

VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO UŽ PRIVERSTINĖS PRAVAIKŠTOS LAIKĄ PRITEISIMAS PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 300 STRAIPSNĮ

Beata Martišienė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedros lektorė
socialinių mokslų daktarė
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius
Tel. (+370 5) 236 61 70
El. paštas: beatabubilaityte@yahoo.com

Šiame straipsnyje analizuojama vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laikų instituto samprata, pateikiamas priteisiamos sumos mažinimo problemos vertinimas, tiriami LR DK 300 straipsnio pakeitimai, įsigalioję 2013 m. sausio 1 d. Daug dėmesio skiriama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuluotų pozicijų analizei ir jų vertinimui, todėl pateikiama minėto instituto tobulinimo pasiūlymų ne tik įstatymų leidėjui, bet ir teismų praktikai. Straipsnyje daroma išvada, kad įstatymų leidėjo reakcija į praktikos poreikius kol kas nėra adekvati, ir siūloma ją tobulinti.

This article analyses the concept of compensation of average wage for the entire period of involuntary idle time for an employee. As well as this, reductions made by Lithuanian Supreme Court are being scrutinised. Recent changes of Lithuanian Labour Code were addressed also to this problem. However they failed to solve the problem entirely. Therefore suggestions on modification of Lithuanian legal acts, as well as propositions for Lithuanian jurisprudence are made in the conclusions of this article.

Įvadas

Vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimas reguliuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – LR DK) [1] 300 straipsnyje (straipsnio redakcija, įsigaliojusi 2013 m. sausio 1 d.). Praktikai šis institutas itin svarbus (dėl pastebimai reikšmingų ekonominių priežasčių), todėl Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėdamas bylas pateikė šio instituto sampratą, pasisakė dėl mažinimo galimybės ir aplinkybių, (ne) reikšmingų mažinimui. 2013 m. sausio 1 d.

įsigaliojo LR DK pakeitimai, kurie pateikė naują įstatymų leidėjo požiūrį į šį institutą. Šiuo aspektu dėl minėtų pakeitimų mokslinių tyrimų kol kas nėra. *Straipsnio tikslas* – palyginti iki 2012 m. gruodžio 31 d. galiojusį ir nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojusį LR DK darbo užmokesčio už priverstinę pravaikštą priteisimo reglamentavimą. Siekiant minėto tikslo *tyrime keliami uždaviniai*: išanalizuoti iki šiol teismų praktikoje suformuluotus vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką instituto tikslus ir funkcijas, įvertinti

ti, kaip Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprendė priteisiamos sumos mažinimo problemą, išanalizuoti nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojusius LR DK pakeitimus, skirtus vidutinio darbo užmokesčio už priverstinę pravaikštą priteisimui reglamentuoti, ir pateikti įstatymų leidėjui ir teismų praktikai šio instituto raidos ir tobulinimo pasiūlymų. *Tyrimo objektas* – Lietuvoje susiklosčiusi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika ir LR DK nuostatos dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo (reguliavimas galiojęs iki 2012 m. gruodžio 31 d. ir įsigaliojęs nuo 2013 m. sausio 1 d.)¹. Straipsnyje naudoti literatūros ir dokumentų mokslinės analizės, įstatymų leidėjo ketinimų, lyginamasis ir logikos metodai. Moksliniame straipsnyje plačiai remtasi teisės aktų lydymaisiais parengiamaisiais dokumentais, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, tačiau dėl mokslinės literatūros šiuo klausimu trūkumo pasinaudota iš esmės tik tradiciniais darbo teisės mokslininkų I. Nekrošiaus, T. Bagdanskio ir kitų darbais.

1. Vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo tikslai ir funkcijos

LR DK 297 straipsnyje (straipsnio redakcija, galiojusi iki 2012 m. gruodžio 31 d.) nurodyta, jeigu teismas nustato, kad dar-

buotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, tai, be kitų įstatyme nustatytų pasekmių (grąžinimo į darbą arba darbo sutarties nutraukimo ir išieitinės išmokėjimo), turi būti išieškotas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką. Darbo teisės moksle ši taisyklė priskiriama prie darbdavio materialinės atsakomybės atvejų [10, p. 376; 7, p. 292; 5, p. 197]. Aiškindamas šią LR DK suformuluotą taisyklę Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformulavo vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką tikslus ir funkcijas.

Darbo teisės mokslas [9, p. 530] ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas daugelyje bylų [20; 24; 25] suformulavo poziciją, kad LR DK 297 straipsnio 4 dalyje (straipsnio redakcija iki 2012 m. gruodžio 31 d.) įtvirtintas darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdas. Vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimas turi specialių tikslų: 1) kompensuoti darbuotojui netektas pajamas; 2) prevenciškai veikti darbdavius, kad būtų išvengiama neteisėto atleidimo iš darbo atvejų; 3) nubausti neteisėtai pasielgusį darbdavį. Šie tikslai nėra absoliučios vertybės, jų siekimas turi būti adekvatus kitų LR DK ginamų vertybių atžvilgiu.

