

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Jurij Litvinovič

V kurso, darbo teisės

studijų šakos studento

Magistro darbas

Darbo užmokesčio teisinio reguliavimo problematika

Problems of Legal Regulation of Wages

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius

2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojama darbo užmokesčio, kaip teisinės kategorijos, samprata, reikšmė ir teisinis reglamentavimas Lietuvoje. Pagrindinis tikslas – išanalizuoti darbo užmokesčio teisinį reglamentavimą Lietuvoje ir identifikuoti probleminius aspektus. Ypatingas dėmesys skiriamas darbo apmokėjimo sistemų analizei.

Raktiniai žodžiai: Darbo užmokestis, darbo apmokėjimo sistema, darbo užmokesčio reguliavimas, darbo užmokesčio problematika.

This work analyses the concept, significance, and legal regulation of wages as a legal category in Lithuania. The main goal of this work is to analyse the legal regulation of wages in Lithuania and identify problematic aspects. Particular attention is paid to the analysis of remuneration systems.

Keywords: Wages, wage system, wage regulation, wage issue

TURINYS

1. DARBO UŽMOKESČIO TEISINIO REGULIAVIMO TURINYS	6
1.1. Darbo užmokesčio samprata	6
1.2. Darbo užmokesčio teisinis reglamentavimas Lietuvoje	10
2. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO PROBLEMINIAI ASPEKTAI	15
2.1. Darbo apmokėjimo sistema ir jos formavimo principai	15
2.2. Darbo apmokėjimo sistemos probleminiai aspektai	18
2.2.1. Pareiginių koeficientų nustatymo problematika	19
2.2.2. Darbo užmokesčio dalies įgyvendinimo problema	20
2.2.3. Diskriminavimo problema nustatant darbo užmokestį	24
2.2.4. Darbo laiko normavimo diskutuoti aspektai nustatant darbo užmokestį	27
3. DARBO UŽMOKESČIO FORMOS, TERMINŲ IR VIETOS TVARKA	30
3.1. Darbo užmokesčio mokėjimo formos ir išmokėjimo vietos probleminiai aspektai ..	30
3.2. Pavėluoto darbo užmokesčio išmokėjimo problematika	33
IŠVADOS	38
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	39
SANTRAUKA	44
SUMMARY	45

IŽANGA

Darbo užmokestis – vienas svarbesnių darbo teisės institutu bei yra priskiriamas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Pažymėtina, kad nacionalinėje teisėje darbo užmokestį reguliuojančios normos yra dispozityvaus, nei imperatyvaus pobūdžio, todėl darbo šalims tenka patiems susitarti dėl darbo užmokesčio nustatymo tvarkos. Dėl šios priežasties, turi būti nustatoma darbo apmokėjimo sistema kolektyvinėse sutartyse arba jei nėra kolektyvinės sutarties – darbovietėse.

Darbo aktualumas: Šio darbo aktualumą atspindi darbuotojų ir darbdavių ginčų didelis kiekis dėl darbo užmokesčio. Remiantis darbo ginčo komisijos veiklos apžvalga už 2021 metus, iš viso buvo išnagrinėti 11426 prašymai, iš kurių 7537 prašymų (66 proc.) dėl darbo užmokesčio (Valstybinė darbo inspekcija, 2021). Darbdaviai, nesilaikydami savo imperatyvių pareigų, dažniausiai pažeidžia darbuotojų teises dėl darbo užmokesčio, pavyzdžiui: nesuteikia galimybės darbuotojui susipažinti su darbo užmokesčio sistemomis, netinkamai apmoka už darbą poilsio ar švenčių dienomis, viršvalandinį darbą, vėluoja mokėti darbo užmokestį bei neišmoka delspinigių ar netesybų. Darbuotojo teisės (teisė gauti darbo užmokestį laiku, teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą, teisė gauti tinkamą mokėjimą už darbą poilsio ar švenčių dienomis) nors ir yra reguliuojamos nacionalinės teisės aktuose ir detalizuojamos darbo apmokėjimo sistemose, tačiau praktikoje vis dažniau yra pažeidžiamos.

Pažymėtina, kad ši tema yra aktuali, nes darbo užmokesčio reguliavimo problemos neišsamiai išnagrinėtos. Mokslininkai nagrinėja darbo užmokestį vien iš teorinės prizmės, nors, iš tikrųjų, darbo užmokesčio reguliavimo problematika analizuojama teismų praktikoje.

Darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas yra išanalizuoti darbo užmokesčio institutą ir identifikuoti su darbo užmokesčio institutu susijusias teorines ir praktines problemas.

Darbo uždaviniai. Magistro darbe užsibrėžtam tikslui pasiekti keliami uždaviniai:

1. Atskleisti ir įvertinti darbo užmokesčio sampratą ir teisinį reglamentavimą Lietuvoje;
2. Išanalizuoti problemas, susijusias su darbo apmokėjimo sistemos nustatymu ir darbuotojų diskriminavimu nustatant darbo užmokestį;
3. Išanalizuoti darbo užmokesčio mokėjimo formas, terminų, vietos tvarkos probleminius aspektus

Magistro darbo **objektas** – darbo užmokestis ir jo teisinio reguliavimo problemos.

Tyrimo metodai. Magistro darbe pagrindiniai naudojami metodai: lingvistinis, lyginamasis, sisteminės analizės bei apibendrinimo metodai. Pasitelkiant lingvistinį tyrimo metodą, buvo siekiama išnagrinėti darbo užmokesčio sampratą. Naudojant lyginamąjį metodą, buvo lyginami nacionaliniai teisės aktai ir jų ryšys su Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės nuostatomis, skirtingi moksliniai straipsniai ir atskiros mokslininkų, patyrusių teisininkų pozicijos bei kitos vidaus teisės aktų nuostatos. Taip pat buvo atliktas bei darbe panaudotas sisteminis analizės tyrimas, kuris buvo reikšmingas analizuojant Darbo kodekso, Darbo kodekso komentaro, darbo apmokėjimo aprašų normų. Apibendrinimo metodas leido padaryti atitinkamas išvadas ir atskleisti magistro darbo temą.

Darbo originalumas. Moksliniuose publikacijose darbo užmokesčio teisinio reguliavimo tema yra nagrinėjama fragmentiškai. Kitaip tariant, autoriai savo darbuose suteikia dėmesį į darbo užmokesčio teorinius aspektus, aprašo darbo užmokestį kaip ekonominę kategoriją, tačiau mažai atkreipia dėmesį į teisinio reguliavimo problematiką. Šio magistro darbo naujumas yra darbo užmokesčio teisinio reguliavimo spragų atskleidimas remiantis atvirai prieinamais teisės šaltiniais.

Svarbiausi šaltiniai: Siekiant atskleisti magistro darbo temą buvo naudojami įvairūs šaltiniai. Pagrindinis šio magistro darbo šaltinis, kuris reglamentuoja darbo užmokestį Lietuvoje, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Analizuojant Darbo kodekso normas, buvo naudojamas prof. dr. Tomo Davulio komentaras. Be to, darbe buvo pasitelkta įvairias moksliniais straipsniais: atkleidžiant darbo užmokesčio sąvoka buvo naudingi Lauros Žiogelytės, Simonos Raziulytės moksliniai straipsniai, analizuojant darbo užmokesčio teisinį reguliavimą Lietuvoje buvo naudingi prof. dr. Tomo Davulio, dr. Ingridos Mačernytės – Panomariovienės moksliniai darbai, nagrinėjant darbo apmokėjimo sistemas itin reikšminga buvo Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikta elektroninė medžiaga. Svarbiausias dėmesys magistro darbe yra skiriamas teismų praktikos analizei.

1. DARBO UŽMOKESČIO TEISINIO REGULIAVIMO TURINYS

1.1. Darbo užmokesčio samprata

Darbo užmokestis kaip teisinis institutas gana sudėtingas ir daugialypis reiškiny. Pastebėtina, kad mokslinėje literatūroje randama gausybė darbo užmokesčio definicijų. Pavyzdžiui, darbo užmokestis paprastai dar vadinamas kaip darbo apmokėjimas, atlyginimas, darbo pajamos arba retais atvejais – honoraras, kompensavimas už darbą, stipendija. Moksliniuose darbuose autoriai minėtus apibrėžimus skirsto pagal turinį. Darbo apmokėjimas yra platesnė sąvoka nei darbo užmokestis, kadangi apima ne tik konkrečius darbo užmokesčio dydžius, jo struktūrą, bet ir išmokėjimo tvarką, vietą, terminus bei kitus klausimus, numatytus DK ir kituose teisės aktuose (Nekrošius et al. Darbo teisė, 2008, p. 308). Dėl šios priežasties, sąvoka „darbo apmokėjimas“ vartojama nacionalinės teisės aktuose atskleidžiant ne tik darbo užmokestį, bet ir darbo apmokėjimo sistemos turinį. Nagrinėjant „darbo užmokesčio“ sąvoką, galima pastebėti, kad ne visose nacionalinės teisės aktuose vartojama vien „darbo užmokesčio“ sąvoka. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatyme „darbo užmokesčio“ sąvoka iš vis nėra vartojama. Šiame įstatyme nustatomos Lietuvos Respublikos teisėjų *atlyginimų dydžiai* ir jų darbo apmokėjimo sąlygos (Lietuvos Respublikos teisėjų darbo atlyginimų įstatymas, 2008). Vadinasi, nagrinėjant valstybės politiką, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimą, pastebėtina, kad yra vartojama „atlyginimo“ sąvoka. Taipogi, teisės mokslininkai pabrėžia, kad sąvokos („atlyginimas“ ir „užmokestis“) yra skirtingai interpretuojamos. Atlyginimas turi būti traktuojamas žymiai plačiau. Atlyginimas už darbą darbuotojui apima ne tik piniginių užmokestį už darbą, bet ir įvairias įmonėje naudojamas moralinio, materialinio skatinimo priemones (Žiogelytė, 2012, p. 120). Materialinio skatinimo priemonės gali būti premijos, priemokos, priedai ir kitos papildomos priemonės. Vadinasi, kai darbo užmokestis apima visas skatinamąsias priemones tai tikslingiausiai vartoti „atlyginimo“ sąvoką. Darbo užmokesčio sąvoka yra pati siauresnė. Darbo užmokestis – tai darbo jėgos kaina: darbuotojas, parduodamas savo protinę ir fizinę darbo jėgą, laiką, gauna mainais darbo užmokestį, o darbdavys, samdydamas darbo jėgą, už tai moka (Raziulyte, 2011, p. 73) Atkreipiamas dėmesys, kad *atlyginimas* nėra griežtai susijęs su darbuotojo faktiškai dirbtų valandų skaičiumi, o *užmokestis* paprastai mokamas už dirbtas valandas. Darbo užmokesčio skaičiavimui svarbu nustatyti kiek darbuotojas laiko buvo darbe, o atlyginimui – būtinas pasiektas darbo rezultatas.

Išanalizavus, kaip teisės mokslininkai apibūdina darbo užmokesčio sąvoką, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kaip darbo užmokestis apibrėžiamas Lietuvos nacionalinėje teisėje. Darbo kodekse, skirtingai nei kituose specialiuose teisės aktuose, vartojama tik „darbo užmokesčio“ sąvoka. Šio kodekso 139 straipsnyje ji pateikiama kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį (Darbo kodeksas, 2016). Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas pačios sąvokos nedetalizuoja, tačiau identifikuojami svarbiausi darbo užmokesčio komponentai, t. y. atlygintinumas (visi darbai turi būti proporcingai apmokami pinigais) ir darbo atlikimas. (darbuotojas gauna darbo užmokestį net ir tais atvejais, kai neatlieka darbo funkcijos numatytos darbo sutartyje. Pavyzdžiui: prastovos laikotarpiu darbas nėra atliekamas, bet darbo užmokestis yra mokamas). Kitaip tariant, darbo užmokestis tai prievolė, išplaukianti iš darbo santykių (Nekrošius et al. Darbo teisė, 2008, p. 308). Minėto straipsnio 2 dalyje yra pateikiamos darbo užmokesčio sudedamosios dalys. Dabartinis Darbo kodeksas pateikia visų sudedamųjų darbo užmokesčio dalių sąrašą. Jo pagrindinė reikšmė – išskirti tai, kas patenka į darbo užmokesčio reguliavimą. Darbo užmokesčio sudedamosios dalis yra tokios:

1. bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis);
2. papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
3. priedai už įgytą kvalifikaciją;
4. priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;
5. premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
6. premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus (Darbo kodeksas, 2016).

Pažymėtina, kad 2002 m. Darbo kodeksas neišskyrė sudedamųjų darbo užmokesčio dalių ir tik įsigaliojus 2016 m. naujam Darbo kodeksui, įstatymų leidėjas pradėjo jų detalizuoti. Pagal anksčiau galiojusią Darbo kodekso redakciją, darbo užmokestis apėmė pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius<...>(Darbo kodeksas, 2002). Aiškindamas šias teisės normas kasacinis teismas yra pasisakęs, kad darbo užmokestį sudaro dvi dalys – tarifinis atlygis ir premijos, priedai, priemokos. Tarifinis atlygis – tai fiksuotas pinigų kiekis už darbą

einant konkrečias pareigas per valandą ar mėnesį esant normalioms darbo sąlygoms. Premijos, priedai, priemokos – tai kintamoji darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo profesines savybes, jo atliekamo darbo kokybę ir pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje).

