

LIETUVOS TEISĖS UNIVERSITETAS

Ingrida Mačernytė–Panomariovienė
APMOKĖJIMAS UŽ DARBĄ
IR JO UŽTIKRINIMAS

Mokomasis leidinys

Vilnius, 2003

UDK 331.2(075)
Ma91

Recenzavo:

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros doc. dr. **Rasa Macijauskienė**;

Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Vadybos katedros doc. dr. **Valerija Gerikienė**

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra 2001 m. rugsėjo 4 d. posėdžio sprendimu (protokolas Nr. 1) leidinį rekomendavo spausdinti

Lietuvos teisės universiteto vadovėlių, mokslo bei mokomųjų leidinių aprobavimo spaudai komisija 2002 m. gegužės 7 d. posėdyje (protokolas Nr. 3) leidinį patvirtino spausdinti

TURINYS

Pratarmė.....	5
1. SOCIALINĖ-EKONOMINĖ BEI TEISINĖ DARBO APMOKĖJIMO SAMPRATA RINKOS EKONOMIKOS SĄLYGOMIS.....	7
1.1. Darbo apmokėjimo sąvoka ir struktūra.....	7
1.2. Darbo apmokėjimo funkcijos ir sistemos.....	15
1.3. Teisingas darbo apmokėjimo nustatymas.....	25
1.3.1. Minimalus darbo užmokestis.....	30
1.3.2. Darbo apmokėjimo nustatymo teisiniai pagrindai.....	37
Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos.....	38
Teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas.....	41
Teisė laiku gauti (išmokėti) darbo užmokestį.....	44
Teisė į išskaitų iš darbo pajamų ribojimą.....	49
2. IMPERATYVUSIS DARBO APMOKĖJIMO REGULIAVIMAS.....	54
2.1. Darbo apmokėjimas, susijęs su ypatumais darbe.....	54
2.1.1. Apmokėjimas už ne visą ir sutrumpintą darbo laiką.....	55
2.1.2. Apmokėjimas už viršvalandinį ir naktinį darbą.....	58
2.1.3. Apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis.....	60
2.1.4. Apmokėjimas esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų... 61	61
2.1.5. Kompensacijos už darbą, kuris susijęs su važinėjimu.....	62
2.1.6. Sezolinių darbų apmokėjimas.....	65
2.2. Darbo apmokėjimo garantijos sustabdžius darbo sutarties vykdymą 66	66
2.2.1. Darbo apmokėjimas atsisakius dirbti įstatymų numatytais atvejais.....	67
2.2.2. Darbo apmokėjimas nušalinus nuo darbo.....	67
2.2.3. Darbo apmokėjimas, nesusijęs su pagrindiniu darbu.....	68
2.2.4. Apmokėjimas vykstant streikui.....	72
2.3. Valstybės ir savivaldybės kontroliuojamų įmonių ir akcinių	

bendrovių vadovų ir jų darbuotojų darbo užmokesčio apribojimas..	73
2.4. Iš biudžetų finansuojamų darbuotojų darbo apmokėjimas.....	74
2.4.1. Valstybės politikų, tarnautojų, teisėjų ir kitų pareigūnų apmokėjimas.....	74
2.4.2. Skatinimas ir nuobaudos.....	82
2.4.3. Vidutinis darbo užmokesčio taikymas biudžetinės sferos darbuotojams.....	85
2.4.4. Informacija apie valstybės tarnautojo darbo užmokestį.....	88
2.4.5. Šeimynos motinos (tėvo) darbo apmokėjimas.....	89
2.5. Apmokėjimas už atostogas.....	90
2.6. Vidutinis darbo užmokestis.....	93

3. APMOKĖJIMAS UŽ INTELEKTINĖS NUOSAVYBĖS OBJEKTĄ, SUKURTA DARBO METU..... 100

3.1. Apmokėjimas už intelektualinę nuosavybės objektą pagal civilinės teisės normas.....	100
3.2. Apmokėjimas už intelektualinę nuosavybės objektą pagal darbo teisės normas.....	101

4. DARBO APMOKĖJIMAS ESANT VERSLO RIZIKAI..... 104

4.1. Apmokėjimas už prastovos laiką.....	106
4.2. Apmokėjimas, kai įmonė turi laikinų finansinių sunkumų.....	109
4.3. Darbo apmokėjimas įmonės nemokumo ir bankroto atvejais.....	117

5. DARBO UŽMOKESČIO IR KITŲ SU DARBO SANTYKIAIS SUSIJUSIŲ IŠMOKŲ IŠIEŠKOJIMAS..... 123

5.1. Bendrosios išieškojimo nuostatos.....	123
5.2. Atlyginimo išieškojimas neteisėto atleidimo iš darbo atvejais.....	129
5.3. Išieškojimas įmonės bankroto atveju.....	133
5.3.1. Išieškojimas teismo sprendimu.....	137
5.3.2. Išieškojimas per garantines institucijas.....	143

Kontroliniai klausimai..... 155

PRATARMĖ

Aktualiausia šiuo metu valstybės vykdomos socialinės–ekonominės politikos problema – nedarbas, o turintiesiems darbą – apmokėjimas už jį. Šiuo metu Lietuvoje ieškantys darbo asmenys sutinka su minimaliomis darbo sąlygomis, kokias pasiūlo darbdaviai: dirba neįforminę darbo sutarčių, visai nesutarę dėl atlyginimo arba sutinka jį gauti daug mažesnę ar vėliau, nei numato įstatymai, ir t. t. Visa tai – darbo apmokėjimo garantijų pažeidimai.

Mokomajame leidinyje aptariamos sąvokos „darbo užmokestis“ ir „darbo apmokėjimas“. „Darbo apmokėjimas“ yra platesnė sąvoka ir apima ne tik konkrečius darbo užmokesčio dydžius, jo struktūrą, bet ir išmokėjimo tvarką, vietą, terminus ir kitus klausimus, kurie numatyti Darbo kodekse¹ ir kituose teisės aktuose.

Dauguma darbuotojų, sudarydami darbo sutartis, net nežino, kad vietiniai (lokaliniai) teisės aktai (kolektyvinės sutartys, premijavimo nuostatai ir kt.) numato darbo užmokesčio tarifus ir dydžius, reglamentuoja darbo apmokėjimo formas ir sistemas, įvairias skatinimo išmokas, dėl kurių nustatymo jų atžvilgiu galima derėtis. Daugelyje šalių nustatomas valstybės reguliuojamas minimalus darbo užmokestis, taikomas visoje valstybės teritorijoje arba atskiroms ūkio šakoms, jis indeksuojamas arba apribojami jo augimo tempai, arba „užšaldomas“ tam tikram laikotarpiui.

Šiame mokomajame leidinyje aptariami aktualūs darbo apmokėjimo teisiniai pagrindai: vyrų ir moterų vienodo apmokėjimo klausimai, darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminai, neišmokėtų darbo užmokesčio sumų, dažniausiai dėl įmonės nemokumo, išieškojimas, taip pat darbo apmokėjimas, susijęs su ypatumais darbe, sustabdžius darbo sutarties vykdymą, biudžetinių organizacijų darbuotojų, politikų, teisėjų ir kitų pareigūnų darbo apmokėjimas, apmokėjimas esant verslo rizikai, išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimo ir kiti klausimai.

Vadovaujantis tarptautiniais standartais, galiojančiais įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais, teismų praktika bei užsienio šalių patirtimi, apta-

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

riamos visos darbo apmokėjimo teisinės garantijos, atsižvelgiant ne tik į esamą padėtį, bet ir įvertinus jų galimus pasikeitimus.

Mokomojo leidinio tikslas – išnagrinėti darbo apmokėjimo teises garantijas ir suteikti studentams naujų žinių bei formuoti įgūdžius spręsti darbo apmokėjimo problemas ir dėl jų kylančius ginčus. Leidinys bus naudingas ir eiliniam darbuotojui, besidominčiam darbo užmokesčio nustatymo ir išieškojimo klausimais.



1. SOCIALINĖ–EKONOMINĖ BEI TEISINĖ DARBO APMOKĖJIMO SAMPRATA RINKOS EKONOMIKOS SĄLYGOMIS

Apmokėjimas už darbą visada buvo aktuali ekonominė ir teisinė problema. Darbas buvo laikomas asmens ne namuose atliekama veikla mainais už darbo užmokestį.

Darbuotojui darbo užmokestis – pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, išlikimo ir savo bei jo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė. Kuo didesnę darbuotojo pajamų dalį sudaro darbo užmokestis, tuo žmogus skiria jam didesnę reikšmę. Dažnai darbo užmokestis tiesiogiai veikia ne tik pragyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį bei pripažinimą įmonėje ir už jos ribų. Žmogaus darbo vietos pasirinkimą ir patrauklumą dažniausiai lemia būtent darbo užmokestis. Jis dirbančiajam svarbiausias: motyvuoja tam tikrus tikslus, skatina žmogų pasirinkti vieną ar kitą įmonę ar organizaciją, dirbti vieną ar kitą darbą. Darbo užmokestis atlieka materialinio ir moralinio pasitenkinimo bei skatinimo vaidmenį.

Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo apmokėjimas tampa darbdavio ir darbuotojo derybų objektu. Siekiant šias derybas teisiškai įgyvendinti, būtina atskleisti darbo apmokėjimo sąvoką, sistemas, formas, darbo užmokesčio struktūrą ir funkcijas, nustatymo teises galimybes ir kitus klausimus, kuriuos šiame skyriuje ir aptarsime.

1.1. Darbo apmokėjimo sąvoka ir struktūra

Darbo apmokėjimas yra ekonominė ir teisinė kategorija. Teisinių santykių plotmėje vartojamos įvairios sąvokos – „darbo užmokestis“, „darbo apmokėjimas“, „atlyginimas“, todėl tikslingiausia būtų aptarti pačią sąvoką.

Siaurąja prasme „darbo užmokestis“ gali būti suprantamas kaip atlyginimas, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos (ne tik fizine prasme) panaudojimą. Europos Bendrijos Steigimosi Sutarties (toliau – EB Sutartis)

119 straipsnio 2 dalis numato, kad „atlyginimas reiškia įprastą pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba kitą atlyginimą (tiek grynais pinigais, tiek natūra), kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna už savo darbą iš darbdavio“¹. Kaip matyti iš straipsnio formuluotės, „atlyginimo“ sąvokos apimtis yra kur kas platesnė nei „darbo užmokestis“. Europos Teisingumo Teismas ne vienoje byloje „atlyginimo“ sąvoką aiškino išplėstai, pavyzdžiui, tiek byloje Nr. 32/71², kurioje buvo svarstomas vienodo atlyginimo principo taikymas ekspatriacijos pašalpos, tiek ir byloje Nr. 58/81³, kurioje buvo pripažinta, kad pagal EB Sutarties 119 straipsnį turi būti mokamos „šeimos galvos“ pašalpos.

Darbo užmokestis kaip ekonominė kategorija kartais traktuojama labai plačiai ir apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laisvų profesijų atstovų, individualių įmonininkų, dirbančių pagal civilinės teisės sutartis, apmokėjimą už jų darbą ar atliktas paslaugas. Kalbama apie susitarimus dėl tiesioginio darbo naudojimo – dirbamo darbo ar atliekamų paslaugų (pavedimo, rangos sutartys, teisinių paslaugų sutartys ir kt.). Pavyzdžiui, nagrinėjant darbuotojo bylą dėl socialinio aprūpinimo „atlyginimas“ buvo suprantamas kaip „bet koks atlyginimas – tiek pinigais, tiek natūra, tiesioginis ar būsimas, kai darbuotojas jį gauna, nors ir netiesiogiai, iš savo darbdavio už darbą pagal darbo sutartį, teisės aktą arba savanoriškumo pagrindais“⁴. Šis veiksnys yra labai svarbus, nes tokie mokėjimai, kuriuos moka darbdavys privaloma teisės aktų nustatyta tvarka, pavyzdžiui, įmokos į nedarbingumo (sveikatos) fondą, reiškia „atlyginimą“ pagal EB Sutarties 119 straipsnį, kadangi nedarbingumo pašalpa pakeičia darbo užmokestį. O jeigu darbdavio nuožiūra mokamų išmokų, tokių kaip premijos, 119 straipsnis neapimtų, darbdaviams būtų labai paprasta nevykdyti savo pareigų, grindžiamų vienodo atlyginimo principu. Vienoje byloje Europos Teisingumo Teismas nustatė, kad „nors ir tiesa, kad dauguma darbdavio teikiamų skatinimo priemonių atspindi ir socialinės politikos motyvus, tas faktas, kad tokia priemonė turi atlyginimo pobūdį, nekelia abejonių, jeigu darbuotojas turi teisę gauti tą paskatinimą iš savo darbdavio dėl darbo santykių egzistavimo“⁵. Remiantis pateiktais pavyzdžiais galima teigti, kad kartu su ekonominiais aspektais išryškinama darbo užmokesčio *socialinė*

¹ Europos Sąjunga. Steigimo dokumentų rinktinė. – Vilnius, 1998. P. 242–243.

² Byla Nr. C-32/71 Sabattini v. European Parliament [1972] ECR 345.

³ Byla Nr. C-58/81 Commission v. Luxembourg [1982] ECR 2175.

⁴ Byla Nr. C-360/90 Arbeiterwohlfaht der Stadt Berlin v. Botel [1992] ECR I-3589.

⁵ Byla Nr. C-262/88, Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889, taip pat byla Nr. C-33/89, Kawalska v. Freie und Hansetadt Hamburg ECR I-2591.

paskirtis, o tai leidžia darbo užmokestį analizuoti kaip socialinę–ekonominę kategoriją.

Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo užmokestis yra darbo jėgos (kaip ypatingo išteklio, būtino gamybai) kainos išraiška, nustatomas atsižvelgiant į pasiūlos ir paklausos santykį, taip pat pagrindinius parametrus, apibūdinančius darbo jėgos kokybę (profesiją, kvalifikaciją).

Lietuvos ekonomistai (B. Martinkus ir A. Savanevičienė) darbo užmokestį pateikia kaip samdomiems darbuotojams priskaičiuojamą piniginę sumą per atskaitinį laikotarpį¹.

Teisinis „darbo užmokesčio“ socialinės–ekonominės kategorijos aspektas atspindi darbo santykių pobūdį. Skirtingai nuo darbo ekonomikos, darbo teisė operuoja siaurąja šių žodžių junginio prasme, reiškiančia apmokėjimą už darbo funkcijų atlikimą, t. y. darbą pagal darbo sutartį. Būtina pažymėti ir tai, kad teisė apskritai nukreipta į darbo apmokėjimo formalųjį aspektą. Teisine prasme darbo užmokestis – tai darbo santykių elementas. Darbo užmokestis – tai atlygis už darbo sutartyje sutartas atlikti darbo funkcijas, t. y. už darbo jėgos panaudojimą. Darbo jėga, kaip ir kiekviena kita prekė, turi savo kainą, išreikštą žmogaus veiklos rezultatais (atlikta paslauga).