Vis dėlto Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse galima rasti ir priešingų motyvų. Pavyzdžiui, byloje *A. B. v. UAB „Baltijos baldų prekyba“* [25] nurodoma, kad LR DK 297 straipsnio 4 dalis (straipsnio redakcija iki 2012 m. gruodžio 31 d.) turėtų būti skirta kompensuoti dėl neteisėto atleidimo iš darbo praradimus darbuotojui ir kartu būti proporcinga suvaržymo priemonė darbdaviui. Vėliau toje pačioje nutartyje nurodoma, kad Teismas never-

¹ Kiti LR DK nustatyti atvejai, kai priteisiamas vidutinis darbo užmokestis darbuotojui, šiame straipsnyje nėra analizuojami. Vidutinio darbo užmokesčio priteisimą darbuotojui taip pat numato LR DK 141 straipsnis (uždelsimas atsiskaityti su darbuotoju jo atleidimo iš darbo dieną), LR DK 303 straipsnis (straipsnio redakcija nuo 2013 m. sausio 1 d.) (darbo ginčus nagrinėjusio organo sprendimo nevykdymas). Nors tam tikrų paralelių galima rasti, šie atvejai pasižymi specifika (funkcijos, skirtingi įstatymų leidėjo suformuluoti tikslai, prigimtinės ypatybės ir t. t.) ir straipsnyje nėra analizuojami.

tina skiriamos kompensacijos kaip tam tikros nuobaudos darbdaviui. Kitoje byloje *K. L. v. UAB „Neo Group“* [27] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad „iš vidutinio darbo užmokesčio priteisimo garantijos darbuotojui paskirties ir tikslų logiškai išvestinas jos esminis požymis – tai yra kompensavimas už praradimus, todėl ji negali būti neadekvati, o jos dydis negali paneigti socialinės funkcijos kompensuoti tai, kas buvo prarasta. Atsižvelgdamas į tai, kasacinis teismas ne kartą yra išaiškinęs, kad kompensavimas turėtų būti proporcingas nukentėjusios šalies (darbuotojo) patirtiems netekimams“. Toliau motyvuose Teismas nurodo, kad privalu „svarstyti, ar konkretus priteistinas dydis nepaneigia šio instituto socialinės funkcijos, t. y. kompensuoja darbuotojo dėl neteisėto atleidimo iš darbo patirtus praradimus, tačiau nėra neadekvatus įstatyme nustatyto kompensavimo tikslui, nelemia darbdaviui pernelyg sunkių padarinių, dėl kurių būtų pažeisti kitų darbuotojų teisėti interesai (pavyzdžiui, kai kuriais atvejais dėl neproporcingai didelių išmokų darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir pan.), nepaneigia darbo teisinių santykių šalių sąžiningumo ir nesukelia kolizijos su kitų darbuotojų garantijomis“. Byloje *R. B. v. 73-ioji DNSB „Viršuliškės“* [21] Teismas pažymėjo, kad „sąvoka „sankcija“ šiame kontekste negali būti suprasta kaip nuobauda darbdaviui, nes, minėta, LR DK 297 straipsnyje (straipsnio redakcija, galiojusi iki 2012 m. gruodžio 31 d.) nustatyta kompensacija – tai garantija darbuotojui (darbdavio materialinis suvaržymas ir pareiga mokėti tam tikrą darbuotojo turinius praradimus atlyginančią išmoką, jei konstatuotas neteisėto atleidimo iš darbo faktas“.

Apibendrinant darytina išvada, kad „nors teisės mokslas apsiriboja bendraisiais teiginiais apie šį institutą, teismų praktikoje plačiai pasisakyta vidutinio darbo užmokesčio priteisimo darbuotojui už priverstinės pravaikštos laiką tikslų ir funkcijų klausimu. Atsižvelgiant į LR DK 297 straipsnio (straipsnio redakcija, galiojusi iki 2012 m. gruodžio 31 d.) turinį darytina išvada, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas teisingai išaiškino vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką instituto funkcijas (kompensacinę, prevencinę ir nubaudimo). LR DK, nustačius darbuotojo teisių pažeidimo atvejį (darbdavio neteisėtą veiką), nereikalaujama nustatinėti nuostolių dydžio, tikrinti patirtos žalos, nenustatyta tiesioginės galimybės mažinti priteistiną kompensaciją ir kt. Tai rodo įstatymų leidėjo ketinimą vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką institutui suteikti nubaudimo funkciją. Vis dėlto tokia įstatymų leidėjo pozicija kritikuotina. Vidutinio darbo užmokesčio priteisimas už priverstinės pravaikštos laiką gali sukelti sunkių ekonominių padarinių konkrečiam darbdaviui. Tą įrodo ir teismų praktikoje aptinkami prieštaravimai (yra / nėra sankcija ir t. t.). Tokių prieštaravimų atsirado siekiant įvykdyti teisingumą konkrečioje byloje, atsižvelgti į susiklosčiusias aplinkybes (pavyzdžiui, kad darbdavys yra smulki įmonė, kuriai priteista kompensacija gali būti nepakeliama našta, ir kt.). O darbuotojo teisės būtų pakankamai ginamos ir nustačius tik jo realiai patirtų nuostolių kompensavimo taisyklę, t. y. LR DK įtvirtinus taisyklę, kad vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimas atlieka tik kompensacinę funkciją.

2. Galimybė mažinti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką

Galimybės mažinti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką klausimu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika kito. Pirmiausia buvo laikomasi pozicijos, kad LR DK 297 straipsnis (straipsnio redakcija, galiojusi iki 2012 m. gruodžio 31 d.) tokios galimybės mažinti nenumatė [14]. Vėliau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo poziciją pakeitė ir pripažino, kad vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką gali būti mažinamas [20; 21]. Ilgainiui suformuluota praktika, kad minėtos kompensacijos mažinimas buvo galimas išimtiniais atvejais [27]. Šią savo praktikos raidą pripažįsta ir pabrėžia ir pats Teismas savo nutartyse [27].

Vertinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo poziciją šiuo klausimu pažymėtina, kad LR DK 297 straipsnis (straipsnio redakcija, galiojusi iki 2012 m. gruodžio 31 d.) tokios galimybės mažinti priteistiną kompensaciją tiesiogiai nenumatė. Tačiau praktikoje atsirado poreikis mažinti (ekonominės priežastys, individualių bylų fabulos, darbo teisės modernizavimo klausimai ir kt.) priteisiamą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Kadangi įstatymų leidėjas į šį poreikį nesureagavo (nei uždraudė, nei leido), to ėmėsi teismų praktika. Siekiant tinkamos nuosavybės teisės apsaugos, teisinio aiškumo, teisėtumo ir tinkamo teisėtų lūkesčių principo įgyvendinimo siūlytina Lietuvos teisės aktuose aiškiai ir tiesiogiai numatyti vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimą (principą ir esmines taisykles).