Darbo užmokesčio sampratai atskleisti reikšmingas yra Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės kontekstas. Pažymėtina, kad darbo užmokestis Europos Sąjungos aktuose ne visada pateikiamas kaip vientisas apibrėžimas, o gali būti suprantamas iš pamatinių darbo teisės principų. Vienas tokių principų yra teisingo apmokėjimo už darbą principas. Šis principas tiesiogiai yra įtvirtintas tarptautinėje teisėje (pvz. 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija), ES teisės aktuose (pvz. 1996 m. Europos socialinė chartija) bei Lietuvos nacionalinėje teisėje (pvz. 1991 m. Lietuvos Respublikos Konstitucija, LR darbo kodeksas 2 str.). Europos Sąjungos teisės aktuose, šis principas yra apibrėžiamas taip: visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį (Europos socialinė chartija, 1996). Tačiau, detalizuojamas šis principas yra Lietuvos Respublikos Konstitucijoje bei Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimuose. Konstitucinis Teismas savo nutarimuose yra pasakęs, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra viena svarbiausių prielaidų įgyvendinti Konstitucijos 23 straipsnyje įtvirtintą teisę į nuosavybę; <...> Pagal Konstituciją negali būti tokios teisinės situacijos, kad darbuotojui, kuris atliko pavestą darbą, už šį darbą nebūtų mokama, būtų mokama ne nustatytu laiku arba mokama mažiau, negu priklauso pagal įstatymus ir jais remiantis išleistus kitus teisės aktus<...>(Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. bei 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimai). Lietuvoje teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą reiškia: atlyginimą, kuris darbuotojams ir jų šeimoms garantuotų normalų gyvenimo lygį; didesnę darbo užmokestį už viršvalandžius ir ypatingas darbo sąlygas; įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais; vienodą vyrų ir moterų atlyginimą už tokį patį darbą; atsiskaitymą laiku; išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras, 2000, p. 430). Taigi, pagal šio principo įtvirtintą koncepciją, tiek ES teisės aktuose, tiek Lietuvos nacionalinėje teisėje, darbdavio pareiga – būti sąžiningam ir mokėti teisingą darbo užmokestį. Kitas, ne mažiau reikšmingas darbo teisės principas – nediskriminavimo principas. Pažymėtina, kad tai yra platus darbo teisės principas, apimantis ne tik darbo apmokėjimo, bet ir kitas darbo teisės sritis. Analizuojant nediskriminavimo

principą darbo užmokesčio kontekste, pagrindinė mintis yra tokia: kiekvienas be jokios diskriminacijos turi teisę gauti vienodą užmokestį už vienodą darbą. (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948). Aiškinant šią Europos Sąjungos teisės akto normą, būtina atskleisti kas yra vienodas darbas. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pažymėjo, kad iš pažiūros galintis atrodyti skirtingas darbas bus vienodos vertės, jeigu darbo kriterijams taikomi tie patys aukšti reikalavimai dėl žinių ir įgūdžių, pastangų ir streso, atsakomybės ir darbo aplinkos sąlygų (Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, 1985). Taigi, šio principo aiškinimui svarbu tinkamai nustatyti, kad darbas buvo lygiavertis kitam darbuotojo darbui. Galiausiai, pačią sąvoką „darbo užmokestis“ ES teisės aktuose atskleidžiama Europos bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 2 dalis, kurioje numatyta, kad „užmokestis“ – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą (Europos Bendrijos steigimo sutartis, 2006).

Atsižvelgiant į pateiktus apibrėžimus, darbo užmokestis yra labai plačiai nagrinėjamas tarp ekonomistų. Bet koks darbo apmokėjimas yra daugumos žmonių gaunama savo gamybos produkto dalis darbo užmokesčio forma, arba trumpiau – darbo pajamos (Žiogelytė, 2010, p. 120). Pažymėtina, kad vertinant darbo užmokestį ekonomine prasme svarbus yra materialinis kontekstas. Darbo užmokestis išmokamas tik pinigais ir negali būti mokamas produkto gaminiais. Be to, ekonomistai darbo užmokestį vertina skirtingai nei teisininkai ir ypatingą dėmesį skiria bruto ir neto sąlygoms, darbo užmokesčio apskaičiavimo būdams ir mokesčių mokėjimo ypatumams. Nagrinėjant darbo apmokėjimą ekonomine prasme yra neatskiriamas ir darbo užmokesčio sąnaudų apibrėžimas, apibūdinantis darbo užmokestį kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį ir apimančią pagrindinį darbo užmokestį, taip pat visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio mokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (Mackevičius et al., 2006). Teisinių darbo užmokesčio supratimas yra kitoks. Ypatingas dėmesys teisėje skiriamas nustatyti darbo užmokesčio teisinio reguliavimo problemas, tinkamai jas identifikuoti ir išspręsti. Darbo teisėje, darbo užmokestis – toks atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atliekančiam darbo funkcijas, t. y. už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį (Nekrošius et al. Darbo teisė, 2008, p. 308). Diskutuotinas klausimas – ar visada darbo užmokestis mokamas darbuotojui už atliekamą darbo funkciją. Darbo kodeksas numato, kad prastovos laikotarpiu darbuotojui privalo būti mokamas vidutinis darbo užmokestis (Darbo kodeksas, 2016). Tačiau, pažymėtina, kad

prastovos laikotarpiu darbuotojas visiškai neatlieka jokios darbo funkcijos. Vadinas, pateikta sąvoka nėra visiškai tiksli; darbo užmokestis gali būti mokamas ne tik už atliekamą darbo funkciją, bet ir tada, kai darbo funkcija nėra atliekama (pvz. darbuotojui paskelbta prastova, darbuotojui suteikiamos kasmetinės atostogos). Tikslesnę darbo užmokesčio sąvoką pateikia prof. dr. Ingrida Mačernytė – Panomariovienė. Darbo užmokestis, suprantamas kaip atlyginimas, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos (fizinę arba protinę prasmėmis, „rankomis“ arba „galva“) panaudojimą, plačiaja prasme apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laisvų profesijų atstovų, individualių įmonininkų, dirbančių pagal civilinės teisės sutartis, apmokėjimą už jų darbą, atliktas paslaugas (Mačernytė – Panomariovienė 2003). Atkreipiamas dėmesys, kad darbo užmokestis mokamas sudarant darbo sutartį, o atlyginimas – sudarant ir kito pobūdžio sutartis. Taigi, apibendrinant, galima teigti, kad teisininkai analizuoja ne tik materialinį kontekstą (darbuotojo uždirbta pinigų suma), bet ir tarp darbo šalių susiklosčiusius santykius (darbo sutarties sudarymo pagrindas, darbo funkcijos atlikimas). Priešingai, ekonomistai užsiima darbo užmokesčio klasifikavimu ir indeksavimu bei darbo užmokesčio skaičiavimu.

Taigi, nors šiais laikais teisės mokslo atstovai, ekonomikos mokslo atstovai bei įstatymų leidėjas skirtingai interpretuoja darbo užmokesčio sąvoką, tačiau, bendriausia prasme, darbo užmokestis yra suprantamas kaip atlyginimas už darbą. Vieni autoriai skirsto darbo užmokesčių turinio prasme, kiti – analizuoja darbo užmokesčių iš ekonominės ar teisinės pusės. Europos Sąjungos ir tarptautinėje teisėje darbo užmokestis pateikiamas per principus; išskiriami du darbo užmokesčio principai, tokie kaip teisingo apmokėjimo už darbą ir nediskriminavimo principai, kurie detalizuoja ir papildo darbo užmokesčio sąvoką.

1.2. Darbo užmokesčio teisinis reglamentavimas Lietuvoje

Darbo užmokesčio reglamentavimui nacionalinės teisės mastu didelę reikšmę turi įstatymai, teisės aktai bei kolektyvinės sutartys. Pirmiausia, įstatymų leidėjas ypatingą dėmesį skiria darbo užmokesčio reguliavimui detaliam pateikdamas jį atskirame Darbo kodekso IX skyriuje. Šiame skyriuje pateikiamos tam tikros imperatyvios Darbo kodekso nuostatos, kurios gali būti keičiamos bendru darbo šalių (darbdavio ir darbuotojo) susitarimu. Tai yra minimalaus darbo užmokesčio nustatymas, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinis darbas, darbo užmokesčio mokėjimo terminų tvarka. Šios imperatyvios normos turi būti atitinkamai perkeltos ir griežtai apibrėžtos darbo sutartyse ir apmokėjimo sistemose.

Pažymėtina, kad darbdavys gali keisti būtinąją darbo užmokesčio sąlyga be darbuotojo sutikimo, kai yra gerinamos darbuotojo darbo užmokesčio sąlygos. Tačiau, mažinant darbo užmokestį darbdavys gali tik tada, kai darbuotojas išreiškia sutikimą (pavyzdžiui: keičiama darbo sutartis šalių susitarimu). Minimalus darbo užmokestis negali būti mažinamas visais atvejais. Vadinasi, darbo sutarties šalis gali keisti imperatyvias teisės normas tik tais atvejais, kai tai numatyta įstatyme. Antra, Darbo kodeksas yra reikalingas ir valstybei. Jai jo reikia kaip galimybės mažiau kištis į santykius tarp darbuotojų ir darbdavių (Davulis, 2016). Valstybė nesikiša į santykius tarp darbuotojų ir darbdavių tol, kol santykiai sprendžiami taikos būdu. Iškilus ginčui, valstybė dalyvauja kaip problemų sprendėja. Pastebėtina, kad darbo apmokėjimo srityje labiau nei kokiame kitame darbo teisės institute pasireiškia šalių dispozityvumo principas (Davulis, et al. Darbo kodekso komentaras, 2018, p. 427). Teisinis darbo užmokesčio reguliavimas apima ne tik imperatyvinį (valstybinį) reguliavimą, numatant tam tikras darbo užmokesčio garantijas visoms darbuotojų kategorijoms, bet ir dispozityvinį (lokalinį arba individualų) reguliavimą, numatant papildomas arba palankesnes garantijas, nei įtvirtina įstatymai ir kiti teisės aktai, arba kai kiekvienam darbuotojui konkrečios mokėjimo sąlygos ir dydžiai numatomi jo darbo sutartyje (Mačernyte – Panomariėnė I., 2003, p.10). Vadinasi, įstatymų leidėjas siekia, kad profsąjungos ar darbdaviai siektų geresnių darbo apmokėjimo rezultatų, nei numato teisės aktai.

Kolektyvinė sutartis yra sudedamoji darbo užmokesčio reguliavimo dalis. Kolektyvinėse sutartyse nustatoma darbo apmokėjimo sistema bei darbo apmokėjimo papildomos sąlygos (darbo užmokesčio dydžiai, priedų ir priemonų skyrimo tvarka ir pan.). Vadinasi, Darbo kodeksas nustato tik minimalius, tačiau privalomus teisinio reguliavimo standartus, o kolektyvinės sutartys detalizuoja kitas reikšmingas darbo užmokesčio sąlygas. Esminė darbo užmokesčio nustatymo dalis tenka darbdaviui arba profsąjungoms. Prof. dr. Tomas Davulis įsitikinęs, kad per naują reguliavimą bandome surasti receptą Lietuvai, kad atsirastų kolektyvinių sutarčių, streikų, stiprus profsąjunginis judėjimas ir būtų pakeistas deklaratyvus požiūris. Darbdaviai turi laikytis sutarčių, profsąjungos turi atlikti savo darbą ir gauti kolektyvines darbo sutartis, o valstybė neturi kištis (Davulis, 2016). Pastebėtina, kad paskutiniaisiais metais Lietuvoje matomos pozityvios tendencijos. Visgi kolektyvinių sutarčių ženkliai padidėjo ir jų svarba itin išaugo. Ypatingas dėmesys skiriamas kaip darbo užmokesčio teisinis reguliavimas tinkamai įgyvendinamas kolektyvinėse sutartyse arba darbo apmokėjimo sistemose. Tačiau, iki šiol valstybė negali pilnai atsisakyti savo pareigos perleisti visą darbo

užmokesčio reglamentavimą darbo sutartims šalims. Nors būna siūlymų iš esmės atsisakyti svarbiausių darbo teisės institutų (darbo sutarties, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko) reguliavimo teisės aktais paliekant šiuos klausimus tik darbuotojų ir darbdavių susitarimui, tačiau tai būtų netikslinga dėl galimos ekonominės grėsmės, darbdaviui atsiveriančių galimybių vis labiau piktnaudžiauti nesistengiant vykdyti savo pareigų darbuotojams ir iš to gauti nepagrįsto pelno (Dambrauskienė, 2008). Taigi, darbdavys, kaip stiprioji darbo santykių šalis, visada turi būti prižiūrimas dėl piktnaudžiavimo savo dominuojančia padėtimi.

Pagrindinis darbo užmokesčio teisinio reguliavimo aspektas – užtikrinti, kad darbdavys teisingai bei tinkamai atlygintų darbuotojui už jo atliktą darbą. Pažymėtina, kad darbdavys negali pats vienasmeniškai išmokėti tokį darbo užmokestį, kuris jam atrodo teisingas ir palankus. Lietuvoje, kaip ir kitose Europos Sąjungos šalyse, yra nustatoma garantija dėl minimalaus darbo užmokesčio. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti, inter alia „minimalus darbo užmokestis“, kuris yra būtinas siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 28 d. nutarimas). Minimalaus darbo užmokesčio apibrėžimą nustato Darbo kodeksas. Pagal Darbo kodekso 141 straipsnio 2 dalį, minimalusis darbo užmokestis (toliau – MDU) – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą (Darbo kodeksas, 2016). Šiais metais Lietuvoje MDU siekia 4,30 Euro už valandą ir 730 Euro už mėnesį. MDU nustatomas atsižvelgiant į gyvenimo į šalies ūkio vystymosi rezultatus ir tendencijas (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas, 2021). Nėra diskutuotinas klausimas ar turi būti įskaičiuojamos premijos, priedai ir išmokos į MDU. Pastebėtina, kad MDU sudaro tik bazinis darbo užmokestis. Premijos, priemokos ar priedai už įgytą kvalifikaciją nėra laikomi baziniu darbo užmokesčiu, todėl negali būti įskaičiuojami į MDU. Daugybę klausimų kelia ir tai, kiek minimaliai kvalifikuoto darbuotojo atlyginimas turėtų būti didesnis už minimalią algą. Kaip jau buvo minėta, MDU yra mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą, tačiau atliekant kvalifikuotą darbą turi būti mokamas didesnis atlyginimas. Darbo kodeksas nereglementuoja, koks turi būti MDU už kvalifikuotą darbą. Tai yra darbdavio diskrecija nustatyti didesnę darbo atlyginimą už kvalifikuotą darbą atsižvelgiant į darbuotojo specialus kvalifikacinius įgūdžius, patirtį ar išsilavinimą. Nustatant darbo atlyginimą už kvalifikuotą darbą darbdavys turi įvertinti visų darbuotojų mokamą atlyginimą

ir apskaičiuoti vidurkį. Pažymėtina, kad ilgą laiką egzistavo problema susijusi su MDU, kad darbdaviai pervadinėdavo darbuotojui į banko sąskaitą tik MDU, o kitą darbo užmokesčio dalį numatyta darbo sutartyje mokėdavo vokeliuose arba įdarbindavo darbuotoją pagal ne visą darbo laiką. Tikėtina, kad tokiais apgaulingais darbdavio veiksmais, buvo siekiama išvengti mokesčių mokėjimą. Dėl šios priežasties, buvo nustatyta, nuo 2022 m. sausio 1 d. visi mokėjimai yra privalomi tik į darbuotojo banko sąskaitą. Tokiu atveju, įstatymų leidėjas siekia sumažinti šėšėlį ir užtikrinti darbuotojo socialinės garantijas. Apibendrinus galima teigti, kad minimalusis darbo užmokesčio įtvirtinimas yra ta riba, kurios negalima peržengti. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni, negu Vyriausybė nustato, minimalieji darbo užmokesčio dydžiai, tačiau jokiais atvejais negali būti nustatytas darbo užmokestis mažesnis už MDU.