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“² 1 straipsnį, sąvoka „darbo užmokestis“ reiškia bet kokią paskirtą ar apskaičiuotą atlyginimą arba uždarbį, išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba žodinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas.

Šis apibrėžimas rodo pagrindinius teisinius darbo užmokesčio požymius: 1) tai atlygis už darbą; 2) dydis ir atlygio išmokėjimo sąlygos, nustatomos susitarimu arba įstatymais; 3) darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos kyla sudarius darbo sutartį.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato, kad darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje (186 str. 3 d.). Dažniausiai valstybės tarnautojams ir pareigūnams numatyti rodikliai nustatomi įstatymuose ir

¹ Martinkus B., Savanevičienė A. Darbo ekonomika. – Kaunas: Technologija, 1996. P. 58.

² ILO. Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919–1956. – Geneva. Volume I.

kituose norminiuose teisės aktuose, kitiems – kolektyvinėse sutartyse arba kituose vietiniuose (lokaliniuose) teisės aktuose.

Darbo užmokestis darbo santykiuose yra garantinio pobūdžio. Darbo užmokesčio garantavimas glaudžiai susijęs su apytikriai iki darbo pradžios nustatytais darbo sąlygomis ir reiškia darbdavio pareigą atitinkamai mokėti už darbą, kai darbuotojas įvykdys būtinas darbo sutarties sąlygas. Darbo užmokestis garantinį pobūdį įgauna, kai jo išmokėjimas siejamas su išdirbiu neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne. Tai pagrįsta ekonomine darbo užmokesčio kategorija (gamybos sąnaudos) ir jo socialine paskirtimi (darbo jėgos atkūrimas). Darbo užmokestis – tai atlygis darbuotojui už darbo sutartyje nustatytą (ne savarankiškai pasirinktą) darbą, kuris nesujęs su rizika, kylančia dėl pačios įmonės (organizacijos) veiklos. Nurodytas atlyginimas nėra susijęs su darbdavio ekonominės veiklos rezultatais, kitaip tariant, darbo užmokestis išmokamas daug anksčiau nei bus realizuojama produkcija, už kurią darbdavys gaus pelno.

Nagrinėjant darbo užmokestį kaip teisinę kategoriją būtina išsiaiškinti darbo santykių dalyvių teises ir pareigas dėl darbo užmokesčio. Teisę į darbo užmokestį, išreikštą pagal nustatytas taisykles, įgyja darbuotojas, įvykdęs nustatytas funkcijas per nustatytą darbo laiką. Reikia atkreipti dėmesį, kad pats darbo sutarties sudarymo faktas nėra pakankamas pagrindas norint įgyvendinti teisę į darbo užmokestį. Toks pagrindas turi būti konkretus darbo funkcijų įvykdymas.

Kai kurie teisininkai (pvz., A. Dambrauskas) darbo užmokestį apibrėžia kaip darbininkų ir tarnautojų atlyginimo už jų darbą, dirbtą paklūstant nustatytai toje organizacijoje vidaus darbo tvarkai, teisinę formą¹. Kitaip tariant, atitinkamu aktu patvirtinta vidaus darbo tvarka nustato darbo ir poilsio laiko grafiką, kurio laikantis darbuotojai turi atlikti jiems pavestus darbus arba užduotis ir jas įvykdę gauti atlygį už jas.

Darbo užmokesčio nustatymas ir įtvirtinimas – teisinio reguliavimo momentai. Teisinis darbo užmokesčio reguliavimas apima ne tik imperatyvinį (valstybinį) reguliavimą, numatant tam tikras darbo užmokesčio garantijas visoms darbuotojų kategorijoms, bet ir dispozityvinį (lokalinį arba individualų) reguliavimą, numatant papildomas arba palankesnes garantijas, nei įtvirtina įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, arba kai kiekvienam darbuotojui konkrečios mokėjimo sąlygos ir dydžiai numatomi jo darbo sutartyje.

¹ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. – Vilnius, 1990. P. 151.

Vietinis (lokalinis) darbo užmokesčio reguliavimas (kolektyvinėse sutartyse, atlyginimų nuostatuose) yra ne toks stabilus, bet lankstesnis nei imperatyvinis (valstybinis) reguliavimas. Kolektyvinės sutartys dažniau peržiūrimos, greičiau atspindi gamybos ir darbo organizavimo pakitimus, rinkos svyravimus atskirose šakose bei įmonėse. Tai leidžia profsajungoms kolektyvinėse sutartyse siekti geresnių darbo apmokėjimo sąlygų, nei numato įstatymai. Samdomi darbuotojai ir jų organizacijos gali turėti įtakos kolektyvinės sutarties turiniui, pavyzdžiui, nustatyti palankesnes darbo apmokėjimo ir skatinimo formas, tam tikras išmokas socialinėms darbuotojų reikmėms ir kita. Be to, šias pagerintas sąlygas darbuotojams profsajungos siekia įtvirtinti įstatymuose ir išplėsti jų taikymą platesniam asmenų būriui. Siauriausia pagal dispozityvinių normų taikymą yra individuali darbo sutartis, kuri papildoma įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nustatytas normas.

Darbo užmokestis kaip teisinė kategorija – tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir darbo kokybę, bet ne mažesnis už valstybės patvirtintą minimumą, neatšizvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne.

Darbo užmokesčio struktūra. Norint turėti išsamų ir teisingą darbo apmokėjimo struktūrinį vaizdą, svarbu išsiaiškinti atlyginimo už darbą sudedamąsias dalis, formą bei nustatymo tvarką ir teisingumą. Kitaip tariant, išsiaiškinti santykinės bendrojo darbo užmokesčio dalis. R. Barras darbo užmokestį, kaip darbdavio išlaidas darbo jėgai, išskaido į tiesioginį ir socialinį¹:

1. *tiesioginis* darbo užmokestis (darbo užmokestis siaurąja prasme), glaudžiai susijęs su darbuotojo dalyvavimu gamybos procese;
2. *socialinis* darbo užmokestis:
 - atostogų, švenčių dienų apmokėjimas;
 - socialiniai įnašai ir mokesčiai, susiję su darbo jėgos naudojimu;
 - socialinės išlaidos, savarankiškai dengiamos įmonių.

Socialinis darbo užmokestis apima socialinio draudimo pašalpas (laido nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo atvejais, šeimos, vaikų pašalpos ir kt.); apmokėjimą už atostogas ir vadinamąjį atidedamąjį darbo užmokestį (pensiją). Valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas darbo užmokestį apibrėžia kaip darbo įvertinimą pinigais išskiriant tokias jo sudedamąsias dalis: pareiginę algą (tarnybinę algą,

¹ Barr P. Politickáskaja ekonomija. T. 2. – Moskva, 1994. S. 74.

mėnesinė alga), priemokas, priedus bei premijas¹.

B. Martinkaus, A. Savanevičienės, A. Sakalo, P. Vanago ir kitų Lietuvos ekonomistų nuomone, darbo apmokėjimo lėšas apima visų rūšių darbo užmokestis už atliktą darbą ar dirbtą laiką, įskaitant įvairias priemokas, papildomą atlyginimą (tantjemas), nuolatinės ir vienkartinės premijas, priedus, kompensacijas už nedirbtą laiką (pvz., atostogas, prastovas ir kt.)².

Naujame Darbo kodekse nustatyta, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus už jo atliktą darbą (186 str. 2 d.). Kitaip tariant, darbo užmokestis susideda iš dviejų dalių:

1. pastoviosios;
2. kintamosios.

Pastoviąją dalį lemia darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys. Tai – darbo sudėtingumas, fizinės pastangos, informacijos srauto gausa ir kita. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis.

Kintamąją darbo užmokesčio dalį lemia darbuotojo asmeninės savybės, elgsena, darbo sąlygos, be to, tai lemia ir įmonės pelningumas. Tai – premijos, priedai, įvairios priemokos.

Ypač daug dėmesio turi būti skiriama tarifinei darbo užmokesčio daliai, nes ji yra pagrindinė darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į pareiginės instrukcijos keliamus reikalavimus: išsimokslinimą, atsakomybės laipsnį ir kita.

Tarifinis atlygis yra mėnesio arba valandinis. Tai – fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas arba darbo vietoje per valandą, mėnesį, esant normalioms darbo sąlygoms.

Kintamoji darbo užmokesčio dalis turėtų būti nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo asmenines savybes bei jo elgseną darbe, t. y. į darbo kokybę, darbų atlikimo punktualumą, iniciatyvą ir kitas teigiamas savybes. Be to, tai dažniausiai priklauso nuo įmonės pelningumo, ar įmonė vykdo planus. Kintamoji dalis gali sudaryti apie 30–50 proc. pastoviojo darbo užmokesčio, nors atitinkamose darbuotojų grupėse šis procentas įvairus. Kintamąją dalį, kaip jau minėjome, sudaro premijos, priedai, įvairios priemokos.

Premijos turėtų būti skiriamos už nekasdienius unikalius veiklos rezultatus, gerokai padidinusius įmonės pelną ar pagerinusius veiklos kokybę.

¹ Valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. 1996. Nr. 109–2472.

² Martinkus B., Savanevičienė A. Darbo ekonomika. – Kaunas: Technologija, 1996. P. 58.

Šie vienkartiniai atlyginimai turi būti mokami tik išimtiniais atvejais¹.

Priedai – skatinamojo pobūdžio išmokos už darbuotojo profesionalumą, darbo stažą, tiesiogiai susijusį su darbu, didelį atsakomybės laipsnį.

Priemokos – kompensacinės išmokos už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų (pvz., prastovos atveju), už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktį ir viršvalandžius².

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

Šiais abiem atvejais kalbama apie materialinį (piniginį) atlyginimą, tačiau darbuotojams gali būti taikomos ir moralinio poveikio priemonės, sudaromas psichologinis komfortas. Tai gali būti: pareigų paaukštinimas; pagyrimas; tarnybinio automobilio, telefono, papildomų paslaugų suteikimas, pavyzdžiui: nemokamo maitinimo, sporto, kultūros pramogų visai šeimai išpirkimas; nuolaidų vartojamosioms prekėms įsigyti arba vartojamosios neprocentinės paskolos suteikimas; leidimas lengvatinėmis sąlygomis įsigyti akcijų ir pan. Tokias paslaugas taiko ir Lietuvos įmonės, pavyzdžiui, AB bankas „Snoras“ išpirko sporto komplekse „Olympic Gym“ treniruoklių salę savo darbuotojams tam tikram laikui.

Pasaulyje žinomos dvi *apmokėjimo už darbą formos*: piniginė ir natūrinė.

Pagrindine pripažįstama *piniginė* forma, nes pinigai vaidina visuotinį ekvivalento vaidmenį. Piniginė atsiskaitymo už darbą forma gali būti atlikta taip pat keliais būdais, t. y. mokant grynaisiais arba pervedant į banką (pvz., į vartojamojo atsiskaitymo/kreditines korteles).

Įmonei trūkstant pinigų, ypač ekonominio nuosmukio atvejais, iškyla atsiskaitymo su darbuotojais problema. Tokiais atvejais praktikuojama ir kitokia darbo apmokėjimo forma.

Natūrinė darbo apmokėjimo forma dažniausiai taikoma kaip papildoma.

Didžiąją dalį darbo užmokesčio išmokant natūra darbuotojams būtų suvaržoma pasirinkimo laisvė pirkti turguje ar iš smulkių verslo prekybininkų. Prekės, perduodamos darbo užmokestį išmokant natūra, gali būti žemos kokybės ar mažavertės, ypač maisto produktai. Tais atvejais, kai tai pateisinama, netgi naudinga, kai įmonininkai perka geros kokybės prekes ir paskirsto jas darbuotojams didmeninėmis ar net mažesnėmis kainomis. Pa-

¹ Sakalas A., Vanagas P. Pramonės įmonių vadyba. – Kaunas: KTU, 1996. P. 375.

² Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 4–104.

prastai tai rodo įmonės finansinę krizę. Normaliomis ūkininkavimo sąlygomis darbo užmokestis daiktaiš–prekėmis nemokamas.

XVIII–XIX a. formuojantis darbo rinkai, natūrinė darbo apmokėjimo forma atsirado dėl darbuotojų migrantų, kurie iš tolimesnių vietovių vykdavo į pramoninius šalies rajonus ir sutikdavo dirbti už suteiktą jiems būstą bei maistą. Kad šia apmokėjimo forma darbdaviai nepiktnaudžiautų, XX a. viduryje daugumoje Vakarų šalių pradėta priiminėti įstatymus, draudžiančius mokėti darbo užmokestį natūra¹.

Būtų neteisinga vien pinigais mokėti darbo užmokestį ir visai uždrausti išmokas natūra. Kai kurie įstatymai aiškiai nustatė darbo užmokesčio ribojimą, t. y. dalį darbo užmokesčio leido mokėti natūra, nepaisant, kad darbuotojai gavo tai, kas jiems priklausė. Taip atsirado nauja apmokėjimo forma, pavyzdžiui, kai darbuotojai maitinasi gamyklos valgykloje mažesėmis kainomis.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“², darbo užmokestis turi būti apskaitomas pinigais. Dalį darbo užmokesčio išmokėti natūra leidžiama tik tose ūkio šakose ir tų profesijų darbuotojams, kur tokia išmoka yra įprasta ir pageidaujama. Svarbu, kad darbuotojai gautų darbo užmokestį tokia forma, kuri leistų laisvai pagal savo nuožiūrą gyventi (pasirinkti). Kitaip tariant, darbuotojas turi turėti galimybę pats pasirūpinti savo poreikiais pagal savo nuožiūrą: tam jis turi turėti pinigų ir turėti galimybę juos išleisti kaip jam patinka sau ir savo šeimai³. Būtina atkreipti dėmesį, kad prekės turėtų būti išduodamos asmeniniam darbuotojui ir jo šeimos narių vartojimui, o prekių vertė nebūti mažesnė už rinkos kainas. Darbo užmokestį draudžiama išmokėti spiritiniais gėrimais, turinčiais didelį alkoholio kiekį, arba narkotikais (Konvencijos 4 str.). Dalis darbo užmokesčio gali būti išmokama natūra, jeigu taip nustatyta kolektyvinėje arba darbo sutartyje. Valstybės TDO narės, prisiimdamos įsipareigojimus, kylančius iš šios konvencijos, turėtų apibrėžti, kad natūra išmokamo darbo užmokesčio dalis negali viršyti 20 proc. priskaičiuoto pinigais darbo užmokesčio.

