Darbo Teisė 2027

DIDŽIAUSIA DARBO TEISĖS
KONFERENCIJA PRAKTIKAMS

VILNIUS, 2027.01.29

PROGRAMA

Konferencijos programa

2027.01.29

I DALIS

09:00 **# SVEIKI SUGRĮŽĘ**

09:10 **Darbo teisė 2027 m. Ką valstybė reguliuos, o ką paliks darbdavių ir darbuotojų susitarimams?**

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

09:35 **Tema tikslinama**



Dr. Vilius Mačiulaitis
WIDEN partneris, advokatas

10:00 **Tema tikslinama**



Dr. Tomas Bagdanskis
WIDEN vadovaujantis partneris, advokatas

10:25 **KAVOS PERTRAUKA**



II DALIS

	ALFA	ZETA
11:00	**Naujos atsiskaitymo taisyklės: kada galima mokėti vėliau ir kiek tai kainuos?** Pranešėjas tikslinamas Susitarti dėl išmokėjimo per 3 mėn. galima tik dėl 1 VDU viršijančios dalies ir tik nutraukiant darbo sutartį. Kaip tokį susitarimą tinkamai įforminti? Ar jį galima įtraukti į susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu pagal DK 54 str.? Kas nutinka, jei darbuotojas nesutinka, ir ar galioja iš anksto darbo sutartyje įrašytas jo sutikimas? Delspinigiai siejami su VKI ir didinami penkis kartus: kaip juos skaičiuoti, koks jų santykis su DK 147 str. numatytomis netesybomis ir ar teismai mažins neproporcingas sumas? Atskirai aptartina, ką daryti, kai atleidimo dieną ginčijama pati išmokos suma.	**Atlygio skaidrumas praktikoje. Kada kandidatui galima mokėti daugiau nei esamam darbuotojui?** Pranešėjas tikslinamas Kandidatas už tokį patį darbą prašo 15 proc. daugiau, nei gauna esamas darbuotojas. Ar pakanka argumento „tokia dabar rinka“? Aptarsime, kiek laisvės lieka individualioms deryboms dėl atlygio ir premijų, kaip pagrįsti naujus pasiūlymus bei esamus atlygio skirtumus ir ką darbdaviui gali tekti įrodyti kilus darbo ginčui.
11:25	**Individualūs susitarimai su daugiau nei 2 VDU uždirbančiais darbuotojais**  **Jovita Valatkaitė** COBALT asocijuota partnerė, darbo teisės praktikos grupės vadovė Kurios nuostatos lieka imperatyvios (sauga ir sveikata, minimalus poilsis, diskriminacijos draudimas) ir kaip vertinti „pilkąją zoną“ – įspėjimo terminus, išeitines išmokas, viršvalandžių apmokėjimą bei atostogas; kaip apskaičiuoti 2 VDU ribą – pagal bazinį atlyginimą ar kartu su priedais, kai VDU keičiasi kas ketvirtį; kas nutinka susitarimui, jei atlygis nukrenta žemiau šios ribos; ar 6 mėn. išbandymą galima nustatyti jau dirbantiems darbuotojams; kaip tokie susitarimai bus vertinami darbo ginčų komisijoje ir teisme, jei darbuotojas teigs juos pasirašęs neturėdamas realaus pasirinkimo.	**Nuotolinis darbas pagal naujas taisykles: kada prašymą privaloma tenkinti, o kada galima atsisakyti?** Pranešėjas tikslinamas Tam tikrų kategorijų darbuotojų prašymą privaloma tenkinti, nebent darbdavys įrodo, kad to padaryti neįmanoma dėl darbo organizavimo ar gamybos proceso ypatumų. Įrodinėjimo našta tenka darbdaviui, todėl atsisakymą reikės iš anksto pagrįsti dokumentais. Taip pat aptartina nauja teisė pasirinkti darbo laiko režimą; „sveikatos dokumentas“, pakeičiantis sveikatos priežiūros įstaigos išvadą, ir jo reikšmė praktikoje; darbas iš užsienio – socialinis draudimas (A1), mokestinė rezidencija, darbuotojų sauga ir nelaimingų atsitikimų tyrimas.
