

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Jovitos Valatkaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistrinis darbas

**Sankcijų darbdaviui už laiku nesumokėtą darbo užmokestį teisinio
reguliavimo ir praktinio taikymo aspektai**

Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: asist. Donatas Zdanavičius

Vilnius 2011

Turinys

Įvadas	2
1. Darbo užmokesčio mokėjimo teisinis reguliavimas	5
1.1. Tarptautinis darbo užmokesčio mokėjimo teisinis reguliavimas.....	5
1.2. Europos regioninių teisės aktų, reguliuojančių darbo užmokesčio mokėjimą, ypatumai.....	11
1.3. Darbo užmokesčio mokėjimo reguliavimas nacionaliniame lygmenyje	14
2. Sankcijos, taikomos darbdaviui, už laiku nesumokėtą darbo užmokestį.....	16
2.1. Vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo teisinis reguliavimas.....	16
2.2. Delspinigių mokėjimo teisinis reguliavimas.....	25
2.3. Civilinės teisės įtaka reguliuojant sankcijas už darbo užmokesčio pažeidimus	32
3. Teisės normų, reglamentuojančių sankcijas darbdaviui, taikymo ypatumai teismų praktikoje	36
3.1. Vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas	36
3.2. Delspinigių mokėjimas	49
Išvados	59
Literatūros sąrašas.....	61
Santrauka.....	68
Summary	69
Priedai	70

Ivadas

Darbo užmokestis yra neatsiejamai susijęs su ekonomika ir jai įtaką darančiais faktoriais. XIX amžiuje atsiradus samdomiems darbuotojams, atlyginimas buvo mokamas mainais už asmens atliktą darbą. Kol nebuvo darbo teisės normų, apsaugančių darbuotojus, jų santykius su darbdaviais reguliavo rinka. Kiek valandų darbuotojas dirba ir kokį piniginių ar natūrinių ekvivalentą jis už tai gauna, tai yra, kokia jo darbo vertė, - visa tai sureguliuodavo „nematoma rinkos ranka“.

Šiais laikais darbo teisės normomis stengiamasi „sutramdyti“ rinkos dėsnius. Dėl priežasčių, kurios lėmė darbo teisės atsiradimą ir plėtrą tradiciškai darbo teisė charakterizuojama kaip teisės šaka, ginanti ir sauganti darbuotojų teises ir interesus. Apsauginė (socialinė) darbo teisės funkcija laikoma svarbiausia.¹ Todėl be kitų darbuotojų ir darbdavių santykių sričių darbo teisė reglamentuoja ir darbo užmokesčio mokėjimą. Tarptautiniai, regioniniai ir nacionaliniai teisės aktai įtvirtina nuostatą, kad už atliktą darbą turi būti mokamas darbo užmokestis. Ši nuostata atrodo pakankamai akivaizdi, tačiau ekonominio nepritekliaus metais Lietuvoje atsiranda vis daugiau ir daugiau ginčų tarp darbuotojų ir darbdavių dėl laiku nesumokėto darbo užmokesčio. Darbe siekiama išanalizuoti sankcijų, taikomų darbdaviui už laiku nesumokėtą darbo užmokestį, klausimus.

Darbas susideda iš trijų dalių: 1) darbo užmokesčio mokėjimo reguliavimas (šioje dalyje aptariama darbo užmokesčio mokėjimo svarba ir jo mokėjimo reguliavimas tarptautiniu, regioniniu ir nacionaliniu lygmeniu); 2) sankcijos, taikomos darbdaviui, už laiku nesumokėtą darbo užmokestį (šioje dalyje išsamiai aptariamas sankcijų teisinis reglamentavimas ir pagrindinės problemos); 3) normų, reglamentuojančių sankcijas darbdaviui, taikymo problemos teismų praktikoje (čia aptariamas normų taikymas, pagrindinės problemos, pateikiami normų taikymo pavyzdžiai ir problemų sprendimo būdai).

Nagrinėjamos temos aktualumas. Nagrinėjama tema Lietuvos teisės teorijai aktuali tuo, kad joje išsamiai aptariama sankcijų darbdaviui už pavėluotai sumokėtą darbo užmokestį kilmė, teisinis pagrindas bei reglamentavimas. Lietuvos teisės praktikai ši tema aktuali tuo, kad atskiria sankcijų darbdaviui taikymo sritį bei ištiria jų taikymo problematiką teismų praktikoje. Taip darbuotojams (ar jų atstovams pagal sutartį)

¹ NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 22.

lengviau nustatyti, kokius reikalavimus kelti rengiant procesinius dokumentus, o teismams, nagrinėjantiems darbo santykių bylas, lengviau nustatyti, kuriuos reikalavimus tenkinti ir kokias sankcijas skirti darbdaviams kiekvienu konkrečiu atveju.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Šio darbo tikslas – išnagrinėti teisinį sankcijų darbdaviui už laiku nesumokėtą darbo užmokesį reguliavimą ir praktinio taikymo aspektus. Siekiant užsibrėžto tikslo, darbe keliami tokie uždaviniai:

- 1) apžvelgti tarptautinius teisės aktus, reguliuojančius darbo užmokesčio mokėjimą;
- 2) apžvelgti Europos regiono ir Europos Sąjungos teisės aktus, reguliuojančius darbo užmokesčio mokėjimą;
- 3) išanalizuoti nacionalinį darbo užmokesčio mokėjimo reguliavimą bei sankcijas, numatytas darbdaviams už pavėluotą darbo užmokesčio mokėjimą;
- 4) išanalizuoti darbo teisės reguliavimo sąsajas su civilinės teisės reguliavimu sankcijų darbdaviui prasme;
- 5) išanalizuoti darbo teisės normų, reglamentuojančių sankcijas darbdaviui, interpretavimo problemas teismų praktikoje;
- 6) palyginti teisinį reglamentavimą ir teismų praktiką, pateikti išvadas;
- 7) pateikti išvadas bei pasiūlymus įstatymų leidėjui;

Darbo objektas. Darbe bus pasirinktais aspektais aptariamos sankcijos darbdaviui už pavėluotai sumokėtą darbo užmokesį, numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekso² 141 straipsnyje ir 207 straipsnyje. Taip pat darbe bus nagrinėjamas šių sankcijų taikymas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, su juo susijusios problemos bei pateikiami problemų sprendimo būdai. Nagrinėjant minėtų sankcijų taikymą bus kalbama tik apie privataus sektoriaus darbdavius ir nebus nagrinėjamas jų taikymas, kai darbdavys yra valstybė, nes šiam aspektui aptarti darbo apimtis yra per maža. Darbo užmokesis šiame darbe suprantamas plačiai, kaip apimantis ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Darbe nebus kalbama apie sankcijas darbdaviui, numatytas Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 41⁽⁴⁾ straipsnyje, nes šias sankcijas skiria Valstybinė darbo inspekcija ir jų taikymas nekelia didesnių praktinių problemų.

Tyrimo metodai. Darbe bus naudojamas lingvistinis, istorinis, loginis, lyginamasis, teleologinis, funkcinis bei sisteminis metodai. Naudojant lingvistinį metodą bus analizuojamas teisės normų, reglamentuojančių sankcijas darbdaviui, ar teismų sprendimų žodinė išraiška ir stengiamasi atskleisti jų prasmę, remiantis tik tuo, kas užfiksuota tekste; vadovaujantis istoriniu metodu bus nagrinėjamas sankcijų formavimasis bei įstatyme

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

įtvirtintų formuluočių raida; naudojant loginį metodą bus siekiama atskleisti, ar teisės normoje yra vidinių prieštaravimų, koks yra loginis ryšys tarp teisės normos elementų, šis metodas taip pat bus taikomas analizuojant teismų sprendimus, kuriuose taikomos sankcijos darbdaviui; lyginamuoju metodu bus gretinamos skirtingos teisės normos, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnis, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnis, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso³ 6.210 straipsnis; teleologiniu bei funkcinio metodais bus stengiamasi atskleisti konkrečios normos funkciją ir tikslą, įstatymų leidėjo ketinimus, pavyzdžiui, ar skiriasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio ir 207 straipsnio paskirtis, kokia Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.210 straipsnio funkcija; naudojant sisteminį metodą bus siekiama išsiaiškinti normų padėtį ir funkciją teisės sistemoje, jų ryšį su kitomis teisės normomis.⁴

Darbo originalumas. Šio darbo tema Lietuvoje nebuvo išsamiai nagrinėjama nė viename šaltinyje. Apie ją užsiminta darbo teisės vadovėliuose, tačiau nėra jokio mokslinio darbo skirto būtent šiai temai. Pastebėta, kad straipsnių šiame darbe nagrinėjama tema laiką buvo publikuota itin nedaug⁵. Disertacijų, magistro darbų šia tema rašyta taip pat nebuvo. Taigi ši tema nebuvo išsamiai nagrinėjama Lietuvos teisės doktrinoje. Lietuvos teismų praktikoje sankcijų darbdaviui taikymo bylų nemažai, tačiau ši praktika nevienoda, todėl išsamus sankcijų aptarimas reikalingas siekiant vienodas sankcijų darbdaviui taikymo tendencijas.

Svarbiausi šaltiniai. Darbe bus naudojamos šios šaltinių rūšys: norminė literatūra, specialioji literatūra bei teismų praktika. Svarbiausi šaltiniai darbe atliktam tyrimui buvo Lietuvos Respublikos teisės aktai (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas) bei teismų praktika. Šių šaltinių svarbą galima sieti su darbe išsikelto tikslo ir uždavinių įgyvendinimu.

³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁴ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija. Antrasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 31-42.

⁵ BAGDANSKIS T. Darbdavio, neatsiskaičiusio su darbuotoju, laukia sankcijos. *Juristas*, 2008, t. 3 (54), p. 3-5.

BENIUŠYTĖ, R.; ČEŠULYTĖ, E.; VALATKAITĖ, J.; Delspinigių, susijusių su darbo santykiais, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos interpretavimas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje. *Justitia*, 2010, Nr. 1(73).

1. Darbo užmokesčio mokėjimo teisinis reguliavimas

Darbo užmokestis suprantamas kaip kompensacija, dažniausiai pinigine, mokama darbuotojams mainais už jų darbą. Pramonės revoliucijos laikotarpiu, tik pradėjus formuotis darbo teisei, darbo užmokestis buvo pagrindinis stimulas dirbti. Kadangi darbas nebuvo siejamas su jokiais kitomis socialinėmis garantijomis, darbuotojai neturėjo tikslo dirbti tam, kad, pavyzdžiui, senatvėje gautų pensiją, susirgę galėtų būti nemokamai gydomi ir panašiai. Nors šiandieną darbo užmokestis nėra vienintelis atlygis, kurį darbuotojas gauna mainais už atliktą darbą, tačiau jis vis dėlto išlieka vienu svarbiausių. Jean-Michel Servais nuomone, darbo užmokestis yra pagrindinis papildinys darbo santykių struktūroje, jis toks svarbus, kad darbuotojas netgi vadinamas „atlyginimo uždarbiautoju“ (angl. *wage earner*)⁶. Būtent todėl, darbuotojui sukeliamas didelis diskomfortas, kai darbdavys vėluoja sumokėti darbo užmokestį. Tačiau, kyla klausimas, ar vėlavimas sumokėti darbo užmokestį laikomas kokių nors darbuotojo teisių pažeidimu.

Bob Hepple nuomone, darbo teisės normos turi moralinių funkcijų palaikyti žmogaus orumą ir supratimą, kad darbas nėra prekė ar prekybos objektas, nes žmonės dirba ne tik tam, kad užsidirbtų pragyvenimui, bet ir tam, kad pasiektų asmeninį pasitenkinimą kitaip tariant, darbo teisės normos turi įtaką žmonių fizinei ir psichologinei gerovei. Darbo teisės normos taip pat išsaugo žmogaus teises darbo vietoje.⁷ Toks darbo teisės normų ir žmogaus teisių siejimas aiškiai įrodo, kad darbo teisės normos įgyvendina svarbią apsauginę funkciją. Dėl šios priežasties, tarptautiniu, regioniniu ar nacionaliniu mastu nustatytų darbo teisės normų svarbu laikytis.

Toliau darbe bus aptariamos svarbiausi tarptautiniai, regioniniai ir nacionaliniai teisės aktai, susiję su darbo užmokesčiu ir jo mokėjimu.

1.1. Tarptautinis darbo užmokesčio mokėjimo teisinis reguliavimas

Pagrindinių darbo teisės standartų norminimas tarptautiniu lygiu vyko dviem bangomis. Pirma pagrindinių standartų įtvirtinimo banga vyko per Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas ir rekomendacijas, kurios buvo priimtos tam, kad to meto šalyse, kuriose nebuvo laikomasi jokių darbo teisės standartų, nacionaliniu lygiu būtų apsaugotos darbuotojų teisės. Antroji darbo teisės standartų pripažinimo banga vyko per

⁶ SERVAIS, JEAN-MICHEL. *International Labour Law. Second revised edition*. The Netherlands: Kluwer Law International, 2009, p. 199.

⁷ HEPPLER, BOB. *Labour Laws and Global Trade*. Oregon: Hart Publishing, 2005, p. 13.

teisių, susijusių su darbu, įtraukimą į tarptautinius žmogaus teisių dokumentus, tokius kaip Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas ir Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas.⁸

Tarptautinius dokumentus, susijusius su darbo užmokesčiu, galima suskirstyti į dvi grupes: 1) tuos, kuriuose kalbama apie teisę į teisingą darbo užmokestį, tačiau juose nėra tiesiogiai įtvirtinta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka; 2) tuos, kuriuose tiesiogiai įtvirtinta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

Pirmosios grupės dokumentai svarbūs tuo, kad jie įtvirtina darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą už darbą apskritai. Šios teisės yra teisės į darbo užmokesčio sumokėjimą laiku pamatas, o iš darbuotojo teisės gauti darbo užmokestį laiku kyla ir sankcijos darbdaviui. Todėl trumpai bus paminėtos tarptautinių dokumentų nuostatos, susijusios su teise į teisingą apmokėjimą už darbą ir minimalų darbo užmokestį. Pirmajai grupei priklauso Visuotinė žmogaus teisių deklaracija⁹ ir Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas¹⁰.

Antrosios grupės dokumentai tiesiogiai įtvirtina darbo užmokesčio apmokėjimo tvarką: darbo užmokestis turi būti mokamas tam tikrais periodais ir darbdaviui turi būti nustatytos sankcijos už šios pareigos nesilaikymą. Tokios antrosios grupės dokumentų nuostatos yra tiesioginis pagrindas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio ir 207 straipsnio nuostatoms. Antrajai grupei priklauso Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 Dėl darbo užmokesčio apsaugos¹¹ ir rekomendacija Nr. 85 Dėl darbo užmokesčio apsaugos¹².

Toliau darbe bus aptarta pirmosios ir antrosios grupės teisės aktų reikšmė bei pagrindinės nuostatos, susijusios su darbo užmokesčiu ir jo reguliavimu.

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos reikšmė. Deklaracija 1948 m. gruodžio 10 d. priimta Jungtinių Tautų. Deklaracija priimta iš karto po Antrojo pasaulinio karo, tuo laikotarpiu taikos pasaulyje pagrindu buvo laikoma prigimtinio orumo ir lygių bei neatimamų teisių pripažinimas. Deklaracijos idėja, kaip tai įtvirtinta jos preambulėje,

⁸ ALSTON, PHILIP et al. *Labour Rights as Human Rights*. Great Britain: Academy of European Law, Oxford University Press, 2005, p. 14.

⁹ 1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

¹⁰ 1966 m. gruodžio 12 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

¹¹ 1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 Dėl darbo užmokesčio apsaugos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

¹² 1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 85 Dėl darbo užmokesčio apsaugos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

buvo aukščiausiu lygmeniu įtvirtinti pagrindines žmogaus teises, kad jis nebūtų priverstas, nerasdamas jokios kitos išeities, sukilti prieš tironiją ir priespaudą.¹³

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos nuostatos. Šios deklaracijos 23 straipsnyje teigiama, kiekvienas žmogus turi teisę į darbą, į laisvą darbo pasirinkimą, į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir į apsaugą nuo nedarbo. Kiekvienas darbo žmogus turi teisę į teisingą ir patenkinamą atlyginimą, garantuojantį žmogaus orumo vertą egzistavimą jam pačiam ir jo šeimai.

Šio straipsnio nuostatos svarbios tuo, kad padeda pagrindą ne tik tiesioginėms nuostatoms dėl apmokėjimo už darbą, bet ir netiesioginėms, kurios susijusios su darbo užmokesčio mokėjimo tvarka. Pirmiausia, būtų sudėtinga užtikrinti teisingas ir tinkamas darbo sąlygas bei žmogaus orumo vertą egzistavimą, jei darbuotojui būtų nustatytas tinkamas darbo užmokesčio dydis, tačiau jis ilgai jam nebūtų mokamas.

Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto reikšmė. Paktas buvo priimtas 1966 m. gruodžio 19 d., siekiant įgyvendinti Jungtinių Tautų Chartiją ir Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją. Pakto preambulėje teigiama, kad pagal Jungtinių Tautų Chartijoje išdėstytus principus visų žmonijos narių orumo ir lygių bei neatimamų teisių pripažinimas yra laisvės, teisingumo ir taikos pasaulyje pagrindas, o šios teisės kyla iš prigimtinio žmogaus asmenybės orumo. Pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją laisvos žmogaus asmenybės, kuri naudojasi pilietinėmis bei politinėmis laisvėmis ir yra atsikračiusi baimės bei skurdo pančių, idealas gali būti įgyvendintas tik sudarius sąlygas kiekvienam žmogui naudotis savo pilietinėmis ir politinėmis bei ekonominėmis, socialinėmis ir kultūrinėmis teisėmis. Paktas įpareigoja valstybes pateikti Jungtinių Tautų ekonominei ir socialinei tarybai (ECOSOC) pranešimus, kuriuose turi būti nurodomi sunkumai, su kuriais susiduria valstybės, įgyvendindamos šį Paktą.¹⁴

Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto nuostatos. Labai panašios nuostatos įtvirtintos ir Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 7 straipsnyje. Šiame straipsnyje įtvirtinta, kad valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios visų pirma užtikrintų: a) atlyginimą, visiems darbuotojams užtikrinantį mažų mažiausiai: i) teisingą darbo užmokestį ir vienodą apmokėjimą už lygiavertį darbą be jokio skirtumo, visų pirma moterims užtikrinant ne prastesnes darbo sąlygas nei tos, kurias turi vyrai, ir vienodą apmokėjimą už vienodą darbą; ii) deramą pragyvenimą jiems patiems ir jų šeimoms pagal šio Pakto nuostatas. Tokių tarptautinių teisės aktų normos savyje talpina daug principų,

¹³ 1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

¹⁴ VADAPALAS, V. *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2006, p. 275.

kurie turi būti išreikšti nacionalinėje teisėje, kad užtikrintų tam tikrą minimalų darbuotojų teisių standartą.

Tarptautinė darbo organizacija ir jos priimamų konvencijų bei rekomendacijų reikšmė. Vienas svarbiausių įvykių darbo teisės raidoje neabejotinai buvo Tarptautinės darbo organizacijos įkūrimas. 1919 metais Tarptautinė darbo organizacija įkurta Versalio sutartimi, užbaigusia Pirmąjį pasaulinį karą. Ši sutartis atspindėjo supratimą, kad visuotinė ir ilgai trunkanti taika galima tik tuo atveju, jei ji paremta socialiniu teisingumu. Tarptautinė darbo organizacija išsiskiria iš pasaulinių organizacijų tuo, kad formuojant jos politiką, darbuotojų ir darbdavių atstovai dalyvauja lygiomis teisėmis su vyriausybių atstovais ir taip užtikrinamas maksimalus socialinis teisingumas. Lietuva yra Tarptautinės darbo organizacijos narė nuo 1921 metų (narystė atnaujinta 1991 metais) ir iki 2011 metų ratifikavo 40 konvencijų. Tarptautinės darbo organizacijos veiklos strateginiai tikslai yra šie: 1) skatinti ir įgyvendinti pagrindines darbo teises ir principus; 2) sudaryti didesnes galimybes vyrams ir moterims užimtumo srityje ir gaunant pajamas; 3) didinti visų gyventojų socialinės apsaugos veiksmingumą; 4) stiprinti trišalį bendradarbiavimą ir socialinį dialogą.¹⁵ Juos įgyvendindama Tarptautinė darbo organizacija priima konvencijas ir rekomendacijas, kurios turi skirtingą teisinę galią.

Ratifikuotos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos laikomos darbo teisės šaltiniais. Tarptautiniais darbo standartais vadovujamasi ir kolektyvinėse derybose, nes asmenys, vedantys derybas, jaučiasi tvirčiau, jeigu savo reikalavimus gali pagrįsti Tarptautinės darbo organizacijos konferencijoje įtvirtintais tarptautiniais darbo standartais. Tarptautinės darbo organizacijos standartais remiasi ir teismai, sprenddami darbo ginčus, taip pat jais vadovujamasi aiškinant konstitucines socialinių teisių garantijas.¹⁶ Atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucijos 35 straipsnį¹⁷, konvencijos nėra taikomos tiesiogiai jos numato valstybių pareigą priimti teisės aktus, reglamentuojančius tam tikrus darbo santykius pagal jos ir tokių konvencijų nustatytus standartus, principus ir taisykles.¹⁸ Vadinasi, kad konvencijos veiktų, vien ratifikuoti jų nepakanka.

¹⁵ DAMBRAUSKIENĖ G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas, 2001, p. 10.

¹⁶ DAMBRAUSKIENĖ G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas, 2001, p. 6

¹⁷ 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konstitucija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>>.

¹⁸ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2004. I t, p. 30-31.

Neratifikuotos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos veikia kaip darbo teisės normavimo aktai tarptautiniu lygiu. Valstybės narės neprivalo atsiskaityti Tarptautinei organizacijai apie šių konvencijų įgyvendinimą, tačiau vis tiek turi paisyti jose įtvirtintų taisyklių, nes konvencijos nustato minimalų valstybių tinkamo elgesio standartą ginant žmogaus socialines teises, žemiau to standarto neturi nusileisti nė viena valstybė, dalyvaujanti tarptautiniame bendradarbiavime. Tačiau tai jokių būdu neatima galimybės nustatyti dirbantiems aukštesnį teisių ir pareigų lygį, negu tas, kuris nustatytas konvencijoje.¹⁹ Tokios konvencijos turi rekomendacijų galią jų neratifikavusioms valstybėms narėms.