Lietuva nors ir nėra ratifikavusi šios konvencijos, tačiau, kaip TDO narė, turi atsižvelgti į pagrindines jos nuostatas. Darbo kodekso 188

¹ Zarabotnaja plata: učebnik rabočevo obrazovanija. 1997. Meždunarodnoje Biuro Truda. S. 123.

² ILO. Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919–1956. – Geneva. Volume I.

³ Zarabotnaja plata: učebnik rabočevo obrazovanija. 1997. Meždunarodnoje Biuro Truda. S. 123.

straipsnio 2 dalis numato, kad [...] kitos darbo apmokėjimo formos [...] nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Ši nuostata leidžia įmonėms remiantis teisės aktais darbuotojams už darbą mokėti ir natūrine forma, nors Darbo kodekso 186 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad darbo užmokeskis mokamas pinigais. Žinoma nemažai įmonių, kurios dalį darbuotojui pinigais priskaičiuoto darbo užmokesčio išmoka savo gaminama produkcija (pvz., Vilniaus saldainių fabrikas AB „Pergalė“ – šokoladais, AB „Vilniaus kailiai“ – vaikiškais kailinukais ir kt.).

1.2. Darbo apmokėjimo funkcijos ir sistemos

Darbo užmokesčio funkcijos. Įvairioje literatūroje nurodoma nemažai darbo užmokesčio funkcijų. Rusijos darbo teisėje išskiriamos trys pagrindinės darbo užmokesčio funkcijos: atstatomoji, skatinamoji ir reguliuojamoji. Jos atspindi darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį formuojant personalą, numatant darbuotojų skaičių ir jų užimtumą¹. Lietuvos ekonomistai (E. Stancikas, B. Martinkus, A. Savanevičienė, V. Gerikienė ir kt.) išskiria atstatomąją, skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas.

Atstatomosios funkcijos pavadinimas kilo iš termino „darbo jėgos atstatymas“. Svarbiausias darbo užmokesčio tikslas – atkurti sugebėjimą dirbti. Pirmiausia turi būti kompensuoti būtini paprasto nekvalifikuoto darbo pragyvenimo kaštai, antraip dirbantis asmuo negalėtų normaliai funkcionuoti. Todėl čia svarbiausią įtaką turi valstybės nustatytas minimalus darbo užmokeskis. Jo dydžiu apibrėžiamas mažiausias galimas mėnesio darbo užmokeskis.

Normaliomis sąlygomis darbo jėga atkuriamą ne tik patenkinant fiziologinius poreikius (pertrauka pailsėti ir pavalgyti), bet ir sudarant patenkinamas sąlygas darbuotojų kvalifikacijai kelti bei kūrybiniam potencialui plėtoti.

Socialinių garantijų funkcija užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas. Darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia 4 pagrindiniai veiksniai, kurie turi būti įvertinti atitinkamai diferencijuojant apmokėjimo lygį: bendrasis išsimokslinimas; visų formų specialus išsimok-

¹ Trudovoje pravo Rosiji: učebnik dlja vuzov. Otvetstvenyje red. dr. jur. nauk, prof. R. Z. Livšic i dr. jur. nauk, prof. Ju. P. Orlovsky. – Moskva, 1998. S. 188.

slinimas; įgūdžiai, įgyti praktiniame darbe; įgimtos asmeninės dalykinės savybės.

Skatinamoji darbo užmokesčio funkcija yra padidinti darbo našumą. Ji taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, taikant diferencijuotą darbo apmokėjimą.

Darbo apmokėjimo sistemos. Pasirinkta darbo apmokėjimo sistema turi garantuoti teisingą atlyginimą už darbą, užtikrinti ne tik minimalų, bet ir normalų pragyvenimo lygį – visuomeninę padėtį bei pripažinimą.

Pagrindinės darbo užmokesčio sistemos – vienetinė ir laikinė – atitinka du pagrindinius darbo užmokesčio nustatymo būdus: pagal pagaminamos produkcijos kiekį ir atidirbtą laiką. Darbo apmokėjimo sistemą turi parinkti pati įmonė, įvertinusi jos tinkamumą ir racionalumą. Kiekviena iš nurodytų sistemų gali būti tiek individuali, tiek ir kolektyvinė – priklauso nuo to, pagal kokius rodiklius nustatomas darbuotojo darbo užmokestis: individualus ar grupinis. Rinkos ekonomikos sąlygos verčia taikyti individualią darbo užmokesčio sistemą, skatinančią siekti bendrų rezultatų.

Vienetinė darbo užmokesčio sistema yra viena seniausių ir paprastai taikoma darbininkams apmokėti už darbą. Šiai sistemai taikyti būtinos tam tikros prielaidos:

- darbas turi būti vertinamas natūrine išraiška;
- didelis darbo greitis neturi turėti įtakos atliekamo darbo kokybei;
- didžiausią įtaką darbo rezultatams turi turėti pats darbuotojas.

Europos šalių (Vokietijos, Prancūzijos) ūkininkavimo praktikoje taikomos įvairios vienetinio darbo užmokesčio rūšys. Labiausiai paplitęs: tiesioginis, netiesioginis, progresinis, regresinis bei akordinis apmokėjimas.

Tiesioginis vienetinis darbo apmokėjimas remiasi klasikine verslo vadybos teorija (F. Teilorio, A. Fajolio, H. Emersono, H. Fordo, H. Čerčo ir kt.). Kai taikoma tiesioginis vienetinio darbo užmokesčio sistema, darbuotojo darbo užmokestis yra tiesiogiai proporcingas jo išdirbiui, t. y. pagamintai produkcijai arba atliktoms paslaugoms. Ši darbo užmokesčio sistema labai paprasta: norint apskaičiuoti visą darbo užmokestį vienetui, reikia padauginti iš atliktų vienetų skaičiaus.

Netiesioginio vienetinio darbo užmokesčio sistema nustatoma pagalbiniam (aptarnaujantiems) darbuotojams. Jos esmė – pagalbiniam darbuotojui darbo užmokestis mokamas atsižvelgiant į pagrindinių darbuotojų darbo rezultatus. Tokia vienetinio darbo užmokesčio sistema rekomenduojama mokėti už derintojų, remontininkų ir kitų šios kategorijos darbininkų vienetininkų darbą. Jų darbo užmokestis mokamas atsižvelgiant į pagrindinių darbininkų vienetininkų išdirbį ir apskaičiuojamas pagal netiesio-

ginį vieneto įkainį¹. Kitaip tariant, jei pagrindinis darbuotojas, kurį aptarnaus pagalbiniai darbuotojai, nespės atlikti atitinkamo darbo, bus laikoma, kad pagalbiniai darbininkai taip pat neatliko darbo, ir dėl to gali sumažėti jų darbo užmokestis.

Taikant progresinę vienetinį apmokėjimą darbininkui už įvykdytas nustatytas normas mokama pagal įprastus vienetinius įkainius, o viršijus normas, – pagal padidintus įkainius. Ši sistema visada būdavo taikoma išskirtiniais atvejais, o ir dabar ji taikoma labai retai. Progresinis vienetinis darbo užmokestis skatina viršyti gamybinės užduotis ir didina darbo užmokestį. Darbo užmokesčio kilimo tempai gali aplenkti darbo našumo didėjimo tempus. Todėl ši sistema taikoma tik už ypač svarbius darbus, dažniausiai nedideliuose gamybos baruose².

Regresinio vienetinio darbo užmokesčio sistemos esmė yra tokia: kuo labiau viršijamos darbo normos, tuo lėčiau kyla darbo užmokestis. Regresinis vienetinis darbo užmokestis vadinamas „papildomų pajamų pasidalijimo sistema“, t. y. darbuotojas dalijasi su darbdaviu pajamas, gautas padidėjus darbo našumui ne dėl darbuotojo nuopelnų, o todėl, kad darbdavys sudarė sąlygas darbuotojui našiai dirbti. Regresinis vienetinis darbo užmokestis dažniausiai taikomas ten, kur darbas nepakankamai normuojamas. Darbo normos keičiamos gana retai, ir kuo aukštesnis jų įvykdymo lygis, tuo lėčiau didėja darbuotojo darbo užmokestis.

Taikant akordinę vienetinę sistemą būtina tiksliai apskaičiuoti vienetinį įkainį ne už kiekvieną gamybinę operaciją atskirai, o už visą darbų kompleksą, t. y. akordinę užduotį. Kitaip tariant, taikant akordinį vienetinį darbo užmokestį su darbininkais atsiskaitoma tada, kai baigiamas visas darbas. Jeigu darbas trunka ilgiau nei mėnesį, einamąjį mėnesį, atsižvelgiant į atliktų darbų apimtį, mokamas avansas. Ši sistema skatina darbuotojų materialinį suinteresuotumą našiau dirbti ir kuo greičiau atlikti darbą. Paprastai įvedamas premijavimas už akordines užduotis, atliktas per kiek galima trumpesnę laiką. Ši sistema taikoma darbams, kurių ilgas gamybos ciklas (pvz., statybos, skubių įrenginių remonto ir derinimo, įvairių agregatų remonto darbams)³.

¹ *Nekrošius I. ir kt.* Darbo teisė: vadovėlis Respublikos aukšt. m–klų teisės spec. studentams. – Vilnius: Mintis, 1990. P. 165.

² *Trudovoje pravo Rosiji: učebnik dlja vuzov. Otvetstvenyje red. dr. jur. nauk, prof. R. Z. Livšic i dr. jur. nauk, prof. Ju. P. Orlovsky.* – Moskva, 1998. S. 208.

³ *Trudovoje pravo Rosiji: učebnik dlja vuzov. Otvetstvenyje red. dr. jur. nauk, prof. R. Z. Livšic i dr. jur. nauk, prof. Ju. P. Orlovsky.* – Moskva, 1998. S. 208.

Reikia pažymėti, kad vienetinio darbo užmokesčio sistema ir jos rūšys taikomos apmokėti už darbą darbuotojams, kurie atlieka trumpo gamybinio ciklo ir dažnai pasikartojančius darbus, t. y. ten, kur organizuojama serijinė, masinė produkcijos gamyba. Vienetinis darbo užmokestis mokamas tose įmonėse, kur yra daug kvalifikuoto rankų darbo.

Darbuotojas dažnai suinteresuotas sparčiau dirbti, kai jo uždarbis tiesiogiai priklauso nuo veiklos rezultato. Tačiau kai būtina tiksliai įvertinti išdirbį, susiduriama su tam tikra problema taikant vienetinę apmokėjimo sistemą. Darbuotojo veiklos rezultatai dažnai priklauso nuo jo požiūrio į darbą, interesų, be to, darbų apimtis vertinama ne tik pagal kiekį, bet ir pagal kokybę, o didinant išdirbį, dažnai nukenčia kokybė. Todėl pasirinkdama šią sistemą įmonė turi labai tiksliai apskaičiuoti išdirbį.

Šiuo metu vienetinė darbo užmokesčio sistema taikoma vis rečiau, ir užleidžia vietą *laikinei* darbo užmokesčio sistemai. Taikant šią sistemą darbuotojams mokama už dirbtą laiką: darbininkams – pagal tarifinius atlygius, specialistams ir tarnautojams – pagal nustatytas algas. Taikant laikinę apmokėjimo sistemą atlyginimas nesiejamas su pagamintos produkcijos kiekiu, bet apskaičiuojamas valandinį tarifinį atlygį dauginant iš dirbtų valandų skaičiaus.

Laikinė darbo užmokesčio sistema taip pat turi savo posistemas, iš jų 4 taikomos dažniausiai:

1. Paprastoji laikinė posistemė. Darbuotojams mokama už dirbtą laiką pagal tarifinius atlygius. Svarbu yra pagrįsti valandinį tarifinį atlygį. Jis atsižvelgiant į išorės sąlygas turi būti kas kiek laiko keičiamas ir nustatomas remiantis darbų vertinimu.
2. Kai yra privaloma normuota užduotis: darbuotojui sumokama už nustatytą dirbtą laiką, tačiau jis privalo įvykdyti nustatytą normuotą užduotį. Jei užduotis neįvykdoma, ją leidžiama baigti po darbo valandų ar per pietų pertrauką.
3. Asmeninių priedų. Taikant šią posistemę, valandinis tarifinis atlygis susideda iš dviejų dalių: viena – pagrindinė, priklauso nuo darbo turinio ir darbo vertinimo, antra – papildoma, nustatoma „pagal nuopelnus“, priklauso nuo darbuotojo asmeninių savybių, darbo užduočių vykdymo lygio, adaptacijos kolektyve ir prie esamų darbo sąlygų. Lietuvoje ši posistemė taikoma retai, labiausiai paplitusi JAV ir Vakarų Europoje.
4. Kelių atlygių posistemė. Panaši į diferencijuotą vienetinę darbo užmokesčio sistemą. Ją taikant nustatomi keli atlyginimų dydžiai. Jie darbininkams taikomi diferencijuotai atsižvelgiant į tai, ar jie įvykdo

normuotas užduotis. Pavyzdžiui, darbininkams, kurie viršija darbo normas, nustatomas 20 proc. didesnis atlygis, o tiems, kurie darbo normų neįvykdo, nustatomi 15–20 proc. mažesni valandiniai tarifiniai atlygiai.

Pramonės darbininkams dažniausiai taikomas valandinis tarifinis atlygis: valandos, dienos arba mėnesio. Tais atvejais, kai darbo normavimas grindžiamas pamaininio darbo išdirbio normomis, taikomas dieninis tarifinis atlygis. Darbuotojams, kuriems taikoma laikinė darbo užmokesčio sistema, gali būti įvedamas mėnesinis tarifinis atlygis, apskaičiuotas iš dirbtų valandų.

Lietuvos Darbo kodekse įtvirtinta nuostata, jog minimalų valandinį atlygį Trišalės tarybos teikimu nustato Vyriausybė. Vadinasi, mažesnis už minimalų atlyginimas negali būti mokamas. Vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ valstybėms, ratifikavusioms šią konvenciją, leidžiama išskirti darbuotojų kategorijas, kurioms nebus taikomas minimalus darbo užmokestis. Kai kurioms darbuotojų kategorijoms gali būti skiriami specialūs, mažesni už normalius tarifiniai atlygiai. Specialūs minimalūs tarifiniai atlygiai paprastai taikomi darbuotojams, kurių darbo našumas yra labai mažas, kad būtų galima taikyti normalų minimalų tarifinį atlygį. Priešingu atveju tokiems darbuotojams būtų sunku įsidarbinti. Specialūs minimalūs tarifiniai atlygiai taikomi jauniems darbininkams, mokiniam, stažuotojams, žmonėms su negalia.

