

VILNIAUS UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS KATEDRA

Dieninio skyriaus  
V kurso darbo teisės  
studijų atšakos studentės  
Indrės Žobakaitės

Magistro darbas

## **DARBO SUTARTIES SĄLYGA DĖL DARBO APMOKĖJIMO**

### **The Remuneration Provision in an Employment Contract**

Vadovas: lekt. A. Šuminas  
Recenzentas: as. R. Stanevičius

Vilnius 2008

## Turinys

Įvadas.....	3
1. Darbo apmokėjimo samprata.....	6
1.1. Darbo užmokesčio sąvoka.....	6
1.2. Atlygintinumas pagal darbo sutartį ir civilinės teisės reguliuojamas sutartis .....	10
1.3. Darbo apmokėjimo sistemos ir formos.....	14
2. Darbo apmokėjimo sąlygos reikšmė sudarant ir keičiant darbo sutartį.....	20
2.1. Darbo apmokėjimo sąlygos teisinė prigimtis .....	20
2.2. Darbo apmokėjimo sąlygų keitimas .....	28
3. Darbo sutarties darbo apmokėjimo sąlygos vykdymas .....	43
3.1. Bendroji darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir darbdavio atsakomybė už šios tvarkos pažeidimus.....	43
3.2. Atsiskaitymo su darbuotojais ypatumai sutrikus įprastinei įmonės veiklai .....	49
Išvados.....	58
Santrauka .....	60
Summary.....	61
Literatūros sąrašas .....	62

## Įvadas

Apmokėjimas už darbą visada buvo aktuali ekonominė ir teisinė problema, nes darbo užmokestis žmogui paprastai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, išlikimo ir savo bei šeimos materialinės padėties gerinimo priemonė. Dažnai darbo užmokestis tiesiogiai veikia ne tik pragyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį bei pripažinimą darbovietėje ir už jos ribų. Todėl aiškūs kriterijai, kuriais remiantis darbuotojams nustatomas apmokėjimo už darbą dydis (darbo užmokestis), yra esminis kiekvieno piliečio teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą elementas ir turi būti nustatomi įstatymu.

Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija) garantuoja kiekvienam žmogui teisę pasirinkti teisėtą pragyvenimo šaltinį ir už atliktą darbą gauti teisingą atlyginimą. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno asmens teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra daugelio kitų konstitucinių teisių įgyvendinimo prielaida - asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal teisės aktus priklausantis darbo užmokestis (atlyginimas), taip pat kad jis būtų sumokėtas nustatytu laiku. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje pabrėžiama, kad ši asmens teisė (remiantis ir Konstitucijos 23 straipsniu) yra garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė.<sup>1</sup>

Darbo užmokestis atlieka materialinio ir moralinio pasitenkinimo bei skatinimo vaidmenį kiekvieno individo gyvenime. Svarbu pabrėžti, kad darbo užmokestis - tai toks atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atliekančiam darbo sutartyje sulgytas darbo funkcijas. Darbuotojo atlyginimą *largo sensu* sudaro ne tik valandinis tarifinis atlygis (mėnesinė alga), bet ir visi papildomi uždarbiai, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokami darbuotojui už jo atliktą darbą<sup>2</sup>. Todėl, aiškinant darbo užmokesčio sąvoką plačiąja prasme, laikytina, jog darbo užmokestį sudaro tarifinis atlygis (mėnesinė alga) bei priemokos ir kitos išmokos, kurių išmokėjimas yra susijęs su tam tikromis sąlygomis, pavyzdžiui, su darbuotojo darbo kiekiu ir kokybe, įmonės veiklos rezultatais bei darbo paklausa ir pasiūla rinkoje. *Stricto sensu* darbo užmokestis yra tarifinis atlygis

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2007 03 30 nutarimas "Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-11-16]. Prieiga per internetą <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2007/n070320.htm>>.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalis // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

(mėnesinė alga). Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau –Darbo kodekso) 187 straipsnio 3 dalyje, kurioje numatyta, kad darbuotojui nustatytas valandinis tarifinis atlygis (arba mėnesinė alga) negali būti mažesnis už valstybės nustatytą minimalų valandinį atlygį ( ir minimalią mėnesinę algą), kalbama apie darbo užmokesčio siaurąją prasme garantiją.<sup>3</sup> Tuo užtikrinama galimybė darbuotojui gauti tam tikro dydžio minimalų darbo užmokestį, kuris yra nepriklausomas nuo jokių papildomų sąlygų.

Temos aktualumą lemia ir šiuo metu rinkoje susiklosčiusi situacija - sparčiai daugėja laisvų darbo vietų, o dėl augančių kainų darbuotojai reikalauja didesnių atlyginimų. Todėl vis dažniau darbdaviai, nenorėdami prarasti darbuotojų ir taip įtemptoje darbo rinkoje bei dar turėdami finansinių rezervų, priversti kelti atlyginimus. O žmonių lūkesčiai pastaraisiais metais yra stipriai užaugę – ir dėl spartaus atlyginimų lygio kilimo, ir dėl kylančios infliacijos. Šių metų atlyginimo augimui įtakos taip pat turės ir keletas kitų veiksnių: iki 800 litų padidinta minimali alga; nuo 27 proc. iki 24 proc. sumažintas gyventojų pajamų mokesčio tarifas; pasireikš pajamų legalizavimo efektas; padidintas oficialus bazinis dydis, nuo kurio skaičiuojamas darbo užmokestis valstybiniame sektoriuje. Šie veiksniai skatina analizuoti teisės aktuose įtvirtintą darbo apmokėjimo organizavimo sistemą, atskleisti jos trūkumus ir privalumus.

Todėl šio magistro darbo tikslas ir yra išanalizuoti darbo sutarties sąlygos dėl darbo apmokėjimo teisinę prigimtį, šios sąlygos reikšmę darbo teisiniuose santykiuose, jos keitimo pagrindus, ir, kiek leidžia magistrinio darbo apimtis, identifikuoti su darbo apmokėjimo organizavimu susijusias praktines problemas bei nurodyti galimus jų sprendimo ir reguliavimo būdus. Siekiant nuoseklaus ir nuodugnaus tyrimo, visų pirma nagrinėjami pagrindiniai „darbo užmokesčio“ sąvokos aspektai ir palyginama darbo apmokėjimo samprata, įtvirtinta Lietuvos ir tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės aktuose. Toliau analizuojama darbo apmokėjimo sąlygos teisinė prigimtis ir šios sąlygos skirtumai nuo būtinųjų darbo sutarties sąlygų bei atskleidžiama darbo apmokėjimo sąlygos reikšmė sudarant ir keičiant darbo sutartį. Paskutinėje darbo dalyje aptariamas darbo apmokėjimo sąlygos vykdymas, atsiskaitymo su darbuotojais ypatumai ir darbdavio atsakomybė už šios sąlygos nevykdymą.

Atsižvelgiant į darbo problematiką ir jame keliamus uždavinius, bei siekiant visapusiškai išnagrinėti tyrimo dalyką, šiame darbe taikomi tiek teoriniai (lyginamasis, sisteminis, loginis-analitinis, indukcijos, dedukcijos), tiek empiriniai (dokumentų analizės) tyrimo metodai. Taikant lyginamąjį metodą lyginami Lietuvos ir Latvijos bei Rusijos darbo kodeksai, Europos Sąjungos bei tarptautiniai

---

<sup>3</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2000 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1344/2000.

teisiniai dokumentai, skirtingos mokslinės koncepcijos. Teisiniai dokumentai analizuojami ir interpretuojami naudojant loginį, sisteminių ir dokumentų analizės metodus. Taikant empirinį dokumentų analizės metodą išanalizuota keletas Europos Teisingumo Teismo, taip pat Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo kasacine tvarka išnagrinėtų bylų bei Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimų. Indukcijos, dedukcijos bei loginio metodų pagalba daromos atitinkamos išvados bei formuluojami pasiūlymai.

Pasirenkant tyrimo šaltinius, buvo atsižvelgta į tai, kad Lietuva, kaip Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos narė, reguliuodama ir įtvirtindama darbo apmokėjimo organizavimo principus, remiasi ankstesne tarptautine ir kitų valstybių narių patirtimi. Todėl rengiant darbą buvo naudojami šie šaltiniai: 1957 metų Europos Bendrijos Steigimo Sutartis (toliau – EB sutartis); 1996 metų (pakeista) Europos Socialinė Chartija; 2002 metų Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo, 1970 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“; 1951 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“, 1958 metų Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“; Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos bei Latvijos ir Rusijos valstybių darbo kodeksai, kiti tarptautiniai teisės aktai, reglamentuojantys darbo apmokėjimo organizavimą ir teisingą apmokėjimą už darbą darbo teisiniuose santykiuose. Šiame darbe taip pat remtasi moksliniais straipsniais, darbo teisės vadovėliais, monografijomis. Be to, analizuojamos Europos Teisingumo Teismo sprendimai, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai, susiję su nagrinėjama tema.

# 1. Darbo apmokėjimo samprata

## 1.1. Darbo užmokesčio sąvoka

Teisinių santykių plotmėje kalbant apie darbo apmokėjimą vartojamos įvairios sąvokos – „alga“, „atlyginimas“, „darbo užmokestis“. Nesant vieningos sąvokos, apibūdinančios darbo atlygintinumą, gali kilti klausimas, ar šios sąvokos yra sinonimai, ar kiekviena iš jų turi skirtingą reikšmę.

Įvairiuose mokslo leidiniuose šios sąvokos aiškinamos vienos kitomis. Pavyzdžiui, Dabartinės lietuvių kalbos žodynas<sup>4</sup> žodį *atlyginimas* aiškina taip: „užmokestis už darbą“, o žodį *užmokestis* – „atlyginimas“ ir pateikia pavyzdį „darbo užmokestis, tarifinis užmokestis“. Sąvoka *alga* tame pačiame žodyne aiškinama kaip „darbininko ar tarnautojo darbo užmokestis, atlyginimas“. Ne daugiau šios sąvokos skiriasi ir Visuotinėje lietuvių enciklopedijoje<sup>5</sup>. Šiame leidinyje nurodyta, kad *alga* – tai „darbuotojui mokamas fiksuotas piniginis atlyginimas už atliktą darbą“, *atlyginimas* – „atpildas už atliktą darbą, suteiktas paslaugas“, o *darbo užmokestis* – „už darbuotojo pagal darbo sutartį atliktą darbą mokamas atlyginimas“.

Darbo kodekse vartojama sąvoka „darbo užmokestis“. Šio kodekso 186 straipsnyje ji aiškinama kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, kuris apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Tačiau Darbo kodekso 187 straipsniu Lietuvos Respublikos Vyriausybei (toliau –Vyriausybei) pavedama nustatyti minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Galima aiškinti, kad Vyriausybė nustato minimaliąją algą, kuri yra „fiksuotas piniginis atlyginimas“, bet jeigu jau vykdomoji šalies valdžia imperatyviai nurodo mokėti minimaliąją algą, kuri yra niekaip nesusijusi su darbuotojo darbo rezultatais, tai ir darbo užmokestis gali būti minimalus, t.y. toks, kokį nurodo mokėti įstatymų leidėjas.<sup>6</sup>

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnis pavadintas „Darbo užmokestis“, bet jame nustatyta, kad valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priedai ir priemokos. Taigi remiantis šiuo straipsniu galima būtų teigti, kad alga yra tik sudedamoji darbo užmokesčio dalis. Tačiau neaiškumų vėl atsiranda skaitant Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio pirmąją dalį, kurioje numatyta, kad valstybinio socialinio draudimo įmokos mokamos nuo kiekvienam apdraustajam asmeniui apskaičiuotos darbo

<sup>4</sup> Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas: Vilnius, 2000.

<sup>5</sup> Visuotinė lietuvių enciklopedija. Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas: Vilnius, 2002 – 2003.

<sup>6</sup> Antanaitytė D. Už ką mes dirbame – algą, atlyginimą ar darbo užmokestį? // Juristas. 2006, Nr. 2006/2/29. P. 57-58.

užmokesčio sumos, ne mažesnės kaip minimali mėnesinė alga. O Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3 straipsnyje pateikiama sąvoka „kompensuojamasis uždarbis“, kuris yra ne kas kita, kaip darbuotojo darbo užmokestis tam tikru įstatymo nustatytu laikotarpiu.

Apžvelgus keletą teisės aktų matyti, kad juose kalbant apie tą patį dalyką vartojamos kelios sąvokos. Šios sąvokos paprastai vartojamos kaip sinonimai, tačiau teisės aktuose yra ir taip daug painiavos, todėl manytina, kad būtų teisingiau tą patį reiškinį (būtent atlygį, mokamą darbuotojui už jo darbo jėgos (ne tik fizine prasme) panaudojimą darbo sutarties pagrindu) vadinti visiems žinoma, priimtina ir vieninga sąvoka – darbo užmokesčiu.

Analizuojant darbo užmokesčio sąvoką svarbu atsižvelgti į tai, kad darbo apmokėjimas apskritai yra ne tik teisinė, bet ir ekonominė kategorija. Darbo užmokestis kaip ekonominė kategorija kartais traktuojama labai plačiai ir apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir kitų asmenų, dirbančių pagal civilinės teisės reguliuojamas sutartis (pavedimo, rangos, autorinės sutartys), apmokėjimą už darbą ar atliktas paslaugas. Darbas ekonomikoje suprantamas kaip vienas svarbiausių gamybos veiksnių. Kaip ir kiti ekonominiai ištekliai darbas rinkoje įgyja savo kainą. Šios kainos išraiška galima laikyti darbo užmokestį.<sup>7</sup> Darbo užmokestis darbuotojui – tai tam tikra ekonominė nauda, kompensuojanti jo darbo jėgos sąnaudas, darbdaviui – tai gamybos kaštai (išlaidos). Analizuojant darbo apmokėjimą kaip ekonominę kategoriją, svarbu paminėti Europos Bendrijos Steigimo Sutarties 141 straipsnio antrąją dalį, kuri numato, kad „atlyginimas reiškia įprastą pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba kitą atlyginimą (tiek grynais pinigais, tiek natūra), kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna už savo darbą iš darbdavio“<sup>8</sup>. Taigi *atlyginimo* sąvoka šio straipsnio prasme yra kur kas platesnė nei *darbo užmokestis*. Tai ne kartą pabrėžė Europos Teisingumo Teismas, nagrinėdamas bylas dėl darbo ir socialinės apsaugos teisės reguliuojamų santykių taikymo. Pavyzdžiui, nagrinėjant darbuotojo bylą dėl socialinio aprūpinimo, „atlyginimas“ buvo suprantamas kaip „bet koks atlyginimas – tiek pinigais, tiek natūra, tiesioginis ar būsimas, kai darbuotojas jį gauna, nors ir netiesiogiai, iš savo darbdavio už darbą pagal darbo sutartį, teisės aktą arba savanoriškumo pagrindais“.<sup>9</sup> Šis veiksnys labai svarbus, nes tokie mokėjimai, kuriuos moka darbdavys privaloma teisės aktų nustatyta tvarka, pavyzdžiui, įmokos į socialinio draudimo fondą, reiškia „atlyginimą“ pagal Europos Bendrijos Steigimo Sutarties 141 straipsnį, kadangi nedarbo draudimo išmoka pakeičia darbo užmokestį.<sup>10</sup> Remiantis pateiktu

<sup>7</sup> Skominas V. Mikroekonomika. Vilnius: Enciklopedija, 2000. P. 269.

<sup>8</sup> Vitkus G. Europos Sąjunga. Steigimo dokumentų rinktinė. Vilnius: Eugrimas, 1998. P. 242-243.

<sup>9</sup> Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Botel Case C-360/90 [1992] ECR I-3589.

<sup>10</sup> Mačernytė – Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003. P. 8.

pavyzdžiu galima teigti, kad kartu su ekonominiais aspektais išryškinama ir darbo užmokesčio socialinė paskirtis.

Teisinėje plotmėje darbo užmokestis suprantamas siaurąja prasme, t.y. kaip atlygis už darbo sutartyje sutartas atlikti darbo funkcijas (darbo jėgos panaudojimą). Darbo kodeksas darbo užmokestį apibrėžia kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Kaip matyti, Darbo kodeksas ypatingai pabrėžia darbo sutarties reikšmę – kaip vieną iš atlygintinumo atsiradimo sąlygų. Šis kodeksas numato, kad darbo sutartis „turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą“<sup>11</sup>. Tačiau numatytos formos nesilaikymas savaime nedaro darbo sutarties negaliojančia ir nepanaikina teisės į darbo užmokestį. Remiantis Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalimi darbo sutarties sudarymo momentu laikomas šalių susitarimas dėl sutarties sąlygų. Tai reiškia, kad kai šalys susitaria dėl darbo ir darbo sąlygų, būdingų darbo sutarčiai, net ir juridiskai neiforminus šios sutarties, atlikus sutartą darbą, atsiranda darbuotojo teisė į darbo užmokestį. Toks aiškinimas atitinka Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvenciją Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, kuri numato tiek žodinę, tiek raštišką darbo sutarties formą.<sup>12</sup> Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad pats darbo sutarties sudarymo faktas nėra pakankamas pagrindas norint įgyvendinti teisę į darbo užmokestį. Toks pagrindas turi būti konkretus darbo funkcijų įvykdymas.

Kita situacija, jei asmuo dirba pagal civilinę sutartį ar išvis nesudaręs jokios sutarties. Šiuo atveju teisė į darbo užmokestį neatsiranda. Taigi, faktiškai darbuotojas, kuris nesudaro su darbdaviu darbo sutarties, netenka darbo teisinių ir socialinių garantijų. Apmokėjimas už darbą, atliekamą pagal civilines sutartis (pavyzdžiui, rangos, pasaugos, krovinų vežimo ir panašiai), nelaikomas darbo užmokesčiu.

Iš to, kas buvo aptarta, dar negalima susidaryti aiškaus ir visapusiško „darbo užmokesčio“ sampratos vaizdo. Toliau ieškant atsakymo į šį klausimą, būtina atsižvelgti į tarptautinėje bei Europos Sąjungos teisėje įtvirtintą darbo užmokesčio sampratą.

Pagal TDO 1951 metų konvencijos Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“<sup>13</sup> 1 straipsnį į atlyginimo sąvoką įeina vidutinė, bazinė ir minimali alga ar užmokestis bei visos papildomos pajamos, kurias darbdavys tiesiogiai ar netiesiogiai, pinigais ar natūra išmoka darbuotojui už jo atliktą darbą. EB Sutarties 141 straipsnis pateikia analogišką darbo užmokesčio definiciją.<sup>14</sup> Sprendžiant iš šių teisės aktų bei Europos Teisingumo Teismo

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 str. 2 d // Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>12</sup> Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 str. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

<sup>13</sup> Tarptautinės darbo organizacijos 1951 m. konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo“ 1 str. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą <<<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>>.

<sup>14</sup> Europos Bendrijos Steigimo Sutarties 141 str. 2 d. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-13]. Prieiga per internetą <<http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/index.htm#founding>>.



jurisprudencijos, galima teigti, jog juose pateikiama „atlyginimo“ samprata yra daug platesnė nei „darbo užmokesčio“ pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir apima ne tik pagrindinį darbo užmokestį, premijines priemokas bei priedus už individualius nuopelnus, bet ir atleidimo iš darbo kompensaciją, senatvės pensiją, pašalpą dėl ligos, apmokamas atostogas, kelionės lengvatas ir kitas darbuotojams teikiamas naudas.

Dėl senatvės pensijos įtraukimo į atlyginimo sąvoką būta įvairių nuomonių Europos Teisingumo Teismo praktikoje. Antai Defrenne byloje<sup>15</sup> Europos Teisingumo Teismas pažymėjo, kad EB Sutarties 119 straipsnyje (dabartiniame 141 straipsnyje) nustatyta atlyginimo sąvoka neapima socialinės apsaugos sistemų ar išmokų, tarp jų ir senatvės pensijų, kurias teisės aktai reglamentuoja tiesiogiai, nesuderinę su įmone ar tam tikru veiklos padaliniu, ir kurios yra imperatyviai taikomos bendroms darbuotojų kategorijoms. Tuo tarpu pensija, gaunama pagal privačią profesinių sąjungų sistemą, kurios dalyviai atsisakė valstybinių pensijų, pasak Europos Teisingumo Teismo, patenka į 141 straipsnio taikymo sritį.<sup>16</sup> Tai reiškia, jog pensijos, išmokamos ne pagal bendrą valstybinę, o pagal privačią pensijų sistemą įeina į „atlyginimo“ pagal 141 straipsnį sąvokos apibrėžimą. Vėliau Europos Teisingumo Teismas dar ne kartą tikslino pensijų įtraukimo į atlyginimo sąvoką formuluotę, įnešdamas, tiesa, ne daugiau aiškumo, bet daugiau pailiosios į šios problemos sprendimą.<sup>17</sup> Galiausiai, Europos Teisingumo Teismas priėjo išvados, kad ir pagal valstybinę pensijų sistemą mokamos pensijos laikytinos „atlyginimu“ pagal EB sutarties 141 straipsnį.<sup>18</sup> Remiantis šiais Europos Teisingumo Teismo sprendimais, darytina išvada, kad į „atlyginimo“ pagal EB sutarties 141 straipsnį sampratą įeina pensijos tiek pagal privačią pensijų sistemą, tiek pagal valstybinę pensijų sistemą, jeigu pensija suteikiama buvusių darbo ar tarnybinių santykių pagrindu.

Garland byloje Europos Teisingumo Teismas pripažino, kad ir kelionės lengvatos pensinio amžiaus darbuotojams, kurios nebuvo numatytos darbo sutartyje, patenka į EB sutarties 141 straipsnio taikymo sritį.<sup>19</sup> Lewen byloje savanoriškumo pagrindais (kaip darbuotojų paskatinimą bei jų lojalumo užtikrinimą) darbdavio išmokėtas kalėdines premijas Europos Teisingumo teismas taip pat linkęs laikyti atlyginimu.<sup>20</sup> Taigi galima teigti, kad į „atlyginimo“ sampratą įeina ir nesutartinės ex gratia išmokos (t.y. tokia ekonominė nauda, kurią darbdavys savanoriškai, nors tai nenumatyta

---

<sup>15</sup> Defrenne v Belgium Case C-80/70 [1971] ECR 455.

<sup>16</sup> Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group Case C-262/88 [1990] ECR I-1889.

<sup>17</sup> Barnard C. EC Employment Law (2nd ed.). Oxford/New York: Oxford EC Law Library, 2000. P. 321-322.

<sup>18</sup> Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beune Case C-7/93 [1994] ECR I-4471.

