

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra

Jurgitos Šventickienės
IV kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas
Darbo sutarties sąlyga dėl darbo apmokėjimo

Vadovas: as. R. Stanevičius
Recenzentė: as. I. Povilaitienė

Vilnius 2008

TURINYS

TURINYS	1
ĮVADAS	2
1. DARBO APMOKĖJIMO, KAIP DARBO SUTARTIES SĄLYGOS, SAMPRATA ...	4
1.1. Darbo apmokėjimo sąvoka ir struktūra	4
1.2. Darbo apmokėjimo forma	12
1.3. Darbo apmokėjimo sąlygų teisinis statusas ir atskyrimas nuo civilinės teisės sutarčių	16
2. DARBO APMOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS	21
2.1. Darbo apmokėjimo organizavimo metodai bei jų reikšmė nustatant tarifų sistemos pagrindus	21
2.2. Darbo užmokesčio sistemos	24
2.2.1. Vienetinė darbo užmokesčio sistema	25
2.2.2. Laikinė darbo užmokesčio sistema	29
3. TEISINGAS DARBO APMOKĖJIMO NUSTATYMAS	32
3.1. Minimalūs darbo užmokesčio dydžiai	32
3.2. Darbo apmokėjimo nustatymo teisiniai pagrindai	39
3.2.1. Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos	40
3.2.2. Teisė į informavimą apie naujai įvedamas ar pakeičiamas ankstesnes darbo apmokėjimo sąlygas	44
3.2.3. Teisė laiku gauti darbo užmokestį	47
PRIEDAS	53
IŠVADOS	54
SANTRAUKA	56
SUMMARY	57
LITERATŪROS SĄRAŠAS	58

ĮVADAS

Temos aktualumas. Apmokėjimas už darbą visada buvo ir bus aktuali ekonominė ir teisinė problema. Darbo apmokėjimo sąlygos teisinis reguliavimas ir valstybės požiūris į jį itin svarbus plačiam gyventojų ratui, nes tik tinkamas ir stabilus darbo apmokėjimo sureguliuojimas yra daugelio žmonių normalaus gyvenimo lygio garantas.

Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo apmokėjimas tampa darbdavio ir darbuotojo derybų objektu. Siekiant šias derybas teisiškai įgyvendinti, būtina išanalizuoti darbo apmokėjimo sąvoką, sistemas, formas, darbo užmokesčio struktūrą, nustatymo teises galimybes ir kita.

Sudarant darbo sutartį visų paprasčiausia yra nustatyti konkretų mėnesinį atlyginimą, kuris kiekvieną mėnesį yra mokamas darbuotojui, nepriklausomai nuo jo darbo rezultatų. Tačiau teisės aktai nedraudžia nustatyti ir kitokių darbo apmokėjimo formų, sistemų. Atlygį galima susieti ir su tam tikrais darbuotojo darbo rezultatais. Juk jeigu darbuotojas žinos, kad jo gaunama pinigų suma priklauso nuo pasiekto rezultato, jis žymiai labiau bus suinteresuotas atlikti savo darbą kuo geriau. Tad teisingas darbo apmokėjimo nustatymas ir kiti klausimai susiję su darbo užmokesčiu yra viena iš aktualiausių šių dienų temų.

Tyrimo objektas. Visuomeniniai santykiai, kuriuose naudojamas darbo apmokėjimo nustatymas sudarant darbo sutartis.

Tyrimo dalykas. Tyrimo dalyką atspindi temos pavadinimas – darbo sutarties sąlyga dėl darbo apmokėjimo, darbo apmokėjimo nustatymo esmę atskleidžiantys teisės aktai, teismų praktika, mokslinė literatūra, statistiniai duomenys.

Darbo tikslas. Išanalizuoti ir pateikti visapusišką darbo apmokėjimo teisinio reguliavimo analizę, išskiriant jo privalumus bei trūkumus, atskirų nuostatų reglamentavimo bei taikymo problemas.

Tyrimo uždaviniai:

- ✓ Išanalizuoti ir pateikti darbo apmokėjimo struktūrą ir jos formas;
- ✓ Išsiaiškinti ir pateikti pagrindinius darbo apmokėjimo organizavimo metodus bei sistemas, jų įtaką nustatant darbo užmokesčių;
- ✓ Išsiaiškinti teisingo darbo apmokėjimo pagrindus ir jų taikymo prielaidas Lietuvoje, remiantis Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės aktais, kitais norminiais aktais bei teismų praktika;
- ✓ Atskleisti darbo apmokėjimo nustatymo darbo sutartyje taikymo ir įgyvendinimo mechanizmo spragas bei pateikti tyrimu pagrįstas galimas sprendimų kryptis.

Tyrimo metodai. Tiriamojo darbo tikslams pasiekti bus taikomi šie teisės tyrimo metodai: teoriniai (lyginamasis, sisteminis, loginis, indukcijos, dedukcijos); empiriniai (dokumentų analizės). Pagrindiniai tyrimo metodai – sisteminis analizės bei lyginamasis. Sisteminio analizės metodo panaudojimas yra vertinga pagalba giliau ir visapusiškiau suprasti bei išsiaiškinti darbo apmokėjimo nustatymo darbo sutartyje dėsningumus bei atskleisti praktines problemas. Taikant lyginamąjį metodą lyginami Lietuvos, kitų valstybių, Europos Sąjungos bei Tarptautinės darbo organizacijos teisiniai dokumentai, reglamentuojantys darbo apmokėjimo nustatymo reguliavimą bei patirtį. Teisiniai dokumentai analizuojami ir interpretuojami naudojant loginį, sisteminių ir dokumentų analizės metodus. Taikant empirinį dokumentų analizės metodą išanalizuotos kelios ETT bylos, taip pat keletas Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarčių. Indukcijos, dedukcijos bei loginio metodų pagalba daromos atitinkamos išvados bei formuluojami pasiūlymai.

Šaltiniai. Vieni iš svarbiausių šaltinių – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹ (toliau DK), Europos bendrijos steigimo sutartis bei Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos ir rekomendacijos susijusios su darbo apmokėjimu: TDO konvencijoje Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos; TDO konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą; TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis ir kitas. Taip pat kiti teisės aktai, teismų praktika, mokslinė literatūra ir įvairūs statistiniai duomenys.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, trys dalys, išvados. Kiekviena darbo dalis suskirstyta į skyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį. Pabaigoje pridedamas priedas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, literatūros sąrašas.

¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

1. DARBO APMOKĖJIMO, KAIP DARBO SUTARTIES SĄLYGOS, SAMPRATA

1.1. Darbo apmokėjimo sąvoka ir struktūra

Darbo apmokėjimas yra ekonominė ir teisinė kategorija. Teisinių santykių plotmėje vartojamos įvairios sąvokos – „darbo apmokėjimas“, „darbo užmokestis“, „atlyginimas“.

Darbo apmokėjimas – platesnė sąvoka nei darbo užmokestis, apimanti ne tik konkrečius darbo užmokesčio dydžius, jo struktūrą, bet ir išmokėjimo tvarką, vietą, terminus bei kitus klausimus, numatytus DK ir kituose teisės aktuose².

„Darbo užmokestis (*wage*) – piniginis atlygis, sumokamas už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis gali būti mokamas kaip alga arba kaip valandinis atlygis“³. Tai taip pat gali būti apibūdinama kaip darbdavio pinigais mokamas atlyginimas už darbą, kurį darbuotojas pagal darbo sutartį atlieka darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Ši prievolė darbdaviui atsiranda iš egzistuojančių tarp darbo sutarties šalių darbo teisinių santykių ir ją reglamentuoja DK bei kiti teisės aktai.

Darbo užmokesčio sąvoka apibrėžiama DK 186 straipsnyje. Šio straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Iš šiame straipsnyje įtvirtinto teisinio reglamentavimo matyti, kad darbo užmokesčiu laikomas tik tiesiogiai išmokamas atlyginimas už darbuotojo atliktą darbą. Tuo tarpu DK reglamentuojamos garantinės išmokos, apmokėjimas už laiką, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių teisės aktuose, įmonės kolektyvinėse ir darbo sutartyse numatytais atvejais nedirbo įmonėje (darbo užmokestis už kasmetines ir mokymosi atostogas, prastovas ne dėl darbuotojo kaltės, tarpsezoninius laikotarpius, darbo užmokestis, gautas iš kitos įmonės, kurios įsipareigojimus vykde darbuotojas, ir pan.) ir kompensacinės išmokos, kuriomis paprastai siekiama atlyginti darbuotojui išlaidas, kurių atsiradimas siejamas su darbo pareigomis (dienpinigiai, važiavimo išlaidos tarnybinės komandiruotės metu ir pan.), nelaikomos darbo užmokesčiu⁴.

Tarptautinėje bei Europos Sąjungos teisėje įtvirtinta darbo užmokesčio sąvoka skiriasi nuo DK įtvirtintos sąvokos. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) 1951

² NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 308.

³ VAINIENĖ, R. *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto alba, 2005, p. 61.

⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 262.

m. konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą⁵ 1 straipsnis, taip pat Europos Bendrijos Steigimo Sutarties⁶ (toliau – EB Sutartis) 141 straipsnio 2 dalis numato: „atlyginimas reiškia įprastą pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba kitą atlyginimą (tiek grynais pinigais, tiek natūra), kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna už savo darbą iš darbdavio“⁷. Europos Teisingumo Teismas (toliau – ETT) taip pat „atlyginimo“ sąvoką daugelyje bylų aiškino išplėstai. Vienoje iš tokių bylų Nr. 58/81⁸ buvo pripažinta, kad remiantis EB Sutarties 119 straipsniu (dabar EB Sutarties 141 straipsnis) turi būti mokamos ir „šėimos galvos“ pašalpos. ETT nagrinėtoje byloje *Liefting* (1984 m.)⁹ pažymėjo, kad į valstybės už savo tarnautojus mokamas privalomojo draudimo įmokas buvo atsižvelgiama skaičiuojant šių tarnautojų bruto darbo užmokestį, todėl jos buvo pripažintos „užmokesčiu“ pagal EB Sutarties 141 straipsnį.

Byloje *Rinner-Kühn* (1989 m.)¹⁰ EB Sutarties 141 straipsnis buvo dar kartą pripažintas taikytinu įstatymo nustatytai socialinio draudimo išmokai. Šioje byloje įstatymo nustatyta ligos pašalpa, kurią darbdavys darbo užmokesčio forma privalėjo mokėti susirgusiam darbuotojui, buvo pripažinta „užmokesčiu“.

ETT taip pat pažymi, kad išmokos turi būti mokamos tik dėl darbo, kuriam taikomas EB 141 straipsnis, ir neturi kilti iš sutartinių santykių (byla *Garland prieš British Rail Engineering Ltd*, 1982 m.)¹¹. Specialios kelionių lengvatos, suteiktos į pensiją išėjusiems darbuotojams vyrams ir jų šeimoms ir nesuteiktos moterims pensininkėms ir jų šeimoms, buvo pripažintos „užmokesčiu“ pagal EB 141 straipsnį.

ETT nusprendė, kad „EB Sutarties 141 straipsnis yra taikomas <...> ir visoms išėtinėms pašalpoms.“¹².

Panagrinėjus pirmiau minėtas norminių teisės aktų nuostatas bei ETT jurisprudenciją, galima pastebėti, kad tiek tarptautinėje, tiek Europos Bendrijos teisėje į „atlyginimo“ sampratą įeina ne tik tiesiogiai išmokamas darbo užmokestis, bet ir netiesioginės išmokos, kurias darbuotojas gauna iš savo darbdavio. Šiuose teisės aktuose

⁵ TDO konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675.

⁶ Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

⁷ *Europos Sąjunga steigimo dokumentai ir Sutartis dėl Konstitucijos Europai*. Vilnius. 2005, p. 115.

⁸ Europos Teisingumo Teismo 1982 m. birželio 9 d. sprendimas byloje Nr. C-58/81 *Commission v. Luxembourg* (1982) ECR 2175.

⁹ Europos Teisingumo Teismo 1984 m. rugsėjo 18 d. sprendimas byloje Nr. C-23/83 *Liefting v Directie van het Academisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam* (1984) ECR 5225.

¹⁰ Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-171/88 *Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH* (1989) IRLR 493.

¹¹ Europos Teisingumo Teismo 1982 m. vasario 9 d. sprendimas byloje Nr. C- 12/81 *Eileen Garland v-British Rail Engineering Ltd* (1982).

¹² *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2007, p. 181.

pateikiama „atlyginimo“ samprata yra daug platesnė nei „darbo užmokesčio“ pagal DK, apimanti ne tik pagrindinį darbo užmokestį, priedus už individualius nuopelnus, premijines priemokas, bet ir apmokamas atostogas, pašalpą dėl ligos, atleidimo iš darbo kompensaciją, senatvės pensiją, kelionės lengvatas ir pan. Todėl galima manyti, jog, būtina suderinti DK nuostatas su tarptautinės teisės bei Europos Bendrijos teisės normomis, įtraukiant į „darbo užmokesčio“ apibrėžimą ir netiesiogiai darbuotojo gaunamą atlyginimą, kuris apimtų visas garantines bei kompensacines išmokas.

Jau buvo minėta, kad darbo užmokestis – ekonominė ir teisinė kategorija, tačiau šiame darbe jis bus nagrinėjamas ir analizuojamas daugiau iš teisinės pusės.

Pagal TDO konvencijos Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos¹³ 1 straipsnį, sąvoka „darbo užmokestis“ reiškia atlyginimą arba uždarbį, kad ir kaip paskirtą arba apskaičiuotą, kurį galima išreikšti arba išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba nerašytinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas.

Remiantis šiuo apibrėžimu galima būtų išskirti pagrindinius teisinius darbo užmokesčio požymius:

- 1) atlygis už darbą;
- 2) dydis ir atlygio išmokėjimo sąlygos, nustatomos susitarimu arba įstatymais;
- 3) sudarius darbo sutartį kyla darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos.

Teisininkas A. Dambrauskas, apibrėždamas darbo užmokestį kaip teisinę kategoriją, teigia, kad „tai darbininkų ir tarnautojų atlyginimo už jų darbą, dirbtą paklūstant nustatytai toje organizacijoje vidaus darbo tvarkai, teisinė forma.“¹⁴. Iš šio apibrėžimo išplaukia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos dėl darbo užmokesčio. Vien tas faktas, kad yra sudaryta darbo sutartis, nėra pakankamas pagrindas norint įgyvendinti teisę į darbo užmokestį. Teisę į darbo užmokestį, išreikštą pagal nustatytas taisykles, darbuotojas įgyja įvykdęs nustatytas funkcijas per nustatytą darbo laiką.

„Darbo užmokestis kaip teisinė kategorija – tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir darbo kokybę, bet ne mažesnę už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne.“¹⁵. Teisinėje literatūroje yra akcentuojama tai, kad pagrindinis darbo užmokestis nepriklauso nuo įmonės pelningumo, o papildomas darbo užmokestis –

¹³ TDO konvencijoje Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos.

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

¹⁴ DAMBRAUSKAS, A; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: „Mintis“, 1990, p. 151.

¹⁵ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 11.

priklauso. Darbo užmokestis darbo santykiuose yra garantinio pobūdžio. Darbo užmokestis glaudžiai susijęs su apytikriai iki darbo pradžios nustatytais darbo sąlygomis ir reiškia darbdavio pareigą atitinkamai mokėti už darbą, kai darbuotojas įvykdys būtinas darbo sutarties sąlygas. Darbo užmokestis garantinį pobūdį įgauna, kai jo išmokėjimas siejamas su išdirbiu neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne.

Kaip ir buvo minėta darbo užmokestis apima ne tik pagrindinį, bet ir visus kitus papildomus darbo uždarbius, kurie bet koku būdu darbdavio tiesiogiai išmokami darbuotojui už jo atliktą darbą (DK 186 straipsnio 2 dalis). Taigi darbo užmokestį sudaro dvi dalys – pastovioji (tarifinis atlygis) ir kintamoji.

Tarifinis atlygis – tai fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas per valandą ar mėnesį esant normalioms darbo sąlygoms. Šią, pastoviąją darbo užmokesčio dalį lemia darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys. Šį turinį sudaro tokie elementai, kaip antai: darbo sudėtingumas, fizinės pastangos, informacijos srauto gausa ir kita. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis.

Kintamąją darbo užmokesčio dalį lemia darbuotojo asmeninės ir profesinės savybės, jo atliekamo darbo kokybė, elgsena darbe, iniciatyva, naujos informacijos įsisavinimo greitumas ir kita. Įmonės pelningumas tiesiogiai įtakoja kintamojo darbo užmokesčio dalį. Esant sunkiai įmonės finansinei padėčiai (nuostolingai veiklai) kintamojo darbo užmokesčio dalis, kaip įprasta, nėra mokama. Šią užmokesčio dalį sudaro priemokos, įvairūs priedai.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) pasisakydamas dėl darbo užmokesčio sąvokos¹⁶ pažymėjo, kad darbo užmokestis – tai toks atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atliekančiam darbo funkcijas. Darbuotojo atlyginimą *largo sensu* sudaro ne tik valandinis tarifinis atlygis (mėnesinė alga), bet ir mokami priedai, premijos bei kitos išmokos, tiesiogiai susijusios su darbu. Būtent šia prasme darbo užmokesčio sąvoka vartojama Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 17 d. nutarimu Nr. 100 patvirtintoje darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkoje¹⁷, kuri nustato, jog į vidutinį darbuotojo darbo užmokestį įskaitomas užmokestis, apskaičiuotas pagal įmonėje taikomas darbo apmokėjimo formas ir sistemas - vienetinius įkainius, valandinius (dienos) tarifinius atlygius, mėnesines algas, taip pat padidintą apmokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandžius, darbą nakties metu, premijas pagal įmonės darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemą bei visa eilė su darbu

¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. gruodžio 18 d. civilinėje byloje *B.Dargevičius ir kt. v. Specialios paskirties AB "Telšių keleivinis transportas"*, 3K-3-1344/2000, kat. 2.

¹⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m sausio 17 d. nutarimas Nr.100, dėl darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos. Valstybės žinios, 1996, Nr.7-181.

susijusių išmoku, numatytų teisės aktuose ir įmonės kolektyvinėje bei darbo sutartyse. Todėl, aiškinant darbo užmokesčio sąvoką plačiąja prasme, laikytina, jog darbo užmokestį sudaro tarifinis atlygis (mėnesinė alga) bei priemokos ir kitos išmokos, kurių išmokėjimas yra susijęs su tam tikromis sąlygomis.

Tačiau teiktina, kad vidutinis darbo užmokestis (DK 204 straipsnis) negali būti sutapatinamas su darbo užmokesčiu (DK 186 straipsnis). Vidutinis darbo užmokestis – tai ne atlyginimas už darbuotojo faktiškai atliekamą darbą, bet tam tikru teisiniu pagrindu (DK 204 straipsnis 1 dalis) darbuotojui numatyta garantija, taikoma tais atvejais, kai darbuotojas faktiškai nedirba, tačiau dėl tam tikrų priežasčių jam būtina šį laiką apmokėti. Vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš trijų paskutinių kalendorinių mėnesių, einančių prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo¹⁸.

Atsižvelgiant į įstatymo apibrėžtą darbo užmokesčio sampratą (darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus už jo atliktą darbą)¹⁹ bei į DK 93 straipsnio nustatytą darbo sutarties sampratą, būtų galima išskirti du kriterijus, pagal kuriuos darbdavio darbuotojui mokama išmoka yra pripažįstama darbo užmokesčiu:

- 1) darbdavys turi teisinę prievolę mokėti išmoką;
- 2) išmoka yra mokama už atliktą darbą.

Pirmasis kriterijus reiškia, kad darbdavys yra įsipareigojęs mokėti darbuotojui tam tikras išmokas pagal darbo ir (ar) kolektyvinę sutartį arba pagal bet kokius kitus lokalinius teisės aktus. Būtina pažymėti, kad darbo užmokestis gali būti nustatomas ne tik darbo ir kolektyvinėse sutartyse, bet ir kituose įmonės vietiniuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, darbo sutartyje gali būti numatyta, kad „mokamas 800 Lt pagrindinis darbo užmokestis ir kintamas priedas už darbo rezultatus, kurių apskaičiavimas numatytas tam tikrame vietiniame teisės akte. Tuomet darbdaviui atsiranda pareiga mokėti ne tik pagrindinį darbo užmokestį, bet ir papildomą jos dalį, apskaičiuotą darbo apmokėjimo taisyklėse nustatyta tvarka.

Taigi pagal pirmąjį kriterijų tokios išmokos yra pripažįstamos darbo užmokesčio dalimi ir nuo jų privalo būti skaičiuojamos įstatymuose numatytos priemokos. Ir

¹⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326.

¹⁹ *Cit.op.* 1, 186 str. 2.

priešingai – kai darbdavys metų gale skiria premijas, jos nebūtų laikomos darbo užmokesčio dalimi, nes darbdavys jų skirti neprivalo.

Taip pat pažymėtina, kad paties termino „premija“ vartojimo neužtenka siekiant nustatyti darbo užmokestį. Jeigu sutartys ar darbdavio vietiniai teisės aktai nustato konkrečią tvarką, kiek ir už kokius būtent rezultatus yra mokama premija, darbdaviui atsiranda prievolė mokėti atitinkamas išmokas pagal faktines aplinkybes ir atitinkamai tokia „premija“ tampa darbo užmokesčio dalimi. Todėl darbo sutarties formuluotė „mokamas 800 Lt pagrindinis darbo užmokestis ir premija už darbo rezultatus“ savo teisiniu turiniu yra lygiavertė pirmame pavyzdyje pateiktai formuluotei.