Laikinė darbo užmokesčio sistema patogi tuo, kad nesudėtinga apskaičiuoti darbo užmokestį. Nebūtina skaičiuoti išdirbi, ir atlyginimas nesusijęs su atlikto darbo kiekiu. Kita vertus, daug dėmesio reikia skirti darbo laiko elementui, todėl darbo laiko apskaita turi būti pagrįsta ir griežtai reglamentuota (vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, darbdavys privalo vesti darbo laiko apskaitos žiniaraštį). Tai padeda ne tik sugriežtinti darbuotojų kontrolę, bet ir yra laikinės darbo apmokėjimo sistemos įmonėje pagrindas, taip pat užtikrina teisingą darbo laiko apskaitą, todėl galima teisingai apskaičiuoti apmokėjimą už darbą.

Laikinė darbo užmokesčio sistema labai plačiai taikoma nustatant specialistų ir vadovų darbo užmokestį. Jiems dažniausiai nustatomos pareigūnės algos arba mėnesiniai atlygiai pagal vienodą tarifinę sistemą.

Tiek vienetinės, tiek laikinės apmokėjimo sistemos taikymas turi ir privalumų, ir trūkumų. Dažnai darbuotojas suinteresuotas darbo efektyvumu tada, kai jo užmokestis už darbą yra tiesiogiai susijęs su veiklos rezultatais. Kai uždarbis tiesiogiai nesiejamas su galutiniu rezultatu, sunku tikėtis

veiksmingo ir pasiaukojamo darbo, ypač dirbant sunkų fizinį, beveik ar visai nemechanizuotą darbą.

Kaip rodo Europos šalių patirtis, šiuo metu, kai mašinų darbas keičia žmonių darbą, plačiausiai taikoma laikinė darbo apmokėjimo sistema. Taikant valandinį darbo užmokestį per tą patį laiką pagaminus didesnę kiekį produkcijos, darbo užmokesčio dalis, tenkanti vienam vienetui, sumažėja, todėl sumažėja produkcijos savikaina. Dėl šių priežasčių tikslinga taikyti laikinę darbo užmokesčio sistemą.

Paprastai laikinis apmokėjimas siejamas su papildomu skatinimu siekiant geresnių darbo rezultatų (priedai, priemokos, premijos, kiti atlyginimai). Rinkos ekonomikos sąlygomis daugelyje šalių (pvz., Vokietijoje) paprastai valstybė darbuotojų skatinimo metodų nekontroliuoja. Kai kuriose šalyse (pvz., Italijoje) įstatymai numato tik bendrąsias, deklaratyvias ir aprašomas nuostatas dėl darbo užmokesčio sistemų bei skatinimo priemonių taikymo. Tik nedaugelyje šalių įstatymai numato konkrečias normas, reguliuojančias kolektyvines darbo užmokesčio sistemas.

Premijavimas gali būti taikomas individualiai, t. y. atskiram darbuotojui (pvz., už racionalizacinius pasiūlymus, darbinės veiklos zonos išplėtimą, geresnį darbo laiko naudojimą, broko sumažinimą ir kt.), arba kolektyviai, t. y. visai darbo grupei ar brigadai (pvz., už gerus gamybos rezultatus, kolektyvinio darbo kokybę, energijos, įrenginių, žaliavų ir medžiagų taupymą, darbo užmokesčio fondo taupymą ir kt.).

Lietuvoje premijinė sistema gana detalai buvo reglamentuota planinio ūkio sąlygomis. Premijos pagal premijavimo tikslus buvo trijų rūšių: už pagrindinius ūkinės veiklos rezultatus – tokių premijų darbuotojai galėjo reikalauti teisėtai; specialios (už naujos technikos, technologijos sukūrimą ir įdiegimą, racionalizacinius pasiūlymus, žaliavų ir medžiagų ekonomiją ir pan.); vienkartinės, t. y. premijos kaip dovana (skatinimas), įvertinus darbuotojo laimėjimus, mokomos darbdavio nuožiūra. Norminiai teisės aktai nustatė rodiklius ir sąlygas, kurių pasiekęs darbuotojas turėjo teisę gauti premiją¹.

Dabartinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis jokie Lietuvos teisės aktai, išskyrus asmenims, kuriems darbo užmokestis mokamas iš valstybės, savivaldybių ar Sodros biudžetų, nereglamentuoja premijavimo sistemų ir premijų taikymo tvarkos. Pagal įstatymus darbdavys neįpareigotas mokėti premijos ir nustato sau galimybę prireikus jos nemokėti. Vadovaujantis Darbo

¹ *Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis Respublikos aukšt. m–klų teisės spec. studentams. – Vilnius: Mintis, 1990. P. 166–173.*

apmokėjimo įstatymo 3 straipsniu, įmonėms paliekama laisvė pasirinkti darbo apmokėjimo sistemą, sąlygas bei tvarką, t. y. viską „nustato įmonių, įstaigų ir organizacijų savininkai (darbdaviai) kolektyviniuose susitarimuose (kolektyvinėse sutartyse)“.

Iš tiesų pasaulyje populiareesnės yra kitokios skatinimo sistemos, pavyzdžiui, dividendų (pelno dalis pajininkui ar akcininkui), darbuotojų dalyvavimo didinant įmonės pelną, atidedamųjų (kaupiamųjų) išmokų ir panašių sistemų taikymas. Jas taikant darbuotojai gali gerokai padidinti savo iš darbo gautas pajamas, nuo jų neatskaitomi mokesčiai kaip nuo darbo užmokesčio ir premijų, o darbdavys už jų taikymą gali gauti įvairių mokesčių lengvatų. Pavyzdžiui, Prancūzijos įstatymai rekomenduoja įvesti kolektyvinio suinteresuotumo ūkinės veiklos rezultatais, darbo našumo augimo, pelno padidinimo sistemas sudarant įvairius susitarimus. Nustatoma tokių susitarimų sudarymo tvarka, valstybinių institucijų kontrolės formos ir tik pagrindinės nuostatos dėl numatomų darbuotojams išmokų tipų. Sudarius tokius susitarimus darbdaviui numatomos mokesčių lengvatos. Tokia skatinimo sistema taikoma visam kolektyvui, vertinant balais kiekvieno darbuotojo pastangas, kvalifikaciją, darbo stažą, pravaikštų nebuvimą. Premijavimo fondas, kurio maksimalus dydis yra 20 proc. darbo užmokesčio fondo, dalijamas iš bendro visų darbuotojų balų skaičiaus. Skaičiuojant konkretų premijos dydį, balo vertė padauginama iš jų skaičiaus – kiekvienam darbuotojui numatyto balų rezultato. Premijos išmokamos kas ketvirtį. Premijos dydis negali viršyti 1/5 metinio darbo užmokesčio¹. Taikant panašias sistemas ne tik padidėja darbuotojo pajamos už darbą, bet ir tikimybė išlaikyti savo darbo vietą. Valstybė, šią skatinimo sistemą taikančiam darbdaviui, suteikia mokesčių lengvatą, kartu užtikrina darbuotojų užimtumą ir didesnio užmokesčio už darbą galimybes. Taip darbo santykiai apsaugomi nuo nelegalios darbo rinkos, nuo mokesčių slėpimo ir kitų neigiamų padarinių.

Privataus sektoriaus darbdaviai naudojami savo įtaka darbuotojui ir darbo sutartyje dažniausiai nustato diskrecinę skatinimo sistemą, numatančią, kad darbuotojams gali būti mokama premija už tam tikrus darbo rezultatus, siejamus su įmonės pelnu.

Nors darbo užmokesčiai ir nepriklauso nuo įmonės pelno, tačiau jie labai susiję. Darbo užmokesčio garantinis pobūdis ir jo dalies įtraukimas į produkcijos savikainą rodo darbuotojų dalyvavimą gaunant pelną. Kaip jau minėjome, darbuotojo darbo užmokesčio paskirtis – atkurti būtiną darbo

¹ *Dubinas V.* Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. – Vilnius, 1996. P. 22.

jėgą ir skatinti konkrečius darbo rezultatus. Su kai kuriom išlygom galima teigti, kad darbo užmokesčio dalis (tarifinė ir dalis papildomos, kuri įskaitoma į savikainą), būtina palaikyti darbuotojo sugebėjimą dirbti, nepriklauso ir niekaip neturi priklausyti nuo įmonės pelno. Tarifinė dalis užtikrina darbo jėgos atkūrimą. Papildoma dalis, įskaitoma į savikainą, turėtų padidinti darbo našumą, išdirbį, pagerinti kokybę. Darbo užmokesčio dalis, skatinanti siekti aukštų įmonės darbo rezultatų, išmokama iš pelno ir, aišku, priklauso nuo jo dydžio ir paskirties. Tai nėra apmokėjimas už atliktą darbą, o papildomas atlyginimas, priklausantis nuo viso darbuotojų kolektyvo bendrų veiklos rezultatų. Kitaip tariant, darbuotojas, siekiantis kuo geresnių darbo rezultatų, neformaliai padeda įmonei gauti kuo didesnę pelną. O įmonei gavus pelną, darbdavys apdovanoja darbuotoją už jo darbo rezultatus, neformaliai skatindamas dar geriau dirbti ir siekti geresnių rezultatų, dėl to įmonė gauna dar didesnę pelną. Išsivysčiusiose rinkos ekonomikos šalyse tai vadinama „darbuotojų dalyvavimu valdant įmonę“.

Skatinimas dividendais. Įmonės akcijos, išplatintos darbuotojams, – dažnos daugumoje, ypač didelių, Vakarų įmonių. Taikant šią skatinimo sistemą, įmonės darbuotojams parduodamos akcijos arba valstybinės obligacijos taikant 20–30 proc. nuolaidą. Paprastai tokių akcijų platinimo sąlygos numatomos kolektyvinėse sutartyse. Tačiau yra šalių, kuriose įstatymai numato akcijų platinimo darbuotojams sąlygas ir tvarką. Pavyzdžiui, vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 36 straipsnio 1 dalimi¹, darbuotojų akcijos yra bendrovės darbuotojams lengvatinėmis sąlygomis parduotos ar kitaip perduotos vardinės akcijos. Prancūzijos įstatymai numato galimybę įvesti darbuotojų akcijas bet kurioje įmonėje, kuri turi teisę individualiai ar kolektyviai parduoti savo darbuotojams jų išleistas akcijas. Skatinant darbuotojus įsigyti akcijų, įmonei nustatomi mažesni pelno apmokestinimo tarifai bei sudaromos sąlygos gauti lengvatinius kreditus, skiriamus pagal verslo planus. Kai neužtenka darbo užmokesčio akcijoms išpirkti pagal šalyje leidžiamą darbuotojams įsigyti akcijų paketą, darbuotojai gali gauti valstybės paskolą².

Įstatymai gali numatyti ir apribojimus: kiekvienas darbuotojas gali įsigyti tiek akcijų, kad jų vertė neviršytų metinio darbo užmokesčio, numatomas laikotarpis, per kurį negali būti parduodamos akcijos kitam asmeniui. Pavyzdžiui, vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įsta-

¹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1914; Nr. 68 (*atitaisymas*).

² *Dubinas V.* Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. – Vilnius, 1996. P. 22.

tymo 36 straipsnio 2 dalimi¹, darbuotojų akcijų perleidimą bendrovės įstatai gali apriboti, bet ne ilgesniam kaip 3 metų terminui skaičiuojant nuo jų išleidimo į apyvartą dienos. Kartu nustatoma, jog darbuotojų akcijos savininkas neturi teisės perleisti šios akcijos kito asmens, neturinčio teisės ją įsigyti, nuosavybėn. Pasibaigus perleidimo apribojimo laikui, akcija netenka darbuotojų akcijos statuso ir yra pakeičiama paprastąja vardine akcija. Paveldėtos darbuotojo akcijos statusas, kol pasibaigs perleidimo apribojimo laikas, nesikeičia.

Darbuotojų akcijos gali būti išperkamos išskaitant iš jų reguliaraus darbo užmokesčio, kurio dalis neapmokestinama fizinių asmenų pajamų mokesčiu. Pavyzdžiui, vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 36 straipsnio 3 dalimi, darbuotojų akcijos gali būti apmokamos, išskyrus pradinis įnašus už jas, atskaitant iš darbuotojo atlyginimo (darbo užmokesčio), jei šie atskaitymai darbuotojo pageidavimu kaupiami specialiaame fonde. Draudžiama versti darbuotoją pirkti bendrovės akcijų, taip pat neleidžiami atskaitymai iš darbo užmokesčio apmokėti toms akcijoms, kurių jis nepasirašęs.

Šie darbuotojai dalyvauja visuose acnininkų susirinkimuose, gali būti išrinkti į acinių bendrovių renkamus organus. Jie taip pat turi teisę į informaciją apie įmonės finansinę būklę ir veiklos rezultatus.

Būtina nustatyti, kokią dalį darbuotojų turimos akcijos sudaro kitų pajamų atžvilgiu. Labai svarbu papildomus darbuotojų atlyginimus, pavyzdžiui, pajamas iš gauto pelno (išmokamus dividendus, įsigytas naujas akcijas, premijas ir kt.), derinti su pastoviais darbuotojų atlyginimais. Be to, darbdavys neturi pamiršti ir papildomų mokėjimų pagal socialinės politikos programas. Nuo to, kokią paramą (pvz., akcijų panaudojimas garantuoja tam tikrą socialinį saugumą tuo atveju, kai atleidimas iš darbo yra neišvengiamas; dividendai gali kompensuoti atlyginimą mokant mažesnius mokesčius valstybei ir t. t.) darbuotojams suteiks įmonės administracija, priklausys, ar bus mažinami darbuotojų atlyginimai, siekiant padengti visą ar dalį programos, numatančios darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę per acinį kapitalą (akcijas).

Kaip rodo užsienio šalių (Švedijos, Norvegijos, Suomijos, Prancūzijos ir kt.) patirtis, tokiose įmonėse darbuotojai dirba daug našiau, nes jie gauna ne tik atlyginimą už darbą, premijas už indėlį gausinant pelną, bet ir dividendus už lengvatinėmis sąlygomis įsigytas akcijas. Ši premijavimo sistema

¹ Lietuvos Respublikos acinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1914; Nr. 68 (*atitaisymas*).

labai veiksminga dar ir todėl, kad sudaromos palankesnės sąlygos socialinei partnerystei plėsti ir taikyti inovacinę vadybą. Juk darbuotojai gali dalyvauti priimant ne tik operatyvaus įmonių valdymo sprendimus, bet ir turi balso teisę visuotiniame akcininkų susirinkime.