Vertinant poziciją, kad teismai vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimą grindė atitikimu teisės principams, pritaria tokiam teismų pasirinktam mažinimo pateisinimo, argumentacijos būdai. LR DK yra vientisas teisės aktas, kuris turi būti aiškinamas sistemiškai ir nuosekliai. Taigi, nors sprendimą leisti mažinti turėjo priimti įstatymų leidėjas, teismai pagrįstai ir tinkamai šio sprendimo pagrindimą aiškino per teisės principų reikalavimus. Tačiau reikia pabrėžti, kad teismų pateiktas leidimas mažinti negalėjo būti aiškinamas plečiamai. Tai neturėjo būti taisyklė, o išimtis. Tai akivaizdu iš teisės akto teksto – tokio tiesioginio leidimo apskritai nebuvo. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika patvirtino tokios pozicijos pripažinimą [24]. Taigi pagal bendrą taisyklę neteisėtai iš darbo atleistam darbuotojui teismas priteisdavo vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką. Kaip nurodo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas [28], galiojo teisės principas *ignorantia legis neminem excusat* (įstatymo nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės), todėl preziumuojama, kad darbdavys yra susipažinęs su darbo teisės santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimais, jam turi būti žinomi jo priimamų sprendimų teisiniai padariniai, jis turi įvertinti priimamų sprendimų riziką. Taigi už visų darbdavio veiksmų padarinius yra atsakingas pats darbdavys pagal įstatymą. Tai reiškia, kad už neteisėtus veiksmus prieš darbuotoją (pvz., darbuotojo neteisėto atleidimo iš darbo atvejais) darbdaviui buvo taikytini įstatyme nustatyti neigiamo pobūdžio turiniai padariniai, t. y. DK įtvirtintas reikalavimas darbdaviui išmokėti darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už visą dėl neteisėto atleidimo iš

darbo susidariusį priverstinės pravaikštos laikotarpį. Tačiau išimtiniais atvejais teismas turėjo teisę sumažinti priteistiną vidutinio darbo užmokesčio už visą priverstinės pravaikštos laiką sumą. Išimtis reiškė, kad priteisiamo vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimas galimas tik išskirtiniais atvejais. Patį išskirtinį atvejį turėjo pateisinti ypatingos aplinkybės. Pavyzdžiui, manytina, kad didelė suma pati savaime, be kitų aplinkybių (sunki darbdavio finansinė padėtis, bankroto grėsmė, kitų darbuotojų darbo vietų netekimo realybė ir kt.), neturėjo būti vertinama kaip išskirtinis atvejis, pateisinantis sumažinimą. Išskirtinės aplinkybės yra tokios, kurios pateisina mažinimu siekiamą apginti reikšmingą tikslą (pavyzdžiui, kitų darbuotojų darbo vietas).

3. Aplinkybės, reikšmingos sprendžiant dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo pagrįstumo

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje buvo analizuotos ir pripažintos lemiančiomis vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimą tokios aplinkybės: darbdavio turtinė padėtis ir galimybė sumokėti tam tikro dydžio kompensaciją [20]; darbdavio, kaip juridinio asmens, specifinis teisinis statusas, funkcijos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad darbdavys byloje buvo daugiabučio namo savininkų bendrija, turinti specifinį teisinį statusą ir atliekanti ypatingą funkciją. Jis yra ne pelno organizacija, ir teismas konstatavo, kad pernelyg didelės kompensacijos priteisimas būtų jam per sunki našta [21]; konkrečios

faktinės aplinkybės, susijusios su darbuotojos pareigomis ir jų atlikimo nepriekaištingumu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad vyriausiojo finansininko pareigos yra specifinės, joms keliami ypatingi kruopštumo ir atsakingumo reikalavimai, o juos darbuotoja pažeidė ir padarė darbo drausmės pažeidimą. Į šias aplinkybes turi būti atsižvelgiama priteisiant vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką [21]; šalis siejusių darbo teisinių santykių trukmė, t. y. darbuotojo nepertraukiamo darbo stažas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje *A. B. v. UAB „Baltijos baldų prekyba“* [25] konstatavo, kad darbdavio ir darbuotojo nesiejo ilgalaikiai darbo teisiniai santykiai, darbo santykiai šalis siejo tik tris mėnesius, todėl, įvertinus kompensacijos paskirtį, darbuotojo ir darbdavio interesus, siekiant užtikrinti protingumo, teisingumo ir sąžiningumo bei šalių pusiausvyros principų tinkamą taikymą, nevertinant skiriamos kompensacijos kaip tam tikros nuobaudos darbdaviui, yra pagrindas mažinti priteistiną sumą [25]; šalių tarpusavio santykių pobūdis, konfliktiškumas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas įvertino šalių tarpusavio santykius darbo laikotarpiu ir nurodė, kad būta konfliktinių situacijų (darbdavys teikė pastabas dėl darbuotojo pažįstamų asmenų lankymosi jo darbo vietoje, tai, nors nepripažintina šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo, kuriuo buvo pagrįstas neteisėtas ieškovo atleidimas iš darbo, požymiu, parodo tam tikrą darbuotojo ir darbdavio santykių konfliktiškumą), todėl kartu su kitomis reikšmingomis aplinkybėmis pripažino esant pagrindą mažinti priteisiamą sumą [25]; priteistinos sumos dydis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad mažindamas priteistinos kompensacijos

dydį atsižvelgia į tai, jog priteistina suma yra labai didelė (per 20 000 Lt) [25]; darbdavio padaryto pažeidimo pobūdis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad darbdavio padarytas pažeidimas konstatuotas tik tuo pagrindu, jog jis neišnaudojo visų turėtų galimybių įdarbinti darbuotoją, kai ji paskutinę darbo dieną, jau priėmus įsakymą dėl atleidimo iš darbo, pareiškė pageidavimą dirbti sutrumpintą pamainą². Už tokio pobūdžio pažeidimą pakankama sankcija darbdaviui yra suma, atitinkanti buvusios darbuotojos dėl nesuteikto pageidaujamo darbo negautų pajamų sumą, o ne pajamų sumą, kurią ji gavo iki atleidimo iš darbo [26].