Antrasis kriterijus reiškia, kad darbo užmokesčiu yra pripažįstamos tik tos išmokos, kurios yra mokamos už atliktą darbą. Darbo užmokesčio dalimi nelaikytinos išmokos, kurios yra mokamos ne už atliktą darbą (pvz.: už mokymosi atostogas, kai darbdavys už jas moka).

Jei išmoka atitinka abu kriterijus, ji yra darbo užmokesčio dalis ir nuo jos yra mokamos priemokos²⁰.

LAT civilinėje byloje²¹ konstatuodamas, kad darbdavys įsipareigoja mokėti 700 Lt dydžio darbo užmokestį per mėnesį, neatskaičius mokesčių, vėliau minėtą darbo sutarties punktą ne kartą keitė: pakeisti priemoką už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą reglamentuojantys įsakymai, nuo 2004 m. gegužės 1 d. nekintama darbo užmokesčio dalis padidinta iki 3 Lt už valandą. Už darbą poilsio dienomis atsakovas ieškovei dvigubai apmokėdavo tik nekintamą darbo užmokesčio dalį. Ieškovė kreipėsi į darbo ginčų komisiją, prašydama įpareigoti atsakovą perskaičiuoti darbo užmokestį už darbą poilsio dienomis, įtraukiant į dvigubą apmokėjimą ir darbų įkainiuose numatytas priemokas, bei išmokėti susidariusį atlyginimų skirtumą.

Toje pačioje byloje²² teisėjų kolegija pasisakė dėl darbo užmokesčio struktūros, nurodydama, kad darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, jis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (DK 186 straipsnio 1, 2 dalys). Taigi 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.

²⁰ DAGYS, M. „Kaip turi būti apmokama už darbą naktį ir viršvalandžius bei darbą išėiginėmis dienomis“ *"Lietuvos profsąjungos"* [interaktyvus]. 2007 m., Nr.9. [žiūrėta 2008-03-14]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=2&id=52>>

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 6 d. civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“*, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 14.3.2; 14.3.3; 18.2.1; 18.2.2; 96.3.

²² *Ibidem*

Vadovaujantis DK 186 straipsnio 2 dalimi darytina išvada, kad darbo užmokestis apima ir premijas, kurios numatytos darbo sutartyse už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją išmokėti.

Šioje byloje²³ teisėjų kolegija sutiko su apskųstų žemesnės instancijos teismų sprendimų išvadomis, kad atsakovo mokėta ieškovei priemoka už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą bei stabilumo premija nelaikytinos skatinimo priemonėmis DK 233 straipsnio prasme, o yra pagal savo pobūdį priskirtinos darbo užmokesčiui ir yra ieškovės darbo užmokesčio sudedamosios dalys. Iš byloje pateiktų atsakovo dokumentų, reglamentuojančių priemoką už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą bei stabilumo premiją, matyti, kad šios išmokos mokamos už tam tikrų rodiklių įvykdymą. Be to, priemoka už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą lokaliniuose aktuose yra paties atsakovo įvardijama kaip priemoka gamybos darbuotojams prie nekintamosios darbo užmokesčio dalies. Atsakovo 2003 m. birželio 30 d. įsakymo Nr. 71 „Dėl stabilumo premijos skyrimo“ priedo 1 paragrafe nurodyta, kad stabilumo premija mokama „siekiant pakelti atlyginimą gamybos darbuotojams, kuriems mokamas fiksuotas valandinis atlyginimas arba atlyginimas už padarytą darbą“. Dėl to teisėjų kolegija nesutinka su kasacinio skundo argumentais, kad kasatoriaus mokėta ieškovei priemoka už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą bei stabilumo premija turėtų būti vertinama kaip premijos, kurios apskaičiuojant išmokas už darbą poilsio dienomis yra nedvigubinamos²⁴. Kaip matyti iš LAT pozicijos šioje byloje, yra būtina skirti premijas, kurias darbdavys skiria darbuotojui kaip paskatinimą²⁵, nuo tų, kurios pagal savo pobūdį priskiriamos prie darbo užmokesčio²⁶ ir yra jo sudedamoji dalis. Premijuoti už išdirbio, laiko, aptarnavimo normų ar kitų rodiklių įvykdymą gali būti numatyta kolektyvinėse ar darbo sutartyse. Tokiu atveju darbuotojas, įvykdęs nustatytas darbo normas, įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo numatyti premiją išmokėti. Tuo tarpu darbuotojas neturi reikalavimo teisės į premijos, kaip skatinimo formos, išmokėjimą. Ji skiriama darbdavio nuožiūra²⁷.

²³ *Ibidem*

²⁴ *Ibidem*

²⁵ *Cit.op.* 1, 233 str.

²⁶ *Ibidem* 186 str. 2 d.

²⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 328.

LAT²⁸ pažymi, kad DK 193 ir 194 straipsniuose numatytos priemokos nesumuojamos. Tai reiškia, kad, pavyzdžiui, darbuotojui dirbančiam šventinę naktį yra mokama tik viena priemoka, o ne abi ar jų suma.

Atsižvelgiant į išdėstytas darbo užmokesčio pripažinimo taisykles, valandinis darbuotojo darbo užmokestis, nuo kurio skaičiuojamos priemokos, yra apskaičiuojamas tokia tvarka:

1. Jei darbuotojui nustatytas pareiginis darbo užmokestis:
 - ✓ susumuojamas pagrindinis darbo užmokestis ir visos kitos išmokos, priskirtinos darbo užmokesčiui (priedai, priemokos ir pan.);
 - ✓ gauta suma dalijama iš to mėnesio pagal grafiką darbo valandų skaičiaus (o ne pagal faktiškai dirbtą laiką).
2. Jei darbuotojui nustatytas valandinis darbo užmokestis:
 - ✓ susumuojamos visos išmokos, priskirtinos darbo užmokesčiui (priedai, priemokos ir pan.), išskyrus pagrindinį (valandinį) darbo užmokestį;
 - ✓ gauta suma dalijama iš to mėnesio pagal grafiką darbo valandų skaičiaus (o ne pagal faktiškai dirbtą laiką);
 - ✓ gautas „kitų išmokų valandinis tarifas“ pridedamas prie pagrindinio darbo užmokesčio valandinio tarifo²⁹.

Kai darbo ir (ar) kolektyvinėje sutartyje ar kitame įmonės norminiame akte numatytas darbuotojų darbo užmokesčio priedo mokėjimas už tam tikrus kriterijus, dažniausiai, toks priedas yra mokamas sistemingai kas mėnesį. Tačiau darytina išvada, kad darbdavio numatoma galimybė mokėti darbuotojams atlyginimų priedus gali būti vertinama kaip darbuotojų kintamojo uždarbio dalis (pagal DK 186 straipsnio 2 dalį) net ir tada, kai numatoma juos mokėti kas ketvirtį, tačiau su sąlyga, kad vietiniame (lokaliniame) norminiame teisės akte, su kuriuo supažindintas darbuotojas, iš anksto, kiek įmanoma konkrečiau, tiksliau ir aiškiau išdėstoma priemokos skyrimo (ir ypač sumažinimo ar nemokėjimo) tvarka, jos skyrimo (neskyrimo) kriterijai. Tad darbuotojas įvykdęs visus keliamus reikalavimus priemokai gauti turi pagrįstą teisę į jos išmokėjimą. Tokiu atveju darbdavys neturi teisės vienašališkai spręsti klausimą dėl šios darbo užmokesčio dalies sumažinimo arba išvis nemokėjimo, arba laikyti, jog pats darbuotojas turi įrodyti darbdaviui savo teisę gauti šią darbo užmokesčio dalį, nes tai reikštų teisingo

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 6 d. civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“*, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 14.3.2; 14.3.3; 18.2.1; 18.2.2; 96.3.

²⁹ DAGYS, M. „Kaip turi būti apmokama už darbą naktį ir viršvalandžius bei darbą išėiginėmis dienomis“ *„Lietuvos profsąjungos“* [interaktyvus]. 2007 m., Nr.9. [žiūrėta 2008-03-14]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=2&id=52>>

apmokėjimo darbuotojui už darbą (DK 2 straipsnis 1 dalis 6 punktas) ir draudimo darbdaviui piktnaudžiauti savo teise (DK 35 straipsnis 1 dalis) principų paneigimą.

Tuo tarpu darbdavio taikomi paskatinimai (pagal DK 233 straipsnį) gali būti skiriami tik vienašališku darbdavio sprendimu. Su tokia nuomone sutinka ir LAT, kuris pasisakė³⁰, kad premija, kaip individualaus pobūdžio aktas, neturintis privalomojo elemento, gali būti skiriama arba neskiriama darbdavio valia pagal bendrovėje patvirtintus nuostatus, o esant galiojančiai drausminei nuobaudai, darbdavio sprendimas neskirti darbuotojui premijos yra pagrįstas, atitinka premijavimo tikslus ir principus. Taip pat reikia pažymėti ir tai, kad tokie paskatinimai turėtų būti skiriami už ypatingus, unikalius, svarbius įmonei laimėjimus, gerokai padidinusius jos pelną ar pagerinusius veiklos kokybę taip pat už ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą. Šie vienkartiniai paskatinimai neturi būti įprasti ir nuolatiniai. Tokie paskatinimai gali būti tiek ir individualūs, tiek ir kolektyviniai³¹.

1.2. Darbo apmokėjimo forma

Apmokėjimui už darbą yra taikomos dvi formos: piniginė ir natūrinė. Skirtingai nuo anksčiau galiojusių taisyklių, numačiusių galimybę darbą apmokėti pinigais, o kai tai nustatyta kolektyvinėje ar darbo sutartyje – natūrine išmoka, dabar galiojančio DK 186 straipsnio 4 dalyje imperatyviai numatyta, kad darbo užmokestis mokamas tik pinigais. Taip buvo siekiama išvengti, kad darbuotojai nebūtų verčiami sutikti, kad jų darbas būtų apmokamas įmonės gaminama (dažnai nepaklausia) produkcija, nors jie tam prieštarauja ir tai visiškai neatitinka jų interesų.

Lietuvos Respublikos pinigų įstatymas³² numato, kad Lietuvos Respublikoje juridiniai ir fiziniai asmenys litus mokėjimams ir atsiskaitymams privalo priimti be apribojimų. Tačiau reikia atkreipti dėmesį ir į Lietuvos Respublikos užsienio valiutos Lietuvos Respublikoje įstatymo³³ pataisus, įsigaliojusius nuo 2002 m. spalio 22 d., pagal kurias užsienio valiuta gali būti naudojama tik šalių susitarimu mokėjimams ir atsiskaitymams negrynaisiais pinigais, o Europos Sąjungos valiuta eurai – ir grynaisiais pinigais. Norint darbuotojui mokėti darbo užmokestį ne litais, o kita užsienio valiuta (negrynaisiais pinigais) arba eurai (grynaisiais arba negrynaisiais pinigais), šią sąlygą būtina nurodyti sudarant darbo sutartį arba vėliau ją pakeičiant. Darbuotojo sutikimas

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 2 d. civilinėje byloje *T.Žurkevič v. AB bankas "Hansa-LTB"* Nr. 3K-3-644/2003, kat. 5.3.2.2.

³¹ SAKALAS, A; VANAGAS, P. *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: KTU, 1996, p. 375.

³² Valstybės žinios, 1993, Nr. 27-623.

³³ Valstybės žinios, 1993, Nr. 28-640.

gauti darbo užmokestį užsienio valiuta arba eurais pareiškiamas pasirašant darbo sutarties pakeitimą pagal DK 120 straipsnio 3 dalį. Tai reiškia, kad be rašytinio darbuotojo sutikimo darbo užmokestį mokėti užsienio valiuta negalima. Darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl darbo užmokesčio mokėjimo užsienio valiuta gali būti įtvirtintas ir kolektyvinėje sutartyje, tačiau ir tokiu atveju vis tiek reikalingas darbo sutarties pakeitimas, darbo sutartis turi būti suderinta su kolektyvinės sutarties sąlygomis. Taip pat yra būtinas kiekvieno darbuotojo sutikimas³⁴.

Natūrinė darbo apmokėjimo forma atsirado XVIII–XIX a., formuojantis darbo rinkai, kai darbuotojai migrantai sutikdavo dirbti už suteiktą jiems būstą ir maistą. Vėliau, siekiant apriboti darbdavių piktnaudžiavimą darbo užmokesčio mokėjimą natūra, XX a. viduryje, daugumoje Vakarų šalių buvo pradėta priiminėti įstatymus draudžiančius darbo užmokesčio mokėjimo natūra³⁵.

Darbuotojo darbo užmokestis natūra – tai visos prekės ir paslaugos, darbdavio suteiktos darbuotojui, įskaitant įmonės produkciją, darbdavio išlaidas, susijusias su buto išlaikymu, komunalinėmis paslaugomis, negrąžintomis paskolomis butui įsigyti ir kt.

Tai gali būti įmonių gaminama produkcija, kuri neapmokestinama arba mažesnėmis kainomis negu savikaina parduodama darbuotojams: jei daiktas duodamas ar paslaugos suteikiamos nemokamai, nurodoma jų savikaina; jei daiktas parduodamas mažesne kaina negu savikaina, nurodomas skirtumas tarp savikainos ir faktiškos pardavimo kainos.

Į šią išmokų grupę įskaitoma įmonės darbuotojams nemokamai teikiamų paslaugų vertė, pvz.: už savikainą ar mažesnėmis kainomis negu savikaina darbuotojams teikiama elektra, dujos, kuras ir kt.; darbdavio kompensuojama butų šildymo ar panašaus pobūdžio suteiktų paslaugų vertė ir pan.

Į šią išmokų grupę taip pat įskaitomos: darbuotojams suteiktos negrąžintinos paskolos ar paskola su mažesnėmis palūkanomis būstui statyti ar pirkti, darbdavio darbuotojams suteiktos pašalpos ir subsidijos būstui įsigyti ir įsirengti, darbdavio kompensuotos butų nuomos išlaidos; darbuotojų vežimo į darbą ir atgal išlaidos; valgyklų, kultūros, sporto, vaikų darželių, parduotuvių ir kitų padalinių kai kurios išlaikymo išlaidos (ilgalaikio turto nusidėvėjimo atskaitymai, smulkaus remonto, reguliarios pastatų ir įrangos priežiūros išlaidos); maitinimo dotacijos, transporto bilietų išlaidos³⁶.

³⁴ DAMBRAUSKIENĖ, G; MACIJAUSKIENĖ, R; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 46-47.

³⁵ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 14.

³⁶ ŽVINKLYS, J; VABALAS, E. *Įmonės ekonomika*. Vilnius: Vilniaus vadybos aukštoji mokykla, 2006, p. 254.

Pagal TDO konvenciją Nr. 95 skirtą darbo užmokesčio apsaugai³⁷, darbo užmokestis turi būti apskaitomas pinigais. Nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai, kolektyviniai susitarimai gali leisti darbo užmokestį mokėti natūra tik tose gamybos šakose ar atsižvelgiant į profesijas, kur mokėti tokia forma yra įprasta ar pageidautina dėl gamybos šakos ar profesijos pobūdžio. Antai Rusijos Federacijos darbo kodekso³⁸ 131 straipsnyje yra sakoma, kad darbo užmokestis gali būti mokamas ne tik pinigine forma, o taip pat ir natūrine. Tačiau natūrinė užmokesčio forma neturi viršyti 20 proc. viso darbo užmokesčio. Tame pačiame įstatyme yra nurodyta, kad kuponais, įvairiais kitais dokumentais, patvirtinančiais skolinius darbdavio įsipareigojimus, o taip pat alkoholiniais gėrimais, narkotinėmis medžiagomis, ginklais ir kitais daiktais, kurie yra ribotai esantys apyvartoje ar išimti iš apyvartos atsiskaityti negalima.

Anglijos įstatymuose yra numatyta, kad darbdavys gali išmokėti tam tikrą sumą darbuotojo atlyginimo natūrine forma, t. y. uniforma, transporto paslaugomis ar agentūros mokesčiu ir pan. Darbdavio išmokama natūrinė forma negali peržengti nacionalinio minimalus darbo užmokesčio ribos. Minimalus darbo užmokestis turi būti išmokamas pinigine forma. Ir tik vienu atveju darbdavys gali mokėti natūrine forma, kurią išmokėjęs darbuotojo darbo užmokestis pinigine forma būtų mažesnis už minimalų darbo užmokestį, tai yra tuomet, kai darbuotojai gyvena darbdavio suteiktame būste. Tokiu atveju didžiausia suma, kurią darbdavys gali išmokėti natūrine forma už būstą darbuotojų atlyginimo, yra £ 4,30 į dieną arba £ 30,10 į savaitę³⁹.

Antai Brazilijos darbo kodekse paskirtas atskiras 458 straipsnis, kuriame sakoma, kad darbo užmokestis mokamas ne tik pinigais, bet ir maistu, gyvenamuoju būstu, rūbais ir kitomis natūrinėmis išmokomis, kuriuos darbdavys, remdamasis darbo sutartimi arba papročiais, išmoka darbuotojui kaip darbo užmokestį. Alkoholiniais gėrimais bei narkotinėmis medžiagomis draudžiama išmokėti darbo užmokestį⁴⁰. Šiame straipsnyje nėra nurodyta, koks procentas natūrinės darbo išmokos yra leistinas lyginant su pinigine darbo užmokesčio išmoka.

³⁷ TDO konvencijoje Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos.

<<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>

³⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. Актуальная редакция 2006.12.30. N 271-ФЗ. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-03-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.kadis.ru/kodeks.phtml?kodeks=17&paper=&ok=+%EF%E5%F0%E5%E9%F2%E8+>>

³⁹ The National Minimum Wage: introduction. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-03-08]. Prieiga per internetą: <www.direct.gov.uk/nmw>

⁴⁰ КИСЕЛЕВ, И.Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: Дело, 1999, p. 347.

Irano darbo kodekse yra numatyta, kad minimalus darbo užmokestis turi būti mokamas tik pinigine darbo užmokesčio forma (draudžiamos bet kokios išmokos natūrine darbo užmokesčio forma)⁴¹.

Reikia pažymėti ir tai, kad EB Sutarties 141 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad „užmokestis“ – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė teigia, kad „Lietuva nors ir nėra ratifikavusi konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, tačiau kaip TDO narė, turi atsižvelgti į pagrindines jos nuostatas. Darbo kodekso 188 straipsnio 2 dalis numato, kad <...> kitos darbo apmokėjimo formos <...> nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Ši nuostata leidžia įmonėms remiantis teisės aktais darbuotojams už darbą mokėti ir natūrine forma, nors DK 186 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad darbo užmokestis mokamas tik pinigais“⁴². Su teiginiu, kad remiantis DK 188 straipsnio 2 dalimi įmonėms sudaroma galimybė darbuotojams už darbą mokėti natūrine forma, sunku sutikti. Pabrėžtina, kad šis straipsnis reglamentuoja ne darbo užmokesčio formą (piniginę ar natūrinę), o remiantis kokia forma (sistema) yra apskaičiuojamas darbo užmokestis (darbo užmokesčio formos (sistemos) plačiau bus nagrinėjamos kitame šio darbo skyriuje). Tačiau nereiktų painioti, kai pagal galiojančias nuostatas galimi atvejai, jog kolektyvinėse ar darbo sutartyse numatoma, kad darbuotojams yra taikomos tam tikros lengvatos, tarp jų ir įsigyti gaminamą produkciją. Tuo gali būti suinteresuotos abi darbo sutarties šalys: darbdavys – be papildomų išlaidų realizuoti gaminamą produkciją, o darbuotojas – pigiau, be pervežimo ir panašių kitų išlaidų įsigyti reikiamos produkcijos žaliavos. Tokių lengvatų, paslaugų negalima laikyti darbo užmokesčio, gaunamo už atliktą darbą, dalimi⁴³.

Apibendrinus kai kurių šalių teisinį reglamentavimą, susijusį su darbo užmokesčio mokėjimo formų nustatymu, taip pat tarptautiniuose dokumentuose įtvirtintą teisinį reglamentavimą, galima teigti, kad nėra tikslinga Lietuvoje uždrausti natūrinę darbo užmokesčio formą. Tačiau natūrinę darbo išmoką reikėtų griežtai reglamentuoti, t. y. koks procentas ir nuo kokios darbo užmokesčio sumos (uždraudžiant bet kokias natūrinės darbo užmokesčio išmokas, jei darbuotojas gauna minimalų darbo užmokestį) gali būti

⁴¹ *Ibidem*, p. 365.

⁴² MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 14-15.

⁴³ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 263.

išmokama natūrinė išmoka. Taip pat turėtų būti atsižvelgta ir į TDO konvenciją Nr. 95⁴⁴, kurioje nustatyta, kad natūrinė išmoka galima tik tose gamybos šakose ar atsižvelgiant į profesijas, kur mokėti tokia forma yra įprasta ar pageidautina dėl gamybos šakos ar profesijos pobūdžio.