11:50	**Atlygio skaidrumas po įgyvendinimo: pirmosios praktinės pamokos ir pavojingiausios atlygio spragos**  **Rūta Žukaitė Centeno Passos** DELOITTE LEGAL advokatė Nuo 2026 m. birželio 7 d. galioja draudimai klausti apie ankstesnį atlygį ir taikyti atlygio slaptumo sąlygas. Iki 2026 m. gruodžio 31 d. turi būti atnaujintos darbo apmokėjimo sistemos, įtraukiant pareigybių vertinimą pagal darbo vertę, o nuo 2027 m. sausio 1 d. pradedami teikti duomenys „Sodrai“ ir įsigalioja darbuotojų teisė sužinoti vidutinį atlygį pagal lytį savo pareigybių grupėje. Problematika: kas laikoma „objektyviais, lyčių atžvilgiu neutraliais kriterijais“ ir kaip juos pagrįsti dokumentais; kaip paaiškinti dėl istorinių priežasčių atsiradusį atlygio atotrūkį; 6 mėn. terminas nepagrįstam skirtumui ištaisyti; kompensacijų už 3 metus rizika ir įrodinėjimo naštos perkėlimas darbdaviui; kuriose srityse pirmiausia gali kilti ginčų.	**Darbuotoją vertina algoritmas: kur baigiasi efektyvumas ir prasideda neteisėta kontrolė?**  **Brigida Bacienė** GLIMSTEDT vyresnioji teisininkė Pagal ES DI aktą įdarbinimo ir darbuotojų valdymo sistemos priskiriamos aukštos rizikos sistemoms. Aukštos rizikos sistemų reikalavimų taikymo pradžia priklauso nuo ES „skaitmeninio omnibuso“ pakeitimų, todėl datą reikės patikslinti prieš konferenciją. Problematika: DK 27 str. nustatyta pareiga informuoti ir konsultuotis dėl stebėsenos bei vertinimo priemonių; BDAR 22 str. reglamentuojami automatizuoti sprendimai; nuo 2026 m. gruodžio 2 d. taikomos algoritminio valdymo taisyklės, aktualios ne tik platformoms, bet ir bet kuriam darbdaviui, naudojančiam automatizuotas vertinimo sistemas; kas atsako už DI „sprendimą“ atleisti darbuotoją ar jo nepaaukštinti; kaip darbuotojui paaiškinti algoritmo veikimo logiką.
12:15	**Kasmetinės atostogos po pakeitimų: suteikimo tvarka, „senų“ atostogų likvidavimas ir naujos kompensavimo galimybės** Pranešėjas tikslinamas Kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti trumpesnį – 2 metų – atostogų panaudojimo terminą ir kompensaciją už minimalią trukmę viršijančią atostogų dalį, tačiau be kolektyvinės sutarties šiomis galimybėmis pasinaudoti negalima. Problematika: sukauptų atostogų „našta“ ir darbdavio pareiga suteikti atostogas, o ne tik leisti jomis pasinaudoti; atostogų perkėlimas ir vienašališkas jų suteikimas pagal grafiką; kompensacijos už nepanaudotas atostogas senatis pagal naujausią LAT praktiką; atostogos išbandymo laikotarpiu ir prieš atleidimą; atostoginių apskaičiavimas pasikeitus atlygiui.	**Platformų darbuotojai ir fiktyvus savarankiškumas: kas pasikeis įgyvendinus ES direktyvą?**  **Inga Pališkienė** NOOR patarėja, advokatė Nuo 2026 m. gruodžio 2 d. bus taikoma darbo santykių prezumpcija: platforma pati turės įrodyti, kad asmuo dirba savarankiškai, o darbuotojo statusas bus pripažįstamas, jei trūks bent vienos iš trijų laisvių – spręsti, ar ir kada dirbti, dirbti konkurentams bei derėtis dėl kainos. Problematika: perkvalifikavimo pasekmės atgaline data („Sodra“, GPM, atostogos, atleidimo garantijos); individualios veiklos naudojimas IT, konsultacijų, statybų ir sveikatos sektoriuose; VMI ir VDI pozicijų nesutapimas; kaip tinkamai „legalizuoti“ esamus santykius.



12:35 **PIETŪS**

III DALIS

ALFA

13:30

Ką darbdavys gali spręsti savarankiškai? Nuo konsultacijų su darbuotojų atstovais iki streiko

Pranešėjas tikslinamas

Kada darbdaviui taikoma šakos kolektyvinė sutartis, dėl kokių sprendimų reikia konsultuotis su darbuotojų atstovais ir kas gresia praleidus konsultacijas? Aptarsime, kaip šios darbdavio pareigos keičiasi kilus streikui – kas nustato minimalias paslaugas, kada galima pasitelkti rangovus ir kokios garantijos taikomos streiko dalyviams.