Be to, pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką taikant LR DK 297 straipsnio 3 dalį (straipsnio redakcija, galiojusi iki 2012 m. gruodžio 31 d.), į darbuotojui priteisiamą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką turi būti įskaityta darbuotojo gauta išėtinė išmoka (LR DK 10 straipsnis). Toks LR DK 297 straipsnio 3 dalies (straipsnio redakcija, galiojusi iki 2012 m. gruodžio 31 d.) aiškinimas grindžiamas tuo, kad šioje teisės normoje numatytos išmokos paskirtis – kompensuoti darbuotojui, kurio atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, dėl neteisėto atleidimo iš darbo negautas lėšas. Jų dydžio nustatymas ir priteisimas

² Byloje darbdavys, atsižvelgdamas į darbuotojai nustatytą profesinę ligą, pasiūlė jai kitokį darbą. Darbuotoja atsisakė. Darbdavys nusprendė ją atleisti iš darbo. Darbuotoja atleidimo iš darbo proceso metu rašytiniame prašyme darbdaviui nurodė, kad nesutinka su pasiūlymu dėl darbo, nes pasiūlyme nevysiškai buvo atsižvelgta į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos tyrimo darbingumo lygio vertinimo aktą Nr. 819 ir išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, be to, pasiūlyta 8,5 val. darbo diena, kai ji gali dirbti tik 4–5 val. per dieną; nurodė, kad sutiktų su atsakovo pasiūlymu, jeigu būtų visiškai atsižvelgta į jai siūlomas darbo sąlygas. Teismas pripažino darbo sutarties nutraukimą neteisėtu.

neatsižvelgiant į išėtinės išmokos forma darbuotojui jau išmokėtas lėšas neatitiktų LR DK 297 straipsnio 3 dalies (straipsnio redakcija, galiojusi iki 2012 m. gruodžio 31 d.), kaip pažeistų darbo teisių gynimo būdo, tikslų, nes reikėtų, kad kompensuojama yra didesniu mastu, nei darbuotojas būtų uždirbęs, jeigu nebūtų pažeista jo teisė dirbti [15].

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra nurodęs, kad šios aplinkybės neturi reikšmės mažinant darbuotojui priteistiną vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką: aplinkybė, kad darbuotojas įsidarbino kitoje darbovietėje³. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

³ Nuoseklios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicijos išimtimis gali būti laikomi keletas sakinių kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 22 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *J. D. v. UAB „Joniškio autobusų parkas“*, bylos Nr. 3K-3-542/2011, kat. 14.3.17, Teismas paminėjo, kad „taikant turtinę sankciją darbdaviui, reikia atsižvelgti į tai, ar darbuotojo atleidimo aplinkybės ir pagrindai netrukėdė jam turėti kitų pajamų, ar per atleidimo laiką, kol vyko ginčas, darbuotojas tokių pajamų turėjo, ar jam dėl atleidimo iš darbo buvo priteista neturtinė žala sudarytiems nepatogumams atlyginti, ar ginčas dėl atleidimo iš darbo teisme buvo nagrinėjamas operatyviai“. Ir nors byloje vidutinis darbo užmokestis priteistas sumažintas, tačiau darytina išvada, kad jį lėmė kiti bylos faktiniai ypatumai (darbdavys pripažino atleidimą iš darbo neteisėtu ir sumokėjo kompensaciją, neoperatyvus bylos nagrinėjimas teisme). Kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 6 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *D. J. v. AB „ORLEN Lietuva“*, Nr. 3K-3-229/2011, kat. 1.2; 11.9.13; 14.4, Teismas nurodė, kad nors faktas, jog darbuotojas po 14 darbo dienų nuo neteisėto atleidimo įsidarbino kitoje darbovietėje, „nėra aplinkybė, dėl kurios turėtų būti mažinamos kasatoriui priteisiamos išmokos, tačiau ji reikšminga visų aplinkybių kontekste vertinant, ar nepažeidžiami šalių interesų pusiausvyra ir proporcingumo principas.“ Byloje vidutinis darbo užmokestis priteistas sumažintas, tačiau teismas akcentavo kitas aplinkybes (bylinėjimosi ypatumus, sumos dydį ir kt.). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 4 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *R. B. v. 73-ioji*

savo praktikoje ne kartą akcentavo, kad aptariamasis išmokos dydžio mažinimas tuo pagrindu, kad darbuotojas įsidarbino kitur, gavo nuolatinių pajamų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, taip pat pajamų iš individualios veiklos, galėtų reikšti sankcijos taikymą už tai, kad neteisėtai atleistas iš darbo ir negaunantis darbo užmokesčio darbuotojas įsidarbino darbo ginčo nagrinėjimo laikotarpiu [16; 18; 19; 24]. Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausias Teismas nurodė, kad vien aplinkybė dėl kasatoriaus gautų pajamų kitoje darbovietėje negali būti laikoma atskaitos tašku sprendžiant dėl priteistinos sumos dydžio, o turi būti vertinama kartu su kitomis bylai svarbiomis aplinkybėmis ir yra reikšminga nustatant priteistinos išmokos dydžio atitiktį proporcingumo principui ir pagrindinei jo funkcijai – darbuotojo praradimams kompensuoti. Ši aplinkybė nėra pakankamas argumentas išmokai dėl priverstinės pravaikštos mažinti, nenustačius kitų reikšmingų aplinkybių [27]; aplinkybė, kad neteisėtai atleistas darbuotojas gavo nedarbo draudimo išmoką. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad darbdavio prievolė mokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nesusijusi su darbuotojo teise į socialinę