Rekomendacijos yra tam tikri nurodymai valstybių narių įstatymų leidėjui, nurodantys, kokie standartai yra pageidautini valstybių narių teisėje. Rekomendacijos paprastai priimamos su konvencijomis kaip jas papildantys aktai ir dažnai numato taisykles, kaip konkrečiai turi būti įgyvendinta konvencija arba koku to konvencijos klausimu ją ratifikavusios valstybės narės turi siųsti ataskaitas Tarptautinei darbo organizacijai.

Konvencijos Nr. 95 ir rekomendacijos Nr. 85 nuostatos. Ši konvencija išsamiausiai aptaria darbo užmokesčio mokėjimo ir apsaugos klausimus. Kartu su šia konvencija Tarptautinė darbo organizacija priėmė ir rekomendaciją Nr. 85.

Konvencijos Nr. 95 1 straipsnis įtvirtina, kad terminas „darbo užmokestis“ reiškia atlyginimą arba uždarbį, kad ir kaip paskirtą arba apskaičiuotą, kurį galima išreikšti arba išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba nerašytinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas. Taigi jei išmoka atitinka šiuos reikalavimus, ji laikoma darbo užmokesčiu ir jai taikomi apsaugos standartai, nustatyti konvencijoje Nr. 95. Paminėtina, kad Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komitetas nurodė, jog turi būti saugoma pati darbo užmokesčio koncepcija: nors darbo užmokesčio komponentai gali skirtis pagal įvairius šalių narių teisės aktus, Komitetas mano, kad visos uždirbtos sumos, nepriklausomai nuo to, kaip jos vadinamos ar kaip apskaičiuojamos, įskaitant ir priedus bei priemokas, turi būti apsaugotos.²⁰

Konvencijos Nr. 95 6 straipsnyje įtvirtinta, kad darbdaviams draudžiama bet koku būdu riboti darbuotojo laisvę disponuoti savo darbo užmokesčiu. Vadinasi, darbdavys

¹⁹ DAMBRAUSKIENĖ G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas, 2001, p. 24.

²⁰ SERVAIS, JEAN-MICHEL. *International Labour Law. Second revised edition*. The Netherlands: Kluwer Law International, 2009, p. 202.

negali nei tiesiogiai, nei netiesiogiai riboti darbuotojo laisvės disponuoti darbo užmokesčiu. Laisvės ribojimas turėtų būti suprantamas kaip bet kokie suvaržymai, neleidžiantys darbuotojui disponuoti darbo užmokesčiu.

Konvencijos Nr. 95 12 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbo užmokestis mokamas reguliariai. Darbo užmokesčio mokėjimo intervalus nustato nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba yra patvirtinami kolektyvinio susitarimo ar arbitražo sprendimo, išskyrus atvejus, kai yra kitų tinkamų susitarimų, garantuojančių darbo užmokestį mokėti reguliariais intervalais.

Ši nuostata svarbi keliais aspektais. Visų pirma, ji reikalinga tam, kad darbuotojas galėtų planuoti savo išlaidas ir sumokėti už tam tikras paslaugas, už kurias turi būti atsiskaitoma reguliariai. Antra, jei darbuotojas negautų darbo užmokesčio reguliariai, jis taptų socialiai pažeidžiamas, negalėtų naudotis paslaugomis, už kurias reikia reguliariai atsiskaityti (pavyzdžiui, gyvenamosios patalpos nuoma), tam tikrose situacijose jis būtų traktuojamas kaip nepatikimas klientas (pavyzdžiui, siekiant gauti paskolą iš banko) ir tai jam apribotų galimybes tenkinti savo poreikius ar paprasčiausiai oriai gyventi. Trečia, reguliarius darbo užmokestis veikia kaip tam tikras stimulatorius darbe – darbuotojas atlieka savo darbą, nes žino, kad tam tikrą dieną jis gaus savo atlygį ir tai jį motyvuoja dirbti. Jei darbo užmokestis nebūtų reguliarius, darbuotojas dažniausiai prarastų dalį motyvacijos dirbti, jo darbo rezultatai nebūtų tokie efektyvūs, kokie galėtų būti ir visuomenė praras dalį pridėtinės vertės, kurią galėjo sukurti šis darbuotojas. Dėl šių priežasčių Tarptautinė darbo organizacija išreiškia poziciją, kad privaloma mokėti darbo užmokestį reguliariai ir tai kokia nors forma įtvirtinti nacionalinėje teisėje, kad darbo teisinių santykių subjektai žinotų, ko tikėtis. Konvencijos Nr. 95 ataskaitos formoje nurodyta, kad valstybės narės savo ataskaitose turi nurodyti intervalus, kurie nustatyti darbo užmokesčio mokėjimui, taigi valstybės narės skatinamos įtvirtinti reguliarių darbo užmokesčio mokėjimą savo nacionalinėse sistemose.

Rekomendacijos Nr. 85 4 straipsnyje detalizuojama reguliaraus darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir nurodoma, kad maksimalūs darbo užmokesčio mokėjimo intervalai turi užtikrinti, kad darbo užmokestis yra mokamas: (a) ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, intervalais, kurie neviršija 16 dienų, tais atvejais, kai darbuotojų užmokestis yra skaičiuojamas kas valandą, dieną ar savaitę; ir (b) ne rečiau kaip kas mėnesį, kai darbuotojų užmokestis yra skaičiuojamas kas mėnesį ar metus. Kaip matyti, nurodyti rekomenduojami terminai, kad reguliarius darbo užmokesčio mokėjimas valstybėse narėse būtų suprantamas vienodai ir kad visų valstybių narių darbuotojai turėtų tokias pačias teises.

Konvencijos Nr. 95 12 straipsnio 2 dalis numato, kad darbo sutartį nutraukus, galutinis atsiskaitymas dėl viso priklausančio darbo užmokesčio atliekamas nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų nustatyta tvarka arba, jeigu taikytino įstatymo, kito norminio akto, susitarimo ar sprendimo nėra, per priimtina laiką, atsižvelgiant į sutarties sąlygas. Taigi įtvirtinama, kad darbdavys turi atsiskaityti su darbuotoju ne darbdaviui patogiu metu, bet per įmanomai trumpiausią laiko tarpą, kad būtų išsaugotas santykių stabilumas. Konvencijos Nr. 95 ataskaitos formoje nurodyta, kad valstybės narės savo ataskaitose turi nurodyti, kokių priemonių jos ėmėsi, siekdamos įtvirtinti šią konvencijos nuostatą. Būtent dėl šios konvencijos nuostatos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad darbdavys privalo atsiskaityti su darbuotoju jo atleidimo dieną, jei nėra susitarta kitaip.

Konvencijos Nr. 95 15 straipsnyje įtvirtinta, kad įstatymai ir kiti norminiai aktai, suteikiantys galią šios Konvencijos nuostatomis numato atitinkamas sankcijas ar kitas priemones už bet kokių jų pažeidimą. Dėl šios konvencijos nuostatos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad kai uždelsiama atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju nesant jo kaltės, jam turi būti sumokamas vidutinis darbo užmokestis už pradelsimo laiką.

Visi šie tarptautiniai teisės aktai įtvirtina tam tikrus minimalius darbo užmokesčio apsaugos standartus ir paaiškina, kodėl Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintos 141 ir 207 straipsnių nuostatos, susijusios su darbo užmokesčiu. Tai, kad tam tikros nuostatos įtrauktos į Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas, paaiškina, kodėl analogiškų nuostatų, esančių nacionalinėje teisėje reikia laikytis ir kodėl, tam tikrų taisyklių negalima netaikyti ar taikyti kitokias taisykles.

1.2. Europos regioninių teisės aktų, reguliuojančių darbo užmokesčio mokėjimą, ypatumai

Europos lygmeniu, teisės aktus, susijusius su darbo užmokesčiu, taip pat galima suskirstyti į dvi grupes: 1) Europos regiono teisės aktus; 2) Europos Sąjungos teisės aktus. Pirmosios grupės teisės aktai yra priimti Europos lygmeniu, prie jų prisijungusios Europos regiono šalys. Šiai grupei priklauso Europos socialinė chartija (pataisytoji)²¹.

²¹ 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisytoji). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Antrosios grupės teisės aktai yra priimti Europos Sąjungos ir privalomi jos narėms. Šiai grupei priklauso 2009 m. lapkričio 26 d. Europos Parlamento rezoliucija²².

Europos socialinės chartijos (pataisytosios) reikšmė. Europos socialinė chartija yra Europos Tarybos 1961 metais priimtas, o 1996 metais pataisytas teisės aktas, įtvirtinantis socialinės ir ekonomines žmogaus teises. Chartija papildo Europos žmogaus teisių konvenciją, garantuojančią civilinių ir politinių teisių apsaugą. Lietuva 2001 metais ratifikavo 1996 metais pataisytąją Europos socialinės chartijos redakciją. Pagrindinės sritys, kurias reglamentuoja chartija yra gyvenamasis būstas, sveikatos apsauga, išsilavinimas, darbas, teisinė ir socialinė apsauga, laisvas asmenų judėjimas ir nediskriminacija. Taigi tarp visų šia chartija reguliuojamų sričių yra ir darbo teisės klausimų, kurie svarbūs nagrinėjant darbo užmokesčio mokėjimo reglamentavimą. Europos socialinės chartijos įgyvendinimą prižiūri Europos socialinių teisių komitetas. Pagal Chartijos 24 straipsnį komitetas sprendžia, ar valstybės narių nacionaliniai teisės aktai atitinka Chartijos nuostatas.

Europos socialinės chartijos (pataisytosios) normos. Kalbant apie darbo užmokesčio mokėjimo reguliavimą, svarbiausias yra Europos socialinės chartijos 4 straipsnis, įtvirtinantis, kad siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į teisingą atlyginimą už darbą, Šalys įsipareigoja: 1) Pripažinti darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį. 2) Pripažinti darbuotojų teisę į padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius, atsižvelgiant į išimtis kai kuriais ypatingais atvejais. 3) Pripažinti vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą. 4) Leisti atskaitymus iš darbo užmokesčio tikrai laikantis tokių sąlygų ir tokio dydžio, kuriuos numato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai, arba nustato kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai. Šiame straipsnyje nėra tiesioginių nuostatų, reguliuojančių vėlavimą sumokėti darbo užmokestį. Tačiau norint įgyvendinti šio straipsnio nuostatas būtina užtikrinti tinkamą darbo užmokesčio mokėjimo tvarką.

Europos Sąjungos teisės aktų reikšmė. Teisę Europos Sąjungos institucijoms leisti teisės aktus, siekiant įgyvendinti Europos Sąjungos tikslus suteikia, Europos Sąjungos sutarties ir sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos 288 straipsnis.²³ Pagrindinės Europos Sąjungos teisės aktų formos yra direktyvos bei reglamentai, tačiau Europos Sąjungos institucijos gali leisti ir kitokius teisės aktus, nesuteikiančius individualiems asmenims teisių ar pareigų. Rezoliucijos taip pat laikytinos Europos

²² 2009 m. lapkričio 26 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl konvencijų, kurias TDO pripažino atnaujintomis, ratifikavimo ir įgyvendinimo. 2010/C 285 E/10, p. 67 – 68.

²³ Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL C 83, 2010 3 30, p. 255.

Sąjungos teisės šaltiniais, bet jos svarbios formuojant ir įgyvendinant tam tikrą politiką ir tiesiogiai nereglamentuoja darbuotojų bei darbdavių santykių.²⁴

2009 m. lapkričio 26 d. Europos Parlamento rezoliucijos nuostatos. Dauguma Europos Sąjungos teisės aktų, susijusių su darbo santykiais ir socialine apsauga yra skirti užtikrinti laisvą asmenų judėjimą ir vienodas gyvenimo sąlygas visose Europos Sąjungos šalyse. Tačiau Europos Sąjungos tikslai sutampa su kitų tarptautinių dokumentų, reglamentuojančių darbo teisės normas ar organizacijų, siekiančių įvesti minimalius darbuotojų apsaugos standartus. Dėl šios priežasties, Europos Parlamentas priėmė 2009 m. lapkričio 26 d. rezoliuciją ir taip pripažino Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų svarbą diegiant darbo teisės ir žmogaus teisių standartus. Rezoliucijoje nurodyta, kad Tarptautinė darbo organizacija ir Europos Sąjunga puoselėja tas pačias vertybes, kaip pavyzdžiui, laisvė, žmogaus orumas, socialinis teisingumas, socialinė apsauga ir lygybė, yra esminiai tvaraus ekonominio ir socialinio vystymosi elementai. Rezoliucijoje minima, kad pasaulinė ekonomikos ir darbo vietų krizės metu šios vertybės tapo dar aktualesnės, be to, iškilo būtinybė užtikrinti Europos Sąjungos vidaus ir išorės politikos nuoseklumą. Kadangi nuo 1919 metų Tarptautinė darbo organizacija palaikė ir plėtojo tarptautinių darbo standartų sistemą, apimančią daug įvairių sričių, įskaitant darbą, užimtumą, socialinę apsaugą, socialinę politiką ir su šiomis sritimis susijusias žmogaus teises, ir Europos Parlamentas palankiai vertina Tarptautinės darbo organizacijos atnaujintomis pripažintas konvencijas, kurios parengtos vykdant trišalį procesą, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimas padėtų pasiekti aukščiau įvardytus Europos Sąjungos tikslus. Rezoliucijoje nurodyta, kad Europos Parlamentas ragina valstybes nares apsvastyti socialinius argumentus, dėl kurių reikėtų ratifikuoti ir įgyvendinti Tarptautinės darbo organizacijos atnaujintomis pripažintas konvencijas, laikantis Europos Sąjungos Sutarčių; ragina Komisiją Parlamentui ir valstybėms narėms aiškiai nurodyti, kurios konvencijos priskirtinos išimtinai Europos Sąjungos kompetencijai ir kurioms taikytinas subsidiarumo principas; ragina išrinktąją Europos Vadovų Tarybos pirmininką, kad naudodamasis savo įgaliojimais jis skatintų valstybes nares ratifikuoti ir įgyvendinti atnaujintas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas; ragina Komisiją apsvastyti galimybę parengti valstybėms narėms rekomendaciją, kuria jos būtų skatinamos ratifikuoti visas Tarptautinės darbo organizacijos atnaujintomis pripažintas konvencijas, ir aktyviai prisidėti prie jų įgyvendinimo, laikantis subsidiarumo principo.

²⁴ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 42.

Taigi Europos Parlamentas įpareigoja Europos Komisiją ir Europos Vadovų Tarybą atlikti tam tikrus veiksmus, kad Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos būtų įgyvendintos. Kadangi Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos tam tikri tikslai sutampa, šia rezoliucija ne tik siekiama, kad valstybės narės ratifikuotų svarbiausias konvencijas, bet ir atriboti Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos kompetencijas. Nei Tarptautinei darbo organizacijai, nei Europos Sąjungai nebūtų naudinga turėti konkuruojančius teisės aktus. Kadangi dauguma Europos Sąjungos valstybių narių yra ir Tarptautinės darbo organizacijos narės, konkuruojantys teisės aktai reikštų, kad valstybės narės turi pripažinti kurios nors vienos organizacijos viršenybę ir laikytis jos išleisto teisės akto, tai nebūtų priimtina, nes pripažįstant vieną organizaciją viršesne, tuo pat metu būtų pripažįstama, kad antroji organizacija yra menkesnė ir taip pažeidžiama įstojimo ar prisijungimo sutartis.

Dėl aukščiau išvardytų priežasčių, 2009 m. lapkričio 26 d. rezoliucijoje siekis, kad Europos Sąjungos valstybės narės ratifikuotų svarbiausias Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas bei siekis atriboti Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos kompetencijas, vertintinas labai pozityviai.

1.3. Darbo užmokesčio mokėjimo reguliavimas nacionaliniame lygmenyje

Darbdavio prievolė mokėti darbo užmokestį kyla iš darbo teisinių santykių, o darbuotojo gaunamas darbo užmokestis yra svarbiausia socialinė garantija užtikrinanti jo pragyvenimo lygį. Pagrindinis darbo užmokesčio mokėjimą Lietuvoje reguliuojantis teisės aktas yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnį, darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, atliekamą darbuotojo pagal darbo sutartį, kuris yra mokamas pinigais. Darbo užmokesčio išmokėjimo pareiga atsiranda darbo sutarties pagrindu. Jo dydis ir mokėjimo sąlygos yra nustatomos susitarimu, o tam tikri minimalūs standartai – įstatymais ir juos įgyvendinančiais teisės aktais. Darbo užmokestis yra periodinė išmoka, ir kai ši darbuotojui priklausanti išmoka nustatytu laiku neišmokama, nesvarbu visa ar iš dalies, pažeidžiamos darbuotojo teisės. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje²⁵ įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą suprantama ir kaip teisė laiku gauti darbo užmokestį.²⁶

²⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

²⁶ DAMBRAUSKIENĖ G. et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 223.

Už pareigos nesilaikymą gali būti nustatytos sankcijos, kurios įtvirtinamos įstatyme ir sutartyje. Sankcija dažnai apibūdinama kaip poveikio ar kontrolės priemonė²⁷ (*sanctio* lot. – griežčiausias nutarimas, bausmės nustatymas²⁸). Šiuo atveju, darbdaviui nustatytos sankcijos įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnis) bei delspinigiai (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnis). Anot A. Vaišvilos, pagal tikslų pobūdį visos sankcijos skirstomos į pozityviasias ir negatyviasias. Pozityviosios, arba skatinamosios, sankcijos – tai premijos, apdovanojimai ir panašiai. Negatyviosios sankcijos – tai neigiama valstybės reakcija į asmens siekį įgyti tam tikrą subjektinę teisę arba ją naudotis nevykdant atitinkamų pareigų. Tokios sankcijos yra pasyvios (valstybės atsisakymas pripažinti ir ginti asmens teises, kurių jis siekė nevykdydamas nustatytų pareigų) ir aktyvios (tokios, kuriomis valstybė siaurina ar likviduoja atitinkamų pareigų nevykdžiusio asmens subjektingas teises). Prie pastarųjų priskiriamos ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso sankcijos darbdaviui. Teigiama, kad sankcija nėra sudedamasis kiekvienos teisės normos teksto elementas, tačiau ji yra garantas, kad teisių ir pareigų santykis būtų visiems vienodai privalomas.²⁹ Kitaip tariant, norint užtikrinti, kad viena subjektų grupė galės įgyvendinti savo teises, reikalinga kitai subjektų grupei nustatyti sankcijas, o ypač tai svarbu, kai abiejų subjektų grupių interesai išsiskiria (kaip tai yra darbo teisėje).

Toliau bus aptariamas Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintų sankcijų reglamentavimas.

²⁷ KLEINYS, S. (vyr. red.) et al. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 675.

²⁸ KUZAVINIS, K. *Lotynų-lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1996, p. 766.

²⁹ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Trečiasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2009, p. 273-278.

2. Sankcijos, taikomos darbdaviui, už laiku nesumokėtą darbo užmokestį

Šioje darbo dalyje bus išsamiai aptartas Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų sankcijų darbdaviui už laiku nesumokėtą darbo užmokestį reglamentavimas. Sankcijos bus aptariamos tam tikrais, iš anksto apsibrėžtais, aspektais, taip pat bus išryškintos su jomis susijusios problemos.

2.1. Vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo teisinis reguliavimas

Vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas darbuotojui yra viena iš sankcijų darbdaviui laiku nesumokėjus darbo užmokesčio. Šios sankcijos taikymą reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnis. Pirmiausia derėtų išsiaiškinti šios sankcijos taikymo paskirtį – koku tikslu ji nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kokias funkcijas atlieka. Norint žinoti, kada taikoma ši sankcija, pirmiausia reikia ištyti jos taikymo sritį (čia kalbama apie taikymo sritį laike), taikymo pagrindą (kokioms sąlygoms esant gali būti taikoma ši sankcija), sankcijos taikymo taisyklės (kaip taikoma ši sankcija). Todėl toliau darbe bus aptariami šie vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo sankcijos aspektai.

Sankcijos paskirtis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje numatytos sankcijos paskirtis dvejopa. Pirma, ja įtvirtinamas darbdavio nubaudimo mechanizmas, antra, kompensacijos darbuotojui mechanizmas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse nubaudimas reglamentuojamas materialinėje ir drausminėje atsakomybėje. Tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta sankcija nėra nei materialinės, nei drausminės atsakomybės pasekmė. Šios sankcijos atitikmuo civilinėje teisėje būtų netesybos, todėl siekiant išsiaiškinti, kaip veikia nubaudimo ir kompensavimo mechanizmai darbo teisėje, pravartu paanalizuoti analogiškas civilinės teisės nuostatas. Civilinėje teisėje netesybas reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Kadangi Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas laikomas papildomu darbo teisės šaltiniu (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3 straipsnis), šiuo atveju turėtume vadovautis juo. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normos, anot šio kodekso 1.1. straipsnio 3 dalies, darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Svarbu paminėti, kad Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normos, reglamentuojančios netesybas, parengtos pagal Europos Tarybos

Ministrų komiteto 1978 m. sausio 26 d. rezoliuciją Nr. (78) 3.³⁰ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.71 straipsnis numato, kad netesybos – tai įstatymų, sutarties ar teismo nustatyta pinigų suma, kurią skolininkas privalo sumokėti kreditoriui, jeigu prievolė neįvykdyta arba netinkamai įvykdyta (bauda, delspinigiai). Matyti, kad netesybos gali būti dviejų rūšių: bauda – kai netesybos nustatytos tam tikru prievolės, kurią turi atlikti skolininkas, procentu arba konkrečia pinigų suma; delspinigiai – kai netesybos nustatytos už prievolės įvykdymo praleidimo terminą nepertraukiamai ir išieškomos už tam tikrą laikotarpį.

Netesybos neįvykdžius prievolės padeda kompensuoti kreditoriaus interesą, tačiau jam nereikia įrodyti savo patirtų nuostolių dydžio. Šiuo atžvilgiu netesybos gali būti laikomos iš anksto nustatytais būsimais kreditoriaus nuostoliais, nereikalingais įrodinėti.³¹ Kaip matyti netesybų esmė yra ta, kad jomis nustatyti nuostoliai yra preziumuojami, o nukentėjusioji šalis (šiuo atveju darbuotojas) atleidžiama nuo įrodinėjimo pareigos.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.73 straipsnis numato, kad jeigu nustatytos netesybos, kreditorius negali reikalauti iš skolininko kartu ir netesybų, ir realiai įvykdyti prievolę, išskyrus atvejus, kai skolininkas praleidžia prievolės įvykdymo terminą. Lietuvos Respublikos 141 straipsnyje įtvirtinta pastaroji situacija – darbdavys praleidžia prievolės (darbo užmokesčio ir kitų susijusių išmokų sumokėjimo) įvykdymo terminą. Tai legitimuoja darbuotojo teisę reikalauti ir darbo užmokesčio bei kitų susijusių išmokų sumokėjimo, ir vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio sumokėjimo.