1.3. Darbo apmokėjimo sąlygų teisinis statusas ir atskyrimas nuo civilinės teisės sutarčių

DK 186 straipsnio 1 dalis numato, kad „darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį“. Kaip matyti, DK ypatingai pabrėžia darbo sutarties reikšmę – kaip vieną iš atlygintinumų sąlygų. DK numatyta, kad darbo sutartis „turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą“⁴⁵. Tačiau numatytos formos nesilaikymas savaime nedaro darbo sutarties negaliojančios ir nepanaikina teisės į darbo užmokestį. Remiantis DK 99 str. 1 d. darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. Tai reiškia, kad kai šalys susitaria dėl darbo sąlygų, numatytų DK 95 straipsnyje, net ir juridiskai neįforminus šios darbo sutarties, atsiranda darbuotojo teisė į darbo užmokestį už atliktą darbą. Tai atsispindi ir TDO konvencijoje dėl darbo užmokesčio apsaugos⁴⁶, kuri numato, kad darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba nerašytinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą.

DK 95 straipsnio 1 dalyje yra nustatytos dvi būtinosios darbo sutarties sąlygos, šalims dėl jų nesusitarus yra laikoma, kad darbo sutartis nėra sudaryta. Šios bendros sąlygos - tai susitarimas dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų, yra privalomos bet kokiai darbo sutarčiai. Reikia paminėti tai, kad prieš tai galiojusiam Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme⁴⁷ (toliau – DSĮ) buvo numatytos ne dvi, o trys būtinosios sąlygos ir nesusitarus nors dėl vienos iš jų buvo laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta. DSĮ 8 straipsnis nustatė, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susitarti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: 1) darbuotojo darbo vietos (įmonės, jos padalinio ir pan.); 2) darbo funkcijų – dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų; 3) darbo apmokėjimo sąlygų.

Tai buvo vienintelis įstatymas, kuriame darbo apmokėjimas buvo priskirtas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nes dar prieš tai galiojusiam Lietuvos Respublikos darbo

⁴⁴ TDO konvencijoje Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos.

⁴⁵ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

⁴⁶ *Cit.op.* 1, 99 straipsnis 2 dalis.

⁴⁷ *Cit.op.* 45.

⁴⁷ Valstybės žinios, Nr. 1991, Nr. 36-973.

įstatymų kodekso⁴⁸ 19 straipsnis numatė taip pat dvi, o ne tris būtinausias darbo sutarties sąlygas: a) darbininko ar tarnautojo darbo vieta; b) darbo funkcija, kuri sutartyje apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią darbuotojas dirbs, arba pareigas.

Rengiant dabar galiojantį DK buvo kilusios kelios koncepcinės problemos, susijusios su darbo sutarties instituto reglamentavimu. Viena iš tų problemų - darbo sutarties turinio būtinosios sąlygos. Kodekso rengėjai galvojo ir teigė, kad darbo sutarties turinyje pakanka numatyti dvi pagrindines sąlygas: darbovietę ir darbo funkciją, kartu įstatymas numatytų dvi pagrindines darbuotojo pareigas – dirbti sulygtą darbą ir paklusti vidaus tvarkai bei darbdavio pareigą – sudaryti tinkamas darbo sąlygas. Svarstant DK Seime, profesinėms sąjungoms atstovaujantys Seimo nariai darė spaudimą, kad būtų išplėstos darbo sutarties turinio būtinosios sąlygos, t. y. kaip būtinąją darbo sutarties sąlygą nurodyti ir darbo užmokestį. Darbdavio pareiga mokėti darbo užmokestį už atliktą darbą yra visada. Tačiau klausimas ir problema buvo viena – ar darbo užmokestis yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, t. y. jei ji būtų nustatyta kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga, nenurodžius jos darbo sutartyje, darbo sutartis būtų laikoma nesudaryta.⁴⁹ Sąlyga dėl darbo apmokėjimo tokia nėra. Pirma – „iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka“⁵⁰. Šioje srityje darbdavio ir darbuotojo susitarimams dėl darbo apmokėjimo sąlygų yra labai mažai galimybių. Antra – atliktas darbas turi būti apmokamas nepriklausomai nuo to, ar sutartyje buvo aptartos darbo apmokėjimo sąlygos, ar ne, – teisė gauti užmokestį už atliktą darbą yra konstitucinė, kuri yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁵¹ 48 straipsnyje, „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę <...>, gauti teisingą apmokėjimą už darbą <...>“. Jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų nebuvo susitarta darbo sutartyje ir dėl to vėliau kilo ginčas, toks ginčas gali būti sprendžiamas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, reikalaujant išmokėti negautą darbo užmokestį arba pašalinti darbo sutarties prieštaravimus įstatymams. Apskaičiuoti darbo sąnaudas ir nustatyti darbo užmokestį galima visada, pvz.: jis gali būti prilyginamas kito darbuotojo, dirbančio tokį pat darbą, darbo užmokesčiui. Kitu atveju, jei darbo užmokestis būtų pripažintas kaip būtinoji darbo sutarties turinio sąlyga ir nustačius darbo užmokesčio ir darbo apmokėjimo sąlygų

⁴⁸ Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

⁴⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 331.

⁵⁰ *Cit.op.* 1, 189 straipsnis.

⁵¹ Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.

nebuvimą, darbo sutartis būtų laikoma nesudaryta ir darbuotojas negalėtų ginti savo teisių remdamasis darbo įstatymais.

DK 95 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Šią DK normą patikslina darbo sutarties pavyzdinė forma⁵², kurios 3 punkte pasakyta, kad darbo sutartyje reikia nurodyti darbuotojo valandinį tarifinį atlygį, mėnesinę algą, priemokas, priedus ir t. t. Darbo sutartyje apmokėjimo kriterijai turi būti apibrėžti aiškiai ir tiksliai, kad ateityje nekiltų ginčų dėl darbo apmokėjimo. Tačiau perteklinis darbo apmokėjimo sąlygų detalizavimas gali sukelti nepageidaujamų padarinių.

Apibendrinant darbo apmokėjimo sąlygų analizę galime teigti, kad ši darbo sutarties sąlyga negali būti priskirta nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų. Jos teisinė prigimtis yra savarankiška (lot. *sui generis*). Ji yra įvardijama kaip esminė darbo sutarties sąlyga.

Visai kas kita, jei asmuo dirba pagal civilinę sutartį ar išvis nesudaręs jokios sutarties, tokiu atveju teisė į darbo užmokestį neatsiranda. Taigi faktiškai darbuotojas, kuris nesudaro su darbdaviu darbo sutarties, netenka darbo teisinių ir socialinių garantijų. Apmokėjimas už darbą, atliekamą pagal civilines sutartis, nelaikomas darbo užmokesčiu. Darbo užmokestis nebūdavo mokamas, jei asmuo tam tikrus darbus atlikdavo kaip talkininkas. Talkininkui suteiktas apgyvendinimas, maitinimas teisiniu požiūriu negalėjo būti laikomas darbo užmokesčiu⁵³. Šiais atvejais darbų atlikimo sąlygas ir tvarką nustatė Vyriausybė⁵⁴.

Kartais gali būti sunku atskirti „darbo užmokestį“ nuo „atlyginimo, mokamo pagal civilines sutartis“, juolab, kad darbo santykius ilgą laiką (iki XIX a.) reguliavo civilinės

⁵² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 dėl darbo pavyzdinės formos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

⁵³ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 261-262.
(Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimo įstatymas (2006 11 21 Nr. X-913, Valstybės žinios, 2006 12 05, Nr. 132-4989))

Joks teisės aktas šiuo metu nenustato pagalbos (talkos) darbų atlikimo tvarkos. Nuspręsta šią sąvoką, o taip pat ir savanoriškų darbų sąvoką išbraukti ir iš DK 98 straipsnio 2 dalies pripažinimas netekusia galios nereiškia, jog nuo šiol pagalbos (talkos) darbai bei savanoriški darbai bus laikomi nelegaliu darbu. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamentas pažymi, kad "nelegaliu darbu nelaikytini ne tik savanoriški (pagalbos, talkos) darbai, bet ir rangos, autorinės ar kitos civilinės sutarties pagrindu atliekami darbai." Žiūrėta internetinė prieiga: <http://www.teisidas.lt/?showid=297>

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas NR. 1511 dėl savanoriškų darbų organizavimo tvarkos patvirtinimo// Valstybės žinios. 2001, NR. 106-3801. 2007 m. sausio 31 d. LR Vyriausybė nutarimu Nr. 130 „Dėl kai kurių Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų pripažinimo netekusiais galios“ nutarė pripažinti netekusiais

Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimas Nr. 1500 dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo. Neteko galios Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugpjūčio 5 d. nutarimu Nr. 827 (nuo 2005 m. rugpjūčio 12 d.) (Valstybės žinios, 2005, Nr. 97-3638)

teisės normos⁵⁵. Todėl analizuojant darbo užmokesčio sampratą, būtina aptarti šių sąvokų tapatumus ir skirtumus.

Pirmiausia reikia atsižvelgti į atlygintinumą faktą. Visos darbo sutartys yra atlygintinės, tuo tarpu kai kurios civilinės sutartys (pvz., autorinės sutartys), remiantis Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo⁵⁶ 39 straipsnio 1 dalimi, kurioje yra numatyta kitos šalies pareiga sumokėti atlyginimą, jei ko kita nenumato sutartis, darytina išvada, kad sutartyje gali būti numatyta ir kitaip. Taip pat nėra nustatyta ir atlyginimo sumokėjimo forma (tuo tarpu DK 186 straipsnio 4 dalis imperatyviai nustato pareigą darbdaviui mokėti atlyginimą pinigais).

Kitas iš kriterijų, skiriančių civilines ir darbo sutartis, yra tai, kaip sutarties šalys yra susitarusios dėl apmokėjimo už darbą. Darbo santykiams yra būdingas atsiskaitymas periodinėmis išmokomis, taip pat gali būti nustatomi priedai prie atlygio, o civilinėse sutartyse dažnai numatoma viena konkreti suma, kurią numatoma sumokėti už atliktus įsipareigojimus. Tai reiškia, kad šalių susitarimu darbdavys periodiškai moka darbuotojui darbo užmokestį už atliekamą darbą, dėl kurio buvo sulygta darbo sutartyje. Civilinėse sutartyse sutarties vykdytojas taip pat gauna tam tikrą atlygį, tačiau tai nėra darbo užmokestis, o atlyginimas. Skirtumas tarp darbo užmokesčio ir atlyginimo yra tas, kad darbo užmokestis paprastai yra mokamas periodiškai, ir tas mokėjimas yra tęstinio pobūdžio. Jis siejamas su tam tikru laiko tarpu (pvz. mokama kas mėnesį, kas pusę mėnesio ir pan.). Tuo tarpu atlyginimas, gaunamas už darbą, atliktą pagal civilinę sutartį, siejamas su konkrečiu darbo rezultatu bei sutarties įvykdymu. Be to, atlyginimo gavimas turi tam tikrą ypatybę, kurios nėra užmokestyje. Tai susiję su tuo, kad darbdavys, norėdamas gauti atlyginimą, iš pradžių į būsimų darbų atlikimą turi investuoti savo nuosavų lėšų, ir dėl to vėliau jis gali gauti pelno arba patirti nuostolių. Toks atlyginimas paprastai nėra tęstinio pobūdžio ir išmokamas iš karto įvykdžius sutartį. Tačiau sistemingumas ir tęstinumas būdingi tik pagrindiniam darbo užmokesčiui. Tuo tarpu įvairios premijos, priedai, kitos vienkartinės išmokos neturi sistemingumo bei tęstinumo požymių, bet taip pat laikomos darbo užmokesčiu. Todėl tai nėra lemiamas kriterijus, kuris padėtų nustatyti, ar buvo sudaryta darbo ar civilinė sutartis.

Kitas svarbus aspektas, kalbant apie šių atlygių skirtumus, yra tas, kad dažnai įvykdžius sutartį ir gavus atlyginimą, civiliniai sutartiniai santykiai baigiasi. Tuo tarpu įvykdžius tam tikrą užduotį ir gavus darbo užmokestį, darbo santykiai tarp darbuotojo ir

⁵⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai, t. 28 (20), p. 7.

⁵⁶ Valstybės žinios, 1999, Nr. 50-1598; 2000, Nr. 66-1985.

darbdavio paprastai nesibaigia. Darbo užmokestis šiuo atveju gali atlikti skatinamąją funkciją – skatinti ir motyvuoti darbuotoją geriau atlikti kitas darbo užduotis⁵⁷.

Dar vienas svarbus kriterijus yra tas, kad tiek darbo, tiek civilinėje sutartyje (pvz. energijos pirkimo – pardavimo) valstybė nustato atlygintinumo ribą, kurią peržengti yra draudžiama. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁵⁸ 6.385 straipsnis nurodo, kad energijos kaina nustatoma įstatymų nustatyta tvarka, t. y. nustatoma viršutinė riba, kurios negali viršyti energijos pardavėjai. Tuo tarpu DK 187 straipsnis numato minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą, t. y. darbdaviui yra draudžiama mokėti mažiau nei nustatyta minimali darbo užmokesčio žemutinė riba.

Valstybė imperatyviai nustato, kad darbuotojas bet koku atveju turi teisę į minimalų darbo užmokestį. Ši *sui generis* darbuotojo teisinė padėtis akivaizdžiai skiriasi nuo civilinių sutarčių pagrindu dirbančių asmenų statuso⁵⁹.

Skiriasi darbo užmokesčio bei atlyginimo pagal civilinės teisės sutartis nustatymo tvarka. Darbo užmokestis gali būti nustatomas pagal tam tikras pareigybines kategorijas, darbuotojo darbo stažą, kvalifikacinius lygius ir kitus kriterijus, numatytus kolektyvinėje sutartyje ar norminiame teisės akte. Atlyginimas pagal civilinę sutartį nustatomas pagal šalių susitarimą civilinėje sutartyje. Todėl, - dažniausiai darbo užmokestis už vienodą darbą (išskyrus darbo užmokesčio diferenciaciją, kuri turi būti pagrįsta objektyviais veiksniais: darbo kokybe, atliekamo darbo sąlygomis – atsakomybe, sudėtingumu, intensyvumu ir kt.) darbuotojams turi būti mokamas vienodas. Tuo tarpu atlyginimas už tokį patį darbą pagal civilines sutartis kiekvienu konkrečiu atveju gali skirtis. Darbo teisiniuose santykiuose - net jei darbdavys negauna pelno ar darbuotojas nepasiekia galutinio rezultato (pvz. neįvykdo darbo plano) – darbuotojui turi būti mokamas ne mažesnis už imperatyviai teisės aktuose nustatytą darbo užmokestį.

Dar būtų galima išskirti ir tai, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, o atlyginimui pagal civilinę sutartį tai yra nebūdinga.

⁵⁷ DAMBRAUSKIENĖ, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai, t. 28 (20). P. 15-16.

⁵⁸ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. sausio 18 d. civilinėje byloje *B. Dargevičius ir kt. v. Specialios paskirties AB "Telšių keleivinis transportas"* Nr. 3K-3-1344/2000 m., kat. 2.

2. DARBO APMOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS

2.1. Darbo apmokėjimo organizavimo metodai bei jų reikšmė nustatant tarifų sistemos pagrindus

Egzistuoja du darbo apmokėjimo organizavimo metodai: centralizuotas valstybinis ir decentralizuotas (lokalinis) sutartinis. Pastaruoju metu centralizuotą metodą vis dažniau pakeičia sutartinis metodas ir juo nustatytas darbo atlygio dydis. DK 188 straipsnis, reglamentuoja darbo apmokėjimo organizavimą. Šiame straipsnyje nors ir nekalbama apie darbo apmokėjimo organizavimo centralizuotus pradus, jų pamiršti negalima. Pagal centralizuotą sistemą nustatomi tarifinės sistemos pagrindai kaip dalis tų teisinių aktų, kurie reglamentuoja diferencijuotą darbo apmokėjimą priklausomai nuo skirtingų darbo faktorių (darbo pobūdžio, darbo sąlygų ir kt.). Šių taisyklių reikia laikytis, neatsižvelgiant į tai, kokiose institucijose, ūkio šakose taikomas darbo apmokėjimo reguliavimas (apmokėjimas už darbą esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų ir pan.), o tam tikrose organizacijose šie klausimai reguliuojami pagal specialius DK straipsnius. Valstybės ir savivaldybės įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo dydžių nustatymo tvarka yra labiau centralizuota lyginant su nevalstybinių įmonių, įstaigų, organizacijų darbo užmokesčio reguliavimu⁶⁰.

Centralizuoto darbo apmokėjimo svarba pasireiškia sprendžiant daugelį problemų susijusių su valstybės ir savivaldybių įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų ar tarnautojų darbo apmokėjimu. Viena iš aktualiausių Lietuvoje problemų, šiuo metu yra mokytojų darbo apmokėjimas. Šiai problemai spręsti Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą⁶¹, kuriame numatytas naujas darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimas. Iš čia matyti, kad kai kurių profesijų darbuotojų darbo apmokėjimo organizavimas gali būti sprendžiamas tik centralizuotai.

Sutartinis metodas darbo užmokesčio dydžiui nustatyti vis dažniau taikomas įvairaus lygio susitarimams: ir darbo, ir kolektyvinėms sutartims. Nes valstybės reglamentuojamas darbo apmokėjimo organizavimas neužtikrina itin puikaus darbuotojo darbo apmokėjimo. Todėl įmonės, siekdamos geresnių veiklos rezultatų, darbuotojams nustato daugiau teisių ir geresnes darbo užmokesčio sąlygas nei tos, kurias garantuoja valstybė. Taigi darbo užmokesčių reglamentuoja ir valstybė, ir darbdavys.

⁶⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 265-267.

⁶¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1231 dėl mokytojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo programos patvirtinimo, pakeitimo 2007 m. gruodžio 19 d. Nr.1383. Valstybės žinios, 2007, Nr. 137-5607.

Darbo užmokesčio lokalinio reguliavimo metodui būdinga tai, kad daugelį darbo užmokesčio klausimų reguliuoja organizacijos administracija kartu arba suderinusi su profsąjungos komitetu ar darbo taryba jiems suteiktų teisių ribose. Darbdavys, pasirinkdamas tinkamiausią darbo užmokesčio sistemą bei nustatydamas pagrįstas darbo normas ir įkainius, turi galimybę kuo geriau panaudoti kiekvieno darbuotojo darbo potencialą. Pasirinkta darbo apmokėjimo sistema turi garantuoti teisingą atlyginimą už darbą, užtikrinti ne tik minimalų, bet ir normalų pragyvenimo lygį – visuomeninę padėtį bei pripažinimą.

Sutartinis metodas negali numatyti prastesnių darbo užmokesčio sąlygų darbuotojams, dirbantiems įstaigose, įmonėse ir organizacijose pagal darbo sutartis, negu darbo apmokėjimą reglamentuojantis DK. Nustatant sutartinį atlygį privaloma vadovautis DK, kuriame yra nustatytas minimaliojo darbo užmokesčio didinimas, įteisinti darbo apmokėjimo organizavimo principai, nustatytas apmokėjimas už viršvalandinį ir nakties darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis ir kitos darbo užmokesčio garantijos. Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo dydžiai ir sąlygos yra nustatyti Vyriausybės nutarimuose. Nebiudžetinėse įstaigose, įmonėse ir organizacijose darbo užmokesčio sąlygos nustatomos kolektyvinėse sutartyse. Konkretūs kiekvieno darbuotojo darbo apmokėjimo dydžiai yra nustatomi darbo sutartyje.

Darbo apmokėjimo organizavimas yra tiesiogiai susijęs su tarifų sistema, kuri užtikrina atskirų kategorijų darbuotojams darbo užmokesčių dydžių diferenciaciją atsižvelgus į jų kvalifikaciją, atliekamų darbų sudėtingumą, intensyvumą, darbo sąnaudas ir kitas aplinkybes. Tarifų sistema apima: darbuotojų profesijų ir specialybių tarifinius-kvalifikacinius reikalavimus, kuriuos nustato teisės aktai ar įmonės vietiniai (lokaliniai) norminiai aktai; tarifų lentelės – skalės, nustatančias tam tikrą skaičių tarifinių kategorijų ir atitinkamų tarifinių koeficientų, leidžiančių nustatyti nevienodus atlygius skirtingos kvalifikacijos darbuotojams, atliekantiems nevienodo sudėtingumo darbus; tarifinius atlygius, t. y. tam tikros kategorijos darbuotojų darbo apmokėjimo dydžius už laiko vienetą (valandą, dieną, savaitę, mėnesį) pagal darbuotojo turimą kvalifikaciją.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1991 m. balandžio 15 d. nutarimu Nr. 142⁶² patvirtino įmonių darbuotojų darbo apmokėjimo organizavimo pavyzdinius principus, kuriuose pateiktos rekomendacijos dėl įmonės atliekamų darbų normavimo ir tarifavimo. Šiame nutarime Vyriausybė rekomendavo įmonėms savarankiškai

⁶² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. balandžio 15 d. nutarimas Nr. 142 dėl įmonių darbuotojų darbo apmokėjimo organizavimo pavyzdinių principų. Valstybės žinios, 1991, Nr. 15-388.

tarifikuoti atliekamus darbus, nustatyti darbuotojų profesijų ir specialybių tarifinius – kvalifikacinius reikalavimus, atsižvelgiant į steigėjų parengtas rekomendacijas. Siūlyta visus darbus pagal jų sudėtingumą suskirstyti į keturias grupes: pagalbinus, t. y. nesudėtingus pagal specialybę 1 – 2 kategorijos, sudėtingus pagal specialybę 3 – 4 kategorijas ir itin sudėtingus pagal specialybę – 5 ir aukštesnės kategorijos. Taip pat buvo nustatytos ir tų darbų sudėtingumo kvalifikacinės charakteristikos⁶³.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. balandžio 15 d. nutarimas Nr. 142 dėl įmonių darbuotojų darbo apmokėjimo organizavimo pavyzdinių principų⁶⁴ rekomenduoja šias darbų sudėtingumo kvalifikacines charakteristikas: nesudėtingas arba pagalbinis - tai darbas, kuriam nereikia specialaus pasirengimo, bendrojo išsilavinimo, kurio apmokoma darbo vietoje; nesudėtingas darbas pagal specialybę - tai paprastai 1, 2 kategoriją atitinkantis darbas, kurio apmokoma specialybės kursuose arba darbo vietoje, o darbas paprastai atliekamas savarankiškai; sudėtingas darbas pagal specialybę - tai paprastai 3, 4 kategoriją atitinkantis darbas, kuriam reikia specialaus pasirengimo atitinkamose mokymo įstaigose ar kvalifikacijos kėlimo kursuose, darbo stažo pagal specialybę, globojimo įgūdžių; darbas reikalauja nemažos atsakomybės ir tikslumo; itin sudėtingas darbas pagal specialybę - tai paprastai 5 ir aukštesnes kategorijas atitinkantis darbas, kuriam reikia vidurinio išsilavinimo, specialaus pasirengimo atitinkamose mokymo įstaigose, kvalifikacijos kėlimo kursuose ar mokymo centruose, darbo stažo pagal specialybę, darbo įgūdžių ir mokėjimo dirbti su didelio našumo technologiniais įrengimais, globojimo įgūdžių.

