

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Karolinos Zigmantaitės

V kurso, darbo ir socialinės apsaugos teisės

studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbo apmokėjimo sąlyga, kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga

**Work payment condition as a necessary condition of the
employment contract**

Vadovė: vyr. lekt. dr. I. Povilaitienė

Recenzentas: Doc. dr. J. Usonis

Vilnius

2024

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame rašto darbe darbo apmokėjimo sąlyga kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga analizuojama skirtingais aspektais. Gilinamasi, kokią reikšmę turi aptariama darbo sutarties sąlyga darbo sutartyje, išsiaiškinama šios sąlygos samprata, atkreipiant dėmesį į įstatyminį reguliavimą darbo apmokėjimo nustatymo klausimu. Taip pat aiškinamasi, kokiomis sąlygomis darbo apmokėjimo sąlyga gali būti keičiama bei kokia taikoma teisinė atsakomybė už darbo apmokėjimo pažeidimus. Kiekvienas aspektas aptariamas pasitelkiant tiek teisės aktus, teismų praktiką, tiek ir teisės doktriną.

Pagrindiniai žodžiai: darbo sutartis, darbo apmokėjimas, būtinios sąlygos, sąlygos keitimas, teisinė atsakomybė.

ANNOTATION AND KEY WORDS

This study analyses the remuneration clause as a necessary condition of the employment contract from different perspectives. It examines the significance of the clause in question in an employment contract, clarifies the concept of this clause, and draws attention to the statutory regulation on the determination of remuneration. It also looks at the conditions under which the remuneration clause may be amended and the legal liability for breaches of the remuneration clause. Each aspect is discussed with reference to both legislation, case law and legal doctrine.

Key words: employment contract, work payment, preconditions, change of condition, legal liability.

TURINYS

IŽANGA	2
1. DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ SISTEMA.....	5
1.1. Būtinųjų darbo sutarties sąlygų prigimtis ir reikšmė	7
2. DARBO APMOKĖJIMO, KAIP DARBO SUTARTIES SĄLYGOS SAMPRATA.....	12
2.1. Darbo apmokėjimo sąvoka ir forma	12
2.2. Darbo apmokėjimo nustatymo teisinis reglamentavimas	16
3. DARBO APMOKĖJIMO SĄLYGOS KEITIMAS.....	22
3.1. Darbo užmokesčio sumažinimas darbdavio iniciatyva.....	25
3.2. Kitoks darbo apmokėjimo sąlygų keitimas.....	28
4. TEISINĖ ATSAKOMYBĖ UŽ DARBO APMOKĖJIMO PAŽEIDIMUS.....	30
IŠVADOS	37
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	39
SANTRAUKA (lietuvių kalba)	45
SUMMARY (anglų kalba).....	46

IŽANGA

Temos aktualumas. Apmokėjimas už darbą visada buvo aktuali ekonominė ir teisinė problema, kadangi darbo užmokestis neretai būna pagrindinis žmogaus materilainių poreikių patenkinimo šaltinis, pagrindinė jo gaunamų pajamų dalis bei priemonė pagerinti savo bei šeimos gerovę (Collins, 2010, p. 3). Darbo užmokestis tiesiogiai veikia ne tik individualią žmogaus socialinę padėti, tai taip pat turi įtakos visuomenės padėčiai. Didesnis šalies darbo užmokesčio vidurkis gali prisidėti prie didesnės gyventojų vartojimo galios bei spartesnės ekonominės plėtros. Dėl šios priežasties aiškūs kriterijai, kuriais remiantis darbuotojui nustatomas darbo užmokesčio dydis yra esminis kiekvieno žmogaus teisės gauti apmokėjimą už darbą elementas ir turi būti apibrėžtas įstatymo leidėjo.

Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija) kiekvienam žmogui suteikia teisę ne tik laisvai pasirinkti legalų pragyvenimo šaltinį, bet ir gauti teisingą atlygį už padarytą darbą. Iš Konstitucijos 48 str. 1 d. (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992) įtvirtintos teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą automatiškai atsiranda prielaida asmeniui tikėtis, kad bus įgyvendintos kitos jo teisės – laiku gauti už atliktą darbą visą pagal teisės aktus priklausantį darbo užmokestį. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje įtvirtinta nuostata „kiekvieno žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra viena svarbiausių prielaidų įgyvendinti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 str. įtvirtintą teisę į nuosavybę; asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal teisės aktus priklausantis darbo užmokestis (atlyginimas); ši asmens teisė yra garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė“ (Konstitucinio Teismo 2014 m. gegužės 8 d. nutarimas). Įstatymo leidėjas siekdamas apsaugoti darbuotojo interesus bei asmens darbo užmokestį numatė skirtingus teisinius instrumentus šiam tikslui pasiekti. Lietuvos Respublikos teismai bei Darbo ginčų komisija bene kiekvieną dieną nagrinėja su darbo apmokėjimu susijusius teisinius ginčus, o tai rodo, kad nagrinėjama tema nepraranda savo aktualumo.

Darbo tikslas. Išanalizuoti, kokia yra būtiniosios darbo sutarties sąlygos – „darbo apmokėjimas“ samprata, teisinė prigimtis ir reikšmė darbo teisiniuose santykiuose, nurodyti šios sąlygos keitimo pagrindus ir kiek leidžia magistrinio darbo apimtis aptarti taikomą teisinę atsakomybę už darbo apmokėjimo pažeidimus.

Darbo uždaviniai:

1. Išnagrinėti darbo sutarties sąlygų sistemą, atskleidžiant jų prigimtį ir reikšmę.

2. Atskleisti darbo apmokėjimo sąlygos sąvoką, formą.
3. Išsiaiškinti, kaip reglamentuojamas darbo apmokėjimo nustatymas.
4. Išnagrinėti kokios yra galimybės keisti darbo apmokėjimo sąlygą.
5. Pateikti kokia yra taikoma teisinė atsakomybė už darbo apmokėjimo pažeidimus.

Darbo objektas. Magistro darbe gilinamasi į apmokėjimo sąlygos darbo sutartyje turinį, taikomą teisinį reguliavimą jos nustatymui ir keitimui. Taip pat nagrinėjama, kokios sankcijos taikomos už darbo apmokėjimo pažeidimus. Išsamiai analizuojami nacionaliniai teisės aktai, aptariamai tarptautiniai teisės aktai, aktuali teismų praktika nagrinėjamos temos kontekste.

Rašto darbe dėl ribotos darbo rašto apimties nebus nagrinėjama atsiskaitymo su darbuotojais ypatumai sutrikus įmonės veiklai. Taip pat atsisakyta plačiai nagrinėti teisingo apmokėjimo už darbą principą, kadangi rašto darbo autorė mano, kad ši tema dėl savo sudėtingumo turėtų būti aptarta atskiru rašto darbu.

Tyrimo metodas. Magistro darbe naudojami šie metodai: lingvistinis, sisteminės analizės, lyginamasis ir apibendrinimo metodas. Lingvistinio metodo dėka buvo siekiama išnagrinėti darbo apmokėjimo sąlygos sampratą. Lyginamojo metodo pagalba lyginami nacionaliniai teisės aktai, Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės aktai, atskiros teisės mokslininkų pozicijos. Pasitelkiant sisteminę analizės tyrimą analizuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas), Darbo kodekso komentaras bei Lietuvos Respublikos teismų praktika. Apibendrinimo metodas leido susisteminti visą informaciją pateikiant atitinkamas išvadas.

Darbo originalumas. Darbo apmokėjimo sąlyga bene vienas svarbiausių klausimų darbo santykių šalims. Netinkamas šios sąlygos įgyvendinimas gali sukelti nemalonių pasekmių tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Aptariamą darbo apmokėjimo sąlygos klausimą penkerių metų laikotarpyje nagrinėtas nebuvo, todėl būtina apžvelgti šios sąlygos sampratą, dydžio nustatymo bei apmokėjimo sąlygos įforminimo darbo sutartyje bei keitimo ypatumus šiandieninėje galiojančioje teisinėje plotmėje.

Darbe naudoti šaltiniai. Magistro darbe daugiausia naudotasi apmokėjimą už darbą reglamentuojančiais bei aiškinančiais šaltiniais: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos, remtasi mokslininkų V. Granicko, I. Nekrošiaus, I. Mačernytės – Panomariovienės ir kitų mokslininkų darbais. Kiekvieną aptariamą temą stengiasi įilustruoti aktualia skirtingų

instancijų teismų praktika. Platus teisminės praktikos panaudojimas atskleidė realią situaciją bei probleminius darbo apmokėjimo kaip būtinosios darbo apmokėjimo sąlygos aspektus.

1. DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ SISTEMA

Darbo sutarties šalys darbdavys ir darbuotojas – darbo teisinių santykių subjektai vadovaudamiesi laisva valia, teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principais, susitarimo būdu gali savarankiškai nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas. Europos Sąjungos teisė darbdavio ir darbuotojo sąvokų neapibrėžia ir leidžia tai padaryti valstybės narėms per nacionalinę teisę. Pavyzdžiui, Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. priimtoje direktyvoje „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“ sąvokos „darbuotojas“ ir „darbdavys“ apibrėžiamos familiariai. Darbuotojas – bet kuris asmuo, kurį atitinkamoje valstybėje narėje gina darbuotojams taikomi nacionaliniai darbo įstatymai ir nusistovėjusi tvarka. Darbdavys – tai šalies teisės aktais ir nusistovėjusia tvarka reglamentuojamas fizinis arba juridinis asmuo, esantis darbo sutarčių arba darbo santykių su darbdaviu šalimi pagal nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią tvarką (Dėl bendrijos darbuotojų informavimo ir ..., 2002). Taigi iš sąvokų apibrėžimo aiškiai matoma, kad Europos Sąjungos teisėje darbdavys ir darbuotojas gali būti tiek fiziniai, tiek juridiniai asmenys. Lietuvos nacionalinė teisė per Darbo kodekso 21 str. nurodo, kad darbdavys gali būti tiek fizinis, tiek juridinis asmuo, o sudaryti darbo sutartį su darbdaviu ir įgauti darbuotojo statusą gali tik fizinis asmuo, įgijęs darbinį teisnumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas). Toks asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.

Teoriškai šalys (darbdavys ir darbuotojas) juridine prasme yra lygios viena prieš kitą. Realiame gyvenime ši lygybė matoma tik tam tikrais atvejais, pavyzdžiui, darbo sutarties sudarymo momentu. Teisiškai darbuotojas ir darbdavys prieš sudarant darbo sutartį yra nepavaldūs vienas kitam ir gali laisva valia susitarti dėl darbo sutarties sąlygų. Tačiau realiame gyvenime sudarant darbo sutartį darbdavys įgauna pranašumą, gali darbuotojui siūlyti jam mažiau palankias ar visai nepalankias sąlygas, kurias susiklosčius tam tikrai situacijai darbuotojas bus priverstas priimti. Taip pat darbdavys yra laikomas stipresne darbo santykių šalimi, nes turi didesnius materialinius ir finansinius išteklius, gali pasinaudoti kvalifikuota teisine ar konsultacine pagalba (Collins, 2010, p. 6). Šiuo atveju siekinat apsaugoti darbuotoją kaip silpnesnę darbo sutarties šalį įstatymo leidėjas nurodo imperatyvią įstatymo normą, kuri draudžia šalims darbo sutartyje nustatyti tokias sąlygas, kurios blogintų

darbuotojo padėti, palyginti su ta kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai (Darbo kodekso 33 str. 4 d.). Be to, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra suformuota nuostata, kad „Darbo kodeksas užtikrina minimalių darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, taip pat nustato silpnosios darbo sutarties šalies – darbuotojo teisių apsaugos užtikrinimo galimybę, suteikiant teisę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, apsaugančių darbuotojo socialines teises“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje). Remiantis darbo sutartimi, kiekvienam darbuotojui individualiai nustatomos darbo sąlygos, apibrėžiamos konkrečios jo teisės ir pareigos. Sąlygos dėl kurių šalys susitaria ir yra laikoma darbo sutarties turiniu. „Darbo sutarties turinys – tai darbuotojo, siekiančio didesnių, ir darbdavio, siūlomų minimalių darbo garantijų derybų rezultatas“ (Bagdanskis ir kt., 2008, p. 146). Darbo sutarties turinys turi būti aiškus, išdėstytas suprantamai, logiškai ir padedantis išvengti ginčų. Įstatymo leidėjas siekdamas užtikrinti darbo santykio stabilumą darbo sąlygas skirsto į dvi rūšis: būtinąsias ir papildomas. Būtinąsios darbo sutarties sąlygos – (darbo funkcija, darbovietė ir darbo apmokėjimo sąlyga), dėl kurių susitarus laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta.

Susitarus dėl būtinųjų sąlygų, darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų. Šių sąlygų sulygti nėra privaloma, tačiau jos tampa privalomos šalims tada, kai dėl jų susitariama. Be to, Darbo kodeksas nenurodo privalomo reikalavimo papildomas darbo sutarties sąlygas įforminti sutartyje. Vienintelis formalus reikalavimas – dėl jų turi būti susitarta raštu, tačiau tokie susitarimai gali būti įforminami kaip priedai prie sutarties (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas). Šalims palikta teisė nuspręsti savarankiškai, kokie susitarimai bus įtraukti į darbo sutarties turinį: „sudarant individualias darbo sutartis, būtina jose aptarti visas sąlygas, nurodytas pavyzdinėje darbo sutarties formoje, tačiau konkrečiu atveju šalys yra laisvos sulygti sutartyje ir dėl kitokių sąlygų, jeigu tokie susitarimai neprieštarauja galiojančiai teisei arba atskirai aptarti tam tikrų sąlygų taikymo ypatumus“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje). Pavyzdžiui, tokie susitarimai kaip mokymosi išlaidų atlyginimas ar išbandymo laikotarpis nereikalauja plataus turinio, tačiau susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos ar susitarimas dėl nekonkuravimo gali reikalauti labai plataus ir detalaus išaiškinimo, todėl gali reikėti šiuos susitarimus sudaryti ne pačioje darbo sutartyje, tačiau pasirašant darbo sutarties priedą. Svarbu atkreipti dėmesį, jog

nepaisant to, kaip šie susitarimai įforminti, jie visada bus laikomi darbo sutarties dalimi, neatsižvelgiant į tai ar darbo sutartyje yra padaryta nuoroda į tokius atskirus susitarimus ar ne.