Galima teigti, šios sankcijos paskirtis yra ir prevencinė. Šia sankcija siekiama užkirsti kelią neigiamų padarinių darbuotojui atsiradimą.

Kalbant apie netesybų dydį, netesybas, kurias numato įstatymas, šalys turi teisę sutartimi padidinti, bet neturi teisės mažinti ar apskritai jas panaikinti, jeigu įstatyme nenurodyta ko kita.³² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nustatytos „netesybos“ ir yra įtvirtintos įstatyme, vadinasi, jos skiriasi nuo nustatytųjų sutartimi, ir negali būti mažinamos šalių susitarimu. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nedaro jokių išimčių 141 straipsnio 3 dalyje nustatytos sumos mokėjimui, taip pat nesuteikia šalims teisės susitarti dėl jos dydžio. Be to, joks šalių susitarimas šiuo atžvilgiu negaliojotų, nes remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalimi, šalių susitarimai pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginus su ta, kurią nustato

³⁰ MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga (I). Prievolių teisė*. Pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 114.

³¹ MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga (I). Prievolių teisė*. Pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 114 – 115.

³² MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga (I). Prievolių teisė*. Pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 114 – 115.

Darbo kodeksas, negalioja. Anot V. Mikelėno, teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes ir remdamasis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.5 straipsniu, turi teisę mažinti tiek pagal sutartį, tiek pagal įstatymą atsiradusias netesybas.³³ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.5 straipsnis reglamentuoja teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymą. Šiuo atveju netesybų mažinimas būtų siejamas su šalių lygiateisiškumo ir interesų pusiausvyros išlaikymu, tačiau prisimintina, kad darbo santykių šalys niekada nebus lygiateisės, darbo santykiai ir yra ypatingi tuo, kad darbuotojas yra silpnesnė šalis, o darbdavys – stipresnė. Įstatyminėmis normomis siekiama įvesti balansą tarp abiejų šalių, todėl įstatymai darbuotojui neretai suteikia daugiau teisių. Įvertinant darbo teisės dalyko ypatybes, viena iš pagrindinių jos funkcijų įvardijama kaip apsauginė.³⁴ Be to, darbo teisėje taikomi civilinio ir administracinio teisinio metodo būdai ir priemonės³⁵ – tai reiškia, kad derinamas dispozityvus ir imperatyvus teisinio reguliavimo metodai. Būtent tuo darbo teisė skiriasi nuo civilinės teisės, kur vyrauja dispozityvus teisinio reguliavimo metodas.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, atsargiai reikėtų vertinti teismų teisę mažinti netesybas darbo bylose, kai taikomas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnis.

Kai kurie autoriai visgi išreiškia poziciją, kad ši sankcija yra pernelyg griežta, ypač kalbant apie situaciją, kai darbdavys darbuotojo atleidimo dieną nesumoka tik dalies darbo užmokesčio ar kitų jam priklausančių sumų. Šiuo atveju, teigiama, kad vidutinis darbo užmokestis už visą uždelsimo laiką gali būti laikytina kaip neproporcinga, neadekvati sankcija, prieštaraujanti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams. Kaip palyginimas šiai sankcijai pateikiamas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.210 straipsnis, kai už piniginių reikalavimų nevykdymą laiku numatomos 5 arba 6 procentų palūkanos.³⁶ Pažymėtina, kad norma, ginanti darbuotojų teises į darbo užmokesčio sumokėjimą atleidimo dieną, buvo įtvirtinta jau Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme. Originali 1991 m. lapkričio 28 d. Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio redakcija³⁷ buvo išdėstyta taip: „Darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną. Kai uždelsiama atsiskaityti dėl darbdavio kaltės, darbuotojui sumokamas vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką“. Kaip matyti, originalioje straipsnio redakcijoje įtraukta tik viena aplinkybė, kuria remiantis

³³ MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga (I). Prievolių teisė*. Pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 116 – 115.

³⁴ DAMBRAUSKIENĖ G. et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 17.

³⁵ TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 47.

³⁶ BAGDANSKIS T. Darbdavio, neatsiskaičiusio su darbuotoju, laukia sankcijos. *Juristas*, 2008, t. 3 (54), p. 3-5.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Valstybės Žinios, 1991, Nr. I-2048.

reiktų spręsti, mokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį ar ne – tai darbdavio kaltė. Be to, įstatyme nedaroma jokių išlygų dėl šios sankcijos dydžio.

Vėliau šis straipsnis ne kartą keistas, o 2001 m. kovo 22 d. Darbo sutarties įstatymo³⁸ 41 straipsnio 2 dalis papildyta ir išdėstyta taip: „Kai uždelsiama atsiskaityti dėl darbdavio kaltės, be darbuotojui šio straipsnio 1 dalyje nurodytų išmokų, sumokamas ir vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką, bet ne daugiau kaip už 3 mėnesius nuo atleidimo dienos. Vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas už uždelsimo laiką nutraukiamas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos arba nuo kreditorių susirinkimo nutarimo pradėti neteisminį bankroto procesą priėmimo dienos.“

Ši redakcija plačiausiai reglamentavo vidutinio darbo užmokesčio sankcijos taikymą. Pirma, buvo įtvirtintas sankcijos dydžio ribojimas, t.y. vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką turi būti mokamas, tačiau ne daugiau kaip už 3 mėnesius nuo atleidimo dienos. Ši redakcija taip pat paaiškina vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo tvarką – už kiekvieną praleistą mėnesį nuo atleidimo dienos. Be to, įtvirtinama taisyklė, kad vidutinis darbo užmokestis turi būti mokamas tik kai darbuotojo ir darbdavio nesieja darbo santykiai. Taip pat numatyta galimybė nutraukti vidutinio darbo užmokesčio mokėjimą tais atvejais, kai darbdavys bankrutuoja.

Atkreiptinas dėmesys, kad naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse iki 2005 metų nebuvo sankcijos už uždelsimą atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju. 2005 m. gegužės 12 d. priimtu įstatymu³⁹, kuriuo buvo ženkliai papildytas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 141 straipsnis buvo papildytas nauja dalimi, kurios formuluotė identiška dabar galiojančiai 141 straipsnio 3 daliai. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvadoje⁴⁰ dėl šio įstatymo priėmimo buvo nurodyta, kad siūlytina atsisakyti pildyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnį nauja dalimi, nes identiškos nuostatos yra numatytos 207 straipsnyje.

³⁸ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Valstybės Žinios, 2001, Nr. IX-222.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas, Valstybės Žinios, 2005, Nr. 67-2400.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 114, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymo projekto, 2005, Nr. XP-450.

Dabartinė Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis labai lakoniška ir atitinka Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 1991 metų redakciją. Galima teigti, kad ji ydinga, nes nenustato jokių galimybių mažinti sankciją bei beveik visiškai nereglamentuoja sankcijos taikymo tvarkos (tėra numatyta, kad sankcija taikoma „už uždelsimo laiką“). Kadangi įstatymų leidėjas taip menkai reglamentuoja šią sankciją ir neišreiškia savo nuomonės dėl jos mažinimo, sankcijos mažinimo problemą greičiausiai turėtų išspręsti teismų praktika. Tačiau tai padaryti nėra paprasta, nes susiduriama su skirtingais argumentais: viena vertus, sankcijos dydis galimai prieštarauja protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principams, kita vertus, kaip jau minėta, įstatyme nustatyto netesybų dydžio mažinimas darbo bylose yra komplikuoatas, nes gali būti pažeista įstatyme įtvirtinta darbuotojo apsauga.

Sankcijos taikymo sritis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalis numato, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalies formuluotės matyti, kad ši norma aktuali tik nutrūkus darbo santykiams ir nėra taikoma jiems tebesitęsiant. Pabrėžtina, kad įstatymai nenumato jokių priežasčių, dėl kurių darbdavys galėtų uždelsiti atsiskaitymą su atleidžiamu darbuotoju.⁴¹ Vadinasi, norma taikoma visais atvejais, kai darbdavys vėluoja sumokėti darbo užmokestį. Išimtis galėtų būti tik darbo sutartį nutraukiant sudarytas susitarimas su darbuotoju, kuriame turi būti aiškiai išdėstyta atsiskaitymo tvarka: darbo užmokestis sumokamas visas ar dalimis ir kokia yra sumokėjimo data (datos).

Sankcijos taikymo pagrindas. Pagrindas taikyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nustatytus padarinius yra visos šios sąlygos:

- 1) darbdavys nevisiškai atsiskaitė su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną;
- 2) nėra darbuotojo kaltės dėl tokio uždelsimo.

Terminas „visiškai atsiskaityti“ turi būti aiškinamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalies prasme – kadangi darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždariusius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą, atleidimo dieną darbuotojui turi būti sumokami visi šie įsiskolinimai. Taigi galima išskirti, kad įsiskolinimai darbuotojui apima: 1) darbo užmokestį; 2) visus papildomus uždariusius (tokius kaip įvairūs paskatinimai, komandiruoatėms skirti dienpinigiai ir panašiai); 3) iki atleidimo dienos susidariusius darbo užmokesčio įsiskolinimus; 4) apmokėjimus už viršvalandžius, švenčių

⁴¹ NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 265.

dienas, ypatingas darbo sąlygas; 5) išmokas už prastovą; 6) išeitinę išmoką (jei ji priklauso darbuotojui); 7) kitas Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytas darbuotojui mokėtinas sumas. Matyti, kad „visiško atsiskaitymo“ sąvoka yra labai plati, pagrindas darbuotojui kreiptis į teismą kyla ir tuo atveju, jei darbo užmokestis sumokėtas, tačiau nesumokėti papildomi tiesiogiai su darbu susiję uždarbiai ar kitos darbuotojui priklausančios sumos.

Atleidimo diena yra paskutinė darbo santykių diena. Atleidimas iš darbo – darbo sutarties pasibaigimo pasekmė. O darbo sutarties nutraukimas apibūdina vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų.⁴² Taigi atleidimo diena gali būti nurodyta darbuotojo prašyme ar darbdavio įsakyme dėl darbo sutarties nutraukimo.

Kalbant apie antrąją Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies taikymo sąlygą reikėtų aptarti darbuotojo kaltę. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas kaltės sąvokos neapibrėžia, tačiau ji apibrėžta Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse. Kadangi Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas įtvirtintas kaip papildomas darbo teisės šaltinis (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3 straipsnis), šiuo atveju turėtume vadovautis juo. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normos (anot šio kodekso 1.1. straipsnio 3 dalies), darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.248 straipsnio 3 dalyje pateikiama kaltės samprata. Skirtingai nuo galiojusios kaltės sampratos (prieš įsigaliojant Lietuvos Respublikos civiliniam kodeksui, kaltė civilinėje teisėje buvo suprantama subjektyviai – kaip žalos padariusio asmens psichinis santykis su savo veiksmais ir jų padariniais), komentuojama norma įtvirtina objektyvią kaltės sampratą. Tai reiškia, kad atsakydamas į klausimą, žalos padaręs asmuo kaltas, ar ne, turi būti pateikiamas ne vertinant jo psichikos, psichologinę būklę, o jo elgesį remiantis apdairaus, rūpestingo, atidaus žmogaus (*bonus pater familias*) elgesio standartu. Jeigu apdairus, rūpestingas, atidus žmogus tokioje pat situacijoje būtų pasielgęs kitaip ir žalos išvengęs, žalos padaręs asmuo yra kaltas.⁴³ Vadinasi, ir vertinant, ar atleidimo metu įvykęs darbo užmokesčio ir kitų išmokų sumokėjimo uždelsimas įvyko dėl darbuotojo kaltės ar ne, turi būti atsižvelgiama į *bonus pater familias* elgesio standartą. Pavyzdžiui, jei darbuotojas pasikeičia banko sąskaitą ir darbdaviui nenurodo jos numerio, akivaizdu, kad dėl darbo užmokesčio ir kitų

⁴² NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 243.

⁴³ MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga (I). Prievolių teisė*. Pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 339-340.

išmokų sumokėjimo uždelsimo bus kaltas pats darbuotojas ir vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą laiką sankcija nebus taikoma.

Tačiau vertinant, asmuo kaltas ar ne, reikia turėti omenyje, kad atidumo, atsargumo, rūpestingumo, apdairumo standartai nėra vienodi. Todėl dėl kaltės privalu spręsti atsižvelgiant į prievolės pobūdį, šalių tarpusavio santykius, žalos padarymo aplinkybes, teisės aktuose, profesinės etikos taisyklėse ir kitokuose šaltiniuose nustatytus elgesio standartus.⁴⁴

Pažymėtina, kad įrodinėjimo pareiga šiuo atveju tenka darbdaviui – būtent jis turi įrodyti, kad su darbuotoju neatsiskaityta jo atleidimo dieną būtent dėl paties darbuotojo kaltės.

Sankcijos taikymo taisyklės. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis nustato, kad, kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką. Vidutinis darbo užmokestis esant darbo santykiams dažnai taikomas kaip vienas populiariausių apskaitos rodiklių. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio 1 dalis numato, kad vidutinis darbo užmokestis darbuotojams garantuojamas įstatymų, kolektyvinių ar darbo sutarčių atvejais ir yra apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka.⁴⁵ Šiuo metu vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitoma:

- 1) pagrindinis darbo užmokestis už atliktą darbą, apskaičiuotas pagal įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje taikomas darbo apmokėjimo formas ir sistemas: valandinius (dieninius) tarifinius atlygius, mėnesines (pareigines) algas ir vienetinius įkainius;
- 2) padidintas apmokėjimas, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą, darbą naktį, kitais teisės aktuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse numatytais atvejais;
- 3) priedai ir priemokos prie valandinių (dieninių) tarifinių atlygių, vienetinių įkainių ir mėnesinių algų, taip pat kitos išmokos, tiesiogiai susijusios su darbu, numatytos teisės aktuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse;

⁴⁴ MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga (I). Prievolių teisė.* Pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 339-340.

⁴⁵ NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 319.

- 4) anksčiau gauto vidutinio darbo užmokesčio ir faktinio darbo užmokesčio skirtumas, mokamas darbuotojams teisės aktuose, kolektyvinėje ir darbo sutartyse numatytais atvejais (neatsižvelgiant į šio skirtumo mokėjimo šaltinį);
- 5) premijos (mėnesio, ketvirčio, už 6, 9 mėnesių ar metų darbo rezultatus, vienkartinės, iš jų ir premijos iš pelno bei tantjemos) pagal įmonės darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemą, darbuotojams skatinti skirtos vienkartinės piniginės išmokos, pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas, mokamas valstybės tarnautojams.⁴⁶

Visos kitos pinigų sumos, kurias gali gauti darbuotojas skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaitomos. Vyriausybės nutarime⁴⁷ taip pat nurodyta vidutinio užmokesčio apskaičiavimo tvarka, pagrindinė taisyklė, kurios reikia laikytis – skaičiuojamasis laikotarpis yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš skaičiuojamojo laikotarpio užmokesčio, priskaičiuoto už atliktą darbą ar dirbtą laiką (jeigu teisės aktuose nenumatyta kitaip), įskaitant visas darbo apmokėjimo rūšis ir mėnesines premijas. Kai atleidžiamo iš įmonės darbuotojo paskutinė darbo įmonėje (atleidimo iš darbo) diena sutampa su paskutine to mėnesio darbo diena pagal darbuotojo darbo (pamainos) grafiką, šis mėnuo įtraukiamas į skaičiuojamąjį laikotarpį.

Pažymėtina, kad darbdavio pareiga išmokėti vidutinį darbuotojo užmokestį už uždelstą laiką neatleidžia jo nuo pareigos sumokėti darbuotojui priklausantį darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį, įtvirtinančią, kad vidutinis darbo užmokestis mokamas „už uždelsono laiką“ galime aiškinti atsižvelgę į 2001 metų Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio redakciją, kurioje išsamiausiai paaiškintos šios sankcijos taikymo taisyklės. Kadangi sankcijos paskirtis keičiantis Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio redakcijoms ir dalį jo nuostatų perkėlus į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, nepasikeitė, preziumuotina, kad taikant sankciją reikėtų vadovautis tokiomis pačiomis taisyklėmis. Taigi vidutinis darbo užmokestis turi būti mokamas už kiekvieną, nuo darbo santykių nutraukimo dienos, praleistą mėnesį.

Kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnyje sankcijos taikymo taisyklės nėra reglamentuotos išsamiai, tam tikras taisyklės nustato teismų praktika.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės Žinios, 2003, Nr. 52-2326.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės Žinios, 2003, Nr. 52-2326.

Pirma, paminėtina, kad darbuotojas turi teisę reikalauti taikyti sankciją tik dėl jam priklausančių išmokų, kurios buvo žinomos atleidimo dieną. Pavyzdžiui Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatavo, kad, esant bendrovės valdybos nustatytai bendrovės vadovo apmokėjimo tvarkai, pagal kurią premija bendrovės vadovui priklauso nuo metinių bendrovės veiklos rezultatų, atleidžiant bendrovės vadovą netaikomas darbdaviui Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalyje nustatytas reikalavimas su darbuotoju atsiskaityti visiškai jo atleidimo dieną, nes bendrovės vadovo darbo užmokesčio dalis, priklausanti nuo bendrovės metinių darbo rezultatų, (premija) tampa žinoma tik įstatyme ir bendrovės įstatuose nustatyta tvarka patvirtinus bendrovės finansinę atskaitomybę.⁴⁸ Kaip matyti, šiuo atveju nėra darbdavio kaltės dėl išmokos nesumokėjimo, nes darbdavys neturėjo pareigos sumokėti tą išmoką atleidimo dieną. Taigi jei neaišku, ar tam tikra išmoka darbuotojui priklauso, ar ne arba tai turėtų paaiškėti vėliau, darbuotojas negali reikalauti taikyti Lietuvos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nurodytą sankciją.

Taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nurodytą sankciją gali kilti klausimas, ar darbdaviui taikoma ši sankcija, jei darbuotojas jam skolingas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išreiškė nuomonę, kad darbdavio pareigos sumokėti nurodytą išmoką darbuotojui neeliminuoja ir tokia situacija, kai atleidžiamas iš darbo darbuotojas yra skolingas darbdaviui. Aplinkybė, kad darbuotojas yra skolingas darbdaviui, gali būti pagrindas darbdaviui tartis su darbuotoju dėl jų priešpriešinių reikalavimų įskaitymo, tačiau toks reikalavimų įskaitymas galėtų būti taikomas tik sutikus darbuotojui. Nesant tokio susitarimo, net ir kilus ginčui, nagrinėtinam teisme, aplinkybė, kad darbdavys uždelsė atsiskaityti su darbuotoju, išlieka teisiškai reikšminga ir lemia darbdavio pareigą sumokėti darbuotojui Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje įvardytą sankciją.⁴⁹

Pažymėtina, kad kai tarp darbuotojo ir darbdavio sudaryta taikos sutartis, darbuotojas praranda teisę reikalauti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje numatytos sankcijos. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. liepos mėn. 27 d. byloje Teismas nurodė, kad tarp ieškovo ir atsakovo buvo patvirtinta tokia taikos sutartis, kuri atitiko tuo metu buvusią šalių valią, susiformavusią įstatymų reikalavimų ir tarpusavio nuolaidų pagrindu, t. y. taikos sutartimi šalys tam tikru būdu, abipusėmis nuolaidomis sureguliuavo tarp jų kilusį ginčą ir nustatė teises ir pareigas viena kitos

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 19 d. nutartis c. b. *T. O. v. UAB „ASSA LIETUVA“*, Nr. 3K-3-422/2007, kat. 11.10; 27.7.

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008, kat. 14.1; 14.6; 125.7.

atžvilgiu. Tai, jog kasatorius dėl vienu ar kitu priežasčių nereikalavo sutartyje įtvirtinti tam tikrų sumų sumokėjimo ar kitokių sąlygų, susijusių su išmokomis, yra jo pasirinkimas ir rizika. Nei Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso, nei Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos nedraudžia šalims sudaryti taikos sutartis, kuriomis būtų išspręsti tarp jų kilę ginčai. Nesant duomenų dėl blogesnės kasatoriaus padėties sudarant sutartį, jam daryto ekonominio spaudimo ar pan., teismas konstatavo, kad šalių prašymas patvirtinti taikos sutartį įstatymui neprieštaruoja, nepažeidžia šalių ir kitų asmenų teisių bei įstatymų saugomų interesų (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 42, 230, 231 straipsniai, 140 straipsnio 3 dalis). Be to, kasatoriaus nurodytos Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos, kurias, kasatoriaus nuomone, pažeidė apeliacinės instancijos teismas, reglamentuoja atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką, terminus, o ne nustato kiekvienam atleidžiamam darbuotojui priklausančias išmokas. Dėl to atmestini kasatoriaus argumentai, kad taikos sutartimi patvirtinta situacija, kai nėra susitarta su darbuotoju dėl visiško atsiskaitymo su juo.⁵⁰

Apibendrinant galima konstatuoti, kad šios taisyklės, įtvirtintos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra nusistovėjusios, dėl jų nekyla klausimų ir jos iš esmės papildo galiojantį teisinį reglamentavimą, todėl šių taisyklių taikant vidutinio darbo užmokesčio sankciją turėtų būti paisoma.

2.2. Delspinigių mokėjimo teisinis reguliavimas

Antroji sankcija, taikoma darbdaviui laiku nesumokėjus darbo užmokesčio, yra delspinigiai. Šios sankcijos taikymą reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnis, tačiau šis straipsnis nukreipia į kitus teisės aktus, todėl šioje dalyje bus aptariamas sankcijos teisinis reglamentavimas. Toliau darbe bus aptariama šios sankcijos taikymo paskirtis – koku tikslu ji nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kokias funkcijas atlieka. Siekiant sužinoti, kada taikoma ši sankcija, bus ištirta jos taikymo sritis (čia kalbama apie taikymo sritį laike), taikymo pagrindas (kokioms sąlygoms esant gali būti taikoma ši sankcija), sankcijos taikymo taisyklės (kaip taikoma ši sankcija).