<sup>19</sup> Garland v British Rail Engineering Limited Case C-12/81 [1982] ECR 359.

<sup>20</sup> Lewen v Lothar Denda Case C-333-97 [2000] ICR 648.

darbo ar kolektyvinėje sutartyje, suteikia darbuotojui už tai, kad dirba įmonėje).<sup>21</sup> Kaip pažymėjo Europos Teisingumo Teismas Rinner-Kühn<sup>22</sup> byloje, darbo užmokestis apima bet koki atlyginimą, kurį darbuotojas gauna iš savo darbdavio už darbą pagal darbo sutartį, teisės aktą ar savanoriškumo pagrindais.

Apibendrinant galima teigti, kad tiek tarptautinėje, tiek Europos Bendrijos teisėje į atlyginimo sampratą įeina ne tik tiesiogiai išmokamas darbo užmokestis, bet ir netiesioginės išmokos, kurias darbuotojas gauna iš savo darbdavio. Atsižvelgiant į minėtas Europos Teisingumo Teismo bylas bei siekiant užtikrinti darbuotojo teisę gauti teisingą darbo užmokestį, siūlytina suderinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas su tarptautinės teisės bei Europos Bendrijos teisiniais dokumentais, įtraukiant į darbo užmokesčio apibrėžimą ir netiesiogiai darbuotojo gaunamą atlyginimą, kuris apimtų visas garantines bei kompensacines išmokas, išmokas iš Valstybinio socialinio draudimo fondo, išmokas iš Garantinio fondo, kitas minėtas išmokas ir naudas.

## **1.2. Atlygintumas pagal darbo sutartį ir civilinės teisės reguliuojamas sutartis**

Kalbant apie darbo užmokestį visų pirma paminėtina, kad vienas pagrindinių darbo santykių požymių yra darbo atlygintinumas.<sup>23</sup> Tai reiškia, kad darbuotojas turi pareigą dirbti tam tikros profesijos, specialybės ar kvalifikacijos darbą, kurį atlikęs jis įgyja teisę į atlyginimą; savo ruožtu darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo atlikti tam tikrą darbą, ir pareigą - už atliktą darbą mokėti suldygtą darbo užmokestį. Taigi darbo užmokestis – prievolė, atsirandanti iš darbo santykių.

Kartais gali būti sunku atskirti darbo užmokestį nuo atlyginimo, mokamo pagal civilines sutartis, juolab, kad darbo santykius ilgą laiką (iki XIX a.) reguliavo civilinės teisės normos.<sup>24</sup> Todėl analizuojant darbo sutarties sąlygą dėl darbo apmokėjimo, būtina aptarti šių sąvokų tapatumus ir skirtumus.

Visų pirma, reikia pabrėžti, kad darbo įstatymai nustato ypatingą darbo užmokesčio teisinį reglamentavimą: valstybės pagalba nustatomas darbo užmokesčio minimumas, nustatyta speciali mokėjimo tvarka, priemokos už naktinį darbą, viršvalandžius ir kt. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato minimalų valandinį atlygį (minimaliąją mėnesinę algą). Minimaliu darbo

---

<sup>21</sup> Barnard C. *EC Employment Law* (2nd ed.). Oxford/New York: Oxford EC Law Library, 2000. P. 228.

<sup>22</sup> Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung Case C-171/88 [1989] ECR I-2743.

<sup>23</sup> Tiažkijus V., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 18.

<sup>24</sup> Dambrauskienė G. Civilinės teisės bendrieji klausimai. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20). P. 7.

užmokesčiu siekiama užtikrinti minimalias, pragyventi reikalingas pajamas. Pirmąkart Lietuvoje minimalus darbo užmokestis buvo nustatytas 1991 metais.<sup>25</sup> Vėliau, atsižvelgiant į infliacijos tempus, valstybės biudžeto finansines galimybes bei socialinių partnerių siūlymus, jis buvo indeksuojamas. 1999 metais Socialinės apsaugos ir Darbo ministerija patikslino minimalaus darbo užmokesčio nustatymo principus ir tvarką, kuriai pritarė Vyriausybė. Šiuo metu minimalų valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą nustato Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu. Dabartiniu metu minimali mėnesinė alga sudaro 800 litų, o minimalus valandinis darbo atlygis yra 4,85 litų.<sup>26</sup> Taip pat Darbo kodekso 87 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas principas, kad atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius. Tuo tarpu atlyginimas kitų sutarčių pagrindu paprastai yra reguliuojamas šalių tarpusavio susitarimu ir šalys laisva valia gali nustatyti atlyginimo mokėjimo dydį, mokėjimo laiką, būdą bei formą.

Taigi pagrindinis skirtumas tarp darbo užmokesčio pagal darbo sutartį ir atlyginimo pagal civilinę sutartį yra tas, kad darbo užmokestis – tai sistemingas, tęstinio pobūdžio mokėjimas, siejamas su tam tikru laiko tarpu (pavyzdžiui, periodiškai mokamas kas mėnesį, kas savaitę ir pan.) ir mokamas už tam tikrų darbo funkcijų atlikimą pagal iš anksto nustatytas normas ir įkainius. Tuo tarpu atlyginimas, gaunamas už darbą, atliktą pagal civilinę sutartį, siejamas su konkrečiu darbo rezultatu bei sutarties įvykdymu.<sup>27</sup> Toks atlyginimas paprastai nėra tęstinio pobūdžio ir išmokamas iš karto įvykdžius sutartį arba mokamas dalimis po tam tikrų sutartų užduočių atlikimo. Kita vertus, kaip bus išaiškinta vėliau, sistemingumas ir tęstinumas būdingi tik pagrindiniam darbo užmokesčiui. Tuo tarpu įvairios premijos, priedai, kitos vienkartinės išmokos neturi sistemingumo bei tęstinumo požymių, bet taip pat laikomos darbo užmokesčiu. Todėl neužtenka remtis tik šiuo požymiu, norint atriboti darbo užmokestį nuo atlyginimo pagal civilines sutartis.

Kitas svarbus aspektas, kalbant apie šių atlygių skirtumus, yra tas, kad įvykdžius sutartį ir gavus atlyginimą, civiliniai sutartiniai santykiai baigiasi. Tuo tarpu įvykdžius tam tikrą užduotį ir gavus darbo užmokestį, darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio paprastai nesibaigia. Darbo užmokestis šiuo atveju gali atlikti skatinamąją funkciją – skatinti ir motyvuoti darbuotoją geriau atlikti kitas darbo užduotis bei padidinti darbo našumą.

Darbo užmokestį nuo atlyginimo pagal civilines sutartis taip pat galima atriboti remiantis integralumo kriterijumi. Darbas, atliekamas pagal darbo sutartį, - tai visos įmonės, verslo

---

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991-01-31 nutarimas Nr. 45 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo“ // Valstybės žinios, 1991, Nr. 5-158.

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007-12-29 nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios, 2007, Nr. 137-5592.

<sup>27</sup> Bužinskas G., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis „Individualūs santykiai“ // Vilnius: Justitia, 2004. P. 261-262.

sudedamoji dalis. Atliekant darbą ar teikiant paslaugą pagal civilinę sutartį, nors ir siekiama naudoti įmonei ar verslui, tačiau tas darbas ar paslauga netampa pastarųjų sudedamąja dalimi (nėra į juos integruotas).<sup>28</sup>

Skiriasi ir darbo užmokesčio bei atlyginimo pagal civilinės teisės sutartis nustatymo tvarka. Darbo užmokestis gali būti nustatomas pagal tam tikrus tarifus, kvalifikacinius lygius darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ar norminiame akte. Atlyginimas pagal civilinę sutartį nustatomas šalių susitarimu civilinėje sutartyje (sutartinis atlyginimas). Todėl, jei darbo užmokestis už vienodą darbą visais atvejais (išskyrus, kai tai gali būti pateisinama objektyviais kriterijais) ir visiems darbuotojams turi būti vienodas, tai atlyginimas už tokį patį darbą pagal civilines sutartis kiekvienu konkrečiu atveju gali skirtis. Manytina, kad tai susiję su sutarties laisvės ir šalių lygiateisiškumo principais, kuriais grindžiami civiliniai teisiniai santykiai. Tuo tarpu darbo santykiai grindžiami subordinacijos (pavaldumo) principu. Šiuose santykiuose remiamasi darbuotojo kaip silpnesnės šalies doktrina (darbuotojas yra ekonomiškai priklausomas nuo darbdavio ir dėl to jam pavaldus), todėl valstybės įsikišimas, siekiant užtikrinti bent minimalias darbuotojų teises (minimalų darbo užmokestį, apmokėjimą už viršvalandžius ir kitas nuo normalių nukrypstančias darbo sąlygas, vienodą atlyginimą už tokį patį ar lygiavertį darbą ir panašiai), yra neišvengiamas. Darbo užmokestis darbo teisiniuose santykiuose yra garantinio pobūdžio, nes jis nėra susijęs su rizika, kylančia dėl pačios įmonės (organizacijos) veiklos rezultatų ir gali būti išmokamas daug anksčiau nei bus realizuojama produkcija, už kurią darbdavys gaus pelno.<sup>29</sup> Net jei darbdavys negauna pelno ar darbuotojas nepasiekia galutinio rezultato (pavyzdžiui, neįvykdo darbo plano) – darbuotojui turi būti mokamas ne mažesnis nei imperatyviai teisės aktuose nustatytas darbo užmokestis.

Dar vienas darbo užmokesčio ir atlyginimo pagal civilines sutartis skiriamasis bruožas yra tas, kad „darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan. Vadovaujantis Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalimi darytina išvada, kad darbo užmokestis apima ir premijas, kurios numatytos darbo sutartyse už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją išmokėti“.<sup>30</sup> Pastovų (pagrindinį) darbo užmokestį sudaro aiškus, fiksuotas, reguliariai išmokamas darbo užmokestis, kurį lemia darbuotojo atliekamo darbo (pareigų) turinys. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis. Kaip minėta, pagrindinis darbo užmokestis yra

<sup>28</sup> Dambrauskienė G. Civilinės teisės bendrieji klausimai. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jusrisprudencija, 2002, Nr. 28 (20). P. 8.

<sup>29</sup> Mačernytė – Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003. P. 10-11.

<sup>30</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-09-06 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-12-20]. Prieiga per internetą <[http://www.lai.lt/Default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lai.lt/Default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>.

garantinio pobūdžio, todėl turi būti mokamas darbuotojui nepriklausomai nuo to, ar darbdavys gavo pelno, ar ne. Dėl šios rūšies darbo užmokesčio dydžio (viršutinės ir apatinės tarifinio atlygio ribos) paprastai susitariama jau priimant į darbą, remiantis iš anksto nustatytais objektyviais kriterijais. Tuo tarpu papildomas (kintamas) darbo užmokestis kiekvienu konkrečiu atveju gali būti skirtingas (jeigu ko kito nenumato įstatymai) arba jo gali išvis nebūti (priklauso nuo darbdavių valios, įmonės pelningumo ir paties darbuotojo asmeninių savybių bei darbo kokybės)<sup>31</sup>. Papildomas darbo užmokestis yra skatinamojo pobūdžio ir apima:

1. premijas (už svarbių tikslų įvykdymą, planų viršijimą bei labai gerus darbo rezultatus);
2. priedus (už darbuotojo profesionalumą, kvalifikaciją, darbo stažą);
3. priemokas (esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų – pavyzdžiui, už viršvalandžius, naktinį darbą, darbą švenčių dienomis ir kt.).

Darbo užmokesčio skirstymas į kintamąją ir pastoviąją dalis leidžia įvertinti tiek objektyvius, tiek subjektyvius veiksnius, todėl darbo užmokestį nustatant tokiu principu galima kalbėti apie teisingą darbo apmokėjimą.

Aptariant teisingo apmokėjimo už darbą principą, visų pirma, reikia atkreipti dėmesį, kaip ir kokiuose teisės aktuose reglamentuojamas apmokėjimas už darbą. Kalbant apie nacionalinius teisės aktus, svarbu paminėti, kad gauti teisingą atlyginimą už atliktą darbą yra kiekvieno žmogaus konstitucinė teisė. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje yra įtvirtintas principas, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo metu. Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra įtvirtintas ir Darbo kodekso 2 straipsnyje. Teisė gauti teisingą atlyginimą reiškia atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojui ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį.<sup>32</sup> Manytina, kad šis teisingo darbo apmokėjimo apibrėžimas nėra visiškai tikslus ir aiškus, nes nėra atskleista, ką reiškia sąvoka “normalus gyvenimo lygis”. Juk kiekvieno individo poreikiai ir suvokimas apie minimalias pragyvenimo išlaidas yra skirtingi, todėl yra labai svarbu, kad teisingo atlyginimo, o kartu ir minimalaus darbo užmokesčio dydis, būtų nustatomi remiantis objektyviais ekonominiais, socialiniais, teisiniais ir kitais kriterijais.

Išsamiausias šios sąvokos išaiškinimas, mano nuomone, yra pateiktas TDO 1970 m. birželio 22 d. konvencijoje “Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis”<sup>33</sup>. Šios konvencijos 3 straipsnyje numatytas principas, kad nustatant

<sup>31</sup> Bartkevičius A. Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos. Vilnius: KKK „VanAnta“, 2004. P. 12-13.

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos konstitucijos komentaras. Vilnius: Teisės institutas, 2000. P. 430.

<sup>33</sup> Tarptautinės darbo organizacijos 1970 m. konvencija „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios, 1996-04-03, Nr. 30-736.

minimaliojo darbo užmokesčio dydį turi būti atsižvelgiama į “darbuotojų ir jų šeimų poreikius, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidas, socialinės apsaugos išlaidas, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygį”, taip pat į ekonominius veiksnius, įskaitant ekonominę plėtrą, bei darbo našumą. Būtent tokia teisingo apmokėjimo už darbą samprata geriausiai apibūdina atlyginimą, kuris, remiantis bendru šalies išsivystymo ir pragyvenimo lygiu, gali garantuoti normalų pragyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimos nariams toje valstybėje.

Europos Sąjungos teisės aktai taip pat pabrėžia darbo užmokesčio svarbą kiekvieno individo gyvenime ir kiekvieno pagal darbo sutartį dirbančio asmens teisę gauti šį užmokestį. Pavyzdžiui, Europos Socialinės chartijos (pataisytos)<sup>34</sup> I dalyje įtvirtinta, kad “kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą” (1 punktas). Šios chartijos II dalies 4 straipsnyje yra įtvirtinti valstybių – narių įsipareigojimai pripažinti darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį (t.y. leistų užtikrinti to asmens ir jo išlaikomų šeimos narių minimalius socialiai priimtinus poreikius), pripažinti darbuotojų teisę į padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei numatyta, kad įgyvendinti šias darbuotojų teises siekiama įtvirtinant jas laisvai sudaromomis kolektyvinėmis sutartimis, įstatymo nustatytu darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmu arba kitomis priemonėmis, atitinkančiomis valstybių narių vidaus sąlygas.

### **1.3. Darbo apmokėjimo sistemos ir formos**

Šiame darbe nagrinėjant darbo sutarties darbo apmokėjimo sąlygos ypatumus, būtina aptarti ir pagrindines darbo apmokėjimo sistemas. Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalyje nurodoma, kad „vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis“. Pagal Europos Bendrijos Steigimo sutarties 141 straipsnį, vienodas užmokestis reiškia, kad<sup>35</sup>:

1. užmokestis už tą patį akordinį darbą apskaičiuojamas taikant tą patį mato vieneta;
2. valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas.

Užmokestis už akordinį darbą atitinka vienetinę darbo apmokėjimo sistemą, valandinis užmokestis – laikinę. Taikant vienetinę darbo apmokėjimo formą, darbuotojo darbo užmokesčio

<sup>34</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704.

<sup>35</sup> Europos Sąjungos sutarties ir Europos Bendrijos steigimo sutarties suvestinės redakcijos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-16]. Prieiga per internetą

<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:321E:0001:0331:LT:pdf>>.

dydis priklauso nuo pagamintos produkcijos kiekio ar atliktų operacijų, darbų ar suteiktų paslaugų apimtys.<sup>36</sup> Atitinkamai išskiriamos vienetinės darbo užmokesčio sistemos rūšys:<sup>37</sup>

1. *tiesioginis* darbo apmokėjimas – darbuotojo darbo užmokestis apskaičiuojamas pagaminto ir/ar atlikto produkcijos vieneto įkainį padauginant iš atliktų vienetų skaičiaus.
2. *Netiesioginis* darbo apmokėjimas paprastai taikomas pagalbiniais (aptarnaujantiems) darbuotojams, t.y. darbo užmokestis jiems mokamas atsižvelgiant į pagrindinių darbuotojų darbo rezultatus.
3. Taikant *progresinį* darbo apmokėjimą už įvykdytas darbo normas darbuotojui mokama taikant įprastus tarifinius atlygius, o viršijus nustatytą normą – taikomi padidinti įkainiai. Pažymėtina, kad taikant šią darbo apmokėjimo rūšį, kyla grėsmė, kad darbo užmokestis gali didėti greičiau nei darbo našumas.
4. *Regresinio* vienetinio darbo apmokėjimo esmė tokia, kad kuo labiau viršijamos nustatytos darbo normos, tuo lėčiau didėja darbo užmokestis. Ši darbo apmokėjimo rūšis taikoma ten, kur paprastai darbas nepakankamai normuojamas.
5. Taikant *akordinę* vienetinę sistemą būtina tiksliai apskaičiuoti vienetinį įkainį už visą darbų kompleksą (kitaip vadinamą akordinę užduotį), nes su darbuotojais atsiskaitoma tik baigus visus užduotį sudariusius darbus. Esant reikalui, mokamas avansas. Ši sistema taikoma darbams, kurių gamybos ciklas yra ilgas arba tęstinis (pavyzdžiui, statybos, remonto darbams).

Apibendrinant galima teigti, kad taikant vienetinę darbo apmokėjimo sistemą, orientuojamasi į atlikto darbo rezultatą. Tai gali būti vertinama kaip šios apmokėjimo sistemos trūkumas, nes darbuotojai, siekdami gauti didesnę darbo užmokesčių, didina darbų apimtį, o tai dažnai sąlygoja gaminamos produkcijos ir/ar teikiamų paslaugų kokybės suprastėjimą.<sup>38</sup> Pažymėtina, kad pastaruoju metu išsivysčiusiose Vakarų Europos šalyse vienetinė darbo apmokėjimo forma vis rečiau taikoma.

Taikant laikinę darbo apmokėjimo sistemą, pagrindinis matas, nuo kurio priklauso darbo užmokesčio dydis, yra išdirbtas laikas. Laikinėje darbo užmokesčio sistemoje taip pat galima išskirti dažniausiai taikomas posistemas:<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Dauskurdas V. Darbo užmokestis: ką turėtų žinoti teisininkas. // Juristas, 2007, Nr. 9. P.19.

<sup>37</sup> Mačernytė – Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003. P. 16-18.

<sup>38</sup> Dubinas V. Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1996. P. 6.

<sup>39</sup> Mačernytė – Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003. P. 18-19.

1. Taikant *paprastą* laikinį darbo apmokėjimą svarbiausia yra pagrįsti valandinį atlygį, kuris atsižvelgiant į išorės veiksnius (šalies ekonominę padėtį, tam tikros darbuotojų kategorijos darbo užmokesčio pokyčius ir kt.) turi būti keičiamas ir nustatomas remiantis darbų vertinimu.
2. Nurodoma *privaloma normuota užduotis*, kurią darbuotojas turi atlikti per nustatytą laiką, už kurį jam bus sumokėta. Jei užduotis neįvykdoma per nustatytą laiko tarpą, darbuotojui leidžiama ją užbaigti laisvu metu, tačiau už viršvalandinį darbo laiką darbo užmokestis nemokamas.
3. Taikant *asmeninių priedų* laikinę darbo apmokėjimo formą, darbuotojo tarifinis atlygis susideda iš pagrindinės dalies (ji priklauso nuo darbo turinio ir darbo vertinimo) ir papildomos dalies (ji priklauso nuo darbuotojo darbo kokybės ir kitų asmeninių jo savybių). Ši darbo apmokėjimo rūšis labiausiai paplitusi JAV ir Vakarų Europos šalyse.
4. *Kelių atlygių* posistemėje nustatomi keli atlyginimų dydžiai, kurie diferencijuotai taikomi darbuotojams atsižvelgiant į tai, ar jie įvykdo normuotas užduotis – įvykdžius ir viršijus darbo normas, nustatomas didesnis valandinis tarifinis atlygis, neįvykdžius darbo normų tarifinis atlygis atitinkamai mažinamas.

Ši darbo apmokėjimo sistema taip pat turi trūkumų, nes darbuotojo darbo užmokesčio tiesiogiai nesiejant su galutiniu rezultatu, sunku tikėtis maksimaliai efektyvaus darbo. Tačiau daugelyje ūkio ir pramonės sričių mechanizmams keičiant žmonių darbą, yra tikslingiau taikyti būtent laikinę darbo apmokėjimo sistemą, nes taikant valandinį darbo užmokestį, per tą patį laiką pagaminus didesnę kiekį produkcijos, darbo užmokesčio dalis, tenkanti vienam vienetui sumažėja, todėl sumažėja ir produkcijos savikaina.