DK 188 straipsnio 1 dalis nustato, kad kolektyvinėse sutartyse nustatomi šie su darbo apmokėjimo organizavimu susiję elementai: darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai; profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai; darbo normos; darbų ir darbuotojų tarifavimo sistema.

To paties straipsnio 2 dalyje numatyta, kad kolektyvinėse ir darbo sutartyse nustatoma: konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai; konkrečios mėnesinės algos; kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos; darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.).

⁶³ DAVIDAVIČIUS, H. Darbo kodeksas apie darbo apmokėjimą ir jo sąlygų keitimą. *Juristas* 2007 Nr. 9, p. 19-20.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. balandžio 15 d. nutarimas Nr. 142 dėl įmonių darbuotojų darbo apmokėjimo organizavimo pavyzdinių principų. Valstybės žinios, 1991, Nr. 15-388.

2.2. Darbo užmokesčio sistemos

Darbo užmokesčiui organizuoti išskyla būtinybė kurti ir taikyti įvairias darbo apmokėjimo sistemas, nes vien teisės aktų reglamentuojančių darbo užmokesčio nuostatas nepakanka. Darbo užmokesčio sistemų pagalba gali būti įvertinama darbuotojo darbo kokybė ir kiekybė, didinama motyvacija dirbti kuo geriau, įgyti aukštesnę kvalifikaciją. Teisingas darbo apmokėjimo nustatymas skatina socialinę partnerystę darbe bei dažnai garantuoja įmonės strateginių tikslų įgyvendinimą.

Darbo apmokėjimo sistema – tai būdas nustatyti santykį tarp darbuotojo įdėto darbo, matuojamo pagal tam tikrus rodiklius, ir jam priskaičiuoto darbo užmokesčio.

Prieš tai galiojusiam, Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatyme⁶⁵, (toliau – DAĮ) darbo apmokėjimo sąlygos nustatymas reiškė ne konkretaus darbo užmokesčio nurodymą, o šalių susitarimą, kokia apmokėjimo sistema taikoma darbuotojui. DAĮ nenumatė jokios konkrečios darbo apmokėjimo sistemos, tik nustatė privalomą darbo užmokesčio minimumą ir užmokestį už darbą, esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų. Tokioje situacijoje darbo sutarties šalys galėjo laisvai nustatyti apmokėjimo sąlygas. Įstatymas įtvirtino sutarčių laisvės principo taikymą ir nurodė, kad darbo apmokėjimo sąlygos: mėnesinės algos, tarifiniai atlygiai, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse⁶⁶. Dabar galiojančio DK 95 straipsnio 3 dalyje taip pat numatyta, kad sulygdamos darbo apmokėjimo šalys susitaria dėl užmokesčio sistemos. Kaip matyti iš šių nuostatų, darbo apmokėjimo sistemos vaidina svarbų vaidmenį nustatant ir įforminant darbo apmokėjimo sąlygą darbo sutartyje. Todėl vertėtų trumpai panagrinėti, kokios darbo apmokėjimo formos yra populiarios ne tik Lietuvoje, bet ir užsienyje.

Lietuvoje kaip ir daugumoje Europos šalių yra susiformavusios dvi pagrindinės darbo užmokesčio sistemos: vienetinė ir laikinė⁶⁷. Šios sistemos atitinka du pagrindinius darbo užmokesčio nustatymo būdus: pagal pagamintos produkcijos kiekį ir atidirbtą laiką. Šias pagrindines darbo užmokesčio sistemas papildo įvairios posistemės, t. y. atmainos. Darbo apmokėjimo sistemą turi pasirinkti pati įmonė, įvertinusi jos tinkamumą ir racionalumą.

⁶⁵ Valstybės žinios, 1991, Nr. 4-104.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 12 d. nutartis civilinėje byloje *R.Ambraziejus v. UAB "Klaipėdos maisto elektromechanika"*, Nr. 3K-3-1320/2001, kat. 2.3.1; 5.7; 5.4.

⁶⁷ DAUSKURDAS, V. Darbo užmokesčio formos ir sistemos. *Vadovo pasaulis*, 2003/2-12.

2.2.1. Vienetinė darbo užmokesčio sistema

Vienetinis darbo užmokestis apmokėjimui už darbą taikomas nuo seniausių laikų. Labiausiai tokia apmokėjimo sistema paplito XIX a. pabaigoje XX a. pradžioje. Šiai sistemai taikyti būtinos tam tikros prielaidos (darbas turi būti vertinamas natūrine išraiška, didelis darbo atlikimo greitis neturi turėti įtakos atliekamo darbo kokybei, didžiausią įtaką darbo rezultatams turi turėti pats darbuotojas). Vienetinę darbo užmokesčio sistemą siūloma taikyti tose gamybinių įmonių padaliniuose, kur yra kiekybiniai išdirbio rodikliai, atspindintys darbo sąnaudas ir leidžiantys išmatuoti jas pakankamai tiksliai, ir kur darbininkai turi galimybę didinti produkcijos gamybą arba darbų apimtį palyginti su nustatytomis normomis ir užduotimis esamomis gamybos sąlygomis nepablogindami produkcijos kokybės⁶⁸.

Pasirinkus vienetinę darbo apmokėjimo sistemą, darbininko uždarbį nulemia pagamintos produkcijos kiekis arba atlikto darbo apimtis ir įkainis už produkcijos vienetą arba už operacijos atlikimą. Darbininko darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$w = v \times q;$$

čia:

w – vienetinis darbo užmokestis;

v – įkainis už atlikto darbo ar pagamintos produkcijos vienetą;

q – atliktų darbų ar pagamintos produkcijos kiekis.

Pastaruoju metu vienetinė darbo apmokėjimo sistema daugiausiai taikoma darbininkų darbui apmokėti, kurių darbą lengva išreikšti kiekybiniais matais (vienetais, poromis, metrais ir kt.) ir kurie dirba smulkiuose ir vidutinėse įmonėse. Vienetinė darbo apmokėjimo sistema gali būti taikoma tiek pavieniams darbininkams, tiek ir darbininkų grupėms, dirbančioms tą patį darbą. Kai kuriais atvejais galima tiksliau nustatyti kolektyvo darbo našumą, o ne atskiro darbininko. Todėl vienetinis darbo apmokėjimas skirstomas į individualų ir kolektyvinį. Individualiai apmokant, darbo užmokestis mokamas bendrų kolektyvo darbo rezultatų pagrindu pagal kolektyvinius vienetinius įkainius ir padalinamas tarp kolektyvo narių pagal taikomus tarifus ir faktiškai atidirbtą laiką.

Gryna vienetinė darbo užmokesčio sistema taikoma retai, paprastai pasirenkamos kombinuotos vienetinio darbo užmokesčio sistemos. Vienetinė darbo užmokesčio sistema reiškiasi įvairiomis atmainomis: plačiausiai paplitusi tiesioginė, premijinė, progresyvinė

⁶⁸ DAMBRAUSKAS, A; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 162.

(didelio darbo išdirbio), regresyvinė, diferencijuota (baudų), fiksuotų priedų, asmeninių priedų, netiesioginė ir akordinė darbo užmokesčio sistemos.

Tiesioginis vienetinis darbo apmokėjimas remiasi klasikine verslo vadybos teorija (F. Teiloras, A. Fajulio, H. Emersono, H. Fordo ir kt.). Tiesioginė darbo užmokesčio sistema labai paprasta, suprantama kiekvienam darbuotojui. Taikant tiesioginę vienetinį darbo užmokestį, darbuotojo darbo užmokestis yra tiesiogiai proporcingas jo išdirbiui ir darbo užmokesčio dydis skaičiuojamas už atlikto darbo vienetą. Čia aiškiai matyti darbininko išdirbio ir jo uždarbio ryšys, o tai skatina darbuotoją didinti savo darbo našumą. Taikant tiesioginę vienetinę darbo apmokėjimo sistemą būtina pagrįsti įkainio tam tikrai produkcijai ar paslaugai dydį, o taip pat tiksliai apskaičiuoti darbo normas.

Progresinė vienetinė darbo užmokesčio sistema pasižymi tuo, kad už normų nustatytą tam tikrą darbų apimtį mokama pagal tiesioginius vienetinius įkainius, o darbai virš nustatytos normos – pagal didesnius vienetinius įkainius. Ši sistema skatina viršyti nustatytas gamybines užduotis taip didindama darbuotojų darbo užmokestį. Tačiau darbo užmokesčio kilimo tempai gali aplenkti darbo našumo didėjimo tempus, todėl šis darbo užmokestis mokamas tik už ypač svarbius darbus, dažniausiai nedideliuose gamybos baruose.

Regresinio vienetinio darbo užmokesčio sistemos esmė yra tokia, kad kuo labiau viršijamos darbo normos, tuo lėčiau kyla darbo užmokestis. Regresinis vienetinis darbo užmokestis vadinamas “papildomų pajamų pasidalijimo sistema”, t.y. darbuotojas dalijasi su darbdaviu pajamomis, gautomis padidėjus darbo našumui ne dėl darbuotojų nuopelnų, o todėl, kad darbdavys sudarė sąlygas darbuotojui našiai dirbti. Ši sistema dažniausiai taikoma ten, kur darbas nepakankamai normuojamas. Darbo normos keičiamos gana retai ir kuo aukštesnis jų įvykdymo lygis, tuo mažesniu tempu didėja darbuotojo darbo užmokestis. Ši užmokesčio sistema taikoma Italijoje apmokant mažų ir vidutinių įmonių darbuotojų darbą. Ji labiausiai paplitusi Italijos lengvojoje pramonėje⁶⁹.

Diferencijuota vienetinė darbo apmokėjimo sistema yra labai sena. Pirmasis šią darbo užmokesčio sistemą pradėjo taikyti F. Teiloras. Čia taikomi skirtingi tarifiniai atlygiai priklauso nuo to, kaip vykdomos darbo normos. Taikant šią darbo užmokesčio sistemą gali būti nustatyti keli darbo normų vykdymo lygiai. Dažniausiai nustatomi du lygiai (darbo normų įvykdymas iki 100 proc., - taikomas mažesnis tarifinio atlygio koeficientas, o normas įvykdžius ir viršijus – didesnis koeficientas). Tačiau gali būti taikomi ir trys lygiai (pavyzdžiui, Bulgarijoje įvykdžius darbo normą 95-105 proc.,

⁶⁹ DUBINAS, V. *Darbo apmokėjimo formos ir sistemos Europos šalyse*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1996, p. 39.

išmokamas visas pagrindinis darbo užmokestis. Darbo normą įvykdžius mažiau kaip 95 proc., išmokamas ne visas pagrindinis darbo užmokestis, o jeigu darbo normos įvykdomos daugiau kaip 105 proc., mokamas padidintas darbo užmokestis⁷⁰). Pagrindinės problemos, kylančios taikant šią sistemą, yra darbo normos, o taip pat skirtumo tarp dviejų darbo užmokesčių nustatymas. Jei nustatoma pernelyg didelė norma, tai mažai darbininkų galės ją įvykdyti. Esant didesniam skirtumui tarp dviejų darbo užmokesčių darbuotojų stimulus geriau atlikti darbą bus didesnis negu esant mažesniai skirtumui. Tačiau per daug didelis skirtumas gali turėti ir neigiamos įtakos. Darbuotojai, kuriems nepavyksta pasiekti normos, gauna mažiau, nei sėkmingai dirbantys darbuotojai ne tik už normą viršijančią produkciją, bet už visus pagamintus produkcijos vienetus. Ši darbo užmokesčio sistema buvo sukurta vienoje iš labiausiai išsivysčiusių šalių – JAV, tačiau šiuo metu ji paplitusi tik ekonomiškai atsilikusiose šalyse, nes ji skatina ne darbo kokybę, o kiekybę⁷¹.

Fiksuotų priedų vienetinė darbo apmokėjimo sistema labai paplitusi kai kuriose JAV ir Vakarų Europos šalių firmose. Ji skatina darbuotojus didinti gamybos apimtį: už kiekvieną virš nustatytos normos pagamintą vienetą mokamas fiksuotas priedas.

Asmeninių priedų vienetinė darbo užmokesčio sistemos esmė ta, kad tarifinis atlygis, pagal kurį apskaičiuojamas darbo užmokestis, susideda iš darbo tarifinio atlygio, priklausančio nuo darbo sudėtingumo ir darbo rezultatyvumo, ir asmeninio priedo, kurį lemia amžius ir stažas. Asmeninio priedo dydis nustatomas atsižvelgiant į tris kiekybinius darbo parametrus: požiūrį į darbą, domėjimąsi darbu ir atsakomybės jausmą. Požiūris į darbą apima bendradarbiavimą su kolegomis, darbo laiko ir įrengimų efektyvų naudojimą, sugebėjimą prireikus dirbti įvairiose darbo vietose. Domėjimasis darbu vertinamas kaip pastangos ieškoti geriausių būdų užduočiai atlikti. Atsakomybę rodo darbo kokybė ir darbo atlikimas laiku. Visi šie trys parametrai apibūdinami punktais arba kategorijomis, įvertintomis tam tikra pinigų suma⁷². Ši darbo užmokesčio organizavimo sistema labiausiai paplitusi Japonijoje.

Netiesioginė vienetinė darbo apmokėjimo sistema paprastai taikoma apmokant už darbą kai kurių profesijų pagalbiniais darbininkams, aptarnaujantiems pagrindinius darbininkus. Taikant netiesioginę vienetinę darbo apmokėjimą, darbuotojų uždarbio dydis priklauso nuo jų aptarnaujamų darbininkų darbo rezultatų. Tokia darbo apmokėjimo sistema rekomenduojama mokėti už derintojų, remontininkų ir kitų šios kategorijos

⁷⁰ *Ibidem*, p. 9.

⁷¹ DUBINAS, V. *Darbo apmokėjimo organizavimas*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1995, p. 13-14.

⁷² *Cit. op.* 70, p. 10.

darbininkų darbą. Jų darbo užmokestis priklauso nuo pagrindinių darbininkų vienetininkų išdirbio ir apskaičiuojamas pagal netiesioginį vienetinį įkainį.

Akordinė vienetinė darbo apmokėjimo sistema pasižymi tuo, kad atliekamų darbų apmokėjimo dydis nustatomas ne už kiekvieną gamybinę operaciją atskirai, o už visą darbų kompleksą. Ši vienetinė darbo užmokesčio sistema skatina darbuotojų materialinį suinteresuotumą našiau dirbti darbą ir atlikti per kuo trumpesnę laiką. Tokie darbai gali būti: įvairūs statybos darbai, skubus įrengimų remontas ir derinimas ir kt. Darbo užmokestis darbininkams išmokamas atlikus visą jiems pavestą darbą. Jeigu darbas trunka ilgiau, tai einamąjį mėnesį, atsižvelgiant į atliktų darbų apimtį, mokamas avansas⁷³. Reikia pažymėti ir tai, kad ši darbo užmokesčio sistema yra retai taikoma.

Pastaruoju metu Vakarų Europos valstybėse vienetinė darbo užmokesčio sistema vis rečiau taikoma. Labiausiai ji paplitusi Švedijoje ir Vokietijoje. Švedijoje vienetinį darbo užmokestį gauna 14,0 proc., o Vokietijoje – 9,0 proc. darbininkų⁷⁴. Italijoje pagal vienetinius įkainius apmokamas ir namudinis darbas.

Šios užmokesčio sistemos mažėjimą lemia trys pagrindiniai momentai:

1) naujų technologijų įdiegimas akivaizdžiai parodė, kad vienetinis darbo užmokestis yra neefektyvus tiek produkcijos išdirbio didinimo, tiek produkcijos kokybės gerinimo požiūriais. Individualios darbuotojų pastangos yra svarbios, bet ne lemiamos bendram gamybos efektyvumui didinti. Bendros darbuotojų pastangos lemiančios produkcijos kokybės gerinimą yra ypač svarbios konkurencinėje vidaus ir užsienio rinkų kovoje dėl pripažinimo;

2) šiuolaikinėmis, dinamiškomis gamybos sąlygomis, dažnai keičiant ar tobulinant įrengimus keičiasi darbo funkcijos ir veiksmai, todėl vienetinio darbo užmokesčio sistemos greitai sensta. Tuomet reikia keisti darbo normas ir jų vykdymo įkainius;

3) kaip pažymi Vakarų Europos šalių darbo užmokesčio specialistai, taikant vienetinio darbo užmokesčio formą, ekonominiais svertais sunku kontroliuoti pagrindinio ir papildomo apmokėjimo už darbą išlaidas. Taikant vienetinį darbo apmokėjimą, negalima sustabdyti šių išlaidų didėjimo, o tai savo ruožtu sukelia infliaciją⁷⁵.

⁷³ *Cit. op.* 72, p. 15.




⁷⁴ *Cit. op.* 70, p. 6.

⁷⁵ *Cit. op.* 70, p. 7-8.

2.2.2. Laikinė darbo užmokesčio sistema

Šiuo metu, kai naujos technologijos skverbiasi į gamybos procesą, vienetinė darbo užmokesčio sistema taikoma vis rečiau. Nors vienetinės darbo apmokėjimo sistemos privalumas yra tas, kad ji lengvai suprantama ir kiekvienas darbininkas gali apskaičiuoti savo užmokestį, kadangi jis žino, kiek jis pagamino kiekvieną valandą ir kiekvieną dieną, o atitinkamai ir pinigų sumą, kuri jam turės būti sumokėta, vis dėlto vienetinę darbo užmokesčio sistemą išstumia laikinė darbo užmokesčio sistema. Lietuvoje apie laikinės darbo užmokesčio sistemos vyravimą rodo ir apklausos duomenys paskelbti internetinėje svetainėje⁷⁶(žr. grafikas Nr. 1).

GRAFIKAS NR. 1

Vienetinė (darbo užmokesčio dydis priklauso nuo atlikto darbo kiekio)	 14.29%
Laikinė (darbo apmokėjimo matas yra darbuotojo dirbtas laikas)	 48.81%
Mišri (darbo užmokestis susideda iš pastovaus ir kintamo darbo užmokesčio)	 36.90%

Taikant laikinę užmokesčio sistemą, darbininkams dažniausiai nustatomas valandinis atlygis, kai dirbto laiko vienetas yra valanda, o vadovams, specialistams, tarnautojams – mėnesinė alga, kai dirbto laiko vienetas yra nustatytas darbo dienų skaičius per mėnesį. Laikinis darbo apmokėjimas tinka tokiuose darbuose ir operacijose, kurias reikia labai kruopščiai atlikti ir kur dideli darbo tempai gali pabloginti darbo kokybę. Yra keletas laikinės darbo užmokesčio formos atmainų (paprastoji, su privaloma įvykdyti normuota užduotimi, asmeninių priedų, kelių atlygių, Japonų tradicinė pagal amžių ir Japonų sintezuota pagal rezultatus). Tačiau tik keturios iš jų taikomos dažniausiai:

Paprastoji laikinė darbo užmokesčio sistema. Darbuotojams mokama už dirbtą laiką pagal tarifinius atlygius. Uždarbis tiesiogiai nesiejamas su pagamintos produkcijos ar suteiktų paslaugų kiekiu. Šiuo atveju darbininko darbo užmokestis nustatomas valandinį atlygį dauginant iš faktiškai dirbtų valandų skaičiaus. Tai galima išreikšti formule:

⁷⁶ Atlyginimas už darbą. Kaip ir kodėl Jums moka, ar Jus tai tenkina? Apklausa. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.apklausa.lt/resultsview.php?form=1953&us>>

$$w = A \times t;$$

Čia :

w – darbo užmokestis;

A – valandinis tarifinis atlygis;

t – dirbtų valandų skaičius.

Darbo laikas, pagal kurį apskaičiuojamas darbo užmokestis, priklauso nuo įstatymiškai patvirtintos darbo savaitės trukmės, kuri Lietuvoje yra 40 valandų. Šioje sistemoje svarbiausia pagrįsti valandinio atlygio dydį. Valandinis atlygis nustatomas remiantis atliekamų darbų analitiniu vertinimu. Todėl tos pačios šalies įmonėse valandiniai tarifiniai atlygiai skiriasi. Tačiau skirtingose šalyse susiklosto vidutiniai valandiniai tarifiniai atlygiai, kurie svarbūs nustatant įmonėse konkrečius valandinius tarifinius atlygius.