Sankcijos teisinis reglamentavimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnis nustato, kad kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai. Šiuo atveju kalbama apie Lietuvos Respublikos

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos mėn. 27 d. nutartis c. b. J. Ž. v. AB „Stumbras“, Nr. 3K-3-347/2010, kat. 11.10; 21.4; 72; 109; 124.4; 124.6.

delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą⁵¹, kurio 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos (išskyrus Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo numatytas išmokas), kartu su jomis darbuotojui sumokami delspinigiai. Delspinigių dydį sudaro 0,06% priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose ar kolektyvinėje (jeigu jos nėra, - darbo) sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną. Įstatymo nustatytas delspinigių dydis kartą per metus indeksuojamas Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka, atsižvelgiant į vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus. Kolektyvinėje (jeigu jos nėra, – darbo) sutartyje gali būti numatytos darbuotojams palankesnės sąlygos.

Pagal minėto straipsnio taisykles delspinigių dydis kartą per metus indeksuojamas Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos. Vyriausybė 2000 m. rugsėjo 15 d. nutarimu⁵² pavedė šį klausimą spręsti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai ir suderinus su Finansų ministerija ir Ūkio ministerija, parengti ir patvirtinti Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo nustatyto delspinigių dydžio indeksavimo tvarką. Tvarkoje⁵³ nustatyta, kad delspinigių dydis indeksuojamas kiekvienų metų pradžioje, atsižvelgiant į Statistikos departamento paskelbtą vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus, esamas delspinigių dydis dauginamas iš šios Tvarkos antrame punkte nurodyto vartotojų kainų indekso. Gautas naujas delspinigių dydis (procentais) apvalinamas iki šimtųjų dalių po kablelio, o nauja delspinigių norma įsigalioja kiekvienų metų vasario 1 dieną. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministro 2003 m. sausio 31 d. įsakyme⁵⁴ nustatyta, kad nuo 2003 m. vasario 1 d. delspinigių dydis yra 0,06% priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną (pradedant delspinigius skaičiuoti po septynių kalendorinių dienų), o pagal 2011 m. sausio 25 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymą⁵⁵ nuo 2011 m. vasario mėn. 1 d. delspinigių dydis – 0,07%.

⁵¹ Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas, Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521;

⁵² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1105 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą“, Valstybės žinios, 2000, Nr. 80-2415.

⁵³ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. sausio 9 d. įsakymas Nr. 9 „Dėl delspinigių indeksavimo tvarkos patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2001, Nr. 50-150.

⁵⁴ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. sausio 31 d. įsakymas Nr. AI-20 „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-534.

⁵⁵ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. sausio 25 d. įsakymas Nr. AI-28 „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2011, Nr. 10-453.

Sankcijos paskirtis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta sankcija, kaip ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta sankcija, turi dvejopą paskirtį – nubaudimo ir kompensavimo. Jei šias sankcijas prilygintume Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse įtvirtintoms netesyboms, pamatytume, kad tiek pirmoji, tiek antroji sankcija iš esmės yra netesybų darbo teisėje rūšys. Kaip jau minėta, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.71 straipsnis numato, kad netesybos gali būti dviejų rūšių – bauda ir delspinigiai (kai netesybos nustatytos už prievolės įvykdymo praleidimo terminą nepertraukiamai ir išieškomos už tam tikrą laikotarpį). Taigi galima konstatuoti, kad abi šios sankcijos kilusios iš vieno instituto – netesybų. Priėjus prie šios išvados paaiškėja, kad abiejų šių sankcijų paskirtis yra iš esmės vienoda.

1995 metais priimant Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą, jo aiškinamajame rašte⁵⁶ nurodyta, kad rengiant šį įstatymą buvo remtasi gaunamais reikalavimais iš profesinių sąjungų, darbuotojų bei paklausimais iš įmonių, organizacijų, taip pat teismų dėl darbuotojui priklausančių ir laiku negaunamų išmokų (darbo užmokesčio, kompensacijų už nepanaudotas atostogas, išeitinių pašalpų ir kitų), susijusių su darbo santykiais, nuvertėjimo kompensavimo. Daugeliu atvejų įmonių, bendrovių savininkai (valstybinėse įmonėse – steigėjai) ar kreditoriai nerodo iniciatyvos iškelti įmonei, nevykdančiai savo finansinių įsipareigojimų, bankroto bylą už darbą tose įmonėse dažnai pavėluotai 2-3 ir daugiau mėnesių nemokamas uždarbis arba mokama tik minimali mėnesinė alga. Įstatymo projektas dar 1994 m. kelis kartus buvo apsvarstytas ministerijose, kai kuriose savivaldybėse, profsąjungose, darbdavių organizacijose. 1995 m. rugpjūčio 1 d. jam pritarta Trišalėje Taryboje. Matyti, kad vienas iš tikslų, kuriuos ketinta pasiekti priėmus normą buvo darbuotojų teisių apsauga. Todėl galima teigti, šios sankcijos paskirtis yra ir prevencinė. Šia sankcija siekiama užkirsti kelią neigiamų padarinių darbuotojui atsiradimą.

Šio darbo 2.1. dalyje jau aptarta netesybų samprata, įrodinėjimo pareiga, todėl šioje dalyje šie klausimai nagrinėjami nebus. Pažymėtina, kad ir šios sankcijos atveju, galioja taisyklė, kad darbuotojas gali reikalauti iš darbdavio ir darbo užmokesčio bei kitų susijusių išmokų sumokėjimo, ir delspinigių sumokėjimo. Tai pagrindžiama Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.73 straipsniu, kuris numato, kad jeigu nustatytos

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. gruodžio 15 d. Aiškinamasis raštas prie Lietuvos Respublikos laikinojo įstatymo „Dėl delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą“ projekto Nr. 1984.

netesybos, kreditorius negali reikalauti iš skolininko kartu ir netesybų, ir realiai įvykdyti prievolę, išskyrus atvejus, kai skolininkas praleidžia prievolės įvykdymo terminą.

Kalbant apie sankcijos mažinimą, pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje įtvirtintai sankcijai turėtų būti taikomos tokios pat taisyklės, kaip ir vidutinio darbo užmokesčio sankcijai, t.y. teismo teisė mažinti įstatyme nustatytus delspinigius, turėtų būti vertinama atsargiai.

Kyla klausimas, kodėl tam pačiam pažeidimui įstatymų leidėjas nustatė specialią normą atvejui, kai laiku neatsiskaitoma su atleidžiamu darbuotoju. Apskaičiavus kiekvienos sankcijos skaitinę išraišką litais paaiškėtų, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio sankcija yra mažesnė už 141 straipsnio sankciją. Skirtingų sankcijų nustatymas gali būti siejamas su skirtinga darbuotojo teisine padėtimi: Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio sankcijos atveju pažeidimo padarymo metu šalys vis dar susijusios darbo santykiais, o 141 straipsnio taikymo atveju – nebe.

Sankcijos taikymo sritis. Šios sankcijos taikymo sritis tiesiogiai nėra nurodyta jokiam teisės akte. Tiek minimos sankcijos, tiek vidutinio darbo užmokesčio sankcijos kilmė ir paskirtis yra tokia pati, todėl atrodytų, kad abi šios gali būti taikomos visose situacijose. Sistemiskai vertinant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnį ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnį, matyti, kad pastarasis straipsnis taikymo apimtimi yra siauresnis. Tiksliau, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnis kalba apie bet kurias pavėluotai išmokėtas sumas (svarbu, kad jos atitiktų Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjamą įstatymo 2 straipsnio nuostatas), o Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnis kalba tik apie tas sumas, kurias pavėluota sumokėti atleidžiant darbuotoją.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnis numato konkretų momentą, kai turi būti taikoma vidutinio darbo užmokesčio sankcija – jei darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos nesumokamos darbuotojo atleidimo dieną. Taigi nurodoma, kad sankcija taikoma ne visais atvejais, kai pavėluojama sumokėti darbuotojui priklausančias sumas, bet būtent, kai jas pavėluojama sumokėti atleidimo dieną. Toks aiškinimas apibrėžia Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio sankcijos taikymo apimtį – ji taikoma visais atvejais, kai darbdavys pavėluoja sumokėti darbo užmokestį ir su juo susijusias išmokas, išskyrus, kai šias išmokas pavėluojama sumokėti atleidimo dieną.

Sankcijos taikymo pradžios momentas pakankamai aiškiai reglamentuotas Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą

mokėjimą įstatymo 2 straipsnyje. Šiame straipsnyje nurodyta, kad sankcija pradama taikyti po 7 kalendorinių dienų nuo pažeidimo padarymo.

Sankcijos taikymo pabaigos momentas apibrėžiamas dviem juridiniais faktais:

- 1) Darbdavys atsiskaito su darbuotoju;
- 2) Darbdaviui iškeliamas bankroto byla arba pradama bankroto procedūra ne teismo tvarka;

Pirmuoju atveju, atsiskaitymas turi būti suprantamas kaip pavėluotos sumokėti sumos (darbo užmokesčio ar kitos sumos) sumokėjimas. Tokią išvadą galima padaryti išsigilinus į Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 straipsnio 1 dalies formuluotę – pradant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų [išmokų] išmokėjimo dieną. Kadangi darbdavys įvykdo savo prievolę, toliau sankcija jam nebetaikoma.

Antruoju atveju, delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo bankroto bylos iškėlimo (kreditorių sprendimo taikyti bankroto procedūrą ne teismo tvarka) dienos.

Sankcijos taikymo pagrindas. Pagrindas taikyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje nustatytus padarinius yra visos šios sąlygos:

- 1) Darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos pavėluotai;
- 2) Su darbo santykiais susijusios išmokos nėra Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo numatytos išmokos;
- 3) Nėra darbuotojo kaltės.

Pirmiausia reikėtų apibrėžti pavėluoto darbo užmokesčio išmokėjimo sąvoką. Tai kolektyvinėje arba darbo sutartyse nustatytą darbo užmokesčio mokėjimo terminų nesilaikymas. Kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimo terminai gali būti nustatyti norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse.⁵⁷ Vadinasi, vėlavimas sumokėti darbo užmokestį bus tik tais atvejais, kai pažeidžiami tam tikrame dokumente nustatyti terminai. Tačiau, jei anksčiau nustatytas terminas buvo pakeistas, pažeidimu bus laikomas antrojo (vėlesnio) termino nesilaikymas. Pavyzdžiui, jei darbo sutartyje numatyta, kad darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį (tarkime, 15 ir 25 mėnesio dienas), tačiau darbuotojas pateikia prašymą darbdaviui, kad darbo užmokestis būtų mokamas vieną kartą per mėnesį (tarkime, 25 dieną), jis nebetenka

⁵⁷ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. II t. Vilnius: Justitia, 2004, p. 292.

teisės reikšti darbdaviui pretenziją, kad vėluojama sumokėti darbo užmokestį, nes jis nebemokamas 15 dieną.

Jei darbo sutartyje ar kitame dokumente, nėra nurodyta, kada mokamas darbo užmokestis ar kitos su juo susijusios išmokos, turėtų būti laikomasi praktiškai nusistovėjusių šių išmokų mokėjimo terminų.

Jei darbuotojas siekia taikyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje numatytą sankciją tuo atveju, kai darbdavys vėluoja sumokėti su darbo santykiais susijusias išmokas, pažymėtina, kad šios išmokos neturi būti Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo numatytos išmokos. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo⁵⁸ 3 straipsnyje numatytos valstybinio socialinio draudimo išmokų rūšys: 1) valstybinės pensijos pagal Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymą; 2) laikinojo nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo, vaiko priežiūros, laidojimo pašalpos; 3) išmokos į užimtumo fondą draudimui nuo nedarbo; 4) išmokos šiame įstatyme numatytoms gydymo ir profilaktikos išlaidoms padengti. Vadinas, dėl šių išmokų sumokėjimo vėlavimo darbuotojas neturi teisės reikalauti iš darbdavio delspinigių sumokėjimo, nes už šias išmokas atsakingas ne darbdavys, o atitinkamos valstybės institucijos.

Paskutinioji sankcijos taikymo sąlyga – darbuotojo kaltės nebuvimas – jau aptarta šio darbo 2.1 dalyje. Kadangi nagrinėjant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą sankciją, kaltės samprata išlieka ta pati, šioje dalyje klausimas dėl darbuotojo kaltės sampratos ir vertinimo nagrinėjamas nebus. Pažymėtina, kad ir šios sankcijos taikymo atveju darbdavio kaltė preziumuojama, t.y. jis laikomas kaltu, jei neįrodo, kad sumos pavėluotai išieškomos dėl darbuotojo kaltės.⁵⁹

Kyla klausimas, ar darbdavio kaltė turi būti preziumuojama ir tuo atveju, kai terminas sumokėti darbo užmokestį ar kitas išmokas nėra įtvirtintas jokiame dokumente, ir kam tenka įrodinėjimo pareiga, dėl pažeidimo buvimo. Darbo organizavimo ir apmokėjimo tvarką nustato darbdavys, todėl jis turi pareigą nustatyti visų sumų, susijusių su darbo santykiais išmokėjimo tvarką bei terminus. Šią pareigą konkretizuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 201 straipsnio 2 dalis, kurioje teigiama, kad konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse ar darbo sutartyse. Jei darbdavys nenustato darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių sumų mokėjimo tvarkos, tai negali būti laikoma pagrindu atleisti jį nuo įrodinėjimo

⁵⁸ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, Valstybės Žinios, 1991-06-20, Nr. 17-447.

⁵⁹ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. II t. Vilnius: Justitia, 2004, p. 292.

pareigos ir perkelti šią pareigą darbuotojui. Priešingu atveju, darbuotojo padėtis būtų blogesnė už tą, kai darbo užmokesčio ir kitų išmokų sumokėjimo terminai yra įtvirtinti raštiškai. Todėl manytina, kad ir tokiu atveju, kai terminas sumokėti darbo užmokestį ar kitas išmokas nėra įtvirtintas jokiam dokumente, darbdavio kaltė turėtų būti preziumuojama.

Sankcijos taikymo taisyklės. Pagal Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 straipsnio nuostatas delspinigiai pradedami skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos pagal teisės aktuose ar kolektyvinėje (darbo) sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad terminas, apibrėžtas tam tikru laikotarpiu, prasideda kita dieną po tos kalendorinės datos arba įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia. To paties straipsnio 3 dalinis numato, kad į kalendorinėmis dienomis skaičiuojamą terminą įeina ne darbo ir švenčių dienos, jei paskutinė termino diena yra ne darbo diena, tai termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena. Šios taisyklės taikomos ir delspinigių skaičiavimui.

Pavyzdžiui, jei darbo užmokestis darbuotojui turi būti mokamas spalio 15 dieną, tačiau numatytą dieną nėra sumokamas, 7 kalendorinių dienų terminas pradedamas skaičiuoti rytojaus dieną po pažeidimo padarymo (t.y. spalio 15 dienos), vadinasi spalio 16 dieną. 7 kalendorinių dienų terminas baigiamas skaičiuoti spalio 22 dieną, o spalio 23 dieną jau pradedami skaičiuoti delspinigiai. Jei darbo užmokestis turi būti mokamas du kartus per mėnesį, tarkime spalio 15 dieną ir 25 dieną, delspinigiai skaičiuojami nuo vėlesnės darbo užmokesčio mokėjimo dienos (t.y. spalio 25 dieną), tokiu atveju delspinigiai bus pradėti skaičiuoti lapkričio 2 dieną.

Delspinigiai yra baigiami skaičiuoti tą dieną, kada darbdavys visiškai atsiskaito su darbuotoju. Tai yra, jei darbdavys darbo užmokestį, mokėtiną spalio mėnesį, sumoka kovo 1 dieną, paskutinė diena, kai priskaičiuojami delspinigiai, ir bus kovo 1 diena. Kaip minėta, įstatymas delspinigių mokėjimo pabaigos nesieja su jokia kita diena ir nedaro išimčių darbo sutarčiai pasibaigus.

Pažymėtina, kad kiekvienas naujas neatsiskaitymas su darbuotoju yra laikomas nauju pažeidimu ir delspinigiai už kiekvieno mėnesio nesumokėtas sumas bus skaičiuojami atskirai. Pavyzdžiui, tarkime, darbuotojui darbo užmokestis nesumokėtas už tris mėnesius – nuo 2010 m. spalio mėnesio iki 2010 m. gruodžio mėnesio, darbo užmokestis turėjo būti mokamas vieną kartą per mėnesį, kiekvieno mėnesio 15 dieną, o darbdavys atsiskaito su darbuotoju 2011 m. kovo 1 dieną. Tokiu atveju, spalio, lapkričio,

gruodžio mėnesiais laiku nesumokėti darbo užmokesčiai bus laikomi trimis skirtingais pažeidimais ir už kiekvieną iš jų kils Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje numatyta sankcija [žr. 1 priedą].

Taigi už kiekvieną mėnesį delspinigiai bus pradėti skaičiuoti po 7 dienų nuo pažeidimo padarymo dienos ir skaičiuojami iki atsiskaitymo dienos (šiuo atveju kovo 1 dienos). Vadinasi, delspinigiai bus skaičiuojami iš viso tris kartus. Iš esmės skaičiavimo metodas bus tas pats, tik skirsis praleistų dienų skaičius. Skaičiavimo metodas skirsis tuo atveju, jei delspinigių skaičiavimas pereis į naujus metus (pavyzdžiui, kai nesumokėtas gruodžio mėnesio darbo užmokestis ir už jį atsiskaitoma kovo mėnesį) ir nuo vasario 1 dienos įsigaliosiančios delspinigių normos dydis skirsis nuo praėjusių metų delspinigių normos dydžio. Tokiu atveju delspinigiai bus skaičiuojami taip: pirmiausia bus suskaičiuoti mokėtini delspinigiai iki vasario 1 d. skaičiuojant po 0,07% už kalendorinę dieną nuo visos nesumokėtos sumos, tada bus apskaičiuojami delspinigiai nuo vasario 1 d. iki rugsėjo 1 d. skaičiuojant po $x\%$ už kalendorinę dieną nuo visos nesumokėtos sumos (x šiuo atveju reprezentuoja pasikeitusią delspinigių normą). Sumos, gautos skaičiuojant iki vasario 1 dienos ir po vasario 1 dienos bus sudedamos. Tokia situacija buvo iškilusi 2008 ir 2009 metais: 2008 metais delspinigių norma buvo 0,06%, o 2009 metais – 0,07%.

Pažymėtina, kad delspinigiai neapmokestinami fizinių asmenų pajamų mokesčiu, nuo jų nemokamos privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokos.

2.3. Civilinės teisės įtaka reguliuojant sankcijas už darbo užmokesčio pažeidimus

Kaip minėta anksčiau, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnyje ir 207 straipsnyje numatytos sankcijos yra glaudžiai susijusios. Jos kilusios iš vieno instituto – netesybų, dėl šios priežasties sutampa šių sankcijų paskirtis, labai panašus jų taikymo pagrindas. Tačiau šios sankcijos turi ne tik panašumų, bet ir skirtumų – skiriasi jų teisinis reglamentavimas, taikymo taisyklės bei taikymo sritis. Vidutinio darbo užmokesčio sankcija reglamentuojama vos vienu Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsniu, o delspinigių sankcija reglamentuojama Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, papildomu įstatymu bei keliais įstatymus įgyvendinančiais aktais, be to, pastarosios sankcijos reglamentavimas išsamesnis – teisės aktuose nurodoma daugiau taisyklių, nurodančių sankcijos taikymo procedūrą. Sankcijų taikymo taisyklės taip pat skiriasi – abi sankcijos matuojamos skirtingais dydžiais (vidutiniu darbo užmokesčiu ir delspinigiais, skaičiuojamais kiekvieną kalendorinę dieną), todėl jų skaičiavimas visiškai kitoks. Paskutinis ir ryškiausias šių sankcijų skirtumas – jų taikymo sritis. Sistemaiškai

analizuojant Lietuvos Respublikos darbo kodeksą matyti, kad abi sankcijas įtvirtinančios normos yra skirtinguose Lietuvos Respublikos darbo kodekso skyriuose: Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnyje reglamentuojama sankcija yra XII skyriuje „Darbo sutartis“, o 207 straipsnyje reglamentuojama sankcija – XV skyriuje „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“, tai gali reikšti, kad įstatymų leidėjas siekė atskirti normų taikymo sritį.

Kaip minėta, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnyje reglamentuojama sankcijos taikymo sritis platesnė, o Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnyje numatytos sankcijos – siauresnė, ji taikoma tik tada, kai darbdavys neatsiskaito su darbuotoju jo atleidimo dieną. Pastaroji sankcija turi papildomą požymį, kuris jos taikymo sritį atskiria nuo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio taikymo srities. Detaliau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio sankcijos ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio taikymas pavaizduotas 2 priede.

Šiuo atveju susiduriame su teisės normų konkurencija. Teisės normų konkurencija – tai situacija, kai kuri nors teisės normomis reguliuojama veika atitinka keliose teisės normose aprašytus kai kuriuos jos požymius.⁶⁰ Kaip matyti, kai kurie abiejų sankcijų požymiai sutampa.

Normos gali konkuruoti apimties ir turinio požiūriu. Normų konkurencija pagal apimtį vadinama bendrosios ir specialiosios normos konkurencija, ji atitinka logikos ir subordinacijos santykį. Ši konkurencija reiškiasi tuo, kad specialioji norma išsamiau aprašo šios veikos požymius (apima daugiau požymių). Todėl ir tų normų konkurencija išsprendžiama taikant specialiąją normą, nes specialioji norma neprieštarauja bendrajai, o tik sukonkretina ją, ji visada apima daugiau požymių negu bendroji. Teisės normų konkurencija turinio požiūriu, tai situacija, kai konkuruoja dvi specialiosios normos. Čia turime dalies ir visumos santykį, kuris nėra subordinacijos santykis, tai turiningasis santykis, kai vienos normos požymiai gali sudaryti kitos normos požymių dalį. Šių normų konkurencijos atveju bus taikoma daugiau požymių turinti norma.⁶¹

Palyginus abu normų konkurencijos atvejus matyti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 ir 207 straipsnių atveju, turime normų konkurenciją turinio požiūriu. Nors Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio sankcija reglamentuota plačiau ta prasme, kad turi daugiau procedūrinių jos taikymo taisyklių, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio sankcija turi daugiau požymių (t.y. papildomą požymį išskiriantį jos taikymą laike). Abi sankcijos nėra paremtos subordinacijos santykiu, tačiau

⁶⁰ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 293.