Kitas svarbus klausimas, kurį reikėtų aptarti šioje darbo dalyje, ir kuris papildytų darbo apmokėjimo sampratą, susijęs su apmokėjimo už darbą forma. Europos Teisingumo Teismas ne vienoje byloje pripažino, kad EB sutarties 141 straipsnio taikymo objektu tampa tiek pinigais, tiek natūra, tiek dabartiniu metu, tiek ir ateityje išmokamas atlyginimas.<sup>40</sup> Remiantis Europos Teisingumo Teismo išaiškinimais, EB Steigimo Sutarties 141 straipsniu bei TDO konvencijos Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo“ 1 straipsnio nuostatomis, darytina išvada, kad egzistuoja dvi visuotinai pripažįstamos apmokėjimo už darbą formos: piniginė ir natūrinė. Taip pat akivaizdu, kad darbo užmokestis natūra įeina į EB ir TDO atlyginimo sampratą. Darbo kodekso 186 straipsnio 4 dalyje pažymima, kad darbo užmokestis mokamas pinigais. Tokia Darbo kodekso nuostata siekiama apginti darbuotojų teises bei išvengti situacijų, kai darbdaviai moka darbuotojams už darbą

---

<sup>40</sup> Brunnhofer v Bank der Osterreichischen Postsparkasse AG Case C-381/99 [2001] ECR I-4961.



pagaminta (dažnai nepaklausia) produkcija, nors tai aiškiai neatitinka darbuotojų interesų. Kita vertus, darbuotojai patys gali būti suinteresuoti įsigyti tam tikrą prekę ar paslaugą su tam tikromis nuolaidomis bei lengvatomis. Tokiu būdu galėtų būti pasiektas kompromisas tarp abiejų darbo sutarties šalių – darbdavys be papildomų išlaidų galėtų realizuoti gaminamą produkciją, o darbuotojas turėtų galimybę pigiau, be pervežimo ir panašių išlaidų įsigyti reikiamos produkcijos ar žaliavos.<sup>41</sup> Pažymėtina, kad Darbo kodekso 188 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad „kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos <...> nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse“. Šią nuostatą patvirtina ir Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalis, kurioje nustatyta, kad į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos „darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų ir formų, darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsiskaitymų tvarkos ir kitos nuostatos)“. Sistemiskai vertinant Darbo kodekso 188 straipsnio 2 dalį ir 61 straipsnio 2 dalį galima būtų teigti, kad Darbo kodeksas nedraudžia darbuotojams už darbą mokėti ir natūra, jei tokia darbo apmokėjimo forma įtvirtinta kolektyvinėje sutartyje. Tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad kolektyvinės sutarties nuostatos negali bloginti darbuotojo padėties palyginti su ta, kurią įtvirtina darbo įstatymai, todėl Darbo kodekso nuostata, numatanti, kad „darbo užmokestis išmokamas pinigais“ laikytina imperatyviai įtvirtinčia vienintelę – piniginę – darbo apmokėjimo formą Lietuvoje.

Nors Lietuvoje natūrinė darbo apmokėjimo forma ir nėra leidžiama, tačiau siekiant išsamiau atskleisti darbo apmokėjimo sampratą, būtina aptarti ir šį darbo užmokesčio mokėjimo būdą. Pats bendriausias darbo užmokesčio natūra apibrėžimas būtų toks – tai atlyginimas už darbą, kurį darbuotojas gauna ne pinigine, o prekių ar paslaugų forma. Lietuvoje panašiai yra apibūdinamos gyventojų pajamos, gautos natūra. Pagal 2002 m. Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymo „Dėl pajamų, gautų natūra, pripažinimo ir įvertinimo tvarkos patvirtinimo“<sup>42</sup> II skyriaus 2 dalį, pajamomis, gautomis natūra, pripažįstamos: už darbą, atliekamą darbo santykių ar jų esmę atitinkančių santykių pagrindu, vietoj piniginio atlygio (darbo užmokesčio, priemokų, premijų ir kitų išmokų) gyventojų gautas nuosavybės turtas ir suteiktos paslaugos; gyventojui suteiktos įvairios laisvalaikio praleidimo, pramogų, poilsio, turizmo ir kitos panašaus pobūdžio paslaugos; apgyvendinimo ir gyvenamojo ploto išlaikymo išlaidos ir kita nauda. Taip pat kaip pajamos, gautos natūra, galėtų būti traktuojamas ir darbo užmokestis, išmokamas natūrine forma. Tai reiškia, kad vietoj pinigų už atliktą darbą darbuotojas gali gauti ir kitokią naudą: tam tikras

<sup>41</sup> Bužinskas G., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis „Individualūs santykiai“// Vilnius: Justitia, 2004. P. 263.

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymas Nr. 339 dėl pajamų, gautų natūra, pripažinimo ir įvertinimo tvarkos patvirtinimo// Valstybės žinios. 2002, Nr. 105-4708.

nuolaidas ar abonementus sporto, pramogų ir poilsio centruose, nuolaidas ar nemokamą maitinimą tam tikroje maitinimo įstaigoje, medicininės paslaugas darbe, kvalifikacijos kėlimo kursus, nemokamus pokalbius įmonės suteiktu naudotis mobiliuoju telefonu ir t.t.<sup>43</sup> Visos šios naudos (o ne tik įmonės pagaminta produkcija, kuria atsilyginama darbuotojams už atliktą darbą), galėtų būti laikomos darbo užmokesčiu, išmokamu natūrine forma, kuris privalo būti vienodas už tą patį darbą. Pažymėtina, kad darbo užmokestis natūra daugeliu atvejų sutampa su netiesioginiu darbo užmokesčiu.

Kita vertus, nors ir pripažįstamas atlygis natūra, bendra taisykle visgi turėtų išlikti darbo apmokėjimo pinigine forma, ir tik išimtiniais atvejais tam tikra dalis atlyginimo galėtų būti išmokama natūrine forma. Dalį darbo užmokesčio mokėti natūra turėtų būti leidžiama tik tose ūkio šakose ir tų profesijų atstovams, kur tokia išmoka būtų įprasta ir pageidaujama. Svarbu, kad darbuotojas gautų darbo užmokestį tokia forma, kuri suteiktų jam galimybę pasirūpinti savo poreikiais pagal savo nuožiūrą. Būtina atkreipti dėmesį, kad produkcija, kuria išmokama natūrinė darbo užmokesčio dalis, turėtų būti skirta asmeniniam darbuotojo ir jo šeimos narių vartojimui, o produkcijos vertė neturėtų būti mažesnė už rinkos kainas.<sup>44</sup> Pažymėtina, kad išmokos natūra neturėtų viršyti 20 % priskaičiuoto pinigais darbo užmokesčio, o darbo užmokestis alkoholiniais gėrimais bei narkotinėmis medžiagomis bet kokių atveju turėtų būti draudžiamas.<sup>45</sup>

Panašiai darbo apmokėjimo formos yra reglamentuojamos ir Rusijos darbo kodekse.<sup>46</sup> Minėto darbo kodekso 131 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad darbo užmokestis mokamas Rusijos nacionaline valiuta. Tame pačiame straipsnyje numatyta, kad kolektyvinėse ir darbo sutartyse nustatyta tvarka darbo užmokestis gali būti mokamas ir kita forma. Įdomu yra tai, kad Rusijos darbo kodekse, skirtingai nei Lietuvos darbo apmokėjimą reglamentuojančiose nuostatose, yra įtvirtintas reikalavimas, kad darbo užmokestis gali būti išmokamas kitokia nei pinigine forma tik tokiu atveju, kai yra rašytinis darbuotojo prašymas (sutikimas) gauti darbo užmokestį natūra. Tačiau net ir esant rašytiniam darbuotojo sutikimui, darbo užmokestis nepigine forma negali būti išmokamas ginklais, narkotinėmis, alkoholinėmis ir kitomis pavojingomis medžiagomis ir neturi viršyti 20 procentų bendro darbo užmokesčio dydžio.

---

<sup>43</sup> Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-18]. Prieiga per internetą <[http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000052243&tree\\_id=1000007316](http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000052243&tree_id=1000007316)>.

<sup>44</sup> Mačernytė – Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003. P. 14.

<sup>45</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 4 str. 1 d. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

<sup>46</sup> Rusijos Federacijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-04]. Prieiga per internetą <<http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwerus.htm#Labor%20Law>>.

Latvijos darbo kodekso<sup>47</sup> 70 straipsnyje taip pat įtvirtinta bendra taisyklė, kad darbo užmokestis turi būti išmokamas pinigais. Tačiau taip pat numatyta galimybė darbo užmokestį išmokėti ir kita forma, bet tik tais atvejais, kai darbuotojas ir darbdavys dėl to sudarė specialų susitarimą. Įdomu, kad nėra reglamentuojamas tokių susitarimų turinys, t.y. nėra įtvirtinta jokio ribojimo, kokią darbo užmokesčio dalį darbdavys gali išmokėti ne pinigine forma. Manytina, kad ši Latvijos darbo kodekso straipsnį reikėtų papildyti nurodant analogišką tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtinta nuostata, kad darbo užmokesčio, išmokamo ne pinigine forma, dalis negali viršyti tam tikro konkretaus dydžio (pavyzdžiui, 20 procentų bendro mėnesinio darbo užmokesčio).

Išanalizavus darbo apmokėjimo sampratą šioje darbo dalyje, galima teigti, kad „atlyginimo“ sąvoka Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Bendrijos teisės aktuose bei Europos Teisingumo Teismo praktikoje aiškinama žymiai plačiau nei numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Lietuva, kaip Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos narė, turėtų atsižvelgti į darbo užmokesčio sąvokos interpretaciją tarptautiniuose teisės bei savo nacionaliniuose teismuose remtis Europos Teisingumo Teismo jurisprudencija – t.y. taikyti darbo užmokesčio sampratą plačiąja prasme. Manytina, kad toks platus darbo užmokesčio kaip atlyginimo už darbą - apimančio ne tik pagrindinį ir papildomą darbo užmokestį, bet ir netiesiogines išmokas, ne tik pagal darbo sutartį, bet ir pagal teisės aktą ar savanoriškumo pagrindais mokamą atlyginimą, ne tik piniginę, bet ir natūrinę darbo apmokėjimo formą – interpretavimas yra būtinas, norint užtikrinti vienodo ir teisingo apmokėjimo už darbą principų įgyvendinimą. Todėl siekiant užtikrinti darbo sutarties sąlygos dėl darbo apmokėjimo veiksmingumą, siūlytina papildyti Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalį netiesioginio darbo užmokesčio požymiu ir išdėstyti ją taip: „Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai arba netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą“.

---

<sup>47</sup> Latvijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-04]. Prieiga per internetą <<http://www.ttc.lv/index.php?skip=75&itid=likumi&id=10&tid=50&l=EN>>.

## 2. Darbo apmokėjimo sąlygos reikšmė sudarant ir keičiant darbo sutartį

### 2.1. Darbo apmokėjimo sąlygos teisinė prigimtis

Analizuojant darbo sutarties sąlygą dėl darbo apmokėjimo svarbu apibrėžti pagrindinį darbo teisės institutą – darbo sutartį. Darbo kodeksas darbo sutartį apibūdina kaip darbdavio ir darbuotojo susitarimą, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys savo ruožtu įsipareigoja suteikti darbuotojui darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sulygta darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.<sup>48</sup> Taigi darbo sutartis yra ne tik darbo teisinių santykių atsiradimo, bet ir tolesnio jų egzistavimo ir raidos pagrindas. Remiantis darbo sutartimi, individualizuojamos kiekvieno darbuotojo darbo sąlygos, konkretizuojamos jo teisės ir pareigos. Sudarydamos darbo sutartį, šalys susitaria dėl jos turinio, t.y. sulygsta dėl darbo sąlygų, apibrėžiančių šalių teises ir pareigas. Darbo sutarties turinys turi būti aiškus, nes tai padeda išvengti darbo ginčų ir garantuoja darbo santykių stabilumą.

Kalbant apie darbo sutarčių sudarymą, svarbu prisiminti, kad darbo teisė kaip teisės šaka turi ir privatinės, ir viešosios teisės požymių. Todėl ir sudarant darbo sutartis, sutarčių laisvės principas yra ribojamas – šalys nėra visiškai laisvos susitarti dėl sutarties sąlygų. Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas vienas svarbiausių darbo teisės principų – *in favorem* – reiškiantis, kad sudarydamos darbo sutartį šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja Darbo kodeksui, įstatymui arba kolektyvinei sutarčiai, atitinkamai taikomos šio kodekso, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos.

Sudarydamos darbo sutartį šalys privalo susitarti dėl būtinųjų sutarties sąlygų. Darbo kodeksas būtinosiomis darbo sutarties sudarymo sąlygomis pripažįsta tik dvi sąlygas – darbovietę (įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinys padalinys ir pan.) ir darbo funkciją, t.y. tam tikros specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros pareigos. Nesusitarus dėl šių sąlygų, laikoma, kad darbo sutartis nesudaryta.

---

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 93 straipsnis // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

Iki Darbo kodekso įsigaliojimo darbo teisinius santykius reguliavo Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Šio įstatymo 8 straipsnyje buvo numatyta, kad sudarant darbo sutartį šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sąlygų:

1) darbuotojo darbo vietos (įmonės, jos padalinio ir pan.);

2) darbo funkcijų - dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų;

3) darbo apmokėjimo sąlygų.<sup>49</sup>

Taigi darbo apmokėjimo sąlyga, skirtingai nuo dabartinio teisinio reguliavimo, buvo priskirta prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kurių neaptarus darbo sutartis buvo laikoma nesudaryta. Šiame įstatyme taip pat buvo nustatyta, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Šioje pavyzdinėje darbo sutarties formoje buvo numatytas darbdavio įsipareigojimas mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį, kuris gali būti nurodomas įrašant į darbo sutartį valandinį tarifinį atlygį, mėnesinės algos dydį, darbuotojui priklausančias premijas, priedus ir kitus papildomus mokėjimus, taip nustatant darbo apmokėjimo tvarką (kiek kartų per mėnesį, kokiomis dienomis bus mokamas darbo užmokestis).

Darbo apmokėjimo, kaip vienos iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų, pagrindinės nuostatos buvo įtvirtintos iki 2002 m. gruodžio 31 dienos galiojusiame Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatyme.<sup>50</sup> Šiame įstatyme buvo nustatyta, kad darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje, darbo kiekio ir kokybės bei įmonės veiklos rezultatu. Šis įstatymas suteikė teisę darbdaviams nustatyti mokėjimo už darbą sąlygas, profesijų ir pareigų tarifinius ir kvalifikacinius reikalavimus, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarką. Konkrečius valandinius tarifinius atlygius, mėnesinę algą ir kitas mokėjimo už darbą sąlygas bei darbo normas pagal Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymą turėjo nustatyti kolektyvinės sutartys arba darbo sutartys. Šioje vietoje akivaizdi teisinio reguliavimo spraga, nes praktikoje kolektyvinės sutartys nebuvo dažnai sudaromos arba jei ir sudaromos, tai nevisiškai pagrįstai buvo įvertinami skirtingo sudėtingumo darbai bei užmokesčio lygiai.<sup>51</sup> Todėl nebuvo visiškai tikslinga mokėjimo už darbą dydžius ir nustatymo tvarką palikti šalims reguliuoti sudarant kolektyvines bei darbo sutartis.

Prieš įvertinant įstatymų leidėjo sprendimą darbo apmokėjimą priskirti prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, reikia prisiminti, kad teisė gauti teisingą darbo užmokestį už atliktą darbą yra konstitucinė kiekvieno asmens teisė. Kaip minėta anksčiau, ne tik nacionalinių, bet ir tarptautinių teisės aktų nuostatos suponuoja didelę darbo užmokesčio svarbą individo gyvenime ir valstybės

<sup>49</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 4-104.

<sup>51</sup> Gerikienė V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje // Jurisprudencija, 2002, Nr. 25(17). P. 40.

pareigą užtikrinti kiekvieno individo teisę pasirinkti teisėtą pragyvenimo šaltinį ir už atliekamą darbą gauti teisingą atlyginimą, kuris galėtų patenkinti bent minimalius socialinius poreikius. Atsižvelgiant į tai, kyla klausimas, kokia yra darbo sutarties sąlygos dėl darbo apmokėjimo teisinė prigimtis. Ar darbo užmokestis turėtų būti vertinamas kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga, t.y. neaptarus šios sąlygos darbo sutartis būtų laikoma nesudaryta?

Kaip minėta, prieš Darbo kodekso įsigaliojimą darbo teisinius santykius reguliavęs Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas darbo apmokėjimo sąlygą priskyrė prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Pagal tokį teisinį reglamentavimą, šalims darbo sutartyje nenurodžius darbo užmokesčio dydžio arba darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos, darbo sutartis buvo laikoma nesudaryta. Manytina, kad tokia įstatymų leidėjo pozicija nėra visiškai teisinga todėl, kad pareiga mokėti darbo užmokestį išlieka visada, nesvarbu, ar ši pareiga įtvirtinta darbo sutartyje, nes teisė gauti atlyginimą už atliktą darbą yra konstitucinė. Be to, sąlygą dėl darbo apmokėjimo laikant būtinaja darbo sutarties sąlyga, sutartyje neaptarus darbo užmokesčio mokėjimo, darbo sutartis būtų laikoma nesudaryta ir darbuotojas negalėtų savo teisių ginti remdamasis darbo įstatymais.

Rengiant Darbo kodeksą taip pat buvo analizuojama darbo sutarties turinio problema. Pagrindinis klausimas buvo susijęs su tuo, ar darbo apmokėjimo sąlygą reikėtų ir toliau laikyti būtinaja darbo sutarties sąlyga, ar darbo užmokesčio ir darbo apmokėjimo sąlygos teisinė prigimtis yra kitokia nei būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Vis dėlto buvo nuspręsta, kad sudarant darbo sutartį šalims pakanka susitarti tik dėl dviejų sąlygų – darbovietės (nurodant įmonę, įstaigą, organizaciją, struktūrinį padalinį ir pan.) ir darbo funkcijos (t.y. tam tikros specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų).<sup>52</sup>

Palyginimui galima paminėti Rusijos darbo kodekso 57 straipsnį, kuriame yra išvardintos darbo sutarties būtiniosios sąlygos. Šiame straipsnyje nurodytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąrašas yra daug platesnis, t.y. šalys, sudarydamos darbo sutartį Rusijoje, privalo susitarti dėl:

- 1) darbovietės;
- 2) darbo pradžios datos;
- 3) pareigų, specialybės, profesijos nurodant kvalifikaciją pagal organizacijos etatų sąrašą arba konkrečios darbo funkcijos;
- 4) darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų;
- 5) darbo sąlygų apibūdinimo, kompensacijų ir lengvatų darbuotojams, dirbantiems sunkiomis, kenksmingomis ar pavojingomis sąlygomis;

---

<sup>52</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 345-346.

- 6) darbo ir poilsio režimo (jei jis tam tikro darbuotojo atžvilgiu skiriasi nuo bendrų taisyklių, nustatytų įmonėje);
- 7) darbo apmokėjimo sąlygų (darbuotojo tarifinio atlygio ar pareiginės algos dydžio, priemokų, priedų ir skatinamųjų išmokų);
- 8) socialinio draudimo būdų ir sąlygų, tiesiogiai susijusių su darbo veikla.

Kaip matyti iš pateikto sąrašo, darbo apmokėjimo sąlyga Rusijoje priskiriama prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Tai iš dalies galima paaiškinti tuo, kad Rusijoje vis dar egzistuoja planinė ekonomika, o darbo užmokesčio reguliavimas planinėje ekonomikoje yra svarbiausias pajamų paskirstymo mechanizmas<sup>53</sup>.

Latvijoje, kuri kaip ir Lietuva ilgą laiką buvo Sovietų Sąjungos dalimi, darbo apmokėjimo sąlygos taip pat priskiriamos prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Latvijos darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalyje numatytas būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąrašas taip pat yra gerokai platesnis nei Lietuvoje. Latvijoje prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų priskiriama:

- 1) darbuotojo ir darbdavio asmens duomenys (vardas, pavardė, gyvenamoji (verslo) vieta);
- 2) darbo pradžios data;
- 3) darbo sutarties galiojimo laikotarpis, jei sutartis buvo sudaryta terminuotam laikotarpiui;
- 4) darbovietė;
- 5) pareigos, profesija;
- 6) darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo vieta;
- 7) sutartas dienos ar savaitės darbo laikas;
- 8) kasmetinių apmokamų atostogų trukmė;
- 9) įspėjimo terminas prieš darbo sutarties nutraukimą;
- 10) kitos įmonės kolektyvinėje sutartyje ir/ar įmonės vidaus tvarkos taisyklėse įtvirtintos nuostatos, kurios bus taikomos sudaromai darbo sutarčiai.

Aptariamo straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad 6-9 punktuose nurodytos sąlygos sudarant darbo sutartį gali būti konkrečiai neaptariamoms, tačiau tokiu atveju turi būti nurodomi konkretūs teisės aktų, kolektyvinės sutarties ar įmonės vidaus darbo tvarkos organizavimo taisyklių punktai, kuriuose yra reglamentuojamas darbo apmokėjimo organizavimas, darbo bei kasmetinių atostogų trukmė ir įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai. Pavyzdžiui, sudarydamos darbo sutartį šalys gali konkrečiai neaptarti darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos ir vietos, tačiau jos privalo

---

<sup>53</sup> Gerikienė V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. // Jurisprudencija, 2002, Nr. 25(17). P. 37.

darbo sutartyje įrašyti blanketinę nuostatą, kuri nukreiptų į tą norminį aktą, kuriame yra įtvirtinti konkretūs darbo apmokėjimo organizavimo principai. Akivaizdu, kad darbo apmokėjimo sąlyga ir Latvijos darbo teisėje yra laikoma būtinąja darbo sutarties sąlyga, tačiau pagal savo teisinę prigimtį ši sąlyga, kaip ir Lietuvos Respublikos darbo teisėje, yra panašesnė į privalomąją sąlygą.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad tiek Rusijos, tiek Latvijos darbo kodeksai nustato daugybę darbo sutarties sąlygų, kurių neaptarus darbo sutartis bus laikoma nesudaryta. Manytina, kad toks perteklinis būtinųjų darbo sutarties sąlygų reglamentavimas yra tikslingas tik tokiu atveju, kai sudaroma netipinė darbo sutartis, pavyzdžiui, kai darbas dėl tam tikrų objektyvių priežasčių bus dirbamas ilgesnį laiką nei numatyta darbo laiką reglamentuojančiuose įstatymuose ar darbas bus pradamas dirbti ne iškart, o po tam tikro ilgo laikotarpio ir panašiais atvejais.

Šiuo metu galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje nurodyti įstatymų leidėjo reikalavimai darbo sutarties šalims nustatant darbo užmokestį: „kiekvienoje darbo sutartyje šalys susyngsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų“. Iš šios normos akivaizdu, kad, sudarydamos darbo sutartį, abi jos šalys laisva valia suderina sutarties sąlygas ir, jas nustatydamos, prisiima konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus. Siekiant apsaugoti darbuotoją, darbo teisėje šalių laisvė nustatant darbo sutarties sąlygas yra apribota, ji siauresnė nei civilinėje teisėje, taigi įstatyme nustatomi tam tikri privalomi reikalavimai darbo sutarties turiniui. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115<sup>54</sup> patvirtinta „Darbo sutarties pavyzdinė forma“, pagal kurios 3 punktą darbdavys, įsipareigodamas mokėti darbuotojui sutartą darbo užmokestį, turi nurodyti valandinį tarifinį atlygį, mėnesinę algą, priemokas, priedus ir kt.