Kitas reikšmingas teisinio reguliavimo aspektas yra apmokėjimas už darbą nedarbo dienomis ir už viršvalandinį darbą. Darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojui, kuris atlieka darbą ne pagal savo darbo grafiką arba švenčių diena būtų atitinkamai padidintas darbo užmokestis Darbo kodekso 144 straipsnio nustatyta tvarka. Pagal Darbo kodekso 144 straipsnį, padidintas darbo užmokesčio koeficientas taikomas už 1. Darbą poilsio diena – ne mažesnis nei dvigubas darbo užmokestis (kai poilsio diena yra nenustatyta pagal darbo grafiką). 2. Darbą švenčių diena – ne mažesnis kaip dvigubas darbo užmokestis (kai dirbama valstybės švenčių sąrašė nustatyta diena). Darbas poilsio diena ir švenčių dienomis gali būti skiriamas, kai, tai yra neatidėliotinas darbas, kurį negalima sustabdyti dėl darbo eigos, ir taip pat turi būti gautas raštiškas darbuotojo sutikimas. 3. Darbą naktį – ne mažesnis nei pusanthro darbo užmokestis (nuo 22.00 iki 6.00 ryto). Naktį leidžiama dirbti tada, kai dėl jo susitariama darbo sutartyje, tačiau atskiro darbuotojo sutikimo nėra reikalaujama. 4. Viršvalandinį darbą – ne mažesnis kaip pusanthro darbo užmokestis (Darbo kodeksas, 2016). Viršvalandinis darbas tai darbas, kai darbuotojas dirba ilgiau nei darbo sutartyje nustatyta trukme. Darbdavys gali numatyti viršvalandinius darbus tik išimtiniais atvejais, pvz., kai darbas yra būtinas visuomenės poreikiams tenkinti arba yra šalinamos atsitiktinės ar staiga atsiradusios kliūtys. Be to, viršvalandinis darbas gali būti skiriamas kai yra darbuotojo prašymas. Taigi, mokėjimas už darbą DK 144 straipsnio numatytais atvejais yra dar vienas teisingo ir sąžiningo darbo užmokesčio teisinio reguliavimo komponentas. Siekiant sumažinti piktnaudžiavimą iš darbdavio pusės įstatymų leidėjas įpareigoja darbdavį laikytis imperatyvių darbo užmokesčio nustatymo nuostatų.

Darbo užmokesčio teisiniui reguliavimui atskleisti yra svarbus istorinis kontekstas. Po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo 1990 m. kovo 11 d., darbo užmokesčio teisinis reguliavimas pirmą kartą buvo atskleistas Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatyme. Šio įstatymo 3 straipsnio 3 dalyje buvo pasakyta, kad darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos, nustatytos darbo sutartyje, atsižvelgiant į teisės aktuose bei kolektyvinėse sutartyse patvirtintas nuostatas, gali būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu (Darbo apmokėjimo įstatymas, 1991). Be to, teismų praktikoje buvo pateiktas šio straipsnio paaiškinimas, kur Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad darbo užmokestis <...> būtinoji, esminė darbo sutarties sąlyga, kurią keisti galima tik darbuotojui raštu sutinkant (Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2002 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Laikui bėgant, Darbo apmokėjimo įstatymas neteko galios ir 2002 metais buvo priimtas Darbo kodeksas, kuriame darbo užmokestis laikinai buvo pašalintas iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąrašo. Dėl šios priežasties, kai kurie darbdaviai pradėjo piktnaudžiauti dominuojančia padėtimi neįrašydami darbo apmokėjimo sąlygų darbo sutartyje. Ilgą laiką problema nebuvo išsprendžiama ir teisinių ginčų tik daugėjo. Pažymėtina, kad problema buvo išspręsta tik tada, kai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas darbo apmokėjimo sąlyga iš naujo kvalifikavo kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga ir nurodė, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų šios sutarties sąlygų – darbuotojo darbovietės, darbo funkcijų ir darbo apmokėjimo <...>šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų (papildomų) darbo sutarties sąlygų <....> (Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje). LAT pateikus tokį paaiškinimą dėl darbo užmokesčio sąlygos, įstatymo leidėjui nebuvo išeities kaip keisti tuometinį teisinį reguliavimą. Darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas buvo pakeistas 2016 metais po įvykusios Darbo kodekso reformos. Taigi, Darbo kodekso pakeitimas leido vėl priskirti darbo apmokėjimo sąlygas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų.

Nors Darbo kodekse galima įžvelgti tam tikrą dalį imperatyvių darbo užmokesčio teisės normų, tačiau Lietuvoje darbo užmokesčio teisinis reguliavimas yra lankstus ir dispozityvus, leidžiantis darbo santykių šalims tarpusavyje susitarti.

2. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO PROBLEMINIAI ASPEKTAI

2.1. Darbo apmokėjimo sistema ir jos formavimo principai

Darbo kodeksas nepateikia konkretaus apibrėžimo arba konkrečios sąvokos kas yra darbo apmokėjimo sistema. Būtina pažymėti, kad darbo apmokėjimo sistemos sąvoka yra pateikiama tik Darbo kodekso komentare. Darbo apmokėjimo sistema – pareiginių algų, tarifinių atlygių, priedų ir priemokų bei bet kokio kitokio papildomo apmokėjimo už darbą ir darbo užmokesčio mokėjimą reglamentuojančių nuostatų visuma, nustatoma darbovietėje taikomais vietos teisės aktais (Davulis, et al. Darbo kodekso komentaras, 2018, p. 432). Sistemiškai aiškinant darbo apmokėjimo sistemos sąvoką svarbu išskirti, kad darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos kolektyvine sutartimi arba kitokiu darbovietėje patvirtintu vietiniu teisės aktu. Įstatymų leidėjas aiškiai įtvirtina imperatyvią pareigą darbdaviams nustatyti darbo apmokėjimo sistemą kolektyvine sutartimi, o jeigu nėra nustatančios kolektyvinės sutarties ir vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbdavys privalo ją patvirtinti ir padaryti prieinamą susipažinti visiems darbuotojams (Darbo kodeksas, 2016). Pasirinkta darbo apmokėjimo sistema turi garantuoti teisingą atlyginimą už darbą, užtikrinti ne tik minimalų, bet ir normalų pragyvenimo lygį – visuomeninę padėtį bei pripažinimą. (Mačernytė – Panomariovienė I., 2003, p. 16). Tačiau, pasitaiko atveju, kai darbdaviai nesilaiko Darbo kodekso imperatyvios nuostatos ir nepatvirtina darbo apmokėjimo sistemos. Tokiu atveju darbuotojas turi teisę pranešti apie tokį pažeidimą į LR valstybinę darbo inspekciją, kuri turi įpareigoti darbdavį priimti ir patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą. Vadinasi, įstatymų leidėjas numato imperatyvią pareigą patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą. Kita problematika – pavyzdinės darbo apmokėjimo sistemos formos nebuvimas nacionalinės teisės aktuose. Tai yra didelis trūkumas, dėl ko darbdaviai nežino, kaip turi atrodyti darbo apmokėjimo sistema, iš to išplaukia, kad dauguma įmonių iš vis neturi jokios darbo apmokėjimo sistemos. Taigi, darbdavys turi pats sudaryti tokias darbo sąlygas, kad darbo užmokestis visiems darbuotojams būtų mokamas tinkamas. Egzistuoja nuomonė, jog įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovų darbo užmokestis yra konfidenciali informacija, tad šių kategorijų darbuotojų traukimas į darbo užmokesčio mokėjimo sistemą neprivalomas. Pabrėžtina, jog DK nenumato išimtinių darbuotojų kategorijų, kurių galima netraukti į darbo užmokesčio mokėjimo sistemą (Valstybinė darbo inspekcija, 2022). Vadinasi, įmonės ar įstaigos vadovų darbo užmokestis nėra išimtinai reguliuojamas. Be to, Valstybinė darbo inspekcija praneša, kad DK iš vis neįpareigoja darbdavį nurodyti tikslus kiekvieno darbuotojo darbo užmokesčio skaičius. Be to,

gali būti sudarytas susitarimas dėl konfidencialios informacijos, kur darbo užmokestis bus laikomas konfidencialia informacija. Todėl, atskleidžiant darbuotojui viešai arba atskirai kito asmens darbo užmokestį gali būti pažeidžiamas susitarimas dėl konfidencialios informacijos. Svarbiausia, kad darbo užmokesčio sistemoje turi atsispindėti tam tikrai kategorijai darbuotojų (ne asmeniui) taikomi darbo užmokesčio režiai (ne konkreti suma) (Valstybinė darbo inspekcija, 2022).

Formuojant darbo apmokėjimo sistemą, Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalyje yra nurodytos tam tikros gairės darbdaviui, kad būtų lengviau orientuotis, kaip turi atrodyti darbo apmokėjimo sistema. Įstatymo leidėjas yra numatęs, kad darbo apmokėjimo sistemoje turėtų būti nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka (Darbo kodeksas, 2016). Pažymėtina, kad šis gairių sąrašas nėra baigtinis, t. y. darbo apmokėjimo sistemoje galima numatyti ir kitas papildomas gaires. Papildomų gairių numatymas darbo apmokėjimo sistemoje yra tik darbdavio išradinumo reikalas. Kitas svarbus aspektas – darbo apmokėjimo sistemos prieinamumas. Atsižvelgiant į darbuotojų skundus, ne visi darbuotojai žino apie patvirtintą darbo apmokėjimo sistemą galiojančioje įmonėje ar darbovietėje. Atkreipiamas dėmesys, kad darbdavio susipažinimas su darbo apmokėjimo sistema yra ne teisė, o pareiga. Susipažinimas gali būti vykdomas įvairiais būdais, pvz. elektroniniu paštu arba gali būti įdegtas įmonėje vidinė sistema technologijų pagalba. Pažymėtina ir tai, kad Darbo kodeksas nenumato imperatyvios taisyklės, kad su darbo apmokėjimo sistema turi būti susipažinta pasirašytinai. Tai yra dar vienas darbo užmokesčio teisinio reguliavimo trūkumas, nes vėliau sunku įrodyti, ar darbuotojas buvo tinkamai informuotas. Kitas svarbus reikalavimas įtvirtintas Darbo kodekse – prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros šio kodekso nustatyta tvarka (Darbo kodeksas, 2016). Informavimo ir konsultavimo procedūros tvarka nustatyta Darbo kodekse 206 straipsnyje, pagal kurią darbdavys privalo informuoti ir konsultuotis su darbo tarnyba arba profesinė sąjunga, priklausomai nuo to, kas veikia tuo metu, kaip darbuotojo atstovavimo įgyvendinimo organas.

Darbo apmokėjimo sistemos formavimui yra svarbu išskirti tris darbo apmokėjimo sistemos sudarymo principus: nediskriminavimo principas, darbuotojų padėties nebloginimo

principas, darbuotojų padėties gerinimo principas. Visi šie principai yra įtvirtinti Lietuvos nacionalinėje teisėje ir yra svarbus tiek darbdaviams, tiek ir jų darbuotojams. Nediskriminavimo principo svarba darbo apmokėjimo srityje yra įtvirtinta Darbo kodekso 140 straipsnio 5 ir 6 dalyje. Įstatymo leidėjas pabrėžia, kad 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 lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis (Darbo kodeksas, 2016). Šios normos imperatyvas pasireiškia tuo, kad kiekvienas darbuotojas, nepriklausomai nuo tautybės, rasės, lyties, religijos, amžiaus, kalbos bei kitų reikšmingų faktorių būtų saugomas įstatymu. Atkreipiamas dėmesys, kad darbuotojas, kuris patiria bet kokią diskriminacijos formą (ar tai tiesioginė, ar netiesioginė) darbo apmokėjimo srityje turi teisę apginti savo teises ir teisėtus interesus įstatymo nustatyta tvarka kreipdamas į atitinkamas teisinės institucijas. Kitas svarbus nediskriminavimo principo aspektas, kad įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą (Darbo kodeksas, 2016). Šita darbo teisės norma yra iš esmės skirta tiems atvejams, kai siekiama išsiaiškinti ir patikrinti ar darbuotojui mokamas darbo užmokestis nėra diskriminacinis ir nepažeidžia lygių galimybių principo. Kadangi diskriminacijos sąvoka gali būti suprantama itin plačiai, diskriminacija gali pasireikšti ne tik akivaizdžiai. Pavyzdžiui, darbuotojams neturintiems vaikų mokant didesnius darbo užmokesčius, nei tiems darbuotojams, kurie augina mažamečius vaikus arba vyrams darbdavys apmoka sporto klubo ir privačiai teikiamos sveikatos priežiūros paslaugas. Taigi Darbo kodekso 140 straipsnio 6 dalies kontekste, toks darbdavio suteikiami privalomumai galėtų būti laikomi darbo užmokesčiu, nors pagal Darbo kodekso 139 straipsnio 2 dalį nepatektų į darbo užmokesčio sąvoką. Kitas svarbus darbo apmokėjimo sistemos principas yra darbuotojų padėties nebloginimo principas. Šis principas yra įtvirtintas Darbo kodekso 3 straipsnio 8 dalyje darbdavio <...> vietinių norminių teisės aktų<...>nuostatos negali pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato šis kodeksas ir įstatymai, išskyrus šių teisės aktų nustatytas išimtis (Darbo kodeksas, 2016). Ši teisės norma galima lengvai paaiškinti per pavyzdžius. Antai, darbdavys negali darbo apmokėjimo sistemoje numatyti, kad už darbą švenčių diena bus mokamas tik viengubas darbo užmokestis, nes Darbo kodekse yra įtvirtintas dvigubas apmokėjimas. Paskutinis išskirtas principas yra padėties darbuotojų padėties

gerinimo principas, kuris taikomas tik privačiame sektoriuje. Remiantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 16 straipsniu, darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinėse sutartyse negali būti nustatyta palankesnių darbo apmokėjimo sąlygų, susijusių su papildomu valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto bei kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų poreikiu<..> (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, 2017). Taigi, šis principas nėra taikomas viešajame sektoriuje. Šio principo esmė, kad darbo apmokėjimo sistemoje galima nustatyti geresnes darbo apmokėjimo sąlygas. Pavyzdžiui, darbdavys gali nustatyti darbo apmokėjimo sistemoje, kad už darbą poilsio ar švenčių diena bus mokamas didesnis nei dvigubai darbo užmokestis arba nustatyti didesnius mokėjimus už kasmetinės ir tikslinės atostogos bei kitus galimus atvejus, kai darbdavys numato palankias sąlygas darbo užmokesčio mokėjimui.