DNSB „Viršuliškės“, bylos Nr. 3K-3-363/2011, kat. 1.2; 4.1; 11.9.10.7; 16.2.4, Teismas nurodė, kad žemesnių instancijų teismai pagrįstai atsivėlgė ir į kitas reikšmingas aplinkybes, pavyzdžiui, kad darbuotoja įsidarbino kitoje bendrovėje. „Ši aplinkybė negali būti laikoma atskaitos tašku sprendžiant dėl priteistinos kompensacijos dydžio, tačiau ji turi būti vertinama kartu su kitomis bylai svarbiomis aplinkybėmis ir yra reikšminga nustatant priteistinos kompensacijos dydžio atitiktį proporcingumo principui ir jo pagrindinei funkcijai – darbuotojo praradimams kompensuoti.“ Byloje vidutinis darbo užmokestis priteistas sumažintas, minėtas argumentas paminėtas kaip paskutinis, kiti – darbdavio kaip juridinio asmens teisinio statuso specifika ir ypatumai, darbuotojos pareigų ir jų atlikimo ypatumai.

apsaugą ir teise gauti nedarbo draudimo išmokas, nes minėta darbdavio prievolė kyla iš individualių darbo teisinių santykių, kai darbdavys neteisėtai atleidžia darbuotoją iš darbo. Todėl nedarbo draudimo išmoka, išmokėta teritorinės darbo biržos, negali būti išskaičiuojama iš priteistino iš darbdavio vidutinio darbo užmokesčio už visą priverstinės pravaikštos laiką [17].

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas mažinant darbuotojui priteistiną vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nevienodai vertino teismo proceso termino trukmę kaip aplinkybę, (ne) turinčią įtakos mažinant priteistiną vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje *M. G. v. UAB „Inspectorate Klaipėda“* nurodyta, kad bylą nagrinėjusių teismų išvada, jog teismo proceso terminas nagrinėjamos bylos atveju negali lemti LR DK 297 straipsnio 4 dalyje nustatyto dydžio vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo, laikytina pagrįsta [24]. Byloje *D. G. v. V. V. individuali įmonė* Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat atsisakė pripažinti teismo proceso trukmę pagrįstu argumentu mažinti vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką dydį. Teismas nurodė, kad bylos nagrinėjimo operatyvumas priklauso nuo teismo ir nuo byloje dalyvaujančių asmenų. Teismas, bendradarbiaudamas su byloje dalyvaujančiais asmenimis, turi siekti bylą išnagrinėti per kiek įmanoma trumpesnį laikotarpį [20]. Analogiškas sprendimas priimtas byloje *O. K. v. UAB „Eksparas“* [23]. Kitose bylose Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šią aplinkybę vertino kitaip. Byloje *A. B. v. UAB „Baltijos baldų prekyba“* Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad nagrinėjamu atveju,

skiriant kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką, be kitų aplinkybių (trumpos darbo santykių trukmės), privalu atsižvelgti ir į aplinkybę, kad teisminis darbo ginčo nagrinėjimo laikotarpis dėl abiejų šalių procesinių veiksmy užtruko [25]. Tokie prieštaravimai teismų praktikoje vertintini neigiamai, jų turi būti vengiama, atsiradus siūlytina vadovautis darbo teisės mokslininkų pateiktais pasiūlymais, kaip spręsti precedentų konkurencijos problemas [6, p. 505].

Apibendrinant išvardytas aplinkybes pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas niekada neįvardijo, kiek turi būti priežasčių, pateisinančių vidutinio darbo užmokesčio mažinimą, tačiau kiekvienoje byloje buvo analizuojama konkreiti situacija, visos reikšmingos aplinkybės, išskiriamos visos įmanomos mažinimą pateisinančios priežastys. Pritartina tokiai pozicijai. Be to, atsižvelgiant į aplinkybių skaičių, turėtų būti atitinkamai sprendžiama ir dėl mažinimo dydžio: jei bent viena priežastis pateisina mažinimą – to pakanka priimti sprendimą mažinti, o jei daugiau nei viena priežastis pateisina mažinimą – tai turėtų atitinkamai lemti mažinimo dydį.

4. LR DK pakeitimai, susiję su priteisiamu vidutiniu darbo užmokesčiu už priverstinės pravaikštos laiką

Kartu su kitais LR DK pakeitimais (dėl darbo ginčus nagrinėjančio subjekto sudarymo, tvarkos, terminų ir kt.) 2012 m. birželio 26 d. priimtu įstatymu [2] buvo pakeistas ir vidutinio darbo užmokesčio priteisimo už priverstinės pravaikštos laiką institutas. Darbo teisės mokslininkai ir seniau [13, p. 1143], ir dabar [8, p. 137] teikia šio instituto tobulinimo rekomendaci-

jas. Techniškai buvo pakeistas straipsnio, reglamentuojančio šį institutą, numeris⁴, o esminis turinio pakeitimas yra tas, kad ankstesnė LR DK redakcija nenumatė galimybės priteisti darbo užmokesčio skirtumą už priverstinės pravaikštos laikotarpį, jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje. Ši galimybė naujojoje LR DK redakcijoje įtvirtinta tiek grąžinant darbuotoją į pirmesnę darbą, tiek negrąžinant, kai yra ekonominės, technologinės, organizacinės ar kitos panašios priežastys, arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti.