Laikiniam darbo užmokesčiui *su privaloma įvykdyti normuota užduotimi* būdinga tai, kad darbuotojui sumokama už dirbtą laiką tik su sąlyga, kad darbuotojas įvykdys iš anksto numatytą darbo užduotį. Jei darbuotojas nespėja įvykdyti užduoties darbo metu, jam leidžiama baigti po darbo valandų ar per pietų pertrauką.

Asmeninių priedų darbo užmokesčio sistemai būdinga tai, kad atlyginimas susideda iš dviejų dalių, kurie priklauso nuo:

1) kvalifikacijos ir kitų su darbu susijusių savybių vertinimo. Ši darbo užmokesčio dalis yra pagrindinė;

2) asmeninių nuopelnų, t. y. darbuotojo asmeninių savybių, jo adaptacijos kolektyve ir prie esamų darbo sąlygų, lojalumo įmonei, kurioje darbuotojas dirba. Tai papildoma darbo užmokesčio dalis. Ji turi būti tikslinama kas 3-6 mėnesiai.

Kelių valandinių atlygių sistema yra panaši į diferencijuotą vienetinę darbo užmokesčio sistemą. Ją taikant nustatomi keli valandiniai atlygiai. Vienas atlygis yra bazinis. Kitas atlygis, dažniausiai iki 20 proc. didesnis, nustatomas darbininkams, kurie viršija darbo normas. Darbininkams, kurie neįvykdo darbo normų nustatomas 15-20 proc. mažesnis valandinis tarifinis atlygis. Ši sistema ypač efektyvi tais atvejais, kai darbo normas reikia vykdyti labai įtemptai sunkiomis sąlygomis⁷⁷.

Pagal darbo laiko vienetą skiriamos tokios laikinės darbo užmokesčio sistemos: valandinė, pamaininė (dieninė), savaitinė, mėnesinė. Šios sistemos yra vienodos, skiriasi tik laiko matas, pagal kurį apskaičiuojamas darbo užmokestis.

Apibendrinant laikinę darbo užmokesčio sistemą, galima teigti, kad įmonėse ją tikslingiausia taikyti esant tokioms sąlygoms: kai atliekamų darbų ir gaminamos

⁷⁷ Cit. op. 72, p. 15-16.

produkcijos kokybė yra svarbiausias darbo rodiklis, kai atliekamų darbų normavimui ir apskaitai reikalingos didelės sąnaudos ir tai ekonomiškai netikslinga, o taip pat atliekant įrengimų priežiūros darbus bei dirbant su reglamentuoto ritmo konvejeriais ir kitais įrengimais.

Esant gerai organizuotai įmonės veiklai taikant laikinę užmokesčio sistemą supaprastėja darbo užmokesčio apskaičiavimo procedūros, galima labiau įvertinti darbuotojų individualias savybes⁷⁸.

Baigiant šią trumpą teorinę apžvalgą, reikėtų pažymėti, kad darbdavys turi teisę parinkti įmonėje taikomą darbo užmokesčio sistemą. Tačiau būtina prisiminti, kad nesvarbu, kokia darbo užmokesčio sistema bus pasirinkta, turi būti išsaugoma Konstitucijoje įtvirtinta darbuotojo teisė į teisingą darbo užmokestį. Nors ši nuostata yra ganėtinai abstrakti ir subjektyvi (dažniausiai darbuotojo ir darbdavio nuomonės dėl darbo užmokesčio teisingumo skiriasi), tačiau darbdavys negali jos ignoruoti.

Tvirtindamas įmonės darbuotojų darbo užmokesčio tvarką, darbdavys turėtų atminti, kad pagal DK pagrindiniai kriterijai, lemiantys darbo užmokesčio dydį, yra darbo kiekis ir kokybė. Vadovaudamasis šiais kriterijais ir sąžiningai elgdamasis su darbuotojais, darbdavys nenusižengs ir minėtajam Konstitucijoje įtvirtintam principui⁷⁹.

⁷⁸ ŽVINKLYS, J; VABALAS, E. *Įmonės ekonomika*. Vilnius. 2006, p. 260-261.

⁷⁹ Darbo užmokesčio formos ir sistemos. *Vadovas ir pasaulis*. Vaidotas Dauskurdas 2003/2 12

3. TEISINGAS DARBO APMOKĖJIMO NUSTATYMAS

Darbo apmokėjimo sistemoje svarbu ne tik nustatyti sudedamąsias darbo užmokesčio dalis, parinkti darbo apmokėjimo formas, bet ir nustatyti teisingumo pagrindus.

Beveik šimtmetį trukę mėginimai įvairiuose pasaulio kraštuose rasti principus, pagal kuriuos būtų galima nustatyti teisingą atlyginimų dydį, buvo bergždi, nes kol kas neatrasta taisyklė, kuria būtų galima pasiremti. Arbitrė ledi B. Wootton, pripažindama, jog arbitrai „sprendžia neišsprendžiamą problemą mėgindami rasti teisingumą etniniame vakuume“, nes „šiam kontekste niekas nežino, kas yra teisingumas“, vis dėlto daro išvadą, kad tuos kriterijus turi nustatyti įstatymas ir reikalauja, kad visų atlyginimų bei pajamų dydis būtų nustatomas politiniu sprendimu. Teisingas darbo apmokėjimas turėtų būti nustatomas vadovaujantis pagrindiniais principais ir kriterijais, įtvirtintais įstatyme⁸⁰.

3.1. Minimalūs darbo užmokesčio dydžiai

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) nuo pat pirmųjų savo gyvavimo dienų rūpinosi tuo, kad kiekvienas darbuotojas gautų darbo užmokestį, užtikrinantį jam patenkinamas gyvenimo sąlygas.

Minimaliam darbo užmokesčiui yra skirtos trys TDO konvencijos ir tiek pat rekomendacijų:

1928 m. konvencija Nr. 26⁸¹ bei rekomendacija Nr. 30⁸² dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo;

1951 m. konvencija Nr. 99⁸³ bei rekomendacija Nr. 89⁸⁴ dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo (žemės ūkyje) mechanizmo;

1970 m. konvencija Nr. 131⁸⁵ bei rekomendacija Nr. 135⁸⁶ dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis.

⁸⁰ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. p. 25-26.

⁸¹ TDO konvencija Nr. 26 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>

⁸² TDO rekomendacija Nr. 30 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>

⁸³ TDO konvencija Nr. 99 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo (žemės ūkyje) mechanizmo. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>

⁸⁴ TDO rekomendacija Nr. 89 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo (žemės ūkyje) mechanizmo. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>

⁸⁵ TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-736.

TDO konvencija Nr. 131 1994 m. birželio 23 d. ratifikavo ir Lietuva (Lietuvoje ji įsigaliojo 1995 m. rugsėjo 26 d.)⁸⁷.

Lietuva, kaip ir bet kuri TDO narė, ratifikavusi šią konvenciją, įsipareigoja įgyvendinti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis. Nustatytas minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas. Tačiau ši nuostata neriboja kolektyvinių susitarimų laisvės.

Nustatant minimalų darbo užmokestį turi būti atsižvelgiama į:

- ✓ darbuotojų ir jų šeimų poreikius, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidas, socialinės apsaugos išmokas, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygį;
- ✓ ekonominius veiksnius, tarp jų ir ekonominę raidą, darbo našumą ir ketinimus siekti ir išlaikyti aukštą užimtumo lygį.

Su šia konvencija susijusioje TDO rekomendacijoje Nr. 135 išdėstyti tokie minimalūs darbo užmokesčio nustatymo tikslai:

- ✓ minimalaus darbo užmokesčio nustatymas turi būti vienas iš politikos, nukreiptos į skurdo mažinimą bei visų dirbančiųjų ir jų šeimų poreikių tenkinimą, elementų;
- ✓ pagrindinis minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslas turi būti būtinosios socialinės apsaugos dėl minimaliai leistinų darbo užmokesčio lygių suteikimas samdomiems darbuotojams.

Kiekviena valstybė, siekdama apsaugoti samdomųjų darbuotojų interesus, nustato minimalų valandinį atlygį, minimalų darbo užmokestį, minimalią mėnesinę algą, bazinę mėnesinę algą (pasirinktinai). Šie darbo užmokesčio dydžiai numato minimalias darbo apmokėjimo ribas valstybiniame ir privačiame ekonomikos sektoriuose.

Lietuvoje minimalaus darbo užmokesčio (MDU) dydžiai – minimali mėnesinė alga (MMA) bei minimalus valandinis atlygis (MVA) garantuojami DK 187 straipsnyje.

Minimalus darbo užmokestis yra valstybės nustatytas mažiausias įmanomas darbo užmokestis. Šios ribos negalima peržengti nustatant tarifinį atlygį. MDU vykdo dvi funkcijas: apsauginę (apsaugo darbuotojus nuo nepagrįstai mažo darbo užmokesčio, negalinčio garantuoti paprasto darbo jėgos atkūrimo) ir tarifinių dydžių nustatymo pagrindas. Dažniausiai MDU aiškinamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia. Svarbiausias valstybės socialinės-

⁸⁶ TDO rekomendacija Nr. 135 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>

⁸⁷ Gerikienė V., Blažienė I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32); p. 57.

ekonominės politikos uždavinys darbo užmokesčio srityje – MDU ir minimalaus pragyvenimo lygio suartinimas. Vienas iš pagrindinių MDU nustatymo tikslų yra minimalaus gyvenimo lygio užtikrinimas dirbantiems asmenims. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymo⁸⁸ 1 straipsnyje numatyta, kad minimalus gyvenimo lygis (MGL) - tai šeimos mėnesinių pajamų suma, tenkanti vienam žmogui per mėnesį ir garantuojanti visiems minimalų socialiai priimtina poreikių patenkinimo lygį, atitinkantį organizmo maisto poreikius pagal fiziologines normas, taip pat minimalius drabužių, avalynės, baldų, ūkinių, sanitarijos ir higienos reikmenų, buto, komunalinių, buitinių, transporto, ryšių, kultūros ir švietimo paslaugų poreikius. Tai visiškai atitinka ir Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos⁸⁹ 25 straipsnio nuostatą, kurioje teigiama, kad „kiekvienas žmogus turi teisę į pakankamą gyvenimo lygį, kuris garantuotų jo ir jo šeimos sveikatą ir gerovę, ir ypač į maistą, drabužius, būstą, medicininę priežiūrą ir būtiną socialinį aptarnavimą: jis turi teisę į aprūpinimą nedarbo, ligos, invalidumo, našlystės, senatvės ar kitokio pragyvenimo šaltinių netekimo atveju dėl nepriklausančių nuo jo aplinkybių“. MGL dydis nustatomas pagal galiojančias prekių ir paslaugų kainas įvertinus „vartojimo kainų krepšelį“. Tačiau galima drąsiai teigti, kad šiandien galiojantis MGL (130 litų) prarado realią savo vertę ir kaip atskaitos taškas taikomas tik mokant pašalpas, taip pat kaip bazinis dydis.

Iš 27 ES valstybių narių 20 valstybių minimalus mėnesinis atlyginimas (MMA) yra įtvirtintas teisės aktais, kas bendrai galėtų būti įvardyta kaip įstatymų nustatyta nacionalinė minimalaus darbo užmokesčio sistema. Tai nustato ir TDO standartai: TDO konvencijos Nr. 131⁹⁰ 2 straipsnis nustato, kad minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas. Likusiose šalyse – Vokietijoje, Švedijoje, Danijoje, Italijoje, Austrijoje, Suomijoje ir Kipre – minimalaus atlyginimo tarifai reguliuojami kolektyviniais susitarimais, daugiausia atskirų sektorių lygmeniu⁹¹.

Lietuvoje DK 187 straipsnyje numatyta, kad Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. O tai reiškia, kad pats MDU dydis nustatomas ne įstatymu, kurį sunkiau būtų greitai pakeisti dėl sudėtingesnės jo priėmimo tvarkos, bet Vyriausybės nutarimu.

⁸⁸ Valstybės žinios, 1990, Nr. 30-711.

⁸⁹ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

⁹⁰ DAMBRAUSKIENĖ, G; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 206.

⁹¹ Minimalus mėnesio atlyginimas: ar bus Europos sąjungoje visiems vienodas? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.emigrantai.info/?strid=31>>

TDO rekomendacijoje dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo yra numatyta galimybė diferencijuoti minimalų darbo užmokestį. Šios rekomendacijos 5 straipsnio 1 dalyje yra pabrėžiama, kad „gali būti nustatomas arba bendras minimalus darbo užmokestis, arba nustatomi skirtingo lygio minimalūs darbo užmokesčiai skirtingoms darbuotojų grupėms“⁹². Taip pat yra numatyta galimybė minimalų darbo užmokestį diferencijuoti skirtingiems šalies regionams atsižvelgiant į pragyvenimo kaštų skirtumus šiuose regionuose. Nustatant minimalų darbo užmokesčio dydį, pagrindiniu veiksniu turėtų būti darbuotojo atliktas darbas, o ne kiti kriterijai. TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertai pažymi, kad „pirminės minimalaus darbo užmokesčio nustatymo kai kurioms darbuotojų grupėms prielaidos <...> turi būti periodiškai svarstomos, atsižvelgiant į vienodo atlyginimo už vienodą darbą principą“⁹³. Tad galima daryti išvadą, kad mažesnis minimalus darbo užmokestis kai kurioms darbuotojų grupėms turėtų būti nustatomas tik tam tikram laikotarpiui ir tik esant tam tikroms socialinėms grupėms.

Ekspertų nuomone, išimtis galėtų būti tik praktiką atliekantys darbuotojai, pameistriai, mokiniai, kurie, be darbo užmokesčio, dirbdami įgauna ir patirties bei įgūdžių, todėl jiems minimalus darbo užmokestis gali būti nustatomas be didesnių apribojimų⁹⁴.

Europoje yra palyginti įprasta, kad jaunesni darbininkai dirba pagal mažesnių įstatymų nustatytą minimalaus darbo užmokesčio tarifą, pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje mažiausias minimalus darbo užmokestis yra numatytas 16-17 metų dirbantiems jaunuoliams, po to eina kita amžiaus grupė - tai asmenys nuo 18 iki 21 metų, o nuo 22 metų minimalus darbo užmokestis yra nustatomas aukščiausias lyginant su prieš tai pateiktomis amžiaus grupėmis. Tačiau kai kurie darbininkai neturi teisės gauti nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio arba turi teisę jį gauti tik po tam tikro nustatyto laiko tarpo. Nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio mokėjimas nėra privalomas, jeigu asmuo yra:

- ✓ Jaunesnis negu 19 metų amžiaus mokinys (pameistris).
- ✓ 19 metų amžiaus ar vyresnis mokinys (pameistris) ir jei tai yra pirmieji praktikos metai.

⁹² TDO rekomendacija Nr. 135 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>

⁹³ Gerikienė V., Blažienė I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32); p. 58.

⁹⁴ *Ibidem*, p. 58.

- ✓ Studentas, atliekantis iki 12 mėnesių trukmės darbo praktiką, kuri yra JK aukštesniojo švietimo kurso dalis arba, nuo 2007 m. spalio 1 d., finansuojama tolesnio švietimo kurso dalis.
- ✓ Dalyvauja Europos Sąjungos Leonardo da Vinci arba Youth in Action (Aktyviojo jaunimo) programoje⁹⁵.

Kartais MDU didėja kartu su darbuotojo amžiumi, taip pat gali didėti atsižvelgiant į jo darbo patirtį. Tokią sistemą taiko 10 ES valstybių narių: Belgija, Čekija, Prancūzija, Airija, Latvija, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Slovakija ir JK. Kai kuriose valstybėse mažesnis tarifas arba tarifai taikomi tik tol, kol darbuotojui sukanka 18 metų (Prancūzijoje, Liuksemburge, Maltoje), tačiau kitose valstybėse mažesni tarifai taikomi ir 20 metų sulaukusiems bei šiek tiek vyresniems darbuotojams (Belgijoje, Čekijoje, Nyderlanduose ir JK) arba daugiau nei 18 metų turintiems darbuotojams, dalyvaujantiems mokymuose ar pradiname darbo etape (Airijoje, Lenkijoje). Ne ES šalyse diferenciacija pagal amžių taip pat taikoma ir JAV, kur jaunesni negu 20 metų darbuotojai gauna „jaunimui skirtą užmokestį, kuris yra mažesnis nei minimalus darbo užmokestis“ (82,5 % įprastinio tarifo). Vis dėlto mažesnis tarifas taikomas tik pirmąsias 90 darbo dienų.

Įstatymų nustatyto minimalaus užmokesčio atveju, skirtumų, pagrįstų kvalifikacijomis ar profesijomis, yra dvylikoje ES valstybių narių: Čekijoje, Kipre, Prancūzijoje, Graikijoje, Airijoje, Latvijoje, Liuksemburge, Maltoje (tik sektorių lygiu), Lenkijoje, Slovakijoje, Ispanijoje ir JK. Tokie skirtumai daugiausiai priklauso nuo darbuotojo neįgalumo, darbo patirties ar profesinio mokymo etapo. JAV tokia sistema taikoma ten, kur dieninių studijų studentams, moksleiviams, pameistriams ir darbuotojams su negalia gali būti mokamas mažesnis nei minimalus atlyginimas pagal Darbo departamento išduodamus specialius sertifikatus; taip pat mažesnis už minimalų darbo užmokestį mokamas daugeliui arbatpinigių gaunančių darbuotojų⁹⁶.

Lietuvoje DK 187 straipsnyje yra numatyta, kad atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius. Lietuvoje skirtingi minimalios mėnesinės algos dydžiai buvo nustatomi valstybės politikams, teisėjams, kariams, valstybės tarnautojams ir pareigūnams⁹⁷. Minėtų asmenų darbo

⁹⁵ The National Minimum Wage: introduction. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-08]. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Pay/DG_10027201>

⁹⁶ Minimalus mėnesio atlyginimas: ar bus Europos sąjungoje visiems vienodas? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.emigrantai.info/?strid=31>>

⁹⁷ Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. Valstybės Žinios, 2000, Nr. 75-2271.

užmokestis apskaičiuojamas pagal Vyriausybės nustatytus minimaliuosius dydžius⁹⁸. Taip pat mažesnė minimalioji mėnesinė alga pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo⁹⁹ buvo numatyta ir „žemės ūkio veiklos subjektų darbuotojams, kai šių subjektų pajamos iš realizuotos žemės ūkio produkcijos per praėjusius kalendorinius metus sudaro daugiau kaip 50 procentų visų pajamų, ūkininkų samdomiems darbuotojams, taip pat ūkininkams, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka taikoma minimalioji mėnesinė alga“. Kaip matyti, mūsų šalyje nėra atsižvelgiama nei į darbuotojų amžių, nei į jų profesinius gabumus diferencijuojant minimalų darbo užmokestį. Tačiau remiantis ES šalių patirtimi ir TDO rekomendacija dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis, teiktina, kad Lietuvoje būtų tikslinga įvesti minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimą tik tuomet, kai minimalus darbo užmokestis gerokai pranoks minimalų pragyvenimo lygį. Taip pat įvedant MDU diferencijavimą, visų pirma, reikėtų nustatyti tik vieną diferencijavimo kriterijų.

MDU įtaka pasireiškia tiesioginiu ir netiesioginiu poveikiu darbo užmokesčio lygiui šalyje. Daugelyje šalių MDU yra atskaitos taškas diferencijuojant atskiriems darbuotojams darbo užmokestį. Tačiau kaip parodė apklausos duomenys¹⁰⁰, atlikti Šiaulių miesto įmonėse, galima teigti, kad mūsų įmonių vadovai nustatydami konkrečią mėnesinę algą (aukštesnę už MDU) nesieja jos su MDU. Tyrimo metu išnagrinėjus darbo sutartis buvo pastebėta, kad darbuotojams nustytas fiksuotas darbo užmokestis eilę metų nesikeičia, kai tuo tarpu MDU šalyje augo, pavyzdžiui: 2006 m. birželio 19 d. sudarytoje darbo sutartyje nurodyta, kad firmos x¹⁰¹ ekonomistės darbo užmokestis yra 900 litų, (tuo tarpu minimalus mėnesinis atlyginimas 2006-2008 metų laikotarpyje išaugo nuo 550 iki 800 Lt. arba 45 proc.)¹⁰² o fiksuotas darbo užmokestis nebuvo keičiamas nei karto. Fiksuotos algos dažniausiai keičiamos tik tuomet, kai MDU jas pasiveja. Ir tik apklausoje dalyvavusi vienintelė transporto įmonė, vairuotojų darbo užmokestį sieja su MDU (darbo sutartyse numatyta, kad tolimųjų reisų vairuotojų darbo užmokestis 30 procentų didesnis

⁹⁸ Nuo 2006 m. liepos 19 d. įstatymai buvo pakeisti numatant, kad pareiginės algos dydis apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant ne iš MDU, o iš bazinio dydžio, kuris 2006 metais prilygintas iki tol taikytam MDU dydžiui. Nuo 2007 m. bazinį dydį Vyriausybės teikimu tvirtina Seimas. Tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį. (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 87-3400.)

⁹⁹ Valstybės Žinios, 2003.07.23, Nr.: 73, Nr.: 3371

¹⁰⁰ Žiūrėti į priedą, p. 53.

¹⁰¹ Dėl apklausos anonimiškumo firmos pavadinimas nėra skelbiamas.