Kaip minėta anksčiau, Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Taigi šalys, sudarydamos darbo sutartį, neturi visiškos laisvės pasirinkti jos sąlygas, bet yra saistomos tam tikrų įstatymo leidėjo ir Vyriausybės nustatytų sąlygų. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas galimas tiek, kiek šios sąlygos jo neriboja. Kadangi Darbo kodeksas įtvirtina, kad dėl darbo apmokėjimo sąlygų turi būti susyngstama kiekvienoje darbo sutartyje, būtų galima manyti, kad ir įsigaliojus naujam Darbo kodeksui ši sąlyga pagal savo teisinę prigimtį ir toliau turėtų būti kvalifikuojama kaip būtinoji. Tačiau toks vertinimas nėra teisingas, nes būtiniosios sąlygos yra tokios, dėl kurių nesusitarus laikoma, kad darbo sutartis apskritai nėra sudaryta, o darbo apmokėjimo sąlyga iš esmės yra kitokio pobūdžio. Visų pirma, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondo lėšomis finansuojamų įmonių, įstaigų, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų

---

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 01 28 nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.



darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka.<sup>55</sup> Todėl viešajame sektoriuje šalių susitarimams dėl darbo apmokėjimo sąlygų yra labai mažai galimybių. Antra, už atliktą darbą turi būti sumokėta nepriklausomai nuo to, ar darbo apmokėjimo sąlygos sutartyje buvo aptartos, ar ne, nes, kaip minėta anksčiau, gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra kiekvieno žmogaus konstitucinė teisė.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad darbo apmokėjimo sąlyga negali būti priskiriama prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Tačiau ši sąlyga negali būti vertinama ir kaip papildoma darbo sutarties sąlyga, nes darbo sutartyje dėl papildomų sąlygų šalių susitarimu gali būti sulygstama, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis to nedraudžia, o dėl darbo apmokėjimo sąlygos turi būti susitariama kiekvieną kartą sudarant darbo sutartį. Taigi darbo apmokėjimo sąlygos teisinė prigimtis yra ypatinga – ši sąlyga užima tarpinę vietą tarp būtinųjų ir papildomųjų sąlygų ir nors nėra būtinoji, bet yra privaloma darbo sutarties sąlyga.

Svarbu atskleisti esminį skirtumą tarp būtinosios ir privalomosios sąlygos. Būtinoji sąlyga yra tokia, dėl kurios sutarties šalims nesusitarus, sutartis bus laikoma nesudaryta (t.y. sutartis apskritai neegzistuos). Šalims susitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbovietės ir darbo funkcijos) sutartis yra sudaryta ir darbuotojas jau turi galimybę realiai pradėti dirbti ir faktiškai vykdyti savo darbo funkciją, nepaisant to, kad abi šalys susitarė ar nesusitarė dėl darbo užmokesčio. Darbo apmokėjimo sąlyga yra ypatinga tuo, kad netgi šalims neaptarus darbo užmokesčio dydžio ar tvarkos, darbo sutartis yra laikoma sudaryta ir gali būti vykdoma, nes kiekvieno asmens teisė gauti atlyginimą už dirbamą darbą yra įtvirtinta pagrindiniame Lietuvos Respublikos įstatyme – Konstitucijoje. Netgi šalims nesulygus darbo apmokėjimo sąlygų apskaičiuoti darbo sąnaudas ir nustatyti darbuotojui priklausantį darbo užmokestį galima visada – pavyzdžiui, pagal analogiją su kitu tokį patį ar panašų darbą dirbančiu darbuotoju. Be to, valstybė yra nustačiusi minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą, todėl darbdavys, ribojamas imperatyvių įstatymų leidėjo įtvirtintų nuostatų dėl darbo užmokesčio dydžio, turės mažiau galimybių piktnaudžiauti susidariusia situacija (vengti išmokėti nesulygtą darbo užmokestį arba išmokėti mažiau nei darbuotojas faktiškai uždirbo).

Jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų nebuvo susitarta ir dėl to vėliau kilo konfliktas (pavyzdžiui, iškeltas reikalavimas išmokėti negautą darbo užmokestį), toks ginčas turi būti sprendžiamas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Tokiu atveju svarbu teisingai pasirinkti, kur darbuotojas galėtų apginti savo teisę gauti tinkamą atlyginimą už atliktą darbą. Darbo kodekso 286 straipsnyje įtvirtinta, kad individualius darbo ginčus nagrinėja du organai – darbo ginčų komisija ir

---

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 189 str. // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

teismas. Jeigu Darbo kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos, darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis nesutarimus tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Todėl sudarant darbo sutartį šalims neaptarus darbo apmokėjimo tvarkos, tarp darbdavio ir darbuotojo kilęs ginčas dėl darbo apmokėjimo sąlygos turėtų būti sprendžiamas privaloma ikiteismine tvarka - darbo ginčų komisijoje. Jei darbo ginčų komisijos priimtas sprendimas šalių netenkina, jos turi teisę šį sprendimą apskųsti teisme. Svarbu paminėti, kad Darbo kodekso 297 straipsnyje yra numatyti atvejai, kai ginčui kilus dėl darbo sutarties darbuotojas turi teisę kreiptis tiesiai į teismą – “jei darbuotojas nesutinka su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos jis turi teisę kreiptis į teismą”. Sistemiskai vertinant individualių darbo ginčų sprendimą reglamentuojančius Darbo kodekso straipsnius, matomas dar vienas skirtumas tarp būtinios ir privalomosios darbo sutarties sąlygos – jei ginčas kyla dėl būtinųjų sutarties sąlygų keitimo, darbuotojas gali kreiptis tiesiai į teismą, tačiau nesutikdamas su darbo apmokėjimo sąlygos (privalomosios darbo sutarties sąlygos) pakeitimu, darbuotojas privalo iš pradžių kreiptis į darbo ginčų nagrinėjimo komisiją. Manytina, kad toks darbo ginčų sprendimo teisminis reglamentavimas atsižvelgiant į ginčo dalyką nėra visiškai tikslus, nes darbo apmokėjimo sąlyga, nors ir nėra laikoma būtinąja, tačiau yra privaloma darbo sutarties sąlyga, todėl ir ginčai, susiję su privalomosios sąlygos keitimu, turėtų būti nagrinėjami teisme arba turėtų būti įtvirtinta alternatyvi galimybė kreiptis į darbo ginčų komisiją arba teismą pasirinktinai.

Kalbant apie darbo sutarties sudarymą ir galiojimą, svarbu paminėti, kad Darbo kodeksas nenumato darbo sutarties negaliojimo instituto. Viena iš priežasčių, kodėl nėra numatytas darbo sutarties pripažinimo negaliojančia teisinis reguliavimas, yra tai, kad darbo sutartyje, jeigu ji būtų pripažinta negaliojančia, neįmanoma restitucija, t.y. neįmanomas sutarties šalių gražinimas į tą padėtį, kurioje jos buvo iki negaliojančios sutarties sudarymo, nes atlikto darbo sąnaudų gražinti neįmanoma.<sup>56</sup> Todėl kai darbo sutarties sudedamoji dalis prieštarauja įstatymų draudžiamoms nuostatoms, tuos prieštaravimus reikia pašalinti. Darbo kodekso 187 straipsnis nustato, kad darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už Vyriausybės Trišalės tarybos teikimu nustatytą minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą ir kolektyvinėse sutartyse nustatytus minimaliojo darbo užmokesčio dydžius. Pavyzdžiui, jeigu darbo sutartyje darbuotojui nustatytas darbo užmokestis yra mažesnis už valstybės nustatytą minimalųjį darbo užmokesčio dydį, tokia sutartis turi būti papildyta, o ne pripažinta negaliojančia. Lietuvos

---

<sup>56</sup> Bužinskas G., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis „Individualūs santykiai“// Vilnius: Justitia, 2004. P. 158-159.

Aukščiausiasis Teismas taip pat yra ne kartą patvirtinęs, kad darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimas yra darbo sutarties sąlygų pakeitimas.<sup>57</sup>

Jeigu tam tikras darbo sutarties prieštaravimas negali būti pašalintas, pavyzdžiui, asmuo, nesulaukęs aštuoniolikos metų, priimamas dirbti į darbą, kurį draudžiama dirbti asmenims iki 18 metų, toks darbuotojas jo sutikimu turi būti perkeltas į kitą darbą. Jei tinkamų darbų nėra arba darbuotojas nesutinka dirbti kito darbo, darbo sutartis turi būti nutraukiama. Nutraukiant darbo sutartį, kai nėra galimybės pašalinti darbo sutarties prieštaravimų įstatymams, svarbu įvertinti, ar aplinkybės, prieštaraujančios įstatymams, buvo žinomos bent vienai sutarties šaliai. Prieštaraujantys įstatymams darbo teisiniai santykiai tam faktui paaiškėjus tęstis negali, todėl darbo sutartis turėtų būti nutraukiama be išankstinio įspėjimo.<sup>58</sup> Apibendrinant galima teigti, kad šalims nesulygus darbo apmokėjimo sąlygų, darbo sutartis turėtų būti papildoma šalių susitarimu nurodant tam tikrą darbuotojo darbo užmokesčio apskaičiavimo pagrindą, nes dėl darbo sutarties ypatumų Darbo kodeksas nenumato sutarties pripažinimo negaliojančia.

Darbo apmokėjimo sąlygos, kaip privalomosios darbo sutarties sąlygos, skirtumas nuo būtinųjų sąlygų yra pabrėžtas ir keičiant darbo sutarties sąlygas. Darbo kodekso 120 straipsnio pirmoji dalis reglamentuoja būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimą – jos gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus atvejus, kai yra laikinas (iki 1 mėnesio) darbo sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais (esant būtinybei užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai ir panašiais atvejais). Tuo tarpu darbo apmokėjimo sąlygos keitimo tvarka yra griežčiau reglamentuota (apie tai plačiau skyriuje „Darbo apmokėjimo sąlygų keitimo ypatumai“). Toks darbo apmokėjimo sąlygų keitimo reglamentavimas yra visiškai pagrįstas, nes, kaip minėta anksčiau, darbo užmokestis yra svarbi garantija kiekvieno dirbančio asmens gyvenime, nuo jo priklauso asmens socialinių poreikių tenkinimo galimybės, todėl, natūralu, kad įstatymų leidėjas įtvirtino baigtinį sąrašą atvejų, kai darbo apmokėjimo sąlygos gali būti keičiamos be išankstinio rašytinio darbuotojo sutikimo ir imperatyviai uždraudė mažinti darbuotojo darbo užmokestį be jo sutikimo.

Apibendrinant galima teigti, kad įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, darbo apmokėjimo sąlyga pagrįstai buvo pripažinta ne būtina, o privaloma darbo sutarties sąlyga.

---

<sup>57</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000-06-07 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-652/2000 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 12 14]. Prieiga per internetą: < [http://www.lat.lt/4\\_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=18693](http://www.lat.lt/4_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=18693)>.

<sup>58</sup> Bužinskas G., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis „Individualūs santykiai“// Vilnius: Justitia, 2004. P. 158.

## 2.2. Darbo apmokėjimo sąlygų keitimo ypatumai

Kaip minėta anksčiau, iki Darbo kodekso įsigaliojimo darbo apmokėjimo sąlygas reglamentavo Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. Pagal šio įstatymo nuostatas darbo užmokestis buvo laikomas viena būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 3 straipsnis numatė darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygų, nustatytų darbo sutartyje, apsaugą, t.y. jos galėjo būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Dažnai darbdavys nori bloginti sutartas darbo apmokėjimo sąlygas (pavyzdžiui, nori mokėti atlyginimą tik vieną kartą per mėnesį; nori mokėti mažesnę darbo mokesčių nei sulygta sutartyje ir pan.), tačiau be darbuotojo sutikimo jis to daryti negali. Raštiškas darbuotojo sutikimas būtinas ir gerinant šias sąlygas, priešingu atveju darbdavys vėliau galėtų sumažinti arba atnaujinti iki padidinimo buvusį jo darbo užmokestį be darbuotojo sutikimo.<sup>59</sup> Kilus ginčui, darbuotojui būtų sunku įrodyti, kad darbdavys vienašališkai pakeitė darbo apmokėjimo sąlygą.

Pagal galiojančiame Darbo kodekse įtvirtintą darbo teisinių santykių reglamentavimą, darbo sutartis gali būti keičiama dviem pagrindiniais atvejais:

- *pasikeitus darbdaviui*. Naujasis darbdavys perima visas anksčiau sudarytose sutartyse aptartas ir sulygtas teises ir pareigas. Svarbu paminėti, kad sutarties šalis gali pasikeisti tik pasikeitus darbdaviui, o pagal Darbo kodekso 138 straipsnį įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos, organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Pažymėtina, kad darbuotojo pasikeitimas tolygus sutarties pasibaigimui.
- *pakeitus darbo sutarties turinį* (t.y. tas sutartyje apibrėžtas sąlygas, kurios apibrėžia šalių teises ir pareigas). Šis darbo sutarties keitimo atvejis yra dažnesnis ir, be abejo, svarbesnis. Kalbant apie darbo sutarties sąlygų keitimą reikėtų nepainioti ir netapatinti dviejų susijusių, bet iš esmės skirtingų sąvokų, t.y. “darbo sutarties sąlygų pakeitimas” ir “darbo sąlygų pakeitimas”. Spartėjant gyvenimo tempui, tobulėjant technologijoms ir darbo priemonėms, darbo organizavimas taip pat negali stovėti vietoje, todėl gali atsitikti taip, kad pasikeis darbo sąlygos, pavyzdžiui, bus atnaujinta kompiuterinė įranga, bet tai nereiškia, kad dėl to automatiškai turėtų keistis ar būti keičiamos darbo sutarties sąlygos, t.y. nors,

---

<sup>59</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija, 2000, Nr. 16(8). P. 41.

pavyzdžiui, darbuotojas ir dirbs su nauja modernesne kompiuterine programa ar kita įranga, tačiau jo darbo funkcijos nesikeis.

Darbo sutarties sąlygų pakeitimo būdas ir tvarka priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties, keičiamų sąlygų rūšies ir nuo to, kuriam laikui – terminuotai ar neterminuotai – sąlygos keičiamos.

Darbo kodekso 120 straipsnis yra pavadintas “Darbo sutarties sąlygų keitimas”. Pirmojoje šio straipsnio dalyje nustatyta, kad kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Darbo sutarties sąlygos šiais atvejais gali būti keičiamos tik darbuotojo sutikimu. Svarbu paminėti, kad šioje dalyje nėra nurodoma, kurioms darbo sutarties sąlygoms ši norma turėtų būti taikoma. Tačiau vertinant sistemiškai, galima daryti išvadą, kad ši norma turėtų būti taikoma papildomoms darbo sutarties sąlygoms<sup>60</sup>, kurios nebuvo aptartos konkrečioje darbo sutartyje, bet yra įprastai taikomos darbuotojams toje darbovietėje, pavyzdžiui, darbo režimas, darbo grafikai, premijavimo tvarka ir panašios sąlygos.

Universaliausias darbo sutarties sąlygų keitimo būdas yra šalių susitarimas. Darbo kodeksas nenumato jokių ribojimų tokiam šalių susitarimui, tik kai kuriais atvejais yra nustatytas reikalavimas, kad dėl sąlygų keitimo turi būti gaunamas rašytinis darbuotojo sutikimas. Juk jeigu šalys gali tarpusavio susitarimu nutraukti darbo sutartį, tuo labiau jos gali pakeisti darbo sutartį abiejų pageidaujamu būdu. Žinoma, į darbo sutartį negalima įrašyti tokių sąlygų ar pakeisti sutartį tokiu būdu, kad jos sąlygos blogintų darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai aktai.

Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbovietės, darbo funkcijos ir kitų būtinųjų sąlygų atskirų darbo sutarčių atveju) keitimo principas. Jei norima būtinąsias darbo sutarties sąlygas keisti neterminuotam arba ilgesniam nei vienas mėnuo laikotarpiui, būtinas išankstinis rašytinis darbuotojo sutikimas. Be abejo, tokios sąlygos gali būti pakeičiamos ir šalių susitarimu, nes tai yra labiausiai abiejų šalių interesus atitinkantis sutarties keitimo būdas. Svarbu paminėti, kad šiuo atveju Darbo kodeksas nenurodo termino, prieš kurį darbuotojas turi būti išpėtas apie būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimą.

Kaip jau minėta anksčiau, darbo apmokėjimo sąlygos teisinis statusas yra ypatingas palyginus su kitomis darbo sutarties sąlygomis, todėl ir jos keitimo tvarka yra kitokia. Darbo sąlyga dėl darbo apmokėjimo negali būti keičiama be išankstinio rašytinio darbuotojo sutikimo. Darbuotojo sutikimas reikalingas ne tik mažinant darbo užmokestį, bet ir didinant jį. Toks Darbo

---

<sup>60</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 397.

kodekse įtvirtintas principas atitinka ir tarptautiniuose teisės aktuose numatytas nuostatas. Pavyzdžiui, Europos Bendrijos Tarybos 1991 metų spalio 14 d. direktyvos Nr. 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis ir darbo santykių sąlygas“<sup>61</sup> preambulėje nustatyta, kad šios direktyvos nuostatomis siekiama apsaugoti darbuotojus nuo galimo jų teisių pažeidimo ir padidinti darbo rinkos atvirumą. Todėl aptariamos direktyvos 2 straipsnyje darbdavys yra įpareigojamas informuoti darbuotoją apie visus esminius sutarties arba darbo santykių su juo aspektus. Ši nuostata apima darbdavio pareigą ne vėliau kaip per 2 mėnesius po darbuotojo įdarbinimo raštu pateikti darbuotojui informaciją apie darbo, kuriam yra įdarbintas darbuotojas, pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją, sutarties ar darbo santykių pradžios datą; terminuotos sutarties atveju - jų trukmę; darbo užmokesčio, kurį darbuotojas turi teisę gauti, pradinę bazinę sumą, kitas jo sudedamąsias dalis ir išmokėjimo dažnumą bei kitas sąlygas (darbo laiko, poilsio laiko, atostogų ir pan.). Šios direktyvos 5 straipsnis yra skirtas sutarties arba darbo sąlygų pakeitimui. Čia nustatyta, kad visi darbuotojai raštu patvirtinti darbo sutarties elementų pakeitimai įforminami rašytiniu dokumentu, kurį darbdavys įteikia darbuotojui kiek galima anksčiau, tačiau ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo to pakeitimo įsigaliojimo. Tačiau „rašytinis dokumentas nėra privalomas, kai pasikeičia įstatymai ir kiti teisės aktai ar kolektyvinės sutartys“.

Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis taip pat numato atvejus, kada darbo apmokėjimo sąlyga gali būti keičiama be raštiško darbuotojo sutikimo. Tai atvejai, kai kai įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Taigi galima išskirti tokius svarbiausius šios normos aspektus:

1. darbo apmokėjimas be išankstinio darbuotojo sutikimo gali būti keičiamas tik tada, kai keitimas yra numatytas:
  - a) įstatymuose;
  - b) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimuose;
  - c) kolektyvinėse sutartyse.
2. Turi būti keičiamas ne atskiro darbuotojo, o tam tikros darbuotojų grupės, kuri gali būti apibrėžta kaip tam tikras vienetas (pavyzdžiui, vairuotojai, UAB “X” darbuotojai ir pan.) darbo apmokėjimo sąlygos, pavyzdžiui:
  - a) tam tikros ūkio šakos darbuotojų;
  - b) konkrečios įmonės darbuotojų;

---

<sup>61</sup> Europos Tarybos direktyvos Nr. 91/533/ECC „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis ir darbo santykių sąlygas“ 5 str. 2d. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-12-03]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/getgr?CI=bin&c2=29782&c3=11284>>.

c) tam tikros darbuotojų kategorijos.

Su darbo apmokėjimo sąlygų keitimu susijusi 2007 m. birželio 27 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos kasacine tvarka išnagrinėta byla<sup>62</sup>. Šios bylos fabuloje nurodyta, kad ieškovė vienoje įmonėje dirbo administratore. Jos darbo sutartyje nustatyta, jog jai mokamas tokio dydžio atlyginimas: 1200 Lt pastovi atlyginimo dalis ir iki 35 proc. pastovios atlyginimo dalies dydžio kintamoji dalis. Anksčiau kintamoji atlyginimo dalis buvo mokama, ją apskaičiuojant pagal 2005 m. vasario 11 d. Atlyginimo kintamosios dalies išmokėjimo nuostatus. Šie nuostatai buvo pakeisti naujais 2005 m. lapkričio 3 d. Atlyginimo kintamosios dalies (premijų) išmokėjimo nuostatais. Vadovaujantis naujuosiuose nuostatuose nustatytais atlyginimo kintamosios dalies skaičiavimo kriterijais, ieškovei 2006 m. vasario ir kovo mėnesiais buvo sumokėta ne 35, o atitinkamai 20 ir 27,5 procentų pastovios atlyginimo dalies dydžio kintamoji darbo užmokesčio dalis. Ieškovė mano, kad, pakeitus kintamosios dalies mokėjimo nuostatus, buvo iš esmės pakeistos darbo sutartyje numatytos darbo apmokėjimo sąlygos ir sumažintas jos darbo užmokestis, nors sutikimo pakeisti darbo sutarties sąlygas ji nedavė.

Ieškovė kreipėsi į Klaipėdos miesto apylinkės teismą dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo pripažinimo neteisėtu, įsakymo panaikinimo bei darbo užmokesčio priteisimo. Klaipėdos miesto apylinkės teismas ieškinį atmetė, o savo sprendime nurodė, kad darbo sutartyje sulygta sąlyga nebuvo pakeista, nes ieškovės ir atsakovo darbo sutartyje nebuvo detalizuota, kokiais nuostatais remiantis bei koku būdu bus apskaičiuojama kintamoji darbo užmokesčio dalis. Tiek 2005 m. vasario 11 d., tiek 2005 m. lapkričio 3 d. Atlyginimo kintamosios dalies išmokėjimo nuostatuose nustatytas lygiai toks pat kaip ir darbo sutartyje atlyginimo kintamosios dalies procentinis dydis, t. y. nuo 0 iki 35 proc.

Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija sprendimą paliko nepakeistą ir papildomai pažymėjo, kad iš esmės šalys susitarė tik dėl kintamosios atlyginimo dalies dydžio, o ne jos nustatymo pagrindų. Su ieškove sudarytoje darbo sutartyje nustatytos darbo sutarties apmokėjimo sąlygos nebuvo pakeistos ir įtvirtinus naujus kintamosios atlyginimo dalies nustatymo kriterijus, iš ieškovės nebuvo atimta galimybė gauti iki 35 proc. pastovios dalies dydžio kintamąją atlyginimo dalį. Be to, atsižvelgdamas į tai, kad atsakovo darbuotojai, išskyrus ieškovę, sutiko su nuostatų pakeitimu, apeliacinės instancijos teismas pakeistus Atlyginimo kintamosios dalies išmokėjimo nuostatus pagal prasmę prilygino kolektyviniam susitarimui ir, vadovaudamasis Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalimi (kurioje numatytas anksčiau aptartas darbo sutarties darbo apmokėjimo sąlygų keitimas be išankstinio rašytinio darbuotojo sutikimo, kai šios sąlygos yra

---

<sup>62</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-06-27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2007 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-11-16]. Prieiga per internetą: <[http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>.

keičiamos kolektyvine sutartimi) padarė išvadą, kad nuostatai galėjo būti pakeisti be ieškovės sutikimo.

Kasacinis teismas papildomai paaiškino, kad šalys, sudarydamos darbo sutartį, neturi visiškos laisvės pasirinkti jos sąlygas, bet yra ribojamos tam tikrų įstatymo leidėjo ir Vyriausybės nustatytų sąlygų. Sutarties laisvės principo įgyvendinimas galimas tik tiek, kiek šios sąlygos jo neriboja. Šalims susitarus dėl darbo užmokesčio, jo dydis, sudėtinės dalys sutartyje turi būti nurodomos taip, kad būtų aiškios abiem šalims ir atitiktų suderintą jų valią. Kolegija taip pat pažymėjo, kad „abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui – yra privalomos sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį. Sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis.“ Nagrinėjamoje byloje ieškovės ir atsakovo sudarytoje darbo sutartyje kintamosios dalies konkretaus dydžio apskaičiavimas nesusietas su konkrečiu įmonės administracijos aktu, todėl Atlyginimo kintamosios dalies išmokėjimo nuostatai neturėtų būti laikomi neatskiriama darbo sutarties dalimi.

Taip pat kasacinis teismas pabrėžė, kad Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje numatytas baigtinis sąrašas aktų (įvardinti konkretūs norminiai aktai ir kolektyvinė sutartis), kuriais remiantis darbo sutarties apmokėjimo sąlygos gali būti keičiamos be išankstinio rašytinio darbuotojo sutikimo. Remiantis šia aplinkybe, nagrinėjamoje byloje aptartą valdybos nutarimą, kuriuo patvirtinti Atlyginimo kintamosios dalies (premijų) išmokėjimo nuostatai, Klaipėdos apygardos teismas nepagrįstai prilygino kolektyviniam susitarimui. Be to, nutartyje numatyta, kad „darbdaviui keičiant darbo apmokėjimo sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje lieka nepažeistos, Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje nustatyti reikalavimai netaikytini“. Remiantis šia aplinkybe, kasacinio teismo teisėjų kolegija konstatavo, kad ieškovės atlyginimo kintamosios dalies apskaičiavimą reglamentuojančių nuostatų pakeitimas nėra darbo sutarties sąlygų pakeitimas ir paliko galioti ankstesnius teismų priimtus sprendimus.

Įvertinus šios bylos aplinkybes ir teismų priimtus sprendimus, galima daryti išvadą, kad darbo sutartyje aptartų darbo apmokėjimo sąlygų keitimas yra ribojamas ne tik šalių laisvos valios principo, bet ir įstatymų leidėjo bei Vyriausybės imperatyviai nustatytų ribojimų. Darbo apmokėjimo sąlygos negali būti keičiamos be išankstinio rašytinio darbuotojo sutikimo, tačiau kiekvienu atveju reikia tinkamai įvertinti visas aplinkybes. Jei įmonėje yra keičiama darbo apmokėjimo tvarka, kuriai nepritaria įmonės darbuotojas, tam darbuotojui turėtų būti taikomos individualiai jo darbo sutartyje aptartos darbo apmokėjimo sąlygos. Tačiau tai nereiškia, jog įmonė apskritai negali keisti darbo apmokėjimo tvarkos. Jei keičiama darbo apmokėjimo tvarka neįtakoja ar iš esmės nekeičia



nepritariančio darbuotojo darbo užmokesčio dydžio, nėra taikomas reikalavimas gauti išankstinį rašytinį darbuotojo sutikimą.

Vis dėlto, pateikta Aukščiausiojo Teismo pozicija aptartoje byloje yra diskutuotina, nes teisėjų kolegija, aiškindama Atlyginimo kintamosios dalies (premijų) išmokėjimo nuostatų reikšmę ginčijamuose darbo santykiuose nukrypo nuo įprastinės praktikos. Šioje byloje buvo patvirtinta, kad ieškovei sudarant darbo sutartį su atsakovu, galiojo Atlyginimo kintamosios dalies išmokėjimo nuostatai, numatę galimybę ieškovei gauti iki 35 procentų kintamąją atlyginimo dalį, tačiau teisėjų kolegija šių nuostatų nelaikė neatskirama darbo sutartis dalimi, motyvuodama, kad ieškovės ir atsakovo sudarytoje darbo sutartyje kintamosios dalies konkretaus dydžio apskaičiavimas nebuvo susietas su konkrečiu įmonės administracijos aktu. Pažymėtina, kad Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra pažymėjęs, kad „šalims sutarus dėl darbo užmokesčio, jo dydis, sudėtinės dalys sutartyje turi būti nurodomos taip, kad būtų aiškios abiem šalims ir atitiktų suderintą jų valią. Aiškinant darbo sutartyje išreikštą šalių valią, vadovaujantis Darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalimi, reglamentuojančia kitų teisės šakų normų taikymą pagal analogiją, atsižvelgtina į Civilinio kodekso 6.193 straipsnyje nustatytas sutarčių aiškinimo taisykles, t. y. įvertintini tikrieji šalių ketinimai, sutarties esmė, tikslas, jos sudarymo aplinkybės ir kt.“<sup>63</sup> Taigi vadovaujantis teismų suformuota praktika, šie nuostatai turėjo būti vertinami atsižvelgiant į tikruosius šalių ketinimus ir, kaip lokalinis įmonės teisės aktas, galiojęs sudarant darbo sutartį ir reglamentavęs darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką, turėtų būti laikomi sudedamąja darbo sutarties dalimi, todėl ir jų keitimas turėtų būti prilyginamas darbo sutarties keitimui.

Kaip minėta anksčiau, darbo sutarties dvišalis pobūdis ir reikalavimas, jog kiekviena šalis aiškiai pareikštų savo valią priiimant konkrečius iš sutarties kylančius įsipareigojimus, reiškia, kad darbdavys ir darbuotojas sudarydami darbo sutartį ar vėlesniu laikotarpiu siekdami pakeisti jos sąlygas, turi patvirtinti tokius ketinimus abipusiu susitarimu.<sup>64</sup> Tam, kad kiekviena darbo sutarties šalis galėtų tikėtis sutartyje nustatytų teisinių santykių stabilumo, teisinio apibrėžtumo, sąžiningo kitos šalies įsipareigojimų vykdymo, Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis numato draudimą vienašališkai keisti darbo apmokėjimo sąlygas, dėl kurių šalys susitarė. Kadangi aptariamam atveju pakeitus Atlyginimo kintamosios dalies išmokėjimo nuostatus ieškovės kintamoji darbo užmokesčio dalis sumažėjo, atsakovas pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalį privalėjo gauti ieškovės sutikimą.

---

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2007-06-27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2007 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-11-16]. Prieiga per internetą <[http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>.

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2004-02-23 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-128/2004 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-11-16]. Prieiga per internetą <[http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>.

Nors darbo teisiniai santykiai ir neapima valstybinio (viešojo) sektoriaus, tačiau siekiant išsamiau atskleisti darbo apmokėjimo sąlygos keitimo ypatumus, galima palyginti darbo apmokėjimo organizavimo principus viešajame ir privačiame sektoriuje. Darbo apmokėjimo santykių teisinis reguliavimas, įskaitant ir minimaliojo darbo užmokesčio nustatymą, gali skirtis atsižvelgiant į tai, ar yra reguliuojami samdomų (pagal darbo sutartis dirbančių) darbuotojų ir darbdavių santykiai (net jeigu tų samdomų darbuotojų darbdavys yra valstybė), ar valstybės tarnybos santykiai. Teisinis reguliavimas skiriasi, nes valstybės tarnybos, kaip profesinės veiklos, specifika "lema ne tik galimybę, bet kartais ir būtinybę valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo santykius teisškai reguliuoti kitaip nei kitų asmenų (taip pat ir kitų iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamų institucijų darbuotojų) darbo apmokėjimo santykius."<sup>65</sup>

Darbo apmokėjimo sąlygų keitimas taip pat turi savitų ypatumų privačiame ir viešajame (arba valstybiniame) sektoriuje. Privačiame sektoriuje darbo apmokėjimo sąlygų keitimas daug paprastesnis ir dažnesnis nei viešajame sektoriuje. Privačiame sektoriuje darbo užmokestis didinamas dažniausiai abipusiu šalių susitarimu, padarius atitinkamus pakeitimus abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose. Tokiu atveju raštiškas darbuotojo sutikimas nereikalingas, nes turbūt kiekvienas darbuotojas, nepriklausomai nuo jo užimamų pareigų, siekia gauti didesnę darbo užmokestį. Tačiau svarbu pabrėžti, kad mažinant darbo užmokestį, darbuotojo raštiškas sutikimas yra būtinas. Jei darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos dėl objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, įmonė nuostolingai veikia, todėl yra lėtinami gamybos tempai ir mažinamas darbuotojų etatų skaičius), o darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (t.y. už mažesnę darbo užmokestį), jis gali būti atleidžiamas pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, t.y. darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

Kalbant apie darbo apmokėjimo sąlygų keitimą viešajame sektoriuje, norėčiau aptarti kelis konkrečius pavyzdžius, kai darbuotojų darbo sąlygos buvo keičiamos Lietuvos Respublikos įstatymais ir Vyriausybės nutarimais.

Visų pirma, reikia paminėti, kad valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. Šio įstatymo 23 straipsnyje nustatyta, kad valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priemokos ir priedai. Toliau nurodoma, kad „pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. Pareiginės algos

---

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2007 03 30 nutarimas "Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai // prieiga per internetą <http://www.lrkt.lt/dokumentai/2007/n070320.htm>, prisijungimo laikas 2007 11 16.

koeficiento vienetas yra pareiginės algos bazinis dydis. Ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu, įvertinus valstybės tarnautojams atstovaujančių profesinių sąjungų pasiūlymus, praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, tvirtina Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tvirtinamas naujas bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą bazinį dydį.<sup>66</sup> Akivaizdu, kad valstybės tarnautojo darbo užmokesčio pagrindas yra susietas su tam tikru koeficientu – baziniu dydžiu, kuris nuo 2008 m. sausio 1 d. padidintas nuo 430 Lt iki 480 Lt.

Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas nustato Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų, kuriems netaikomas Valstybės tarnybos įstatymas, darbo užmokesčio ir apmokėjimo sąlygas. Nuo pirmosios redakcijos priėmimo šio įstatymo nuostatų taikymas buvo iškęles nemažai teisinių prieštaravimų. Su aptariamo įstatymo nuostatų taikymu yra susijęs ir 2001 m. liepos 12 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas.<sup>67</sup> Šiame nutarime buvo analizuojama, ar atitinkamos Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo (2000 m. redakcija) nuostatos neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Šio įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtinta, kad teisėjų pareiginės algos skaičiuojamos taikant Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio koeficientus. Pareiginė alga skaičiuojama atitinkamą koeficientą padauginus iš Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos (vėlesnėse įstatymo redakcijose valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas buvo šiek tiek pakeistas, t.y. minimali mėnesinė alga buvo pakeista baziniu dydžiu, kuris tapo vienu iš pagrindinių elementų, pagal kuriuos buvo nustatomas valstybės tarnautojų darbo užmokestis). Konstitucinio teismo nutarime buvo pateikti argumentai, kad šio įstatymo 7 straipsnio 3 dalies 1 punkto normos turi būti vertinamos kaip prieštaraujančios Lietuvos Respublikos Konstitucijos 109 straipsniui. Šiose nuostatose buvo numatyta, kad nustatytu pereinamuoju laikotarpiu (2001 - 2003 m.) atitinkamą

---

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas 24 str.1d. // Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. liepos 27 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalių, 5 straipsnio 1 ir 3 dalių, 7 straipsnio 3 dalies 1 punkto, 4, 5 ir 6 dalių, šio įstatymo priedėlio II skirsnio, Lietuvos Respublikos 2000 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo 6 priedėlio, Lietuvos Respublikos 2000 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo pakeitimo įstatymo 9 straipsnio, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 24 d. nutarimo Nr. 666 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų teisėjų, prokuratūros sistemos ir Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento pareigūnų bei kitų darbuotojų darbo apmokėjimo“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimo Nr. 1494 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 30 d. nutarimo Nr. 689 „Dėl teisėtvarkos, teisėsaugos ir kontrolės institucijų vadovaujančiųjų pareigūnų ir valdininkų darbo apmokėjimo“ dalinio pakeitimo“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 62-2276.

teisėjų gautas atlyginimas mažinamas kiekvieną mėnesį priklausanti darbo užmokestį apskaičiuojant pagal nustatytą formulę. Iš šiose normose įtvirtinto teisinio reguliavimo akivaizdžiai matyti, kad jose yra nustatomas teisėjų atlyginimo mažinimas.

„Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus darytina išvada, kad Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo 7 straipsnio 3 dalies 1 punktą ta apimtimi, kuria nustatyta, jog teisėjams, kurių vidutinis darbo užmokestis yra didesnis už šio įstatymo nustatytą darbo užmokestį, nustatytu pereinamuoju laikotarpiu (2001 m. sausio 1 d. - 2003 m. sausio 1 d.) iki 2001 m. sausio 1 d. buvęs darbo užmokestis mažinamas kiekvieną mėnesį priklausanti darbo užmokestį apskaičiuojant (kol susilygins su šio įstatymo nustatytu darbo užmokesčiu) pagal nustatytą formulę, prieštarauja Konstitucijos 109 straipsniui. Kartu paminėta, kad pastarosios nuostatos prieštarauja ir Konstitucijoje įtvirtintam teisinės valstybės principui“,<sup>68</sup> kurios sudėtinės dalys yra teisėjo ir teismų nepriklausomumas, nešališkumas bei tokia socialinių garantijų sistema teisėjams, kuri nesudarytų jokių prielaidų vengti tinkamai atlikti savo pareigas, aplaidžiai nagrinėti bylas, neetiškai elgtusi su byloje dalyvaujančiais asmenimis, pažeisti žmogaus teises ir orumą.

Svarbu paminėti, kad toks pat darbo užmokesčio reguliavimas buvo nustatytas ir kitiems šio įstatymo subjektams (valstybės pareigūnams ir valstybės tarnautojams). Tačiau remiantis anksčiau minėtu Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimu, toks darbo apmokėjimo reguliavimas (ypač galimybė mažinti darbo užmokestį pereinamuoju laikotarpiu, jeigu iki tol mokėtas darbo užmokestis buvo didesnis nei apskaičiuotas pagal aptartame įstatyme nustatytą darbo užmokesčio apskaičiavimo formulę) kitų subjektų atžvilgiu nebuvo pripažintas prieštaraujančiu Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir buvo paliktas galioti. Taigi netgi keičiant darbo apmokėjimo sąlygas įstatymais, darbo užmokesčio mažinimas turi būti motyvuotas ir paremtas objektyviai egzistuojančiomis priežastimis.

Kalbant apie darbo apmokėjimo sąlygų keitimą Vyriausybės nutarimais paminėtinas 2004 m. rugsėjo 30 d. Vyriausybės nutarimas „Dėl naujos mokytojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo programos patvirtinimo“ ir jo vėlesnė redakcija.<sup>69</sup> Ši programa taikoma valstybinių (išskyrus aukštųjų) ir savivaldybių mokyklų vadovams, jų pavaduotojams ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjams, mokytojams, profesijos mokytojams, pagalbos mokiniui ir mokyklai specialistams.

Šiame nutarime patvirtinta nauja mokytojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo programa, kurioje nustatytas perėjimas prie etatinio mokytojų darbo apmokėjimo. Nutarime

---

<sup>68</sup> Ten pat.

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004-09-30 nutarimas „Dėl naujos mokytojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo programos patvirtinimo“ Nr. 1231 // Valstybės žinios 2004, Nr. 146-5310.

apibrėžta ir etatinio mokytojų darbo apmokėjimo samprata – tai toks darbo apmokėjimas, kai nustatyta pareiginė alga, išreikšta mėnesinėmis bazinėmis algomis arba minimaliomis mėnesinėmis algomis už mokytojo etatui nustatytą darbo valandų skaičių per savaitę. Tokios darbo apmokėjimo sistemos įvedimo tikslas - „gerinant valstybinių (išskyrus aukštųjų) ir savivaldybių mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų, mokytojų, profesijos mokytojų, pagalbos mokiniui ir mokyklai specialistų darbo kokybę, sutvarkyti darbo apmokėjimo sistemą ir padidinti jų atlyginimus“. Aptariamame Vyriausybės nutarime nurodytas ir mokytojų darbo apmokėjimo tvarkos keitimo pagrindas – pagal tuo metu galiojusią darbo apmokėjimo tvarką mokytojo atlyginimas labai priklausydavo nuo kontaktinių valandų (kai mokytojas tiesiogiai bendrauja su mokiniais) skaičiaus, tačiau buvo atibojamas nuo tokių faktorių kaip mokinių skaičius klasės komplekte, darbo sudėtingumas (kuris priklauso nuo turimos kvalifikacinės kategorijos). Be to, kai kuriems mokytojams jau tuomet buvo taikomas etatinis darbo apmokėjimas, o tai labai apsunkindavo darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką.

Nutarime nustatyti du pereinamieji laikotarpiai ir laukiamas rezultatas, t.y. kad mokytojų atlyginimas šios programos įgyvendinimo I laikotarpio pabaigoje (t.y 2009 m. sausio mėnesį) padidės 35,4 procento, visų kitų su ugdymo procesu susijusių darbuotojų – 24,2 procento, o II laikotarpio pabaigoje (2012 m.) visų atlyginimai padidės dar 21,7 procento; finansavimo sistema bus suderinta su apmokėjimo sistema; pagerės mokytojų darbo kokybė; mokytojai jausis saugesni, nes atlyginimai tiesiogiai nepriklausys nuo kontaktinių valandų skaičiaus; bus sukurta skaidri darbo apmokėjimo sistema; mokytojų atlyginimai nebemažės dėl kasmetinio klasių komplektų skaičiaus mažėjimo. Taigi šiuo teisės aktu Lietuvos Respublikos Vyriausybė siekė išpildyti mokytojų lūkesčius gauti didesnę darbo užmokesčių, tuo pačiu įvedant vieningą mokytojų darbo apmokėjimo sistemą.

Kalbant apie viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimą, aktuali yra 2005 m. gegužės 13 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis Nr. 3K-3-265/2005.<sup>70</sup> Bylos fabuloje nurodyta, kad ieškovė nuo 1997 m. rugsėjo 1 d. dirbo Kėdainių rajono Gudžiūnų Pauliaus Rabikausko pagrindinėje mokykloje priešmokyklinio ugdymo grupės mokytoja. Nuo 2001 m. rugsėjo 1 d. jos atlyginimas pagal darbo sutartį buvo 941,53 Lt. 2003 m. spalio 27 d. mokyklos direktorė supažindino ieškovę su pranešimu, kad, vadovaujantis Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalimi, 203 straipsniu ir Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko

---

<sup>70</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-05-13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-265/2005 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 11 16]. Prieiga per internetą: <[http://www.lai.lt/Default.aspx?item=tn\\_iki2006&lang=1](http://www.lai.lt/Default.aspx?item=tn_iki2006&lang=1)>.

sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“, nuo 2003 m. gruodžio 1 d. jai bus mokamas mažesnis atlyginimas. Remiantis nurodytomis teisės normomis, 2003 m. gruodžio 1 d. ieškovei darbo užmokestis buvo sumažintas iki 443,33 Lt, nors faktiškai ji sutikimo nedavė (t.y. sutikimą ji davė priverstinai ir kitą dieną savo sutikimą atšaukė).

Ieškovė kreipėsi į Kėdainių rajono apylinkės teismą su reikalavimu įpareigoti atsakovą mokėti jai darbo sutartyje sulygtą darbo užmokestį ir priteisti darbo užmokesčio dalį, kuri buvo neteisėtai iš jos atimta. Kėdainių rajono apylinkės teismas ir Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija ieškinį atmetė ir nurodė, kad ieškovės darbo užmokestis sumažėjo dėl darbo laiko normos per savaitę pasikeitimo (pagal Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalį darbo laikas per savaitę neturi viršyti keturiasdešimties valandų, o Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 mokyklų priešmokyklinio ugdymo pedagogams yra nustatytas darbo laikas, ne ilgesnis kaip trisdešimt šešios valandos per savaitę, ieškovė faktiškai dirba tik 20 valandų per savaitę). Be to, pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai dar nurodė, kad darbo užmokestis ieškovei pasikeitė dėl Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimo Nr. 1195, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2003 m. spalio 29 d. įsakymo Nr. ISAK-1478 „Dėl priešmokyklinio ugdymo organizavimo modelių aprašo“ ir Kėdainių rajono savivaldybės tarybos 2003 m. gruodžio 19 d. sprendimo Nr. BD-7/442, kuriuo buvo pasirinktas 20 valandų per savaitę priešmokyklinio ugdymo modelis, todėl nereikėjo ieškovės raštiško sutikimo keičiant darbo apmokėjimo sąlygas ir mažinant darbo užmokestį. Teismai rėmėsi Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalies nuostatomis.