Apibendrinus, galima teigti, kad darbo apmokėjimo sistema yra būtina kolektyvinės sutarties dalis. Darbo apmokėjimo sąlygos, premijos ir motyvacinių priedai, darbo užmokesčio dydis, darbo užmokesčio tvarka ir kiti su darbo užmokesčio susiję klausimai, kurie yra minimaliai paliesti įstatymuose bei teisės aktuose yra nustatomi įmonės darbo apmokėjimo sistemose. Kiekvienos įmonės ar įstaigos siekis sukurti tobulą, teisingą, motyvuojančią darbo užmokesčio sistemą. Pirma, darbo apmokėjimo sistema turi būti lengvai prieinama susipažinti visiems darbuotojams, turi būti aiški ir lengvai suprantama. Antra, darbo apmokėjimo sistema turi „motyvuoti darbuotojus dirbti, skatinti darbdavio ir darbuotojų atsakomybę bei šalių tarpusavio pasitikėjimą“ (Valstybinė darbo inspekcija, 2017). Trečia, darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta nepažeidžiant įstatymo nuostatų bei pagrindinių darbo apmokėjimo sistemos formavimo principų. Atkreiptinas dėmesys, jog DK nereguliuojama detali darbo apmokėjimo sistemos rengimo tvarka ir turinys, tačiau rengiant šią sistemą, svarbu įgyvendinti skaidrumo ir viešumo principus bei kartu akcentuoti šalių atsakomybes dėl prisiimamų įsipareigojimų turinio, taip pat konfidencialumą (Valstybinė darbo inspekcija, 2017).

2.2. Darbo apmokėjimo sistemos probleminiai aspektai

Iš principo, darbo apmokėjimo sistemos reglamentavimo tikslas yra ganėtinai paprastas ir pagrįstas: darbo užmokesčio skaidrumas, aiškumas ir diskriminacijos, susijusios su darbo apmokėjimu, prevencija. Atrodytų, jog problemų tai neturėtų sukelti. Tačiau praktikoje ne

viskas taip paprasta (Didikė, 2019). Atsižvelgiant į esamų darbo santykių sudėtingumą, darbuotojų motyvavimo sistemų ir darbo funkcijų atlikimo sudėtingumą, atitinkamai turėtų būti pritaikyta ir darbo apmokėjimo sistema.

2.2.1. Pareiginių koeficientų nustatymo problematika

Įstatymų leidėjas, pavedamas darbdaviui nustatyti tinkamą darbo apmokėjimo sistemą, DK 140 straipsnio 3 dalyje nustato privalomas taisykles, kurios turi atspindėti darbo apmokėjimo sistemoje. Vienas tokių kriterijų yra darbuotojų kategorijų nustatymas pagal pareigybes. Privačiame sektoriuje, pareigybių aprašymas yra nustatomas darbo apmokėjimo priede ir turi būti kartu prisegtas su darbo apmokėjimo sistema ar kolektyvine sutartimi. Tačiau, nėra atskirai reglamentuojami atitinkami koeficientai teisės aktuose. Priešingai, viešajame sektoriuje pareiginių koeficientų nustatymo tvarka reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas, pagal kurį visiems valstybės ir savivaldybių įstaigų vadovams turi būti nustatyti atitinkami darbo koeficientai. Tačiau, šis reguliavimas, pasižymi trūkumais. Pati didžiausia problema yra tame, kad egzistuoja didelės disproporcijos tarp atskirų sričių biudžetinių įstaigų darbuotojų tarnybinių atlyginimų koeficientų dydžių (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2022). Dėl šios priežasties, valstybės ir savivaldybių įstaigų darbo apmokėjimo sistemose galimi diskriminaciniai atvejai dėl socialinės padėties. Pavyzdžiui, vienoje byloje kilo ginčas dėl to, kad pedagoginį darbą dirbantiems darbuotojams buvo nustatytas vidutinis koeficientas, kuris leidžiamas nustatyti, o nepedagoginį darbą dirbantiems darbuotojams – minimalus ar artimą minimaliam koeficientas. Darbdavys nebuvo patikslinęs kokias kriterijais buvo nustatytas būtent toks skirtingas koeficientas. Dėl šios priežasties, nepedagoginį darbą dirbančios darbuotojos kreipėsi į teismą išaiškinti ar nebuvo galima diskriminuojami dėl socialinės padėties. Pirmosios instancijos teismas darbuotojų ieškinį atmetė bei pabrėžė, kad nėra pagrindo teigti, kad nustatant jų darbo užmokesčio pastoviosios dalies minimalų ar artimą minimaliam koeficientą, jos diskriminuojamos dėl aplinkybių, nesusijusių su jų dalykinėmis savybėmis, t. y. vien todėl, kad jos nėra pedagoginės darbuotojos. Vilniaus apygardos teismas darbuotojų ieškinį tenkino ir įpareigoja darbdavį visiškai pakeisti pareiginių atlyginimo koeficientus. Teismas pažymėjo, kad šiuo atveju įstaigų vadovas teismui nepateikė duomenų, iš kurių būtų matyti, kad, nustatydamas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus, buvo patvirtintos darbo tvarkos taisyklės ar darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašą, kuriuose būtų įvardyti aiškūs skirstymo kriterijai, pvz., kaip atsižvelgiama į veiklos sudėtingumą, darbo

krūvį, atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą, savarankiškumo lygį, darbo funkcijų įvairovę ir kt. Vilniaus apygardos teismas konstatavo, kad nesant patvirtintų vidaus tvarkos taisyklių negalima spręsti, ar koeficientų skyrimo sistema pedagogams ir nepedagoginį darbą dirbantiems darbuotojams buvo skaidri ir nėra diskriminacinė. Lietuvos Aukščiausiajam Teismui šios bylos įvertinimui pritrūko duomenų, o būtent darbdavio pateikto įsakymo įstaigoje, kuris gali būti reikšmingas nagrinėjant šią bylą. LAT pažymėjo, kad įsakymas buvo pateiktas nagrinėjant ginčą neteismine tvarka, tačiau teismuose nebuvo akcentuojamas. Vilniaus apygardos teismas neįvertino šio įsakymo svarbumo, todėl Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad tik ištyrus nurodytu įsakymu patvirtintą darbo apmokėjimo sistemą spręstina, ar joje įtvirtinti pakankamai aiškūs ir objektyvūs koeficientų nustatymo kriterijai ir ar jų laikytasi, nustatant konkretaus dydžio koeficientus kiekvienai ieškovei, kartu atsižvelgiant ir į finansines atsakovės galimybes. Taigi, ši byla buvo perduota nagrinėti iš naujo apeliacijos instancijos teismui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje). Apibendrinus galima teigti, kad pareiginio koeficiento nustatymo problema yra gana reikšminga, kadangi yra labai dideli skirtumai tarp šių numatytų koeficientų. Kaip jau buvo minėta, pareiginiai koeficientai nustatomi atsižvelgiant į išsilavinimo lygį, tačiau ne visada tinkamai taikomi. Dėl šios priežasties, yra rizika, kad gali atsirasti nelygybė ir diskriminavimas socialinės padėties pagrindu.

2.2.2. Darbo užmokesčio dalies įgyvendinimo problema

Dažna klaida, susijusi su darbuotojų teisių pažeidimais dėl darbo užmokesčio – tarifinės ir kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo ir įgyvendinimo problema. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad prof. dr. Ingrida Mačernytė – Panomariovienė skirsto darbo užmokesčių į dvi dalis. Pastovioji darbo užmokesčio dalis tai pagrindinis darbuotojo atlyginimas, kitaip tariant – valandinis atlygis arba mėnesinė alga. Kintamoji darbo užmokesčio dalis, prof. Mačernytės – Panomariovienės teigimu, yra visi papildomi prie darbo užmokesčio mokami priedai, priemokos, premijos (Bagdanskis et. al., 2008, p. 231). Tačiau dabartiniame Darbo kodekso 139 str. 2 d. ir Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 str., įtvirtinta, kad premijos, priedai ir priemokos nėra priskiriamos nei vienai iš minėtų dalių. Tokiu atveju, reikėtų palyginti kaip sudedamosios dalis buvo nagrinėjamos 2002 m. Darbo kodekso redakcijoje. Anksčiau galiojusiame Darbo kodekso 186 straipsnyje nebuvo konkretizuojamos kokios yra darbo užmokesčio sudedamosios dalis. Šio

straipsnio 2 dalyje buvo teigiama, kad darbo užmokestis apima ne tik pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (Darbo kodeksas, 2002). Nagrinėjant šio straipsnio normą, kilo abejonų dėl kintamosios darbo užmokesčio dalies, t. y. ką įstatymų leidėjas laiko papildomu darbo užmokesčiu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas buvo išaiškinęs, kad darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutarimas). Vadinasi, Darbo kodekse 186 straipsnio 2 d. įvardintas papildomas darbo užmokestis apima premijos ar priemokos už papildomą darbą, kurios darbdavys turėtų mokėti darbuotojui už tinkamai atliktą darbą. Probleminis aspektas išryškėja tada, kai darbdaviai norėdami paskatinti darbuotojus už gerai atliktą darbą savo iniciatyva pradėjo mokėti vadinamas „skatinamąsias priemokas“. Tokios iniciatyvos teisinis pagrindas buvo įtvirtintas Darbo kodekso 233 straipsnyje, kuriame buvo teigiama, kad už gerą pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus darbdavys gali paskatinti darbuotojus (Darbo kodeksas, 2002). Darbuotojai tokias paskatinimo priemones pradėjo laikyti būtinu papildomu uždarbiu ir tik darbdaviui sustabdžius mokėti skatinamąsias priemokas kilo ginčai dėl jų privalomumo. Dėl šios priežasties, teismai turėjo išaiškinti ir tinkamai nustatyti išmokėtos premijos, priedo ir priemokos pobūdį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, jog premija, kaip sudėtinė darbo užmokesčio dalis, darbuotojui skirtina už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kaip atlyginimas už atliktas darbo funkcijas, ir tokia premijos skyrimo tvarka turi būti reglamentuota kolektyvinėje ar darbo sutartyje, darbuotojas, įvykdęs nustatytas darbo normas, įgyja teisę reikalauti premijos, o darbdavys – pareigą ją išmokėti, tuo tarpu premija, kaip skatinimo priemonė, yra nukreipta į ateitį kaip motyvacinė priemonė darbuotojui ir jis neturi teisės tokios premijos reikalauti, nes tai yra darbdavio diskrecijos teisė skirti premiją ar ne (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, darbo apmokėjimo principus patartina detaliai aptarti arba darbo sutartyje, arba jos prieduose, kurie aiškiai nustatytų darbo apmokėjimo dydžius, apskaičiavimo principus ir kitas svarbias sąlygas. Priedus, premijas, nustatytus lokaliais teisės aktais, darbdavys gali savo nuožiūra keisti, mokėti ar nemokėti, jei tai nesusiję su darbo sutartyje aptarta darbo apmokėjimo sistema (Usonis, J., Bagdanskis, T., 2011, p. 581-582). 2017 m. įsigaliojus naujai Darbo kodekso redakcijai, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija buvo įtvirtinta Darbo

kodekso 142 straipsnyje, kur buvo išskiriami du premijavimo tikslai: premija gali būti skiriama atlyginti už darbuotojo darbą pagal darbo sutartį arba paskatinti jį už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus (Darbo kodeksas, 2016). Analizuojant šio straipsnio koncepciją, kilo neaiškumai dėl žodžio „rezultatai“, kadangi „rezultatų siekimas asocijuojasi su konkrečių, iš anksto nustatytų normų ar rodiklių siekimu, o remiantis teismų praktikoje suformuotomis taisyklėmis, darbdaviui kyla pareiga mokėti tokią premiją (Valatkaitė, 2018). Taigi, premija skirta atlyginti už darbuotojo darbą privalo būti nustatyta darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sistemoje, todėl darbo santykiams pasibaigus darbdavys nėra atleidžiamas nuo pareigos sumokėti premiją. Priešingai, skatinamoji premija yra skiriama darbdavio iniciatyva ir gali būti neskiriama, jei darbuotojas padaro pareigų pažeidimą (Darbo kodeksas, 2016). Teismų praktikoje, daugiausiai klausimų kyla dėl to, ar priedai ar premijos yra skiriamos darbdavio iniciatyva, ar už pasiektus rodiklius. Dažnai, darbdaviai įrašo skatinamąsias premijas į darbo apmokėjimo aprašą. Vien premijos įrašymas į darbo apmokėjimo sistemą nereiškia, kad ši premija yra sudedamoji užmokesčio dalis. Tokiu atveju būtina žiūrėti į darbo apmokėjimo premijos skyrimo ir mokėjimo tvarkos aprašą. Pavyzdžiui, vienoje byloje ginčo objektu buvo darbo apmokėjimo aprašo nuostata, kad premija „gali būti mokama“ už papildomą darbo krūvį ar už gerai atliktą darbą. Teismas išaiškino, kad teiginys „gali būti mokama“ nereiškia, kad tai yra privaloma. Darbdavys, nuroydamas tokį punktą darbo apmokėjimo sistemoje turi teisę pats nuspręsti ar darbuotojas yra vertas premijos ar ne. Todėl, teismas, remdamasis nagrinėjamoje byloje nustatytais aplinkybėmis dėl ginčo premijos skyrimo pagrindo, pripažino, kad reikalaujama premija buvo skatinamoji išmoka, mokėta darbdavės iniciatyva, atsižvelgiant į darbuotojo darbo funkcijų atlikimą, jų mastą, tiek pačią asmenybę. Darbuotojo ieškinys buvo atmestas (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, darbdaviui sustabdžius mokėti skatinamąją priemonę, darbuotojas neturi teisės ją reikalauti. Kitoje byloje ginčas kilo dėl premijos nustatymo dydžio. Iš pradžių, teismas nustatė premijos pobūdį. Teismas pažymėjo, kad premija buvo skatinamoji, nes darbdavė nutarė skatinti/motyvuoti darbuotojus už 2020 m. rezultatus, vadinasi, skirti premiją ar ne yra darbdavės diskrecijos teisė ir būtent ji sprendžia, ar darbuotojas vertas premijos ir jei vertas, kokio dydžio pagal įmonės vidaus taisykles. Nagrinėjamoje byloje, darbuotojui buvo išmokėta premija skaičiuota taikant 0,24 koeficientą, o ne 0,47 koeficientą, nes 0,47 koeficientas skaičiuotinas tiems darbuotojams, kurių veikla 2020 m. įvertinta „atitinka“. Darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip „iš dalies atitinka“, todėl darbdavys turėjo pagrindą skirti ne visą