¹⁰² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 298, 2006-03-27, Valstybės Žinios, 2006, Nr. 35-1251 dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo; Valstybės žinios, 2005-04-07, Nr. 45-1444; Valstybės žinios, 2007-12-28, Nr. 137-5592; Valstybės žinios, 2007-06-12, Nr. 65-2525;

nei Vyriausybės patvirtintas MDU¹⁰³). Tačiau kaip paaiškėjo, toks darbo apmokėjimo įforminimas siejamas su nuo 2004 m. sausio 1 d. įsigaliojusiu Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1212 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 99 „dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo¹⁰⁴. Vadovaujantis šiuo nutarimu, nuo 2004 m. sausio 1 d. komandiruočių į užsienį dienpinigiai priskiriami komandiruočių kompensacijoms be papildomų apribojimų, jei darbuotojo mėnesinė alga arba valandinis atlygis yra didesnis už minimalią mėnesinę algą ar minimalų valandinį atlygį, padaugintą iš 1,3 koeficiento. Todėl jei nuo 2004 m. sausio 1 d. taikomas minimalios mėnesinės algos dydis bus 450 Lt, darbuotojui per mėnesį išmokėti dienpinigiai bus priskiriami komandiruočių kompensacijoms be papildomų apribojimų, jei to mėnesio darbuotojo mėnesinė alga bus didesnė kaip 585 Lt (450 Lt × 1,3). Darytina išvada, kad tokio priverstinio MDU pririšimo prie fiksuoto darbo užmokesčio negalima laikyti kaip darbdavio sąmoningumą darbuotojo atžvilgiu.

Tiesioginis poveikis reiškiasi tuo, kad daugelio šalių įstatymuose numatyta, jog padidinus MDU turi padidėti ir kitų darbuotojų darbo užmokestis. Netiesioginis MDU dydžio pasikeitimo poveikis kitų darbuotojų užmokesčiui reiškiasi tuo, kad sudarant kolektyvinę darbo sutartį, darbuotojai ir jų profesinių sąjungų atstovai siekia palaikyti susiklosčiusį santykį tarp minimalaus ir konkretaus darbo užmokesčio¹⁰⁵.

DK 187 straipsnis numato, kad kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni negu Vyriausybės nustatyti minimaliojo darbo užmokesčio dydžiai, tačiau darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesnė už nustatytus minimaliuosius darbo užmokesčio dydžius.

Apžvelgiant ir apibendrinant MDU, reikia atkreipti dėmesį į LAT išaiškinimą¹⁰⁶, kuriuo jis pažymi, kad DK 187 straipsnio 3 dalyje, kur numatyta, kad darbuotojui nustatytas valandinis tarifinis atlygis (mėnesinė alga) negali būti mažesnis už valstybės nustatytą minimalų valandinį atlygį (minimalią mėnesinę algą), kalbama apie darbo užmokesčio siaurąją prasme garantiją. Tuo užtikrinama galimybė darbuotojui gauti tam tikro dydžio minimalų darbo užmokestį, kuris yra nepriklausomas nuo jokių papildomų sąlygų, *inter alia* pajamų surinkimo. Aiškinant šios normos prasmę, būtina atsižvelgti į Darbo apmokėjimo įstatymo vietą teisės sistemoje bei garantijas darbuotojui suteikiančių

¹⁰³ Dėl anketavimo anonimiškumo duomenys apie įmonę nėra pateikiami.

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1212 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 99 „dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo, Valstybės žinios, 2003, Nr. 93-4222.

¹⁰⁵ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 34-35.

¹⁰⁶ Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 sausio 18 d. nutartis civilinėje byloje *B. Dargevičius ir kt. v. Specialios paskirties AB "Telšių keleivinis transportas"*, 3K-3-1344/2000, kat. 2.

normų prigimtį ir tikslus. Darbuotojas darbo santykiuose pripažįstamas silpnesne šalimi, todėl jam teikiama didesnė teisinė apsauga. Darbdavys, turėdamas teisę lokaliniais norminiais aktais nustatyti darbo apmokėjimo sistemą, gali pradėti šia teise piktnaudžiauti, numatydamas mažą valandinį atlygį, bet didelius priedus, kurių gavimas, tiesa, susietas su darbuotojui sunkiai įvykdomais reikalavimais. Todėl valstybė imperatyviai nustato, kad darbuotojas bet koku atveju turi teisę į minimalų darbo užmokestį. Ši *sui generis* darbuotojo teisinė padėtis akivaizdžiai skiriasi nuo civilinių sutarčių pagrindu dirbančių asmenų statuso.

Tad nustatant darbuotojo darbo užmokestį reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad darbo sutartyje yra įrašomas "brutto" darbo užmokestis, t.y., darbo užmokesčio suma neatskaičius jokių mokesčių. Be to, kokią darbo užmokesčio sistemą įrašytumėte į darbo sutartį, būtina užtikrinti, jog darbuotojui mokama mėnesinė alga (ar valandinis atlygis) būtų ne mažesni nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta minimali mėnesinė alga (minimalus valandinis atlygis). Taigi darbo užmokesčio pastovioji dalis negali būti numatyta mažesnė nei MDU, nepriklausomai nuo to, kokio dydžio yra kintamoji darbo užmokesčio dalis.

Šiuo metu Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga¹⁰⁷ yra lygi 800 litų, o minimalus valandinis atlygis – 4,85 lito.

3.2. Darbo apmokėjimo nustatymo teisiniai pagrindai

Teisinė darbo apmokėjimo samprata visų pirma grindžiama tarptautiniu darbo teisiniu reguliavimu. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948 m.), Tarptautinis paktas dėl ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių (1966 m.), Europos socialinė chartija (1961 m., pataisyta 1996 m.) bei daugelis TDO konvencijų (Nr. 26, 95, 99, 100, 109, 131, 132 ir kt.) ir rekomendacijų (Nr. 30, 84, 85, 89, 90, 109, 135 ir kt.), 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo, 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu numato nemažai nuostatų, kuriomis reikia vadovautis nustatant darbo užmokestį. Šie dokumentai numato

¹⁰⁷ Lietuvos Respublikos nutarimas Nr. 1368 dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo. Valstybės Žinios, 2007, Nr. 137-5592.

pagrindines nuostatas, kuriomis reikia vadovautis nustatant darbo užmokestį darbuotojams¹⁰⁸.

Nacionaliniu lygiu darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas pasireiškia priimant įstatymus, kitus norminius teisės aktus, o taip pat pasirašant vietines (lokalines) normas, kurių dauguma įtraukiamos į kolektyvines sutartis ar jų priedus. Visi šie dokumentai negali prieštarauti Konstitucijoje įtvirtinto teisingo apmokėjimo už darbą nuostatai.

Teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą suprantama kaip:

- ✓ darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos;
- ✓ teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas ankstesnes darbo apmokėjimo sąlygas;
- ✓ teisė laiku gauti darbo užmokestį¹⁰⁹.

3.2.1. Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos

Kai kurie mokslininkai XX a. pabaigoje teigė, kad moterų indėlis į organizacijų žmogiškąjį kapitalą yra mažesnis, nes moterys paprastai turi žemesnį statusą organizacijose, yra mažiau kvalifikuotos, mažiau orientuotos siekti karjeros, o sukūrusios šeimą gali daryti dideles pertraukas karjeroje ir visiškai prarasti kvalifikaciją.

Šiuolaikiniai darbdaviai deklaruoja, kad nebesivadovauja tokiomis nuostatomis, tačiau jos neišnyko iš pačių darbo rinkos dalyvių – tiek vyrų, tiek moterų – sąmonės. Nors profesijų skirstymas į „vyriškas“ ir „moteriškas“ šiuolaikinėje visuomenėje pamažu nyksta, tačiau statistika rodo, kad tradiciškai „moteriškomis“ laikomos profesijos – slaugių, socialinių, kultūros ar švietimo darbuotojų – yra mažiau apmokamos.

Nors vienodo užmokesčio principas, įteisintas dar 1957 m. Romos sutartyje, šiandien Europoje tiek pramonės, tiek rinkos paslaugų sektoriuje moterų atlyginimai yra mažesni nei vyrų. Lietuvoje nėra nė vienos ūkio šakos, kurioje moterų vidutinis užmokestis viršytų vidutinį vyrų užmokestį¹¹⁰.

¹⁰⁸ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 37.

¹⁰⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G; MACIJAUSKIENĖ, R; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 43.

¹¹⁰ Lietuvos darbo rinkoje didėja moterų diskriminacija. 2008 02 20. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygus.lt/daromversla/naujienos.php>>

Lietuva, ratifikavusi 1994 m. rugsėjo 26 d. TDO konvenciją Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą¹¹¹, buvo įpareigota, panaudojant nacionalinius atlyginimų bazę nustatančius metodus, paremti ir užtikrinti vienodo atlyginimo principo taikymą. Sąvoka „vienodas atlyginimas vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ reiškia, kad darbuotojams nustatomi vienodi atlyginimai nediskriminuojant dėl lyties¹¹². Ši konvencija turi būti įgyvendinta įstatymų nustatyta tvarka sudarant kolektyvines sutartis ar nustatant algas pagal objektyvius darbo įvertinimo kriterijus. Diferencijuoti tarifai darbuotojams galimi, tik objektyviai įvertinus ir nustačius darbo atlikimo skirtumus, neatsižvelgiant į jų lytį. Toks tarifų diferencijavimas negali būti laikomas prieštaraujančiam principui „už lygiavertį darbą mokėti vienodą atlyginimą tiek vyrams, tiek moterims“.

Darbo užmokesčio teisingas išmokėjimas už darbą negali būti siejamas ne tik su diskriminacija ir privilegijomis, bet ir su nelygybe – nevienodu apmokėjimu už vienodą darbą. Tai viena iš pagrindinių darbuotojų darbo teisių, kartu vyraujanti kaip teisinis darbo užmokesčio reguliavimo principas. Šio principo esmė – darbo užmokesčio diferenciacijos ribų nustatymas. Diferenciacija galima tik esant objektyviems faktoriams, tokiems kaip: darbo kokybė, atliekamo darbo sąlygos, darbo pobūdis, jo sudėtingumas, intensyvumas ir kt.

EB Sutarties 141 straipsnio 1 dalyje pasakyta, kad kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį. To paties straipsnio 2 dalyje yra nurodoma, kad vienodas užmokestis nediskriminuojant dėl lyties reiškia: užmokestis už tą patį vienetinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vieneta; valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas.

Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad sąvokos „vienodos vertės darbas“ ir „lygus darbas“ nėra tą pačią reikšmę turinčios sąvokos. Sąvoka „vienodos vertės darbas“ turi platesnę reikšmę nei sąvoka „lygus darbas“, kuri skirta pašalinti netiesioginius lygus apmokėjimo principo apribojimus, galimus vartojant sampratą „lygus apmokėjimas už lygų darbą“. Vartojant šią sampratą, nustatant darbo užmokesčio dydį, galima moterų diskriminacija aiškinant, kad specifinis moterų darbas nelygus vyrų darbui. Tai atsispindėjo ir ETT nagrinėtoje byloje *Rummler prieš Dato-Druck GmbH* (1987 m.),

¹¹¹TDO konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675.

¹¹²DAMBRAUSKIENĖ, G; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 63.

kurioje buvo ginčijama darbo vertinimo sistema, pagal kurią vienas iš vertinimo kriterijų buvo fizinė jėga. Tai nebuvo pripažinta diskriminacija su sąlyga, kad:

a) sistema bendrai užkerta kelią diskriminacijai;

b) naudojami kriterijai yra objektyviai pateisinami. Kad būtų tokiais pripažinti, jie turi atitikti vykdomas užduotis ir atitikti tikruosius įmonės poreikius.

„Vienodo darbo sąvoka“ leidžia asmenims palyginti save su kitomis grupėmis darbuotojų, kurių darbas buvo pripažintas menkesniu, bet kurie už jį gauna didesnę atlyginimą (byla *Murphy prieš Telepom Eireann, 1987 m.*)¹¹³.

Vienodo užmokesčio Europos Tarybos direktyvos 75/117¹¹⁴ 1 straipsnis apibrėžia vienodo darbo užmokesčio principo pagrindą kaip „tą patį darbą arba vienodos vertės darbą“. Tai buvo pripažinta ir EB Sutarties 141 straipsnyje įtvirtinto vienodo užmokesčio principo atkartojimu.

Byloje *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse prieš Wiener Gebietskrankenkasse* (1999 m.) buvo nuspręsta, kad Direktyvos 75/117 1 straipsnyje ir 119 straipsnyje (dabar EB 141 straipsnis) esanti sąvoka „vienodas darbas“ netaikoma dviem psichoterapeutų grupėms. Šioje byloje buvo motyvuojama tuo, kad skirtingas išsilavinimas (viena grupė turėjo psichologų išsilavinimą, kitos grupės nariai, kurie gaudavo didesnę atlyginimą, buvo baigę gydytojų studijas) galėjo būti objektyvus užmokesčio skirtumo pateisinimas. Kitoje byloje 143/83 *Komisija prieš Daniją* (1983 m.) buvo leista lyginti vienodos vertės darbus skirtingose įstaigose, kurioms taikoma ta pati kolektyvinė sutartis¹¹⁵.

Vartojant sąvoką „vienodos vertės darbas“, siūloma sulygtinti įvairius darbų tipus, kuri dirbant darbuotojo lytis neturi būti svarbi. Atlyginimo skirtumai, kuriuos lemia atliekamo darbo įvertinimas, negali būti priešprieša lygaus moterų ir vyrų apmokėjimo principui. Darbo užmokesčio diferencijavimas, atkreipiant pagrindinį dėmesį į: darbo sąlygas, darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, užimamas pareigas, atliekamo darbo intensyvumą, įtampą, sudėtingumą, veiklos ar darbo rūšies socialinę reikšmę ar kitus kriterijus, nelaikomas diskriminacija.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis neleidžia varžyti ir teikti privilegijų dėl lyties, o 48 straipsnis garantuoja visiems darbuotojams teisę į teisingą apmokėjimą už darbą. Nediskriminavimo principas dėl lyties buvo įtvirtintas ir prieš tai

¹¹³ Europos Sąjungos teisė. Vilnius: Eugrimas, 2007, p. 195-196.

¹¹⁴ Europos Tarybos direktyvos 75/177/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principui taikymui, derinimo. Europos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys, Vilnius; Teisinės informacijos centras, 2004.

¹¹⁵ Europos Sąjungos teisė. Vilnius: Eugrimas, 2007, p. 195-196.

galiojusiame Darbo apmokėjimo įstatymo¹¹⁶ 1 straipsnyje, kuriame buvo sakoma, kad užmokesčio mažinimas dėl lyties yra draudžiamas. DK 2 straipsnyje numatyti darbo santykių reglamentavimo principai, 1 dalies 4 punkte yra įtvirtintas darbo teisės subjektų lygybės principas nepaisant jų lyties. To paties kodekso 186 straipsnio 3 dalis draudžia mokėti vyrams ir moterims skirtingus darbo užmokesčius už lygiavertį darbą. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo¹¹⁷ 5 straipsnyje yra nurodoma, kad darbdavys už tokį pat ar vienodos vertės darbą privalo mokėti vienodą darbo užmokestį.

Nors ir Lietuvos Respublikos įstatymai numato vienodą apmokėjimą už darbą asmenims, tačiau niekas nenori pastebėti, kad moterų padėtis darbo rinkoje nuolat blogėja: vidutinis moterų mėnesinis darbo užmokestis Lietuvoje 2004 m. buvo 81,4% vidutinio vyro algos, o 2007 m. sudarė jau tik 79,2% vidutinio vyrų atlyginimo¹¹⁸.

Galima drąsiai teikti, kad Lietuvos darbdaviai ir pati valstybė, kuri taip pat yra stambus darbdavys ignoruoja 2003 11 18 įsigaliojusį Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą¹¹⁹, kurio 5 straipsnio (darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje) penktasis skirsnis kategoriškai įpareigoja darbdavius „už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį“ ir kitus įstatymus reglamentuojančius tą pačią normą, t.y. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, DK 186 straipsnį, bei kitus tarptautinius dokumentus bei pačią LR Konstituciją.

DK 186 straipsnio 3 dalis įtvirtina nuostatą, įpareigojančią darbdavius mokėti vyrams ir moterims vienodą darbo užmokestį už lygiavertį darbą, kuri atitinka Europos socialinės Chartijos¹²⁰ II dalies 4 straipsnio 3 punkto reikalavimus.

Teiktina, kad darbuotojų teisę į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą bei apsaugą nuo diskriminacijos Lietuvoje reglamentuojantys teisės aktai atitinka tarptautinius teisės aktus, reglamentuojančius šias nuostatas. Tačiau praktikoje šios nuostatos dar nėra pilnai įgyvendinamos ir jos atsilieka nuo teisinio reglamentavimo.

¹¹⁶ Valstybės Žinios, 1991, Nr. 4-104.

¹¹⁷ Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

¹¹⁸ Statistikos departamentas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-08]. Prieiga per internetą: <www.stat.gov.lt>

¹¹⁹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.

¹²⁰ Europos socialinė Chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

3.2.2. Teisė į informavimą apie naujai įvedamas ar pakeičiamas ankstesnes darbo apmokėjimo sąlygas

Dabar galiojantis DK, skirtingai negu anksčiau galiojęs Darbo sutarties įstatymas¹²¹, kitaip reglamentuoja darbo sutarties sąlygų keitimą. DK 120 straipsnio 1 dalis suteikia darbdaviams teisę keisti darbuotojams darbo sutarties sąlygas, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Iš to seka, kad jei darbdavio požiūriu darbo sutarties sąlygos priskirtinos prie gamybinio būtinumo, tai jos gali būti keičiamos. Gamybinio būtinumo samprata DK nėra pateikiama. Tai reiškia, kad lyginant su prieš tai galiojusiu DSĮ, yra išplėstas sąrašas aplinkybių, dėl kurių leidžiama darbuotojams keisti darbo sąlygas, o kai atsisakoma dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo DK 129 straipsnio pagrindu ir tvarka. Prieš tai galiojusio DSĮ 22 straipsnio 1 dalyje numatytas gamybos keitimas negalėjo būti sutapatinamas su kiekybiniu gamybos apimčių didėjimu arba mažėjimu¹²². Tuo tarpu dabar galiojančiame DK numatyta galimybė darbdaviams keisti darbuotojams darbo sutarties sąlygas, kai keičiamas gamybos mastas.

Dėl darbo sąlygų pakeitimo yra pasisakęs ir LAT¹²³, teikdamas, kad DSĮ 22 straipsnis nustato darbdavio teisę pakeisti darbuotojo darbo sąlygas (darbo vietą toje pačioje įmonėje ir toje pačioje vietovėje, pavesti dirbti kitu mechanizmu, agregatu), o taip pat pakeisti kitas sąlygas (lengvatas, darbo režimą, materialinės atsakomybės dydį, pareigų pavadinimą ir kt.) tik tada, kai keičiama gamyba, jos technologija arba pertvarkomas darbo organizavimas ir dėl to darbdavys turi keisti tam tikrų darbuotojų darbo sąlygas. Esant šioms sąlygoms, kai darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį pagal DSĮ 26 straipsnio 9 punktą (kai darbuotojas atsisako dirbti pakeitus darbo sąlygas, nurodytas šio įstatymo 22 straipsnyje). LAT pažymėjo, kad nagrinėjant tokio pobūdžio ginčus, teismai turi nustatyti ar darbdavys, pakeisdamas darbo sąlygas, tuo pačiu nekeičia būtinųjų darbo sąlygų, kurios yra nurodytos DSĮ 8 straipsnio 1 dalyje (darbuotojo darbo vieta, darbo funkcijos dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų, darbo apmokėjimo sąlygos). Darbo sąlygų pakeitimas ir būtinųjų darbo sąlygų pakeitimas vykdomi skirtinga tvarka. Keičiant būtinąsias darbo sąlygas būtinas darbuotojo sutikimas. Nustačius bent vieną būtinųjų darbo sąlygų pakeitimą be darbuotojo sutikimo, yra

¹²¹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

¹²² Teisėjų senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje *J.Apanavičiūtė v. AB "Lituanica"* Nr. 3K-3-237/2004, kat. 2.8.

pakankamas pagrindas grąžinti darbuotoją į ankstesnį darbą arba pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu.