Įstatymai reguliuoja ir atidedamąsias (kaupiamąsias) išmokas darbuotojams, kurios kaupiamos daugelį metų. Pavyzdžiui, Prancūzijoje atlyginimas iš pelno dalies darbuotojams nemokamas grynais, o sudaro dalyvavimo fondą (rezervą), kuris nėra apmokestinamas¹. Šio fondo lėšos naudojamos visų pirma investicijoms plėsti. Darbuotojai, turintys atitinkamą darbo stažą ir taip prisidėję prie gauto pelno, gauna proporcingą darbo užmokesčiui (ne daugiau kaip nustatytas maksimumas) obligacijų, akcijų ar kitų vertybinių popierių skaičių, kurias išmoka ne anksčiau kaip po 5–8 metų.

Visos darbuotojui priklausančios iš dalyvavimo fondo sumos išmokamos atleidžiant iš darbo, išėjus į pensiją ar nustojus dirbti dėl invalidumo.

Vokietijos įstatymai numato, kad darbuotojai ir tarnautojai gali dalį darbo užmokesčio padėti į įmonės taupomąją sąskaitą, kuri bus deponuota per 7 metus, per kuriuos nurodyta suma padidės dėl taikomų (paprastai 30 proc.) metinių palūkanų. Darbuotojas galės naudotis šiais pinigais tik praėjus nustatytam terminui². Taupomosios priemonės daugiausia taikomos didelėse Vakarų šalių įmonėse, vadovaujantis teisės normomis, įtvirtintomis ne įstatymuose, o kolektyvinėse sutartyse.

Minėtų priemonių tikslas – suinteresuoti personalą įmonės veikla. Be to, atidedamų išmokų sukaupimas traktuojamas kaip efektyvi priemonė kovojant su infliacija ir kaip kaupimo būdas papildomas pinigų sumas panaudojant investicijoms.

Lietuvos darbdaviai mažai dėmesio skiria savo darbuotojų materialinės gerovės didinimui. Nenoriai įsileidžia naujoves. Ne itin susidomėta darbuotojų dalyvavimu valdant įmonės akcinį kapitalą ar kitokiais būdais. Šiandien žmonės, nepasitikėdami bankais, kaupia pajamas namie. Tai rodo, kad šie užšaldyti pinigai tampa nemobilūs, o neinvestuoti greitai nuvertėja. Todėl pirmiausia, pasitelkus užsienio patirtį, darbdaviams reikėtų imtis savo įmonėse diegti atidedamųjų išmokų sistemas siekiant, kad įmonė klestėtų ir gerėtų darbuotojų materialinė gerovė. Taip ne tik įgyjamas darbuotojų pasitikėjimas, bet ir galbūt išvengiama bankroto atvejų, t. y. pasinaudojus laisvais darbuotojų pinigais (esant jų sutikimui, jų darbo užmokesčio dalį atidedant ir už ją mokant palūkanas) būtų galima išplėsti gamy-

¹ *Dubinas V.* Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. – Vilnius, 1996. P. 30.

² Ten pat.

bos apyvartą ar, įdiegus naują technologiją, pasiekti kuo didesnio darbo našumo ar geresnės produkcijos kokybės, o tai padidintų įmonės pelną. Taisant šią sistemą, darbdaviui nereikėtų užstato, verslo plano ir kitų rekvizitų, reikalaujamų bankuose norint paimti kreditą. Tačiau šios sistemos diegimas negali būti laisvai valdomas, t. y. paliekant viską darbdavio valiai. Šiems procesams reguliuoti būtinas teisinis pagrindas, draudžiantis darbdaviui savavališkai naudotis lėšomis ir piktnaudžiauti darbuotojų padėtimi. Tam turėtų būti numatytos priežiūros ir kontrolės priemonės, kurias įgyvendinant dalyvautų ir darbuotojų atstovai. Be to, kartu galėtų būti numatomas ir privalomas šių lėšų draudimas. Kitaip tariant, čia turėtų būti numatytos valstybės garantijos, t. y. įdiegta valstybės priemonių sistema, būtina darbuotojų teisių apsaugai užtikrinti.

1.3. Teisingas darbo apmokėjimo nustatymas

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

Ekonomistai ir sociologai (A. Smit, D. Rikardo, J. S. Mill, G. Reisman, K. Marksas ir kiti) stengėsi sukurti bendrą darbo užmokesčio teoriją, kuri paaiškintų visus darbo užmokesčio dydžio ir jo pokyčių nustatymo atvejus. Nuo senų laikų žinomos darbo apmokėjimo, atitinkančio pragyvenimo lygį, darbo užmokesčio fondo, ribinės gamybos, derybų, perkamosios galios, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos, žmogiškojo kapitalo ir kitos teorijos, tačiau nė viena nėra visuotinai pripažinta, nes veiksniai, turintys įtakos nustatant darbo užmokesčių, yra labai sudėtingi ir glaudžiai susiję su šalies socialine–ekonomine sistema. Pateiktos darbo užmokesčio nustatymo teorijos gali būti taikomos atitinkamu laikotarpiu, konkrečiomis sąlygomis ir atspindėti daugelį šios problemos aspektų. Tačiau nė vienos iš jų negalima vertinti kaip universalios teorijos, tinkamos taikyti visomis sąlygomis, visose šalyse. Tai yra teorijos, kurios gali pasirodyti tinkamos statiškoms ekonomikos šalims, kurioms būdingos žemės ūkio ir verslininkystės gamybos šakos, bet visiškai gali netikti dinamiškoms pramonės šalims.

Beveik šimtmetį trukę mėginimai įvairiuose pasaulio kraštuose rasti principus, pagal kuriuos būtų galima nustatyti teisingą atlyginimų dydį, buvo bergždi, nes kol kas neatrasta taisyklė, kuria galima būtų pasiremti¹.

¹ *Forgaty M. The Just Wage.* – London, 1961.

Patyrusi arbitrė ledi B. Wootton, pripažindama, jog arbitrai „sprendžia neišsprendžiamą problemą mėgindami rasti teisingumą etiniame vakuume“, nes „šiam kontekste niekas nežino, kas yra teisingumas“, vis dėlto daro išvadą, jog tuos kriterijus turi nustatyti įstatymas, ir reikalauja, kad visų atlyginimų bei pajamų dydis būtų nustatomas politiniu sprendimu¹. Kitaip tariant, teisingas darbo apmokėjimas turėtų būti nustatomas vadovaujantis pagrindiniais principais ir kriterijais, įtvirtintais įstatyme.

Rusijos įstatymai numato darbo užmokesčio dydžio nustatymo kriterijus. Tai asmeninis darbo indėlis ir atlikto darbo kokybė. Asmeninis darbo indėlis nustatomas pagal darbo kiekybę (tiek darbo laiko, tiek ir atliktų darbų (vienetų) atžvilgiu) ir darbo indėlį į bendrus įmonės (organizacijos) darbo rezultatus. Darbo kokybė vertinama pagal jo sudėtingumą, sunkumą ir atsakomybę. Rinkos ekonomikos sąlygomis nurodyti kriterijai nepranda savo reikšmės. Kartais keičiasi sugaišto darbo ir darbo rezultatų, apmokėjimo už darbo normą lygio ir kiti įvertinimo rodikliai bei kriterijai².

Lietuvoje teisė gauti teisingą atlygį už darbą reiškia: atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais; vyrų ir moterų vienodą atlyginimą už vienodą darbą; atsiskaitymą laiku; išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą³.

Rinkos ekonomikos sąlygomis konkretus tarifinis atlygis (alga) nustatoma šalių (darbuotojo ir įmonės administracijos) derybų būdu. Šios šalys neturi absoliučių laisvių ir turi laikytis ekonominių sąlygų ir tam tikrų taisyklių. Paprastai darbo užmokesčio dydis arba nustatymo galimybė numatoma iš anksto, t. y. prieš priimant į darbą darbuotoją, vadovaujantis įtvirtintomis normomis ir pagrįstais skaičiavimais. Darbo apmokėjimo formos, sistemos ir kitos sąlygos dažniausiai nustatomos iki darbinės veiklos pradžios. Taip pat numatomos darbo normos, kurias privalo įvykdyti darbuotojas, kad turėtų teisę į atitinkamą apmokėjimą. Atitinkami rodikliai įtvirtinami įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, nustatant priimto darbuotojo darbo užmokestį, vadovaujamosi įmonėje

¹ *Wootton B.* The Social Foundation of Wage Policy. – London, 1962. P. 120, 162; taip pat *Wootton B.* Incomes Policy, An Inquest and a Proposal. – London, 1974.

² *Jakovlev R. A.* Perechod ot raspredelenija po trudu k raspredeleniju po stoimosti (cene) rabočei sily – sut procesa reformirovanija zarabotnoi platy v postsocialističeskoj ekonomike Rossiji. – Moskva, 1997. S. 17.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis) // Ats. red. K. Jovaiša. – Vilnius, 2000. P. 430.

galiojančia kolektyvine sutartimi, kurioje, be jau minėtų rodiklių, gali būti nustatytas ir atitinkamas tai darbininkų klasei ar darbuotojo kvalifikacinei kategorijai darbo užmokesčio intervalas (ribos).

Derybų metu aptariamai abiem šalims priimtini viršutinis ir apatinis tarifinio atlygio dydžiai, kuriuos pripažįsta abi šalys, gaudamos tam tikrą ekonominę naudą. Taip susitariama dėl tarifinio atlygio dydžio, priimtino tiek administracijai, tiek darbuotojams. Tačiau ir šis dydis nėra nekintamas, jis taip pat gali svyruoti tam tikrose ribose. Nustatant tarifinio atlygio dydį, būtina išsiaiškinti ir žinoti įmonės finansines galimybes ir jų kitimo perspektyvas, nes didelę įtaką nustatant tarifinio atlygio dydį gali turėti lėšų ribojimas.

Nustatant tarifinį atlygį, būtina atsižvelgti į tam tikrus dalykus: darbo jėgos pasiūlą ir paklausą, darbuotojų nuomonę, išreikštą kolektyvinėje sutartyje, ir tiek įmonės viduje, tiek už jos ribų (pvz., Vyriausybės nustatytą minimalią mėnesinę algą) vykstančius ekonominius procesus. Be to, tarifiniai atlygiai ir algų schemos turi būti reguliariai tikslinami, kad neapsunkintų darbo apmokėjimo organizavimo, kad atitiktų besikeičiančias socialines–ekonominės sąlygas ir teisinius pagrindus.

Darbo užmokesčio didėjimą dažnai lemia papildomi uždarbiai, premijos, darbuotojų, pasiekusių aukštesnę kategoriją, perkėlimas iš mažiau mokamų į daugiau mokamas grupes. Pasitaiko, kad, siekiant padidinti darbo užmokestį, darbininkų kategorijos aukštinamos nepagrįstai. Tokiais atvejais pažeidžiami darbo apmokėjimo nustatymo principai, nes darbo užmokestis turi didėti pirmiausia didėjant tarifiniams atlygiams, atitinkamai gerėjant gamybos efektyvumo rodikliams, o tik tada – papildomoms priemonėms.

Darbo rinkoje darbo apmokėjimo dydį lemia įvairūs veiksniai. Rusijos teisininkai išskiria 4 veiksnius, kurie lemia darbo apmokėjimo dydį, t. y.: 1) tos šakos (profesijos), regiono ar atitinkamoje teritorijoje nusistovėjęs darbo užmokestis; 2) darbdavio finansinės galimybės; 3) gyvenimo vertė; 4) darbo našumas. Paprastai šie veiksniai turi įtakos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos svyravimams¹.

P. Vanagas visus darbo užmokesčio dydžiui įtakos turinčius veiksnius skirsto į išorinius ir vidinius²:

¹ Trudovoje pravo Rosiji: učebnik dlja vuzov. Otvetstvenyje red. dr. jur. nauk, prof. R. Z. Livšic i dr. jur. nauk, prof. Ju. P. Orlovskiy. – Moskva, 1998. S. 208.

² Žr.: Vanagas P. Atlyginimo už darbą formos ir jų atmainos išsivysčiusiose pasaulio šalyse // Lietuvos ūkis. 1994. Nr.7–8, P. 27; Lukaševičius K., Martinkus B. Verslo vadyba. – Kaunas: Technologija, 2001. P. 95–101.

Išoriniai veiksniai:

1. darbo rinkos sąlygos,
2. regiono darbo užmokesčio lygis,
3. gyvenimo lygis,
4. kolektyvinė sutartis,
5. įstatymai, teisės aktai.

Vidiniai veiksniai:

1. konkretaus darbo vertė,
2. reliatyvi darbuotojo vertė,
3. darbdavių išgalės mokėti tam tikrą atlyginimą.

Iš *vidinių* veiksnių nustatant darbo užmokesčio dydį didžiausią įtaką turi atlikto darbo vertė, kuri nustatoma taikant įvairius darbų vertinimo metodus. Darbo vertinimo ir apmokėjimo sistema kiekvienoje įmonėje gali būti pasirenkama savarankiškai ir laisvai, tačiau pasaulyje vis plačiau taikomos vienodos darbų vertinimo sistemos. Šiuo metu tokia sistema bandoma įdiegti valstybės tarnautojams, politikams, teisėjams, prokurorams ir kitiems pareigūnams, kurių darbo užmokestis mokamas iš valstybės, savivaldybių ar socialinio draudimo biudžetų. Kitų kategorijų darbuotojams Lietuvos Respublikos įstatymai darbo užmokesčio klausimais šiuo požiūriu nėra tobuli, nes jie nenustato darbų vertinimo sistemos kaip darbo apmokėjimo sistemos pagrindo ir nekreipia dėmesio į tokius darbo vertinimo kriterijus kaip išsimokslinimas, atsakomybė, sprendimų priėmimo mastas ir kitus.

Apibūdinant *išorinius* veiksnius, pabrėžiamas konkrečioje šalyje nustatytas minimalus darbo užmokesčio dydis, apie kurį plačiau pakalbėsime kitame poskyryje. Gyvenimo lygis – taip pat svarbus darbo užmokesčio dydį reglamentuojantis veiksnys. Darbo užmokesčio dydis turi užtikrinti darbuotojo perkamąją galią (prekių ir paslaugų kiekis, tenkantis vienam gyventojui). Skiriamas *realus* ir *nominalus* darbo užmokestis.

Nominalus darbo užmokestis – tai pinigų suma, gauta už nustatytą laikotarpį (paprastai mėnesį). *Realus darbo užmokestis* – tai prekių ir paslaugų kiekis, kurį galima įsigyti už nominalų darbo užmokestį, nominalaus darbo užmokesčio „perkamoji galia“. Realus darbo užmokestis priklauso nuo nominalaus darbo užmokesčio dydžio ir norimų įsigyti prekių bei paslaugų kainų.