⁶¹ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 293.

skiriasi požymių gausa. Vadinasi, jei darbuotojo atleidimo dieną su juo nebus visiškai atsiskaityta, taikysime Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnį, o visais kitais atvejais – 207 straipsnį.

Normų konkurencija galima ne tik tarp vienos teisės šakos normų, bet ir tarp skirtingų teisės šakų normų. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso XVII skyrius numato sutarčių nevykdymo teises pasekmes, šiame skyriuje kalbama apie apskritai visas sutartis, neišskiriant jų rūšių. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.210 straipsnyje įtvirtinta, kad terminą įvykdyti piniginę prievolę praleidęs skolininkas privalo mokėti penkių procentų dydžio metines palūkanas už sumą, kurią sumokėti praleistas terminas, jeigu įstatymai ar sutartis nenustato kitokio palūkanų dydžio. Kyla klausimas, ar ši nuostata gali būti taikoma darbdaviui, kai jis neįvykdo savo „piniginės prievolės“ – darbo užmokesčio ir kitų susijusių išmokų sumokėjimo.

Nors Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3 straipsnyje civilinis kodeksas netiesiogiai įtvirtinamas kaip vienas iš darbo teisės šaltinių, tačiau šio straipsnio nuostatos turėtų būti aiškinamos sistemiškai kartu su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 9 straipsnio nuostatomis. Šis straipsnis numato, kad taikant įstatymo analogiją pirmenybė teikiama Lietuvos Respublikos darbo kodekso normoms. Tik tuo atveju, jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, tai pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius.

Vertinant Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.210 straipsnio nuostatas, akivaizdu, kad ši norma yra bendroji Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio ir 207 straipsnio atžvilgiu. Civilinės teisės normos reglamentuoja visų sutarčių vykdymą, tačiau specialios sutarčių rūšies, t.y. darbo sutarčių, vykdymą reglamentuoja būtent darbo teisė. Darbo teisės normos specialiai sukurtos reglamentuoti santykiams tarp darbuotojo ir darbdavio, todėl civilinės teisės normos darbo teisiniams santykiams gali būti taikomos tik kaip papildančios esamą teisinį reglamentavimą.

Kaip minėta, esant specialiosios ir bendrosios normų konkurencijai, taikoma specialioji norma, nes specialioji norma iš esmės neprieštarauja bendrosios normos dvasiai, o tik išplėtoja ją; specialioji norma turi daugiau požymių nei bendroji – ji konkrečiau, išsamiau reglamentuoja reguliuojamą visuomeninį santykį.⁶² Šią taisyklę savo jurisprudencijoje⁶³ yra patvirtinęs ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, jis

⁶² VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 292.

⁶³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. vasario 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. rugpjūčio 30 d. Nutarimo Nr. 1164 "Dėl dalies Žemės ūkio ministerijos įmonių paskolų kapitalizavimo" atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos biudžetinės sandaros įstatymo 13 straipsniui, Lietuvos Respublikos žemės ūkio ekonominių santykių valstybinio

taip pat pabrėžia, kad Teisės teorijos principo *lex specialis derogat legi generali* esmė ta, kad esant bendrosios ir specialiosios normų konkurencijai yra taikoma specialioji norma.⁶⁴

Apibendrinus Lietuvos Respublikos darbo kodekso sankcijas bei aptarus normų konkurencijos sprendimo taisykles toliau darbe bus kalbama apie šių normų taikymo problemas, pasitaikančias teismų praktikoje.

reguliavimo įstatymo 9 straipsniui ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 43 straipsnio pirmajai daliai“, Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-537.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. spalio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių „Būtingės nafta“, „Mažeikių nafta“ ir „Naftotiekis“ reorganizavimo įstatymo, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 5 straipsnio 3 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir dėl Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl strateginio investuotojo pripažinimo“ atitikimo Lietuvos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos nacionalinio saugumo pagrindų įstatymui“, Valstybės žinios, 2000, Nr. 88-2724.

3. Teisės normų, reglamentuojančių sankcijas darbdaviui, taikymo ypatumai teismų praktikoje

Daugiausia problemų analizuojant sankcijas darbdaviui už laiku nesumokėtą darbo užmokestį bei kitas išmokas kyla ne aptariant teisinį reglamentavimą ar normų konkurencijos taisykles, tačiau sankcijas taikant. Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų sankcijų darbdaviui panašumo, jų paskirties sutapimo ir civilinėje teisėje numatytų panašių sankcijų, dažnai kyla neaiškumų, kurią sankciją taikyti, kada ji turi būti nebetaikoma ir panašiai. Todėl šios darbo dalies tikslas – išanalizuoti teismų praktikoje dažniausiai pasitaikančias sankcijų darbdaviui taikymo problemas, netinkamą sankcijų taikymą bei pateikti pasiūlymus, kaip išspręsti įvardytas problemas.

3.1. Vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas

Aptariant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje numatytą sankciją, susiduriama su dviem pagrindiniais problemų blokais: sankcijos taikymo (t. y. ar būtent Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje numatyta sankcija turi būti taikoma, ar reikėtų remtis kita norma) bei sankcijos mažinimo (t. y. nusprendžiama, kad sankcija turi būti taikoma, tačiau kyla klausimas, ar ji gali būti mažinama). Įvardytos problemos bus nuosekliai aptariamoms šioje darbo dalyje.

Sankcijos taikymo problemą galima išskirti į kelis atvejus: 1) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies konkurencija su Nedarbo socialinio draudimo įstatymo normomis; 2) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies konkurencija su Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normomis; 3) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies konkurencija su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalimi; 4) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies sankcijos taikymo pagrindo buvimas ar nebuvimas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies konkurencija su Nedarbo socialinio draudimo įstatymo normomis. Siekiant taikyti sankciją už pavėluotai sumokėtą darbo užmokestį ar kitas išmokas darbuotojo atleidimo metu, gali kilti klausimas, ar sankcija pasieks savo tikslą, jei darbuotojas jau gauna ir kitų išmokų, pavyzdžiui, nedarbo draudimo išmoką. Atrodo, kad tiek nedarbo socialinio draudimo išmokos, tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies sankcijos tikslas sutampa – užtikrinti darbuotojui minimalias pragyvenimo sąlygas pasibaigus darbo santykiams (kadangi dėl darbdavio kaltės darbuotojas negali naudoti jam priklausančio

darbo užmokesčio, vidutinio darbo užmokesčio sankcija atlieka kompensacinę funkciją). Tačiau norint teisingai įvertinti abi „išmokas“, reikia išsiaiškinti jų kilmės pagrindus. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad darbdavio darbuotojui, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalimi, mokamo vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką esmė ir paskirtis yra skirtinga nei, remiantis Nedarbo socialinio draudimo įstatymu, mokamos nedarbo draudimo išmokos. Nedarbo draudimo išmoka su darbo teisiniais santykiais yra susijusi ta apimtimi, kad dirbantys asmenys, dalyvaujantys socialinio draudimo santykiuose ir mokėdami socialinio draudimo įmokas, savo darbu sukuria materialines prielaidas socialiniam draudimui ir atsiradus įstatyme nustatytoms sąlygoms įgyja teisę į socialinio draudimo išmokas, kurių dydis priklauso nuo mokėtų draudimo įmokų, apskaičiuojamų nuo darbo užmokesčio sumos ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų. Tačiau asmens teisė gauti nedarbo draudimo išmoką kyla ne iš darbo teisinių santykių, o iš teisės į socialinį aprūpinimą. Taigi, kai darbo teisiniai santykiai baigiasi, asmuo įgyja bedarbio teisinį statusą ir yra įvykdomos kitos įstatyme nustatytos sąlygos, tarp asmens, siekiančio gauti nedarbo draudimo išmoką, ir teritorinės darbo biržos susiklosto viešosios teisės reglamentuojami socialinės apsaugos teisiniai santykiai. Darbdavio prievolė mokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už visą atsiskaityti uždelstą laiką nėra susijusi su darbuotojo teise į socialinę apsaugą ir teise gauti nedarbo draudimo išmokas, nes minėta darbdavio prievolė kyla iš individualių darbo teisinių santykių, kai darbdavys nevykdo (ar netinkamai vykdo) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalyje nustatytos pareigos laiku ir visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju, taip pažeisdamas įstatyme nustatytas savo pareigas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis) ir teisėtus darbuotojo interesus – už atliktą darbą gauti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas bei savarankiškai disponuoti jam priklausančiomis pajamomis. Dėl to šios darbdavio prievolės vykdymas ar dydis nepriklauso nuo to, ar darbuotojas gauna nedarbo socialinio draudimo išmoką. Atsižvelgus į pateiktus argumentus, konstatuotina, kad nedarbo draudimo išmoka, išmokėta teritorinės darbo biržos, negali būti išskaičiuojama iš darbdaviui priklausančios mokėti sumos už prievolės laiką atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju nevykdymą ar netinkamą vykdymą.⁶⁵

Taigi remiantis tuo, kas aukščiau išdėstyta, siūlytina taikyti Lietuvos Respublikos kodekso 141 straipsnio 3 dalyje numatytą sankciją neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas gauna nedarbo socialinio draudimo išmoką.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis c. b. I. G. v. „Vilniaus Vingis“, Nr. 3K-3-70/2007, kat. 11.10.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies konkurencija su Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normomis. Šiuo atveju darbdaviui siekiama pritaikyti sankciją už pavėluotai sumokėtą darbo užmokestį ar kitas išmokas darbuotojo atleidimo metu, tačiau kyla klausimas ar taikyti civilinės teisės normas, ar darbo teisės normas. Kadangi darbo santykiai jau yra pasibaigę, pasibaigusios šalių teisės ir pareigos viena kitai, todėl atrodytų, kad darbo teisės normos neturėtų būti taikomos. Susidaro įspūdis, kad kadangi darbo santykiai pasibaigę, o sankcija darbdaviui visgi turi būti paskirta, reikėtų taikyti civilinės teisės normas dėl bendresnio jų pobūdžio ir suvokimo, kad jos reguliuoja beveik visus kasdienes santykius. Vis dėlto toks civilinės ir darbo teisės normų vertinimas yra klaidingas. Nors darbuotojas ir darbdavys nutraukus darbo sutartį ir nebėra susiję darbo teisiniais santykiais, tačiau pažeidimas, už kurį siekiama taikyti sankciją kilęs iš darbo teisinių santykių. Be to, čia reikėtų prisiminti normų konkurenciją, o ypač taisyklę *lex specialis derogat legi generali*. Remiantis šia taisykle, turėtų būti taikomos darbo teisės normos, o konkrečiai, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis. Tai patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, kur byla nagrinėjusi teisėjų kolegija nusprendė, kad teismai, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį išaiškinę vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 10 straipsnyje nustatytais normų aiškinimo principais, byloje kilusį ginčą pagrįstai sprendė taikydami Lietuvos Respublikos darbo kodekso, o ne Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normas, nes negalima pripažinti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis tiesiogiai ir visa apimtimi nereglamentuoja ginčo teisinio santykio. Tokia išvada darytina dėl to, kad darbo sutartiniai santykiai, nors ir pripažįstami privatinės teisės sudedamąja dalimi, turi savo specifiką. Byloje nagrinėjamo ginčo aspektu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis ginčo teisinį santykį reglamentuoja tiesiogiai ir išsamiai.⁶⁶

Kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis tiesiogiai numato sankciją darbdaviui ir turi daugiau požymių nei Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normos, reglamentuojančios netesybas, siūlytina vadovautis taisykle *lex specialis derogat legi generali* ir visais atvejais esant Lietuvos Respublikos civilinio kodekso bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies konkurencijai, taikyti pastarąją normą.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 14 d. nutartis c. b. J. A. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-400/2006, kat. 11.10.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies konkurencija su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalimi. Šių normų konkurencija patogumo dėlei bus aptariama darbo 3.2 dalyje.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies sankcijos taikymo pagrindo buvimas ar nebuvimas. Kaip minėta, sankcijos taikymo pagrindas susideda iš dviejų sąlygų: 1) darbdavys nevisiškai atsiskaitė su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną; 2) nėra darbuotojo kaltės dėl tokio uždelsimo. Daugiausia neaiškumų atsiranda nustatinėjant antrosios sąlygos buvimą. Dažnai kyla klausimas, ar darbuotojo statusas turi įtakos taikant sankciją, t.y. ar faktas, jog darbuotojas užėmė, pavyzdžiui, vadovaujančias pareigas yra svarbus, ar darbdaviui sankcija turi būti taikoma nepriklausomai nuo jokių aplinkybių. Viena vertus, darbdavys atsakingas už darbo organizavimo tvarką ir darbuotojų veiksmus, kita vertus, pripažinus, kad darbuotojo statusas neturi jokios reikšmės darbdavio kaltės vertinime, būtų paliekama erdvė darbuotojo piktnaudžiavimui.

2000 metais Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išreiškė poziciją, kad į darbuotojo statusą turi būti atsižvelgta. Teismas nurodė, kad sprendžiant kaltės klausimą, neatsižvelgta į buvusias ieškovo (darbuotojo) pareigas bendrovėje ir suabsoliutintas atsakovo mokumas. Bylą nagrinėjusi kolegija neišanalizavo neatsiskaitymo su ieškovu jo atleidimo iš darbo dieną priežasčių, kurių, atsižvelgiant į buvusias pareigas bendrovėje, neįvertinus, konstatuoti atsakovo kaltės buvimo negalima. Iš bylos duomenų matyti, kad atleidimo iš darbo dieną, t. y. 1999 m. sausio 6 d. ieškovas dar buvo UAB „Auresa“ direktorius, vadinasi turėjo teisę realizuoti savo kaip direktoriaus teises ir privalėjo vykdyti atitinkamas pareigas, taip pat ir dėl bendrovės piniginių lėšų tvarkymo, bendrovės atsiskaitymo su atleidžiamais darbuotojais. Bylos nagrinėjimo eigoje ieškovas neteigė, kad savo veiksmais būtų siekęs tinkamai vykdyti savo kaip direktoriaus pareigas, išplaukiančias iš Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 1 dalies, o jam būtų kliudoma tas pareigas vykdyti ir pasiekti rezultatą, jog visiškai atsiskaitymas su juo įvyktų jo atleidimo iš darbo dieną. Tokių aplinkybių byloje ir nenustatyta. Net ir nesant gerai UAB „Auresa“ finansinei būklei, ieškovas, kaip direktorius, galėjo ir privalėjo imtis priemonių dėl bendrovės pareigos visiškai atsiskaityti su juo atleidimo iš darbo dieną įvykdymo, tačiau to nepadarė. Šios aplinkybės akivaizdžiai rodo, kad atleidimo iš darbo dieną su ieškovu nebuvo visiškai atsiskaityta dėl nuo jo paties, kaip bendrovės direktoriaus, valios priklausančių priežasčių. Įvertinus neatsiskaitymo su ieškovu Darbo sutarties įstatymo 41

straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka priežastis, nėra pakankamo pagrindo pripažinti, kad dėl uždelsimo atsiskaityti su ieškovu jo atleidimo iš darbo dieną kaltas atsakovas.⁶⁷

Ši pozicija buvo patvirtinta ir 2006 metais, kai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad sprendžiant bylas, kuriose aktualus tinkamo atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju, disponuojančiu darbdavio pinigėmis lėšomis, faktas, atleidžiamo darbuotojo teisinis statusas pripažįstamas svarbiu svarstant darbdavio kaltę dėl uždelsimo atsiskaitymo. Ieškovas, būdamas bendrijos „Kaštonas“ pirmininkas, nespėdė atsiskaitymo, nutraukiant darbo sutartį, klausimo, todėl jo paties sukurta situacija negali būti vertinama kaip darbdavio kalti veiksmai, suteikiantys ieškovui teisę reikalauti papildomos išmokos - vidutinio darbo užmokesčio už uždelsimo atsiskaityti laiką išmokėjimo.⁶⁸

Matyti, kad faktas, jog darbuotojas užėmė vadovaujančią poziciją darbovietėje vertinant darbdavio kaltės klausimą yra svarbus. Vadovaujantis pareigas užimantis asmuo atsakingas už administracijos darbą, svarbių sprendimų priėmimą, todėl jo statusas toks reikšmingas. Tačiau kyla klausimas, ar vadovaujanti pozicija yra vienintelė, turinti įtakos darbuotojo kaltės vertinimui. 2002 metais Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprendžiamoje byloje nurodė, kad vertinant darbuotojo teisinio statuso įtaką darbuotojo kaltei svarbu ne tik ar darbuotojas užima vadovaujančias pareigas, bet ir ar jis užima su finansinėmis operacijomis susijusias pareigas. Byloje kolegija atsižvelgė ir vertino aplinkybę, kad ieškovas pas atsakovą buvo priimtas dirbti vyr. finansininko pareigose, t. y. pareigose, kurias užimantis asmuo, vykdydamas savo darbinės pareigas, daro įtaką bendrovės finansinei veiklai, tame tarpe ir vykdant finansines operacijas, susijusias su darbo teisiniais santykiais susijusių išmokų išmokėjimu. Darbo sutartį su atsakovu ieškovas nutraukė Darbo sutarties įstatymo 28 straipsnio pagrindu, t. y. tokiu darbo sutarties nutraukimo pagrindu, kurio atsiradimas priklauso išimtinai nuo darbuotojo valios. Turėdamas ketinimą darbo sutartį ateityje nutraukti, ieškovas, kaip bendrovės vyr. finansininkas turėjo galimybę ir pareigą imtis priemonių, kad jo darbo sutarties nutraukimo dieną atsakovo bendrovės sąskaitoje būtų rezervuota grynujų pinigų išmokoms, susijusioms su darbo teisiniais santykiais išmokėti.⁶⁹

Ši praktika Lietuvos Aukščiausiojo Teismo buvo išplėtotą vėlesnėse bylose, pavyzdžiui, 2009 metais nagrinėtoje byloje VŠĮ „Rytų Lietuvos globos ir rūpybos namai“

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. balandžio 3 d. nutartis c. b. *R. N. v. UAB „Auresa“*, Nr. 3K-3-396/2000, kat. 2.

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 16 d. nutartis c. b. *V. B. v. Garažų statybos ir eksploatavimo bendrija „Kaštonas“*, Nr. 3K-3-33/2006, kat. 14.3.2; 14.3.3; 14.4.

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 15 d. nutartis c. b. *V. B. v. UAB „Gelsta“*, Nr. 3K-3-617/2002, kat. 5.4.

visuotinis dalininkų susirinkimas atleido ieškovę iš darbo nuo 2007 m. lapkričio 15 d. Teismai nustatė ir kasatorius kasaciniame skunde neginčija, kad su ieškove nebuvo atsiskaityta už laikotarpį nuo 2006 m. gegužės mėn. iki 2007 m. liepos 2 d. ir už laikotarpį nuo 2007 m. lapkričio 15 d. iki 2009 m. balandžio 8 d. ir kad tokiu atveju yra viena iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies taikymo sąlygų. Teisėjų kolegija vertina, kad byla nagrinėję teismai nepagrįstai neatsižvelgė į šią aplinkybę, kuri suponavo, jog ieškovė dėl specifinio teisinio statuso darbo santykiuose ir jai nustatyto tam tikro savarankiškumo, būdama atsakinga už filialo lėšų tvarkymą, ne tik galėjo, bet ir privalėjo mokėti darbo užmokestį sau ir informuoti kasatorių, jeigu filiale buvo sudėtinga finansinė padėtis. Ieškovė, ilgą laiką nepateikdama žinių apie Visagino filialo finansinę padėtį, elgėsi nesąžiningai, todėl byla nagrinėję teismai nepagrįstai konstatavo kasatoriaus kaltę dėl uždelsimo atsiskaityti su ieškove. Teisėjų kolegija sprendžia, kad filialo vadovo statusas suponavo pareigą ieškovei aktyviai bendradarbiauti, informuoti darbdavį dėl lėšų trūkumo jos vadovaujama filiale ir neišmokamo darbo užmokesčio priežasčių. Šios aplinkybės akivaizdžiai rodo, kad atleidimo iš darbo dieną su ieškove nebuvo visiškai atsiskaityta dėl jos, kaip filialo direktorės, kaltės.⁷⁰

Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija konstatavo, kad byla nagrinėję teismai nepagrįstai neatsižvelgė į aplinkybę, jog ieškovė buvo kasatoriaus administracijos vadovė, turinti specifinį teisinį statusą darbo santykiuose, disponuojanti kasatoriaus lėšomis ir kitu turtu bei dokumentais. Akademijos finansinę-buhalterinę dokumentaciją, įskaitant ir kasos knygas, darbo užmokesčio žiniaraščius bei kitus darbo užmokesčiui reikalingus apskaičiuoti dokumentus ieškovė perdavė atsakovui tik 2007 m. liepos 12 d., t. y. praėjus dešimt mėnesių po jos atleidimo iš darbo, atsakovui inicijavus byla teisme dėl įpareigojimo perduoti bendrovės turtą ir dokumentaciją. Byloje yra registruotu paštu ieškovei siųsti atsakovo raštai su reikalavimais perduoti atsakovui priklausantį turtą, dokumentaciją, antspaudą bei lėšas, ieškovė pripažįsta juos gavusi. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnyje nustatyta, kad, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad juridinio asmens vadovo statusas yra specifinis. Šis statusas suponuoja jo pareigą aktyviai bendradarbiauti perduodant bendrovės turtą ir dokumentaciją naujam vadovui. Nagrinėjamoje byloje ieškovės kaltės dėl atsiskaitymų vėlavimo konstatavimui reikšminga ir ta aplinkybė, kad bendrovėje

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. liepos mėn. 7 d. nutartis c. b. *D. J. v. UAB „Geotechnikos grupė“*, Nr. 3K-3-305/2009, kat. 11.9.3; 14.4.

nebuvo buhalterinę apskaitą tvarkančio asmens, o ieškovė disponavo buhalterinės apskaitos dokumentais ir tokiu būdu faktiškai kontroliavo atsiskaitymo su ja galimybę. Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, teisėjų kolegija konstatuoja, kad bylą nagrinėję teismai netinkamai taikė Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį, nukrypo nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotos šios normos taikymo ir aiškinimo praktikos, todėl yra pagrindas skundžiamus procesinius sprendimus pakeisti ieškinio dalį dėl vidutinio darbo užmokesčio išmokos priteisimo.⁷¹

Apžvelgus šią teismų praktiką galima padaryti išvadą, kad darbuotojo statusas nagrinėjant jo kaltę dėl uždelsimo sumokėti darbo užmokestį ir kitas išmokas yra svarbus, ypač jei darbuotojas užima vadovaujančias ar su finansinėmis operacijomis susijusias pareigas.