Pažymėtina, kad LR DK XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte [3] nenurodomi įstatymų leidėjo ketinimai, kodėl būtent minėti pakeitimai daromi (ne visi jie iš karto buvo pirminiame įstatymo projekte), tačiau Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto Pagrindinio komiteto išvadoje dėl LR DK XIX skyriaus pakeitimo [4] nurodoma, kad, atsižvelgiant į galiojantį teisinį reguliavimą, teismų praktiką ir įstatymo projekte teikiamas nuostatas (kaip minėta, iš pradžių projekte buvo mažiau pakeitimų), svarstyтина kompensacijos – vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką – dydžio atitiktis jos tikslams, esmei ir bendriesiems teisingumo, sąžiningumo, proporcingumo principams. Taip pat nurodoma, kad dėl atleidimo iš darbo be darbuotojo kaltės darbuotojo teisė užsidirbti kitame darbe, imantis savarankiškos veiklos ar verslo, paprastai nebūna suvaržyta, nors darbuo-

⁴ Šiame straipsnyje plačiau nepasisakoma, tačiau neigiamai vertinamas toks įstatymų leidėjo pasirinkimas. Pirma, jis techniškai nepatogus, klaidinantis ir, antra, nėra pateikta jokių argumentų, kodėl toks sprendimas (pakeisti straipsnių numeraciją) priimtas.

tojas dėl neteisėto atleidimo iš darbo patiria nuostolių ir nepatogumų. Todėl, taikant turtinę sankciją darbdaviui, siūlytina atsižvelgti į tai, ar darbuotojo atleidimo aplinkybės ir pagrindai netrukdė jam turėti kitų pajamų, ar per atleidimo laiką, kol vyko ginčas, darbuotojas turėjo tokių pajamų, ar jam dėl atleidimo iš darbo buvo priteista neturtinė žala sudarytiems nepatogumams atlyginti, ar ginčas dėl atleidimo iš darbo teisme buvo nagrinėjamas operatyviai. Be to, siūlyta vertinti, kad ilgai trunkant bylos nagrinėjimui teisme didesnė ekonominė rizika ir našta tenka darbdaviui, nes dėl to ilgėja laikas, kol darbuotojas realiai nedirba, bet iš darbdavio jam gali būti priteista už priverstinės pravaikštos laiką. Išvadose pažymėta, kad ne visais atvejais būtų teisinga ir pagrįsta taikyti darbuotojo negautų pajamų visiško atlyginimo principą už sutrukdytą jam dirbti konkrečiame darbe. Pažymėtina, kad ši argumentacija beveik pažodžiui atkartoja Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 22 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *J. D. v. UAB „Joniškio autobusų parkas“* [22], išsakytus motyvus. Toks įstatymų leidėjo reagavimas ir atsižvelgimas į teismų praktikos poziciją iš principo vertintinas teigiamai, tačiau kritikuotina, kad teismų praktika neanalizuota plačiau, labiau įsigilinant ne į pavienes teismų praktikos pozicijas, o į bendras ir generalines tendencijas ir motyvus.

Minėtos Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto Pagrindinio komiteto išvados dėl LR DK XIX skyriaus pakeitimo ir priimto LR DK 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymo [2] turinys leidžia konstatuoti įstatymų leidėjo ketinimą pripažinti eko-

nomines priežastis pakankamai svarbiomis ir reikšmingomis bei palaikyti poziciją mažinti (net jei mažinimo motyvai nėra išsamiai atspindintys teismų praktikos tendencijas) darbuotojui priteisiamą vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką sumą. Pažymėtina, kad mažinimo tendencija įgyvendinama per konkretų instrumentą – įstatymų leidyboje nustatant alternatyvą priteisti visą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Tokiu būdu įstatyme atsargiai ir santūriai įtvirtinama teismų praktikos suformuluotos taisyklės „švelni versija“ (mažinimas – tik alternatyvi priemonė; tiesiogiai nurodyta, kad taikoma tik vienu atveju, jei darbuotojas buvo įsidarinęs kitoje darbovietėje). Naujojo teisinio reguliavimo teigiamai vertintina tai, kad įstatymo lygmeniu aiškiai ir nedviprasmiškai įteisinamas vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo institutas (iki tol teismų jis buvo taikomas remiantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, o pati teisės norma, reglamentuojanti vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimą, tiesiogiai tokios galimybės nenumatė). Neigiamai vertintina tai, kad naujoji LR DK redakcija įtvirtina ne galimybę atsižvelgti į tai, ar darbuotojas galėjo įsidarbinti kitur, o į faktą, ar įsidarbino kitur. Taigi: 1) nesutampa aiškinamųjų raštų siekti tikslai ir įstatyme įtvirtintos taisyklės. Iš *travaux preparatoires* matyti įstatymų leidėjo ketinimas pripažinti vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo institutą apskritai. Tačiau teisės akto turinyje liko tik vienas pagrindas – galimybė mažinti, jei darbuotojas buvo įsidarinęs kitoje darbovietėje. Susidariusi situacija kelia proble-

minių klausimų. Pirma, kodėl išskiriamas būtent darbuotojo įsidarbinimo kitoje darbovietėje faktas ir tik jis pripažįstamas teisiškai reikšmingu pagrįsti mažinimą. Neatsakyta į klausimą, kodėl kitos priežastys – darbuotojo elgesys, ilga teismo proceso trukmė, sunki darbdavio finansinė padėtis ir kt. – lieka už teisės akto turinio ribų. Antra, ar įmanoma mažinti darbuotojui priteisiamą darbo užmokestį kitais pagrindais (t. y. tęsti susiklosčiusią Lietuvos teismų praktikos tradiciją – kai yra pateisinamų aplinkybių, mažinti remiantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais); 2) nustatytasis teisinis reguliavimas, tikėtina, neskatinis darbuotojų ieškoti kito darbo. Jeigu LR DK būtų įtvirtinta galimybė atsižvelgti į aplinkybę, ar darbuotojas galėjo susirasti kitą darbą, o ne į faktą, ar susirado, situacija būtų kitokia; 3) tais atvejais, kai darbuotojas, įsidarbino naujoje darbovietėje ir uždirba daugiau nei senojoje, senosios darbovietės darbdavys, neteisėtai atleidęs buvusį darbuotoją, gali nesulaukti jokių padarinių. Ši galimybė mažai tikėtina, problemą galima spręsti (pavyzdžiui, nesinaudojant LR DK leidimu mažinti, nes darbuotojas įsidarbino kitur visa apimtimi arba priteisiant už laikotarpį, iki darbuotojas įsidarbino kitur), tačiau vis dėlto ji išlieka ir turės būti teismų sprendžiama.