Tuo tarpu kasacinis teismas abiejų žemesnės instancijos teismų sprendimus panaikino ir priėmė naują nutartį, kuria ieškovei buvo priteistas darbo užmokesčio skirtumas. Kasacinio teismo teisėjų kolegija konstatavo, kad „įsigaliojus DK ir pasikeitus darbo sutarties sąlygų ir jų pakeitimo tvarkos reglamentavimui darbdavys negali vienašališkai pakeisti pirmiau sudarytos darbo sutarties sąlygų, tarp jų ir darbo apmokėjimo, išskyrus darbo sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais, taip pat prastovos atveju.“ Kasacinis teismas taip pat pabrėžė, kad šioje byloje lemiamą reikšmę turi Darbo kodekso 120 straipsnio 1 ir 3 dalių nuostatų aiškinimas ir taikymas. Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis reglamentuoja darbo sutartyje sulygtą darbo apmokėjimo sąlygų keitimą. Pagal šias nuostatas darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik gavęs raštišką darbuotojo sutikimą. Tokio sutikimo nereikia, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Šiuo atveju buvo keičiamos švietimo darbuotojo (priešmokyklinio ugdymo pedagogo) darbo apmokėjimo sąlygos dėl darbo organizavimo pakeitimo, bet ir tokiais atvejais negalima buvo sumažinti darbo sutartimi sulygtą darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško

sutikimo. Tokia pati išvada darytina ir iš Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1195 patvirtintų Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų 1 punkto nuostatų. Šiame punkte įtvirtintas principas, pagal kurį darbuotojams, kuriems pagal Darbo kodekso 145 straipsnį nustatytas sutrumpintas darbo laikas, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Ieškovės darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, todėl jai taikytinas Darbo kodekso 145 straipsnyje ir Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime Nr. 1195 nustatytos lengvatos. Kasacinis teismas konstatavo, kad „šios bylos aplinkybės leidžia daryti išvadą, kad darbo apmokėjimo sąlygos ieškovei dėl to ir buvo keičiamos, tačiau ir šiuo atveju pagal DK 120 straipsnio 3 dalį be jos raštiško sutikimo negalima buvo sumažinti jai darbo užmokesčio, sulygtu pirmiau sudaryta darbo sutartimi“. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, taigi ir sumažinus darbo užmokestį, sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį klausimas.

Taigi ši Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis pabrėžė svarbią Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą nuostatą, kad jeigu darbo apmokėjimo sąlygos yra keičiamos įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar kolektyvinėmis sutartimis, darbuotojo sutikimas nėra būtinas. Tačiau tame pačiame Darbo kodekso straipsnyje nustatyta, kad jokiais atvejais negalima sumažinti darbuotojo darbo užmokesčio be jo sutikimo. Kaip jau minėta anksčiau, šioje vietoje galima išvelgti tam tikrą teisinį prieštaravimą, nes darbdaviui lyg ir leidžiama nesilaikyti įstatymų ar Vyriausybės nutarimų, jei šiais norminiais aktais tam tikrai darbuotojų kategorijai darbo užmokestis sumažinamas, o darbuotojas neduoda sutikimo dirbti už mažesnę darbo užmokestį. Manytina, kad tokioje situacijoje, vienintelis sprendimas būtų atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

Kitas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarytųjų akcinių bendrovių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimo“<sup>71</sup> ir jo vėlesnės redakcijos reglamentuoja darbo užmokesčio nustatymo sąlygas akcinėse bendrovėse ir uždarosiose akcinėse bendrovėse, kuriose valstybei priklauso daugiau kaip 50 procentų balsų visuotiniame akcininkų susirinkime. Šiame nutarime kaip tik yra pateiktas pavyzdys, kaip valstybė gali reguliuoti tam tikros įmonės darbuotojų darbo užmokesčio dydį ir jo apskaičiavimo tvarką. Aptariamo nutarimo preambulės 1.3 punkte nustatyta, kad „atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį, įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos Ūkio ministerijos sprendimu valstybės įmonės Ignalinos atominės

---

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos 2002-08-23 nutarimas Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarytųjų akcinių bendrovių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 83-3608.

elektrinės vadovaujantiems darbuotojams gali būti taikomas iki 50 procentų didesnis už nustatytąjį pagal įmonės kategoriją tarnybinio atlyginimo koeficientas“. Tačiau minėto koeficiento didinimas yra apribotas, nes nutarime pasakyta, kad „pagal įmonių kategorijas nustatyti įmonės vadovaujančių darbuotojų tarnybiniai atlyginimai kartu su priedais negali būti didesni už praėjusiojo ketvirčio įmonės darbuotojų 6 vidutinius mėnesinius darbo užmokesčius“ (preambulės 1.2 punktas). Taigi aiškiai matyti, kad Ignalinos atominės elektrinės darbuotojams yra taikomos palankesnės darbo apmokėjimo sąlygos palyginti su kitų valstybės įmonių vadovaujančiais darbuotojais. Tačiau toks išskyrimas yra visiškai suprantamas ir pateisinamas, nes Ignalinos atominė elektrinė yra ypatingos svarbos objektas, todėl šioje įmonėje ypač svarbu išlaikyti tinkamą darbo organizavimą ir išvengti darbuotojų kaitos.

Apibendrinant pateiktus teisės aktais reguliuojamų darbo apmokėjimo sąlygų nustatymo tam tikroms darbuotojų kategorijoms pavyzdžius, galima daryti išvadą, kad daugiausia tokiu būdu yra reguliuojama viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio dydis. Tačiau tokia valstybės orientacija į diferencijuotą darbo apmokėjimo teisinių santykių reguliavimą savaime nesuponuoja jokių diskriminacinių arba su privilegijų teikimu susijusių nuostatų valstybės tarnautojams. Istoriskai susiklostė toks teisinis reguliavimas, kad valstybės tarnautojams dėl jų profesinės veiklos ypatumų yra nustatomas kitoks darbo užmokesčio skaičiavimo bei darbo apmokėjimo sąlygų taikymas nei darbuotojams, dirbantiems pagal samdos sutartis. Tai lemia ne tik profesinės veiklos ypatumai, bet ir tokios aplinkybės, kad, pavyzdžiui valstybės tarnautojų darbdavys yra valstybė ir atlyginimas tokiems darbuotojams yra mokamas iš valstybės (arba savivaldybių biudžetų), todėl darbo užmokestis valstybės tarnautojams negali viršyti imperatyviai teisės aktuose įtvirtintų dydžių.

Toliau analizuojant darbo apmokėjimo sąlygų keitimo ypatumus, svarbu aptarti atvejus, kai darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos kolektyvine sutartimi. Darbo kodeksas kolektyvinę sutartį apibrėžia kaip rašytinį susitarimą tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių garantijų. Taigi kolektyvine sutartimi išreiškiama darbuotojų ir darbdavių valia tam tikrais klausimais – darbo apmokėjimo, darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo ir kt. Svarbu aptariant šiuos klausimus nepažeisti *in favorem* principo, kuris reiškia, kad įstatymuose įtvirtintos darbo sąlygos yra minimalios, o kolektyvinėmis sutartimis galima susitarti tik dėl darbuotojams palankesnių sąlygų. Kolektyvinių sutarčių prigimtis yra mišri – jos turi tiek sutarties, tiek norminio akto bruožų. Kolektyvinę sutartį kaip sutartinį aktą sudaro šalių įsipareigojimai ir tokia sutartis galioja terminuotą laikotarpį. Kolektyvinę sutartį kaip norminį aktą sudaro tam tikros teisės normos - tai bendrosios nevienkartinio taikymo taisyklės, skirtos neapibrėžtam ratui asmenų.



Šis darbo apmokėjimo sąlygų keitimo būdas dažniau taikomas privačiame sektoriuje, nes kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybės viešajame sektoriuje yra gerokai apribotos. Viešajame sektoriuje sutarties šalys nėra visiškai laisvos kai deramasi dėl apmokėjimo už darbą, nes, pavyzdžiui, valstybės tarnautojų atlyginimas ir kitos su finansine padėtimi susijusios valstybės tarnautojų įdarbinimo sąlygos (pavyzdžiui, materialinė parama, priemokos ir kt.) turi būti numatytos valstybės biudžete, be to Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas nenumato galimybės valstybės ar savivaldybės įstaigoje ar institucijoje sudaryti darbo tarybą, todėl vieninteliu valstybės tarnautojų atstovu kolektyvinėse derybose pripažįstama profesinė sąjunga.<sup>72</sup>

Privačiame sektoriuje šalys gali daug laisviau įgyvendinti laisvos valios principą - derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis, vienintelis čia taikomas apribojimas – kolektyvine sutartimi nustatytos sąlygos negali bloginti darbuotojo padėties palyginti su ta, kurią nustato darbo santykius reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai. Kolektyvine sutartimi galima nustatyti darbo apmokėjimo sąlygas ir jų keitimo tvarką. Praktikoje dėl tokio pobūdžio kolektyvinių sutarčių sąlygų taikymo kartais kyla nesusipratimų, pavyzdžiui, gali atsitikti taip, kad tas pats klausimas skirtingai bus sureguliuotas kolektyvinėje sutartyje ir individualioje darbo sutartyje. Todėl svarbu aptarti kolektyvinių sutarčių ir individualių darbo sutarčių santykį.

Kaip minėta anksčiau, kolektyvinė sutartis yra mišrios prigimties sutartis, turinti ir sutartinio akto, ir norminio akto požymių. Kalbant apie kolektyvinę sutartį kaip apie norminį aktą, jos taikymo sritis bus platesnė, nes ji bus taikoma ne tik tiems asmenims, kurie buvo pasirašančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nariais, bet visiems įmonės darbuotojams, nepaisant jų narystės profesinėje sąjungoje. O darbo sutartis būtina tam, kad tarp asmenų atsirastų darbo santykiai. Paprastai yra pabrėžiama kolektyvinių sutarčių pirmenybė prieš individualias darbo sutartis, nes įsigaliojusi kolektyvinė sutartis tampa privaloma ir individuali darbo sutartis negali pažeisti jos nuostatų. Tokia nuostata buvo įtvirtinta jau 1951 m. TDO rekomendacijoje. Tačiau kartu pripažįstama, kad jei individualios darbo sutarties sąlygos pagerina darbuotojo padėtį (pavyzdžiui, įmonės kolektyvinėje sutartyje ir atskiro darbuotojo individualioje sutartyje yra numatytas skirtingas darbo apmokėjimo reguliavimas, nors pagal individualioje darbo sutartyje nustatytą darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką darbuotojas gautų didesnę darbo užmokesčių), jos turi viršenybę kolektyvinių sutarčių atžvilgiu.<sup>73</sup>

Remiantis pateiktomis aplinkybėmis, galima teigti, kad darbo apmokėjimo sąlygų keitimas turi tam tikrą „saugiklių“, t.y. darbdavys negali kada panorėjęs keisti darbo užmokesčio, jis yra

<sup>72</sup> Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006. P. 158-159.

<sup>73</sup> Gernigon B., Odero A., Cuido H. Collective Bargaining: ILO standarts and the principles of the supervisory bodies. Ženeva: International Labour Office, 2000. P. 10.

įpareigojamas gauti išankstinį darbuotojo sutikimą. Ir netgi tais išimtiniais atvejais, kai darbo apmokėjimo sąlygos tam tikrai darbuotojų kategorijai, ūkio šakai ar tam tikros įmonės darbuotojams keičiamos su įstatymų leidėjo pagalba, darbo apmokėjimo sąlygų keitimas (ypač darbo užmokesčio mažinimas) turi būti racionalus, pagrįstas svarbiomis, objektyviomis priežastimis ir neprieštarauti Lietuvos Respublikos Konstitucijai bei kitiems galiojantiems teisės aktams.

### **3. Darbo sąlygos dėl darbo apmokėjimo vykdymas**

Su darbo apmokėjimu glaudžiai susijusi atsiskaitymo su darbuotojais problema. Darbuotojas privalo gauti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, kurios garantuotos įstatymais, numatytos kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Kad šios nuostatos būtų vykdomos, teisės aktai numato darbdavio pareigą laiku atsiskaityti su darbuotojais, o šios pareigos neįvykdymo atveju – specialias sankcijas. Tačiau įstatymų nuostatos ir sutartiniai įsipareigojimai ne visada tampa pakankama apsaugos priemone. Dažnai, stengiantis užtikrinti šias išmokas, ypatingai tais atvejais, kai darbdavys darbo užmokesčio nesumokėjimą laiku bando susieti su įmonės, įstaigos ar organizacijos pelno negavimu ar verslo nesėkme, susiduriama su daugeliu problemų. Toliau bus aptariami atsiskaitymo su darbuotojais ypatumai, probleminiai klausimai ir darbuotojų teisių ir jų darbo užmokesčio apsauga įmonėje prastovos atveju, reorganizuojant, restruktūrizuojant įmonę ar jai bankrutavus.

#### **3.1. Bendroji darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir darbdavio atsakomybė už šios tvarkos pažeidimus**

Kolektyvinės ir darbo sutartys, kiti norminiai teisės aktai įteisina įvairias išmokas, susijusias su darbu:

- 1) darbo užmokestį, kurį, kaip minėta, gali sudaryti kelios sudedamosios jo dalys ar formos (tarifinis atlygis, mėnesinė alga, priedai, priemokos, premijos ir kt.);
- 2) garantines išmokas, kai įstatymų numatytais atvejais darbuotojas atitraukiamas nuo savo tiesioginio darbo (pavyzdžiui, vidutinis darbo užmokestis mokamas už kasmetinių atostogų laiką; kitų institucijų iškvietimus, pavyzdžiui, kai darbuotojai kviečiami į ikiteisminio tyrimo įstaigas kaip liudininkai, nukentėjusieji, specialistai<sup>74</sup>; išvykimą į kraujo donorystės įstaigą<sup>75</sup>; darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą; pertraukas, įskaitomas į darbo laiką, pavyzdžiui, skirtas šildytis, kai darbas dirbamas žemesnėje nei -10 laipsnių Celsijaus temperatūroje, taip pat skirtas kūdikiui maitinti; už prastovą įmonėje ne dėl darbuotojo kaltės mokamas ne mažesnis kaip Lietuvos Respublikos

---

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 04 25 nutarimas Nr. 524 „Dėl liudytojams, nukentėjusiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 40-1843.

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymo 7 straipsnis // Valstybės žinios, 1996. Nr. 115-2666; Lietuvos Respublikos darbo kodekso 218 straipsnis // Valstybės žinios 2002, Nr. 64-2569.

Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis tarifinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą ir kt.);

- 3) kompensavimo formas kai dirbama esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų (pavyzdžiui darbas dirbamas kenksmingomis ar pavojingomis sąlygomis, nakties metu ir panašiai);
- 4) garantines priemokas, susijusias su darbu, bet dėl tam tikrų priežasčių negaunant viso darbo užmokesčio (pavyzdžiui, sumažėjus darbo užmokesčiui dėl darbo sąlygų pakeitimo; už sutrumpintą darbo laiką ir panašiai);
- 5) kompensacines išmokas, mokamas įstatymų numatytais atvejais, kai darbuotojas, atlikdamas darbo funkcijas, turėjo tam tikrų išlaidų (pavyzdžiui, komandiruotės metu; perkeliant darbuotoją dirbti į kitą vietovę; už darbuotojams priklausančių įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimą ir kitais atvejais);
- 6) žalos atlyginimą dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga ir t.t.

Šių išmokų sąrašas nėra baigtinis, be to, skirtinga atsiskaitymo tvarka bei sąlygos, todėl, nepažeidžiant magistrinio darbo apimties, šioje darbo dalyje bus nagrinėjamos tik problemos, susijusios su darbo užmokesčio išmokėjimu ir jo užtikrinimu.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 201 straipsnio pirmoje dalyje įtvirtinta bendra taisyklė, kad darbo užmokestis turi būti mokamas ne rečiau kaip 2 kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, - kartą per mėnesį. Pavyzdžiui, Latvijos Respublikos darbo kodekso 69 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad net darbo sutarties šalims neaptarus darbo užmokesčio išmokėjimo tvarkos, atlyginimas už darbą turi būti mokamas atlikus sutartą darbą arba pasibaigus sutarto darbo atlikimo periodui, tačiau ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį. Toks imperatyvus reglamentavimas tik dar labiau pabrėžia darbo užmokesčio, kaip pagrindinio pajamų šaltinio, svarbą kiekvieno individo gyvenime.

Paprastai darbuotojams darbo užmokestis mokamas toje vietoje, kur jie dirba. Jei darbuotojas atlieka darbo užduotį nenuolatinėje darbo vietoje, pavyzdžiui, yra išvykęs į komandiruotę į kitą šalį, aprūpinti jį pinigais, skirtais darbo užmokesčiui mokėti numatytais terminais, galima įvairiai, pavyzdžiui, pervesti darbo užmokestį į sąskaitą banke, išmokėti avansą ir įskaityti jį į darbo užmokestį, ir panašiai.<sup>76</sup> Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse.

Siekiant išsamiau išanalizuoti darbo apmokėjimo tvarką, būtina aptarti ir darbo užmokesčio mokėjimo ypatumus atleidžiant darbuotoją iš darbo. Atsiskaitymas su atleidžiamu

---

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis „Individualūs darbo santykiai“. Vilnius: Justitia, 2004. P. 282.

darbuotoju reglamentuojamas Darbo kodekso 206 straipsnio 1 dalyje. Šiame straipsnyje yra išskiriami du darbo sutarties nutraukimo atvejai – kai darbuotojas dirba iki atleidimo iš darbo dienos ir kai darbuotojas atleidimo dieną nedirba. Priklausomai nuo sutarties nutraukimo būdo, skiriasi ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka ir netgi atsiskaitymo terminai. Atleidžiant iš darbo darbuotoją, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, jam priklausančios darbo užmokesčio sumos turi būti išmokamos ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną. Tačiau kai yra nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną jau nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.), darbdavio nesaisto pareiga atsiskaityti atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną. Tokiu atveju darbuotojui priklausantis darbo užmokestis ir kitos susijusios išmokos išmokamos per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti. Kyla klausimas, ar tokia atsiskaitymo tvarkos diferenciacija pagal darbo santykių pasibaigimo momentą yra tikslinga ir pagrįsta? Manytina, kad su atleidžiamu darbuotoju turėtų būti atsiskaitoma jo atleidimo dieną nepriklausomai nuo to, dėl kokios priežasties darbo santykiai baigiasi. Tokiu būdu būtų išvengiama nemažos dalies konfliktų, kylančių dėl neįvykdytos darbdavio pareigos laiku išmokėti darbuotojui jam priklausantį darbo užmokestį ir kitas susijusias išmokas.

Darbdavį įpareigojanti nuostata laiku mokėti darbuotojui priklausantį darbo užmokestį neveiks, jei nebus numatyto kontrolės mechanizmo bei sankcijų. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso<sup>77</sup> 41<sup>4</sup> straipsnyje numatytos baudos darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus ne dėl darbuotojo kaltės. Už šiuos pažeidimus valstybinės darbo inspekcijos teritoriniai skyriai gali skirti darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims baudą nuo 500 iki 5000 litų, o už pakartotinius tokio pobūdžio pažeidimus bauda gali siekti nuo 5000 iki 10000 litų. Dar griežtesnės finansinės sankcijos gresia darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims už tyčinį darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimą arba darbo užmokesčio bei kitų su darbo santykiais susijusių išmokų, neištrauktų į buhalterinės apskaitos dokumentus, išmokėjimą. Pažymėtina, kad baudos už darbo apmokėjimo tvarkos pažeidimus iki 1998 m. sausio 1 d. buvo netaikomos darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims įmonėse, kuriose dėl objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, dėl Rusijos krizės padarinių, turėjo išsiskolinimų savo darbuotojams, bet buvo įsipareigojusios šiuos išsiskolinimus padengti.<sup>78</sup> Tokių įmonių sąrašą turėjo teisę tvirtinti bendru įsakymu ūkio ministras ir socialinės apsaugos ir darbo ministras. Tačiau 1997 m. gruodžio 2 d. įvykusiame Trišalės tarybos posėdyje buvo nutarta, kad padaugėjęs darbdavių piktnaudžiavimo atvejų dėl neatsiskaitymų su darbuotojais,

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 41<sup>4</sup> straipsnio 2 dalis // Valstybės žinios, 1997. Nr. 69-1732.

ateityje vengti panašių sąrašų sudarymo. Šis sprendimas buvo pagrįstas nuomone, kad darbuotojo uždirbtos pajamos turi būti lygiaverčiai pripažintos svarbiomis, kaip ir kiti įmonės finansiniai įsipareigojimai.<sup>79</sup> Manytina, kad toks tam tikrų įmonių finansinio stabilumo vertinimas ir atleidimas nuo pareigos mokėti sutartą darbo užmokestį darbuotojams buvo nepagrįstas ir pažeidžiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintus teisingo apmokėjimo už darbą ir teisėtų lūkesčių principus.

Nors darbdaviams ir įteisintos gana didelės baudos, numatančios darbuotojų, kaip silpnosios darbo santykių šalies, apsaugą ir įpareigojančios darbdavius laikytis nustatytų normų, tačiau vis dar esama darbo apmokėjimo tvarkos pažeidimų. Lietuvos Respublikos Aukščiausiajame teisme dažnai nagrinėjami ginčai, susiję su neteisingai apskaičiuotu darbo užmokesčio ar išeitinės kompensacijos dydžiu, neteisėtu atleidimu iš darbo ir su tuo susijusios kompensacijos priteisimu, neišmokėto darbo užmokesčio priteisimu ir panašūs ginčai. Dėl pavėluoto atsiskaitymo ar visiško neatsiskaitymo su darbuotojais darbdaviai ne tik pažeidžia įstatymus, bet ir darbuotojų teisę disponuoti savo uždirbtomis pajamomis. Kita vertus, svarbu pabrėžti, kad baudų sumokėjimas neatleidžia darbdavio nuo įpareigojimo atsiskaityti su darbuotojais.

Lietuvoje klausimas dėl ekonominių sankcijų taikymo darbdaviui už darbo užmokesčio mokėjimo uždelsimą iškilo tik 1996 m. vasario 20 d., priėmus Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą.<sup>80</sup> Nors Lietuva nėra ratifikavusi Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, tačiau, kaip TDO narė, ji privalo atsižvelgti į jos nuostatas. Šios konvencijos 6 straipsnyje įtvirtinta, kad „darbdaviams draudžiama bet koku būdu riboti darbuotojo laisvę disponuoti savo darbo užmokesčiu“<sup>81</sup>. Todėl darbdavys privalo darbuotojams sumokėti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, kurios teisės aktuose, kolektyvinėse ir darbo sutartyse arba darbdavio nustatytu laiku turi būti sumokėtos. Kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui turi būti išmokami delspinigiai - 0,06 procento nuo priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną. Ši pareiga atsiranda esant dviem sąlygoms:

- 1) dėl uždelsto atsiskaitymo nėra paties darbuotojo kaltės;

<sup>79</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija, 2000, Nr. 16(8). P. 41.

<sup>80</sup> Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios, 1996. Nr. 20-251.

<sup>81</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 str. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

2) praėjo 7 kalendorinės dienos nuo tos dienos, kurią darbdavys privalėjo išmokėti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Pažymėtina, kad delspinigiai skaičiuojami nuo aštuntos kalendorinės dienos už visą uždelsimo laikotarpį, įskaitant išmokėjimo dieną.