skatinamosios premijos dydį. Teismas sutiko su tokia darbdavio pozicija: darbdavys tinkamai argumentavo, kodėl įmonėje buvo taikomas būtent toks koeficientas darbuotojui pagal patvirtintą darbo apmokėjimo sistemą. Dėl šios priežasties, teismas darbuotojo ieškinį atmetė kaip nepagrįsta (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. lapkričio 29 d. sprendimas civilinėje byloje). Nemažai teisinių ginčų dėl premijos skyrimo laimi ir darbuotojai. Pavyzdžiui, vienoje byloje teismas tvirtai laikėsi pozicijos, kad premija yra sudedamoji darbo užmokesčio dalis ir įpareigojo darbdavį tokią premiją išmokėti. Kasacinės instancijos teismas nagrinėdamas bylą, sutiko su darbuotoja, kad premija už darbuotojo darbą buvo tinkamai įtvirtinta pagal darbo sutartį, todėl tokią premiją pripažino kaip sudedamoji darbo užmokesčio dalis. Kasacinis teismas akcentavo, kad darbdavio mokėta darbuotojai priemoka už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą bei stabilumo premija nelaikytinos skatinimo priemonėmis DK 233 straipsnio prasme (DK 142 straipsnio 2 d.), o yra pagal savo pobūdį priskirtinos darbo užmokesčiui ir yra darbuotojos darbo užmokesčio sudedamosios dalys (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje). Kitas pavyzdys – Ieškovė (darbuotoja) prašė priteisti iš atsakovo (darbdavio) nesumokėtas premijas, kaip sudėtinę darbo užmokesčio dalį, o ne skatinimo priemonę, kadangi pareigą jas mokėti nustatė įmonės administracijos darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatai. Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė, o apeliacinės instancijos teismas sprendimą pakeitė. Atsakovas (darbdavys) pateikė kasacinį skundą. LAT pažymėjo, kad nagrinėjamu atveju apeliacinės instancijos teismas pagrįstai ieškovės (darbuotojos) prašomą priteisti premiją kvalifikavo ne kaip skatinamąją priemonę DK 233 str. prasme, t. y. ne kaip nukreiptą į ateitį motyvacinę priemonę darbuotojui, o kaip sudėtinę darbo užmokesčio dalį, nes filialo, kuriame dirbo ieškovė (darbuotoja), administracijos darbuotojų nuostatuose buvo tiesiogiai nurodyta, jog darbuotojų darbo apmokėjimą sudaro pagrindinis darbo užmokestis, ketvirtinės premijos ir premijos už metinius rezultatus, tuo tarpu šalių elgesys po sutarties sudarymo ir susiklosčiusi darbo teisinių santykių praktika rodė, kad ginčo premijos buvo ne išimtinis darbdavio nuožiūra darbuotojui skiriamas paskatinimas, o sistemingas, tam tikrais periodais mokamas užmokestis už bendrus filialo darbo rezultatus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Apibendrinus, galima teigti, kad tarifinės ir kintamosios dalies atskyrimo problema yra nagrinėjama itin dažnai. Nors įstatymų leidėjas ir detalizavo, kokie yra darbuotojo premijavimo tikslai, tačiau atsiranda ginčų, kai darbuotojas ar darbdavys ginčija premijos, priemokos (ne)išmokėjimo tvarką. Išanalizavus teisinį reguliavimą, darytina išvada,

kad premijos ar priemokos už papildomą krūvį, už gerus darbo rezultatus nustatytos darbo sutartyje ir darbo apmokėjimo sistemoje, kurios yra sudedamoji darbo užmokesčio dalis, darbdavys privalo išmokėti. Tuo tarpu jei premija yra skatinamoji ir yra pagrindo tai nustatyti, pavyzdžiui iš kolektyvinės sutarties ar darbo apmokėjimo sistemos, ji yra skiriama darbdavio nuožiūra.

2.2.3. Diskriminavimo problema nustatant darbo užmokesčių

Vienodo darbo užmokesčio nustatymo problema yra viena svarbiausių darbo teisės problemų. Tiek tarptautiniuose, tiek Europos Sąjungos, tiek nacionalinės teisės aktuose pastebima didelė tendencija dėl diskriminavimo darbo apmokėjimo srityje. Diskriminacija gali pasireikšti įvairiais aspektais: darbuotojai skiriasi lyties, amžiaus, proto gebėjimais, religiniais ar politiniais įsitikinimais ir kitais aspektais. Diskriminacija darbo užmokesčio srityje yra tada, kai egzistuoja teisinė ar faktinė nelygybė, atlyginant už vienodos vertės darbą, kurį dirba kai kurios asmenų grupės, įskaitant moteris (Mačernytė – Panomariovienė I., 2003, p. 40). Pastebėtina, kad Lietuva, kaip ES šalis, taipogi, prisiima atsakomybę, kad darbuotojams Lietuvoje būtų nustatomos tinkamos sąlygos dėl darbo apmokėjimo. Tačiau, Lietuvos teismų praktika yra skurdi šio klausimu ir diskriminavimo išaiškinimus formuoja remiantis Europos Teisingumo Teismo praktika. Lietuva yra ratifikavusi Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodą vertės darbą. Šios konvencijos reikšmė garantuoti vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą principo taikymą visiems darbuotojams (Tarptautinė darbo konvencija Nr. 100, 1995). Ši konvencija yra reikšminga ir turi būti įgyvendinama nacionalinės teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse. Kitas svarbus teisės aktas darbo užmokesčio tinkamam reguliavimui yra Europos Bendrijos sutartis (toliau – EB). EB 141 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokesčių (Europos Bendrijos sutartis, 2006). Vadinasi, Europos Sąjungos šalyse ypatingai stebima, kaip darbdaviai laikosi imperatyvios pareigos nustatyti tinkamą, vienodą darbą užmokesčių savo darbuotojams.

Nacionalinės teisės aktai, kurie reglamentuoja diskriminavimą darbo apmokėjimo srityje yra LR lygių galimybių įstatymas ir LR darbo kodeksas. Darbo kodeksas draudžia bet kokią diskriminaciją. Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais (Darbo kodeksas, 2016). Diskriminacija

lyties pagrindu yra dažniausiai pasireiškianti diskriminacija nagrinėjant darbo užmokesčio aspektus. Diskriminacija lyties pagrindu gali pasireikšti kai įmonės, įstaigos ar darbovietės patvirtintoje darbo apmokėjimo sistemoje arba galiojančioje kolektyvinėje sutartyje yra išskiriama vienos lyties viršenybė prieš kitą. Kolektyvinėse sutartyse galima rasti, kad vyrams suteikiamos didesnės išmokos, skiriamos didesnės premijos arba nustatomos palankesnės lengvatos. Pavyzdžiui: darbdaviai darbuotojams – vyrams apmoka sporto salės išlaidas arba darbuotojams – vyrams skiria gimtadienio dovanos ir panašiai. Tačiau, nustatyti lyčių diskriminacija nėra paprasta. Kovoiant su diskriminavimu, įvedami įvairūs būdai patikrinti kaip yra užtikrinama lygybė tarp lyčių. Pažymėtina, kad pažangia įmonių praktika laikytini ir veiksmai, kuomet stebima, kiek vyrų ir kiek moterų pasinaudojo vertikalios karjeros galimybėmis, dalyvavo mokymuose, vyko į komandiruotes. Pozityvia praktika laikytinos ir įstaigose organizuojamos anoniminės apklausos, kurios padeda išsiaiškinti, kokia yra pačių darbuotojų nuomonė, tiek darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų, tiek kitais diskriminacijos darbovietėje klausimais (Lietuvos Respublikos socialinė apsaugos ir darbo ministerija, 2021). Jeigu darbuotojas užfiksuoja bet kokią diskriminaciją jo atžvilgiu jis gali kreiptis į LR lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Užfiksavus diskriminacijos požymius, lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba prašo darbdaviui jų panaikinti bei išmokėti kompensaciją. Tačiau, nagrinėjant lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sprendimus labai retai nustatomi diskriminaciniai požymiai. Aptarkime kelias LR lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sprendimus. Pavyzdžiai: 2021 m. gegužės 13 d. buvo gautas Kauno ligoninės darbuotojos skundas (toliau – darbuotoja A) dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu nustatant darbo užmokestį. Darbuotoja A nurodė, kad ilgą laiką ėjo Kauno ligoninės Chirurgijos skyriaus administratoriaus pareigas, tačiau dabar ji teikia Kauno ligoninės konsultacijų paslaugas. Ginčas kilo dėl to, kad į Darbuotojos A vietą, t. y. į chirurgijos skyrių buvo paskirtas vyras (toliau – Darbuotojas B), kuris darbuotojos žiniomis esą gauna beveik 200 eurais didesnę darbo užmokestį nei Darbuotoja A gaudavo eidama tas pačias pareigas. Buvo pradėtas lygių galimybių kontrolieriaus tyrimas siekiant išsiaiškinti priežastis, dėl kurių Darbuotojas B gauna didesnę atlyginimą nei gaudavo Darbuotoja A eidama šias pareigas. Tyrimo metu, buvo siekiama nustatyti tokio didelio darbo užmokesčio skirtumo priežastis. Pagrindinis tikslas buvo įvertinti ar darbas, kurį atlieka Darbuotojas B yra vienodo ar panašaus pobūdžio. Lygių galimybių kontrolieriaus teigimu, vertinant, ar nebuvo pažeistas vienodo darbo užmokesčio nepaisant lyties mokėjimo už vienodą ar vienodos vertės darbą principas,

būtina nustatyti, ar palyginamieji asmenys atliko vienodą ar vienodos vertės darbą, ar jiems buvo mokamas vienodas darbo užmokestis, ar žmogaus lytis yra esminis požymis, pagrindinis faktorius, dėl kurio Darbuotoja A galėjo patirti mažiau palankų elgesį apmokant už darbą. Nagrinėjamoju atveju, lygių galimybių kontrolierius skundo tyrimo metu nustatė tokias reikšmines aplinkybes. Pirma, Darbuotoja A atliko chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas iki reorganizavimo. Pastebėtina, kad po reorganizavimo buvo visiškai pakeista kolektyvinė sutartis ir darbo apmokėjimo sistema. Antra, išanalizavus Darbuotojos A ir Darbuotojo B darbo sąlygas, buvo pastebėta, kad Darbuotojui B buvo pavesta vykdyti daugiau ir įvairesnio pobūdžio funkcijų, kurių atlikimui reikia skirti daugiau darbo laiko ir kurios turinio prasme yra platesnio profilio nei buvo pavestos vykdyti Darbuotojai A einant Chirurgijos klinikos administratoriaus pareigas, šios funkcijos skiriasi ir atsakomybės už atliekamas užduotis ir priimamus sprendimus lygiu. Todėl, nėra pagrindo teigti, kad Darbuotoja A ir Darbuotojas B vykdė identišką funkcijas ir atliko vienodą darbą. Taigi, lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sprendimas buvo pripažinti Darbuotojos A skundą nepagrįstu (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2021 m. liepos 26 d. sprendimas). Kitas nagrinėtas atvejis – LR lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sprendimas nustatant ar buvo diskriminuojami dainininkės – moterys koncertinėje įstaigoje valstybiniame chore „Vilnius“. Pažymėtina, kad buvo gauta informacija kai dainininkės – moterys gauna mažesnę atlyginimą nei vyrai. Nagrinėjamoju atveju, lygių galimybių kontrolierius skundo tyrimo metu, pirmiausia patikrino ar pareigybės aprašyme nėra diskriminuojančių nuostatų dėl lyties. Buvo konstatuota, kad visos pareigybės aprašomosios nuostatos yra neutralios lyties atžvilgiu. Darbo apmokėjimo sistemose darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžiai nustatyti atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį bei tokius kriterijus: veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą, savarankiškumo lygį, darbo funkcijų įvairovę. Be to, darbo apmokėjimo sistema buvo detalizuojama, kad atitinkamai už profesinį darbo patirtį yra skiriamas didesnis koeficientas (iki 2m., nuo 2m iki 5 m., nuo 5 m. iki 10 m, daugiau nei 10m. darbo patirtis). Galimos priemokos iki 30 proc. nuo pastoviosios algos už papildomą darbo krūvį bei papildomų pareigų vykdymą. Taigi, tyrimo metu nerasta jokių apmokėjimo sistemos nuostatų, kurie galėtų būti laikomi diskriminuojančiais. Akivaizdu, jog pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydį lemia įvairūs kriterijai, kurie yra siejami su kiekvienu darbuotoju, taip pat ir choro dainininko pareigybės, lygiu, profesinio

darbo patirtimi, kartu atsižvelgiant į darbuotojo vykdomos veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą, savarankiškumo lygį, darbo funkcijų įvairovę, kitus, tiesioginio vadovo vertinimu, svarbius kriterijus. Choro dainininko išsilavinimas per se nėra lemiamas kriterijus nustatant darbo užmokesčio dydį, nes darbo užmokestis nustatomas individualiai, vertinant visumą choro dainininko gebėjimus apibūdinančių savybių, kurių dalis galimai yra susijusi su žmogaus fiziologinėmis savybėmis, pavyzdžiui, balso stiprumu ar tembru (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2019 m. kovo 22 d. sprendimas). Taigi, lygių galimybių kontrolierių tarnyba nusprendė, kad dainininkų – moterų skundas yra nepagrįstas. Išnagrinėjus du minėtus lygių galimybių kontrolierių tarnybos sprendimus, darytina išvada, kad diskriminavimas lyties pagrindu yra sunkiai įrodomas. Iš viešai prieinamų LR lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sprendimų (o viešai prieinamų sprendimų yra itin mažai), visi darbuotojų skundai buvo atmesti bei nebuvo nustatyti diskriminacijos požymiai. Dėl visiškai nesuformuotos Lietuvoje teismų praktikos, manytina, kad labai mažai dalis darbuotojų ginčija lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sprendimus. Dauguma darbuotojų susitaiko su diskriminacijos atvejais darbe, todėl darbo užmokesčio teisinis reguliavimas turi būti griežtesnis tiriant diskriminavimo atvejus.