Kaip jau buvo minėta anksčiau įstatymo leidėjas išskiria tris privalomas būtinas darbo sutarties sąlygas, dėl kurių darbuotojas ir darbdavys privalo susitarti, nes tik dėl jų – visų trijų susitarus yra laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta.

1.1. Būtinųjų darbo sutarties sąlygų prigimtis ir reikšmė

Darbo teisės kaip atskiros teisės šakos raida buvo ilga ir sudėtinga. Ilgą laiką darbo teisė buvo civilinės teisės dalis ir tik vėliau keičiantis visuomeniniams santykiams darbo teisė tapo savarankiška teisės šaka. Darbo teisės plėtotę lemia atitinkamu laiku tam tikroje vietoje besivystantys visuomeniniai santykiai. Būtinosioms darbo sutarties sąlygoms, kaip ir kitų darbo teisės institutų raidai įtaką darė tai, kad Lietuva ilgą laikotarpį buvo Rusijos dalis. Paskelbus Lietuvos nepriklausomybę didelėje Lietuvos teritorijos dalyje liko galioti carinės Rusijos įstatymai reguliavę darbo santykius, kurie tuo metu buvo laikomi civilinės teisės dalyku, tačiau buvo pradėta svarstyti apie galimybę parengti darbo kodeksą ir atskirti civilinę teisę nuo darbo teisės, parengiant atskirą darbo kodeksą. Siekiant įgyvendinti šį sumanymą buvo priimti teisės aktai su paskirtimi naujai sureguliuoti arba pakeisti tam tikrų darbo santykių reguliavimą (Nekrašas, 1992, p. 73). Tačiau darbo santykių reguliavimo teisinę raidą stabdo okupacija bei prasidėjęs II-asis pasaulinis karas. 1940 m. įvestas 1922 m. Rusijos Sovietų Federacinės Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. 1972 m. įsigalioja Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (toliau – Darbo įstatymų kodeksas). Minėtojo kodekso 19 str. nurodyta, kad būtinosios darbo sutarties sąlygos yra tarnautojo darbo vieta ir darbo funkcija. Darbo sutarčiai sudaryti nebuvo reikalavimo sulgyti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, apskritai tuo metu besivadovaujant galiojančiais įstatymais jeigu darbininkui faktiškai buvo leista dirbti, tai darbo sutartis buvo laikoma sudaryta, nepaisant to, kad priėmimas į darbą net nebuvo tinkamai įformintas (Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas, 1972). Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę prasidėjo darbo teisės reforma. Prieš tai galiojęs Darbo įstatymų kodeksas paseno, jame įtvirtintas reglamentavimas neatitiko Lietuvoje prasidedančių formuotis rinkos ekonomikos santykių (Tiažkijus, 2005, p. 14). „Iki 1990 m. darbo santykiai buvo detalčiai reguliuojami valstybės, nepaliekant vietos individualiems ir kolektyviniams

santykiams, todėl darbo santykių valstybinio reguliavimo metodas trukdė darbo rinkos formavimuisi, neatitiko pasikeitusių ekonominių ir socialinių sąlygų, todėl jį reikėjo keisti. Būtų galima išskirti du reformos būdus: a) rengti naujo Darbo kodekso projektą, b) palaipsniui reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą rengiant ir priimant atskirus įstatymus, reguliuojančius tam tikrus darbo klausimus. Būtent šis būdas ir buvo pasirinktas, kaip tinkamesnis. Per trumpą laiką buvo parengti ir priimti įstatymai, pakeitę svarbiausius darbo teisės institutus“ (Nekrošius, 1999, p. 25). 1991 m. lapkričio 28 d. priimtas darbo sutarties įstatymas, kuriame nurodyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalis privalo susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: 1) darbuotojo darbo vietos (įmonės, jos padalinio ir pan.); 2) darbo funkcijų – dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų; 3) darbo apmokėjimo sąlygų. Taigi prieš patvirtinant 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, į būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąrašą yra traukiama darbo apmokėjimo sąlyga. Nesutarus dėl šių trijų būtinųjų darbo sutarties sąlygų darbo sutartis kaip ir dabar pagal galiojančias Darbo kodekso nuostatas, buvo laikoma nesudaryta. Tačiau 2002 m. patvirtintame ir 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Lietuvos Respublikos Darbo kodekse iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų darbo apmokėjimo sąlyga yra pašalinta ir šių sudėtyje lieka tik darbuotojo darbovietė ir darbo funkcija (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Darbo apmokėjimo sąlyga įgauna ne būtinąsias, bet privalomas darbo sutarties sąlygos statusą. Teisės literatūroje konstatuojama, kad sąlyga dėl apmokėjimo turi savarankišką (*sui generalis*) teisinę prigimtį (Nekrošius ir kt., 2003, p. 51). Anksčiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje darbo sutarties sąlygas skirstė į būtinąsias darbo sutarties sąlygas, darbo apmokėjimo sąlygas bei papildomas darbo sutarties sąlygas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 2 d. nutartis civilinėje byloje). Įdomu tai, kad tuo metu galiojusio Darbo kodekso 95 str. 3 d. įtvirtintas reikalavimas, kad *kiekvienoje* darbo sutartyje būtų susitarta dėl darbo apmokėjimo sąlygų, iš formuluotės būtų galima manyti, kad ši sąlyga turėtų ir toliau būti kvalifikuojama kaip būtinoji, tačiau tokia nuomonė būtų neteisinga. Būtinąsios sąlygos yra tokios, dėl kurių nesutarus laikoma, jog darbo sutartis nesudaryta“ (Nekrošius ir kt. 2003, p. 50). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2015 m. išnagrinėjo bylą, kurioje nurodė, kad darbo sutartis laikoma sudaryta tada, kai šalis sutaria dėl būtinųjų sutarties sąlygų. Darbo užmokestis pagal įstatymą (Darbo kodekso 95 str. 1 d.) nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga, todėl darbo sutartis gali būti pripažinta sudaryta ir tais atvejais, kai šalis nesutarė dėl mokėtino darbo užmokesčio. Tokiu atveju bylą nagrinėjantis teismas kiekvienai šaliai turi suteikti galimybę įrodyti, dėl kokio darbo užmokesčio šalis susitarė

žodžiu. Jeigu darbo sutarties šalių susitarimas dėl darbo apmokėjimo sąlygų nenustatomas, tokiu atveju šią darbo sutarties spragą turi užpildyti byla nagrinėjantis teismas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi nepaisant to ar sutartyje buvo sulygtas dėl darbo apmokėjimo ar ne, darbo sutartis buvo laikoma sudaryta.

2016 m. patvirtintoje ir 2017 m. įsigaliojusioje naujojoje Darbo kodekso redakcijoje prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra grąžinama darbo apmokėjimo sąlyga. Autorė teigiamai vertina įstatymo leidėjo sprendimą įtraukti darbo apmokėjimo sąlygą prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tokiu būdu siekiant kiek įmanoma labiau sumažinti kylančių ginčų skaičių šiose situacijose.

Pagal šiandieninį galiojantį Darbo kodekso 34 str. būtinosios darbo sutarties sąlygos yra trys: darbovietė, darbo funkcija ir darbo apmokėjimas. Pažymėtina, kad būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąrašas yra imperatyvus, tai reiškia, kad nesusitarus dėl bent vienos anksčiau išvardintų sąlygų darbo sutartis negalėtų būti pripažįstama sudaryta, t. y. jeigu susiklostytų tokia situacija, kad sutartyje yra neaparta bent viena iš privalomų sąlygų, darbo sutartis laikoma neegzistuojančia. Tačiau pripažinimas, kad darbo sutartis neegzistuoja, nereiškia, kad nėra darbo santykių. Egzistuojant darbo santykių požymiams yra privaloma sudaryti darbo sutartį, nes priešingu atveju darbdaviui gresia atsakomybė taikoma už nelegalų darbą. Būtinosios darbo sutarties sąlygos yra taikomos visoms darbo sutartims nepriklausomai nuo jos rūšies (Bagdanskis ir kt., 2018, p. 56). Vienos iš išvardintų sąlygų nurodymas galėtų kelti nemažai teisinių ginčų, kadangi būtų palikta laisvė šalims piktnaudžiauti bei reikšti viena kitai nepagrįstus reikalavimus. Aptarus būtinąsias sąlygas abidvi šalys turi garantiją, jog kita šalis nepiktnaudžiaus ir nesavivaliaus, taip pat abi šalys bus apsaugotos, kad ateityje kils kuo mažiau teisinių ginčų šiais pagrindais.

Viena iš privalomų sąlygų - „**darbovietė**“. Darbo kodekso 21 str. 4 d. nurodyta, kad darbovietė – darbdavio veiklą vykdančią struktūrinis organizacinis darinys (filialas, atstovybė ar kitoks struktūrinis, prekybinis, gamybinis ar kitos veiklos dalinys), kuriame savo funkcijas atlieka darbdavio darbuotojai. Svarbu paminėti, kad darbdavys gali turėti ne vieną darbovietę arba atliekama darbo funkcija gali nesutapti su darbovietės vieta. Taip pat gali būti situacijų, kuomet darbuotojas neturės nuolatinės darbo vietos, tokiu atveju darbovietė laikoma ta vieta iš kurios įdarbintas asmuo gauna nurodymus. Darbuotojo priskyrimas prie darbovietės sąlygoja jo teisę įgyvendinti tam tikras individualiąsias darbo teises (pavyzdžiui, galimybė kreiptis į darbdavio atstovą). Kitas svarbus aspektas kalbant apie susitarimą dėl darbovietės yra tai, jog kartu su darbovietės atsiradimu atsiranda ir pavaldumo bei subordinacijos faktas.

Pasirašydamas darbo sutartį darbuotojas sutinka dėl nesavarankiško darbo t. y. būti saistomas tarpusavio priklausomybės ir hierarchiniais ryšiais. Darbuotojas privalo paklusti darbdavio nurodymams (šie turi neprieštarauti gerai moralei, įstatymui bei susiję su vykdomo darbo funkcijomis). Taip pat darbuotojas privalo laikytis vidaus tvarkos, darbo laiko taisyklių, darbų atlikimo technologijos ir kt. Tarpusavio pavaldumo esmė yra ta, jog darbuotojas niekada nebus nepriklausomas ir negalės veikti savarankiškai. Tačiau, jeigu pati darbovietė ir nėra įvardinta darbo sutartyje, tai dar nereiškia, kad dėl darbovietės nesusitarta ir darbo sutartis nebuvo sudaryta, kadangi anksčiau aptartas pavaldumo faktas jau automatiškai supnuoja susitarimo dėl darbovietės egzistavimą (Davulis, 2018, p. 141). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2021 m. išnagrinėjo bylą dėl Darbo kodekso nuostatų dėl darbo sąlygų pakeitimo ir būtinybės pagrįsti jų keitimo priežastis bei minėtoje byloje pateikė išaiškinimą, kad „<.>Darbovietė laikytinas toks struktūrinis organizacinis darinys, kuris savarankiškai vykdo darbdavio pasirinktą (-as) veiklos sritį (-is), o jo vadovas turi savarankiškumą spręsti visus darbdavio kompetencijai priskirtus klausimus ar jų dalį, teikti nurodymus to organizacinio darinio darbuotojams“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi išskiriami pagrindiniai darbovietės požymiai 1) organizacinis savarankiškumas; 2) darbuotojų tiesioginis pavaldumas galiojančiai tvarkai.

„Darbo funkcija“ gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Darbo kodekso 34 str. 2 d. nurodo, kad „Darbo funkcija apibrėžiama darbo sutartyje, pareiginiuose nuostatuose ar darbo (veiklos) apraše“. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat nustato pareigą analizuoti ir vertinti tuos lokalinius aktus, kuriuose gali būti atskleistos darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, jeigu jų negalima nustatyti iš darbo sutarties (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Išsamiau darbo sutarties turinio darbo funkcijos klausimu Darbo kodeksas nedetalizuoja, o tai reiškia, kad paliekama laisvė darbdaviui pačiam nuspręsti minėto dokumento turinio ir rengimo metodikas.

Akivaizdu, kad darbo funkcijos turinys yra glaudžiai susijęs su darbuotojo kvalifikacija ir/ar profesiniais gebėjimais (Čižienė, Rainienė, 2022, p. 113). Suprantama, kad darbo sutartyje nėra patogu įvardinti visų darbo funkcijų, kadangi darbo vietoje darbuotojas jų gali atlikti labai daug, todėl neretai sutartyje pasirenkama nurodyti tik profesijos pavadinimą. Autorė mano, jeigu darbdavys nusprendžia darbo sutartyje detaliai neapibrėžti darbo funkcijos, o pasirenka tai padaryti pareiginiuose nuostatuose ar darbo tvarkos aprašuose į

šiuos dokumentus reikėtų būtinai įtraukti esminius elementus: išsamiai aprašyti funkcijas, atsakomybės ribas, taip pat keliamus minimalius kvalifikacinius reikalavimus darbuotojui. Darbo kodeksas taip pat suteikia teisę darbuotojui kuriam vis dėlto nėra aišku dėl darbo funkcijos turinio šiai funkcijai keliamų reikalavimų ir jos apimties (darbo laiko), kreiptis į darbdavį raštu su prašymu pateikti aukščiau nurodytą informaciją, o darbdavys privalo šį prašymą tenkinti.

Nagrinėjamo straipsnio kontekste iš esmės nėra svarbu, kuriame dokumente apibrėžta darbo funkcija dėl kurios buvo šalių susitarta, svarbiausia yra, kad sutarties sudarymo momentu būtų galima apskritai identifikuoti dėl kokios darbo funkcijos atlikimo įvyko susitarimas. Kadangi darbuotojas pasirašydamas darbo sutartį sutaria būti pavaldus darbdaviui, paklusti jo nurodymams, įsipareigoja atlikti jam paskirtas užduotis, ikisutartiniuose santykiuose šalys privalo susitarti dėl darbo funkcijų ir jas nurodyti darbo sutartyje. Šis susitarimas padeda išvengti abipusių šalių nesusipratimų, neteisėtų darbdavio reikalavimų atlikti darbą, apibrėžia darbuotojo atsakomybės bei privalomo atlikti darbo apimties ribas.