Norint palaikyti atitinkamo lygio realų darbo užmokestį ir kartu aprūpinti normalų darbo jėgos atkūrimą, įvedama *indeksacija* (indeksavimas – automatiškas darbo užmokesčio, algų, kitų išmokų padidinimas kompen-

suojant kainų lygio kilimą ir šitaip išsaugant nominalių piniginių aktyvų perkamąją galia¹).

Darbo užmokestis indeksuojamas nedaugelyje šalių. Vienose šalyse (pvz., Belgijoje, Danijoje, Graikijoje, Italijoje, Liuksemburge) tai įforminama įstatymais, kitose (pvz., Prancūzijoje, Ispanijoje, Suomijoje, JAV, D. Britanijoje, Šveicarijoje) darbo užmokesčio perkamasis pajėgumas palaikomas reguliuojant tarifinius atlygius ir pareigines algas, sudarant naujas kolektyvines sutartis. Austrijoje, Portugalijoje ir Vokietijoje garantuotas darbo užmokestis dėl kainų pasikeitimo neindeksuojamas. Prancūzijoje indeksuojama tik valstybės reguliuojama minimali mėnesio alga². Indeksacija – infliacijos (infliacija – bendrojo kainų lygio kilimas, dėl kurio kinta piniginio vieneto perkamoji galia³) veiksnys, vedantis prie ryškaus gamybinių išlaidų augimo, hiperinfliacijos (hiperinfliacija – labai didelių tempų infliacija, kuriai esant kainos per metus pakyla dešimtis ar net šimtus kartų⁴).

Lietuvoje indeksavimas priklauso nuo infliacijos tempų ir biudžeto finansinių galimybių bei darbuotojų ir darbdavių pasiūlymų. Rinkos ekonomikos sąlygomis darbuotojas besąlygiškai privalo įgyti teisę į savo pajamų perkamosios galios palaikymą. Gyventojų pajamų rėmimo principai, atsižvelgiant į minimalų gyvenimo lygį ir kainų dinamiką, nustatyti Gyventojų pajamų garantijų įstatyme⁵. Prarastas darbo užmokesčio dydis įmonėse kompensuojamas ta pačia tvarka kaip ir pastovios išmokos, jeigu tai numatyta darbo arba kolektyvinėse sutartyse. Prarastas darbo užmokesčio dydis susidaro, kai vartojimo kainų indeksas viršija vidutinio darbo užmokesčio didėjimo konkrečioje įmonėje tempus. Šią viršijančią sumą dauginant iš bazinio konkretaus darbo užmokesčio dydžio, gaunamas prarastas darbo užmokesčio dydis. Reikia pasakyti, kad Lietuvoje indeksacija taikoma tik tikslinant minimalų darbo užmokestį, nuo kurio priklauso ne tik privačiose įmonėse, bet ir biudžetinėje sferoje dirbančių darbuotojų atlyginimai. Be to, vadovaujantis Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymu, Vyriausybė ar jos įgaliota institucija, atsižvelgdama į vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendo-

¹ Ekonomikos teorijos terminų žodynėlis. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1992. P. 17.

² *Kiselev I. Ja.* Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo. – Moskva, 1999. S. 190.

³ Ekonomikos teorijos terminų žodynėlis. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1992. P. 17.

⁴ Ten pat. P. 16.

⁵ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymas // Valstybės žinios. 1990. Nr. 30–711.

rinius metus, kartą per metus indeksuoja ir įstatymo nustatytą delspinigių dėl pavėluotai išmokamo darbo užmokesčio ar kitų su darbo santykiais susijusių išmokų dydį¹.

1.3.1. Minimalus darbo užmokestis

Įstatymai (kai kur – kolektyvinės sutartys) nustato mažiausią darbuotojų darbo užmokestį, t. y. numato ribą, kurios negalima peržengti nustatant tarifinį atlygį. Rinkos sąlygomis konkreti tarifinė alga nustatoma derybų būdu ir užvirtinama šakos ar įmonės kolektyvinėmis arba darbo sutartimis. Pastaruoju metu negalima tvirtinti, kad valstybė visai nusišalina nuo tarifinių algų nustatymo procedūros net privačiame sektoriuje. Kolektyvinėse ar darbo sutartyse fiksuojama pagrindinė darbo užmokesčio dalis, kurios dydį iš dalies numato valstybė, nustatydamą minimalų darbo užmokestį. Minimalus darbo užmokestis (toliau – MDU) egzistuoja daugelyje šalių, pavyzdžiui, JAV, Prancūzijoje, Ispanijoje, Kanadoje, Belgijoje, Portugalijoje, Australijoje, Naujojoje Zelandijoje, Izraelyje². Tačiau yra šalių, kuriose toks dydis valstybės mastu neegzistuoja, pavyzdžiui, Vokietijoje, Italijoje, Šveicarijoje, Austrijoje, Norvegijoje, Danijoje, Airijoje³.

MDU vykdo dvi funkcijas: apsaugo darbuotojus nuo nepateisinamai mažo darbo užmokesčio, negalinčio garantuoti paprasto darbo jėgos atkūrimo, ir yra tarifinių dydžių nustatymo pagrindas. Pavyzdžiui, kai kurios šalys MDU dydį, kaip socialinių išlaidų valdymo priemonę, taikydavo savo šalies socialinėms išmokoms reguliuoti. Todėl TDO atstovai (*Guy Standing*) primygtinai reikalavo, kad ši sąsaja būtų panaikinta⁴.

Paprastai MDU aiškinamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia. Svarbiausias valstybės socialinės–ekonominės politikos uždavinys darbo užmokesčio srityje – MDU ir minimalaus pragyvenimo lygio (toliau – MGL) suartinimas. MGL dydis nustatomas pagal galiojančias prekių ir paslaugų kainas įvertinus „vartojimo kainų krepšelį“. Lietuvoje pastaruoju metu MGL prarado savo realią vertę, ir kaip atskaitos taškas taikomas tik mokant pašal-

¹ Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1921.

² *Kiselev I. Ja.* Srautnelioje i meždunarodnoje trudovoje pravo. – Moskva, 1999. S. 189.

³ Ten pat.

⁴ *Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution.* Ed. by Guy Standing and Daniel Vaughan-Whitehead. – CEU press: Budapest, London, New York, 1995. P. 8.

pas. O minimalaus darbo užmokesčio nustatymas skirtas bet kurio darbuotojo, taip pat neturinčio aukštos kvalifikacijos, pragyvenimo minimumui užtikrinti.

Dauguma autorių¹ mano, kad MDU susietas su užimtumo lygiu ir įmonių konkurencingumu šalyje. Dėl MDU taikymo nacionaliniu lygiu ir ypač jo įtakos užimtumui ir nedarbui susidarė dvi nuomonės.

Pirmosios atstovai (JAV ekonomistai D. Card, vėliau L. Katz ir A. Krueger), rėmęsi 1992 m. Princetono darbais, išreiškė savo nuomonę, kad MDU neturi didesnės įtakos užimtumui ir nedarbui. Jų Pensilvanijos ir Niudžersio valstijose atliktas tyrimas įrodė, kad Niudžersio valstijoje padidinus MDU, darbo vietų skaičius padidėjo, tuo tarpu gretimoje Pensilvanijos valstijoje, kurioje MDU nebuvo didinamas, priešingai – darbo vietų skaičius gerokai sumažėjo. Kaip pažymėjo JAV Civilinių teisių komisijos direktorė Linda Chavez, paauglių užimtumui MDU padidinimas padarė didelę įtaką: Niudžersio valstijoje paauglių užimtumas sumažėjo 28 proc., o Pensilvanijos valstijoje sumažėjo tik 9 procentais.

Antrosios nuomonės atstovai (anglų ekonomistai R. Vedder ir L. Gallaway), atlikę tyrimus Anglijoje, paneigė JAV ekonomistų nuomonę ir tvirtino, kad MDU turi didelę įtaką nedarbui (ypač tai liečia mažas pajamas gaunančius asmenis, paauglius, etnines mažumas)², t. y. MDU padidėjimas šalyje, nepadidinus paklausos darbo rinkoje, gerokai padidina nedarbą.

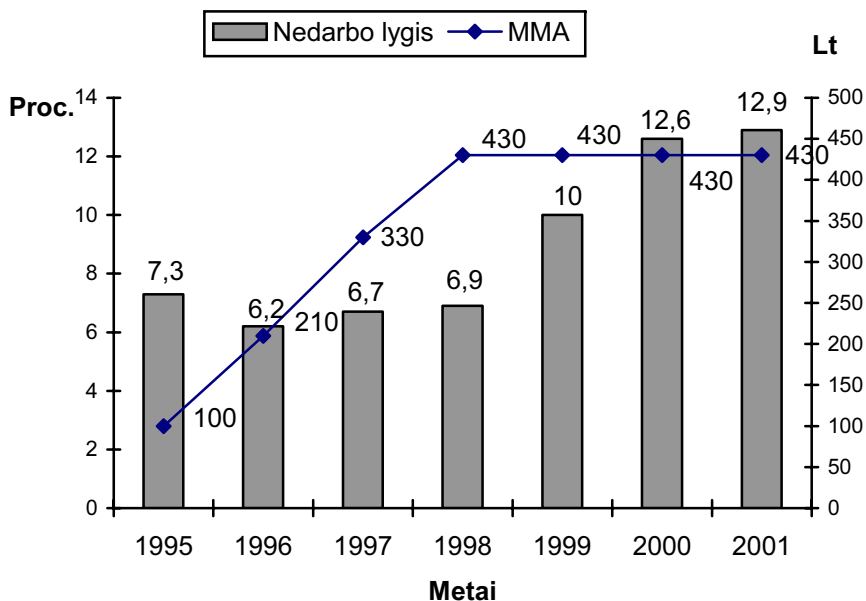
Apibendrinant skirtingas nuomones galima daryti išvadą, kad tai, kas tinka vienoms šalims, gali visiškai netikti kitoms. Tam būtina detali analizė.

Dėl MDU taikymo Lietuvoje ir jos įtakos nedarbui taip pat vyksta diskusijos. Pats faktas, kad daugelį metų nedidinamas MDU, rodo dviejų priešingų nuomonių išsiskyrimą. Nepaisant teisinės MDU galios, darbdaviai priešinasi šio dydžio didinimui, o kai kurie ir dabar galiojančio MDU dydžio netaiko nustatydami darbuotojų darbo užmokesį. Dalis darbdavių atstovų ir Laisvosios rinkos instituto specialistų ragina visai atsisakyti MDU, motyvuodami tuo, kad, padidinus MDU ir nepadidinus darbo našumo, galima išprovokuoti įmonių konkurencingumo ir infliacijos padidėjimą. Mūsų nuomone, to vienareikšmiškai pasakyti negalima, tuo labiau, kad

¹ Žr.: Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution. Ed. by Guy Standing and Daniel Vaughan-Whitehead. – CEU press: Budapest, London, New York, 1995. P. 174 ir Minimum wage costs jobs, ed. By Richard Vedder and Lowell Gallaway. – Adam Smith Institute. – London, 1995. P. 24.

² Minimum wage costs jobs, ed. By Richard Vedder and Lowell Gallaway. – Adam Smith Institute. – London, 1995. P. 3–5.

tai galime paneigti pasižiūrėję į 1 paveikslą¹. Nuo 1995 m. iki 1996 m. daugiau kaip 2 kartus padidinus MMA, nedarbo lygis sumažėjo nuo 7,3 iki 6,2 procento. Vėliau iki 1998 m. didinant minimalų darbo užmokestį, nedarbo lygis augo neryškiai ir 1998 m. pasiekė 6,9 procento. Tačiau nuo 1998 m. nedidinus MMA, nedarbo lygis augo toliau ir 2001 m. gruodžio 31 d. pasiekė 12,9 procento². Todėl svarstant, ar MMA turi įtakos užimtumui konkrečioje šalyje, reikia atlikti išsamius tyrimus ir paanalizuoti kitų veiksmų įtaką šiems procesams.



1 pav. MMA ir nedarbo lygio pokyčiai

Kai kur MDU atskaitos taškas yra vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU) lygis šalyje. Realiai atsižvelgiant į įvairių šalių ekonomines galimybes, neretai MDU yra gerokai mažesnis už VDU. MDU ne žemės ūkio

¹ Remtasi Lietuvos darbo biržos leidinio „Lietuvos darbo rinka skaičiais 1991–2000“ duomenimis. – Vilnius, 2001, ir atitinkamais Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, žr. 2.4.1 skyrių.

² Nedarbo lygio tendencijos <<http://www.ldb.lt/ten.htm>> (žiūrėta 2002 m. gegužės 29 d.).

sektoriuje dažniausiai sudaro apie 50 proc. VDU lygio. Pavyzdžiui, D. Britanijoje MMA sudaro 75 proc., Nyderlanduose – 68, Prancūzijoje – 63, Vokietijoje – 58, Italijoje – 50 proc. VDU¹.

Kaip rodo užsienio šalių patirtis, bene svarbiausia apmokėjimo už darbą organizavimo problema – minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymas.

MDU ekonominiu aspektu reiškia apmokėjimą už nekvalifikuotą darbą. Naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenumato MDU (minimalios mėnesinės algos (toliau – MMA) ir minimalaus valandinio atlygio) nustatymo principų ir kriterijų, kuriais remiantis ir įteisinamas šis dydis. Pavyzdžiui, Rusijos darbo kodekso 78 straipsnis² aiškiai apibrėžia MDU reikšmę ir jo nustatymo kriterijus, tai yra *MDU – tai mėnesinis darbo užmokestis darbuotojui, atidirbusiam visą šiam laikotarpiui nustatytą darbo laiko normą ir atlikusiam savo darbinės funkcijas (darbo normą), negali būti mažesnis už Rusijos Federacijos Aukščiausios Tarybos nustatytą minimalaus darbo užmokesčio dydį*. MDU neapima priemonių ir priedų, taip pat premijų ir kitų skatinamųjų išmokų. Todėl darbuotojo uždarbio tarifas negali būti mažesnis už minimalų darbo užmokestį, o visos kitos išmokos mokamos papildomai.

Daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančių šalių MDU dydis, kaip to reikalauja Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) standartai, reguliuojamas įstatymais. TDO konvencijos Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ 2 straipsnis nustato, kad minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas. Šios nuostatos nevykdymas užtraukia baudžiamąsias arba kitas sankcijas atsakingam asmeniui arba asmenims³.