14:00

VDI patikrinimai 2027: didesnės baudos, nauji prioritetai ir kaip ginčyti inspektoriaus reikalavimą

Pranešėjas tikslinamas

Didžiausios baudos už darbo teisės pažeidimus didėja kelis kartus, o VDI pavedamos naujos kontrolės sritys – atlygio skaidrumas, smurto prevencija, komandiruotės ir nuotolinis darbas. Problematika: patikrinimo eiga ir darbdavio teisės jo metu; privalomų nurodymų ir reikalavimų apskundimas; ANK protokolai vadovams ir juridiniams asmenims; įrodymų fiksavimas darbo vietoje; dažniausios darbdavių klaidos, dėl kurių pralaimimos bylos; teismų praktika ginčuose su VDI.

14:30

Konkurencijos draudimas, konfidencialumas ir darbuotojo išėjimas pas konkurentą: kas dar veikia 2027 m.?

Pranešėjas tikslinamas

DK 38 str. taikymo praktika po LAT išaiškinimų: kompensacijos dydis ir mokėjimo tvarka; susitarimo galiojimas, kai atlygis nesiekia įstatyme nustatytos ribos; mokymo išlaidų atlyginimas; komercinių paslapčių apsauga; laikinosios apsaugos priemonės ir įrodinėjimas. Problematika: ar naujas susitarimų su ≥ 2 VDU uždirbančiais darbuotojais lankstumas keičia ir šiuos susitarimus; kaip konkurencijos draudimą suderinti su atlygio skaidrumo reikalavimais.

ZETA

Komandiruotės, dienpinigiai ir darbas keliose valstybėse: naujos taisyklės ir senos klaidos

Pranešėjas tikslinamas

Nuo 2026 m. spalio 1 d. nebereikalaujama „objektyvių kriterijų“: kolektyvinėje sutartyje dienpinigiai gali būti mažinami iki 50 proc. normos, o vietiniame norminiame akte – tik vykstant į ne trumpesnes kaip 7 dienų komandiruotes ir ne daugiau kaip iki 65 proc. normos. Darbuotojas turi būti raštu supažindintas iki komandiruotės, o dienpinigių dydžiai negali būti keičiami komandiruotės metu. Problematika: kas taikoma iki spalio 1 d. sudarytiems susitarimams; transporto sektoriaus ypatumai; komandiruotės atribojimas nuo darbo vietos pakeitimo ir laikinojo darbo užsienyje; A1 pažymos, 183 dienų taisyklė ir kilnojamojo pobūdžio darbas.

Darbo ginčai 2026: svarbiausios LAT ir darbo ginčų komisijų bylos, kurios keičia praktiką



Marius Bartninkas
Darbo teisės ekspertas

Metų teismų praktikos apžvalga: atleidimas DK 57 ir 58 str. pagrindais; darbuotojo pareigos įspėjimo laikotarpiu; kompensacija už nepanaudotas atostogas ir senatis; konkurencijos draudimo susitarimų galiojimas; diskriminacijos bylos; neturtinės žalos dydžiai. Problematika: kur išsiskiria darbo ginčų komisijų ir teismų praktika; kokios darbdavių klaidos kartojasi; ką, atsižvelgiant į šią praktiką, reikėtų pakeisti vidaus dokumentuose

Darbuotojai naudoja DI: darbdavio taisyklės, konfidencialumas ir atsakomybė už klaidas



Alina Makovska
WALLESS partnerė, advokatė, darbo teisės grupės vadovė

Kita „DI darbe“ pusė: ne darbdavys vertina darbuotoją, o darbuotojas kasdieniame darbe naudoja DI įrankius. Problematika: ar galima jų naudojimą drausti ir ar privaloma jį reglamentuoti; komercinių paslapčių ir asmens duomenų nutekėjimas per viešai prieinamus įrankius; DI raštingumo pareiga pagal DI akto 4 str.; atsakomybė už DI sugeneruotas klaidas – drausminė atsakomybė ir žalos atlyginimas; vietinis norminis aktas dėl DI naudojimo ir pareiga informuoti bei konsultuotis jį priimant.

14:55 **KAVOS PERTRAUKA**



IV DALIS

15:30 **Aktualiausių DT klausimų diskusija ir Q&A sesija**

Pranešėjas tikslinamas

16:10 **Kaip kalbėti, kad susikalbėtume?**



Donaldas Duškinas
Geštalto terapeutas, retorikos lektorius, autorius

16:30 **Baigiamasis konferencijos pranešimas**

Pranešėjas tikslinamas

17:00 # **KONFERENCIJOS PABAIGA**

www.darboteiseskonferencija.lt