Analizuojant darbuotojo kaltės buvimą, svarbu nustatyti, kokie darbuotojo veiksmai galėjo prisidėti prie to, kad jis laikytinas kaltu dėl darbdavio uždelsimo su juo atsiskaityti. Pavyzdžiui, kyla klausimas, ar dėl ilgo bylos nagrinėjimo darbuotojas gali prarasti teisę reikalauti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje numatytos sankcijos. 2009 metų byloje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija neturėjo pagrindo sutikti su atsiliepimo į kasacinį skundą argumentais, kuriais, apeliuojant į atsakovo klaidą nurodant kasatorės atleidimo iš darbo teisinį pagrindą, atitinkamų išmokų jai (kasatorei) išmokėjimą, kasatorės valią nutraukti darbo santykius, jos kaltę dėl atsakovo padarytos klaidos, taip pat kasatorės sąmoningą proceso vilkinimą, teigiama, kad šioje byloje Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta sankcija negali būti taikoma visa apimtimi. Pažymėtina, kad bylą nagrinėję teismai atsakovo atsiliepime į kasacinį skundą nurodomos aplinkybės – kasatorės kaltės – nenustatė, apeliacinės instancijos teismas taip pat nenustatė aplinkybės, kad pirmosios instancijos teisme kasatorė būtų sąmoningai vilkinusi procesą (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 353 straipsnio 1 dalis), be to, šiuo aspektu atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad sankcijas už sąmoningą veikimą prieš greitą bylos išnagrinėjimą nustato Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 95 straipsnio nuostatos. Teisėjų kolegija sutinka su kasacinio skundo argumentais, kad šioje byloje teismas turi taikyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies normą, nes dėl uždelsimo darbuotojas nėra kaltas, taip pat kad aptariamos išmokos dydis nustatytas įstatymu ir negali būti pripažintas neprotingai dideliu, nes, teigiant priešingai, būtų paneigiamas įstatymas. Remdamasi išdėstytais argumentais, teisėjų kolegija konstatuoja, kad šioje byloje

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. rugsėjo mėn. 30 d. nutartis c. b. *J. J. v. Vilniaus visuomeninė parapsichologijos akademija*, Nr. 3K-3-341/2009, kat. 14.4; 114.11.

apeliacinės instancijos teismas, sumažindamas kasatorei pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį priteistiną išmoką už uždelsimo atsiskaityti laiką, netinkamai aiškino ir taikė Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį ir taip pažeidė šią materialinės teisės normą.⁷²

Apibendrinant pažymėtina, kad vertinant darbuotojo kaltę dėl uždelsimo laiku sumokėti darbo užmokestį ir su juo susijusias išmokas, siūlytina atsižvelgti į darbuotojo statusą, ypač jei darbuotojas užima vadovaujančias ar su finansinėmis operacijomis susijusias pareigas. Vertinant, ar dėl ilgo proceso gali būti mažinamas darbdaviui taikytinos sankcijos dydis, reikėtų atkreipti dėmesį, ar galima nustatyti, kad darbuotojas sąmoningai vilkino procesą. Jei kaltės dėl proceso vilkinimo nėra, teigtina, kad nėra kaltės ir dėl uždelsimo laiku sumokėti darbo užmokestį.

Aptariant sankcijos mažinimo problemą susiduriama su dviem požiūriais: 1) vidutinio darbo užmokesčio sankcijos mažinti negalima; 2) tam tikrais atvejais ją privaloma mažinti.

Sankcijos mažinti negalima. Pagrindiniai šio požiūrio argumentai remiasi apsaugine darbo teisės funkcija – darbo teisės normos turi apsaugoti darbuotojo interesus, todėl jos ir turi būti griežtesnės darbdavio atžvilgiu. Darbo teisės normų tikslas yra ne tik numatyti konkrečias sankcijas, kurios kompensuotų darbuotojui padarytą žalą, jos skirtos ir tam, kad užkirstų kelią neigiamų padarinių atsiradimui. Taigi vienas iš darbo teisės normų funkcijų yra prevencinė. Jei Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies sankcija nebūtų taikoma visa apimtimi, prevencinė šios normos funkcija nebūtų įgyvendinta. Darbdavys žinodamas sankcijos mažinimo galimybę apskaičiuotų, būtų labiau linkęs daryti pažeidimą, nei tokios galimybės neturėdamas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas palaikė šią poziciją ir 2006 metais nagrinėtoje byloje nurodė, jog tai, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso neįtvirtinta aptariamasis išmokos sumažinimo galimybės, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies tikslus ir uždavinius, nepripažintina teisės spraga. Aptariamasis išmokos dydis – konkretaus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką – nustatytas įstatyme ir negali būti pripažintas neprotingai dideliu, nes, teigiant priešingai, būtų paneigiamas įstatymas.⁷³

Ši pozicija buvo plėtojama ir toliau, 2007 metais Lietuvos Aukščiausiasis Teismas įtvirtino, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies sankcija

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. liepos mėn. 7 d. nutartis c. b. *D. J. v. UAB „Geotechnikos grupė“*, Nr. 3K-3-305/2009, kat. 11.9.3; 14.4.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 14 d. nutartis c. b. *J. A. v. AB „Alytaus tekstilė“*, Nr. 3K-3-400/2006, kat. 11.10.

neturėtų būti mažinama motyvuojant tuo, kad jos dydis neatitinka teisingumo, protingumo, sąžiningumo kriterijų. Teisėjų kolegija konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas, nurodęs, jog pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį priteistina darbuotojui už uždelstą atsiskaityti laiką suma gali būti mažinama atsižvelgiant į ilgą šalių ginčo nagrinėjimą teisme, taip pat teisingumo, protingumo, sąžiningumo kriterijus, neteisingai aiškino ir taikė šią teisės normą ir nukrypo nuo kasacinio teismo suformuotos šios teisės normos aiškinimo ir taikymo praktikos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį, pažymėjo, jog tai, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso nenurodyta aptariamoms išmokoms sumažinimo galimybės, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies tikslus ir uždavinius, nepripažintina teisės spraga. Aptariamoms išmokoms dydis – konkretaus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką – nustatytas įstatymu ir negali būti pripažintas neprotingai dideliu, nes, teigiant priešingai, būtų paneigiamas įstatymas.⁷⁴

Sankciją mažinti būtina. Galima rasti nemažai argumentų, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytą sankciją reikia mažinti. Pirma, reikėtų paminėti proporcingumo principo svarbą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra įtvirtinęs, kad ši sankcija, kaip ir bet kuri kita, gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama. Proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis būtų adekvatus pažeidimo pobūdžiui ir jo padariniams. Proporcingumas yra neatskiriamas teisingumo, protingumo, sąžiningumo principų aspektas. Šie principai reikalauja, kad tarp teisės pažeidimo ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neadekvatumo, disproporcijų. Jeigu su atleidžiamu darbuotoju neatsiskaitoma visiškai, tai 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 reikšti neproporcingos, neadekvačios sankcijos, prieštaraujančios teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams, taikymą. Neadekvačios sankcijos taikymas tokiais atvejais pažeistų ne tik šiuos principus, bet ir galėtų padaryti žalos kitų darbuotojų interesams, kaip antai: kai kuriais atvejais dėl neproporcingai didelių sankcijų darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir kreditoriai. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta tik

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. *V. M. v. UAB „Izabelita“*, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2.

dalį jam priklausančio darbo užmokesčio, tai tokiais atvejais darbdaviui taikomos sankcijos dydį sudaro neišmokėta darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelsimo laiką.⁷⁵ Taigi darytina išvada, kad adekvati sankcija yra tik ta, kuri proporcinga padarytam pažeidimui.

Antra, teigiama, kad reikėtų pasikliauti ne vien gramatiniu, bet ir sisteminiu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies aiškinimu. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo teigimu, jeigu atleidžiamam darbuotojui neišmokama tik dalis jam priklausančių sumų, nesiekiančių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio, tada Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies pagrindu mokėtinos išmokos dydžio nustatymas naudojant vien gramatinį šios normos aiškinimą prieštarautų teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams bei reikėtų neproporcingos teisės pažeidimui sankcijos darbdaviui taikymą.⁷⁶

Trečia, teigiama, kad sankcijos nemažinimas nesuderinamas su visais Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnyje ir 35 straipsnyje įtvirtintais principais. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Įgyvendinant teises atsiranda tam tikrų padarinių ir sukeliama pareigų kitiems asmenims. Apeliacinės instancijos teismas, sprendė, kad nagrinėjamoje byloje yra pagrindas ginti ieškovų (darbuotojų) pažeistą teisę, taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtintus, tačiau aiškindamas ir taikydamas nurodytą teisės normą visiškai pagrįstai konstatavo, kad būtina atsižvelgti į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 ir 35 straipsniuose įtvirtintus darbo teisės principus.⁷⁷

Taigi, kaip matyti, galima rasti pakankamai priežasčių mažinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą sankciją, tačiau kyla klausimas, kiek ši sankcija turi būti mažinama. Kur ta riba, kai sankcija jau laikoma adekvačia bei atitinkančia proporcingumo ir kitus principus. Neaišku, ar sankciją reikėtų mažinti, jei darbdavys darbuotojui nesumokėjo 1 lito; 50% mokėtinos sumos; 70% mokėtinos sumos; 99% mokėtinos sumos, o gal sankciją galima mažinti visada? Kiekvieną iš paminėtų atvejų galima pagrįsti: nesumokėjus 1 lito, galima teigti, kad

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis c. b. *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, Nr. 3K-3-82/2008, kat. 14.4.

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008, kat. 14.1; 14.6; 125.7.

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo mėn. 28 d. nutartis c. b. *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, Nr. 3K-3-365/2010, kat. 1.2; 11.10; 14.1; 14.3.16.3; 14.5.

darbdavio neatsiskaitymas su darbuotoju tebuvo skaičiavimo klaida ar apsirikimas; nesumokėjus 50% visos sumos, galima argumentuoti, kad darbdavys sumokėdamas pusę sumos vis dėlto atsižvelgė į darbuotojo interesus; nesumokėjus 70% sumos galima teigti, kad darbdavys siekė bent iš dalies įgyvendinti savo prievolę, tačiau galbūt tam neturėjo galimybių; nesumokėjus 99% sumos, darbdavio kaltę mažina tai, kad jis suteikė moralinę satisfakciją darbuotojui iki kol galės visiškai su juo atsiskaityti. Taigi, jei galime pagrįsti šiuos atvejus, vadinasi galime pagrįsti kiekvieną iš atvejų, kai darbdavys visiškai neatsiskaito su darbuotoju, todėl kyla klausimas, kada iš tiesų sankcija, nustatyta darbdaviui turi būti mažinama.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas keliose bylose yra suformavęs taisyklę, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta suma mokėtina (išieškotina) tik tais atvejais, kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausantis vieno mėnesio (ar daugiau) darbo užmokestis. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta mažesnė už jo vidutinį darbo užmokestį suma, tai tokiais atvejais pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį mokėtinos išmokos dydį sudaro neišmokėto darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelsimo laiką.⁷⁸ Toks požiūris kelia problemų, nes Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies sankcija apima ne tik darbo užmokestį, bet ir kitas susijusias išmokas, todėl neaišku, ar sankcija turi būti mažinama, kai darbdavys nesumoka tik dalies darbo užmokesčio, bet už kitas išmokas neatsiskaito visa apimtimi. Galima šį Lietuvos Aukščiausiojo Teismo požiūrį aiškinti ir kitaip – sankcija darbdaviui mažintina visais atvejais, kai nesumokėta mažesnė už darbuotojo vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio ekvivalentą. T. y. nesvarbu, ar darbuotojui nesumokėta suma yra darbo užmokestis, ar kitos su darbo santykiais susijusios sumos, jei jų bendra suma neviršija darbuotojo vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, sankcija turėtų būti mažinama. Tačiau net ir taip aiškinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką nėra aišku, kodėl pasirinktas būtent vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydis.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprenddamas sankcijos mažinimo problemą įvardija dar vieną aplinkybę, kuria remiantis sankcija gali būti mažinama. 2010 metais nagrinėtoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad apeliacinės instancijos teismas, konstatavęs faktus dėl neviseiško atsiskaitymo su ieškovais, į gana trumpą atsakovo įmonėje dirbtą laikotarpį (ieškovai G. R. ir F. B. pagal VSDFV duomenis dirbo 2007 m. balandžio 23 d. – 2007 m. rugpjūčio 27 d.) ir, palyginus su nurodytu laikotarpiu,

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario mėn. 21 d. nutartis c. b. *A. K., N. G., T. M., E. M., E. K., G. V. ir N. P. v. AB „Klaipėdos kartonas“*, Nr. 3K-3-66/2011, kat. 11.7.4; 14.5; 44.2.4.2.

pakankamai ilgą uždelsimo atsiskaityti laikotarpį iki apeliacinės instancijos teismo nutarties priėmimo, ir atsižvelgęs į nurodytus darbo teisės principus, visiškai pagrįstai sprendė dėl saistomos vidutinio darbo užmokesčio kompensacijos už uždelsimą atsiskaityti laikotarpį sumažinimo. Priešingu atveju šios kompensacijos nesumažinimas reikštų pernelyg didelę disproporciją tarp ieškovams priklausančių darbo pajamų už jų išdirbtą laikotarpį ir daugelį kartų jų darbo pajamas viršijančios kompensacijos. Tokia situacija nebūtų suderinama su aptartais Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 ir 35 straipsniuose įtvirtintais darbo teisės principais, taip pat su proporcingumu kaip bendruoju teisės principu.⁷⁹ Kyla klausimas, kaip trumpas darbuotojo įmonėje dirbtas laikas mažina darbdavio kaltę. Jei būtų vadovaujama šiuo principu, tai reikštų, kad trumpiau dirbantys darbuotojai turi mažiau teisių reikalauti sankcijos sumokėjimo iš darbdavio vien dėl to, kad jie dirba trumpiau. Pažymėtina, kad vienas iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnyje įvardytų principų yra lygiateisiškumo, kuris reiškia ir tai, kad darbuotojai negali būti diskriminuojami dėl nuo jų nepriklausančių aplinkybių (t.y. kad jie dirba įmonėje trumpesnį laiko tarpą). Dėl aukščiau išvartytų argumentų, kritiškai vertintina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija, kad vidutinio darbo užmokesčio sankcija gali būti mažinama atsižvelgiant į darbuotojo įmonėje dirbtą laiką.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sankcijos mažinimą taip pat grindžia jau sukurtu precedentu. 2010 metų byloje nurodoma, kad vėlesnėse bylose Lietuvos Aukščiausiasis Teismas plėtojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies aiškinimo ir taikymo praktiką, išaiškindamas, kad teisės principai reikalauja, jog tarp teisės pažeidimo ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neadekvatumo, disproporcijų, taip pat pažymėdamas, jog neadekvačios sankcijos taikymas negalimas. Šiose nutartyse išplėtotas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies aiškinimas, kartu modifikuojant pirminėje nutartyje (byloje Nr. 3K-3-523/2006) pateiktus išaiškinimus. Dėl teismų precedentų reikšmės ir santykio Konstitucinis Teismas 2007 m. spalio 24 d. nutarime yra nurodęs, kad teismų sukurti precedentai tam tikros kategorijos bylose saisto ne tik žemesnės instancijos teismus, tačiau ir patį precedentą sukūrusį teismą. Kai egzistuoja objektyvi būtinybė, precedentai gali būti keičiami ar pildomi. Esant precedentų konkurencijai, t. y. keliems analogiškose bylose priimtiems teismų sprendimams,

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo mėn. 28 d. nutartis c. b. *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, Nr. 3K-3-365/2010, kat. 1.2; 11.10; 14.1; 14.3.16.3; 14.5.

atsižvelgtina taip pat ir į jų priėmimo laiką, galimus reikšmingus ekonominius, socialinius pokyčius, įvykusius nuo precedento priėmimo, ir kt.⁸⁰

Aptariant sankcijos mažinimo problemą, galima rasti argumentų ir vienai, ir kitai pozicijai paremti. Tačiau absoliučią teismo teisę mažinti sankciją reikėtų vertinti atsargiai. Pritartina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicijai, kad situacija, kai sankcija nemažinama jokiais atvejais prieštarauja proporcingumo principui, nes gali būti, kad darbdavys apsiriko, įvyko skaičiavimo klaida ir panašiai. Be to, kai nesumokėta suma yra itin maža, reikalauti visos sankcijos sumokėjimo būtų neadekvatu. Tačiau nepritartina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicijai, kad vienas iš sankcijos mažinimo kriterijų turi būti darbuotojo dirbtas laikas įmonėje, nes tokiu atveju būtų pažeidžiamas lygiateisiškumo principas. Darbuotojo išdirbto laiko trukmė nedaro įtakos darbdavio kaltei ir negali būti vienas iš ją eliminuojančių ar mažinančių veiksnių. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, kad sankcija turi būti mažinama visais atvejais, kai darbuotojui neišmokėta suma mažesnė už vieno vidutinio mėnesinio užmokesčio sumą vertintina kritiškai, nes priklausomai nuo aplinkybių, vieno vidutinio mėnesinio užmokesčio suma gali būti įvertinta ir kaip didelė, ir kaip maža. Pažymėtina, kad teismo teisė mažinti sankciją darbo teisę reglamentuojančiuose aktuose nėra įtvirtinta, ši teisė atėjusi iš civilinės teisės netesybų instituto, kur teigiama, kad teismas visada gali mažinti netesybas.⁸¹

Remiantis aukščiau įvardytais argumentais bei teismų praktika, besąlygiškai teigti, kad sankcija negali būti mažinama jokiais atvejais, nėra teisinga, ypač kai darbdavys skolingas darbuotojui nedidelę sumą. Todėl tikslinga būtų suteikti teisę teismams tam tikrais atvejais šią sankciją sumažinti. Kadangi teismų praktika prieštaringa, galima rasti argumentų tiek vienai, tiek kitai pozicijai paremti, o įstatymų leidėjo nuomonė dėl šios sankcijos mažinimo nežinoma. Todėl siūlytina šią problemą išspręsti pakeičiant įstatyminių šios sankcijos reglamentavimą. Siūlytina Lietuvos Respublikos 141 straipsnio 3 dalį papildyti ir išdėstyti taip: „Kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką. Atsižvelgęs į bylos aplinkybes ir šio Kodekso 2 straipsnyje įvardytus principus, teismas turi teisę šią sankciją mažinti“. Toks papildymas išspręstų praktinę sankcijos mažinimo problemą.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo mėn. 28 d. nutartis c. b. *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, Nr. 3K-3-365/2010, kat. 1.2; 11.10; 14.1; 14.3.16.3; 14.5.

⁸¹ MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga (I). Prievolių teisė*. Pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 116-117.

3.2. Delspinigių mokėjimas

Aptariant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje numatytą sankciją, buvo susidurta su įvairiomis problemomis: tiek dėl sankcijos taikymo, tiek dėl jos mažinimo, kurias buvo galima suskirstyti į įvairius atvejus. Aptariant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje numatytą sankciją problemų ratas žymiai siauresnis. Čia susiduriama tik su sankcijos taikymo problema: kada yra sankcijos taikymo sąlygos ar Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje numatyta sankcija turi būti taikoma, ar turi būti pasirenkamas kita panašią sankciją reglamentuojanti norma. Sankcijos taikymo problemą galima išskirti į kelis atvejus: 1) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalies taikymo sąlygų buvimą ar nebuvimą; 2) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalies konkurencija su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalimi; 3) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalies konkurencija su Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.210 straipsniu.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalies taikymo sąlygų buvimas ar nebuvimas. Kaip minėta, sankcijos taikymo sąlygos yra trys, tačiau daugiausia problemų kyla dėl darbuotojo kaltės nebuvimo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad nagrinėjant darbuotojo reikalavimą priteisti delspinigius pagal Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą, teismas, nustatęs darbo užmokesčio ar kitų su darbo santykiais susijusių išmokų pavėluoto išmokėjimo faktą, kiekvienu atveju turi aiškintis pavėluoto išmokėjimo priežastis ir svarstyti darbuotojo kaltės klausimą, o teismo sprendimo motyvuojamojoje dalyje motyvuotai išdėstyti savo išvadas dėl darbuotojo kaltės buvimo ar nebuvimo.⁸²

Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad nustatinėjant darbdavio kaltę, įtakos turi jo elgesys – ar darbdavys ėmėsi kokių nors veiksmų eliminuoti pažeidimui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad apeliacinės instancijos teismo priimtame sprendime pagrindai įvertintos ir darbdavio elgesio aplinkybės, kaip turinčios įtakos sprendžiant darbdavio kaltės klausimą dėl laiku neišmokėtos priemokos dalies darbuotojams už viršvalandžius. Apeliacinės instancijos teismo sprendime pagrindai nurodyta, kad darbdavys nėra kaltas dėl ieškovams pavėluotai išmokėtos nepriemokos už viršvalandinį darbą, nes kolektyvinės sutarties nuostatos visoms jos šalims, taigi ir darbdaviui, kol tos nuostatos nepakeistos ar nepapildytos nustatyta tvarka, turi norminio teisės akto galią, dėl to atsakovas taikė kolektyvinės

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 22 d. nutartis c. b. G. B. v. UAB „Aptarna“, Nr. 3K-3-151/2006, kat. 14.3.16.1; 14.5; 114.11.

sutarties nuostatas. Gavęs Valstybinės darbo inspekcijos 2007 m. sausio 26 d. raštą, kuriame kolektyvinės sutarties nuostata dėl priemokos už viršvalandžius dydžio įvertinta kaip prieštaraujanti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 193 straipsnio normai, atsakovas 2007 m. sausio 27 d. įsakymu nutarė netaikyti nurodytos kolektyvinės sutarties 5.8 straipsnio nuostatos, o nesumokėta priemokos dalis už viršvalandžius darbuotojams sumokėta 2007 m. kovo 29 d. Taigi darbdavys nedelsdamas ėmėsi veiksmų, perskaičiuodamas darbuotojams darbo užmokestį už viršytą darbo laiką, kad šis atitiktų apmokėjimo dydžius, kurie yra nustatyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo užmokestį už viršvalandinį darbą. Įvertinęs nurodytas aplinkybes apeliacinės instancijos teismas sprendime padarė teisiškai pagrįstą išvadą, nenustatydamas darbdavio kaltės dėl pavėluotai išmokėtų darbuotojams priemokų už viršvalandžius.⁸³ Atkreiptinas dėmesys, kad delspinigiai laikomi iš anksto nustatytais būsimais darbuotojo nuostoliais, todėl nustatius darbdavio kaltę jų nereikia įrodinėti. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija nustatė, kad trečiojo asmens kasacinio skundo argumentai, kad byloje nesant įrodymų apie ieškovams padarytus nuostolius, delspinigiai apskritai jiems nepriteistini yra teisiškai nepagrįsti. Delspinigiai savo prigimtimi yra skirti kompensuoti nominalius, o ne realius nuostolius (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.71 straipsnis). Nominalūs nuostoliai – tai preziumuojami dėl pažeidimo (vėlavimo atsiskaityti) nuostoliai. Jie priteisiami už sutarties pažeidimo faktą, o ne dėl realių nuostolių padarymo. Įstatymo ar sutarties nustatytas delspinigių dydis neįrodinėjamas. Darbo teisėje delspinigių prigimtis ir paskirtis nesikeičia (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207, 292 straipsniai).⁸⁴

Verta pastebėti, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taikydamas tiek delspinigių, tiek vidutinio darbo užmokesčio sankcijas darbdaviui vienoje byloje nagrinėja darbdavio kaltės buvimą (kaip pavyzdžiui, aukščiau aptartoje byloje), kitose jis kalba apie darbuotojo kaltės nebuvimą⁸⁵. Pažymėtina, kad įstatymo formuluotėje kalbama apie darbuotojo kaltės nebuvimą ir tai iš esmės yra platesnė kategorija nei darbdavio kaltės buvimas. Nesant darbuotojo kaltės darbdavio kaltė nebūtinai atsirastų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2011 metų byloje nagrinėdamas vidutinio darbo užmokesčio

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. *V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š., V. T., A. D., J. D., A. B., A. Z., R. E., A. B., A. Č., I. N., P. B., V. Š., P. M., G. A., A. R., R. D., Č. Š., K. Š., A. B., V. R., J. N., R. G., Š. R., E. A., G. K., E. P., K. K., D. S., V. Z., R. Z., K. K., R. L., A. K., D. M., K. M., V. V.* v. *Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija*, Nr. 3K-3-150/2009, kat. 8.4; 12.4; 14.5.