Darbo apmokėjimo sąlygų keitimą reglamentuoja DK 120 straipsnio 3 dalis. Bendra taisyklė tokia pati kaip ir keičiant būtinąsias darbo sutarties sąlygas - būtinas darbuotojo rašytinis sutikimas, darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. LAT¹²⁴ pažymėjo, kad DAĮ 3 straipsnio 3 dalis numato, kad darbo apmokėjimo sąlygos, nustatytos darbo sutartyse, gali būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Ieškovų darbo sutartyse nustatyta mėnesinė alga tvirta suma ir nurodytos mėnesinės algos sudėtinės dalys: minimalus uždarbis ir skatinamoji dalis. Darbo ginčas kilo, kai darbdavys vienašališkai visiems darbuotojams sumažino skatinamąją dalį. Darbo sutartyse skatinamoji dalis buvo numatyta individualiai kiekvienam darbuotojui skirtingo dydžio. Atsižvelgiant į tokį darbo sutarčių sudarymą, akivaizdu, kad darbdavys, jeigu turi pagrindą, gali mažinti skatinamąją dalį, individualizuojant jos dydžius. Įmonėje veikiantys darbo apmokėjimo nuostatai, su kuriais supažindinami visi darbuotojai gali reguliuoti įmonės darbo apmokėjimo sąlygas, bet sąlygų keitimas negali pažeisti DSĮ ir DAĮ nustatytų būtinų sąlygų, t.y. turi būti laikomasi DAĮ 3 straipsnio 3 dalies reikalavimų. Šią normą sistemiškai aiškinant su DSĮ 8 straipsnio 1 dalies 3 punktu, 22 straipsniu, akivaizdu, kad darbdaviui keičiant būtinąsias darbo sąlygas, atsiranda pareiga įspėti darbuotoją apie tai prieš mėnesį. Pakeitus būtinąsias darbo sąlygas, prie kurių priskiriamos ir darbo apmokėjimo sąlygos, darbuotojui taikomos DSĮ 22 straipsnyje numatytos garantijos. Šių teisės normų analizė leidžia konstatuoti, kad darbuotojui suteikiama teisė pasirinkti: dirbti sumažėjus darbo apmokėjimui ar ne, todėl darbdavys vienasmeniškai, vadovaudamasis vien lokaliniu aktu negali mažinti darbo sutartyse sulygto darbo apmokėjimo. Teismų išvados, kad darbdavio 2000 m. balandžio 27 d. įsakymas, kuriuo visiems darbuotojams pakeistas skatinamosios dalies dydis, sulygtas darbo sutartyse, yra vienašališkas darbdavio veiksmas, pagrįstos. Darbdavio argumentai, kad sulygtas individualiai kiekvienam darbuotojui skatinamosios dalies dydis priklauso nuo bendrovės veiklos rezultatų ir gali kiekvieną mėnesį kisti, o darbdavys turi teisę vienasmeniškai kiekvieną mėnesį šį dydį nustatinėti, neatitinka darbdavio ir darbuotojų susitarimo, kuris abiem susitarimo šalims yra vienodai privalomas (DSĮ 7 straipsnis, 2 straipsnio 3 punktas), nes ir darbo teisėje galioja bendrasis sutarčių teisės principas - sutarčių reikia laikytis. Darbdavys neturi teisės vienašališkai

¹²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 12 d. nutartis civilinėje byloje *R.Ambraziejus v. UAB "Klaipėdos maisto elektromechanika"*, Nr. 3K-3-1320/2001, kat. 2.3.1; 5.7; 5.4.

visiems darbuotojams sumažinti ne tik pagrindinės darbo užmokesčio dalies, bet ir kintamosios, šiuo atveju skatinamosios dalies.

Labai svarbi yra LAT pozicija civilinėje byloje¹²⁵ dėl darbo apmokėjimo (sistemos) sąlygos pakeitimo, reikia pažymėti, kad šis pozicija skyrėsi nuo prieš tai suformuotos teisės taikymo ir aiškinimo praktikos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. nutarime ir apžvalgoje¹²⁶, kurioje nurodoma: „būtinųjų darbo sąlygų pakeitimą darbdavio valia įstatymas kvalifikuoja kaip darbuotojo perkėlimą į kitą darbą darbdavio valia ir leidžia tai daryti tik gavus raštišką darbuotojo sutikimą. Jeigu darbuotojas pradėjo dirbti pasikeitusiomis sąlygomis ir per 1 mėnesį perkėlimo neginčija, teismas gali pripažinti, kad perkėlimas įvyko jo sutikimu, nors darbuotojo raštiško sutikimo ir nebuvo.“ Tuo tarpu LAT civilinėje byloje¹²⁷ pažymėjo, kad šią bylą nagrinėję žemesnės instancijos teismai nepagrįstai padarė išvadą, kad ieškovė sutiko su darbo užmokesčio sistemos, pagal kurią jai sumažėja darbo atlyginimas, pakeitimu. Jeigu darbo sutarties šalis ginčija darbo apmokėjimo pakeitimo sąlygas, negalima daryti išvados, kad ji sutiko su darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimu vien dėl to, kad neatsisakė toliau dirbti. Darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos, nustatytos darbo sutartyje, gali būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu. O tai reiškia, kad darbuotojui nenutraukus darbo santykių, kai yra pakeistos darbo apmokėjimo sąlygos, negali būti pagrindas teigti, kad darbuotojas sutinka su naujomis darbo apmokėjimo sąlygomis ir šį sutikimą išreiškia konkludentiniais veiksmais (t. y. tęsiant darbą). Tokia išvada darytina ir kitoje LAT nagrinėtoje civilinėje byloje¹²⁸, kurioje nurodoma, kad konstatavimui, jog darbuotojo veiksmai rodo jį sutikus dirbti už mažesnę nei suldytas darbo sutartyje darbo užmokestį, būtina nustatyti, kad darbuotojas žinojo apie jam darbdavio sumažintą darbo užmokestį, tačiau sąmoningai pradėjo dirbti (dirbo) už mažesnę darbo užmokestį ir įstatymo nustatyta tvarka (DSĮ 42 straipsnis, DK 297 straipsnio 1 dalis) neginčijo darbdavio veiksmų dėl darbo užmokesčio sumažinimo turi būti darbdavio įrodyta. LAT¹²⁹ pažymėjo, kad įsigaliojus DK ir pasikeitus darbo sutarties sąlygų ir jų pakeitimo tvarkos reglamentavimui darbdavys negali vienašališkai pakeisti pirmiau sudarytos darbo

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. Vaitekūnienė v. AB „Panevėžio pienas“*, Nr. 3K-3-638/2003, kat. 2.3.2.

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“

¹²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. Vaitekūnienė v. AB „Panevėžio pienas“*, Nr. 3K-3-638/2003, kat. 2.3.2.

¹²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *K. Batisa v. UAB „Kelda“*, Nr. 3K-3-697/2004, kat. 2.3.2.

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje *Audronė vikienė v. Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-265/2005, kat. 11.7.1; 11.7.2.

sutarties sąlygų, tarp jų ir darbo apmokėjimo, išskyrus darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais, taip pat prastovos atveju (DK 2 straipsnio 1 dalies 2 punktas, 93 straipsnis, 94 straipsnio 1 dalis, 95, 120, 121, 122 straipsniai).

Tačiau DK 120 straipsnio 3 dalyje numatyta ir tai, kad darbdavys gali keisti darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Darytina išvada, kad kai kolektyvinės sutarties nuostatomis keičiamos visos įmonės ar tam tikros kategorijos darbuotojų darbo apmokėjimas, jos suteikia teisę darbdaviui keisti individualioje darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojų raštiško sutikimo. Darbuotojo raštiškas sutikimas reikalingas tik tuo atveju, jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo sumažėja to darbuotojo darbo užmokestis, sulygtas darbo sutartyje, sudarytoje iki kolektyvinės sutarties pakeitimo. O tai reiškia, kad visais atvejais, net ir tuomet, kai tai numato įstatymai ar Vyriausybės nutarimai, kai yra sumažinamas darbuotojo darbo užmokestis yra būtinas darbuotojo raštiškas sutikimas. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, taigi ir sumažinus darbo užmokestį, sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį klausimas (DK 120 straipsnio 1 dalis).

3.2.3. Teisė laiku gauti darbo užmokestį

Lietuvos DK 201 straipsnis nustato, kad darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o esant raštiškam darbuotojo prašymui – ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse. TDO konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos¹³⁰ numato, kad darbo užmokestis mokamas tik darbo dienomis ir darbo vietoje arba netoli jos, išskyrus jeigu yra kitaip numatyta nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyviniame susitarime. Praktika rodo, kad daugumoje įmonių darbo užmokesčiai pervedami į asmenines darbuotojų sąskaitas.

TDO konvencija Nr. 95 ir rekomendacija Nr. 85¹³¹ yra skirtos darbo užmokesčio apsaugai. Nors šios konvencijos Lietuva ir nėra ratifikavusi, tačiau ratifikavusių šalių skaičius¹³² leidžia teigti, kad nuostatos dėl darbo užmokesčio apsaugos, numatytos šioje

¹³⁰ TDO konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos 13 straipsnis. Internetinė prieiga: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

¹³¹ TDO rekomendacija Nr. 85 dėl darbo užmokesčio apsaugos. Internetinė prieiga: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

¹³² Konvenciją Nr. 95 šiai dienai yra ratifikavusios 96 šalys. Žiūrėta, internetinė prieiga: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN> >

konvencijoje, yra labai svarbios ir todėl jomis bus remiamasi mėginant rasti atsakymus į klausimus, susijusius su darbo užmokesčio išmokėjimo tvarka.

Rekomendacija dėl darbo užmokesčio apsaugos numato maksimalius darbo užmokesčio išmokėjimo terminus: a) darbuotojams ne rečiau kaip du kartus per mėnesį ir negali būti viršijamas šešiolikos dienų laikotarpis; b) tarnautojams – ne rečiau, kaip vieną kartą per mėnesį. Tokie pat reikalavimai yra numatyti ir daugumoje JAV valstijų, kuriose galioja įstatymai, pagal kuriuos darbo užmokestis privalo būti išmokamas du kartus per mėnesį nustatytomis fiksuotomis dienomis. Laiko tarpas tarp mokėjimų negali viršyti 16 dienų. Tačiau vienos iš JAV valstijų – Konektikuto valstijos darbo įstatymas numato kur kas dažnesnius ir griežtesnius atsiskaitymo su darbuotojais laikotarpius. Šioje valstybėje darbo užmokestis turi būti išmokamas kas savaitę ir tik darbo valstybinei institucijai leidus, darbo užmokestis gali būti mokamas rečiau, bet ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį¹³³. Niujorko teisė reikalauja, kad fizinį darbą dirbantiems darbuotojams darbo užmokestis būtų mokamas kas savaitę ir atlyginimas už bet kurios savaitės darbą turi būti išmokamas ne vėliau kaip praėjus septynioms dienoms nuo tos darbo savaitės pabaigos. Kanceliarijos ir kiti darbuotojai turi gauti atlyginimą mažiausiai du kartus per mėnesį¹³⁴. Jutoje darbdaviai privalo mokėti savo darbuotojams nors du kartus per mėnesį. Ohajo valstijoje nurodoma darbdaviams kada mokėti savo darbuotojams – nors du kartus per mėnesį, kiekvieno mėnesio pirmą ir penkioliką dieną¹³⁵. Darbo užmokesčio išmokėjimą du kartus per mėnesį taip pat numato ir Australijos Teisingo Apmokėjimo ir Sąlygų Standartas, kuriame sakoma, kad darbuotojų atlyginimai turi būti išmokami kas dvi savaites¹³⁶.

Rusijos Federacijos darbo kodekso¹³⁷ 136 straipsnis numato, kad darbo užmokestis yra mokamas ne rečiau kaip kas pusę mėnesio, datą nustatant darbo vidaus taisyklėse arba kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Kai kurių kategorijų darbuotojams, tik įstatymo numatytais atvejais, darbo užmokestis gali būti mokamas kitokia tvarka. Šiame įstatyme nesuteikiama teisė darbuotojui pasirinkti vienkartinį mėnesinį darbo apmokėjimą. Tuo tarpu mūsų šalies DK 201 straipsnyje tokia galimybė yra numatyta, darbuotojui parašius

¹³³ КИСЕЛЕВ, И.Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: Дело, 1999, p. 189-190.

¹³⁴ Your rights as an employee under New York state law. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.oag.state.ny.us/labor/rights.html>>

¹³⁵ How often should you pay employees? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-15]. Prieiga per internetą: <http://www.infiniseek.com/pages/ep/salary_benefits/sb_0001.htm>

¹³⁶ Getting paid & pay slips. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-15]. Prieiga per internetą: <http://www.job-watch.org.au/jwrights/yrgpps0705.pdf>

¹³⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. Актуальная редакция 2006.12.30. N 271-ФЗ.

<[http://www.kadis.ru/kodeks.phtml?kodeks=17&paper=&ok=+%EF%E5%F0%E5%E9%F2%E8+](http://www.kadis.ru/kodeks.phtml?kodeks=17&paper=&ok=+%EF%E5%F0%E5%E9%F2%E8+>)>

prašymą jo darbo užmokestis išmokamas vieną kartą per mėnesį. Galimybė darbuotojui prašyti darbo užmokestį gauti vieną kartą per mėnesį gali būti prilyginama anksčiau galiojusio DSĮ 9 straipsnio 2 dalyje numatyti nuostatai, kad neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jei darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai pats darbuotojas pageidauja įsidarbinti laikinai ir dirbti pagal tokią sutartį. Kaip praktika rodo, tuo laikotarpiu, kai galiojo ši nuostata, būdavo sudaroma daug daugiau terminuotų darbo sutarčių. Dauguma darbuotojų „savo noru“ sutikdavo sudaryti terminuotas darbo sutartis į nuolatinio pobūdžio darbo vietas. Tokios straipsnio formuluotė suteikia darbdaviui daryti „spaudimą“ darbuotojo atžvilgiu, primetant darbuotojui tokias sąlygas, kurios palankesnės darbdaviui.

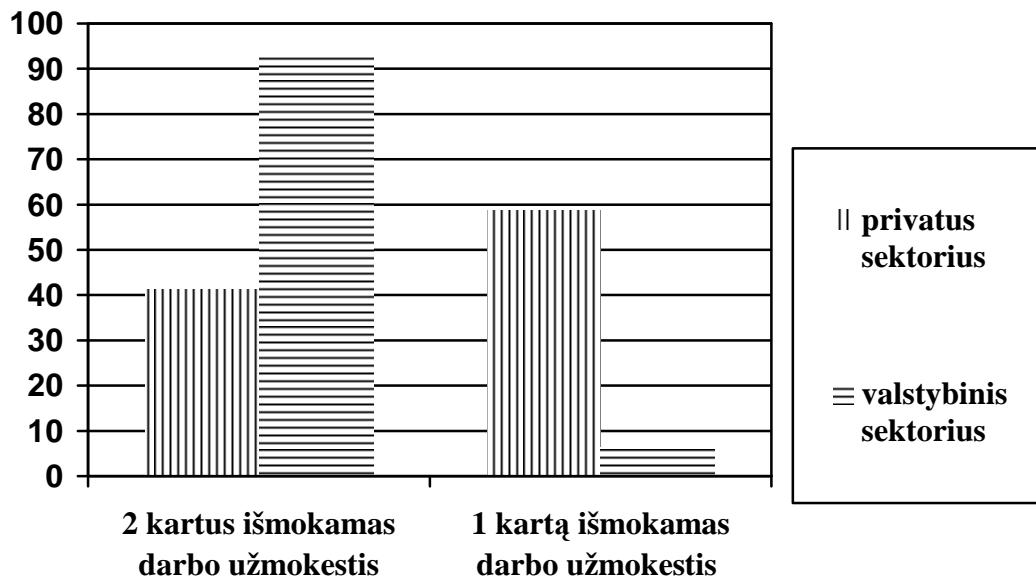
Teiktina, kad vienkartinis mėnesinis darbo užmokestis yra patogesnis ne darbuotojui, o darbdaviui, kuris turi galimybę ilgesnį laiką disponuoti tais finansais, kurie turi būti skirti darbo užmokesčiams (dar kitaip vadinamiems „avansams“). Šiam teiginiui patvirtinti tyrimo – apklausos metu¹³⁸ buvo mėginama išsiaiškinti, kiek darbuotojų yra parašę prašymus dėl darbo užmokesčio išmokėjimo vieną kartą per mėnesį. Gauti duomenys parodė, kad visose valstybinio sektoriaus įmonėse darbuotojų, pageidaujančių gauti darbo užmokestį vieną kartą per mėnesį arba iš vis nebuvo, arba tokių buvo ne daugiau 18,12 procento¹³⁹. Tuo tarpu privačiame sektoriuje duomenys buvo labai skirtingi. Keturiuose įmonėse visiems darbuotojams darbo užmokestis buvo išmokamas du kartus per mėnesį, septyniose įmonėse visi darbuotojai pageidavo darbo užmokestį gauti vieną kartą per mėnesį, likusiose įmonėse darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį vieną kartą, buvo nuo 15,3 iki 74,63 procento. Gauti duomenys pateikiami grafike Nr. 2.

Apibendrinant šiuos duomenis galima teigti, kad valstybinio sektoriaus įmonėse, kur darbo apmokėjimas yra centralizuotas ir gan griežtai reglamentuotas, darbdaviui nėra būtinybės siekti, kad darbuotojams darbo užmokestis būtų mokamas vieną kartą per mėnesį, nes jis tiesiogiai negali valdyti įmonės finansų. Tuo tarpu privataus sektoriaus, kur darbo apmokėjimas yra decentralizuotas (lokalinis), įmonių vadovai dažnai priimdami naujus darbuotojus į darbą „prašo“ iškart parašyti prašymą dėl darbo užmokesčio išmokėjimo vieną kartą per mėnesį.

GRAFIKAS NR. 2

¹³⁸ Žiūrėti į priedą, p. 53.

¹³⁹ Kadangi įmonės skyrėsi savo dydžiu ir darbuotojų skaičiumi, duomenys pateikiami procentais.



Atlikto tyrimo metu paaiškėjo, kad įmonėse, kur darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį, pasirašant darbo sutartį yra iškart parašomas prašymas dėl darbo užmokesčio išmokėjimo vieną kartą į mėnesį. Darbdaviui paliekama teisė pasirinkti kurią iš dviejų sutartyje numatytų mėnesio dienų jis bus išmokamas. Tad iškyla klausimas, ar būtina darbo sutartyje nurodyti, kad darbo užmokestis mokamas du kartus į mėnesį, nurodant konkrečias mėnesio dienas, jei po to iškart parašomas prašymas, panaikinant šiuos darbdavio įsipareigojimus? Nes juk ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos darbo sutarties pavyzdinės formos¹⁴⁰ 3 dalyje, (kur kalbama apie darbdavio įsipareigojimą mokėti darbuotojui darbo užmokestį) darbdavys privalo nurodyti *kiek kartų per mėnesį jis bus mokamas*. Kadangi Lietuvoje darbo užmokestis mokamas vieną arba du kartus į mėnesį, o dažnesnis darbo užmokesčio mokėjimas mūsų šalyje nėra populiarus ir praktikoje netaikomas, tad galime teigti, kad sudarant darbo sutartį darbdavys turi teisę pagal šią formą įrašyti, kad darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį nurodant konkrečią datą. Tačiau pagal DK 201 straipsnio 1 dalį, toks darbo apmokėjimo sąlygos nustatymas yra neteisėtas ir darbdavys privalo vadovautis aukštesnę galią turinčiu teisės aktu, šiuo atveju DK.

Dar viena problema, su kuria susiduriama mokant darbo užmokestį du kartus per mėnesį yra ta, kad nei viename Lietuvoje galiojančiame teisės akte nėra nustatyta kas kiek dienų tai turi būti daroma. Tuo tarpu daugelyje jau aukščiau minėtų šalių yra konkrečiai nustatomi terminai, kada turi būti mokami darbo užmokesčiai. Kaip ir TDO rekomendacijoje Nr. 85, daugelis šalių nurodo, kad darbo užmokesčio intervalai, kai mokama du kartus į mėnesį, negali viršyti 16 dienų. Tuo tarpu lyginant DK 201 straipsnį

¹⁴⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412; 2005, Nr. 103-3814.

ir Rusijos Federacijos darbo kodekso¹⁴¹ 136 straipsnį, reglamentuojančius darbo užmokesčio mokėjimo tvarką, galima teigti, kad Rusijos darbo kodekse yra imperatyviai nustatyti terminai, kada turi būti išmokami darbo užmokesčiai, t.y. kas pusė mėnesio. Tuo tarpu mūsų DK 201 straipsnis nustato tik tai, kad darbo užmokestis turi būti mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį. Darytina išvada, kad mokant darbo užmokestį du kartus per mėnesį terminas tarp pirmo ir antro mokėjimo nebūtinai turi būti lygūs, t. y. laikotarpis tarp dienų gali viršyti ir 16 dienų. Tuomet iškyla klausimas, koks tikslas reglamentuoti DK darbo užmokesčio mokėjimą du kartus per mėnesį, jei suteikiama darbdaviui teisė nustatyti mokėjimo terminus, kurių intervalai dažnai būna nevienodi. Apklaustos metu paaiškėjo, kad net keliose įmonėse darbo užmokestis išmokamas 15 ir 20 dienomis. Intervalas tarp darbo užmokesčio mokėjimo dienų yra 5 ir 25 dienos. Kitų įmonių darbo užmokesčio mokėjimo intervalai buvo panašūs ir tik keliose įmonėse – intervalai tarp abiejų darbo užmokesčio išmokėjimų buvo ne didesni kaip 16 dienų.

Kitas klausimas, kuris dažnai iškyla, kokiomis proporcijomis turi būti mokamas darbo užmokestis, kai jis mokamas du kartus per mėnesį. Prieš tai galiojusio Darbo įstatymų kodekso¹⁴² 114 straipsnio 1 dalyje buvo numatyta, kad kai taikoma vienetinė darbo užmokesčio sistema, pirmoje mėnesio pusėje darbuotojams duodamas avansas, kuris įskaitomas į darbo užmokestį. Avanso dydis nustatomas kolektyvinėje sutartyje, tačiau minimalus jo dydis negali būti mažesnis už darbininko tarifinį atlygį už dirbtą laiką. Dabar galiojančiame DK nėra nustatyta, kokių santykiu turi būti išmokamas darbo užmokestis, jei jis mokamas du kartus į mėnesį. Kolektyvinėse ar darbo sutartyse būna nustatytos tik datos, kada yra išmokamas darbo užmokestis, tačiau apie tai, kokių santykiu jis išmokamas, niekur nėra užsiminta. Tad ir praktikoje gan dažnai susiduriama su dar viena klaida – „avanso“ dydžio nustatymu. Daugelis darbdavių vadovaudamiesi principu, „viskas, kas neuždrausta, - leistina“ išmoka nepagrįstai mažus „avansus“ (pvz.: darbuotojo mėnesinė alga 2500 litų, jam išmokamas „avansas“ 200 litų).