Darbdavio pareiga atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju įtvirtinta Darbo kodekso 141 straipsnyje. Šio straipsnio pirmoje dalyje įtvirtinta bendra taisyklė, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną. Darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, neišmokėjimas priskirtinas prie žalos padarymo, kuri atsiranda iš darbo teisinių santykių, darbdaviui pažeidus privalomosios darbo sutarties sąlygos taikymo tvarką. Todėl Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis numato darbdaviui ekonominę sankciją, t.y. „kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką“. Vertinant šią normą pinigų kainos rinkoje atžvilgiu, akivaizdu, kad už vėlavimą atsiskaityti su darbuotoju darbdaviui taikoma gana griežta sankcija. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas už piniginių reikalavimų nevykdymą laiku numato 5 arba 6 procentų palūkanas. Suprantama, kad darbdaviai, remdamiesi protingumo principu ir atsižvelgdami į pinigų kainą rinkoje, bando per teismą mažinti netesybas už vėlavimą atsiskaityti su darbuotoju. Kita vertus, darbuotojas laikomas silpnesniaja darbo santykių šalimi, todėl ypatinga apsauga taikoma siekiant apsaugoti piniginius darbuotojų reikalavimus dėl laiku negautų pajamų.

Šios straipsnio taikymo pagrindai buvo aptarti 2006 m. spalio 2 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos priimtoje nutartyje<sup>82</sup>, kurioje buvo nagrinėjamas ieškovės reikalavimas priteisti vidutinį darbo užmokestį už 45 dienomis pavėluotą atsiskaitymą nutraukus darbo sutartį. Alytaus rajono apylinkės teismas ieškovės ieškinį patenkino iš dalies, t.y. priteisė ieškovei mažesnę nei jos reikalaujamą vidutinį darbo užmokestį už uždelsimą laikotarpį, argumentuodamas, kad tokia sankcija yra numatyta Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija sprendimą paliko nepakeistą. Atsakovas kasaciniame skunde prašė pakeisti Alytaus rajono apylinkės teismo sprendimą ieškovei priteisiant dar mažesnę sumą, teigdamas, kad tokiu būdu jis neprašo mažinti vidutinio darbo užmokesčio, kurį ieškovė teisėtai uždirbo, o tik siekia švelninti sankciją už netinkamą prievolės įvykdymą, t. y. kalbama apie išmokas, kurių darbuotojas neuždirbo.

Kasacinis teismas išaiškino, kad darbo sutartiniai santykiai, nors ir pripažįstami privatinės teisės sudedamąja dalimi, turi savo specifiką, todėl Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis nustato ne Lietuvos Respublikos civilinio kodekso reglamentuojamas netesybas, o, visų pirma, kompensacinį

<sup>82</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-10-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-523/2006 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-26]. Prieiga per internetą: <[http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn\\_liteko&lang=1](http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn_liteko&lang=1)>.

mechanizmą, kurio pagalba yra kompensuojami darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje „numatyta išmoka nėra kvalifikuotina kaip netesybos <...>, todėl aplinkybė, kad DK nenumato aptariamų išmokų sumažinimo galimybių, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, DK 141 straipsnio 3 dalies tikslus ir uždavinius, nepripažintina teisės spraga. Aptariamų išmokų dydis - konkretaus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką - nustatytas įstatymu ir negali būti pripažintas neprotingai dideliu, nes, teigiant priešingai, būtų paneigiamas įstatymas“.<sup>83</sup> Apibendrinant galima daryti išvadą, kad labai svarbu nubrėžti aiškią ribą tarp darbo teisiniuose santykiuose taikomos kompensacinio mechanizmo už uždelsimą atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso reglamentuojamų netesybų dėl tam tikrų prievolių neįvykdymo ar netinkamo įvykdymo, nes šių finansinių instrumentų paskirtis yra iš esmės skirtinga.

Analizuojant Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą darbdaviui taikomą sankciją už uždelsimą atsiskaityti su darbuotoju kyla klausimas – ar ši norma taikytina tik kai darbdavys uždelsia išmokėti atleidžiamam darbuotojui su darbo santykiais susijusias sumas ir kai dėl to nekyla šalių ginčo? Ar ši nuostata taikytina ir tuo atveju, kai kyla šalių ginčas dėl tokių išmokų mokėjimo (pavyzdžiui, darbuotojas ginčija atleidimo iš darbo teisėtumą)? Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2007 m. birželio 22 d. nutartyje konstatavo, kad kai kyla šalių ginčas dėl išėtinės išmokos mokėjimo ir teismas konstatuoja, kad darbuotojui ši išmoka priklauso ir turėjo būti sumokėta, tokia situacija reiškia, kad darbdavys nevisiškai atsiskaitė su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną. Todėl, jeigu darbuotojas reikalauja, darbdaviui taikomi Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nurodyti teisiniai padariniai, nesvarbu, buvo šalių ginčas dėl tam tikros išmokos mokėjimo ar ne, jeigu jis uždelsė atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės.<sup>84</sup>

Jeigu su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaitoma, vidutinio darbo užmokesčio už visą uždelsimo laiką išieškojimas laikytinas adekvačia sankcija. Tačiau jeigu atleidžiamam darbuotojui neišmokama tik dalis darbo užmokesčio, tai vidutinio darbo užmokesčio išieškojimas už visą uždelsimo laiką gali būti laikytina kaip neproporcinga, neadekvati sankcija, prieštaraujanti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams.<sup>85</sup> Neadekvačios sankcijos taikymas tokiais atvejais pažeistų ne tik šiuos principus, bet ir galėtų padaryti žalos kitų darbuotojų interesams,

---

<sup>83</sup> Ten pat.

<sup>84</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-06-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-26]. Prieiga per internetą: <[http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn\\_iki2006&lang=1](http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn_iki2006&lang=1)>.

<sup>85</sup> Bagdanskis T. Darbdavio, neatsiskaičiusio su darbuotoju, laukia sankcijos. // Juristas. 2008, Nr. 2008/2. P. 43-45.



pavyzdžiui, kai kuriais atvejais dėl neproporcingai didelių sankcijų darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir kreditoriai.

Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus ir remiantis naujausia teismų praktika, galima teigti, kad Darbo kodekse įtvirtinta sankcija – vidutinio darbo užmokesčio priteisimas už uždelsimo laiką – taikoma tik kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausantis vieno mėnesio (ar kelių mėnesių) darbo užmokestis. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, tai darbdaviui taikomos sankcijos dydį sudaro neišmokėta darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelsimo laiką.<sup>86</sup>

Darbo kodekso 298 straipsnyje numatytos piniginių reikalavimų tenkinimo ribos, t.y. nagrinėdamas darbo ginčus piniginių reikalavimų klausimais, ginčą nagrinėjantis organas turi teisę priimti sprendimą, kad darbuotojui būtų išmokėtos priklausančios priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos ne daugiau kaip už trejus metus. Piniginių reikalavimų tenkinimo ribų nustatymas neturėtų būti vertinamas kaip ribojantis darbuotojų galimybę ginti pažeistą teisę. Priešingai, šio termino paskirtis yra paskatinti darbuotoją priimti ne skubotą, bet pagrįstą sprendimą dėl savo pažeistų ar pažeidinėjamų teisių ir interesų gynybos ir netgi pasirinkti jam finansiškai palankiausią trejų metų laikotarpį.<sup>87</sup>

Apibendrinant siūlytina darbdaviams, kurie turi finansinių sunkumų ar dėl kitų priežasčių negali laiku atsiskaityti su atleidžiamais darbuotojais, sudaryti atskirus susitarimus dėl su darbo santykiais susijusių išmokų išmokėjimo. Tokiu būdu būtų užtikrinama darbuotojų teisių apsauga darbo apmokėjimo srityje ir išvengiama bylinėjimosi teisme.

### **3.2. Atsiskaitymo su darbuotojais ypatumai sutrikus įprastinei įmonės veiklai**

Įstatymų nustatytas atsiskaitymas su darbuotojais vyksta tol, kol įmonė sėkmingai dirba. Tačiau iškilus tam tikroms aplinkybėms, sutrikdžiusioms normalią įmonės veiklą, atsiranda ir atsiskaitymo su darbuotojais problema.

Prastova ne dėl darbuotojo kaltės - tai tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygtą darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kitokių priežasčių). Šioje situacijoje darbo apmokėjimas yra labai svarbi aplinkybė, nes darbuotojas negali dirbti ne dėl savo kaltės, o dėl tam tikrų objektyvių veiksnių, pavyzdžiui, žaliavų, energijos trūkumo ir panašiai. Tokios priverstinės prastovos apmokėjimą reglamentuoja Darbo kodekso 195 straipsnis.

<sup>86</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 01 02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-82/2008 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-26]. Prieiga per internetą: <[http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn\\_iki2006&lang=1](http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn_iki2006&lang=1)>.

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis „Individualūs santykiai“. Vilnius: Justitia, 2004. P. 532.

Aptariamame straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatyto minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą. Tačiau tokiais atvejais paprastai apmokėjimas yra mažesnis nei iki prastovos darbuotojo gautas vidutinis darbo užmokestis.

Jei prastova trunka ilgesnį laiką, darbdavys ir darbuotojas yra suinteresuoti, kad darbuotojas bent laikinai dirbtų kitą darbą. Darbuotoją nustatyta tvarka perkėlus į kitą, dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių mažiau apmokamą, darbą, darbuotojui mokamas iki jo perkėlimo gautas vidutinis darbo užmokestis. Tuo atveju, kai darbuotojui dėl prastovos nepasiūlomas kitas darbas, atitinkantis jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas sveikatai, jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio atlyginimo dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, tačiau ne mažesnis nei Vyriausybės nustatytas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Nustatytas darbo užmokesčio dydis prastovos laikotarpiu, kai darbuotojas sutinka dirbti kitą darbą, atitinkantį jo profesiją, specialybę ir/ar kvalifikaciją darbą, yra paskata ir pačiam darbuotojui gauti tokį darbą, nes jam suteikiama galimybė gauti didžiąją dalį iki prastovos gauto darbo užmokesčio ir taip patenkinti bent minimalius savo ir šeimos narių poreikius iki kol darbovietėje bus atkurta stabili situacija.<sup>88</sup> Reikia pažymėti, kad neatsižvelgiant į tai, laikina prastova ar ne, visos garantuotos išmokos, susijusios su darbo santykiais, darbuotojams turi išlikti. Įstatymų numatytas išmokas už prastovą ne dėl darbuotojo kaltės darbdavys privalo mokėti darbuotojams ne rečiau kaip du kartus per mėnesį tais pačiais terminais ir tvarka, nustatytais kolektyvinėse ir darbo sutartyse, kaip ir darbo užmokestis.<sup>89</sup>

Aptariamo Darbo kodekso straipsnio ketvirtoje dalyje įvardinta ir situacija, kai darbuotojas atsisako pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai. Tokiu atveju darbuotojui turi būti mokama ne mažiau kaip trisdešimt procentų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą.

Kitokių padarinių gali kilti, kai darbuotojas atsisako siūlomo darbo ne pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją. Šiuo atveju reikėtų taikyti tokį apmokėjimą, koks taikomas už prastovos laiką, atsiradusį ne dėl darbuotojo kaltės<sup>90</sup>, t.y. ne mažesnį nei Vyriausybės nustatytą minimalųjį valandinį atlygį už kiekvieną prastovos valandą. Jeigu darbuotojas sutiktų dirbti, nors siūlomas darbas neatitiktų jo profesijos, specialybės, kvalifikacijos, ir darbo užmokestis sumažėtų dėl nuo jo

---

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis „Individualūs darbo santykiai“. Vilnius: Justitia, 2004. P. 277.

<sup>89</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija, 2000, Nr. 16(8). P. 45.

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis „Individualūs darbo santykiai“. Vilnius: Justitia, 2004. P. 277.

nepriklausančių prižasčių, būtų teisinga mokėti iki perkėlimo į šį darbą gautą vidutinį darbo užmokestį. Svarbu paminėti, kad tuo atveju, kai prastova yra dėl darbuotojo kaltės (pavyzdžiui, darbuotojas neatvyksta į darbą), už tokį prastovos laiką darbo užmokestis nėra mokamas.<sup>91</sup> Apibendrinant galima teigti, kad šiuo straipsniu įstatymų leidėjas pagal galimybę siekė maksimaliai užtikrinti tiek darbuotojų ir darbdavių materialinius interesus, tiek darbuotojų socialines teises.

Kita ne mažiau svarbi situacija, lemianti darbo apmokėjimo ir atsiskaitymo tvarkos su darbuotojais problemas yra įmonės reorganizavimas. Remiantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>92</sup> 2.96 straipsnio 2 dalimi reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros. Juridiniai asmenys gali būti reorganizuojami jungimo ir skaidymo būdu. Galimi juridinių asmenų jungimo būdai yra prijungimas (tai vieno ar daugiau juridinių asmenų prijungimas prie kito juridinio asmens, kuriam pereina visos reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos) ir sujungimas (dviejų ar daugiau juridinių asmenų susivienijimas į naują juridinį asmenį, kuriam pereina visos reorganizuotų juridinių asmenų teisės ir pareigos). Galimi juridinių asmenų skaidymo būdai yra išdalijimas (reorganizuojamo juridinio asmens teisių ir pareigų išdalijimas kitiems veikiantiems juridiniams asmenims) ir padalijimas (vieno reorganizuojamo juridinio asmens pagrindu įsteigimas dviejų ar daugiau juridinių asmenų, kuriems tam tikromis dalimis pereina reorganizuoto juridinio asmens teisės ir pareigos). Vienu iš reorganizacijos būdų galima laikyti ir pertvarkymą – juridinio asmens teisinės formos pakeitimą, kai naujos teisinės formos juridinis asmuo perima visas pertvarkytojo juridinio asmens teises ir pareigas.<sup>93</sup>

Viena iš dažniausiai pasitaikančių reorganizavimo formų, taikomų norint išvengti įmonės žlugimo ir darbuotojų atleidimo, yra savininko pasikeitimas. Tokiu atveju kyla klausimai – ar nustoja galioti darbuotojų darbo sutartys su tokia įmone, t.y. ar dėl būsimų pokyčių visi įmonės darbuotojai turi būti atleidžiami ir jų darbo sutartys turi būti iš naujo įformintos darbdaviu nurodant naująjį savininką? Ar darbo sutartys toliau lieka galioti išsaugant pirmines darbo sutartyse įtvirtintas sąlygas? Tai taip pat aktualu kalbant apie kolektyvinių sutarčių, kuriose įteisintos įvairios išmokos bei kitos sąlygos, gerinančios darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato darbo įstatymai, galiojimą.

Šią dieną tokias situacijas reglamentuoja Darbo kodekso 138 straipsnis, kuriame numatyta, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis

---

<sup>91</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 195 straipsnio 7 dalis // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>93</sup> Ten pat.

nutraukti darbo santykius. Taigi keičiantis savininkui darbo santykiai bei visos darbuotojų teisės ir pareigos, numatytos darbo sutartyse, išlieka, o perdavėjo teisės ir pareigos nuo nuosavybės teisių į įmonę perdavimo momento automatiškai pereina perėmėjui.<sup>94</sup>

Kalbant apie kolektyvinių sutarčių galiojimą reikia paminėti, kad jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Ši Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostata yra suderinta su 2001 m. kovo 12 d. Europos Bendrijos Tarybų direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“, kurioje nustatyta, kad teisių „perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas pagal tas pačias minėtose sutartyse taikomas sąlygas iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo“.<sup>95</sup>

Analizuojant atsiskaitymo su darbuotojais problemas sutrikus įprastinei įmonės veiklai būtina aptarti ir darbuotojų teisių gynimą darbdaviui tapus nemokiam dėl įmonės bankroto. Vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“<sup>96</sup> ir rekomendacija Nr. 180 „dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“, sąvoka „nemokus“ reiškia situacijas, kai pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo iškeltos bylos, susijusios su darbdavio turtu, dėl kolektyvinio atsiskaitymo su kreditoriais. Ši sąvoka gali būti aiškinama plačiau ir apimti situacijas, kai darbuotojų reikalavimai negali būti patenkinti dėl darbdavio finansinės padėties ir ypač, kai:

- 1) kai įmonė užsidarė arba pabaigė veiklą, arba savanoriškai likvidavosi;
- 2) kai darbdavio turto dydis yra nepakankamas bylos dėl nemokumo iškėlimui pateisinti;
- 3) kai bylos dėl darbuotojo reikalavimo, susijusio su darbu, patenkinimo eigoje nustatoma, kad darbdavys turto neturi arba kad jo nepakanka nagrinėjamai skolai sumokėti;
- 4) kai darbdavys numirė ir jo arba jos turtas buvo perduotas į administratoriaus rankas, ir reikalingos sumos iš turto negali būti išmokėtos.<sup>97</sup>

Pagal Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo<sup>98</sup> 2 straipsnio 8 dalį „įmonės nemokumas“ – įmonės būseną, kai ji neatsiskaito su kreditoriumi (kreditoriais) praėjus trims

<sup>94</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija, 2000, Nr. 16(8). P. 45.

<sup>95</sup> Europos Bendrijos Tarybų direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-24]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=27445&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=27445&p_query=&p_tr2=2)>.

<sup>96</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

<sup>97</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijos Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ 1 straipsnio 2 dalis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

mėnesiams po termino, nustatyto įstatymų, kitų teisės aktų, taip pat kreditoriaus ir įmonės sutartyse įmonės įsipareigojimams įvykdyti, arba praėjus tokiam pat terminui po kreditoriaus (kreditorių) reikalavimo įvykdyti įsipareigojimus, jeigu sutartyse terminas nebuvo nustatytas, ir pradelsti įmonės įsipareigojimams (skolos) viršija pusę į jos balansą įrašyto turto vertės. Akivaizdu, kad Lietuva pasinaudojo rekomendacijoje numatyta galimybe darbdavio nemokumą aiškinti plečiamai.

Darbo kodekso 137 straipsnyje nustatyta, kad pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų. Remiantis Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo 13 straipsnio 4 dalimi ir 19 straipsniu bankrutuojančios įmonės administratorius per 3 darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos arba nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Apie būsimą darbuotojų atleidimą administratorius ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo šioje dalyje nurodyto kreditorių susirinkimo arba nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos praneša teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams. Su dalimi darbuotojų gali būti sudarytos terminuotos darbo sutartys dirbti įmonės bankroto proceso metu. Tokių darbuotojų skaičių pagal pareigybes nustato kreditorių susirinkimas, o jų sąrašą sudaro administratorius.

Atleistam darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėitinė išmoka. Aptariamo įstatymo 35 straipsnis nustato atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką - tenkinant kreditorių reikalavimus pirma eile yra tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais ir reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe. Analogiška nuostata įtvirtintina Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“. Joje numatoma, kad „įmonės bankroto ar jos teismo likvidavimo atveju joje dirbantys darbuotojai turi būti traktuojami kaip privilegijuoti kreditoriai jiems priklausančio darbo užmokesčio už atliktą darbą per nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose aktuose nustatytą laikotarpį iki bankroto ar teismo likvidavimo atžvilgiu, arba nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose aktuose nustatyto darbo užmokesčio dydžio atžvilgiu. Darbo užmokestis, kuris sudaro privilegijuotą skolą, turi būti išmokėtas visas iki tol, kol paprasti kreditoriai galės pareikšti bet koki reikalavimą dėl turto dalies.“<sup>99</sup>

<sup>98</sup> Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios, 2001. Nr. 31-1010.

<sup>99</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 11 straipsnis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

Pažymėtina, kad paskelbus darbdavį nemokiu, nebūtina įmonės likviduoti ir nutraukti darbo santykius su šioje įmonėje dirbančiais darbuotojais. Siekiant sudaryti sąlygas įmonėms, turinčioms laikinų finansinių sunkumų ir nenutraukusioms ūkinės komercinės veiklos, išsaugoti ir plėtoti šią veiklą, sumokėti skolas, atkurti mokumą ir išvengti bankroto 2001 m. kovo 20 d. priimtas Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas<sup>100</sup>. Remiantis aptariamo įstatymo 2 straipsnio 2 punktu įmonės restruktūrizavimo procesas – tai ūkinės veiklos rūšies pakeitimo, gamybos modernizavimo, darbo organizavimo tobulinimo, įmonės turto ar jo dalies pardavimo, kitų įmonių turto priėmimo jas jungiant ar skaidant, techninių, ekonominių bei organizacinių priemonių, skirtų įmonės mokumui atkurti, įgyvendinimas, įmonės išsipareigojimų kreditoriams dydžio bei vykdymo terminų pakeitimas. Taigi restruktūrizuojama įmonė nelikviduojama (kaip, pavyzdžiui, bankroto atveju), o keičia ūkinę veiklą arba modernizuoja gamybą, tobulina darbo organizavimą, parduoda dalį turto, priima kitų įmonių turtą, keičia įmonės išsipareigojimų kreditoriams dydį bei vykdymo terminus.

Įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti įmonei restruktūrizavimo bylą, sustabdomas mokėjimas ir išieškojimas pagal finansines prievoles, neįvykdytas iki šios teismo nutarties įsiteisėjimo. Pažymėtina, kad nuo teismo nutarties iškelti įmonei restruktūrizavimo bylą įsiteisėjimo dienos sustabdomas netesybų ir palūkanų už visų įmonės prievolių, susidariusių iki teismo nutarties iškelti įmonei restruktūrizavimo bylą įsiteisėjimo dienos, skaičiavimas, išskyrus delspinigių už pavėluotai dėl darbdavio kaltės išmokėtą darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas skaičiavimą. Akivaizdu, jog darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo apmokėjimu, yra išskiriami iš kitų kreditorių reikalavimų. Visgi kyla klausimas, kaip ginami darbuotojų reikalavimai ir ar tinkamai užtikrinama darbo užmokesčio ir susijusių išmokų apsauga restruktūrizuojant įmonę?