Paskutinė ir pati aktualiausia nagrinėjamos temos kontekste būtinoji darbo sutarties sąlyga yra **darbo apmokėjimas**. Šis susitarimas atliepia darbo sutarties, kaip atlygintinės sutarties prigimtį. Darbo sutarties šalys iš dalies, kiek neriboja jų įstatymas yra laisvos susitarti dėl darbo apmokėjimo dydžio „darbo užmokesčio dydis yra dviejų šalių – darbdavio ir darbuotojo – susitarimo dalykas“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 3 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Įstatymo leidėjas Darbo kodekso 139 str. nurodo gana lanksčias darbo apmokėjimo sąlygas. Darbo užmokestį sudaro bazinė dalis: valandinis atlygis ar mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis ir kintama dalis (dar vadinama priedu, priemokomis, premijomis). Jeigu darbo sutartyje nenurodyta darbo apmokėjimo sąlyga, tai dar nereiškia, kad darbo santykiai nesusiklostė ir tokią veiklą reikėtų traktuoti ne kaip darbo, o kaip civilinius teisinius santykius. Darbo sutarčiai sudaryti užtenka principinio susitarimo, net ir nelegalaus darbo atveju, dėl darbo apmokėjimo. Jeigu kyla ginčas dėl to ar darbas yra atlygintinas ar ne, įrodinėjimo našta dėl neatlygintinumo tenka darbdaviui, nes jis yra atsakingas už darbo sutarties sudarymo teisėtumą. Toks atsakomybės paskirstymas kildinamas iš Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo (toliau – Užimtumo įstatymo) 56 str. 1 d., kurioje įstatymo leidėjas nurodo, jeigu darbdavys nesudaro darbo sutarties su darbuotoju raštu arba nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai prieš vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą, tokia susiklosčiusi

situacija yra traktuojama kaip nelegalus darbas. Nepaisant to, kad abidvi šalys turėtų būti suinteresuotos pagal reikalavimus įteisinti darbo santykius (tik sudarius rašytinę sutartį darbuotojas gali pasinaudoti įstatymuose numatytomis garantijomis¹) darbdaviui tai ypač svarbu padaryti, kadangi įstatymas už nelegalų darbą taiko įvairios atsakomybės rūšis, o tuo tarpu darbuotojas dirbantis nelegaliai nubaustas nebus.

Jeigu darbo kodeksas įpareigoja šalis sulygti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, tai reikalavimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų sudarymo įstatymo leidėjas nenurodo. Neretai šalys pačios pasirenka, dėl kurių iš papildomų darbo sutarties sąlygų susitarti. Nepaisant to, jog papildomos darbo sutarties sąlygos yra svarbi darbo sutarties dalis, dėl ribotos rašto darbo apimties ir atitikties nagrinėjamos temos aktualumui autorė nusprendė nepateikti platesnio jų nagrinėjimo.

2. DARBO APMOKĖJIMO, KAIP DARBO SUTARTIES SĄLYGOS SAMPRATA

2.2 Darbo apmokėjimo sąvoka ir forma

Nagrinėjant atlygintinumo sąvoką, neretai yra vartojamos skirtingos sąvokos siekiant apibūdinti apmokėjimą už darbą, pagrindinės – „atlyginimas“, „darbo užmokestis“, „alga“, „pagrindinis darbo užmokestis“. Nagrinėjant pasirinktą temą aktualu išsiaiškinti ar šias sąvokas galima naudoti kaip sinonimus ar vis dėlto jas reikėtų suprasti skirtingai.

Lietuvių kalbos žodynas žodį „atlyginimas“ aiškina kaip užmokestį už darbą, tuo tarpu „alga“ išplečia „darbo užmokesčio“ sąvoką, t. y. – metinis, mėnesinis ar savaitinis darbininko ar tarnautojo darbo užmokestis.

Darbo kodekse naudojama tik „darbo užmokesčio“ sąvoka. 139 str. 1 d. ji įstatymo leidėjo aiškinama kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Šiame viename sakinyje yra keli svarbūs aspektai: atlygintinumas ir darbo atlikimas. Minėto straipsnio 2 dalyje pateikiamos darbo užmokesčio sudedamosios dalys:

¹Tik sudarius darbo sutartį darbuotojas yra socialiai apdraustas, nuo jo darbo užmokesčio mokamos socialinio draudimo įmokos, tokį darbuotoją gina įstatymas, darbdavys negali jo apgauti nesumokėdamas sutarto darbo užmokesčio, ligos ar nelaimingo atsitikimo darbe atveju bus kompensuojamos gydymo išlaidos, taip pat atsiranda teisė gauti nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos išmoką.

1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginė algos pastovioji dalis);

2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

3) priedai už įgytą kvalifikaciją;

4) priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;

5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymo 64 str. 1 d. nurodyta, kad „Žvalgybos pareigūnų tarnybinį atlyginimą sudaro:

1) pareiginė alga;

2) priemokos (išskyrus žvalgybos institucijos vadovą);

3) priedas už žvalgybos pareigūnų tarnybos stažą (išskyrus žvalgybos institucijos vadovą“ (Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymas, 2024 m. redakcija).

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 19 str. Darbo užmokestis ir darbo apmokėjimo sistema nurodyta, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudaro ne tik pareiginė alga, bet ir priemokos, priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, bei darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 2024 m. redakcija). Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatyme atlygintinumas įvardijamas kaip „Teisėjų atlyginimas“, kurio turinį sudaro: pareiginė alga ir mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis ir pavadavimą. (Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimo įstatymas, 2008). Tačiau Konstitucinis Teismas yra patikslinęs, kad „teisėjo atlyginimas“ apima visas išmokas, mokamas teisėjui iš biudžeto (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. vasario 14 d. nutarimas).

Istoriškai žiūrint senajame Darbo kodekse nebuvo detalai pateiktų darbo užmokesčio dalių ir tik naujajame Darbo kodekse pateikiama jų detalizacija. Iš aptartų teisės aktų galima daryti išvadą, kad vieningos sąvokos, kuri apibūdintų atlygintinumą nėra, o tai sąlygoja teisės aktų neišbaigtumą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra pateikęs darbo apmokėjimo sąvokos apibrėžimą: „<...> darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir premijas, kurios nurodytos darbo sutartyse kaip atlyginimas už atliktas darbo funkcijas bei tam tikrų

rodiklių įvykdymą“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje).

Teisės mokslininkai nėra vieningos nuomonės dėl sąvokų „atlyginimas“ ir „užmokestis“ interpretacijos. Žodis „atlyginimas“ pasak mokslininkų turėtų būti suprantamas kaip platesnė apmokėjimo už darbą sąvoka: „Atlyginimas už darbą darbuotojui apima ne tik piniginį užmokestį už darbą, bet ir įvairias įmonėje naudojamas moralinio, materialinio skatinimo priemonės“ (Žiogelytė, 2012, p. 120). „Darbo užmokestis – tai darbo jėgos kaina: darbuotojas, parduodamas savo protinę ir fizinę darbo jėgą, laiką, gauna mainais darbo užmokestį, o darbdavys, samdydamas darbo jėgą, už tai moka“ (Raziulyte, 2011, p. 73). Remiantis mokslininkų nuomonėmis, galima išvada, kad atlyginimas, priešingai negu užmokestis, nėra griežtai susijęs su išdirbtų valandų skaičiumi. Norint apskaičiuoti darbo užmokestį svarbu žinoti, kiek faktiškai valandų darbuotojas dirbo, o atlyginimui yra būtinas darbo rezultatas.

Vis dėlto autorė atsižvelgdama į įstatymo leidėjo naudojamas sąvokas specialiuosiuose įstatymuose, teisės norminiuose aktuose, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomonę, daro išvadą, kad kai norima apibrėžti visas skatinamąsias priemones ir darbo užmokestį tikslingiau vartoti sąvoką „darbo užmokestis“ arba „darbo apmokėjimas“, jeigu norima akcentuoti tik bazinę (tarifinę) atlyginimo dalį, geriau naudoti sąvoką „atlyginimas“.

Kitas svarbus darbo apmokėjimo, mokamo pagal darbo sutartį požymis yra jo išmokėjimo forma. Darbo užmokesčio formos klausimas yra aptariamas Tarptautinės Darbo Organizacijos (*angl. International labour organization*) 1949 m. konvencijoje Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, kurioje įtvirtinta „kai darbo užmokestis mokamas pinigais, jis turi būti mokamas tik teisėta valiuta. Mokėti skolos lapeliais, kvitais ar talonais arba kitokia tariamai atitinkančia teisėtą valiutą forma turi būti draudžiama. Kompetentinga valdžios institucija gali leisti arba nurodyti mokėti darbo užmokestį banko čekiais arba pašto čekiais, arba pinigų orderiais tais atvejais, kai mokėti tokiu būdu yra įprasta arba būtina dėl ypatingų aplinkybių, arba kur taip numatyta kolektyviniame susitarime ar arbitražo sprendime, arba, kur taip nėra numatyta, suinteresuotajam darbuotojui sutikus“. Toje pačioje konvencijoje numatyta, kad „nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai, kolektyviniai susitarimai ar arbitražo sprendimai gali leisti dalį darbo užmokesčio mokėti pašalpų natūra forma gamybos šakose ar atsižvelgiant į profesijas, kur mokėti tokių pašalpų forma yra įprasta ar pageidautina dėl gamybos šakos ar profesijos pobūdžio; mokėti už darbą stipriais

alkoholiniais gėrimais arba kenksmingais narkotikais neturi būti leidžiama jokiomis aplinkybėmis“ (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95, 1949).

Darbo kodeksas numato, kad darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais. Nors Darbo kodeksas nepažymi, kokia valiuta turi būti mokamas darbo užmokestis Lietuvos Respublikos euro įvedimo Lietuvos Respublikoje įstatyme pažymėta, kad darbo sutartyse nustatyti darbo užmokesčio dydžiai litais nuo euro įvedimo dienos darbo sutartyse pakeičiami į eurus darbuotojo naudai apvalinant iki euro cento (Lietuvos Respublikos euro įvedimo Lietuvos Respublikoje įstatymas, 2014). Tačiau ši norma galioja tik toms darbo sutartims, kurios buvo sudarytos iki nacionalinės valiutos pakeitimo. Šiai dienai galiojantys teisės aktai nedraudžia atsiskaityti užsienio valiuta, tačiau čia galima išvelgti teisinio reguliavimo probleminių aspektų, kadangi užsienio valiuta mokėti darbo užmokestį yra neuždrausta, įstatymo leidėjas paliko teisę šalims susitarti, kokia valiuta bus mokamas darbo užmokestis. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad esant nacionalinei valiutai – eurui, darbo sutartyse paprastai yra nurodomas darbo užmokestis eurais, darbuotojas tikėtis gauti darbo užmokestį šia valiuta, o mokėjimas kita valiuta jam gali sukelti tam tikrų nepatogumų ar net papildomų išlaidų (gauto darbo užmokesčio konvertavimas ir keitimas į nacionalinę valiutą), tačiau nepaisant šių nepatogumų darbuotojas gali būti priverstas sutikti su darbdavio sąlyga gauti darbo užmokestį užsienio valiuta kaip silpnesnioji darbo santykių šalis. Šios problemos išsprendimui darbo kodekse turėtų būti apibrėžta, kokia valiuta turėtų būti mokamas darbo užmokestis. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad nuo 2022 m. sausio 1 d. įsigaliojo Darbo kodekso 139 str. pakeitimo įstatymas, kuriuo buvo pakeista minėto straipsnio 3 d., joje numatant, kad darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, taip pat dienpinigiai ir komandiruotės išlaidų kompensacijos, privalo būti mokami pavedimu į darbuotojo nurodytą darbuotojo mokėjimo sąskaitą. Tai reiškia, kad darbdavys negali pervesti darbuotojui mokamo darbo užmokesčio jo šeimos nariui ar draugui. Įstatymų nustatyta tvarka išimtyms daromos jūrininkams bei prieglobsčio prašytojams ir užsieniečiams, turintiems teisę dirbti Lietuvoje. Vadovaujantis nurodytu straipsniu darbuotojas gali paprašyti darbdavio darbo užmokestį mokėti į užsienio banką. Visuotinai susiformavusios praktikos, pagal kurią atlyginimą Lietuvoje gyvenančiam darbuotojui įmonė pervadinėtų į užsienio banką nėra, taigi įmonei paliekama teisė pačiai nuspręsti ir derėtis su darbuotoju dėl tokio prašymo įgyvendinimo.

2.2 Darbo apmokėjimo nustatymo teisinis reglamentavimas

Darbo apmokėjimo reglamentavimas nacionaliniu lygmeniu pasireiškia priimant įstatymus, kitus teisės aktus, pasirašant kolektyvines sutartis (Mačernytė – Panamariovienė, 2003, p. 39). Kaip jau buvo užsiminta anksčiau pagrindiniame šalies įstatyme – Konstitucijos 48 str. 1 d. be kita ko įtvirtintas ir teisingo apmokėjimo už darbą principas. Mokslininkė Dambrauskienė, aiškindama minėtąjį Konstitucijos straipsnį sukonkretino joje įtvirtintą teisingo apmokėjimo už darbą principą ir pateikė nuomonę, kas įeina į šio principo turinį: 1) teisė gauti atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; 2) teisė gauti padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; 3) teisė į vienodą atlyginimą už vienodą darbą vyrams ir moterims; 4) teisė į tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimo iš darbo laiką; 5) teisė į išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą; 6) atsiskaitymas laiku. Tie patys kriterijai yra nurodyti ir Europos socialinėje chartijoje (Europos socialinė chartija, 2001). Teisės mokslininkas Granickas prie išvardinto sąrašo dar pridėda, kad „darbo užmokestis yra priklausomas nuo darbo kiekio ir kiekybės, darbdavio veiklos rezultatų, padėties darbo rinkoje“ (Granickas, 2013, p. 26).