1928 m. TDO priėmė konvenciją Nr. 26 ir rekomendaciją Nr. 30, numatančią pramonės ir prekybos sektoriuose dirbantiems darbuotojams minimalaus darbo užmokesčio nustatymo metodus. 1957 m. analogiškos normos buvo nustatomos dirbantiems žemės ūkyje (konvencija Nr. 99 ir rekomendacija Nr. 89). TDO konvencijų ir rekomendacijų nuostatos skatina plėsti MDU taikymą, t. y. garantuoti minimalų darbo užmokestį kuo didesniai dirbančiųjų skaičiui. TDO konvencijose taip pat deklaruojama, kad

¹ *Taratnikov A. A. Oplata truda v stranach s rynočnoj ekonomiki. – Moskva, 1992. S. 116.*

² *Komentarij k kodeksu zakonov o trude Rosijskoj Federaciji // Sostavitel i avtor komentarijev A. B. Borisov. – Moskva, 2000. S. 219.*

³ *TDO konvencijos Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30–736.*

šalys, apibrėždamos MDU taikymo ribas, privalo atsižvelgti ir į konkrečią savo šalies padėtį bei gali nustatyti ne vieną MDU dydį, o keletą jų.

Konvencijoje Nr. 131 nustatyti pagrįsti MDU nustatymo kriterijai, mechanizmas ir metodai. Joje konkrečiai neapartinėjamas MDU dydis įvairiose šalyse, tačiau numatoma MDU pagrindimo specifika, atsižvelgiant į šalies ekonominio išsivystymo lygį ir pasaulio regiono ypatumus. Konvencijoje pabrėžiama MDU nustatymo ypatumai, diferencijavimo ribos, kriterijai, pavyzdžiui: darbuotojo ir jo šeimos poreikiai, palyginti su bendruoju darbo užmokesčio lygiu ir socialinėmis išmokomis išsivysčiusiose šalyse; šalies, kurioje veikia įmonė, ekonominio augimo veiksniai (bendrojo vidutinio produkto dydis vienam gyventojui ir jo augimo tempai, užimtumo lygis, šalies mokėjimų balansas ir kt.).

TDO rekomendacijos Nr. 135 1 dalyje išdėstomi minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslai¹. MDU nustatymas turi būti vienas iš politikos, nukreiptos kovoti su skurdu, elementų. Anglų ekonomistai R. Vedderis ir L. Gallaway pažymėjo, kad greičiau padidėja MDU, nei šis padidėjimas sumažina skurdo ribą². Iš tiesų, padidinę keliasdešimt litų MDU, skurdo nesumažinsim. Kita vertus, JAV atlikti tyrimai parodė, kad skurde gyvenantys asmenys iš viso nedirba, todėl MDU kitimas jų visai neliečia. Tai turi būti siejama su valstybės ekonomine–socialine politika dėl MGL ir MDU suartinimo. Todėl pagrindinis minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslas – minimalių garantijų užtikrinimas dirbantiesiems ir jų šeimos nariams.

MDU turi tiesioginį ir netiesioginį poveikį bendram darbo užmokesčio lygiui šalyje. Kitaip tariant, MDU daugelyje šalių yra atskaitos taškas diferencijuojant atskiriems darbuotojams darbo užmokestį. Tiesioginis poveikis reiškiasi tuo, kad daugelio šalių įstatymuose numatyta, jog, padidinus MDU, turi padidėti ir kitų (kvalifikuotų) darbuotojų darbo užmokestis. Netiesioginis MDU dydžio pasikeitimo poveikis kitų darbuotojų užmokesčiui reiškiasi tuo, kad, sudarant kolektyvines darbo sutartis, darbuotojai ir jų profesinių sąjungų atstovai siekia palaikyti susiklosčiusį santykį tarp minimalaus ir konkretaus darbo užmokesčio.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta, kad Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalų valandinį atlygį ir minimalią mėnesinę

¹ ILO. Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919–1956. – Geneva. I Vol.

² Minimum wage costs jobs, ed. By Richard Vedder and Lowell Gallaway. Adam Smith Institute. – London, 1995. P. 3–5.

algą¹. Minimali alga tapo ne tiek atlyginimų indeksavimo ir socialinių garantijų priemone, kiek įrankiu padidinti mokesčines įplaukas tiek į valstybės, tiek ir į socialinio draudimo biudžetus. Vykdamas Vyriausybės 1997–2000 metų veiklos programą, buvo nuspręsta dirbantiems pagal darbo sutartis parengti minimalaus darbo užmokesčio (MDU) nustatymo principus bei tvarką. MDU – tai socialinė garantija, užtikrinanti dirbančiųjų ir jų šeimos narių minimalių poreikių patenkinimą. Fiksuoto minimalaus darbo užmokesčio reikšmė yra dvejopa: pirma, tai minimalaus atlyginimo garantija už darbą, kai mažesnio darbo užmokesčio darbdavys negali mokėti darbuotojui, dirbusiam visą įstatymo nustatytą darbo laiką; antra, jis apskaitos rodiklis (tiesioginis ar papildomas) nustatant darbo užmokesčių tiems darbuotojams, kurių darbas apmokamas iš biudžeto lėšų; taip pat taikomas skaičiuojant pašalpas.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytas MDU dydis taikomas kol kas visoms dirbančiųjų kategorijoms įvairiose ekonominės veiklos srityse. Kartais dėl įvairių priežasčių (siekiant sumažinti galimą nedarbo didėjimą arba skatinant užimtumą) netikslinga taikyti vienodo MDU dydžio visoms ekonominėms veikloms, dirbančiųjų kategorijoms (pvz., mokiniams–stažuotojams, asmenims, atliekantiems praktiką, ir kt.). Pavyzdžiui, Vengrijos darbo ministras, esant Tarybos pritarimui, gali atleisti darbdavius nuo reikalavimo taikyti valstybės nustatytą minimalų darbo užmokesčių, jeigu tai būtina norint užtikrinti užimtumą, o ypač nepilnamečių, invalidų, neužimtų asmenų². Naujame Darbo kodekse įtvirtinta nuostata, suteikianti teisę trišaliu Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimu nustatyti skirtingą MDU dydį, pavyzdžiui, atskiroms ekonominėms veikloms arba kai kurioms dirbančiųjų kategorijoms.

Šiuo metu yra apie 30 norminių teisės aktų, kuriais remiantis minimali mėnesinė alga naudojama nustatant įvairių įmokų, išmokų, priemonių, kompensacijų ar jų apribojimo dydžius. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustatydamas MDU, remiasi 1970 m. priimta TDO konvencija Nr. 131, Lietuvoje ratifikuota 1994 m. rugsėjo 26 d., ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1999 m. įsakymu patvirtintais MDU nustatymo principais ir tvarka³, t. y. vadovaujasi šiais principais ir kriterijais:

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

² *Kiselev I. Ja. Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo.* – Moskva: DELO, 1999. S. 220.

³ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1999 m. balandžio 30 d. raštas Nr. 11–06–1634.

- a) MDU turi užtikrinti dirbančiajam ir jo išlaikomiems vaikams minimalius, socialiai priimtinius poreikius;
- b) MDU nustatomas ir taikymo klausimai sprendžiami trišaliu susitarimu, pasirašant metinį trišalį susitarimą;
- c) turi būti patenkinti minimalūs, socialiai priimtini dirbančiojo ir jo išlaikomų vaikų poreikiai;
- d) atsižvelgiama į: bendrą šalies vidutinį darbo užmokesčio lygį; vartojimo kainų kitimą; gyventojų socialinių grupių gyvenimo standartus; darbdavių pajėgumą mokėti nustatytą MDU dydį; ekonominius veiksnius (ekonomikos augimą, darbo našumo kitimą ir aukšto užimtumo lygio skatinimą).



2 pav. Minimalaus darbo užmokesčio (minimalios mėnesinės algos ir minimalaus valandinio atlygio) nustatymo tvarka

Minimaliam darbo užmokesčio dydžiui nustatyti (ir kitiems klausimams nagrinėti) prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sudaroma Nuolatinė darbo apmokėjimo komisija. Komisijos tikslas – atsižvelgiant į MDU nustatymo kriterijus ir jo dydžius, apskaičiuotus įvairiais metodais pagal komisijos parengtas metodikas, kurias patvirtina Trišalė taryba, rekomenduoti naują MDU dydį (dydžius ir jų taikymą) Trišalei tarybai. Lietuvos Respublikos trišalė taryba Socialinės apsaugos ir darbo ministrės teikimu tvirtina Nuolatinės darbo apmokėjimo komisijos sudėtį.

Trišalė taryba, priėmusi sprendimą dėl MDU dydžio, pasiūlo Vyriausybei, profesinėms sąjungoms ir darbdaviams pasirašyti trišalį susitarimą dėl MDU dydžio. Visa MDU nustatymo tvarka pavaizduota 2 paveiksle.

Nuo 1991 m. vasario mėn. nustatytas minimalus darbo užmokestis buvo nuolatos indeksuojamas atsižvelgiant į infliacijos tempus ir biudžeto finansines galimybes bei darbuotojų ir darbdavių organizacijų pasiūlymus. Nuo 1998 m. birželio 1 d. jis nepakito ir šiuo metu yra 430 Lt¹ (apie šio dydžio kaitą žr. 2.4.1. skyriuje).

1.3.2. Darbo apmokėjimo nustatymo teisiniai pagrindai

Teisinė darbo apmokėjimo samprata visų pirma grindžiama tarptautiniu darbo teisiniu reguliavimu. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948 m.), Tarptautinis paktas dėl ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių (1966 m.), Europos socialinė chartija (1961 m., pataisyta 1996 m.)² bei daugelis TDO konvencijų (Nr. 26, 95, 99, 100, 109, 131, 132 ir kt.) ir rekomendacijų (Nr. 30, 84, 85, 89, 90, 109, 135 ir kt.) numato nemažai nuostatų, kuriomis reikia vadovautis nustatant darbo užmokestį. Šie dokumentai numato pagrindines nuostatas, kurių privaloma laikytis nustatant darbo užmokestį darbuotojams.

Nacionaliniu lygiu darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas pasireiškia priimant įstatymus, kitus teisės aktus arba pasirašant kolektyvines sutartis. Lietuvoje teisingą darbo apmokėjimo nustatymą reglamentuoja Konstitucijos 48 straipsnis, Darbo kodeksas, poįstatyminiai teisės aktai ir įmonių kolektyvinės sutartys. Toliau aptarsime, kokiais principais (standartais) turi vadovautis darbdavys, nustatydamas darbuotojo darbo užmokestį, ir ko-

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. gegužės 11 d. nutarimas Nr. 570 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 1998. Nr. 45–1241.

² The law of human rights, by Richard Clayton, Hugh Tomlinson. (Volume 2) – Oxford: University Press, 2000. P. 285.

kiomis teisėmis gali vadovautis darbuotojas, kuriam priklauso darbo užmokestis už jo atliktą darbą arba suteiktas paslaugas.

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

Nuo senų laikų darbo rinkoje viešpatavo vyrai, o moterys užsiimdavo namų ruošą¹. Dabar pusę visos darbo jėgos sudaro moterys. Dauguma moterų, kaip ir anksčiau, dirba nelabai svarbų, mažai mokamą ir nepastovų darbą, nors galimybių moteriai gauti gerai mokamą darbą ir užimti padėtį visuomenėje bei ginti savo teises vis didėja.

Iš prigimties žmonės nėra lygūs: skiriasi jų lytis, amžius, proto gebėjimai, talentai, sveikata, darbštumas ir kita. Tokie skirtumai negali būti pašalinti, nes glūdi pačioje žmogaus prigimtyje. Dėl šių skirtumų atsiranda didelė ekonominė (vartojimo) žmonių nelygybė, kurią ne tik galima, bet ir būtina švelninti, jeigu visuomenė nori palaikyti socialinį stabilumą. Valsybė, numatydama teisės normas, privalo visiems sudaryti vienodas ekonomines ir teises galimybes (sąlygas), t. y. turi būti sudaroma juridinė lygybė, o tolesni rezultatai priklausys jau nuo paties žmogaus sugebėjimų, norų ir valios, t. y. kiekvienas turėtų siekti ekonominės gerovės.

Teisė pašaukta vienodai branginti ir vienodai saugoti visų asmenų teises, sudaryti vienodas sąlygas jas įgyvendinti. Teisinė lygybė skatina žmonių iniciatyvą, asmens kultūrinį aktyvumą ir nacionalinio produkto didėjimą, jo struktūros įvairovę. Teisinė lygybė teikia žmonėms galimybę išmėginti save savarankiškoje veikloje, patiems pasirūpinti savo teisių sauga. Jeigu ši lygybė kai kuriems asmenims pasirodo nepakankama susikurti bent minimalią savo pagrindinių teisių apsaugą, jiems minimaliu lygiu taikoma ekonominė lygybė, įprasminta kaip visuomenės parama, solidarumas. Todėl esant vienodoms starto galybėms įstatymais gali būti padidinama tam tikrų asmenų teisių apsauga, jeigu jie objektyviai nepajėgia garantuoti bent minimalios savo teisių apsaugos. Taip išskiriama teisinio reguliavimo diferenciacija, kaip teisių apsaugos išplėtimas atskiroms žmonių grupėms, kurie patys nesugeba bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių. Tokia žmogaus teisių diferenciacija nėra teisių diskriminacija. Norint, pavyzdžiui, išsaugoti moterims suteiktą motinystės funkciją, jų pareigas šeimose, atsiranda būtinybė suteikti joms didesnę teisių apsaugą. Diferen-

¹ Tomson L, Pristli. Socialogija: vvodnyi kurs / Per. s angl. – Moskva: «Firma «Izdatelstvo AST»; Lvov: «Iniciativa», 1998. S. 331.

ciacijos prasmė – visuomenės pastanga sušvelninti fiziologinę nelygybę palaikant silpnesnius žmones. Tai asmenys, kuriems dėl savo fiziologinės būsenos (pvz., nėštumo, gimdymo, vaikų iki 1,5 metų maitinimo metu ir kt.) sunku įsidarbinti arba jie negali dirbti vienodomis sąlygomis su kitais.

Darbo užmokesčio garantijos ir teisingas apmokėjimas už darbą nesuderinamas ne tik su diskriminacija ir privilegijomis, bet ir su lygiava – vienodu užmokesčiu už vienodą darbą. Tai viena iš pagrindinių darbuotojo darbo teisių, vyraujanti kaip teisinis darbo užmokesčio reguliavimo principas. Šio principo esmė – darbo užmokesčio diferenciacijos ribų nustatymas. Diferenciacija turi būti pagrįsta objektyviais veiksniais: darbo kokybe, atliekamo darbo sąlygomis – atsakomybe, sudėtingumu, intensyvumu ir kt.