Darbo užmokesčio ir susijusių išmokų apsaugą garantuoja aptariamo įstatymo 14 straipsnis, kuriame numatyta kreditorių reikalavimų tenkinimo eilė ir tvarka. Šiame straipsnyje įtvirtinta, kad pirmąją eilę yra tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais (įskaitant gyventojų pajamų mokestį ir valstybinio socialinio draudimo įmokas), reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe, asmenų reikalavimai apmokėti už perdirbti supirktą žemės ūkio produkciją. Nors tokiu būdu ir yra įtvirtinta garantija darbuotojams pirmiau už kitus kreditorius patenkinti su darbo santykiais susijusius reikalavimus, vis dėlto reikia įvertinti aplinkybę, kad įmonė apskritai yra nemoki, todėl greičiausiai darbuotojų reikalavimai bus patenkinti tik ta dalimi, kiek restruktūrizuojama įmonė turi turto. Tačiau pažymėtina, kad jei įmonės restruktūrizavimo

---

<sup>100</sup> Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1012.

plano įgyvendinimo metu atsiranda pagrindas kelti įmonei bankroto bylą ir teismas priima nutartį nutraukti restruktūrizavimo bylą ir iškelti bankroto bylą, darbuotojai turi teisę pirma eile reikalauti išmokėti darbo užmokestį ir kitas susijusias išmokas kartu su delspinigiais už visą laiką nuo restruktūrizacijos pradžios iki bankroto bylos iškėlimo dienos. Atsižvelgiant į išdėstytas aplinkybes, galima teigti, kad darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo užmokesčio ir susijusių išmokų apsauga, restruktūrizuojant įmonę yra pakankamai užtikrinti galiojančių teisės aktų nuostatomis.

Aptariant darbuotojų materialinių reikalavimų gynimą darbdaviui tapus nemokiu, svarbu paminėti, kad tarptautiniai teisės aktai įpareigoja valstybes nares įsteigti garantines institucijas. Pavyzdžiui, Tarybos direktyva 80/987/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“<sup>101</sup> ir Europos Parlamento ir Europos Tarybos direktyva 2002/74/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“<sup>102</sup> nustato pareigą valstybėms narėms „imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos <...> užtikrintų darbdavio neapmokėtų reikalavimų, kylančių dėl darbo sutarčių ar darbo santykių patenkinimą, įskaitant, jeigu numatyta nacionaliniais teisės aktais, išeitines išmokas dėl nutrauktų darbo santykių“. Ši nuostata perkelta į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 205 straipsnį, kuriame nustatyta, kad darbdavio nemokumo atveju darbuotojo reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, tenkina garantinė institucija. Minėtos garantinės institucijos paskirtį, veiklos teisinius pagrindus, valdymą, lėšų surinkimą ir jų naudojimo kontrolę reglamentuoja Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas.<sup>103</sup> Pagal šio įstatymo nuostatas Garantinis fondas yra Lietuvos Respublikos Vyriausybės įsteigtas pinigų fondas, skirtas bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti.

Garantinis fondas yra tam tikras „saugiklis“ ir papildoma garantija esamiems ir kai kuriems buvusiems bankrutuojančios įmonės darbuotojams, nes lėšos iš šio fondo skiriamos išmokoms bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, dirbusiems įmonėje iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą priėmimo dienos arba iki kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, neatsižvelgiant į tai, ar darbo santykiai

---

<sup>101</sup> Tarybos 1980 m. direktyva Nr. 80/987/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-15]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=28540&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=28540&p_query=&p_tr2=2)>.

<sup>102</sup> Europos parlamento ir Tarybos 2002 m. direktyva 2002/74/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-15]. Prieiga per internetą <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=31873&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=31873&p_query=&p_tr2=2)>.

<sup>103</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.

tęsiasi, ar yra nutrūkę.<sup>104</sup> Pažymėtina, kad ankstesnės šio įstatymo redakcijos įmonės bankroto atveju numatė galimybę tenkinti tik tų darbuotojų reikalavimus, kurie įmonės paskelbimo bankrutuojančia metu buvo susiję su ja darbo santykiais.

Kalbant apie Garantinio fondo veiklos teisinius pagrindus, būtina aptarti ir šios institucijos finansavimo klausimą. Pažymėtina, kad Garantinio fondo lėšas sudaro: 1) 0,2 procentai priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio; 2) Privatizavimo fondo lėšos ir valstybės biudžeto lėšos, skiriamos pagal atskirą programą; 3) lėšos, gautos iš bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių Garantinio fondo kreditoriniams reikalavimams tenkinti; 4) juridinių ir fizinių asmenų bei įmonių, neturinčių juridinio asmens teisių, savanoriškos įmokos; ir 5) pajamos už investuotas laikinai laisvas fondo lėšas. Pagal pateikiamus statistinius duomenis<sup>105</sup>, 2007 metų garantinio fondo lėšas sudarė 94,5 mln. litų, iš jų: 49,9 mln. litų - 2006 metais sukauptų lėšų likutis, 39,7 mln. litų – įmonių įmokos, 2,7 mln. litų - gražintos finansinės paramos lėšos ir 2,2 mln. litų - fondo lėšų palūkanos už indėlius Lietuvos banke ir investuotas lėšas į Vyriausybės vertybinius popierius.

Aptariant garantinės institucijos finansavimą aktualus klausimas yra susijęs su darbuotojų reikalavimu tenkinimu, kai įmonė, kuriai paskelbtas bankrotas, nemokėjo įmokų į Garantinį fondą. Ar tokiu atveju darbuotojų reikalavimai būtų tenkinami? Pagal Garantinio fondo įstatymo 4 straipsnio nuostatas, į garantinį fondą turi būti skiriama po 0,2 procento nuo kiekvieno darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, darbo užmokesčio. Atsižvelgiant į šią nuostatą ir tarptautinių teisės aktų reglamentavimą, manytina, kad net ir tokiu atveju darbuotojų reikalavimai turėtų būti tenkinami, nes nepriklausomai nuo to, ar darbdavys turi turto, valstybė privalo užtikrinti, kad darbuotojai neprarastų teisės į garantinių institucijų išmokas.

Darbuotojų reikalavimų tenkinimo apimtis numatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo“<sup>106</sup> 1.6 punkte, kuriame įtvirtinta nuostata, kad išmokos likviduotų dėl bankroto įmonių darbuotojams skiriamos atsižvelgiant į tai, kiek Garantiniame fonde sukaupta lėšų, ir gali būti paskirstytos 3 metams, šiam tikslui per vienerius kalendorinius metus skiriant ne mažiau kaip 2 mln. litų. Remiantis pateiktomis aplinkybėmis, galima daryti išvadą, kad Garantinio fondo lėšų paskirstymas nėra tolygus – vienais metais gali susidaryti sukauptų lėšų likutis, kitais metais – lėšų trūkumas. Pagal praėjusių metų Garantinio fondo veiklos rezultatus<sup>107</sup> matyti, kad per 2007 metus įvyko 12 fondo tarybos posėdžių, kuriuose

<sup>104</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 3 straipsnio 1 dalis // Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.

<sup>105</sup> Garantinis fondas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-18]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/gf/>>.

<sup>106</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-12-31 nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 2-43.

<sup>107</sup> Garantinis fondas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-18]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/gf/>>.



svarstyta ir tenkinta 293 įmonių pateiktos 313 paraiškos, skiriant iš fondo lėšų darbuotojams 13,4 mln. litų. Pagal tarybos priimtus nutarimus iš dalies buvo atlyginti įmonių įsiskolinimai dėl nesumokėto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų 5794 darbuotojams. Vidutinė išmoka, tenkanti vienam darbuotojui, sudarė 2315 litus.

Garantinio fondo lėšų paskirstymas numatytas minėtame Vyriausybės nutarime „Dėl išmokų iš Garantinio fondo“. Šio nutarimo 1.1 punkte nustatyti riboti išmokų dydžiai – vienam bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojui, taip pat buvusiam likviduotos dėl bankroto įmonės darbuotojui gali būti skiriamos šių dydžių išmokos susijusios su darbo santykiais:

- 1) darbo užmokestis pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnis už trijų minimalių mėnesinių algų sumą;
- 2) piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas – ne didesnė už vieną minimaliąją mėnesinę algą;
- 3) išeitinė pašalpa – iki dviejų minimalių jų mėnesinių algų dydžio;
- 4) apmokėjimas už prastovą – neviršijant vienos minimaliosios mėnesinės algos.

Pažymėtina, kad visos paminėtos išmokos yra vienkartinės. Jos nėra skiriamos darbuotojams, sudariusiems darbo sutartį su nemokia įmone, jei apie tai buvo paskelbta kreditoriams,<sup>108</sup> taip pat įmonėms, kurios turi pakankamai nuosavų lėšų savo sąskaitoje banke, tačiau delsia atsiskaityti su darbuotojais.

Rengiant šį Vyriausybės nutarimą buvo atsižvelgta į TDO konvencijos “Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jo darbdaviui tapus nemokiu” nuostatas. Minėtos konvencijos 12 straipsnyje numatyti prioritetiniai reikalavimai tais atvejais, kai valstybėje yra įsteigta garantinė institucija. Vienas iš tokių reikalavimų yra išeitinės išmokos, nutrūkus darbo veiklai, mokėjimas. Konvencijos 13 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas leidimas valstybėms narėms riboti garantinės institucijos išmokas darbuotojams, tačiau išmoka negali būti „mažesnė už socialiai priimtina“. Manytina, kad sąvoka „ne mažesnė už socialiai priimtina“ reiškia, kad išmoka neturėtų būti mažesnė už valstybėje nustatytą minimalųjį darbo užmokestį ar kitą bazinį atlyginimo skaičiavimo dydį. Tai, kad kai kurios valstybės, tarp jų ir Lietuva, pasinaudojo tarptautinių standartų nuostata, leidžiančia riboti išmokas darbuotojams, iš esmės lemia valstybėje susiklosčiusi ekonominė padėtis, garantinės institucijos finansavimo galimybės.

Apibendrinant galima teigti, kad nors Garantinio fondo veikla ir turi trūkumų, tačiau kol kas tai yra vienas efektyviausių darbuotojų reikalavimų gynimo būdas.

---

<sup>108</sup> Garantinio fondo paskirtis bei tikslai [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 03 22]. Prieiga per internetą <<http://www.pajamos.lt/straipsniai/garantinio-fondo-paskirtis-bei-tikslai/13/>>.

## Išvados

1. Lietuvos Respublikos teisės aktuose kalbant apie darbo apmokėjimą vartojamos skirtingos sąvokos – „alga“, „atlyginimas“, „darbo užmokestis“. Paprastai šios sąvokos vartojamos kaip sinonimai. Pažymėtina, vieningos sąvokos, apibūdinančios darbo atlygintinumą, nebuvimas suponuoja teisės aktų neišbaigtumą ir prieštaringumą. Todėl manytina, kad būtų teisingiau tą patį reiškinių (būtent atlygį, mokamą darbuotojui už jo darbo jėgos (ne tik fizine prasme) panaudojimą darbo sutarties pagrindu) vadinti vieninga sąvoka – darbo užmokesčiu.

2. „Atlyginimo“ sąvoka tarptautinės teisės ir Europos Sąjungos teisiniuose dokumentuose aiškinama žymiai plačiau nei numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Todėl siekiant suderinti Lietuvos teisės normas su tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės normomis bei užtikrinti teisingo darbo apmokėjimo organizavimo veiksmingumą, siūlytina papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalį netiesioginio darbo užmokesčio požymiu ir išdėstyti ją taip: „Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai arba netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą“.

3. Nors Darbo kodeksas įtvirtina, kad dėl darbo apmokėjimo sąlygų turi būti sulygstama kiekvienoje darbo sutartyje, darbo apmokėjimo sąlyga negali būti priskiriama prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Darbo sutarties būtiniosios sąlygos yra tokios, dėl kurių nesusitarus laikoma, kad darbo sutartis apskritai nėra sudaryta, o darbo apmokėjimo sąlyga iš esmės yra kitokio pobūdžio. Už atliktą darbą turi būti sumokėta nepriklausomai nuo to, ar darbo apmokėjimo sąlygos sutartyje buvo aptartos, ar ne, nes, teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra kiekvieno žmogaus konstitucinė teisė. Akivaizdu, kad darbo apmokėjimo sąlygos teisinė prigimtis yra ypatinga, todėl galima teigti, kad įsigaliojus naujajam Darbo kodeksui, darbo apmokėjimo sąlyga pagrįstai buvo pripažinta ne būtina, o privalomąja darbo sutarties sąlyga.

4. Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta ekonominė sankcija darbdaviui, t.y. vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio išmokėjimas už ne dėl darbuotojo kaltės uždelstą atsiskaityti laikotarpį, laikytina adekvačia sankcija, jei su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaitoma jo atleidimo dieną. Remiantis naujausia teismų praktika, jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, darbdaviui taikomos sankcijos dydį sudaro neišmokėta darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelsono laiką. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką ši išmoka neturėtų būti kvalifikuojama kaip Lietuvos Respublikos civilinio kodekso reglamentuojamos netesybos, nes tai,

visų pirma, yra kompensacinis mechanizmas, kurio pagalba yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos.

5. Darbuotojas privalo gauti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, kurios garantuotos įstatymais, numatytos kolektyvinėje ar darbo sutartyje darbdaviui tapus nemokiu. Pažymėtina, kad darbdaviui tapus nemokiu, alternatyva įmonės bankroto paskelbimui yra įmonės restruktūrizavimo procesas. Darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo užmokesčio ir susijusių išmokų apsauga, restruktūrizuojant įmonę yra pakankamai užtikrinti galiojančių teisės aktų nuostatomis, nes net teismui priėmus nutartį iškelti įmonei restruktūrizavimo bylą nėra sustabdomas delspinigių už pavėluotai dėl darbdavio kaltės išmokėtą darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas skaičiavimą, o nepavykus įgyvendinti restruktūrizacijos ir teismui priėmus nutartį skelbti įmonės bankrotą darbuotojai turi teisę pirma eile reikalauti išmokėti darbo užmokestį ir kitas susijusias išmokas kartu su delspinigiais už visą laiką nuo restruktūrizacijos pradžios iki bankroto bylos iškėlimo dienos.

## Santrauka

Lietuvos Respublikos Konstitucija garantuoja kiekvienam žmogui teisę pasirinkti teisėtą pragyvenimo šaltinį ir už atliktą darbą gauti teisingą atlyginimą. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno asmens teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra daugelio kitų konstitucinių teisių įgyvendinimo prielaida - asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal teisės aktus priklausantis darbo užmokestis (atlyginimas), taip pat kad jis būtų sumokėtas nustatytu laiku.

Šiame magistro darbe siekiama išanalizuoti darbo sutarties sąlygą dėl darbo apmokėjimo, todėl pagrindinis dėmesys skiriamas darbo apmokėjimo sąlygos teisinės prigimties, šios sąlygos reikšmės darbo teisiniuose santykiuose ir su darbo apmokėjimo organizavimu susijusių praktinių problemų analizei pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus.

Siekiant nuoseklaus ir nuodugnaus tyrimo, lygiagrečiai yra analizuojama ir palyginama Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės aktuose įtvirtinta darbo apmokėjimo samprata, Latvijos ir Rusijos darbo kodeksuose įtvirtinta darbo apmokėjimo sąlyga. Atsižvelgiant į darbo problematiką aptariamą su nagrinėjama tema susiję Europos Teisingumo Teismo sprendimai, taip pat Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo kasacine tvarka išnagrinėtos nutartys bei Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimai.

Pateikus išsamią darbo sutarties sąlygos dėl darbo apmokėjimo analizę, indukcijos, dedukcijos bei loginio metodo pagalba daromos atitinkamos išvados bei formuluojami pasiūlymai.

## **Summary**

### **The Remuneration Provision in an Employment Contract**

The Constitution of Republic of Lithuania ensures every person the right to freely choose legal livelihood and to receive fair remuneration for the accomplished work. This right to receive fair remuneration for work, stated in the first point of the 48 paragraph of the Constitution, is the precondition of implementation of the many other constitutional rights – the person who has accomplished the assigned work, under the Constitution has a right to demand that he should receive the full pay (remuneration) which belongs to him under legal acts and receive it on the established time as well.

In this Master Thesis it is intended to analyze the remuneration provision in an employment contract, therefore the main attention is paid to the analyzis of the legal nature of the remuneration provision, its significance in the legal employment relations and practical problems concerning the organization of the work remuneration under the laws of the Republic of Lithuania.

In order to carry out the consequent research, in parallel with Lithuanian legislation, the conception of work remuneration in European Union and international legal acts, the remuneration provision in an employment contract in the Labour codes of Latvia and Russia are analysed and compared. Considering the problem topics of the Master Thesis, the related decisions of the European Court of Justice, the Supreme Court of Lithuania and the Constitutional Court of the Republic of Lithuania are discussed.

Finalizing the comprehensive analysis of the remuneration provision in an employment contract, under the methods of induction, deduction and logic the conclusions and suggestions are noted.

## Literatūros sąrašas

### Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Europos Bendrijos Steigimo Sutartis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-13]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/index.htm#founding>>.
3. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
4. Europos parlamento ir Tarybos 2002 m. direktyva 2002/74/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-15]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=31873&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=31873&p_query=&p_tr2=2)>.
5. Europos Bendrijos Tarybų direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-24]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=27445&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=27445&p_query=&p_tr2=2)>.
6. Europos Tarybos direktyva Nr. 91/533/ECC „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis ir darbo santykių sąlygas“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-12-03]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/getgr?C1=bin&c2=29782&c3=11284>>.
7. Europos Tarybos direktyva Nr. 80/987/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-15]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=28540&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=28540&p_query=&p_tr2=2)>.
8. Tarptautinės darbo organizacijos 1992 m. konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.
9. Tarptautinės darbo organizacijos 1970 m. konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-736.
10. Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

11. Tarptautinės darbo organizacijos 1951 m. konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą” [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

12. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu” [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

14. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

15. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

16. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.

17. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios, 2001. Nr. 31-1010.

18. Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1012.

19. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.

20. Lietuvos Respublikos delpinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios, 1996. Nr. 20-251.

21. Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas // Valstybės žinios, 1996. Nr. 115-2666.

22. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 4-104.

23. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios, 2007, Nr. 137-5592.

25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1231 „Dėl naujos mokytojų darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios 2004, Nr. 146-5310.

26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 25 d. nutarimas Nr. 524 „Dėl liudytojams, nukentėjusiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 40-1843.

27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 2-43.

29. Lietuvos Respublikos 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimas Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždaryjusių akcinių bendrovių vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų buhalterių darbo apmokėjimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 83-3608.

30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. sausio 31 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo“ // Valstybės žinios, 1991, Nr. 5-158.

31. Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymas Nr. 339 „Dėl pajamų, gautų natūra, pripažinimo ir įvertinimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 105-4708.

32. Latvijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-04]. Prieiga per internetą <<http://www.ttc.lv/index.php?skip=75&itid=likumi&id=10&tid=50&l=EN>>.

33. Rusijos Federacijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-04]. Prieiga per internetą <<http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwerus.htm#Labor%20Law>>.

### **Specialioji literatūra**

1. Antanaitytė D. Už ką mes dirbame – algą, atlyginimą ar darbo užmokestį? // Juristas, 2006, Nr. 2006/2/29.

2. Bagdanskis T. Darbdavio, neatsiskaičiusio su darbuotoju, laukia sankcijos. // Juristas, 2008, Nr. 2008/2.

3. Barnard C. EC Employment Law (2nd ed.). Oxford/New York: Oxford EC Law Library, 2000.

4. Bartkevičius A. Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos. Vilnius: KKK „VanAnta“, 2004.

5. Bužinskas G., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis „Individualūs santykiai“. Vilnius: Justitia, 2004.

6. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.

7. Dambrauskienė G. Civilinės teisės bendrieji klausimai. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. // Jusrisprudencija, 2002, Nr. 28 (20).

8. Dauskurdas V. Darbo užmokestis: ką turėtų žinoti teisininkas. // Juristas, 2007, Nr. 9.

9. Dubinas V. Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1996.

10. Garantinio fondo paskirtis bei tikslai [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 03 22]. Prieiga per internetą <<http://www.pajamos.lt/straipsniai/garantinio-fondo-paskirtis-bei-tikslai/13/>>.

11. Garantinis fondas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-18]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/gf/>>.



12. Gernigon B., *et al.* Collective Bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies. Ženeva: International Labour Office, 2000.
13. Gerikienė V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje // Jurisprudencija, 2002, Nr. 25(17).
14. Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaras [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-18]. Prieiga per internetą:  
<[http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000052243&tree\\_id=1000007316](http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?&id=1000052243&tree_id=1000007316)>.
15. Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: Trišalės Tarybos sekretoriatas, 2006.
16. Lietuvos Respublikos konstitucijos komentaras. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
17. Mačernytė-Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija, 2000, Nr. 16(8).
18. Mačernytė – Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003.
19. Skominas V. Mikroekonomika. Vilnius: Enciklopedija, 2000.
20. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
21. Tiažkijus V., *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
22. Visuotinė lietuvių enciklopedija. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2002 – 2003.
23. Vitkus G. Europos Sąjunga. Steigimo dokumentų rinktinė. Vilnius: Eugrimas, 1998.

### **Praktinė medžiaga**

1. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Brunnhofer v Bank der Osterreichischen Postsparkasse AG Case C-381/99 [2001] ECR I-4961.
2. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Lewen v Lothar Denda Case C-333-97 [2000] ICR 648.
3. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beune Case C-7/93 [1994] ECR I-4471.
4. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Botel Case C-360/90 [1992] ECR I-3589.
5. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group Case C-262/88 [1990] ECR I-1889.
6. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung Case C-171/88 [1989] ECR I-2743.

7. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Garland v British Rail Engineering Limited Case C-12/81 [1982] ECR 359.

8. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Defrenne v Belgium Case C-80/70 [1971] ECR 455.

9. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2007 m. kovo 30 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 "Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo" 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 11 16]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2007/n070320.htm>>.

10. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2001 m. liepos 27 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalių, 5 straipsnio 1 ir 3 dalių, 7 straipsnio 3 dalies 1 punkto, 4, 5 ir 6 dalių, šio įstatymo priedėlio II skirsnio, Lietuvos Respublikos 2000 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo 6 priedėlio, Lietuvos Respublikos 2000 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo pakeitimo įstatymo 9 straipsnio, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 24 d. nutarimo Nr. 666 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų teisėjų, prokuratūros sistemos ir Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento pareigūnų bei kitų darbuotojų darbo apmokėjimo“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimo Nr. 1494 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 30 d. nutarimo Nr. 689 „Dėl teisėtvarkos, teisėsaugos ir kontrolės institucijų vadovaujančiųjų pareigūnų ir valdininkų darbo apmokėjimo“ dalinio pakeitimo“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 62-2276.

11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-82/2008.

12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007.

13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2007.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. spalio 2d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-523/2006.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-451/2006.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-265/2005.
17. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-128/2004.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1344/2000.
19. Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-652/2000