2.2.4. Darbo laiko normavimo diskutuoti aspektai nustatant darbo užmokestį

Darbdaviui ir darbuotojui sudarant darbo sutartį būtina aptarti ne tik darbo užmokesčio klausimus, bet ir darbo laiko sąlygas. Darbo užmokestis privalo būti nustatytas atsižvelgiant į pasirinktą darbo laiko trukmę. Įstatymų leidėjas nustato, kad įprasta arba pagrindinė darbo laiko trukmė yra keturiasdešimt valandų per savaitę, tačiau įstatymas nedraudžia pasirinktą dirbti ir ne visą darbo laiką arba sutrumpintą darbo laiką jei tokia galimybė yra nustatyta įstatyme arba darbo sutartyje (Darbo kodeksas, 2016). Darbo rinkoje yra nemažai žmonių, kurie nori uždirbti, bet dėl tam tikrų objektyvių ar asmeninių priežasčių (pvz. augina mažus vaikus, studijuoja dieniniame skyriuje ir t. t.) negali dirbti visą darbo laiką. Tokiems darbuotojams įstatymai numato teisę pasirinkti darbo laiko režimą (Mačernytė – Panomariovienė I., 2013, p. 55). Pažymėtina, kad sutrumpintas darbo laikas nustatomas asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su emocine, protine įtampa arba asmenims arba už darbą kenksmingomis sąlygomis. Ilgą laiką asmenims, dirbantiems sutrumpintą darbo laiką buvo akivaizdžiai mokamas mažesnis atlyginimas. Darbo kodeksas neišsamiai reglamentavo, koks darbo užmokestis turi būti mokamas dirbantiems pagal sutrumpintą darbo laiką. Šiems

darbuotojams atlyginimas buvo mokamas atsižvelgiant kiek buvo dirbama valandų. Be to, tokiems darbuotojams buvo neleidžiama dirbti visą darbo laiką dėl darbo pavojingumo. 2017 m. buvo priimtas LR Vyriausybės nutarimas dėl sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo, kuriame teigiama, kad už sutrumpintas valandas apmokama pagal darbuotojų nustatytą darbo valandinį atlygį. Be to, buvo pateiktas profesijų ir pareigybių sąrašas, kuriems darbuotojams už sutrumpintą laiką turi būti mokamas atlyginimas kaip už visą darbo laiką (LR Vyriausybės nutarimas, 2017). Šiame nutarime buvo išspręsta problema dėl darbo apmokėjimo pagal sutrumpintą darbo laiko grafiką: buvo pateiktas profesijų ir pareigybių sąrašas bei patikslinta darbo apmokėjimo tvarka. Tokiems darbuotojams darbdaviai buvo įpareigoti mokėti pilną darbo užmokestį kaip už visą darbo laiką. Diskutuotina ir tai, koks turi būti teisinis reguliavimas dėl apmokėjimo už ne visą darbo laiką. Darbo kodeksas nustato, kad už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis (Darbo kodeksas, 2016). Tai reiškia, kad dirbant ne visą darbo laiką darbo užmokestis turi būti proporcingai sumažintas. Tačiau, yra tam tikros asmenų kategorijos, kurie fiziškai negali dirbti visą darbo laiką. Pavyzdžiui: neįgalumo turintys darbuotojai arba tėvai, auginantis mažamečius vaikus. Šie darbuotojai negali pretenduoti dirbti sutrumpintą darbo laiką, tačiau jiems yra paliekama galimybė dėl prastos sveikatos ar šeimyninių aplinkybių sudaryti susitarimą dirbti ne visą darbo laiką. Paradoksalu, bet tokiems darbuotojams darbdavys nekaip negali pasiūlyti dirbti visą darbo laiką. Vadinasi, jeigu tokie darbuotojai negali gauti viso atlyginimo, o atlyginimas už ne viso darbo laiką dažniausiai nesiekia net MDU, nėra aišku kaip tokie darbuotojai turi užsidirbti pragyvenimui. Jų atlyginimas gali siekti vos kelių šimtų eurų, tai būtų mažesnis nei MDU už visą darbo laiką. Diskutuotina ir tai, ar minėti asmenys neturi gauti darbo užmokestį kaip už visą darbo laiką. Pažymėtina, kad praktikoje, darbuotojai, kurie negali dirbti visą darbo laiką dėl rimtų priežasčių, prašo darbdavį dirbti visą darbo laiką ir darbdaviai linkę sutikti dėl darbuotojų trūkumų rinkoje. Tokiu atveju neįgalumo turintys darbuotojai rizikuos savo sveikatą, o tėvai, auginantis mažamečius vaikus skirs mažai dėmesio savo vaikų auklėjimui. Verta akcentuoti, kad siekiant sumažinti tokių situacijų atsiradimo riziką, minėti asmenys galėtų gauti atlyginimą kaip už visą darbo laiką. Tokią išlygą būtų įmanoma įteisinti, jei darbuotojai dėl rimtų sveikatos priežasčių ar šeimyninės padėties negalėtų dirbti visą darbo laiką. Iš kitos pusės, darbdaviams tokie darbuotojai bus nenaudingi, kadangi darbuotojas, kuris dirbs 8 valandas atliks daugiau darbų nei neįgalumo turintys darbuotojas, kuris dirbs vos 4

valandas. Taigi, šis aspektas yra diskutuotinas. Kitas aspektas – ar darbo užmokestis už ne viso darbo laiko mokamas proporcingai išdirbtam laikui. Pažymėtina, kad darbdaviai ne visada tinkamai skaičiuoja darbo užmokestį už ne viso darbo laiką ir išmoka mažesnę atlyginimą. Nagrinėjant šį aspektą, darbuotojas turi teisę paprašyti darbdavį pateikti informaciją kaip skaičiuojamas jo atlyginimas. Kadangi darbuotojai dažniausiai nesidomina kaip skaičiuojamas darbo užmokestis, darbdaviai jį skaičiuoja aplaidžiai.

Kitas probleminis aspektas - netinkamas darbo užmokesčio skaičiavimas dėl darbdavio nesuinteresuotumo. Darbdavio nesuinteresuotumas pasireiškia per žiniaraščio pildymą. Kyla nemažai teisinių ginčų, kai darbdaviai netinkamai žymi darbuotojo dirbtą laiką arba neįrašo tokios esminės informacijos kai darbuotojas atliko darbo funkciją poilsio ar švenčių dieną arba naktį. Taip pat, ne visada tinkamai yra fiksuojamas ir viršvalandinis darbas. Dėl šios priežasties, nėra tinkamai paskiriamas teisingas darbo užmokestis. Nors įstatymų leidėjas numato tokią darbdavio imperatyvią pareigą tvarkyti darbo laiko apskaitą, tačiau praktikoje, žiniaraščiai yra nerūpestingai ar aplaidžiai pildomi dėl to, kad darbdaviai iš vis nėra suinteresuoti tai atlikti. Įstatymų leidėjas turi apibrėžti kaip turi būti pildoma darbo laiko ataskaita bei numatyti sankcijas už netinkamai tvarkomą informaciją dėl darbo užmokesčio. Kai kuriose įmonėse jau įvedamas automatinis darbo laiko apskaitos formatas, tačiau ir jis turi nemažai trūkumų. Ne visada automatinė darbo užmokesčio skaičiavimo sistema gali tikslingai nustatyti visą darbuotojo darbo užmokestį. Taipogi, automatinė darbo užmokesčio skaičiavimo turi būti prižiūrima. Taigi, darbdavys privalo domėtis, kaip įmonėje apskaičiuojamas darbo užmokestis.

Apibendrinus, darytina išvada, sutrumpinto darbo laiko ir ne viso darbo laiko reguliavimas yra reikšmingas norint nustatyti teisingą apmokėjimo už darbą. Dabartinis DK pabrėžia, kad už sutrumpintą darbo laiką turi būti mokamas darbo užmokestis kaip už visą darbo dieną, o už ne viso darbo laiką – proporcingas dirbtam laikui. Be to, darbo užmokestis bei nukrypimai nuo normalių darbo sąlygų (pvz. darbas naktį, viršvalandinis darbas) turi būti fiksuojami darbo laiko ataskaitoje.

3. DARBO UŽMOKESČIO FORMOS, TERMINŲ IR VIETOS TVARKA

3.1. Darbo užmokesčio mokėjimo formos ir išmokėjimo vietos probleminiai aspektai

Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse (DK 139 str. 3d.) yra numatyta, darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais (LR darbo kodeksas, 2016). Vadinasi, darbuotojui draudžiama priimti darbo užmokestį ne pinigais, o darbdaviui siūlyti užmokestį kitokia nei Darbo kodekse numatyta forma. Tačiau, dėl šio teisinio reguliavimo galima išvelgti probleminių aspektų. Pirmasis probleminis aspektas, kai darbdavys moka darbo užmokestį užsienio valiuta. Pavyzdžiai: 1) Lietuvos įmonė teikia paslaugas Lenkijai. Pastaroji atsiskaito už paslaugas zlotais. 2) Darbuotojas iš Lietuvos yra sudaręs nuotolinę darbo sutartį tiesiogiai su JAV įmonė. JAV įmonė darbuotojui moka atlyginimą JAV valiuta. Kaip tokiu atveju būti darbuotojui, kuris nori atlyginimą gauti oficialią Lietuvos valiutą, t. y. eurais? Darbo kodeksas nedetalizuoja kokia valiuta turi būti mokamas darbo užmokestis, išskyrus DK 107 straipsnio 6 dalies 2 p. atvejį, kai darbuotojui, kuris išvyksta ilgesniam negu trisdešimt dienų laikotarpiui, prieš išvykstant į komandiruotę turi būti įteikti <...> dokumentai, kuriuose papildomai nurodoma valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu (Darbo kodeksas, 2016). Be to, teisės aktuose nėra jokių draudimų dėl darbo užmokesčio išmokėjimo užsienio valiuta, tačiau mokėjimas užsienio valiuta gali sukelti tam tikrų nepatogumų ar papildomų išlaidų darbuotojui, pavyzdžiui dėl valiutos konvertavimo ir keitimo. Todėl, optimaliausias variantas yra susitarti darbo sutartyje kokia valiuta bus mokamas atlyginimas. Teismų praktikoje, tokių situacijų yra labai maža dalis, kadangi dažniausiai darbo santykių šalys susitaria, kad darbo užmokestis bus mokamas nacionalinė valiuta darbo sutartyje, tačiau pasitaiko atvejų, kai dėl principinės darbdavio pozicijos, darbuotojai privalo sutikti gauti atlyginimą kitą (ne eurais) valiutą. Iš to, vėlgi galima išvelgti ir netiesioginę diskriminaciją nustatant darbo užmokestį. Ji pasireiškia tuo, kad darbuotojai, kurie gyvena kitoje šalyje, nei yra įmonė, gauna mažesnę atlyginimą (pavyzdžiui: dėl konvertavimo išlaidų), nei darbuotojai, dirbantys įmonės lokacijos vietoje. Vadinasi, teisinio reguliavimo problema egzistuoja. Darbo kodeksas nedetalizuoja darbo užmokesčio mokėjimo valiutos. Nors darbo sutartyje numatyta, kad darbo užmokestis mokamas pinigais, tačiau darbdavys turi paskutinį žodį dėl darbo užmokesčio valiutos, kaip stiprioji darbo sutarties šalis. Šios problemos išsprendimui, Darbo kodekse turi būti apibrėžta, kas yra laikoma pinigais. Kita problema – kai darbo užmokestis mokamas virtuali kriptovaliuta. Pažymėtina, kad darbo užmokesčio teisiniame reguliavime skaitmeniniai pinigai nėra reglamentuoti. Todėl, vėlgi, įstatymų leidėjas turi patikslinti, ar įmanoma mokėti darbo

užmokestį elektroniniai pinigai. Skaitmeniniai pinigai naudojami atsiskaitant už paslaugas, kai kur – priimami viešo maitinimo įstaigose. Dėl skaitmeninės valiutos išpopuliarėjimo, šis instrumentas tapo pinigų analogu. Svarbu paminėti, kad galiojantys Lietuvos Respublikos teisės aktai nereglementuoja klausimų, susijusių su elektroniniais pinigais, tokios kaip bitkoinas, pirkimu bei naudojimu. Tačiau, valstybinė vartotojų apsaugos tarnyba teigia, kad virtualią kriptovaliutą <...> galima naudoti kaip atsiskaitymo priemonę ir kuriuos į apyvartą išleidžia ne centrinis šalies bankas (Valstybinė vartotojų apsaugos tarnyba, 2022). Vadinasi, kriptovaliuta nors ir yra nereglementuota teisės aktuose, tačiau gali būti laikoma tinkama mokėjimo forma.

2021 metų vasarą Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos darbo kodekso pataisus, kuriomis nuo 2022 m. sausio 1 d. panaikinta galimybė darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas (pvz., dienpinigius, komandiruotės išlaidų kompensacijas) mokėti grynaisiais pinigais. Vienintelė numatyta šio reguliavimo išimtis - tik jūrininkams dėl jų darbo specifikos. (Tilindė A., 2021). Toks teisinis reguliavimas darbo apmokėjimo srityje yra įvestas, siekiant mažinti šešėlių bei apginti darbuotojo teisės (Valstybinė darbo inspekcija, 2021). Tačiau ir čia galima išvelgti probleminius aspektus. Pirma problema – darbo užmokesčio išmokėjimo vietos nustatymas. Kaip jau buvo minėta, šiuolaikinis teisinis reglamentavimas numato tik vieną galimybę išmokėti darbo užmokestį, t. y. į darbuotojo asmeninę banko sąskaitą. Tačiau, pasitaiko atveju, kai darbuotojai (pvz. kai kurie užsienio piliečiai, nepilnamečiai arba senyvo amžiaus žmonės), neturi sąskaitų banke ir nesinaudoja banko kortelėmis. Tokiems darbuotojams pateikus prašymą dėl darbo užmokesčio mokėjimo grynaisiais pinigais būtų pažeistas Darbo kodekso 139 str. 3 d. kuriame šis naujas teisinis reguliavimas yra įtvirtintas. Tikėtina, kad neturėjimas sąskaitos banke būtų traktuojamas kaip atsisakymas pateikti savo mokėjimo sąskaita. Tokiu atveju, Valstybinės darbo inspekcijos žiniomis, darbdavys turėtų deponuoti darbuotojui priklausantį darbo užmokestį ir/ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas įmonės sąskaitoje iki kol darbuotojas pateiks mokėjimo sąskaitos rekvizitus (Valstybinė darbo inspekcija, 2021). Vadinasi, deponavimas visiškai sustabdys darbuotojo atlyginimo išmokėjimą. Be to, darbuotojas negalėtų pasiūlyti pervesti darbo užmokesčio kitam savo šeimos nariui ar draugui, kadangi tai yra draudžiama įstatymais. Vienintelė išimtis, kurią numato naujoji DK tvarka – jūrininkų darbo užmokestis, kurį reglamentuoja Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo nustatyta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka (Valstybinė darbo inspekcija, 2021). Antroji problema –

kategoriškas atsisakymas duoti savo asmeninę banko sąskaitą ir prašymas nutraukti darbo sutartį. Tokiu atveju, darbdavys turėtų stabdyti darbo užmokesčio mokėjimą, o darbuotojas kreiptis į darbo ginčą nagrinėjantį instituciją dėl šios probleminės situacijos išsprendimo. Pagal galiojantį DK 146 str. 2 d. darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta kitaip (Darbo kodeksas, 2016). Pastebėtina, kad šis Darbo kodekso straipsnis tampa prieštaraujantis naujiems Darbo kodekso pakeitimams dėl darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos, nes anksčiau buvo leidžiama gauti darbo užmokestį grynaisiais dėl asmeninių priežasčių, o nuo 2022 m. sausio 1 d. tai yra draudžiama. Galima problema slypi atsiskaityme su darbuotoju neturinčių banko sąskaitos ir norinčių nutraukti sutartį. Teismų praktikoje, iki šiol, tokio ginčo nebuvo pastebėta, nes darbdaviai dažniausiai yra linkę sutikti išmokėti paskutinį darbo užmokestį ir užbaigti darbo santykius su darbuotoju taikos sutartimi. Vadinasi, realiai tokio ginčo tikimybė teisme yra maža, tačiau yra teoriškai galima. Trečioji problema – pavėluotas darbo užmokesčio mokėjimai darbuotojams dėl priežasčių, neleidžiančių pervesti darbo užmokestį į asmeninę banko sąskaitą. Darbuotojui atsisakius duoti savo asmeninę banko sąskaita arba tol, kol banko sąskaita bus atidaryta, pagal DK 147 str. 1 d. turėtų būti skaičiuojami delspinigiai už pavėluotą darbo užmokesčio išmokėjimą. Diskutuotina, ar Darbo kodekse turi būti reglamentuota kieno atsakomybė būtų, jei darbuotojas atsisakytų pateikti darbdaviui banko sąskaitos numerį arba darbuotojas neturėtų asmeninės banko sąskaitos, esant kitoms techninėms kliūtims arba galimiems bankinių pervedimų uždelsimams. Pažymėtina, kad jei darbuotojas piktybiškai nenori teikti savo banko sąskaitos be svarbių priežasčių tai tokiu atveju atsakomybė, be abejo, turėtų kilti darbuotojui, tačiau iš kitos pusės, net ir piktybiškai atsisakiusiems darbuotojams turi būti mokamas darbo užmokestis vien už tai, kad darbuotojas atliko tinkamai darbo funkciją laiku. Apibendrinus, galima teigti, kad idėja atsisakyti darbo užmokesčio mokėjimą grynaisiais pinigais yra skubotas sprendimas, kuris nenumato galimus atvejus, kaip darbo užmokesčio pervedimas gali būti apsunkintas arba išvis nebegalimas. Suprantama, kad įstatymų leidėjo pakeitimas susijęs su darbo apmokėjimo vienodos formos nustatymu yra gera idėja norint sumažinti nelegalaus darbo rizikas, tačiau įstatyme turi būti numatyti išimtiniai atvejai kai darbo užmokestis išmokėjimas grynaisiais būtų pateisinamas.