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *V. J., G. P., L. D., V. P., I. I., V. G. (tėvas), V. G. (sūnus), O. T., J. S., A. B., P. P., O. B., J. G., A. Z., G. P., Ž. B., I. L., R. B., V. O., V. S., V. S., A. B., V. B., V. M., V. G., I. V., V. S., J. T., S. Š., J. P.* ir *B. T.* v. *West Atlantic Fishing Company Ltd ir Tricroft International Ltd*, Nr. 3K-3-152/2008, kat. 4.3; 14.1; 14.5.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 21 d. nutartis c. b. *A. V. T* v. *UAB „Diena Media News“*, Nr. 3K-3-116/2011, kat. 11.9.3; 11.10.

sankcijos taikymą teisingai nurodė, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nustatytų padarinių taikymas siejamas ne su darbdavio kalte, bet su darbuotojo kaltės nebuvimu. Ši darbdavio prievolė neatsiranda tik darbuotojo kaltės konstatavimo atveju.⁸⁶ Be to, Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta formuluotė dėl darbuotojo kaltės nebuvimo yra identiška. Todėl teismų, nagrinėjančių bylą, formuluotės turėtų būti tikslesnės ir turi būti aiškiai įvardijama, kad įrodinėjamas darbuotojo kaltės nebuvimas.

Kadangi turi būti įrodinėjamas darbuotojo kaltės nebuvimas, tam tikri darbdavio veiksmai, skirti eliminuoti pažeidimą, yra teisiškai reikšmingas ne sprendžiant darbdavio kaltės klausimą (kadangi jo nagrinėti nereikia), bet sankcijos taikymo trukmę ir/ar dydį. Jei pagrindas taikyti sankcijai buvo, tačiau darbdavys greitai pažeidimą eliminavo ir neišmokėtos sumos nebuvo didelės, darbdaviui taikytina sankcija gali būti mažinama ir jos tikslas būtų labiau prevencinis, nei kompensacinis.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalies konkurencija su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalimi. Pažymėtina, kad delspinigių sankcija koegzistavo kartu su vidutinio darbo užmokesčio sankcija nuo 1995 metų iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo 2003 metais. Kaip minėta, priėmus Lietuvos Respublikos darbo kodeksą vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio sankcija jame nebuvo nustatyta iki 2005 metų. Nuo 2005 metų šios dvi sankcijos vėl egzistavo kartu. Todėl šių sankcijų taikyme išskirtini du Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos periodai: 1995 – 2003 metai (arba iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimo) ir 2005 metai – dabar (arba po Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimo). Dėl šios priežasties reikalinga analizuoti ne tik po Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimo buvusią, bet ir ankstesnę praktiką.

Pirmuoju Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos laikotarpiu (1995 – 2003 metai) buvo priimta precedentinė byla, kurioje pirmą kartą buvo paaiškintas skirtumas tarp abiejų sankcijų ir įtvirtintos jų taikymo taisyklės. 1999 metų byloje ieškovas prašė priteisti iš atsakovo darbo užmokestį už uždelsimo laiką išmokant atostoginius (2319,92 Lt), vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo atsiskaityti laiką nutraukus darbo sutartį (7157,20 Lt), delspinigius (80,99 Lt) už pavėluotai išmokėtą darbo užmokestį už 1997 m. rugpjūčio mėn., kompensaciją už neišnaudotas atostogas, atsiskaitymą pagal 1997 m. liepos mėn. avansinę ataskaitą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė, kad Lietuvos

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 21 d. nutartis c. b. *A. V. T v. UAB „Diena Media News“*, Nr. 3K-3-116/2011, kat. 11.9.3; 11.10.

Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 straipsnyje nustatyta sankcija darbdaviui taikoma tol, kol darbdavį ir darbuotoją sieja darbo santykiai, o šiems pasibaigus nutraukiamas ir delspinigių skaičiavimas. Tokį aiškinimą Lietuvos Aukščiausiasis Teismas argumentuoja teiginiu, kad darbuotoją atleidžiant iš darbo, darbdavys atleidimo dieną privalo darbuotojui išmokėti visas jam priklausančias su darbo santykiais susijusias išmokas, taip pat ir išmokas, kurios nebuvo sumokėtos nustatytu laiku, ir delspinigius už šių išmokų nesumokėjimą laiku, jeigu jie priklauso. Kai su atleistu iš darbo darbuotoju uždelsiama atsiskaityti dėl darbdavio kaltės, tokio darbuotojo teisės apginamos sumokant jam vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo laiką. Todėl Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje numatyta sankcija darbdaviui laiko atžvilgiu gali būti taikoma tol, kol darbuotoją, kuriam nustatytu laiku nebuvo išmokėtos atitinkamos išmokos, ir darbdavį sieja darbo santykiai. Po darbo santykių pasibaigimo, darbdaviui neįvykdžius Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 1 dalyje numatytos prievolės, gali būti taikoma Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalyje numatyta sankcija, o delspinigių skaičiavimas nutraukiamas.⁸⁷

Ši praktika tęsiama ir antruoju Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos laikotarpiu (2005 metai – dabar). 2010 metų byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai. Teisėjų kolegija šios bylos kontekste konstatavo, kad nurodytuose teisės aktuose nustatyta delspinigių sankcija darbdaviui laiko atžvilgiu gali būti taikoma tol, kol darbuotoją, kuriam nustatytu laiku nebuvo išmokėtos atitinkamos išmokos, ir darbdavį sieja darbo santykiai; po darbo santykių pasibaigimo, darbdaviui neįvykdžius Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalyje bei 206 straipsnyje nustatytos prievolės, gali būti taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nurodyta sankcija, o delspinigių skaičiavimas nutraukiamas.⁸⁸

Tokią Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką galima argumentuoti dviejų specialiųjų normų konkurencijos taisyklėmis. Esant dviem specialioms normoms, reguliuojančioms tą patį teisinį santykį, taikoma ta norma, kuri turi daugiau požymių.

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 24 d. c. b. T. P. v. UAB „Agvita“, Nr. 3K-3-177/1999, kat. 2.

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. birželio mėn. 22 d. nutartis c. b. I. O. v. UAB „Prekybos ir logistikos centras“, Nr. 3K-3-282/2010, kat. 11.9.4; 11.10; 11.11; 14.5; 114.11.

Kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis lyginant su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalimi turi papildomą požymį – taikymo momentą, – todėl tuo atveju, kai su darbuotoju neatsiskaityta atleidimo diena, turi būti taikoma būtent ši norma. Apibendrinant, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 metų ir 2010 metų praktika vertintina teigiamai ir laikytina sektinu precedentu.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalies konkurencija su Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.210 straipsniu. Analizuojant šių normų konkurencijos klausimus, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje išskirtinos dvi pozicijos: turi būti taikomas Lietuvos Respublikos civilinio kodeksas; turi būti taikomas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

Pirmąją poziciją reprezentuojančios bylos priimtos 2003 ir 2008 metais. 2003 metų byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad darbo užmokestis yra piniginė prievolė, kurios neatsiejama dalis yra palūkanos. Kai darbuotojui laiku neišmokamas darbo užmokestis, pradedami skaičiuoti delspinigiai, numatyti 1996 m. vasario 20 d. Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatyme. Todėl šiuo atveju Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.210, 6.261 straipsniai netaikomi. Tačiau šis įstatymas taikomas tik tada, kai šalis sieja darbo santykiai. Kai darbo santykiai nutrūksta, buvusių darbo sutarties šalių santykiams darbo teisė nebetaikoma. Tokiais atvejais šalių turtiniams santykiams turi būti taikomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normos, ginančios kreditoriaus turtinius interesus. Taigi piniginės prievolės atveju buvę darbuotojai turi teisę reikalauti priteisti iš buvusio darbdavio palūkanas pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.37 straipsnio 2 dalį. Atsisakymas tenkinti tokius reikalavimus pažeistų lygybės prieš įstatymą principą, o buvusių darbuotojų turtiniai interesai būtų ginami menčiau negu kitų kreditorių.⁸⁹ Taigi šioje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aptardamas klausimą dėl vadinamųjų procesinių palūkanų taikymo pasisakė ir dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.210, 6.261 straipsnių taikymo. Pozicija, kad nutrūkus darbo santykiams taikomos civilinės teisės normos pakartota vėlesnėse bylose.

2008 metais Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad jo praktikoje konstatuota, jog darbo užmokesčio mokėjimas yra piniginė prievolė; kai darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai nutrūksta, jiems turi būti taikomos CK normos, ginančios kreditoriaus turtinius interesus. Tai reiškia, kad, nutrūkus darbo santykiams ir esant nesumokėtoms išmokoms, susijusioms su darbo teisiniais santykiais, taikytinas ne Lietuvos Respublikos delspinigių

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo 24 d. c.b. B. M. v. AB „Kuro aparatūra“, Nr. 3K-3-856/2003, kat. 5.7.

nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas, bet Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.210, 6.261 straipsnių normos, reglamentuojančios palūkanas už pinigines prievolės įvykdymo termino praleidimą, bei Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.37 straipsnio 2 dalies norma, įtvirtinanti procesines palūkanas už priteistą sumą.⁹⁰

Susidūrus su tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija, kyla klausimas, kodėl reikėtų taikyti kreditoriaus ir skolininko turtinius interesus reguliuojančias normas, jei darbdavys ir darbuotojas yra skolininkas ir kreditorius tik plačiaja prasme. Paanalizavus civilinės teisės ir darbo teisės normas tampa aišku, kad darbuotojas niekada neturės tokių plačių teisių kaip kreditorius, be to, darbdavio ir darbuotojo statusas niekada nebus lygiavertis dėl darbo teisinių santykių specifikos.

Antruoju atveju galima rasti nemažai bylų, kuriose nustatyta, kad delspinigiai, mokėtini darbuotojui, kyla iš darbo teisinių santykių, todėl jiems turėtų būti taikomos darbo teisės normos. Pavyzdžiui, 2003 metais išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad byla nagrinėję teismai ieškovės prašomus priteisti delspinigius nepagrįstai priskyrė prie išmokų, nesusijusių su darbo santykiais. Jeigu darbo santykių nebūtų arba nebūtų atitinkamų pagal darbo santykius darbuotojui priklausančių išmokų mokėjimo terminų pažeidimo, tai su šiais delspinigiais susijusios teisės ir pareigos asmenims iš viso neatsirastų. Taigi, darbuotojo teisės gauti, o darbdavio pareigos mokėti šiuos delspinigius atsiradimas yra neatskiriamai susijęs su darbo santykiais. Dėl to ir delspinigiai už darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą yra tiesiogiai susiję su darbo santykiais ir pagal savo pobūdį priskirtini prie išmokų, susijusių su darbo santykiais. Tai, kad pagal įstatymą delspinigiai nustatyti už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą, nesudaro pagrindo šiuos delspinigius pripažinti su darbo santykiais nesusijusia išmoka ir juos priskirti CK reglamentuojamų santykių sferai. Darbo teisėje ir civilinėje teisėje delspinigių institutai gali turėti savo ypatumų ir skirtumų. Darbo teisėje šio instituto ypatumus lemia darbo sutarties, palyginus su kitomis sutartimis, ypatumai bei nevienoda darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – padėtis. Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą paskirtis – ginti darbuotoją, kaip silpnesniąją darbo sutarties šalį. Dėl to socialine prasme delspinigių instituto darbo teisėje vienodas traktavimas su delspinigių institutu civilinėje teisėje būtų neteisingas. Išplėstinė teisėjų kolegija konstatuoja, kad Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis c. b. A. Č. v. UAB „Stelalita“, Nr. 3K-3-625/2008, kat. 11.10.

įstatyme nustatyti delspinigiai yra su darbo santykiais susijusi išmoka, reikalavimui dėl šių delspinigių priteisimo ieškinio senaties terminai nustatomi pagal darbo teisės normas.⁹¹

2005 metais ši Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija pakartota. Byloje be kitų reikalavimų ieškovas prašė priteisti iš atsakovo AB „Lithun“ 5220,59 Lt neišmokėtą darbo užmokestį, 493,01 Lt delspinigius už laiku nesumokėtą darbo užmokestį, 1556,55 Lt išmoką už uždelsimą atsiskaityti atleidimo iš darbo dieną. Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas 2004 m. spalio 6 d. sprendimu ieškovui iš atsakovo 4053,51 Lt darbo užmokestį, 1556,55 Lt kompensaciją už uždelsimą atsiskaityti atleidimo iš darbo dieną, 493,01 Lt delspinigius. Savo sprendimą teismas motyvavo tuo, kad atsakovas neatsiskaitė su ieškovu jo atleidimo iš darbo dieną, be to, nemokėjo ieškovui darbo užmokesčio darbo sutartyje nustatytais terminais (iki einamojo mėnesio 15 d.), todėl ieškovas turi teisę reikalauti priteisti iš atsakovo delspinigius pagal Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 straipsnio 1 dalį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šiuo atveju palaikė Vilniaus miesto 2-ojo teismo sprendimą tuo paneigdamas savo ankstesnę praktiką.⁹²

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2007 m. spalio 24 d. nutarime yra nurodęs, kad esami aukštesnės instancijos bendrosios kompetencijos teismų sukurti precedentai atitinkamų kategorijų bylose susaisto ne tik žemesnės instancijos bendrosios kompetencijos teismus, priimančius sprendimus analogiškose bylose, bet ir tuos precedentes sukūrusius aukštesnės instancijos bendrosios kompetencijos teismus (*inter alia* Lietuvos apeliacinį teismą ir Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą). Teismai turi vadovautis tokia atitinkamų teisės nuostatų (normų, principų) turinio, taip pat šių teisės nuostatų taikymo samprata, kokia buvo suformuota ir kokia buvo vadovaujama taikant tas nuostatas (normas, principus) ankstesnėse bylose, *inter alia* anksčiau sprendžiant analogiškas bylas. Teismų precedentai yra teisės šaltiniai – *auctoritate rationis*; rėmimasis precedentais yra vienodos (nuoseklios, neprieštaringos) teismų praktikos, kartu ir Konstitucijoje įtvirtinto teisingumo principo, įgyvendinimo sąlyga. Todėl teismų precedentai negali būti nemotyvuotai ignoruojami.⁹³

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 sausio 14 d. c.b. *M. P. v. AB „Skaiteks“*, Nr. 3K-7-128/2003, kat. 5.7; 18.1; 18.4.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 29 d. c. b. *S. D. v. AB „Lithun“*, Nr. 3K-3-368/2005, kat. 11.1; 14.3.16.4; 14.6; 16.8.

⁹³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *Valstybės žinios*, 2007-10-27, Nr. 111-4549.

Remiantis šiuo nutarimu, reikėtų vadovautis 2008 metų byla⁹⁴, kurioje nurodyta, kad darbo santykiams nutrūkus, pažeidimas, kilęs iš darbo santykių pereina į civilinės teisės reglamentavimo sferą ir jam turi būti taikomos civilinės teisės, bet ne darbo teisės normos. Todėl ir palūkanos turi būti skaičiuojamos ne pagal darbo teisės, bet pagal civilinės teisės normas. Tačiau toks darbo teisės ir civilinės teisės normų aiškinimas yra ydingas keliais aspektais.

Pirma, darbo santykiai nėra civiliniai santykiai ir juos reglamentuoja darbo teisės normos, kurios darbo santykių atžvilgiu yra specialios palyginti su civilinės teisės normomis. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normos, kaip teisingai šioje byloje yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, yra taikomos darbo santykiams tik tiek, kiek jų nereglamentuoja darbo teisės normos. Vadinasi, civilinės teisės normos gali tik papildyti darbo teisės normas, jei jos nereglamentuoja kokio nors darbo teisinių santykių aspekto. Apie normų konkurenciją jau buvo minėta 2.3. darbo dalyje, pažymėtina, kad šiuo atveju taikomos tos pačios taisyklės.

Antra, iš darbo santykių kilęs pažeidimas negali pereiti į civilinės teisės reglamentavimo sferą vien dėl to, kad darbo santykiai nutrūko. Viena vertus, darbo santykių pabaiga neretai nesutampa su padaryto pažeidimo eliminavimu, kita vertus, darbo santykių pabaiga nėra juridinis faktas, keičiantis pažeidimo esmę.

Trečia, prieš tapatinant vieną teisinio reglamentavimo atvejį su kitu, reikia nustatyti ar šie normų, nustatančių šį reglamentavimą taikymo sritis iš tiesų tapati. Darbo užmokesčio ar kitų išmokų sumokėjimo vėlavimas yra tęstinis pažeidimas, kuris nekinta pasikeitus darbo santykiams ar jiems nutrūkus. Darbdavys nesumoka darbuotojui priklausančio užmokesčio už atliktą darbą (ar kitų išmokų) ir būtent už tai jis yra baudžiamas – turi mokėti delspinigius. Mokėti šiuos delspinigius darbdavys bus priverstas ir tuo atveju, jei darbo sutartis nebus nutraukta. Šią situaciją reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnis ir jį detalizuojantis delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje bylų kategorijoje yra pripažinęs, kad darbo sutartiniai santykiai, nors ir pripažįstami privatinės teisės sudedamąja dalimi, turi savo specifiką. Darbo teisėje numatytas kitokio dydžio kompensacinis mechanizmas, nei civilinėje teisėje. Nepaisant to, kad darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nebeegzistuoja, su darbo užmokesčiu susijusios išmokos yra kilusios iš darbo teisinių

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis c. b. A. Č. v. UAB „Stelalita“, Nr. 3K-3-625/2008, kat. 11.10.

santykių, ne iš civilinių, todėl jos turėtų būti skaičiuojamos, remiantis darbu, o ne civilinės teisės normomis.

Atsižvelgus į aukščiau aptartus argumentus darytina išvada, kad nors Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 metų byla⁹⁵ ir yra vėlesnė už kitas, tačiau ja neturi būti vadovujamasi. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 24 d. nutarime taip pat įtvirtinta, kad atsižvelgtina į precedento sukūrimo laiką ir į kitus turinčius reikšmės veiksnius, kaip antai: į tai, ar atitinkamas precedentas atspindi susiformavusią teismų praktiką, ar yra pavienis atvejis; į sprendimo argumentacijos įtikinamumą; į sprendimą priėmusio teismo sudėtį (į tai, ar atitinkamą sprendimą priėmė vienas teisėjas, ar teisėjų kolegija, ar išplėstinė teisėjų kolegija, ar visa teismo (jo skyriaus) sudėtis) ir kt. Minėta, kad tais atvejais, kai teismų praktikos koregavimas yra neišvengiamai, objektyviai būtinas, teismai gali nukrypti nuo juos ligi tol saisčiusių ankstesnių precedentų ir sukurti naujus, tačiau tai turi būti daroma deramai (aiškiai ir racionaliai) argumentuojant. Ypač pabrėžtina, kad nukrypdamas nuo ankstesnių precedentų teismas privalo ne tik deramai argumentuoti patį priimamą sprendimą (sukuriamą naują precedentą), bet ir aiškiai išdėstyti motyvus, argumentus, pagrindžiančius būtinumą nukrypti nuo ankstesnio precedento.⁹⁶ Įvertinus visas šias aplinkybes, sprendžiant normų konkurencijos klausimą tarp Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso, reikėtų vadovautis ankstesne Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, įtvirtinta 2003 metų⁹⁷ ir 2005 metų⁹⁸ bylose.

Kalbant apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio 1 dalies sankciją išskirtina dar viena problema – kokie senaties terminai turi būti taikytini reikalavimui dėl delspinigių. Tiksliau, ar turėtų būti taikomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nuostatos (1.125 straipsnio 5 dalis), ar Lietuvos Respublikos darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalis. Nors normų konkurencijos požiūriu šis klausimas yra identiškas prieš tai aptartajam, tačiau šiuo atveju kyla žymiai mažiau problemų jį sprendžiant. Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas tiek 2003 metų⁹⁹, tiek 2008 metų¹⁰⁰ bylose situaciją

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis c. b. A. Č. v. UAB „Stelalita“, Nr. 3K-3-625/2008, kat. 11.10.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *Valstybės žinios*, 2007-10-27, Nr. 111-4549.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 sausio 14 d. c.b. M. P. v. AB „Skaiteks“, Nr. 3K-7-128/2003, kat. 5.7; 18.1; 18.4.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 29 d. c. b. S. D. v. AB „Lithun“, Nr. 3K-3-368/2005, kat. 11.1; 14.3.16.4; 14.6; 16.8.