Kiekvieno asmens poreikius galima skirstyti į: objektyvius – gyvybiškai svarbiausi (būstas, maistas, vaistai), subjektyvūs poreikiai – tokie, kurie priklauso nuo žmogaus gyvenimo būdo, pomėgių, kultūros ir pan. Yra pripažįstama, kad valstybė turi užtikrinti galimybę įgyti išsilavinimą (t. y. lankyti mokyklą), gauti sveikatos paslaugas, gyvenimo sąlygas atitinkančias sanitarinius standartus, bei apsaugoti nuo bado ar geriamojo vandens trūkumo, taip pat turi būti sudarytos sąlygos asmenims užsidirbti pakankamo dydžio pajamas. Nacionaliniuose ar tarptautiniuose dokumentuose nėra įtvirtintos skaitinės išraiškos, kuri užtikrintų minimalų asmens poreikių patenkinimą, nes skirtingose šalyse ar net šalies regionuose šis dydis gali skirtis. Norint įvertinti kokias išlaidas patiria asmenys Lietuvoje minimaliems maisto ir ne maisto poreikiams tenkinti, yra skaičiuojamas minimalių vartojimo poreikių dydis. „Apskaičiuojant minimalių vartojimo poreikių dydį atsižvelgiama į minimalius maisto poreikius, vidutines mažmenines maisto prekių kainas, namų ūkių biudžetų tyrimo duomenis bei infliaciją. Maisto poreikiai apskaičiuojami vadovaujantis minimalaus maisto produktų rinkinio struktūra, tvirtinama sveikatos apsaugos ministro, ir šiems maisto produktams reikalinga lėšų suma. Pagrindiniai produktai sąrašė yra grūdiniai produktai, bulvės, daržovės, pieno produktai, kiaušiniai ir mėsa. Ši suma proporcingai didinama įtraukiant ne maisto poreikiams patenkinti reikalingas lėšas, remiantis faktine namų

ūkių vartojimo struktūros analize. Vadovaujantis namų ūkių biudžetų tyrimo duomenimis, yra apskaičiuojamas Engel koeficientas, rodantis maistui skiriamų namų ūkio išlaidų dalį. Bendrų maisto ir ne maisto minimalių poreikių suma gaunama dalijant minimalaus maisto produktų krepšelio kainą iš Engel koeficiento, kuris negali viršyti 50 proc. ribos“ (Navickė, 2016, p. 6). Per paskutinius kelerius metus minimalių vartojimo poreikių dydis kasmet augo vidutiniškai 100 eurų². 2024 m. minimalių vartojimo poreikių dydis Lietuvoje siekia 446 Eur, o minimali mėnesinė alga 706 Eur, taigi minimalus atlyginimas yra 260 Eur didesnis nei minimalių vartojimo poreikių dydis. Minimali alga turėtų užtikrinti ne tik galėjimą patenkinti minimaliuosius vartojimo poreikius, tačiau ir kur kas daugiau. Eurostat statistinių duomenų aiškinamajame žodyne galime rasti 9 galimų sunkumų tipus: 1) neišgalima sumokėti privalomų įmokų, hipotekos, mokesčių už komunalines paslaugas; 2) trūkstanta lėšų apšildyti gyvenamąjį būstą; 3) išgalė apmokėti nenumatytas, tačiau privalomas išlaidas; 4) subalansuota mityba; 5) išvykti iš namų bent vieną savaitę per metus atostogauti; 6) įsigyti televizorių; 7) telefoną; 8) skalbimo mašiną; 9) automobilį. Lietuvos Respublikos teisės aktuose šios prekės ir paslaugos nėra priskirtos prie normalaus gyvenimo lygio sąvokos.

Viena esminių ir pagrindinių taisyklių nustatant konkrečiam asmeniui darbo užmokesčio dydį - „už vienodą darbą kiekvienam privalo būti mokamas vienodas atlyginimas“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje). Konstitucijoje įtvirtinta 29 str. 2 d., kurioje skelbiama, kad „visi asmenys yra lygūs ir žmogaus teisių negalima varžyti, teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“. Tai pamatinė lygybę skatinanti ir diskriminaciją draudžianti nuostata, kurios pagrindu įgyvendinami lygybės ir nediskriminavimo principai darbo santykiuose bei žemesnės galios teisės aktuose. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 str. 5 p. (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003) dar kartą pakartoja tiek Konstitucijos tiek Darbo kodekso nuostatą „už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį“. Darbdavio pareiga vyrams ir moterims mokėti vienodą darbo užmokestį už vienodą ar lygiavertį darbą taip pat įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. (Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 2016). Žinoma, kiekvienas darbuotojas turi teisę,

²Minimalių vartojimo poreikių dydis 2022 m. siekė – 267 Eur (Dėl 2022 metų minimaliųjų vartojimo..., 2021); 2023 m. – 345 Eur (Dėl 2023 metų minimaliųjų vartojimo, 2022); 2024 m. – 446 Eur (Dėl 2024 metų minimaliųjų vartojimo..., 2023).

kad jo atliekamas darbas būtų įvertintas individualiai, dėl šios priežasties yra palikta galimybė susitarti dėl kintamosios darbo užmokesčio dalies.

Kintama darbo užmokesčio dalis – premijos, gali būti mokamos arba darbdavio iniciatyva arba dėl jų yra susitarta šalių susitarimu arba jos mokamos pagal darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą. Kintama darbo užmokesčio dalis kiekvienu atveju gali kisti arba tokios darbo užmokesčio dalies gali apskritai nebūti, kadangi kintama dalis gali būti skatinamojo, o ne garantinio pobūdžio. Darbo kodekso 140 str. nurodo, jog darbo apmokėjimo sistema (sistemos) yra nustatytos kolektyvinėje sutartyje, jeigu tokios nėra darbovietėse, kuriose dirba vidutiniškai dvidešimt ar daugiau darbuotojų, įstatymas įpareigoja darbdavį patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą (sistemas) ir padaryti jas prieinamas susipažinti visiems darbovietėje dirbantiems asmenims.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra išaiškinta, kad premijos, priedai, priemokos - tai kintamoji darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo profesines savybes, jo atliekamo darbo kokybę ir pan. Šalims sutarus dėl darbo užmokesčio, jo dydis, sudėtinės dalys turi būti nurodomos taip, kad būtų aiškios abiem šalims ir atitiktų suderintą jų valią. Apskaičiuojant papildomą darbo užmokestį turi būti nustatyti aiškūs rodikliai, kuriuos pasiekęs darbuotojas įgytų subjektyvią teisę reikalauti nustatyto dydžio priedo, o darbdavys prieigą jį sumokėti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje byloje teismas nurodė, kad „ši darbo užmokesčio dalis nėra garantuojama, besąlygiškai priklausanti darbuotojui“ (Kauno apygardos teismo 2019 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Dar kitoje išnagrinėtoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje pažymima „darbdavio diskrecija nustatyti ir išmokėti skatinamąją premiją lemia ir jo teisę apsispręsti dėl jos dydžio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos. Tokia darbdavio diskrecijos įgyvendinimo išraiška yra ir tie atvejai, kai darbdavys nors aiškiai apibrėžia premijos apskaičiavimo ir mokėjimo rodiklius, tačiau, apibrėždamas mokėjimo rodiklius, kartu nustato ir taisyklę, kad premija gali būti sumažinama ar netaikoma (neskirinama) darbdavio nustatytais atvejais, įskaitant ir už darbo drausmės pažeidimus. Darbdaviui nustačius tokią taisyklę, nėra pagrindo spręsti, kad darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti nustatyto dydžio priedo ir darbdavys įgyja pareigą jį mokėti“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat darbdavys gali nuspręsti, kad viena iš sąlygų norint gauti kintamąją darbo užmokesčio dalį yra darbuotojo geras, pavyzdingas elgesys. Vienoje byloje Kauno apygardos teismas sutiko su darbdavio pozicija neišmokėti darbuotojui kintamosios darbo užmokesčio dalies, kadangi šis

pasirodė darbe neblaivus, tokiu būdu pažeisdamas vieną iš premijavimo tvarkos kriterijų (Kauno apygardos teismo 2017 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje).

Dar kitoje byloje teismas pateikė išvadą, kad darbdaviui ne tik paliekama diskrecija nustatyti kintamosios darbo užmokesčio mokėjimo sąlygas, bet ir pati prievolė mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį atsiranda tada, kai yra aiškiai apibrėžti kriterijai ir tvarka, kuria remiantis yra skaičiuojama ir mokama darbuotojui kintama darbo užmokesčio dalis „kintamoji dalis gali kisti atsižvelgiant į pasiektus rezultatus, atliekamo darbo kokybę, kiekybę, įmonės pelną ir panašiai. Tai reiškia, kad kintamoji darbo užmokesčio dalis gali būti nustatoma atsižvelgiant į tokius rodiklius kaip darbo kokybė, darbuotojo profesinės savybės ir panašiai. Nepaisant to, kad darbo sutartyje ar kituose lokaliuose darbovietės dokumentuose nėra nurodoma konkreti kintamosios dalies suma, kurią turėtų gauti darbuotojas, reikalaujama, kad būtų nustatytos aiškios taisyklės, pagal kurias šios sumos turėtų būti priskaičiuotos. Tik esant aiškiems rodikliams, darbdavys įgyja pareigą sumokėti nustatyto dydžio priedą, o darbuotojas turi teisę jį gauti“ (Kauno apygardos teismo 2017 m. gegužės 3 d., nutartis civilinėje byloje).

Analizuojant teismų praktiką pastebima, kad darbdavys gali numatyti skirtingas kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo ir mokėjimo tvarkas. Nustatant kintamą darbo užmokesčio dalį gali būti vertinama ne tik skaitine išraiška išmatuojamas rezultatas, bet ir asmeninis darbuotojo indėlis į pasiektą rezultatą „į šią užmokesčio dalį neturi teisės darbuotojas, neįvykdęs didžiosios dalies savo darbų, nepaisant to, kad visi kiti darbuotojai darbus atliko laiku ir dėl to skyrius įvykdė savo rezultatus, nes jos mokėjimas yra apspręstas objektyviai išmatuojamais kriterijais – pasiektais darbo rezultatais“ (Kauno apygardos teismo 2019 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi darbdavys motyvacines sistemos pagalba gali nurodyti darbuotojams, koks yra siektinas elgesio modelis bei skatinamas tinkamas elgesys, kokių darbo rezultatų iš jų yra tikimasi bei kokiomis taisyklėmis vadovaujantis šie rezultatai bus išmatuojami. Jeigu darbdavys nėra nurodęs ir supažindinęs su aiškiais rodikliais, kuriais remiantis apskaičiuojama kintama darbo užmokesčio dalis, prievolė išmokėti šią darbo užmokesčio dalį neatsiranda. Įstatymo leidėjas Darbo kodekso 140 str. 5 d. Nurodė, kaip turi būti nustatoma darbo apmokėjimo sistema, kad neprieštarautų teisingo apmokėjimo už darbą principui. Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais, o vyrams ir moterims būtų mokamas vienodas darbo užmokestis. Lietuvoje nėra susiformavusios gausios teismų praktikos diskriminacijos

darbo užmokesčio klausimu. Kasacinis teismas šiuo klausimu yra pasakęs „darbo užmokesčio dydis yra vienas pagrindų dėl kurių gali būti konstatuojamas diskriminacijos faktas“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje).

Lietuvos darbo teisėje yra numatyta, kad darbo apmokėjimo sąlyga gali būti nustatyta skirtingais būdais. Gali būti, kai dėl darbo apmokėjimo susitarta darbo sutartyje; darbo užmokestis nustatomas per norminį teisės aktą; darbo užmokestis nustatomas kolektyvinėje sutartyje; vietinėse teisės normose.

Darbo apmokėjimo sąlyga apibrėžiama skaitine išraiška darbo sutartyje. Šis dydis dažniausiai yra apibrėžiamas ir nurodomas arba sutartas mėnesinis darbo užmokestis prieš mokesčius (*bruto* dydis) arba nurodomas valandinis darbo užmokestis. Svarbu paminėti, kad darbo užmokestis negali būti mažesnis negu tais metais Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Vyriausybės) patvirtinta minimali alga ar minimalus valandinis atlygis. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekse nėra nustatyta, koks darbo užmokestis turi būti nustatomas darbo sutartyje, t. y. ar atskaičius mokesčius ar neatskaičius mokesčių (*Bruto/Neto*).

Šalys yra laisvos susitarti pačios dėl joms priimtinos darbo užmokesčio įtvirtinimo formos aiškiai ją nurodant darbo sutartyje. 2024 m. kovo 25 d. Šiaulių apygardos teismas išnagrinėjo bylą kurioje „šalys darbo sutartyje susitarė, jog nustatomas ne visas darbo laikas: viena darbo valanda per mėnesį. Esant darbdavio poreikiui, darbuotojas sutinka dirbti ir daugiau valandų nei nurodyta, o toks darbuotojo sutikimas gali būti išreiškiamas darbuotojui faktiškai pradėjus dirbti daugiau valandų arba kitaip patvirtinus savo sutikimą žodžiu ar raštu. Šalys susitaria ir patvirtina, kad toks darbuotojo dirbtas laikas, neviršijantis Darbo kodekse įtvirtinto normalaus darbo laiko (40 darbo valandų per savaitę, 8 valandų per darbo dieną), nėra ir negali būti traktuojamas kaip viršvalandinis. Darbuotojui yra apmokama už bendrą jo atidirbtų valandų skaičių, remiantis jo valandiniu atlygiu. Šalys susitaria ir supranta, kad darbuotojui nėra garantuojamas pastovus darbo krūvis ir/ar pastovi pajamų (darbo užmokesčio) iš darbdavio suma, kadangi abi šalys taip susitarė ir atsisakė nustatyti iš anksto apibrėžtą darbo krūvį.“ (Šiaulių apygardos teismo 2024 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje). Teismas neginčijo šios darbo sutarties sąlygos, todėl autorė tokia teismo poziciją vertina skeptiškai, kadangi darbuotojui buvo nustatyta vienos valandos laiko norma per mėnesį, daroma išvada, kad darbuotojas dirbantis ilgiau negu vieną valandą tą pačią dieną dirba viršvalandinį darbą, o jeigu dirba ir kitomis dienomis – dirba poilsio dienomis, nes jam šiomis dienomis apskritai dirbti nepriklauso. Vadovaujantis Darbo kodekso 144 str. tokiam darbuotojui turėtų būti mokamas ne mažesnis kaip darbuotojo pusantro darbo

užmokesčio dydžio ar dvigubas darbo užmokestis, o susitarimai darbo sutartyje, kad tokie tarifai netaikomi turėtų būti neleistini, nes priešingu atveju darbdaviams būtų suformuojamas legalus būdas nemokėti darbuotojams už viršvalandinį darbą. Šiuo klausimu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas dar nėra pasisakęs, tačiau autorė viliasi, kad vis dėlto ateityje sulauksime teismo nuomonės šios praktikos taikymo klausimu.

