 m. lapkričio mėn. peržiūrėti darbo sutarčių šablonus, drausminių tyrimų procedūras, nuotolinio darbo taisykles bei atsiskaitymo su darbuotojais procesus. Tokiu būdu naujieji reikalavimai taps ne papildoma rizika, o galimybe efektyviau valdyti darbo santykius.

Kontaktinis asmuo pasiteirauti:



Ignė Rėklaitė
Advokato padėjėja, Darbo teisės ekspertė | RÖDL Lietuva
Tel.+370 5 212 3590
igne.reklaite@roedl.com