Apibendrinant reikia pažymėti, kad išanalizuotų LR DK pakeitimų reikšmė yra didelė. Pirma, tinkamas subjektas (įstatymų leidėjas) nusprendė ir tinkama forma (LR DK pakeitimais) įgyvendinimo valią pripažinti vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo institutą. Techniškai ir idėjiškai kritikuotina (ypač teisės šaltinio problematika analizuojama teisės mokslininkų [6, p. 493;

11, p. 333; 12, p. 1560]) iki tol buvusi teismų praktikos pozicija nesant tiesioginio leidimo pačioje teisės normoje mažinti priteisiamą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką⁵. Taigi po LR DK pakeitimų, įsigaliojusiu 2013 m. sausio 1 d., mažinti darbuotojui priteisiamą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką galima remiantis LR DK 300 straipsniu. Antra, tai, kaip ir kokie buvo priimti nagrinėjami LR DK pakeitimai, sukūrė problemą, ar mažinimo pagrindas yra tik vienas (faktas, kad darbuotojas įsidarbino kitoje darbovietėje), ar yra ir kitų pagrindų. Siūlytina laikytis ankstesnės teismų praktikos ir pripažinti, kad mažinimo pagrindų yra daugiau nei tik įvardytasis LR DK 300 straipsnyje (straipsnio redakcija, įsigaliojusi 2013 m. sausio 1 d.). Tokią poziciją pagrindžiantys argumentai būtų šie: 1) įstatymų leidėjo ketinimų ir LR DK pakeitimų neatitiktis bei vieno pagrindo neargumentuotas išskyrimas leidžia daryti išvadą apie techninius įstatymų leidybos trūkumus, tačiau ne siekius kokybiškai kitaip reglamentuoti santykius; 2) praktikos poreikis mažinti priteisiamą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką pastaruoju metu ne tik neišnyko, bet ekonominės krizės laikotarpiu dar sustiprėjo; 3) kiekvienos individualios bylos aplinkybės yra ypatingos, unikalios, reikalaujančios teisingai išspręsti bylą ir pritaikyti teisės aktų nuostatas. Teisingumo principo įgyvendinimas geriau

⁵ Šiame straipsnyje laikomasi pozicijos, kad teismas nėra tinkamas subjektas priimti sprendimą dėl mažinimo galimybių. Tačiau pripažįstama, kad mažinimas yra reikalingas ir įstatymų leidėjui nereaguojant į praktikos poreikius bei teisinio reguliavimo trūkumus, problemos sprendimą pateikė teismų praktika. Taigi priimtas teisingas sprendimas netinkamu būdu (subjekto, teisės šaltinio, taisyklės nuoseklumo ir išsamumo problematika).

užtikrinamas suteikiant teismui teisę neviršijant teisės aktų nustatytų ribų spręsti dėl priteistinos sumos dydžio.

Išvados

1. Pakeitus LR DK 297 straipsnį (straipsnio redakcija iki 2012 m. gruodžio 31 d.) vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką institutas Lietuvos teisėje turėtų keistis labai nedaug, nes tam nesudarytos tinkamos sąlygos. Pirma, neišnyko priežastys, lėmusios vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo pripažinimą. Antra, santūri ir švelni įstatymų leidėjo pozicija nereformuoja minėto instituto iš esmės – tai reiškia, kad į praktikoje kilusias problemas nėra reaguojama tokiu lygiu ir tokiais pakeitimais, kokių reikalavo susiklosčiusi situacija (teisės aktai tiesiogiai neleido; LR DK buvo numatyta griežta sankcija darbdaviui; praktikoje sankcijos taikymas kėlė teisingumo vykdymo problemų; teismai mažindavo remdamiesi darbo teisės principais).
2. Atsižvelgiant į tyrime pateiktą analizę, siūlytina įstatymų leidėjui LR DK:
 - a. pripažinti, kad vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką institutas atlieka kompensacinę, bet ne baudimo funkciją;
 - b. įteisinti bendrą vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo principą (teismai turi teisę mažinti), o ne vieną atsitiktinį mažinimo pagrindą.
3. Nors teismas nėra tinkamas subjektas priimti sprendimą dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo galimybės, tačiau pati mažinimo taisyklė yra reikalinga. Įstatymų leidėjui nereaguojant į praktikos poreikius, teisinio reguliavimo trūkumus, teismų praktikos tendencijas, problemos sprendimą pateikė teismų praktika. Taigi šiuo metu priimtas teisingas sprendimas netinkamu būdu (subjekto, teisės šaltinio, taisyklės nuoseklumo ir išsamumo problematika).
4. Atsižvelgiant į esamą teisinį reguliavimą, teismų praktikai siūlytina:
 - a. kol teisinis reguliavimas yra toks (šiuo metu mažinimas tiesiogiai įtvirtintas tik vienu pagrindu, kitų pagrindų (ne) buvimą lems teismų praktikos pozicija), nuosekliai laikytis suformuluotos praktikos dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką tikslų ir funkcijų, vengti prieštaringų motyvų;
 - b. nuosekliai laikytis pozicijos, kad pagal galiojančią teisinį reguliavimą galimybė mažinti vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką negali būti aiškinama plečiamai. Tai ne taisyklė, o išimtis. Išimtis reiškia, kad priteisiamo vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimas galimas tik išskirtiniais atvejais. Išskirtinės aplinkybės yra tokios, kurios pateisina mažinimu siekiamą apginti reikšmingą tikslą (pavyzdžiui, kitų darbuotojų darbo vietas);
 - c. pripažinti, kad didelė suma pati savaime, be kitų aplinkybių (sunki darbdavio finansinė padėtis, bankroto grėsmė, kitų darbuotojų darbo vietų netekimo realybė ir kt.), nėra išskirtinis atvejis, pateisinantys sumažinimą.