Susitarimas dėl minimalios mėnesinės algos ar minimalaus valandinio atlygio. Vyriausybė nustato minimalią mėnesinę algą arba minimalųjį valandinį atlygį, kuriuos tvirtina gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Darbo kodekso 141 str. 2 d. minimalaus dydžio darbo užmokestis mokamas tik už nekvalifikuotą darbą. Nekvalifikuotas darbas – gali būti tik toks darbas kuriam atlikti nereikia jokių specialių kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų, kitaip tariant, tai toks darbas, kurį atlikti gali bet kuris, įstatymo nustatyto amžiaus sulaukęs darbingas ir sąmoningas asmuo, kuris neturi specialių kvalifikacinių žinių ar profesinių įgūdžių tam darbui atlikti. Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministerijos yra išaiškinusi (toliau – VDI) „nekvalifikuoti darbininkai atlieka paprastas ir pasikartojančias užduotis, kurioms atlikti dažniausiai reikia rankinio naudojimo įrankių ir fizinės jėgos. Daugumai šios grupės profesijų reikia pradinio išsilavinimo, kai kuriems darbams gali prireikti neilgo mokymo darbo vietoje.“³ Taip pat svarbu paminėti, kad yra Lietuvos profesijų klasifikatorius (toliau – Klasifikatorius), kuriame nurodytas nekvalifikuotų darbininkų sąrašas. Darbdavys gali vadovautis šiuo Klasifikatoriumi, tačiau taip pat turi ir savarankiškai įsivertinti ar konkreči pareigybė reikalauja kvalifikacinių įgūdžių ir/ar profesinių gebėjimų. Svarbu pažymėti, kad Darbo kodekse nurodyta taisyklė, jog minimalus darbo užmokestis mokamas tik už nekvalifikuotą darbą nereiškia, kad darbdavys negali susitarti su nekvalifikuotus darbus atliekančiu darbuotoju dėl didesnio darbo užmokesčio negu minimali mėnesinė alga ar minimalusis valandinis atlygis mokėjimo. Vienoje nagrinėjamoje byloje Klaipėdos apygardos teismas nurodė, kad kiek kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų darbo užmokesti turėtų būti didesnis už minimalųjį, nei darbo kodeksas, nei kiti teisės aktai nereglamentuoja (Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. gruodžio 16 d. sprendimas civilinėje byloje).

³Informacija pateikiama oficialioje VDI internetinėje svetainėje. [interaktyvus] žiūrėta 2024 m. kovo 20 d. https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1355&lang=lt

Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimas. Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimas nurodomas nustatant darbo sutartyje pareiginės algos koeficientą. Koeficientų dydžiai yra apibrėžti įstatymu (Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas). Biudžetinių įstaigų darbuotojams (išskyrus įstaigos vadovą) įstatymas numato pareiginės algos koeficiento „grindis“ – minimalius pareiginės algos koeficientus, savo ruožtu didžiausi galimi pareiginės algos koeficientai turi būti nurodyti biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje, jeigu kolektyvinės sutarties nėra darbo apmokėjimo sistemą privalo nustatyti biudžetinės įstaigos vadovas ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems tos įstaigos darbuotojams.

Darbo užmokesčio nustatymas kolektyvinėje sutartyje. Darbo kodekso straipsnyje reglamentuojančiame darbo užmokesčio nustatymą (140 str.) įtvirtinta nuostata, kad darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys ir tai padaryti prieinamą susipažinti visiems darbuotojams. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdyta informavimo ir konsultavimo pareiga. Darbdavys turi ne tik formaliai pateikti informaciją, bei organizuoti susitikimus, bet ir jų metu vystyti socialinį dialogą, atsižvelgti į argumentuotas pastabas pateikiamas darbuotojų atstovų, privalo apsvarstyti siūlymus ir kiek įmanoma bendru sutarimu įgyvendinti.

Darbo užmokesčiai gali būti nustatytas ir per vietinius (lokalinius) teisės aktus. Pavyzdžiui, įstaigos, įmonės direktorius gali išleisti įsakymą dėl X darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos, kurioje bus išdėstyta X įmonės darbuotojų kintamosios dalies nustatymo tvarka. Kintamosios dalies nustatymo ypatumai buvo aptarti anksčiau šiame skyriuje.

3. DARBO APMOKĖJIMO SĄLYGOS KEITIMAS

Atsižvelgiant į bendrąjį sutarčių lygybės principą, jeigu norima pakeisti sutarties sąlygas – būtina iš naujo dėl jų derėtis. Darbo sutarties keitimo forma aptarta tiek įstatymu tiek teismų praktikoje. Darbo kodekso 45 str. 1 d. nurodyta, kad pakeisti būtinašias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti

darbuotoją į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatuodamas darbo sutarties keitimo galimybes nurodė, kad „darbo sutarties šalys savo susitarimu, išreikšdamos suderintą valią, gali pakeisti bet kurią sutarties sąlygą, tačiau jos turi laikytis nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos, kuri užtikrina, jog būtų teisiškai realizuota darbo teisės apsauginė (socialinė) funkcija – užtikrinti žmogaus teises darbo procese“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi apmokėjimo sąlygos keitimo esminė sąlyga – rašytinis sutikimas, kadangi įstatymas darbdaviui neleidžia vienašališkai pakeisti darbo sutartyje nustatyto darbo užmokesčio. Rašytinio sutikimo formą, bei plačiau šią nuostatą įstatymo leidėjas įtvirtinta Darbo kodekso 25 str. 5 d.: darbdavys (informaciją apie sąlygos keitimą), darbuotojas (apie sutikimą dėl sąlygos keitimo) gali pateikti informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis – elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kt. – tai bus laikoma teisingu informavimu su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, bei tą informaciją bus galima protingai išsaugoti. Taip pat Darbo kodekso 45 str. 2 d. nurodyta, kad savo valią darbuotojas turi išreikšti per darbdavio nustatytą terminą, kuris privalo būti ne trumpesnis kaip 5 darbo dienos. Įtvirtindamas šią nuostatą įstatymo leidėjas duoda darbuotojui pakankamai laiko nuspręsti siūlomus darbo sutarties pakeitimus. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra pasakęs, kad darbdavio pareiga yra gauti raštišką darbuotojo sutikimą dėl keičiamų darbo sutarties sąlygų, kadangi kilus ginčui ar sąlygos buvo pakeistos su darbuotojo sutikimu bet kokios abejonės būtų vertinamos darbdavio nenaudai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje).

Ankstesnėse išnagrinėtose Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylose, buvo laikomasi pozicijos, darbuotojo valios išreiškimas dėl darbo sutarties – darbo apmokėjimas sąlygos pakeitimo – laikomas tik aktyvus veiksmas – pasirašymas, o tokio veiksmo atlikimo įrodinėjimo našta dėl darbuotojo sutikimo tenka darbdaviui. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau naujausioje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pristatoma kitokia pozicija „darbuotojas, nesutikdamas su neteisėtu darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą, o darbuotojui to nepadarius per tris mėnesius nuo to momento, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie

savo teisių pažeidimą, laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis“. Taigi jeigu darbuotojas nėra aktyvus, be pateisinamos priežasties įstatyme nustatyta tvarka ir terminu negina savo galbūt pažeistų teisių dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo, pagal DK 45 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą teisinį reglamentavimą yra laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis. Tokiu atveju nėra teisinio pagrindo darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą pripažinti neteisėtu, nes įstatymų leidėjo valia yra preziumuojama, kad darbuotojo sutikimas pakeisti darbo apmokėjimo sąlygas darbdavio buvo gautas“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi jeigu darbuotojas nesutinka su neteisėtu darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimu, pavyzdžiui, darbdavys pakeitė darbo apmokėjimo sąlygą neteisėtai, vienašališkai darbuotojas turi imtis aktyvių veiksmų per tris mėnesius nuo to momento, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie darbo apmokėjimo sąlygos pakeitimus savo pažeistoms teisėms apginti, priešingu atveju bus laikoma, kad darbuotojas savo valią dėl darbo apmokėjimo sąlygos išreiškė – sutiko dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis ir ateityje nebeturės pagrindo reikalauti sumokėti tą dalį darbo užmokesčio, kuri turėjo būti sumokėta prieš sumažinimą.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad darbo sutarties pakeitimo įforminimui bendrąja tvarka yra taikomi formos reikalavimai. Darbo sutarties pakeitimu negali būti laikomas direktoriaus įsakymas, o darbuotojo pasirašymas tame įsakyme negali būti tinkamas ir prilygintas darbo sutarties pasirašymui. Toks įsakymas yra vienašališkai darbdavio leidžiamas dokumentas, dėl kurio turinio darbuotojas negali derėtis, todėl įrašas (susipažinau, sutinku), negali būti laikomas tinkamu darbo sutarties sąlygų įforminimu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje).

Kitoje byloje į teismą kreipėsi darbuotojas teigiantis, kad jo atleidimas iš darbo yra neteisėtas, savo poziciją grindė tuo, kad tarp šalių buvo susitarimas pakeisti prieš tai galiojusią terminuotą darbo sutartį į neterminuotą. Darbuotojas nurodė aplinkybę, jog buvo pateikęs darbdaviui prašymą, dėl darbo sutarties pakeitimo iš terminuotos į neterminuotą, darbo užmokesčio pakėlimo bei prašymo darbo funkcijas atlikti nuotoliniu būdu. Darbuotojas teismui pateikė šį prašymą su vadovo uždėta viza „Prašymą tenkinti be 70% priedo“. Remiantis šia aplinkybe ieškovas buvo įsitikinęs, kad prašymas kartu su ant jo uždėta viza, turi būti traktuojamas kaip šalių susitarimas ir pagrindas pakeisti terminuotą darbo sutartį į neterminuotą. Tačiau teismas išsakė priešingą poziciją ir konstatavo, kad „jokie įrašai

išskyrus įrašus darbo sutartyje negali byloti apie darbo sutarties sąlygų pakeitimą“ (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. birželio 26 d. sprendimas civilinėje byloje).

Darbuotojas taip pat turi teisę prašyti padidinti atlyginimo dydį. Paprastai tokie prašymai yra teikiami žodžiu, bet galima prašymą teikti ir raštu. Atsisakymas patenkinti darbuotojo raštu pateiktą prašymą pakeisti atlyginimo dydį turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo. Darbdaviui atsisakius tenkinti darbuotojo prašymą, darbuotojas tuo pačiu prašymu pakartotinai gali kreiptis ne anksčiau kaip po 1 mėnesio.

Taigi keičiant darbo sutarties sąlygas abi šalys privalo laikytis įtvirtintų darbo sutarties sąlygų keitimo reikalavimų, o darbdaviai keičiant darbo apmokėjimo sąlygas privalo gauti rašytinį darbuotojo sutikimą išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas pats nėra aktyvus ir per tris mėnesius nuo to momento sužinojęs ar turėjęs sužinoti apie savo teisių pažeidimus negina savo galbūt pažeistų teisių, tokiu atveju taikomas Darbo kodekso 45 str. 3 d. įtvirtintas reglamentavimas ir laikoma, kad darbuotojas sutiko su dirbti su pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis.

3.1 Darbo užmokesčio sumažinimas darbdavio iniciatyva

Kaip jau buvo aptarta anksčiau, norint pakeisti darbo sutarties sąlygas privaloma iš naujo derėtis su darbuotoju, tačiau ne visada pavyksta susitarti, kad darbuotojas sutiktų dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis sąlygomis gali būti laikoma teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės Darbo kodekso 57 str. nustatyta tvarka. Kita vertus, darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokesčį negali būti laikoma teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį (Darbo kodeksas 45 str. 2 d.) „nes darbdavys apyvartinių lėšų trūkumo problemą turi spręsti ne taupydamas darbuotojo darbo užmokesčio sąskaita, o ieškodamas kitų gamybinių, darbo organizavimo ar rinkodaros sprendimų (Davulis, 2018, p. 181). Taigi įstatymo leidėjas nenumato galimybės darbdaviui nutraukti darbo santykius vien dėl to, kad šis nesutinka dirbti už sumažintą darbo apmokėjimą. Tačiau praktikoje pasitaiko situacijų, kai keičiamos ir kitos darbo sutarties sąlygos turinčios tiesioginės įtakos darbo apmokėjimui.

Naujojo darbo kodekso komentaro autoriai Bagdanskis ir kiti, mano, kad „darbo normos keitimas (sumažinimas) savaime neturėtų būti laikomas darbo apmokėjimo sąlygos

keitimu, nes pati darbo apmokėjimo sąlyga nėra keičiama, nors darbuotojas ir gaus mažesnę atlygį pagal faktiškai išdirbamą laiką“ (Bagdanskis ir kt., 2018, p. 100). Taip pat darbdavys gali pasiūlyti darbuotojui keisti atliekamą darbo funkciją (be darbuotojo rašytinio sutikimo darbdavys savavališkai negali trumpinti darbuotojo darbo laiko normos), tai gali reikšti, kad darbuotojas gaus mažesnę darbo užmokestį už atliekamą darbą, tokia situacija blogintų darbuotojo padėtį bei tikėtina, kad jis atsisakytų sutikti su tokiu darbdavio siūlymu. Nors prieš tai minėta Darbo kodekso 45 str. 2 d. įtvirtinta taisyklė draudžianti darbuotoją atleisti, jeigu šis nesutinka dirbti už sumažintą darbo užmokestį, ši apsauginė norma darbo funkcijos keitimo atvejui yra netaikoma. Seimo kanceliarijos Teisės departamentas pateikė išvadą, kurioje išaiškino kaip turi būti taikoma apsauga suteikta darbo užmokesčio sąlygai „Pavyzdžiui, jeigu darbuotojui būtų sutrumpintas darbo laikas ir darbo užmokestis arba sumažinta funkcijų apimtis ir darbo užmokestis, jam nesutikus dirbti tokiomis pakeistomis sąlygomis, tai būtų teisėta priežastis atleisti iš darbo“ (Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto posėdžio protokolo išrašas, 2016).

Tačiau teismas nagrinėtoje byloje išplėtė teisės departamento pateiktą išvadą. Kilo ginčas tarp darbdavio ir darbuotojo, kai šis darbuotojui pasiūlė dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (norėjo perkelti darbuotoją dirbti į kitą miestą, sumažinti jo laiko normą atitinkamai mažinamas ir darbo užmokesčio dydis). Darbuotojas dirbti pagal tokius darbo sutarties sąlygų pakeitimus nesutiko. Darbdavys jį atleido pagal Darbo kodekso 57 str. 1 d. 3 p. Teismas konstatavo „darbuotojo atleidimas iš darbo remiantis šia norma galimas tik tuomet, kai darbdavys įrodo gamybinio, organizacinio ar ekonominio būtinumo priežastis, kurios pagrįstų būtinybę keisti darbo sutarties sąlygas, o darbdaviui tokių priežasčių neįrodžius, darbuotojo atleidimas remiantis minėta norma laikomas neteisėtu“ (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje). 2021 m. birželio 16 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformavo teismų praktiką, kad „kai siekiama pakeisti darbo sąlygas dėl ekonominių, organizacinių ar gamybinių priežasčių, turi būti tenkinama šių sąlygų visuma:

- 1) priežastys yra realios, t. y. pagrįstos darbdavio poreikiais ir (ar) jo užsibrėžtais veiklos tikslais ir pertvarkymai turi būti realiai vykdomi;
- 2) priežastys yra konkrečios, t. y. nepakanka deklaratyviai įvardyti priežasties pobūdį (ekonominė ar kt.), o turi būti atskleistas priežasties turinys kiekvienu konkrečiu atveju;
- 3) yra būtinybė keisti darbo sąlygas, t. y. nepakeitus darbo sąlygų nėra įmanoma tenkinti

darbdavio poreikių ir (ar) įgyvendinti jo tikslų;
4) Priežasčių buvimą turi įrodyti darbdavys“.