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 sausio 14 d. c.b. M. P. v. AB „Skaiteks“, Nr. 3K-7-128/2003, kat. 5.7; 18.1; 18.4.

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis c. b. V. J., G. P., L. D., V. P., I. I., V. G. (tėvas), V. G. (sūnus), O. T., J. S., A. B., P. P., O. B., J. G., A. Z., G. P.,

išsprendė identiškai – Lietuvos Respublikos civilinio kodekso ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų konkurencijos atveju buvo taikomas Darbo kodeksas. Taigi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad delspinigiams iš darbo santykių išieškoti yra taikomas bendrasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 27 straipsnyje nustatytas trejų metų ieškinio senaties terminas, jeigu neturi būti taikomas kitas darbo įstatymas, nustatantis trumpesnį senaties terminą delspinigiams išieškoti (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalis). Civilinis kodeksas nėra darbo santykius reguliuojantis įstatymas, jo nuostatos dėl netesybų taikomos tik papildomai ir tik tais klausimais, kurių Darbo kodeksas nereglementuoja. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytas bendrasis ieškinio senaties terminas, o trumpesni terminai gali būti nustatyti kituose darbo įstatymuose. Delspinigiai figūruoja darbo teisėje, jie yra nustatyti pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 ir 292 straipsnius. Nors juose nenustatytas delspinigių senaties terminas, bet tai yra darbo teisės, o ne civilinės teisės institutas. Civilinio kodekso nuostatos dėl netesybų senaties termino neturi būti taikomos, nes bendrasis senaties terminas nustatytas, trumpesnių senaties terminų klausimas Darbo kodekse reglamentuotas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalis). Pagal kasacinio teismo praktiką delspinigių ieškinio senaties terminas taikomas pagal atitinkamų santykių metu galiojusius įstatymus – Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą arba Darbo kodeksą, kuriuose nustatyta trejų metų ieškinio senatis.¹⁰¹

Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus ir normų konkurencijos taisykles, iškilus senaties taikymo klausimams, siūlytina taikyti Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytą senaties terminą.

Ž. B., I. L., R. B., V. O., V. S., V. S., A. B., V. B., V. M., V. G., I. V., V. S., J. T., S. Š., J. P. ir B. T. v. *West Atlantic Fishing Company Ltd ir Tricraft International Ltd*, Nr. 3K-3-152/2008, kat. 4.3; 14.1; 14.5.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 sausio 14 d. c.b. *M. P. v. AB „Skaiteks“*, Nr. 3K-7-128/2003, kat. 5.7; 18.1; 18.4.

Išvados

1. Išanalizavus tarptautinius, regioninius bei nacionalinius teisės aktus, susijusius su darbo užmokesčio mokėjimo reguliavimu, paaiškėjo, kad sankcijų darbdaviui už laiku nesumokėtą darbo užmokestį, nustatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnyje ir 207 straipsnyje pagrindas yra tarptautiniuose teisės aktuose (o ypač Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 95 ir rekomendacijoje Nr. 85) įtvirtinti minimalūs darbuotojų teisių standartai. Minėtos sankcijos įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir turi būti taikomos, kad įgyvendintų šiais teisės aktais nustatytas pareigas ir realizuotų sankcijų kompensacinę ir nubaudimo funkcijas.
2. Išanalizavus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, paaiškėjo, kad viena iš didžiausių sankcijų taikymo problemų, pasitaikančių Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, yra tinkamos sankcijos parinkimas: dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų sankcijų darbdaviui panašumo, jų paskirties sutapimo ir civilinėje teisėje numatytų panašių sankcijų, dažnai kyla neaiškumų, kurią sankciją taikyti. Kai iškyla klausimas, ar turi būti taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytos sankcijos, ar Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse įtvirtintos sankcijos, turi būti vadovaujama *lex specialis derogat legi generali* taisykle. Tai reiškia, kad pažeidimams, kilusiems iš darbo teisinių santykių, nesvarbu, ar šie santykiai pasibaigę ar tebesitęsia, turėtų būti taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytos sankcijos.
3. Palyginus abu normų konkurencijos atvejus matyti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 ir 207 straipsnių atveju, turime normų konkurenciją turinio požiūriu. Nors Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnio sankcija reglamentuota plačiau ta prasme, kad turi daugiau procedūrinių jos taikymo taisyklių, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio sankcija turi daugiau požymių (t.y. papildomą požymį išskiriantį jos taikymą laike). Abi sankcijos nėra paremtos subordinacijos santykiu, tačiau skiriasi požymių gausa. Vadinasi, jei darbuotojo atleidimo dieną su juo nebus visiškai atsiskaityta, taikysime Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnį, o visais kitais atvejais – 207 straipsnį.
4. Siekiant pritaikyti sankcijas darbdaviui, itin svarbus jų taikymo pagrindas yra kaltė. Remiantis teisinio reglamentavimo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, darytina išvada, kad tokiais atvejais turi būti įrodinėjamas darbuotojo kaltės nebuvimas, o ne darbdavio kaltės buvimas ar nebuvimas. Vertinant darbuotojo kalte dėl uždelsimo laiku sumokėti darbo užmokestį ir su juo susijusias išmokas, siūlytina

atsižvelgti į darbuotojo statusą, ypač jei darbuotojas užima vadovaujančias ar su finansinėmis operacijomis susijusias pareigas.

5. Atlikus analizę matyti, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika yra itin prieštaringa vidutinio darbo užmokesčio sankcijos mažinimo klausimu, galima rasti argumentų tiek vienai, tiek kitai pozicijai. Besąlygiškai teigti, kad sankcija negali būti mažinama jokiais atvejais, nėra teisinga, ypač kai darbdavys skolingas darbuotojui nedidelę sumą. Todėl tikslinga būtų suteikti teisę teismams tam tikrais atvejais šią sankciją sumažinti. Kadangi teismų praktika prieštaringa, o įstatymų leidėjo nuomonė dėl šios sankcijos mažinimo nežinoma, paprasčiausia būtų šią problemą išspręsti pakeičiant įstatyminių šios sankcijos reglamentavimą, nurodant, kad sankciją tam tikrais atvejais mažinti galima.

De lege ferenda pasiūlymas

Siūlytina Lietuvos Respublikos 141 straipsnio 3 dalį papildyti ir išdėstyti taip:

„Kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką. Atsižvelgęs į bylos aplinkybes ir šio Kodekso 2 straipsnyje įvardytus principus, teismas turi teisę šią sankciją mažinti“.

Literatūros sąrašas

NORMINĖ LITERATŪRA

1. *Tarptautiniai teisės aktai*

- 1) 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos konstitucija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>>;
- 2) 1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497;
- 3) 1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 Dėl darbo užmokesčio apsaugos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>;
- 4) 1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 85 Dėl darbo užmokesčio apsaugos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>;
- 5) 1966 m. gruodžio 12 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290;
- 6) 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisytoji). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;

2. *Regioniniai teisės aktai*

- 7) 2009 m. lapkričio 26 d. Europos Parlamento rezoliucija 2010/C 285 E/10 dėl konvencijų, kurias TDO pripažino atnaujintomis, ratifikavimo ir įgyvendinimo. *OL C 285E, 2010 10 21, p. 67 – 68*;
- 8) Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *OL C 83, 2010 3 30*;

3. *Lietuvos Respublikos teisės aktai*

3.1. *Lietuvos Respublikos įstatymai*

- 9) Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
- 10) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;

- 11) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
- 12) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Valstybės žinios, 1991, Nr. I-2048;
- 13) Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas, Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521;
- 14) Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447;
- 15) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas, Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2400;

3.2. Lietuvos Respublikos įstatymus įgyvendinantys teisės aktai

- 16) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1105 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą“, Valstybės žinios, 2000, Nr. 80-2415;
- 17) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326;
- 18) Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. sausio 9 d. įsakymas Nr. 9 „Dėl delspinigių indeksavimo tvarkos patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2001, Nr. 50-150;
- 19) Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. sausio 31 d. įsakymas Nr. A1-20 „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-534;
- 20) Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. sausio 25 d. įsakymas Nr. A1-28 „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2011, Nr. 10-453;

4. Lietuvos Respublikos įstatymų aiškinamieji dokumentai

- 21) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. gruodžio 15 d. Aiškinamasis raštas prie Lietuvos Respublikos laikinojo įstatymo „Dėl delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą“ projekto, Nr. 1984;
- 22) Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 114, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymo projekto, 2005-05-10 Nr. XP-450;

SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Spausdintinės monografijos ir kitos knygos bei jų dalys

- 23) ALSTON, PHILIP et al. *Labour Rights as Human Rights*. Great Britain: Academy of European Law, Oxford University Press, 2005;
- 24) BAGDANSKIS T. Darbdavio, neatsiskaičiusio su darbuotoju, laukia sankcijos. *Juristas*, 2008, t. 3 (54), p. 3-5;
- 25) BENIUŠYTĖ, R.; ČEŠULYTĖ, E.; VALATKAITĖ, J.; Delspinigių, susijusių su darbo santykiais, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos interpretavimas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje. *Justitia*, 2010, Nr. 1(73);
- 26) DAMBRAUSKIENĖ G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas, 2001.
- 27) DAMBRAUSKIENĖ G. et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
- 28) DAVIES, A. C. L. *Perspectives on labour Law*. New York: Cambridge University Press, 2004;
- 29) HEPPLER, BOB. *Labour Laws and Global Trade*. Oregon: Hart Publishing, 2005;
- 30) MIKELĖNAS V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga (I). Prievolių teisė*. Pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2003. I t.;
- 31) NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS G.; DAMBRAUSKIENĖ G. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2004. I t.;

- 32) NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS G.; DAVULIS T. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t.;
- 33) NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
- 34) PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008;
- 35) SERVAIS, JEAN-MICHEL. *International Labour Law*. Second revised edition. The Netherlands: Kluwer Law International, 2009;
- 36) TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. I t.;
- 37) VADAPALAS, V. *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2006;
- 38) VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004;
- 39) VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Trečiasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2009;

2. Informacinė literatūra

- 40) KLEINYS, S. (vyr. red.) et al. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Ketvirtasis leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000;
- 41) KUZAVINIS, K. *Lotynų-lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1996;

TEISMŲ PRAKTIKA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika

- 42) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. vasario 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. Rugpjūčio 30 d. Nutarimo Nr. 1164 "Dėl dalies Žemės ūkio ministerijos įmonių paskolų kapitalizavimo" atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos biudžetinės sandaros įstatymo 13 straipsniui, Lietuvos Respublikos žemės ūkio ekonominių santykių valstybinio reguliavimo įstatymo 9 straipsniui ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 43 straipsnio pirmajai daliai“, *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 20-537;
- 43) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. spalio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių „Būtingės nafta“, „Mažeikių nafta“ ir „Naftotiekis“ reorganizavimo įstatymo, Lietuvos Respublikos mokesčių

administravimo įstatymo 5 straipsnio 3 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir dėl Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl strateginio investuotojo pripažinimo“ atitikimo Lietuvos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos nacionalinio saugumo pagrindų įstatymui“, *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 88-2724;

44) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, *Valstybės žinios*, 2007-10-27, Nr. 111-4549;

2. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo praktika

45) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 24 d. c. b. *T. P. v. UAB „Agvita“*, Nr. 3K-3-177/1999, kat. 2;

46) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. balandžio 3 d. nutartis c. b. *R. N. v. UAB „Auresa“*, Nr. 3K-3-396/2000, kat. 2;

47) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 25 d. nutartis c. b. *R. M. v. AB „Oruva“*, Nr. 3K-3-679/2001, kat. 5.3.2.1; 5.7; 5.2;

48) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 14 d. nutartis c. b. *S. M. v. AB „Oruva“*, Nr. 3K-3-1088/2001, kat. 5.7;

49) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 15 d. nutartis c. b. *V. B. v. UAB „Gelsta“*, Nr. 3K-3-617/2002, kat. 5.4.;

50) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 sausio 14 d. c.b. *M. P. v. AB „Skaiteks“*, Nr. 3K-7-128/2003, kat. 5.7; 18.1; 18.4;

51) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo 24 d. c.b. *B. M. v. AB „Kuro aparatūra“*, Nr. 3K-3-856/2003, kat. 5.7;

52) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 29 d. c. b. *S. D. v. AB „Lithun“*, Nr. 3K-3-368/2005, kat. 11.1; 14.3.16.4; 14.6; 16.8;

53) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 16 d. nutartis c. b. *V. B. v. Garažų statybos ir eksploataavimo bendrija „Kaštonas“*, Nr. 3K-3-33/2006, kat. 14.3.2; 14.3.3; 14.4.;

- 54) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 22 d. nutartis c. b. *G. B. v. UAB „Aptarna“*, Nr. 3K-3-151/2006, kat. 14.3.16.1; 14.5; 114.11;
- 55) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 14 d. nutartis c. b. *J. A. v. AB „Alytaus tekstilė“*, Nr. 3K-3-400/2006, kat. 11.10;
- 56) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis c. b. *I. G. v. „Vilniaus Vingis“*, Nr. 3K-3-70/2007, kat. 11.10;
- 57) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. kovo 23 d. nutartis c. b. *B. B. v. Vitėnų žemės ūkio bendrovė*, Nr. 3K-3-112/2007, kat. 14.5; 16.2.1; 16.2.4;
- 58) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. *V. M. v. UAB „Izabelita“*, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2;
- 59) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 19 d. nutartis c. b. *T. O. v. UAB „ASSA LIETUVA“*, Nr. 3K-3-422/2007, kat. 11.10; 27.7;
- 60) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis c. b. *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, Nr. 3K-3-82/2008, kat. 14.4;
- 61) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *V. J., G.P., L. D., V. P., I. I., V. G. (tėvas), V. G. (sūnus), O. T., J. S., A. B., P. P., O. B., J. G., A. Z., G. P., Ž. B., I. L., R. B., V. O., V. S., V. S., A. B., V. B., V. M., V. G., I. V., V. S., J. T., S. Š., J. P. ir B. T. v. West Atlantic Fishing Company Ltd ir Tricroft International Ltd*, Nr. 3K-3-152/2008, kat. 4.3; 14.1; 14.5;
- 62) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008, kat. 14.1; 14.6; 125.7;
- 63) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis c. b. *A. Č. v. UAB „Stelalita“*, Nr. 3K-3-625/2008, kat. 11.10;
- 64) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. *V. G., V. E., A. B., A. Z., M. Š., V. T., A. D., J. D., A. B., A. Z., R. E.,*

- A. B., A. Č., I. N., P. B., V. Š., P. M., G. A., A. R., R. D., Č. Š., K. Š., A. B., V. R., J. N., R. G., Š. R., E. A., G. K., E. P., K. K., D. S., V. Z., R. Z., K. K., R. L., A. K., D. M., K. M., V. V. v. Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija*, Nr. 3K-3-150/2009, kat. 8.4; 12.4; 14.5;
- 65) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. liepos 7 d. nutartis c. b. *D. J. v. UAB „Geotechnikos grupė“*, Nr. 3K-3-305/2009, kat. 11.9.3; 14.4;
- 66) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. rugsėjo 30 d. nutartis c. b. *J. J. v. Vilniaus visuomeninė parapsichologijos akademija*, Nr. 3K-3-341/2009, kat. 14.4; 114.11;
- 67) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gegužės 17 d. nutartis c. b. *N. G. v. VšĮ „Rytų Lietuvos globos ir rūpybos namai“*, Nr. 3K-3-215/2010, kat. 11.10; 14.1;
- 68) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. birželio 22 d. nutartis c. b. *I. O. v. UAB „Prekybos ir logistikos centras“*, Nr. 3K-3-282/2010, kat. 11.9.4; 11.10; 11.11; 14.5; 114.11;
- 69) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 27 d. nutartis c. b. *J. Ž. v. AB „Stumbras“*, Nr. 3K-3-347/2010, kat. 11.10; 21.4; 72; 109; 124.4; 124.6;
- 70) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis c. b. *F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. UAB „Neo ranga“*, Nr. 3K-3-365/2010, kat. 1.2; 11.10; 14.1; 14.3.16.3; 14.5;
- 71) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 21 d. nutartis c. b. *A. K., N. G., T. M., E. M., E. K., G. V. ir N. P. v. AB „Klaipėdos kartonas“*, Nr. 3K-3-66/2011, kat. 11.7.4; 14.5; 44.2.4.2;
- 72) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 21 d. nutartis c. b. *A. V. T v. UAB „Diena Media News“*, Nr. 3K-3-116/2011, kat. 11.9.3; 11.10.

Santrauka

Darbdavio prievolė mokėti darbo užmokestį kyla iš darbo teisinių santykių, o darbuotojo gaunamas darbo užmokestis yra svarbiausia socialinė garantija užtikrinanti jo pragyvenimo lygį. Nors šiandieną darbo užmokestis nėra vienintelis atlygis, kurį darbuotojas gauna mainais už atliktą darbą, tačiau jis vis dėlto išlieka vienu svarbiausių. Pagrindinis darbo užmokesčio mokėjimą Lietuvoje reguliuojantis teisės aktas yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 straipsnį, darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, atliekamą darbuotojo pagal darbo sutartį, kuris yra mokamas pinigais. Darbo užmokesčio išmokėjimo pareiga atsiranda darbo sutarties pagrindu. Jo dydis ir mokėjimo sąlygos yra nustatomos susitarimu, o tam tikri minimalūs standartai – įstatymais ir juos įgyvendinančiais teisės aktais. Darbo užmokestis yra periodinė išmoka, ir kai ši darbuotojui priklausanti išmoka nustatytu laiku neišmokama, nesvarbu visa ar iš dalies, pažeidžiamos darbuotojo teisės. Už pareigos laiku mokėti darbo užmokestį nesilaikymą, darbdaviui nustatytos sankcijos, kurios įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, tai vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnis) bei delspinigiai (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 207 straipsnis). Darbe bus pasirinktais aspektais aptariamos sankcijos darbdaviui už pavėluotai sumokėtą darbo užmokestį, numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnyje ir 207 straipsnyje. Taip pat darbe bus nagrinėjamas šių sankcijų taikymas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, su juo susijusios problemos bei pateikiami problemų sprendimo būdai. Darbas susideda iš trijų dalių: 1) darbo užmokesčio mokėjimo reguliavimas (šioje dalyje aptariama darbo užmokesčio mokėjimo svarba ir jo mokėjimo reguliavimas tarptautiniu, regioniniu ir nacionaliniu lygmeniu); 2) sankcijos, taikomos darbdaviui, už laiku nesumokėtą darbo užmokestį (šioje dalyje išsamiai aptariamas sankcijų teisinis reglamentavimas ir pagrindinės problemos); 3) normų, reglamentuojančių sankcijas darbdaviui, taikymo problemos teismų praktikoje (čia aptariamas normų taikymas, pagrindinės problemos, pateikiami normų taikymo pavyzdžiai ir problemų sprendimo būdai).

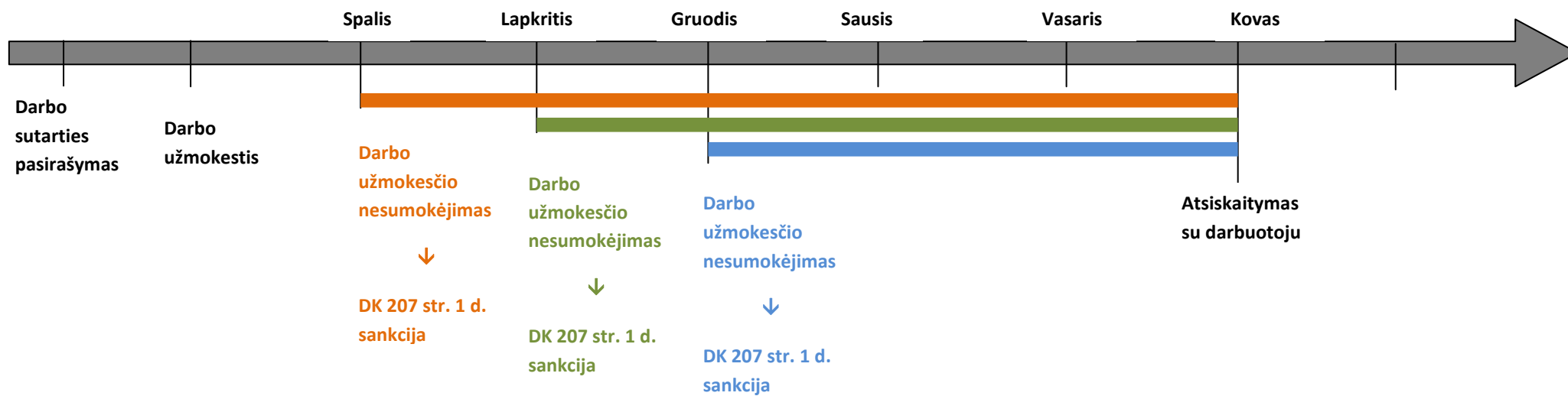
Summary

The aspects of sanctions against employer for failure to pay wage in timely manner: legislation and practical application

Employer's obligation to pay wage arises naturally from employment relationship. Receiving wage is the most important social guarantee for employee, which ensures a secure standard of living. Although today wage is not the only reward, which employee receives in exchange for the work completed, but it still remains one of the most important. The primary piece of legislation regulating the payment of wage in Lithuania is the Labour Code. According to Article 186 of the Labour Code, the wage is compensation for work performed by employee under employment contract, which is payable in cash. The obligation of wage payment is resulted by the nature of employment contract. The amount that shall be paid and payment terms are defined by mutual agreement, and certain minimum standards are laid by legislation. Wage is a periodical payment and when this payment which belongs to employee is not paid on time, whether in whole or in part, it shall be treated as a violation of employee's rights. For failure to implement employer's obligation to pay wage in timely manner, there are sanctions for the employer established in the Labour Code, namely, the average salary for the time delay (Article 141 of the Labour Code) and interest (Article 207 of the Labour Code). In this thesis based on selected aspects of the aforementioned sanctions for failure to pay wage in timely manner will be analysed. Furthermore, application of these sanctions in the Lithuanian Supreme Court case law, problems arising from application and solutions for these problems will be discussed. The thesis consists of three parts: a) legislation concerning payment of wage (in this part the importance of wage payment and legislation at the international, regional and national level is overviewed); 2) sanctions for failure to pay wage in timely manner (in this part legislation concerning sanctions and main problems arising from it is analysed); 3) problems arising from application of legislation concerning sanctions (in this part main problems found in case law and examples of problem-solving techniques are discussed).

Priedai

1 priedas



2 priedas