Reiktų dėmesį atkreipti ir į tai, kad DK nėra kalbama apie „avansą“, nes terminas „avansas [pranc. *avance*]: 1. pinigų suma ar kita turtinė vertybė, duodama vieno sutarties dalyvio kitam būsimąjį mokėjimo sąskaita“¹⁴³. Tad darbo užmokestis negali būti laikomas avansu, nes jis mokamas už faktiškai dirbtą laiką. Avansu bus laikoma tik tokia piniginė išmoka, į kurią darbuotojas dar neturi teisės, t. y. jis dar nėra įvykdęs nustatytų funkcijų per nustatytą darbo laiką, o darbdavys jam būsimą jo darbo užmokestį išmoka

¹⁴¹ Трудовой кодекс Российской Федерации 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. Актуальная редакция 2006.12.30. N 271-ФЗ.

¹⁴² Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

¹⁴³ Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma littera, 2003, p. 84.

anksčiau laiko. Šiame DK 201 straipsnyje kalbama ne apie avanso išmokėjimą, o apie darbo užmokesčio mokėjimą du kartus per mėnesį, tai yra atlyginimas už darbą, kurio dydis priklauso, iš dalies, nuo atlikto darbo kiekio arba nuo išdirbto laiko. Tai reiškia, kad net jeigu neįmanoma atsižvelgti į gamybos apimtį paskaičiuojant apmokėjimo sumą, uždirbtą faktiškai per tam tikrą dalį mėnesio, darbuotojui reikia išmokėti pirmą užmokesčio dalį (fiksuoatą atlyginimo dalį), kurio dydis negali būti mažesnis už tam tikrą sumą numatytą darbo sutartimi (mėnesio tarifinio apmokėjimo) ir faktiškai išdirbto laiko, arba maksimaliai artimo nurodytai sumai. Būtent tuo yra aiškinama susidariusi praktika, kuria nustatoma 40 procentų nuo mėnesinio atlyginimo, pirma darbo užmokesčio dalis. Kalbama apie pirmos darbo užmokesčio dalies dydžio „pririšimą“ prie atlyginimo (tarifikacijos). Darbo užmokesčio suma išmokama antroje mėnesio pusėje, visuomet būna didesnė, nei darbo užmokesčio išmokėjimas pirmoje mėnesio pusėje. Paskaičiuojant pilną darbo užmokestį yra įtraukiamos ir visos kitos išmokos, susijusios su darbo santykiais (priedai, priemokos ir kt.), nes dauguma šių papildomų darbo uždarbių priklauso nuo įmonės pelningumo ir kt.¹⁴⁴.

Apibendrinus darytina išvada, kad darbo užmokesčio mokėjimo (DK 201 straipsnis) teisinis reglamentavimas yra per siauras. Kaip praktika rodo, darbdaviai remdamiesi principu „kas nėra uždrausta, reiškia – leistina“ dažnai piktnaudžiauja savo galia, darbuotojams primesdami savo valią. Taip yra pažeidžiamos darbuotojų teisės, tačiau darbuotojai norėdami gauti darbą dažnai sutinka su jiems primetamomis nepalankiomis darbo apmokėjimo sąlygomis. Todėl yra siūlytina darbo užmokesčio išmokėjimą nustatyti du kartus per mėnesį išmokant jį kas pusę mėnesio. Taip pat nustatyti, kad pirmas mokamas darbo užmokesčio dalies minimalus dydis negali būti mažesnis už darbininko tarifinį atlygį už faktiškai dirbtą laiką.

¹⁴⁴ Елена Воробьева, член научно-экспертного совета Палаты налоговых консультантов "Российская Бизнес-газета" №579 от 7 ноября 2006 г. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-25]. Prieiga per internetą: <www.palata-nk.ru>

PRIEDAS

Norint geriau suprasti su kokiomis problemomis praktikoje susiduriama nustatant darbo apmokėjimo sąlygą darbo sutartyje, buvo atliktas tyrimas-apklausa Šiaulių miesto įstaigose. Apklausoje dalyvavo 23 Šiaulių miesto įmonės (16 privačių ir 7 valstybinių). Įmonių vadovams buvo garantuota, kad šis tyrimas-apklausa yra anoniminis ir kad niekur nebus minimi įmonių pavadinimai, tuo siekiant gauti kuo tikslesnę ir išsamesnę informaciją apie darbuotojų darbo apmokėjimą ir jo nustatymą darbo sutartyje.

Tyrimo-apklausoje metu pagrindinis dėmesys buvo kreipiamas į darbuotojų darbo sutarties dalį, kurioje aptariamas darbdavio įsipareigojimas mokėti darbuotojui darbo užmokestį.

Gauti duomenys pateikiami šiuose magistrinio darbo skyriuose: minimalūs darbo užmokesčio dydžiai; teisė laiku gauti darbo užmokestį skyriuose.

Kadangi apklausoje dalyvavo skirtingų dydžių įmonės, manytina, kad duomenų, susijusių su skaičiais, pateikimas bus tikslesnis ir atspindės realesnę padėtį, jei jie bus išreikšti procentais.

IŠVADOS

1. Vidutinis darbo užmokestis (DK 204 straipsnis) negali būti sutapatinamas su darbo užmokesčiu (DK 186 straipsnis). Vidutinis darbo užmokestis – tai ne atlyginimas už darbuotojo faktiškai atliekamą darbą, bet tam tikru teisiniu pagrindu (DK 204 straipsnis 1 dalis) darbuotojui numatyta garantija, taikoma tais atvejais, kai darbuotojas faktiškai nedirba, tačiau dėl tam tikrų priežasčių jam būtina šį laiką apmokėti.
2. Atlyginimo sąvoka tarptautinės teisės ir ES teisiniuose dokumentuose bei ETT jurisprudencijoje aiškinama žymiai plačiau nei numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Į „atlyginimo“ sąvoką įeina ne tik tiesiogiai išmokamas darbo užmokestis, bet ir netiesioginės išmokos, kurias darbuotojas gauna iš savo darbdavio.
3. Atsižvelgiant į įstatymo apibrėžtą darbo užmokesčio sampratą (darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus už jo atliktą darbą) bei į DK 93 straipsnio nustatytą darbo sutarties sampratą, būtų galima išskirti du kriterijus, pagal kuriuos darbdavio darbuotojui mokama išmoka yra pripažįstama darbo užmokesčiu: 1) darbdavys turi teisinę prievolę mokėti išmoką; 2) išmoka yra mokama už atliktą darbą.
4. Apibendrinus kai kurių šalių darbo užmokesčio mokėjimo formas ir remiantis tarptautiniais teisės aktais, darytina išvada, kad nėra tikslinga Lietuvoje uždrausti natūrinės darbo užmokesčio formos. Tačiau natūrinę darbo išmoką reikėtų griežtai reglamentuoti, t. y. koks procentas ir nuo kokios darbo užmokesčio sumos (uždraudžiant bet kokias natūrinės darbo užmokesčio išmokas, jei darbuotojas gauna minimalų darbo užmokestį) gali būti išmokama natūrine išmoka.
5. Apibendrinant darbo apmokėjimo sąlygų analizę galime teigti, kad ši darbo sutarties sąlyga negali būti priskirta nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų. Jos teisinė prigimtis yra savarankiška (lot. *sui generis*). Ji yra įvardijama kaip esminė darbo sutarties sąlyga.

6. Valstybė imperatyviai nustato, kad darbuotojas bet koku atveju turi teisę į minimalų darbo užmokestį. Ši *sui generis* darbuotojo teisinė padėtis akivaizdžiai skiriasi nuo civilinių sutarčių pagrindu dirbančių asmenų statuso.
7. Darbo apmokėjimo organizavimas yra tiesiogiai susijęs su tarifų sistema, kuri užtikrina atskirų kategorijų darbuotojams darbo užmokesčių dydžių diferenciaciją atsižvelgus į jų kvalifikaciją, atliekamų darbų sudėtingumą, intensyvumą, darbo sąnaudas ir kitas aplinkybes.
8. Lietuvoje kaip ir daugumoje Europos šalių yra susiformavusios dvi pagrindinės darbo užmokesčio sistemos: vienetinė ir laikinė. Šios sistemos atitinka du pagrindinius darbo užmokesčio nustatymo būdus: pagal pagamintos produkcijos kiekį ir atidirbtą laiką. Šias pagrindines darbo užmokesčio formas papildo įvairios sistemos, t. y. atmainos. Darbo apmokėjimo sistemą turi pasirinkti pati įmonė, įvertinusi jos tinkamumą ir racionalumą.
9. Darbdavys turi teisę parinkti įmonėje taikomą darbo užmokesčio sistemą. Tačiau būtina prisiminti, kad nesvarbu, kokia darbo užmokesčio sistema bus pasirinkta, turi būti išsaugoma Konstitucijoje įtvirtinta darbuotojo teisė į teisingą darbo užmokestį. Nors ši nuostata yra ganėtinai abstrakti ir subjektyvi (dažniausiai darbuotojo ir darbdavio nuomonės dėl atlyginimo teisingumo skiriasi), tačiau darbdavys negali jos ignoruoti.
10. MDU įtaka pasireiškia tiesioginiu ir netiesioginiu poveikiu darbo užmokesčio lygiui šalyje. Daugelyje šalių MDU yra atskaitos taškas diferencijuojant atskiriems darbuotojams darbo užmokestį. Tačiau kaip parodė apklausos duomenys, atlikti Šiaulių miesto įmonėse, galima teigti, kad mūsų įmonių vadovai nustatydami konkrečią mėnesinę algą (aukštesnę už MDU) nesieja jos su MDU.

SANTRAUKA

Apmokėjimas už darbą visada buvo ir bus aktuali ekonominė ir teisinė problema. Darbo apmokėjimo sąlygos teisinis reguliavimas ir valstybės požiūris į jį itin svarbus plačiam gyventojų ratui, nes tik tinkamas ir stabilus darbo apmokėjimo suregulavimas yra daugelio žmonių normalaus gyvenimo lygio garantas.

Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo apmokėjimas tampa darbdavio ir darbuotojo derybų objektu. Siekiant šias derybas teisiškai įgyvendinti, būtina išanalizuoti darbo apmokėjimo sąvoką, sistemas, formas, darbo užmokesčio struktūrą ir kita.

Šiame darbe aptariami bei analizuojami pagrindiniai požymiai susiję su darbo apmokėjimo nustatymu darbo sutartyje. Pirmoje dalyje nagrinėjama darbo apmokėjimo sąvoka, struktūra bei darbo apmokėjimo forma. Taip pat yra pateikiami esminiai elementai, padedantys atskirti darbo užmokesčių nuo atlyginimo, mokamo pagal civilines sutartis. Šioje dalyje apžvelgiami bei lyginami darbo užmokesčių Lietuvoje reglamentuojantys teisės aktai, teismų praktika su tarptautinės, Europos Bendrijos teisės aktais bei ETT jurisprudencija, reglamentuojančia darbo apmokėjimą.

Antroje darbo dalyje apžvelgiami darbo apmokėjimo organizavimo metodai bei tarifų sistemos, kurios tiesiogiai susijusios su darbo apmokėjimo organizavimu. Taip pat pateikiama darbo užmokesčio sistemų įvairovė, kuri leidžia kiekvienam darbdaviui pagal savo įmonės specializaciją pasirinkti tinkamiausią darbo užmokesčio sistemą.

Trečia darbo dalis skirta klausimams, susijusiems su teisingu darbo apmokėjimo nustatymu. Šioje dalyje pateikiami bei analizuojami pagrindiniai principai, susiję su teisingu darbo apmokėjimo nustatymu.

Pagrindinis darbo tikslas yra pateikti visapusišką darbo apmokėjimo nustatymo darbo sutartyje teisinio reguliavimo analizę, išskiriant jo privalumus bei trūkumus, atskirų nuostatų reglamentavimo bei praktinio taikymo problemas.

SUMMARY

Work payment has always been and will be an actual economic and legal problem. Legal regulation of work payment and state approach to that regulation is extremely important to the wide rate of residents because only the appropriate and stable regulation of work payment condition is the guarantee of normal life of the majority of people.

According to the conditions of market economy the work payment is becoming the object of negotiations between the employer and employee. In order to legally implement such negotiations it is necessary to analyze work payment concept, systems, forms, salary structure, legal possibilities of the determination and other.

The main features that are discussed and analyzed in this work are related to the determination of work payment in the employment contract. Work payment concept, structure and forms are examined in the first part. Fundamental elements that help to distinguish set work payment between employment contract and civil contract. In this part Lithuanian legal acts regulating work payment and relative court practise is reviewed and compared with acts of international law, European Community law as well as jurisprudence of the European Court of Human Rights regulating work payment.

In the second part of this work methods of work payment organization and rate systems that are directly related to the organization of work payment are reviewed. The variety of work payment systems that allow every employer to choose the most appropriate work payment system according to their company's speciality is also presented.

The third part of the work is dedicated to the questions related to the right determination of work payment. The main principles associated with the right determination of work payment are presented and analysed in this part.

The main purpose of the work is to present a thorough analysis of the legal regulation of the determination of work payment in the employment contract excluding its advantages and disadvantages, problems of the regulation and practical application of the separate provisions.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TARPTAUTINIAI TEISĖS AKTAI

TDO konvencijos ir rekomendacijos

1. TDO konvencija Nr. 26 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo.
<<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>
2. TDO konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos.
<<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>
3. TDO konvencija Nr. 99 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo (žemės ūkyje) mechanizmo. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>
4. TDO konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675.
5. TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-736.
6. TDO rekomendacija Nr. 30 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>
7. TDO rekomendacija Nr. 85 dėl darbo užmokesčio apsaugos.
<<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>
8. TDO rekomendacija Nr. 89 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo (žemės ūkyje) mechanizmo. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>
9. TDO rekomendacija Nr. 135 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis.
<<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.

Europos Sąjungos teisės aktai

1. Europos bendrijos steigimo sutartis (konsoliduotas tekstas). Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.
2. Europos Tarybos direktyvos 75/177/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principui taikymui, derinimo. Europos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys, Vilnius; Teisinės informacijos centras, 2004.

Tarptautinės sutartys ir kiti tarptautiniai dokumentai

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

2. Europos socialinė Chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖS AKTAI

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.
2. Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 50-1598; 2000, Nr. 66-1985.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 36 – 1340.
4. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 4-104. (negalioja).
5. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137, (negalioja).
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 132-4989.
8. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973, (negalioja).
9. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymas. Valstybės žinios, 1990, Nr. 30-711.
10. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.
11. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.
12. Lietuvos Respublikos pinigų įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 27-623.
13. Lietuvos Respublikos užsienio valiutos Lietuvos Respublikoje įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 28-640.
14. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. Valstybės Žinios, 2000, Nr. 75-2271.
15. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006, Nr. 87-3400.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 19 d. nutarimas Nr.1383 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1231 „Dėl mokytojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo programos patvirtinimo“ pakeitimo. Valstybės žinios, 2007, Nr. 137-5607.

17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimas Nr. 298 dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo. Valstybės žinios, 2006, Nr. 35-1251.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412; 2005, Nr. 103-3814.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. 1500 dėl pagalbos (talkos) darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos. Valstybės žinios, 2001, Nr. 105-3759, (nebegalioja);
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 gruodžio 13 d. nutarimas Nr. 1511 dėl savanoriškų darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 16-662, (nebegalioja).
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m sausio 17 d. nutarimas Nr.100, dėl darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos. Valstybės žinios, 1996, Nr.7-181.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. balandžio 15 d. nutarimas Nr. 142 dėl įmonių darbuotojų darbo apmokėjimo organizavimo pavyzdinių principų. Valstybės žinios, 1991, Nr. 15-388.

TEISMŲ PRAKTIKA

1. Europos Teisingumo Teismo 1984 m. rugsėjo 18 d. sprendimas byloje Nr. C-23/83 *Liefting v Directie van het Academisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam* (1984) ECR 5225;
2. Europos Teisingumo Teismo 1982 m. birželio 9 d. sprendimas byloje Nr. C-58/81 *Commission v. Luxembourg* (1982) ECR 2175;
3. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-171/88 *Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH* (1989) IRLR 493;
4. Europos Teisingumo Teismo 1982 m. vasario 9 d. sprendimas byloje Nr. C- 12/81 *Eileen Garland -v- British Rail Engineering Ltd* (1982);
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. gruodžio 18 d. civilinėje byloje *B.Dargevičius ir kt. v. Specialios paskirties AB "Telšių keleivinis transportas"*, 3K-3-1344/2000, kat. 2;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 6 d. civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“*, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 14.3.2; 14.3.3; 18.2.1; 18.2.2; 96.3;

7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje *Audronė vikienė v Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-265/2005, kat. 11.7.1; 11.7.2.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 2 d. civilinėje byloje *T.Žurkevič v. AB bankas "Hansa-LTB"* Nr. 3K-3-644/2003, kat. 5.3.2.2;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 12 d. nutartis civilinėje byloje *R.Ambraziejus v. UAB "Klaipėdos maisto elektromechanika"*, Nr. 3K-3- 1320/2001, kat. 2.3.1; 5.7; 5.4;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje *J.Apanavičiūtė v. AB "Lituanica"* Nr. 3K-3-237/2004, kat. 2.8;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus Teisėjų senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *K. Batisa v. UAB „Kelda“*, Nr. 3K-3-697/2004, kat. 2.3.2;

SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. ČIOČYS P. *Teisės pagrindai*. – Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002. P. 335.
2. DAMBRAUSKAS, A; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. – Vilnius: „Mintis“, 1990. P. 355.
3. DAMBRAUSKIENĖ, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai, t. 28 (20).
4. DAMBRAUSKIENĖ, G; MACIJAUSKIENĖ, R; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. – Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 360.
5. DAMBRAUSKIENĖ, G; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 288.
6. DAUSKURDAS, V. Darbo užmokesčio formos ir sistemos. *Vadovo pasaulis* – 2003-02-12.
7. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbo įstatymų komentaras. Straipsnių rinkinys*. – Kaunas: AB spaustuvė „Spindulys“, 2001. P. 179.

8. DAVIDAVIČIUS, H. Darbo kodeksas apie darbo apmokėjimą ir jo sąlygų keitimą. *Juristas* 2007 Nr. 9. P. 19-20. Darbo kodeksas apie darbo apmokėjimą ir jo sąlygų keitimą.
9. DUBINAS, V. *Darbo apmokėjimo formos ir sistemos Europos šalyse*. – Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1996.
10. DUBINAS, V. *Darbo apmokėjimo organizavimas*. – Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1995.
11. *Europos Sąjungos teisė*. – Vilnius: Eugrimas, 2007. P. 255.
12. GRIKIENĖ, V; BLAŽIENĖ, I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32);
13. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. P. 156.
14. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 544.
15. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. – Vilnius: Justitia, 2004 P. 624.
16. SAKALAS A; VANAGAS P. *Pramonės įmonių vadyba*. – Kaunas: KTU, 1996,
17. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma littera, 2003. P. 792.
18. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. – Vilnius: Justitia, 2005. P. 496.
19. TIAŽKIJUS, V; PETRAVIČIUS, R; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. P. 416.
20. ŽVINKLYS J; VABALAS E. *Įmonės ekonomika*. – Vilnius: 2006,
21. КИСЕЛЕВ, И.Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. Учебник для вузов. – Москва: Дело, 1999. P. 728.
22. Minimalus mėnesio atlyginimas: ar bus Europos sąjungoje visiems vienodas? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-15]. Prieiga per internetą: <http://www.emigrantai.info/?strid=31> >
23. Елена Воробьева, член научно-экспертного совета Палаты налоговых консультантов "Российская Бизнес-газета" №579 от 7 ноября 2006 г. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-25]. Prieiga per internetą: www.palata-nk.ru
24. DAGYS, M. „Kaip turi būti apmokama už darbą naktį ir viršvalandžius bei darbą išveikintomis dienomis“ *"Lietuvos profsąjungos"* [interaktyvus]. 2007 m., Nr.9. [žiūrėta 2008-03-14]. Prieiga per internetą:

- <http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=2&id=52>
25. Atlyginimas už darbą. Kaip ir kodėl Jums moka, ar Jus tai tenkina? Apklausa. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-08]. Prieiga per internetą:
<http://www.apklausa.lt/resultsview.php?form=1953&us>
 26. The National Minimum Wage: introduction. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-08]. Prieiga per internetą:
http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Pay/DG_10027201
 27. Statistikos departamentas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-08]. Prieiga per internetą: www.stat.gov.lt
 28. Lietuvos darbo rinkoje didėja moterų diskriminacija. 2008 02 20. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-08]. Prieiga per internetą:
<http://www.lygus.lt/daromversla/naujienos.php>
 29. Your rights as an employee under New York state law. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-15]. Prieiga per internetą: <http://www.oag.state.ny.us/labor/rights.html>
 30. Getting paid & pay slips. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-15]. Prieiga per internetą:
<http://www.job-watch.org.au/jwrights/yrgpps0705.pdf>
 31. How often should you pay employees? [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-15]. Prieiga per internetą:
http://www.infiniseek.com/pages/ep/salary_benefits/sb_0001.htm
 32. Трудовой кодекс Российской Федерации 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. Актуальная редакция 2006.12.30. N 271-ФЗ.
<http://www.kadis.ru/kodeks.phtml?kodeks=17&paper=&ok=+%EF%E5%F0%E5%E9%F2%E8+>