Pagal dabar galiojančią reglamentavimą reikalaujama, kad darbdavys prieš keičiant būtinąsias ar papildomas darbo sutarties sąlygas arba keisdamas darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę pagrįstu keitimu ekonominio, organizacinio ir gamybinio būtinumo priežastimis. Jeigu darbuotojas dirbti su pakeistomis darbo sutarties sąlygomis nesutinka darbdavys gali jį atleisti pagal Darbo kodekso 57 str. išskyrus tą atvejį, kai darbuotojas atsisako dirbti už sumažintą darbo užmokestį.

Iš vienos pusės gali atrodyti, kad darbo apmokėjimo sąlygos sumažinti ir keisti darbdavys be darbuotojo sutikimo negali, tačiau darbo apmokėjimą sudaro bazinė ir kintama darbo užmokesčio dalis. Vadinasi darbo užmokestis gali sumažėti be darbuotojo sutikimo tada, kai keičiama kintama darbo užmokesčio dalis, bet ji nėra įtraukta kaip darbo sutarties sąlyga. Tokią situaciją iliustruoja Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimas „Jeigu sąlygos yra įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, neatskiriamai darbo sutarties dalimi jos tampa tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti darbo sutarties sąlygomis“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išsakyta pozicija galima teigti, kad kintama darbo užmokesčio dalis gali būti aptarta ir įtraukta į darbo sutartį, tačiau be darbuotojo raštiško sutikimo negali būti keičiama. Nebent darbdavys darbo sutartyje numato tik fiksuotą darbo užmokesčio dalį, o priedus, premijas numato lokaliniuose teisės aktuose (darbo apmokėjimo sistemoje, nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose), tokiu atveju kintamą darbo užmokesčio dalį darbdavys gali keisti savo nuožiūra ir tam nereikia darbuotojo rašytinio sutikimo.

Taigi, įstatymo leidėjas darbo užmokesčio sąlygai skiria išskirtinę teisinę apsaugą, nei kitoms būtinosioms darbo sutarties sąlygoms, nepaisant to, kad kitų būtinųjų sąlygų keitimas gali turėti tiesioginę įtaką darbo užmokesčio dydžio svyravimui, tačiau taip pat yra paliekama erdvė darbdaviui legaliai sumažinti darbuotojo darbo užmokestį premijavimo sistemos neįtraukiant prie darbo apmokėjimo sąlygų darbo sutartyje.

3.2 Kitoks darbo apmokėjimo sąlygų keitimas

Vyriausybė beveik kiekvienais metais išleidžia nutarimą, kurio pagrindu didėja minimali mėnesinė alga arba minimalus valandinis atlygis. Bendrąja taisykle vadovaujantis, Vyriausybei padidinus minimalią mėnesinę algą ir minimalų mėnesinį atlygį darbdaviui atsiranda prievolė pakeisti darbo sutartis su tais darbuotojais, kurių darbo sutartyse nurodyta tais metais reglamentuota minimali mėnesinė alga ar minimalus valandinis atlygis, tačiau darbdavys parinkdamas tinkamą darbo apmokėjimo sąlygos formuluotę, gali šios prievolės išvengti. Jeigu darbo sutartyje yra nurodyta, kad darbuotojo darbo užmokestis yra „Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga arba minimalusis valandinis atlygis“, kitaip tariant nenurodytas konkretus dydis, Vyriausybei pakeitus minimalią mėnesinę algą ar minimaliojo valandinio atlygio dydį, darbo apmokėjimo sąlygų darbo sutartyje keisti nereikės. Nagrinėjant darbo sutarties darbo apmokėjimo sąlygos pakeitimą istoriniame kontekste, senajame darbo kodekse buvo atskira norma numatanti, jog darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Šiandieniniame reguliavime šios normos neliko, Darbo kodekse nėra straipsnio, kuris tiesiogiai nurodytų, kad esant tam tikroms sąlygoms darbdavys gali keisti darbo sutarties sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo.

Kitas aspektas, kada keičiant darbo apmokėjimo sąlygas darbuotojų sutikimas nereikalingas, yra tada kai darbo apmokėjimas įtvirtinamas kolektyvinėse sutartyse (darbdavio, šakos, teritoriniu, nacionaliniu lygmeniu). Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad nepaisant to jo, šalims yra palikta teisė susitarti ir taikyti *in peius* principą, kuris leidžia nukrypti tiek nuo Darbo kodekse, tiek kituose teisės aktuose nustatytų imperatyvių taisyklių pabloginant darbuotojo teisinę padėtį, lyginant su ta kurią nustato įstatymo leidėjas, tačiau ši išimtis gali būti taikoma tik: 1) aukštesnio lygmens kolektyvinėse sutartyse; 2) tokiu elgesiu turi būti pasiekta pusiausvyra, kitaip tariant pabloginus darbuotojų padėtį vienoje sferoje, kitoje ji privalo būti pagerinta; 3) ši taisyklė negali būti taikoma siekiant sumažinti Vyriausybės nustatytą minimalų darbo užmokestį, taip pat bloginant sąlygas susijusias su minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, darbuotojų sauga ir

sveikata bei nediskriminavimu. Teismų praktikoje taip pat pasakyta apie kolektyvinės sutarties keitimo nuostatas, kuomet keičiama darbo apmokėjimo sąlyga „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“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje).

Autorė nori atkreipti dėmesį ir į iš savivaldybės biudžeto finansuojamų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos keitimą. Darbo kodekse 140 str. 4 d. nurodyta, kad šių darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos teisės aktų nustatyta tvarka. Vienoje byloje kilo ginčas tarp sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojo ir įstaigos vadovo, kuris tvirtina nuostatus dėl darbo apmokėjimo. Vadovas priėmė naujus nuostatus, o darbuotojas su jais nesutiko ir teigė, kad tai buvo padarytas vienašališkas jo darbo apmokėjimo sąlygos pakeitimas. Teismas šiuo atveju pasakė „kadangi ligoninė yra Viešoji įstaiga, tai įstaigos darbuotojų mėnesinės algos pastoviosios ir kintamosios dalių dydžius nustato įstaigų vadovai, toks darbo apmokėjimo sąlygų keitimas yra teisėtas, kadangi jis atliekamas įstaigos steigėjo (savivaldybės tarybos) išleistu aktu, reguliuojančiu įstaigos vadovo kompetenciją, dėl šios priežasties toks darbo sąlygų keitimas laikomas teisėtu“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje).

Kitoje nagrinėtoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprendė klausimą, dėl darbo apmokėjimo sistemos tvirtinimo atskiru darbdavio įsakymu, kai yra pasirašyta kolektyvinė sutartis. Teisėjų kolegija pasakė, kad „pagal galiojantį teisinį reglamentavimą profesinė sąjunga gali dalyvauti nustatant darbovietės darbo apmokėjimo sistemą dviem skirtingais būdais: pirma, ji gali derėtis su darbdaviu kolektyvinėse derybose, susitarti dėl darbo apmokėjimo sistemos kolektyvinėje sutartyje ir reikalauti, kad darbdavys susitarimą vykdytų; antra, profesinė sąjunga gali būti informavimo ir konsultavimosi procedūros dalyve, tokiu atveju darbdavys nustato darbo užmokesčio sistemą išklauses profesinės sąjungos ir įvertinęs jos poziciją, tačiau neprivalo tenkinti jos reikalavimų“ taip pat teisėjų kolegija konstatavo, kad „kolektyvinė sutartis – tai darbdavių ir darbuotojų (jų organizacijų, atstovų) po kolektyvinių derybų savanoriškai sudarytas susitarimas, kurio tikslas – suderinti ir įgyvendinti socialinių partnerių interesus; be kita ko, kolektyvine sutartimi gali būti nustatyta

darbo užmokesčio nustatymo tvarka; pasirašyta kolektyvinė sutartis tampa privalomai vykdytina jos šalims; nė viena sutarties šalis neturi teisės vienašališkai keisti sutarties sąlygų ar atsisakyti jas vykdyti“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi jeigu darbo apmokėjimo sistema yra kolektyvinės sutarties dalis ji turi būti keičiama tokiu būdu kaip buvo sudaryta kolektyvinė sutartis, jeigu darbo apmokėjimo sistema yra tvirtinama darbdavio atskiru dokumentu darbdavys gali apsieikti nuomonėmis su profesine sąjunga, bet sprendimą galiausiai priimti savarankiškai.

4. TEISINĖ ATSAKOMYBĖ UŽ DARBO APMOKĖJIMO PAŽEIDIMUS

Darbo užmokestis – konstitucinė vertybė, suprantama kaip nuosavybės teisė, kuri ginama ir saugoma įstatymu. Darbdavius įpareigojanti nuostata laiku mokėti darbo užmokestį ir kitas su darbo užmokesčiu susijusias išmokas neveiks, jeigu nebus nustatyto reguliavimo mechanizmo bei sankcijų. Sudarydamos darbo sutartį šalys privalo nurodyti kiek kartų per mėnesį ir kokiomis dienomis bus mokamas darbo užmokestis. Tai yra imperatyvi įstatymo leidėjo numatyta teisės norma leidžianti identifikuoti, kiek laiko darbo užmokestis mokamas nebuvo. Praktika rodo, kad darbuotojas vengia, nenori ar bijo konfliktinių situacijų, todėl darbdavio vėlavimą išmokėti jam priklausančią darbo užmokestį ne visada sureiškina. Tuo tarpu darbdavys darbuotojui ne tik siūlo palaukti, bet ir žada dar didesnę darbo užmokestį ateityje, tačiau tokie pažadai niekaip negali būti pateisinama priežastis nemokėjimo darbo užmokesčio laiku.

Autorė norėtų išskirti dvi dažnas problemas susijusias su pavėluoto darbo užmokesčio išmokėjimu. Pirma, kai darbdavys vėluoja mokėti darbo užmokestį ir neišmoka delspinigių; antra, kai yra neatsiskaitoma laiku su atleidžiamu darbuotoju ir neišmokama netesybų (Darbo kodekso 147 str.).

Lietuvos Aukščiausiasis teismas išaiškino, kad Darbo kodekso 147 str. 1 d. tikslą „užtikrinti darbuotojo teisę į jam priklausančių sumų gavimą (išmokėjimą) laiku, t. y. laiku įvykstantį atsiskaitymą su darbuotoju; darbdaviui, laiku neatsiskaičiusiam su darbuotoju, taikomos DK 147 straipsnyje nustatytos sankcijos, kuriomis siekiama kompensuoti darbuotojui jo praradimus, atsiradusius dėl darbdavio pareigos pažeidimo“ (Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2021 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi jeigu darbuotojas negauna laiku jam priklausančio darbo užmokesčio, pirmiausia jo veiksmai

turėtų būti kreipimasis į darbo užmokestį skaičiuojantį įmonės skyrių, kad būtų pradėti skaičiuoti delspinigiai. Darbo kodekso 147 str. 1 d. turi būti aiškinama sistemiškai su 146 str. 1 d., nes delspinigių skaičiavimas tiesiogiai priklauso nuo darbo užmokesčio mokėjimo termino. Delspinigių dydis yra tvirtinamas kiekvienais metais iki vasario 1 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro. Pabrėžtina, kad delspinigiai skaičiuojami iki bylos iškėlimo teisme. Bylose dėl pavėluoto išmokėjimo privalu nustatyti nesąžiningus darbdavio veiksmus. Vienoje byloje, darbuotoja kreipėsi į teismą su prašymu priteisti jai neišmokėtą darbo užmokestį bei delspinigius už atitinkamą laikotarpį, kuomet darbo užmokestis mokamas nebuvo. Įmonė laikėsi pozicijos ir savo veiksmus grindė tuo, kad finansinė padėtis buvo sunki, valstybę ištikusios finansinės krizės padariniai paveikė įmonę taip, kad ji negalėjo vykdyti darbo sutartyje sulygtų įsipareigojimų darbuotojams. Teismas pažymėjo, kad „darbdavio siekis sušvelninti ekonominės krizės padarinius, sudarant su darbuotojais susitarimus dėl vėlesnio atsiskaitymo su jais, negali būti panaudotas prieš jų teisę į teisingą darbo apmokėjimą. Toks susitarimas, kuriuo atidedamas įmonės pelningesniais laikotarpiais įsipareigojimų vykdymas, yra naudingas pačiam darbdaviui, o ne darbuotojai“. Išnagrinėjus bylą darbdavio veiksmus teismas įvertino kaip nesąžiningus, todėl darbuotojos naudai iš darbdavio pusės priteisė delspinigius už pavėluotą darbo užmokestį (Vilniaus apygardos teismo 2017 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau nustatant darbdavio atsakomybės klausimą būtina atsižvelgti ar darbuotojo elgesį galima traktuoti kaip sąžiningą. Kitoje byloje kilo ginčas dėl nereguliaraus ir pavėluoto darbo užmokesčio mokėjimo. Darbuotojos užimama darbo pozicija įmonėje buvo susijusi būtent su buhalteriniais dokumentais ir pati darbuotoja, būdama darbovietės buhalterė kontroliavo atsiskaitymą su pačia savimi. Byloje nebuvo nustatyta duomenų, kad darbuotoja būtų kaip nors reiškusi pretenzijas darbdaviui dėl vėluojamo išmokėti darbo užmokesčio, todėl toks ieškovės (darbuotojos) elgesys ilgą laiką delsiant kreiptis į teismą dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais priteisimo, negali būti laikomas tinkamu įgyvendinant savo teises ir teisėtus interesus, o tokio elgesio pasekmės negali būti perkeliamos vien darbdaviui. Teismas konstatavo, kad „šiuo atveju, ieškovei (atsakovės buhalterei) vykdant darbo užmokesčio mokėjimus, nereiškiant dėl neišmokėto darbo užmokesčio atsakovei jokių pretenzijų, nėra pagrindo konstatuoti, jog atsakovė yra kalta dėl pavėluotai mokamo darbo užmokesčio, nes pati ieškovė buvo atsakinga už tinkamo ir savalaikio darbo užmokesčio išmokėjimą. Nesant darbdavio kaltės, o priešingai, esant ieškovės kaltei <...> ieškinio dalis dėl delspinigių priteisimo atmetama“ (Kauno apygardos teismo 2019 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje

byloje). Daroma išvada, kad pavėluoto darbo užmokesčio ir delspinigių mokėjimas darbo santykiams nepasibaigus galimas tik tada, kai įvertinami abiejų šalių veiksmai, nustatoma darbdavio kaltė, tik reikia paminėti, kad vertinant darbdavio kaltę atsižvelgiama ir į darbuotojo atliktų veiksmų sąžiningumą.