3.2. Pavėluoto darbo užmokesčio išmokėjimo problematika

Kaip jau buvo minėta, viena esminių darbdavio pareigų – laiku išmokėti darbo užmokestį. Laiku išmokėtas darbo užmokestis turi būti suprantamas kaip visiškas atsiskaitymas su darbuotoju, į kurį įeina ne tik pagrindinis darbo užmokestis, bet ir visas papildomas uždarbis, t. y. įvairūs paskatinimai, dienpinigiai, motyvaciniai priedai, premijos ir kiti darbo užmokestį sudarantis komponentai. Vadinasi, tik bazinio darbo užmokesčio išmokėjimas nėra laikomas pilnu atsiskaitymu su darbuotoju. Taipogi, įstatymų leidėjas numato griežtą taisyklę, pagal kurią darbo atlyginimas darbuotojui privalo būti mokamas laikantis Darbo kodekso numatytų terminų. Darbo sutartyje šalis turi susitarti koku dažnumu bus mokamas darbo užmokestis, t. y. kartą arba du kartus per mėnesį bei kokiomis dienomis. Tai yra imperatyvi norma, leidžianti nustatyti kiek laiko darbo užmokestis nebuvo mokamas. Nuo sutarto termino, jeigu darbdavys vėluoja atsiskaityti su darbuotoju, bus skaičiuojami atitinkamai delspinigiai ar netesybos. Praktika rodo, kad darbuotojai yra linkę vengti konfliktinių situacijų su darbdaviais, todėl vėlavimą išmokėti darbo užmokestį ne visada sureikšmina. Darbdaviai savo darbuotojams siūlo laukti arba žada didesnę darbo užmokestį ateityje. Tačiau, didesnio darbo užmokesčio siūlymas nėra pateisina priežastis išmokėti darbo užmokestį laiku. Vadinasi, imperatyvi taisyklė išmokėti darbo užmokestį laiku turi būti griežtai reglamentuota.

Dažnos problemos, susijusios su pavėluoto darbo užmokesčio išmokėjimo yra tokios: pirma, darbdavys vėluoja mokėti darbo užmokestį ir neišmoka delspinigių (DK 146 str. 1 d., 147 str. 1d.); antra, darbdavys laiku neatsiskaito su atleidžiamu darbuotoju ir neišmoka netesybų (DK 146 str. 2d., 147 str. 2 d.) Pažymėtina, kad kiekvienu atveju yra numatytos griežtos sankcijos darbdaviui (galiojant darbo sutarčiai – delspinigių skaičiavimas, nutraukus darbo sutartį – netesybų skaičiavimas). Darbdavys negali išvengti minėtų sankcijų, kadangi savo elgesiu pažeidžia imperatyvą, numatytą Darbo kodekse. Darbo kodeksas 147 straipsnis yra skirtas reguliuoti pavėluoto darbo užmokesčio problematika. Šio straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad 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 (Darbo kodeksas, 2016). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad DK 147 straipsnio normų tikslas yra užtikrinti darbuotojo teisę į jam priklausančių sumų gavimą (išmokėjimą) laiku, t. y. laiku įvykstantį atsiskaitymą su darbuotoju; darbdaviui, laiku neatsiskaičiusiam su darbuotoju, taikomos DK 147 straipsnyje nustatytos sankcijos, kuriomis siekiama kompensuoti darbuotojui jo

praradimus, atsiradusius dėl darbdavio pareigos pažeidimo (Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2021 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, jeigu darbdavys neišmoka laiku darbo užmokesčio, darbuotojas turi teisę, iš pradžių, kreiptis į įmonės buhalteriją, kad už kiekvieną uždelstą atsiskaitymo su juo dieną būtų pradėti skaičiuoti delspinigiai, o vėliau kilus ginčui – kreiptis į darbo ginčų komisiją arba teismą. Darbo kodekso 147 straipsnio aiškinimas pateikiamas kartu su kita Darbo kodekso norma (Darbo kodekso 146 str. 1d.), nes delspinigių išmokėjimas priklauso nuo nustatyto darbo užmokesčio mokėjimo termino. Kiekviena uždelsta diena darbdaviui kainuoja. Įstatymų leidėjas nenumato iki kurio momento gali būti skaičiuojami delspinigiai. Pabrėžtina, kad delspinigiai skaičiuojami tik iki bylos iškėlimo teisme, išskyrus išimtinius atvejus. Delspinigiai apskaičiuojami pagal kiekvienais metais priimamą LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymą, kuriame nustatomas delspinigių dydis (Jakutavičė D., 2021). Pažymėtina, kad šiuo metu Lietuvoje delspinigių dydis siekia 0,08 procento už uždelstą dieną. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. sausio 27 d. įsakymas Nr. A1-59). Kiekvienais metais procentas tik didėja. Tačiau, įstatymas nedraudžia nustatyti didesnę nei 0,08 delspinigių dydžio procentą jei tai yra numatyta darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje arba darbo apmokėjimo sistemoje. Atkreipiamas dėmesys, kad delspinigiai gali būti skaičiuojami kai yra akivaizdi darbdavio kaltė. Sprendžiant delspinigių už darbo užmokesčio (jo dalies) mokėjimo pavėlavimą priteisimo klausimą, kiekvienu konkrečiu atveju yra būtina nustatyti, ar dėl tokio pavėlavimo yra kalta darbo užmokestį išmokanti institucija (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gruodžio 1 d. nutartis administracinėje byloje). Tai yra didžiausia problema skaičiuojant delspinigius už pavėluotai išmokėtą darbo užmokestį. Bylose dėl darbo užmokesčio delspinigių priteisimo būtina nustatyti ne darbuotojo kaltės požymius, o nesąžiningus darbdavio veiksmus. Pavyzdžiui, byloje darbuotoja kreipėsi į teismą prašydama priteisti jai neišmokėto darbo užmokestį ir delspinigius už atitinkamus laikotarpius, kai darbo užmokestis nebuvo išmokamas. Įmonė savo uždelsimą aiškino tuo, kad įmonės finansinė padėtis buvo sunki, o valstybę ištikusios finansinės krizės padariniai paveikė įmonę taip, kad ji negalėjo vykdyti sutartinių įsipareigojimų darbuotojams. Teismų kolegija pažymėjo, kad darbdavio siekis sušvelninti ekonominės krizės padarinius, sudarant su darbuotojais susitarimus dėl vėlesnio atsiskaitymo su jais, negali būti panaudotas prieš jų teisę į teisingą darbo apmokėjimą. Todėl buvo pažymėta, kad toks susitarimas, kuriuo atidedamas įmonės pelningesniame laikotarpiu įsipareigojimų vykdymas, yra naudingas pačiam darbdaviui, o ne darbuotojai. Išnagrinėjus

bylą, teismas nenustatė darbuotojos kaltės dėl vėluojamo darbo užmokesčio mokėjimo, priešingai, darbdavio veiksmus vertino kaip nesąžiningus, todėl darbuotojos naudai iš darbdavio pusės priteisė delspinigius už pavėluotą darbo užmokesčio (Vilniaus apygardos teismo 2017 rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje). Ši byla yra reikšminga, nes darbdaviai savo uždelsimą aiškina tuo, kad įmonė yra nemoki išmokėti darbo užmokesčių, todėl LAT akcentavo, kad įmonės finansinė padėtis nėra atsakomybę lengvinančią aplinkybę ir darbo užmokesčio atidėjimas buvo naudingas vien darbdaviui, bet ne darbuotojui. Priešingai, darbdavio bankrotas teismai vertina kaip reikšminga priežastis nutraukti delspinigių skaičiavimą. Teismų praktikoje, nagrinėjant pavėluoto darbo užmokesčio bylas, dažnai pateikiamas įmonių bankroto įstatymo 10 str. 7 d. 3 p. (dabar šis įstatymas vadinamas Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas) kuriame nustatoma, kad iškėlus įmonei bankroto bylą draudžiama vykdyti visas finansines prievoles, neįvykdytas iki bankroto bylos iškėlimo, įskaitant palūkanų, netesybų, mokesčių ir kitų privalomųjų įmokų mokėjimą, išieškoti skolas iš šios įmonės teismo ar ne ginčo tvarka<...> Nutraukiamas netesybų ir palūkanų už visas įmonės prievoles, tarp jų už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą, skaičiavimas (Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas, 2001). Diskutuotinas klausimas – ar gali išvis darbuotojas įmonės bankroto atveju jam priklausiantį atgauti darbo užmokesčių bei materialinę žalą. Iš principo, teismų praktikoje yra ginčijami bankroto atvejai, jei nustatoma, kad bankrotas yra tik priemonė išvengti atsakomybės mokėti darbo užmokesčių. Teismas turi nustatyti, kad bankrotas buvo neracionali priemonė ir darbdavio įmonė yra moki. Praktikoje, tai itin retai nustatoma. Vienoje byloje, teismas atmetė darbuotojos ieškinį dėl delspinigių, argumentuodamas, kad iškėlus bankroto byla nėra pagrindo priteisti delspinigius už pavėluotą darbo užmokesčio mokėjimą ir netesybas už uždelsimą atsiskaitymą (Kauno apygardos teismo 2019 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, bankroto atveju sustabdomas pavėluoto darbo užmokesčio delspinigių ar netesybų skaičiavimas. Tačiau, darbuotojas turi teisę gauti išmoką iš garantinio fondo. Išmokos iš garantinio fondo skiriamos tik tada, kai darbdavys tampa nemokus ir neturi pakankamai lėšų atsiskaityti su darbuotojais ir teismo nutartimi <...> patvirtintos darbuotojų reikalavimo formos (Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2022). Nustatant darbdavio atsakomybės klausimą būtina įvertinti ar darbuotojo veiksniai yra sąžiningi. Byloje kilo ginčas dėl to, kad darbuotojai darbo užmokesčiai buvo išmokamas nereguliariai ir pavėluotai, tačiau darbuotojos pozicija įmonėje kaip tik buvo susijusi su buhalteriniais

dokumentais ir pati darbuotoja, būdavo darbdavės buhalterė faktiškai kontroliavo atsiskaitymo su pačia savimi galimybę. Teismas pažymėjo, kad byloje nėra duomenų kad pati darbuotoja būtų reiškusi pretenzijas dėl vėluojamo išmokėti darbo užmokesčio, todėl toks ieškovės (darbuotojos) elgesys, ilgą laiką delsiant kreiptis į teismą dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais priteisimo, negali būti laikomas tinkamu įgyvendinant savo teises ir teisėtus interesus, o tokio elgesio pasekmės negali būti perkeliamos vien atsakovei (darbdaviai). Šiuo atveju, ieškovei (atsakovės buhalterei) vykdant darbo užmokesčio mokėjimus, nereiškiant dėl neišmokėto darbo užmokesčio atsakovei jokių pretenzijų, nėra pagrindo konstatuoti, jog atsakovė yra kalta dėl pavėluotai mokamo darbo užmokesčio, nes pati ieškovė buvo atsakinga už tinkamo ir savalaikio darbo užmokesčio išmokėjimą. Nesant darbdavio kaltės, o priešingai, esant ieškovės kaltei, <...> ieškinio dalis dėl delspinigių priteisimo atmetama (Kauno apygardos teismas 2019 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje). Apibendrinus, galima teigti, kad pavėluoto darbo užmokesčio ir delspinigių mokėjimas darbo santykiams nepasibaigus galimas tik kaip yra akivaizdi darbdavio kaltė, tačiau nustatant darbdavio kaltę būtina atsižvelgti ir į darbuotojo veiksmų sąžiningumą. Be to, būtina skirti bankroto ir sunkios finansinės padėties atvejus. Bankroto atveju – delspinigių skaičiavimas nutraukiamas, skirtingai sunkios finansinės padėties paskelbimo atveju delspinigiai yra skaičiuojami.