LITERATŪRA

I. Teisės aktai ir *travaux préparatoires*

1. 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
2. 2012 m. birželio 26 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 80-4138.
3. 2012 m. kovo 9 d. įstatymo projektas Nr. XIP-4169 dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo įstatymo projekto [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. rugpjūčio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=419556>
4. 2012 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto Pagrindinio komiteto išvados dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso XIX skyriaus pakeitimo [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. rugpjūčio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=426003>

II. Specialioji ir kita literatūra

5. BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.
6. BAGDANSKIS, Tomas. Teismų praktikos kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemos. Iš DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (red.). *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12–14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius, 2011.
7. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė, et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
8. GRANICKAS, Vaidotas. *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
9. NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
10. NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
11. ŠILEIKIS, Egidijus. Teismų precedentai ir aprobuota praktika darbo teisės šaltinių sistemoje: konstituciniai ir tarpdisciplininiai aspektai. Iš

DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (red.). *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.

12. TIAŽKIJUS, Viktoras. Gaps in labour law and their influence on flexibility and stability of the labour law system. *Jurisprudencija*, 2012, 19 (4).
13. USONIS, Justinas. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. *Jurisprudencija*, 2012, 19 (3).

III. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys

14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje *S. V. K. v. AB „Vilniaus mėsos kombinatas“*, bylos Nr. 3K-3-45/2004, kat. 2.8.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje *E. V. Š. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, bylos Nr. 3K-7-290/2005, kat. 11.9.1; 18.3.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, bylos Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. liepos 29 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UAB „Skuodo komunalinis ūkis“*, Nr. 3K-3-400/2008, kat. 14.4.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“*, bylos Nr. 3K-3-153/2009, kat. 14.4; 15.3.1; 15.4;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje *D. J. v. AB „ORLEN Lietuva“*, bylos Nr. 3K-3-341/2010, kat. 11.9.13; 11.11; 14.4; 116.10.2.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *D. G. v. A. V. individuali įmonė*, bylos Nr. 3K-3-545/2010, kat. 11.10; 14.4; 14.5.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 4 d.

- nutartis civilinėje byloje *R. B. v. 73-ioji DNSB „Viršuliškės“*, bylos Nr. 3K-3-363/2011, kat. 1.2; 4.1; 11.9.10.7; 16.24.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *J. D. v. UAB Jonišio autobusų parkas*, bylos Nr. 3K-3-542/2011, kat. 14.3.17.
 23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *O. K. v. UAB „Eksparas“*, bylos Nr. 3K-3-562/2011, kat. 11.9.10.8; 14.7; 15.3.2.
 24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 17 d. nutartis civilinėje byloje *M. G. v. UAB „Inspektoratė Klaipėda“*, Nr. 3K-3-5/2012, kat. 11.10; 11.9.10.8.
 25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *A. B. v. UAB „Baltijos baldų prekyba“*, Nr. 3K-3-245/2012, kat. 1.2; 11.9.10.8; 14.5; 15.3.2; 15.4; 44.2.4.2; 114.11; 123.7; 123.9.
 26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje *T. G. v. AB „Šilutės baldai“*, Nr. 3K-3-372/2012, kat. 11.9.10.4.
 27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. liepos 12 d. nutartis civilinėje byloje *K. L. v. UAB „Neo Group“*, Nr. 3K-3-371/2012, kat. 14.3.17.
 28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje *E. P. v. UAB sanatorija „Pušyno kelias“*, bylos Nr. 3K-3-226/2013, kat. 11.9.3.

COMPENSATION OF AVERAGE WAGE FOR THE ENTIRE PERIOD OF INVOLUNTARY IDLE TIME FOR AN EMPLOYEE ACCORDING TO ARTICLE 300 OF LITHUANIAN LABOUR CODE

Beata Martišienė

S u m m a r y

This article deals with problems, which occur when an employee is awarded with compensation of average wage for the entire period of involuntary idle time. The purpose of the research is to compare different editions of Lithuanian Labour Code (acting edition until the 31st of December, 2012 and acting edition since the 1st of January, 2013) regulating compensation of average wage for the entire period of involuntary idle time. In order to achieve this goal the following tasks were formulated: to analyse the goal and functions of this legal instrument, formulated by Lithuanian jurisprudence so far, to evaluate reduction possibilities made by Lithuanian Supreme Court, to scrutinise recent changes of Lithuanian

Labour Code and to give suggestions on modification of Lithuanian legal acts and Lithuanian jurisprudence. Methods of scientific analysis of documents and literature as well as logical, comparative and theological methods were used. Based on legal acts, jurisprudence of Lithuanian Supreme Court and scientific researches, the article concludes that recent changes of Lithuanian Labour Code failed to solve practical problems entirely. They do not correspond to practical needs and cause additional implementation problems. Therefore suggestions to improve legal regulation and tendencies for Lithuanian jurisprudence are made in the conclusions of the article.

Įteikta 2013 m. rugsėjo 30 d.

Priimta publikuoti 2013 m. lapkričio 29 d.