Kitas reikšmingas darbo užmokesčio mokėjimo pažeidimas – netesybų išmokėjimas po darbo sutarties nutraukimo. Pirmą kartą Lietuvoje aptartas ekonominių sankcijų taikymas darbdaviams už apmokėjimo pažeidimus 1996 m. vasario 20 d. priimtame Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluoto mokėjimo įstatyme (Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo..., 1996). Taip pat verta paminėti, kad darbo užmokesčio apsauga yra aptariama ir jau minėtoje Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, nepaisant to, kad Lietuva šios konvencijos ratifikavusi nėra, kaip Tarptautinės darbo organizacijos narė į jos nuostatas atsižvelgti privalo. Aptariamos konvencijos 6 straipsnyje įtvirtinta, jog „darbdaviams draudžiama bet koku būdu riboti darbuotojo laisvę disponuoti savo darbo užmokesčiu“. Pagal šiai dienai galiojantį teisinį reguliavimą, sankcijas už darbo apmokėjimo pažeidimus numato Darbo kodeksas ir Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (toliau – Administracinių nusižengimų kodeksas).

Vadovaujantis Darbo kodekso 147 str. 2 d. „Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (...), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių (...)“, t. y. už kiekvieną uždelstą atsiskaityti darbo dieną darbdavys turi mokėti vidutinį darbo užmokestį. Taigi vėluojant atsiskaityti 1 mėnesį, darbuotojui mokamas 1 papildomas vidutinis darbo užmokestis. Šio mokėjimo paskirtis teismų yra aiškinama dvejopai „Pirma, ši norma nustato kompensacinį mechanizmą, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Pažymėtina, kad darbdavio pareiga išmokėti vidutinį darbuotojo užmokestį už uždelstą laiką neatleidžia jo nuo pareigos darbuotojui sumokėti priklausantį darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Antra, ši norma kartu nustato sankciją darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito atleidimo dieną“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje). Autorė daro išvadą, kad aptariamas mokėjimas turi darbuotojo apsauginę funkciją, garantuojama, kad bus pilnai su juo atsiskaityta ir išmokėta visas jo uždirbtas darbo užmokestis. Kitas aspektas, įstatymu nurodyta pareiga darbdaviui sumokėti uždelstą

užmokesį ragina darbdavį žiūrėti atsakingai į darbuotojų atlyginimą ir sąžiningai vykdyti visas su darbo užmokesčio išmokėjimu susijusias pareigas. „Nustačius Darbo kodekso 147 str. 2 d. konkretų maksimalų šešių mėnesių terminą, už kurį turi būti mokamos netesybos, užtikrinamas teisinis aiškumas, nes abi darbo teisinių santykių šalys gali aiškiai numatyti, kokia sankcija gali būti taikoma darbdaviui pažeidus pareigą tinkamai atsiskaityti su darbuotoju pasibaigus darbo santykiams“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad ši prievolė yra taikoma tik tada, kuomet darbuotojas specialiai netrukdo, t. y. kai dėl tokio uždelsimo nėra jo kaltės „dėl šios priežasties kiekvienu konkrečiu atveju teismai turi įsitikinti ar dėl uždelsimo nėra kaltas pats darbuotojas“ (Klaipėdos apylinkės teismo 2019 m. sausio 16 d. sprendimas civilinėje byloje), pavyzdžiui darbuotojas gali nenurodyti mokėjimo sąskaitos, todėl darbdavys negalės laiku atsiskaityti su darbuotoju.

Kitas svarbus momentas, kai darbuotojai ginčija darbo sutarties nutraukimo pagrįstumą ir teisėtumą ir kartu reikalauja priteisti netesybas, todėl darbdavys privalo būti suinteresuotas tinkamai įforminti atsiskaitymą su darbuotoju. Lietuvos apeliacinis teismas yra nurodęs, kad „darbdavys turi pareigą tinkamai įforminti atsiskaitymą su darbuotoju, kad, kilus ginčui, galėtų pagrįsti atsiskaitymo su darbuotoju faktą“ (Vilniaus apygardos teismo 2022 m. vasario 1 d. nutarimas civilinėje byloje). Kadangi „darbdavys atsako už tinkamą darbo santykių įforminimą, savo vykdomos veiklos buhalterinę apskaitą, todėl darbdavys privalo turėti visus finansines operacijas patvirtinančius dokumentus, kuriuos, įrodinėdamas atsiskaitymo su darbuotoju faktą, privalo pateikti teismui“ (Šiaulių apygardos teismo 2020 m. gruodžio 14 d. sprendimas civilinėje byloje). Vertinant darbo užmokesčio mokėjimo faktą, lemiamą reikšmę turės įrodymai patvirtinantys darbo užmokesčio sumokėjimo faktą, todėl darbdavys, ginčydamas darbo ginčų komisijos sprendimą ar teismo nutartį turės pateikti jo poziciją pagrindžiančius svarius įrodymus.

Be darbo kodekse nurodytų sankcijų, įstatymo leidėjas ekonomines sankcijas taip pat taiko ir per Administracinių nusižengimų kodekso 99 str. nurodydamas, kad Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatytas darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims užtraukia piniginę baudą, taip pat tyčinis minėtų veiksmu atlikimas arba darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų neįtraukimas į finansinės apskaitos dokumentus, išmokėjimas užtraukia dar griežtesnes finansines sankcijas. „Darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimai yra vieni iš

pavojingiausių administracinių nusižengimų darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje. Darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos nusižengimais pažeidžiamos konstitucinės žmogaus teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“ (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis), šiais nusižengimais neretai siekiama išsvengti prievolių tiek darbuotojui, tiek valstybei (dėl nesumokėtų mokesčių). Todėl už tokius pažeidimus numatytos ir pakankamai griežtos administracinės nuobaudos.“ (Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. birželio 11 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų/administracinių nusižengimų byloje).

Taip pat su darbo užmokesčiu glaudžiai susijęs ir teisingas darbo laiko apskaitos vedimas. Už darbuotojų darbo laiko nežymėjimą darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, taip pat į darbo laiko apskaitą privalomai įtrauktino darbuotojo laiko ((viršvalandžių, darbo laiko švenčių dieną, poilsio dieną) (jeigu jis nenustatytas pagal grafiką), naktinį darbą, dėl papildomo darbo) nežymėjimą Administracinių nusižengimų kodeksas užtraukia baudą darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims. Transporto sektoriuje ši problema ypač opi. Valstybinė darbo inspekcija, vykdydama nuolatinę transporto sektoriaus stebėseną ir kontrolę siekiant minimizuoti šesėlinės ekonomikos apraiškas, patikrino 22 krovininio kelių transporto įmones. Atlikto inspektavimo metu tikrino ar tinkamai vedama darbo ir poilsio laiko apskaita; ar teisingai yra apskaičiuojama bei mokama vairuotojams už komandiruotes, šventines dienas, viršvalandinį darbą ir pan. Tikrinimo metu darbo laiko apskaitos duomenys buvo sulyginti su informacija esančia skaitmeninėse tachografų kortelėse. Valstybinė darbo inspekcija nustatė 1 atvejį, kai asmuo dirbo nelegaliai ir dar 11 atvejų, kai asmenys dirbo nedeklaruotą darbą (Valstybinė darbo inspekcija, 2020). Neretai kilus teisminiam ginčui transporto įmonės vadovai arba už tai atsakingi asmenys gina savo poziciją teigdami, kad nėra pakankamai sąlygų, galimybių sukontroliuoti, kad vairuotojas išvykęs dirbti tinkamai laikytųsi darbo laiko režimų, bei būtų teisingai vedama darbo laiko apskaita, kadangi įmonėje dirba daug vairuotojų ir fiziškai nėra galimybės patikrinti visų programinės įrangos pagrindu perkeltų duomenų atitikimo. Nagrinėjamoje byloje įmonės vadovas atsakomybę už tinkamos darbo laiko apskaitos vedimą bandė perkelti tiesiogiai darbuotojui, tačiau teismas su tokia pozicija nesutiko ir pasakė, kad „<...> įmonėje dirba daug vairuotojų, neatleidžia D. K., kaip transporto direktoriaus, nuo pareigos kontroliuoti, kad būtų tinkamai ir teisingai vedama vairuotojų-ekspeditorių darbo laiko apskaita. Tokių pažeidimų nustatymas yra darbuotojo, kuris už tai atsakingas, šiuo atveju – UAB „A.“ transporto direktoriaus D. K., o ne šioje

įmonėje dirbančių vairuotojų-ekspeditorių pareiga“ (Šiaulių apygardos teismo 2021 m. liepos 1 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje).

Įstatymų leidėjas darbdaviui už darbo apmokėjimo pažeidimus ir su jais glaudžiai susijusiu pažeidimus sankcijas nustato keliuose įstatymuose. Be aptarto Darbo kodekso ir Administracinių nusižengimo kodekso sankcijos už tam tikrus pažeidimus yra taikomos ir pagal Užimtumo įstatymą. Pavyzdžiui, nedeklaruotas darbas. Už tokį pasirinktą darbdavio elgesio modelį taikoma atsakomybė pagal Administracinių nusižengimų kodeksą (100 str. Darbo laiko apskaitos pažeidimas) bei Užimtumo įstatymo (58 str. Nedeklaruotas darbas ir atsakomybė už jį). Kadangi skirtinguose įstatymuose taikoma sankcija už tą patį neleistiną elgesį reikia atriboti subjektus, kam yra taikoma atsakomybė. Administracinių nusižengimų kodekso 2 str. 1 d. nustatyta, kad pagal šį kodeksą atsako fizinis asmuo, jeigu jo padaryta veika, už kurią šiame kodekse yra numatyta tam tikra sankcija, buvo uždrausta tos veikos padarymo metu galiojusiame teisės akte (vadinasi įstatymo leidėjas atsakomybės pagal Administracinių nusižengimų kodeksą juridiniams asmenims nenustato). O tuo tarpu Užimtumo įstatymas apibrėžia ekonomines sankcijas būtent darbdaviui (juridiniam asmeniui) už darbo įstatymų pažeidimus. Autorė taip pat norėtų atkreipti dėmesį, kad pagal Administracinių nusižengimų kodeksą praplečiamas subjektų ratas. Jeigu pagal Užimtumo įstatymą atsakomybė gali kilti tik juridiniam asmeniui, tai pagal Administracinių nusižengimų kodeksą atsakomybė kylą tiek įmonės vadovui, tiek atsakingam asmeniui.

Teismas šių dviejų sankcijų atskirties klausimu yra pasakęs, kad „Ekonominės sankcijos, skiriamos už Užimtumo įstatymo pažeidimus, tiesiogiai nėra nuobaudos už administracinius teisės pažeidimus ir tokios ekonominės sankcijos tik pagal savo prigimtį gali būti prilygintos minėtoms nuobaudoms, o ANK gali būti taikomas tada, kai reikia užpildyti teisės spragas arba nuoroda į administracinių nusižengimų kodeksą yra tiesiogiai pateikiama pačiame Užimtumo įstatyme. Kitais atvejais turi būti vadovaujama bendra taisykle, jog būtent Užimtumo įstatymas yra specialus teisės aktas, reglamentuojantis klausimus, susijusius su ekonominių sankcijų dėl įstatymo nuostatų pažeidimo taikymo, kurio nuostatos turi būti taikomos visais atvejais, skiriant minėtas ekonomines sankcijas“ (Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. kovo 29 d. nutartis administracinėje byloje).

Nepaisant to, kad darbdaviams įteisintos didelės baudos, nustatančios darbuotojų kaip silpnosios darbo sutarties šalies, apsaugą bei įpareigojančius darbdavius laikytis nustatytu normų, Lietuvos teismuose dažnai nagrinėjami ginčai dėl neteisingai apskaičiuoto darbo

užmokesčio, išėtinės kompensacijos, neteisėto atleidimo ir su tuo susijusių kompensacijų priteisimu, neišmokėto darbo užmokesčio priteisimu, dėl nedeklaruoto darbo laiko, darbo apmokėjimo pažeidimų ir kiti panašūs ginčai. Neatsiskaitydami ar ne pilnai atsiskaitydami su darbuotojais darbdaviai ne tik pažeidžia įstatymus, bet ir užkerta kelią darbuotojui disponuoti uždirbtu ir jam priklausančiu darbo užmokesčiu, todėl įstatymo leidėjo įtvirtintas pavėluotojo darbo užmokesčio ir kitų susijusių išmokų išmokėjimo teisinis mechanizmas leidžia užkirsti kelia neteisėtam darbdavio elgesio modeliui, tyčiniam neveikimui, kai darbdavys delsia atsiskaityti su darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės. Pabrėžtina, kad finansinės sankcijos įvykdymas jokia būdu neatleidžia darbdavio nuo įpareigojimo atsiskaityti su darbuotoju.

IŠVADOS

1. Darbo sutarties sąlygų sistemą sudaro būtinosios ir papildomosios darbo sąlygos. Tokia galiojanti sistema, kokią turime šiandien išsivystė kartu su besikeičiančiais visuomeniniais santykiais. Pagal dabartinį įstatyminių reguliavimų įstatymo leidėjas imperatyviai nurodė darbo sutartyje sulygti dėl trijų būtinųjų darbo sutarties sąlygų: darbovietės, darbo funkcijos ir darbo apmokėjimo. Susitarus dėl šių sąlygų nustatomos pagrindinės darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos, nurodoma kaip bus vykdomi darbo santykiai. Nepaklusus įstatymo leidėjo nurodymui, laikoma, kad darbo sutartis yra nesudaryta.