Kitas reikšminga pavėluoto darbo užmokesčio problematika – netesybų išmokėjimas po darbo sutarties nutraukimo. Darbo kodekso 147 straipsnio 2 dalis numato, kad darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo, darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių (Darbo kodeksas, 2022). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas DK 147 straipsnio 2 dalį (anksčiau galiojusio DK 141 straipsnio 3 dalį), nurodė, kad netesybų paskirtis yra dvejopa. Pirma, ši norma nustato kompensacinį mechanizmą, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Kasacinis teismas kartu pažymi, kad darbdavio pareiga išmokėti vidutinį darbuotojo užmokestį už uždelstą laiką neatleidžia jo nuo pareigos darbuotojui sumokėti priklausantį darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Antra, ši norma kartu nustato sankciją darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito

atleidimo dieną (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje). Sistemiškai aiškinant DK 146 straipsnio 2 dalies ir 147 straipsnio 2 dalies nuostatas, galima daryti išvadą, kad šios normos apibrėžia įprastai darbo santykiuose egzistuojančią situaciją, kai darbuotojui priklausančios sumos gali ir turi būti apskaičiuojamos ir mokamos darbo sutarties pasibaigimo dieną, tačiau šios normos *expressis verbis* neaptaria atvejų, kai darbuotojo teisė į tam tikras priklausančias sumas atsiranda ir (ar) yra įgyvendinama jau pasibaigus darbo sutarčiai; (Klaipėdos apygardos teismo 2021 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Apžvelkime kelias situacijas, reikšmingas atskleisti šios normos teisinį reguliavimą. Dažniausiai, nagrinėjant šią problemą, darbuotojai ginčija darbo sutarties nutraukimo pagrįstumą ir teisėtumą ir kartu reikalauja priteisti netesybas, todėl darbdaviui yra reikšminga pagrįsti darbo užmokesčio atsiskaitymo faktą. Lietuvos apeliacinis teismas yra pasakęs, kad darbdavys turi pareigą tinkamai įforminti atsiskaitymą su darbuotoju, kad, kilus ginčui, galėtų pagrįsti atsiskaitymo su darbuotoju faktą (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. vasario 1 d. nutarimas civilinėje byloje). Tokia taisyklė nustatyta atsižvelgiant į tai, kad darbdavys atsako už tinkamą darbo santykių įforminimą, savo vykdomos veiklos buhalterinę apskaitą, todėl darbdavys privalo turėti visus finansines operacijas patvirtinančius dokumentus, kuriuos, įrodinėdamas atsiskaitymo su darbuotoju faktą, privalo pateikti teismui (Šiaulių apygardos teismo 2020 m. gruodžio 14 d. nutarimas civilinėje byloje). Vadinasi, vertinant darbo užmokesčio išmokėjimo faktą lemiamą reikšmę turi įrodymai, patvirtinantys darbo užmokesčio pervedimą į darbuotojo sąskaitą arba darbuotojo parašu patvirtinto atlyginimų gavimo mokėjimo žiniaraščiuose buvimo faktas (Granickas V., 2013, p. 137) Todėl, darbdavys, kuriam tenka įrodinėjimo našta ir ginčydamas Darbo ginčo komisijos sprendimą ar Teismo nutartį, turi visais atvejais pateikti svarius įrodymus.

Taigi, darytina išvada, kad darbdaviui keliami įvairūs reikalavimai, tačiau šio dalies aptartina darbdavio pareiga – laiku išmokėti darbo užmokestį. Nors teisės aktai kasmet griežtėja, darbdavio aplaidumas nuo to nemažėja. Teisinių ginčų dėl neišmokėto darbo užmokesčio laiku ištis yra daugiausia darbo apmokėjimo srityje.

IŠVADOS

1. Darbo užmokestis laikomas vienas svarbiausių darbo teisės institutu. Moksliniuose darbuose darbo užmokestis dar kitaip vadinamas atlyginimu arba apmokėjimu už darbą. Bendriausia prasme, darbo užmokestis suprantamas atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokesčio teisinis reguliavimas Lietuvoje yra lankstus ir dispozityvus. Darbo šalims (darbuotojui ir darbdaviui) leidžiama susitarti dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Darbo kodeksas nustato tik minimalius, tačiau privalomus teisinio reguliavimo standartus, o ypatingai darbo užmokesčio teisinis reguliavimas atskleidžiamas kolektyvinėse sutartyse ar darbovietės patvirtintoje darbo apmokėjimo sistemoje.
2. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvine sutartimi arba darbovietėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema, kuri turi būti nustatyta atlikus informavimo ir konsultavimo procedūras. Kiekvienos įmonės ar įstaigos siekis sukurti tobulą, teisingą, motyvuojančią darbo apmokėjimo sistemą. Svarbiausia, kad darbo apmokėjimo sistema būtų darbdavio patvirtinta ir prieinama visiems darbuotojams. Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta nepažeidžiant įstatymo nuostatų bei pagrindinių darbo apmokėjimo sistemos formavimo principų. Problemos, susijusios su darbo apmokėjimo sistemos nustatymu plačiai nagrinėjamos teismų praktikoje. Išskiriamos tokios problemos: netinkamas pareiginių koeficientų nustatymas viešajame sektoriuje, premijų skyrimo problematika, diskriminavimas lyties pagrindu, darbo laiko normavimo problema.
3. Darbo užmokestis turi būti mokamas pinigais. Nuo 2022 metų sausio 1 d. visas darbo užmokestis turi būti mokamas į darbuotojo banko sąskaitą. Pažymėtina, kad darbo užmokesčio mokėjimo forma Darbo kodekse neišsamiai pateikiama. Darbo užmokesčio mokėjimo forma privalo suderinti darbo sutarties šalis. Darbo užmokestis turi būti mokamas laiku. Bet koks vėlavimas iš darbdavio pusės sukelia teises pasekmes. Pavėluoto darbo užmokesčio teises pasekmės yra delspinigių ar netesybų skaičiavimas. Atkreipiamas dėmesys, kad nagrinėjant pavėluoto darbo užmokesčio reguliavimo būtina nustatyti darbdavio kaltę. Be to, turi būti įvertinamos priežastys dėl pavėluoto darbo užmokesčio išmokėjimo darbuotojui.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). Valstybės žinios, Nr. 68-2497.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ (1995) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.25801> [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]

Europos Sąjungos aktai:

3. Europos socialinė chartija (1996). Valstybės žinios, Nr. 49-1704.
4. Europos bendrijos steigimo sutartis (2006). [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12006E/TXT&from=EN> [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

5. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). Valstybės žinios, 33-1014.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (2016). Teisės aktų registras, 23709.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (2002). Valstybės žinios, 64-2569.
8. Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymas (2008). Valstybės žinios, Nr. 131-5022
9. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (2017). Teisės aktų registras. Nr. 1764
10. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas (1991). Lietuvos Aidas, Nr. 18-0.
11. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (2001). Valstybės žinios. Nr. 31-1010
12. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo įstatymas. (2021). Teisės aktų registras, Nr. 15520.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. spalio 13 d. nutarimas Nr. 834 „Dėl 2022 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“. Teisės aktų registras, 2021-21573

14. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. sausio 27 d. įsakymas dėl „delspinigių dydžio, kai, darbo santykiams nepasibaigus, dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, patvirtinimo“. Teisės aktų registras. Nr. 1297

Specialioji literatūra

15. Bagdanskis et. al. (2008). Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas p. 480.
16. Dambrauskienė, G. (2008). Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos, Jurisprudencija [Jurisprudence] 8(110): 7–12.
17. Davulis, T. (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras.
18. Davulis T. (2016). „Naujame Darbo kodekse yra pašalinta daug tarybinių ir neveikiančių nuostatų“. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.bernardinai.lt/2016-10-04-prof-tomas-davulis-naujame-darbo-kodekse-yra-pasalinta-daug-tarybiniu-neveikianciu-apgaunanciu-veidmainisku-nuostatu/> [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]
19. Didikė R. (2019). „Darbo apmokėjimo sistema: nesinori, bet reikia“ [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.darboteisekitaip.lt/hero-posts/darbo-apmokejimo-sistema-nesinori-bet-reikia/> [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]
20. Granickas V. (2013). Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/15940/Disertacija_Granickas.pdf?sequence=2&isAllowed=y [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]
21. Mackevičius, J.; Subačienė, R.; Mačiuitis, J. (2006). Darbo sąnaudų apskaita ir kontrolė, Ekonomika [Economics] 75: 34–50
22. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU leidykla. 155 p.
23. Nekrošius et.al. (2008). Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544
24. Raziulytė S. (2011). Darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių analizė Lietuvos pavyzdžiu. Šiaulių universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, 73-79.

25. Tilindė A. (2021). Nuo 2022 m. sausio 1 d. atlyginimas – tik į banko sąskaitą. Ar tam pasiruošta? [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=91121> [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]
26. Usonis, J.; Bagdanskis, T. (2011). Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Socialinių mokslų studijos. 3(2): 575–59.
27. Valaitkaitė J. (2018). Kada negalima atsisakyti darbuotojui mokėti premijos? [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.cobalt.legal/lt/naujienos-ir-renginiai/kada-negalima-atsisakyti-darbuotojui-moketi-premijos>. [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]
28. Žiogelytė L. (2010). Darbo užmokesčio pokyčio vertinimas Lietuvos darbo rinkoje. Vilniaus universitetas. 2(2), 119 – 125.

Teismų praktika

Europos Sąjungos teismų praktika:

29. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 1 d. sprendimas byloje Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH , 237/85.

Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

30. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 28 d. nutarimas
31. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas
32. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas

Bendros kompetencijos teismų praktika:

33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1197.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006.
35. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2009.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-523/2009.

37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-284/2009.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-284/2009.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-202/2011.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-443/2014.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje E3K-3-44-248/2019.
42. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2021 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-257-1075/2021.
43. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gruodžio 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-1183-09.
44. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-126-773/2019.
45. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. birželio 7 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-374-638/2019.
46. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. eB2-812-618/2021.
47. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. gruodžio 14 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-813-372/2020.
48. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-1537-803/2017.
49. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2022 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-407-643/2022.
50. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2022 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-906-967/2022.
51. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2021 m. lapkričio 29 d. sprendimas Nr. 2-32419-996/2021.

Kiti šaltiniai:

52. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2019 m. kovo 22 d. sprendimas Nr. LGKT-(19)SI-2)SP-48.
53. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2021 m. liepos 26 d. sprendimas Nr. LGKT-(21)SN-95)SP-31.
54. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2021). Vyrų ir moterų atlyginimų skirtumas: kaip ketinama jį mažinti? [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/vyru-ir-moteru-atlyginimu-skirtumas-kaip-ketinama-ji-mazinti> [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]
55. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (2000). Vilnius: Teisės institutas: K. Jovaišo personalinė įmonė.
56. Valstybinė darbo inspekcija (2017). Dėl „darbo užmokesčio mokėjimo sistemos“ [Interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1505 [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]
57. Valstybinė darbo inspekcija (2021). Nuo Naujųjų darbo užmokestis – tik į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą [Interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai_ID=3476 [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]
58. Valstybinė darbo inspekcija (2021). Darbo ginčų komisijų sprendimų apžvalga už 2021 metų I – jį pusmetį. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3409 [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]
59. Valstybinė vartotojų teisių apsaugos tarnyba (2022). Bitkoinai: ką svarbu žinoti apie šią virtualią kriptovaliutą. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.vvtat.lt/naujienos-ir-pranesimai-ziniasklaidai/377/bitkoinai-ka-svarbu-zinoti-apie-sia-virtualia-kriptovaliuta:100#> [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]
60. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2022). [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/informacija-gyventojams/mano-imone-darbdavys-bankrutuoja-ar-restrukturuojamas> [žiūrėta 2022 m. balandžio 9 d.]

SANTRAUKA

Jurij Litvinovič

Darbo užmokesčio teisiniam reguliavimui atskleisti darbe analizuojami moksliniai straipsniai, Lietuvos Respublikos teisės aktai, Europos Sąjungos teisės aktai bei teismų praktika. Pažymėtina, kad yra atskleidžiami darbo apmokėjimo sistemų probleminiai aspektai.

Pirmoje magistro darbo dalyje siekiama išnagrinėti darbo užmokesčio sampratą, darbo užmokesčio ir kitų panašių sąvokų ryšį, atskirti darbo užmokestį per teisinę ir ekonominę prizmę, pateikti nacionalinės ir Europos Sąjungos teisės darbo užmokesčio apibrėžimą ir paaiškinimus. Teisės mokslo atstovai darbo užmokestį ir kitas panašias sąvokas skirsto pagal turinį. Nacionalinėje teisėje, dažniausiai, vartojama tik „darbo užmokesčio sąvoka“, išskyrus specialiuosius teisės aktus. Europos Sąjungos teisės aktuose darbo užmokestis atskleidžiamas per darbo teisės principus. Siekiant atskleisti koks yra darbo užmokesčio teisinis reguliavimas Lietuvoje, buvo analizuojami svarbiausi darbo užmokesčio teisinio reguliavimo imperatyviosios normos. Prieita prie išvados, kad darbo apmokėjimo sritis yra labiau dispozityvaus, nei imperatyvaus pobūdžio. Darbe analizuojamas darbo užmokesčio, kaip būtinosios darbo sąlygos, istorinis kontekstas. Pabrėžiama, kad darbo užmokestis ne visada buvo būtinoji darbo sutarties sąlyga sudarant darbo sutartis.

Antroje magistro darbo dalyje siekiama atskleisti darbo apmokėjimo sistemų svarbą, analizuojamos darbo užmokesčio nustatymo taisyklės. Aptariamai labiausiai pasitaikantys darbo apmokėjimo srities probleminiai aspektai, nagrinėjami diskriminavimo atvejai praktikoje. Didelis dėmesys skiriamas pareiginių algų koeficientų nustatymo ir priedų atskyrimo problematikai. Analizuojami diskusiniai aspektai susijusios su darbo laiko nustatymu kai darbuotojai dirba ne visą ar sutrumpintą darbo laiką.

Trečioje magistro dalyje siekiama atskleisti darbo užmokesčio formas, vietas ir terminų tvarką. Per praktines situacijas nagrinėjamos darbo užmokesčio formos ir vietos galimos problemos. Ypatingas dėmesys skiriamas nagrinėjant pavėluoto darbo užmokesčio probleminius aspektus, delspinigių ir netesybų nustatymo problematiką bei atsakomybės nustatymo faktorius.

SUMMARY

Jurij Litvinovič

Scientific articles, legal acts of the Republic of Lithuania, legal acts of the European Union and case law are analysed in the work to reveal the legal regulation of wages. It should be noted that problematic aspects of pay systems are revealed.

The first part of the master's thesis aims to examine the concept of wages, the relationship between wages and other similar concepts, to distinguish wages through a legal and economic prism, to provide a definition and explanation of wages in national and European Union law. Representatives of legal science allocate wages and other similar concepts according to the content. In national law, in most cases, only the "concept of remuneration" is used, except for special legislation. European Union legislation reveals wages through the principles of labour law. To reveal what the legal regulation of wages in Lithuania is, the most important imperative norms of the legal regulation of wages were analysed. It has been concluded that the field of remuneration for work is more dispositive than imperative. The work analyses the historical context of wages as a prerequisite for work. It is emphasized that wages were not always a mandatory condition of the employment contract when concluding employment contracts.

The second part of the master's thesis aims to reveal the importance of pay systems, the rules for determining wages are analysed. The most common problematic aspects of the field of remuneration for work are discussed, cases of discrimination in practice are considered. Great attention is paid to the problems of the establishment of official salary coefficients and the separation of bonuses. The discussion aspects analysed relate to the determination of working time when employees are working part-time or reduced working hours.

The third part of the Master aims to reveal the order of the form, location, and terms of salary. During practical situations, the forms of wages and possible problems of the place are considered. Special attention is paid when examining the problematic aspects of late wages, the problems of the determination of late payment interest and penalties, and the factors of determining liability.