2. Lietuvos Respublikos teisės aktuose „darbo apmokėjimas“ apibrėžiamas skirtingomis sąvokomis „atlyginimas“, „darbo užmokestis“, „darbo apmokėjimo sistema“. Nors bendrinėje kalboje šios sąvokos vartojamos kaip sinonimai, teisės aktų plotmėje jų turinys skiriasi. Vienuose teisės aktuose į „atlyginimo“ ir „darbo užmokesčio“ sąvoką įeina pareiginė alga, priemokos ir priedas. Kitame „atlyginimą“ sudaro pareiginė alga ir apmokėjimas už darbą švenčių, poilsio dienomis bei pavadavimą. Vieningos sąvokos nebuvimas suponuoja teisės aktų neišbaigtumą. Todėl manytina, kad teisingiausia norint apibrėžti visas skatinamąsias priemones ir darbo užmokestį įvardinti sąvoka „darbo apmokėjimas“ arba „darbo užmokestis“.

3. Darbo užmokestis reguliuojamas Europos socialinės chartijos principais, norminiais teisės aktais, šalių susitarimais, kolektyvinėmis sutartimis ir vietinėmis teisės normomis. Konstitucijoje įtvirtintas teisingo apmokėjimo už darbą principas. Šiuo principu užtikrinamas normalus gyvenimo lygis darbuotojams ir jų šeimoms, darbuotojo teisė į viršvalandinį darbą, vienodą atlyginimą vyrams ir moterims bei kitos teisės. Darbdavio pareiga mokėti vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą yra esminis principas formuojantis darbo užmokesčio politiką. Žmogaus poreikiai skirstomi į objektyviuosius ir subjektyviuosius, o valstybė privalo užtikrinti minimalių vartojimo poreikių patenkinimą. Suma reikalinga šiems poreikiams tenkinti skaičiuojama atsižvelgiant į skirtingus rodiklius (minimalius maisto poreikius, vidutines mažmenines maisto prekių kainas, namų ūkių biudžetų tyrimo duomenis bei infliaciją), remiantis šia suma Vyriausybė nustato minimalų darbo užmokestį ar minimalų valandinį atlygį.

4. Darbo kodekse įtvirtinta taisyklė, kad darbo apmokėjimo sąlyga, išskyrus tam tikras išimtis, yra keičiama išreiškus abiejų šalių valią (patvirtinant tai parašais) ir ją įforminant pagal darbo sutarties keitimo tvarką. Tačiau darbuotojas taip pat turi būti aktyvus ir per tris mėnesius, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie galimai pažeistas jo teises turi imtis aktyvių veiksmų jas apginti, priešingu atveju bus preziumuojama, kad darbuotojas sutiko dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis. Jeigu darbuotojas vis dėlto, nesutinka dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis darbuotojo atleidimas dėl šios priežasties yra negalimas, tačiau jei siūloma pakeisti kelias būtinausias darbo sutarties sąlygas (pavyzdžiui, darbo laiko normą, o šios sutrumpinimas tiesiogiai įtakoja mažesnę darbo užmokestį) ir įrodžius šių pakeitimų gamybines, organizacines ar ekonomines priežastis įstatymo leidėjas darbuotoją atleisti leidžia.

Darbuotojo sutikimo keičiant darbo apmokėjimo sąlyga nereikia keturiais atvejais: 1) kai Vyriausybė patvirtina minimalų darbo užmokestį, o šis nebuvo įrašytas skaitine išraiška į darbo sutartį; 2) darbo apmokėjimo sąlygos įtvirtintos kolektyvinėje sutartyje; 3) darbuotojų darbo užmokestis nustatomas specialiųjų įstatymų tvarka; 4) keičiama kintama darbo užmokesčio dalis, jeigu ji nebuvo įtvirtinta darbo sutartyje arba sutartyje nėra nuorodos į konkretų kintamąją dalį reglamentuojantį aktą.

5. Teisinė atsakomybė už darbo apmokėjimo pažeidimus yra griežta. Pagal Lietuvos Respublikos įstatymus darbdavys privalo užtikrinti teisėtą ir laiku sumokamą darbo užmokestį darbuotojams, net ir susidūrus su ekonominiais sunkumais. Yra du pagrindiniai darbo užmokesčio mokėjimo pažeidimai: vėlavimas mokėti darbo užmokestį ir neatsiskaitymas su darbuotoju po darbo sutarties nutraukimo. Darbdaviams už šiuos pažeidimus yra taikomos įvairios sankcijos. Darbo kodeksas įpareigoja mokėti delspinigius darbuotojams dėl vėlavimo mokėti darbo užmokestį arba netesybas, jeigu darbo santykiams pasibaigus darbdavys uždelsia atsiskaityti su darbuotoju. Pažeidus darbo užmokesčio mokėjimo taisyklės taip pat gali būti taikomos ekonominės sankcijos pagal kitus įstatymus – Administracinių nusižengimų kodeksą ar Užimtumo įstatymą. Prieš taikant teisinę atsakomybę darbdaviui svarbu įvertinti abiejų šalių veiksmus ir nustatyti, kad nebuvo nesąžiningų darbuotojo veiksmų.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Tarptautinių organizacijų ir Europos sąjungos teisės aktai

1. Europos socialinė chartija (2001). *Valstybės žinios*, 49-1704.
2. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. *OL L 80, p. 29*.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ (1949). [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.google.com/search?q=konvencija+d%C4%97I+darbo+u%C5%BEmokes%C4%8Dio+apsaugos&rlz=1C1GCEA_enLT1064LT1064&oq=konvencija+d%C4%97I+darbo+u%C5%BEmokes%C4%8Dio+apsaugos&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDgxNDdqMGo0qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8 [žiūrėta 2024 m. kovo 5 d].

Lietuvos Respublikos teisės aktai

4. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
5. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). TAR, 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). TAR, 23709.
8. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (1991). *Valstybės žinios*, 36-973.
9. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 20-251.
10. Lietuvos Respublikos euro įvedimo Lietuvos Respublikoje įstatymas (2014). TAR, 4875.
11. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo Nr. VIII-947 pakeitimo įstatymas (2016). TAR, 26966.
12. Lietuvos Respublikos teisėjų darbo atlyginimų įstatymas (2008). *Valstybės žinios*, 131-5022.
13. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 66-2130.
15. Lietuvos Respublikos žvalgybos įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 1931.

Ministrų įsakymia ir kiti poįstatyminiai teisės aktai:

16. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-343 „Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“. TAR, 11167.
17. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2021 m. lapkričio 23 d. įsakymas „Dėl 2022 metų minimalių vartojimo poreikių dydžio patvirtinimo“. TAR, 24036.
18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. gruodžio 7 d. įsakymas Nr. A1-828 „Dėl 2023 metų minimalių vartojimo poreikių dydžio patvirtinimo“. TAR, 24943.
19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. gruodžio 22 d. įsakymas Nr. A1-896 „Dėl 2024 metų minimalių vartojimo poreikių dydžio patvirtinimo“. TAR, 25110.

Specialioji literatūra:

20. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects
21. Collins, H. (2010). *Employment law*. Oxford University Press. Oxford.
22. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras
23. Gerikienė, V. (2002). Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 25, 37-41.
24. Granickas, V. (2013). *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S)*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla.
25. Mačernytė - Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
26. Mačernytė – Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys*. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas.
27. Nekrašas, V. (1992). Darbo santykių reguliavimo teisinė minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918- 1940 m.). VU mokslo darbai. *Teisė*, 26, 73.

28. Nekrošius, I. (1999). Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė*, 33, 25–33.
29. Nekrošius, I. ir kt. (2003). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 3 dalis*. Vilnius: Justitia.
30. Nekrošius, I. ir kt. (2008). *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
31. Raziulytė, S. (2011). Darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių analizė Lietuvos pavyzdžiu. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 4(33), 73-79.
32. Skominas, V. (2000). *Mikroekonomika*. Vilnius: Enciklopedija,
33. Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Justitia.
34. Vainienė, R. (2005). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto alba.
35. Žiogelytė, L. (2010). Darbo užmokesčio pokyčio vertinimas Lietuvos darbo rinkoje. *Mokslas – Lietuvos ateitis*, 2(2), 119-125.

Teismų praktika:

Lietuvos Respublikos teismų sprendimai:

36. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. vasario 14 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 20-967.
37. Konstitucinio Teismo 2014 m. gegužės 8 d. nutarimas. TAR, 5188.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. vasario 04 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-53/2008.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-128/2004.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-540/2004.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-353/2004.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-195/2005.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-317/2005.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2007.

45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario mėn. 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-53/2008.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 3 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-35/2009.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2009.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-87/2013.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-459/2013.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-665/2013.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-443/2014.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-615-469/2015.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-227-248/2017.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-75-701/2019.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-44-248/2019.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-299/2019.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-150-313/2021.
59. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo 2021 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-257-1075/2021.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-1-684/2022.

61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-260-1075/2022.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-3403/2023.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr.e3K-7-66-469/2024.
64. Kauno apygardos teismo 2017 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1010-773/2017.
65. Kauno apygardos teismo 2019 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1871-852/2019.
66. Kauno apygardos teismo 2019 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-126-773/2019.
67. Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. birželio 11 d. nutarimas administracinių teisės pažeidimų/administracinių nusižengimų byloje Nr. N2-166-557/2019.
68. Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. gruodžio 16 d. sprendimas civilinėje byloje Nr.e2-1407-777/2019.
69. Šiaulių apygardos teismo 2020 m. gruodžio 14 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-813-372/2020.
70. Šiaulių apygardos teismo 2021 m. liepos 1 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-117-309/2021.
71. Šiaulių apygardos teismo 2024 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-150-372/2024.
72. Vilniaus apygardos teismo 2017 rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1537-803/2017.
73. Vilniaus apygardos teismo 2020 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1971-967/2020.
74. Vilniaus apygardos teismo 2022 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-407-643/2022.
75. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. kovo 29 d. nutartis administracinėje byloje Nr. I-1935-595/2019.
76. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. rugsėjo 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-14554-996/2018.

77. Klaipėdos apylinkės teismo 2019 m. sausio 16 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-462-323/2019.
78. Šiaulių apylinkės teismo 2019 m. liepos 19 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-8108-476/2019.

Kiti šaltiniai:

79. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (1972). *Valstybės žinios*, 18-137
80. Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto 2016 m. birželio 20 d. posėdžio protokolo išrašas. 103-P-41 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7521b3a036f111e6a222b0cd86c2adfc?jfwid=1c1atzcw2> [žiūrėta 2024 m. kovo 12 d.].
81. Navickė, J. (2016). Asmens (šeimoms) minimalių poreikių dydžio apskaičiavimo metodika, šio dydžio apskaičiavimas 2017 m. ir rekomendacijos dėl valstybės remiamų pajamų ir bazinės socialinės išmokos dydžių susiejimo su minimalių poreikių dydžiu [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.fsf.vu.lt/dokumentai/ataskaita_mpd_151216f.pdf [žiūrėta 2024 m. kovo 5 d.].
82. Eurostat statistinių duomenų aiškinamasis žodynas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/203647/16195750/2021_Doc65_EUSILC_User_Guide.pdf [žiūrėta kovo 29 d.].

SANTRAUKA

Darbo apmokėjimo sąlyga, kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga

Karolina Zigmantaitė

Magistro darbe analizuojama darbo apmokėjimo sąlyga kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga, nagrinėjant reikšmingus tarptautinius ir nacionalinius teisės aktus, mokslininkų išvadas ir teismų praktikoje pateikiamus išaiškinimus. Darbo sutarties sąlygų sistemoje išskiriamos būtinios ir papildomos sąlygos. Įstatymo leidėjas nurodo tris būtinąsias darbo apmokėjimo sąlygas: darbovietė, darbo funkcija ir darbo apmokėjimas. Susitardamos dėl šių sąlygų šalys nustato pagrindines savo teises ir pareigas, taip pat numato, kaip bus vykdomi darbo santykiai. Nesusitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų laikoma, kad darbo sutartis nėra sudaryta.

Nagrinėjant šią magistro temą analizuojama, kokiomis skirtingomis sąvokomis gali būti apibrėžiamas „darbo apmokėjimas“ teisės aktuose. Atskleidžiama darbo apmokėjimo forma ir darbo apmokėjimo reglamentavimo ypatybės. Plačiau aptariamas darbo užmokesčio kintamosios dalies nustatymo reguliavimas, gilinamasi į teismų praktiką bei atskleidžiama, kodėl darbdavys vengia įtraukti kintamąją dalį kaip vieną iš darbo apmokėjimo sąlygų darbo sutartyje. Taip pat gilinamasi, kokios yra darbo apmokėjimo sąlygos keitimo ypatybės, kokiomis aplinkybėmis darbdaviui reikia gauti rašytinį darbuotojo sutikimą, kada gali būti darbo apmokėjimo sąlyga keičiama be atskiro pasirašyto susitarimo su darbuotoju. Kokią teisinę atsakomybę numatė įstatymo leidėjas tiems darbdaviams, kurie nusprendė nesilaikyti savo pareigos mokėti darbo užmokestį darbuotojams. Išsamios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos bei kitų teisės aktų analizės dėka atskleidžiama būtinios darbo sutarties sąlygos „darbo apmokėjimas“ visuma.

SUMMARY

Work payment condition as a necessary condition of the employment contract

The Master's thesis analyses the remuneration clause as a necessary condition of the employment contract by examining relevant international and national legislation, scholarly findings and case law interpretations. The system of terms and conditions of employment distinguishes between necessary and supplementary terms. The legislator refers to three necessary conditions of remuneration: the workplace, the job function and the remuneration. By agreeing on these conditions, the parties determine their basic rights and obligations and the manner in which the employment relationship will be conducted. Failure to agree on the essential terms of the employment contract shall be deemed to constitute a contract of employment.

This Master's thesis examines the different ways in which 'remuneration' can be defined in legislation. It reveals the form of remuneration and the characteristics of the regulation of remuneration. It discusses the regulation of variable remuneration, examines the case law, and reveals why employers avoid including variable remuneration as one of the terms of remuneration in the employment contract. It also looks at the specificities of changing a remuneration clause, the circumstances in which the employer needs to obtain the written consent of the employee, and when a remuneration clause can be changed without a separate signed agreement with the employee. What legal liability the legislator has provided for employers who choose not to comply with their obligation to pay wages to employees. A detailed analysis of the case-law of the Supreme Court of Lithuania and other legal acts reveals the totality of the necessary clause "remuneration of work" in the employment contract.