Lietuvos Respublika, ratifikavusi Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą“¹, įpareigota, taikydama nacionalinius atlyginimų bazę nustatančius metodus, paremti ir užtikrinti vienodo atlyginimo principo taikymą. Ši Konvencija turi būti įgyvendinama įstatymų nustatyta tvarka sudarant kolektyvines sutartis ar nustatant algas pagal objektyvius darbo įvertinimo kriterijus. Objektyviai įvertinus ir nustatčius darbo atlikimo skirtumus, diferencijuoti tarifai darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, neturi būti laikomi prieštaraujančiais principui „už lygiavertį darbą mokėti vienodą atlyginimą tiek vyrams, tiek ir moterims“.

Europos Bendrijų sutarties 119 straipsnis (pakeistos Amsterdamo sutarties 141 str.) numato, kad „kiekviena valstybė narė turi [...] užtikrinti ir [...] remti principą, kad vyrai ir moterys už vienodą darbą gautų ir vienodą darbo užmokesį. Vienodas atlyginimas be lyčių diskriminacijos reiškia, kad:

- a) už tą patį darbą, grindžiamą vienetiniu tarifiniu apmokėjimu, atlyginimas turi būti skaičiuojamas pagal tą patį matavimo vienetą;
- b) už darbą, grindžiamą laiko tarifais, atlyginimas už tą patį darbą turi būti vienodas“².

Sąvoka „vienodos vertės darbas“ turi platesnę reikšmę nei sąvoka „lygus darbas“, turinti pašalinti netiesioginius lygaus apmokėjimo principo apribojimus, galimus vartojant sąvoką „lygus apmokėjimas už lygų darbą“. Vartojant sąvoką „lygus darbas“ nustatant darbo užmokesčio dydį galima moterų diskriminacija, aiškinant, kad specifinis moterų darbas nelygus vyrų

¹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 28–675.

² Europos Sąjunga. Steigimo dokumentų rinktinė. – Vilnius, 1998. P. 242–243.

darbui (mažesnė fizinė apkrova). Tarptautiniuose dokumentuose vartojama tiek viena, tiek ir kita sąvoka. Europos Tarybos 75/177/EEC direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, derinimo“¹ 1 straipsnyje numatyta, kad „Sutarties 119 straipsnyje išdėstytas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas [...] reiškia bet kokios lyčių diskriminacijos panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atlyginant už vienodą darbą arba už vienodos vertės darbą atžvilgiu“. Todėl Europos Teisingumo Teismas, nagrinėdamas vieną bylą, išaiškino, kad „EB Sutarties 119 straipsnio 1 dalyje numatyta sąvoka „vienodas darbas“ apima Direktyvos 1 straipsnyje numatytą sąvoką „darbo, kuriam priskiriama vienoda vertė“ atvejus“².

Vartojant sąvoką „vienodos vertės darbas“ siūloma sulygtinti įvairius darbų tipus, kuriuos dirbant darbuotojo lytis neturi būti svarbi. Atlyginimo skirtumai, nuo kurių priklauso atliekamo darbo įvertinimas, negali prieštaurauti lygaus vyrų ir moterų apmokėjimo principui. Darbo užmokesčio diferencijavimas, atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, einamas pareigas, atliekamo darbo intensyvumą, įtampą, sudėtingumą, veiklos ar darbo rūšies socialinę reikšmę ar kitus kriterijus, nelaikomas diskriminacija.

Diskriminacija darbo užmokesčio srityje yra tada, jei egzistuoja teisinė arba faktinė nelygybė atlyginant už vienodos vertės darbą, kuri dirba kai kurios asmenų kategorijos, įskaitant moteris.

Darbo kodeksas draudžia bet kokią diskriminaciją: vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis (186 str. 3 d.). Taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti, tie patys kriterijai turi būti taikomi ir vyrams, ir moterims, ir ši sistema turi būti parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu (188 str. 3 d.).

Lietuvos Respublikos įstatymai numato vienodą apmokėjimą už darbą asmenims, nepriklausomai nuo lyties, tačiau realus vidutinis moterų darbo užmokestis 1997 m. buvo 65 proc. (tarp dirbančių fizinį darbą) ir 71 proc. (tarp dirbančių protinį darbą)³, 1998 m. – 76, 1999 m. – 77 proc.⁴, o 2000 m.

¹ Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. Consensus programme. 1999. P. 61.

² Case 96/80 Jenkins [1981] ECR 911.

³ Ženščiny v perechodnyj period // Centralnaja i Vostočnaja Evropa /SNG/ Baltija. Regionálny monitoringovy doklad. No. 6. 1999. S. 36.

⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis) / Ats. red. K. Jovaiša. – Vilnius, 2000. P. 430.

– 82 proc.¹ vyrų vidutinio darbo užmokesčio. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus lemia daugelis veiksnių. Pagrindiniai jų yra socialinio bei ekonominio pobūdžio: a) moterų ir vyrų užimtumo struktūra, jų pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis ir darbuotojų kategorijas (darbininkai, tarnautojai); b) profesinė sudėtis (pasiskirstymas pagal techninį ir ekonominį profilį); c) kvalifikacijos lygis.

Darbuotojų teisėms darbo apmokėjimo sferoje taip pat priskiriama teisė į išankstinį informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas, teisė į darbo užmokesčio išmokėjimą laiku. Įgyvendinant šias teises darbdaviui numatomos pareigos.

Teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas

Europos Bendrijos Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEC „Dėl darbdavio pareigos informuoti dirbančiuosius apie sąlygas, taikomas sutarčiai arba darbo santykiams“² numato reikalavimą raštu informuoti darbuotojus tiek apie pradines, tiek ir vėliau keičiamas darbo sutarties sąlygas; kiekvienam dirbančiajam būtinybę pateikti dokumentus (pvz., raštišką įdarbinimo sutartį, išpareigojimų laišką arba vieną ar kelis raštu sudarytus papildomus dokumentus), apibendrinančius informaciją apie pagrindinius jo sutarties elementus, o asmenims, išsiunčiamiems dirbti į kitą šalį, be pagrindinių jo darbo sutarties ar darbo santykių sąlygų, turi būti suteikta informacija, susijusi su jo pareigų atlikimu užsienio valstybėje.

Direktyva aiškiai numato pagrindinius darbo sutarties ar darbo santykių elementus (2 str. 2 d.), tarp kurių yra ir darbo užmokestis, t. y. bazinis atlyginimo dydis, jo sudėtinės dalys ir kompensacijos, kurias dirbantysis turi teisę gauti, bei išmokėjimo dažnumas. Direktyva leidžia tam tikrais atvejais darbo užmokesčio atžvilgiu informaciją pateikti kaip nuorodas į konkrečius klausimus reglamentuojančius įstatymus, kitus teisės aktus ir administracines nuostatas ar kitas vietines (lokalines) taisykles arba kolektyvines sutartis. Per kiek laiko turi būti pateikta visa pagrindinė informacija apie darbo sąlygas ar darbo santykius, Direktyva nenustato. Numatoma tik riba, kurios

¹ Darbo užmokestis I–IV ketvirtis 2000. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. – Vilnius, 2001. P. 278.

² Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. Consensus programme. 1999. P. 61.

darbdavys negali pažeisti, t. y. informacija turi būti pateikta ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo pradžios (3 str. 1 d.). Kai darbo sutartis arba darbo santykiai pasibaigia nepraėjus dviem mėnesiams nuo darbo pradžios, informacija turi būti pateikta darbuotojui vėliausiai šio laikotarpio pabaigoje (3 str. 3 d.).

Direktyva numato ir dirbančiųjų interesų gynybą darbo sutarties ar darbo santykių pakeitimo atveju – visi pakeitimai turi būti įforminami raštu, darbdaviui pateikiant dokumentą darbuotojui kiek galima anksčiau, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo konkretaus pakeitimo įsigaliojimo datos (5 str. 1 d.). Šis dokumentas nėra privalomas, kai keičiasi įstatymai, teisės aktai, administracinės nuostatos ar kolektyvinės sutartys, kurios yra paminėtos pradinuose dokumentuose, numatančiuose darbuotojų informavimą apie darbo sutarties sąlygas (5 str. 2 d.).

Nacionaliniai įstatymai, teisės aktai ar administracinės nuostatos bei kolektyvinės sutartys gali nustatyti darbuotojams palankesnes nuostatas nei numato ši Direktyva.

Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir tai įformina nustatyta tvarka. Sudarydamas raštu darbo sutartį, darbdavys ar jo įgaliotas asmuo privalo pasirašyti su supažindinti priimamą dirbti asmenį su būsimojo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais vietiniais (lokaliniais) norminiais aktais, reglamentuojančiais jo darbo sąlygas ir ypatumus. Darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos, nustatytos darbo sutartyje, atsižvelgiant į teisės aktuose bei kolektyvinėse sutartyse patvirtintas nuostatas, gali būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Reikia pažymėti, kad Rusijos darbo teisės praktikoje darbo apmokėjimo sąlygų numatymas darbo sutartyje kol kas nesukėlė didelio susidomėjimo. Tai dažniausiai suprantama kaip įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar kituose vietiniuose (lokaliniuose) aktuose numatytų nuostatų papildymas. Rusijoje darbo užmokesčio dydis darbo sutartyje nustatomas tik tuo atveju, kai:

- a) įmonėje nėra kolektyvinės sutarties ar kituose vietiniuose (lokaliniuose) aktuose konkrečiai darbuotojų kategorijai nėra nustatytas darbo užmokestis;
- b) konkrečiam darbuotojui numatoma didinti darbo užmokestį, lyginant su kolektyvinėje sutartyje nustatytu¹.

¹ Trudovoje pravo Rosiji: učebnik dlja vuzov. Otvetsvenyje red. dr. jur. nauk, prof. R. Z. Livšic i dr. jur. nauk, prof. Ju. P. Orlovskij. – Moskva, 1998. S. 199.

Dažnai darbdavys nori bloginti sutartas darbo apmokėjimo sąlygas (pvz., nori mokėti mažiau, nei sulygtą sutartyje; nori mokėti tik vieną kartą per mėnesį; nori įforminti sutrumpintą darbo laiką ir t. t.). Be darbuotojo raštiško sutikimo jis to daryti negali, išskyrus kai įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas (DK 120 str. 3 d.). Pavyzdžiui, kai darbuotojui darbo sutartyje nustatytas Vyriausybės patvirtintas minimalus darbo užmokestis po kiek laiko teisės aktais padidinamas. Taip pat keičiant darbo apmokėjimo sąlygas draudžiama sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo.

Darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas tik tada, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis, laikantis įstatymų nustatytos tvarkos, gali būti atleistas iš darbo (Darbo kodekso 129 str.) išmokant vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę pašalpą, kuri didinama atsižvelgiant į nepertrauktą darbo stažą toje įmonėje.

Perkelti į kitą darbą darbdavio valia, tai yra pakeisti šalių sulygtas būtinąsias darbo sutarties sąlygas, taip pat perkelti dirbti į kitą vietovę, nors ir kartu su įmone, leidžiama tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus įstatymo numatytą perkėlimą ypatingais atvejais (DK 121 str.) arba prastovos atveju (DK 122 str.).

Darbdavys be darbuotojo raštiško sutikimo turi teisę perkelti darbuotojus iki vieno mėnesio į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje įmonėje (pvz., miškų urėdijos teritorijoje) arba į kitą įmonę, bet esančią toje pačioje vietovėje, kai įmonei reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ar neleisti jam išplisti. Šiais atvejais darbuotojui darbo užmokestis mokamas pagal atliekamą darbą. Jeigu perkėlus darbuotoją į kitą darbą sumažėja darbo užmokestis ne dėl nuo darbuotojo priklausančių priežasčių, įstatymas numato teisinę darbo užmokesčio garantiją, t. y. jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis (DK 121 str.).

Prieš įsigaliojant naujam Darbo kodeksui įstatymai nenumatė prieš kiek laiko reikia išpėti darbuotojus apie numatomą darbo užmokesčio pakeitimą. Darbo kodekso 203 straipsnis numato, kad darbdavys darbuotojus turi išpėti raštu ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo (pvz., Rusijoje darbdavys darbuotojų kolektyvui apie naujai įvedamas arba keičiamas esamas darbo apmokėjimo sąlygas turi pranešti prieš du mėnesius

iki jų įsigaliojimo¹). Tais atvejais, kai apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų įvedimą ar esamų pakeitimą nebūtų pranešta nustatytu laiku, įstatymai turėtų numatyti atitinkamas sankcijas darbdaviui ir tai, kad darbuotojams turi būti paliekamos senos apmokėjimo sąlygos bent išpėjimo laikui. Kita vertus, lieka neaišku, kaip bus įgyvendinta minėta nuostata dėl išpėjimo, jei darbo užmokestis bus keičiamas Vyriausybės nutarimu ar įstatymu, nes jie gali įsigalioti tą pačią ar kitą po paskelbimo „Valstybės žiniuose“ dieną.

Teisė laiku gauti (išmokėti) darbo užmokestį

Daugumoje valstybių galioja įstatymai, pagal kuriuos darbo užmokestis privalo būti išmokamas du kartus per mėnesį nustatytais fiksuotomis dienomis. Laikotarpis tarp dienų negali viršyti 16 dienų. Tačiau vienos iš JAV valstijų – Connecticuto valstijos darbo įstatymas numato kur kas dažnesnius ir griežtesnius atsiskaitymo su darbuotojais laikotarpius, t. y. darbo užmokestis privalo būti išmokamas kas savaitę, ir tik darbo valstybinei institucijai leidus, darbo užmokestis gali būti mokamas rečiau, bet ne rečiau nei 1 kartą per mėnesį².

Lietuvoje darbo užmokesčio išmokėjimą garantuoja Darbo apmokėjimo įstatymo 11 straipsnis³: darbo užmokestis mokamas darbo metu ne rečiau kaip du kartus per mėnesį. Esant raštiškam darbuotojo prašymui, darbo užmokestis gali būti mokamas ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka turi būti nustatyti kolektyvinėse arba darbo sutartyse.

Darbo užmokesčio užlaikymas – tai rimta socialinė problema, daugelio pripažįstama ekonominės reformos teisine spraga.

Daugelyje šalių už darbo užmokesčio išmokėjimo uždelsimą darbo įstatymai numato specialią darbdavio atsakomybę. Tai siejama su darbo sutarties įsipareigojimų nevykdymu. Pavyzdžiui, Portugalijoje tai įteisinta 1986 m. įstatyme Nr. 17, kuris taikomas, kai darbo užmokestis vėluoja daugiau kaip 30 dienų ir uždelsio darbo užmokesčio apimtis lygi darbuo-

¹ Комментарий к кодексу законов о труде Росийской Федерации / Составитель и автор Комментариев А. В. Борисов. – Москва, 2000. С. 227.

² Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. – Москва: ДЕЛО, 1999. С. 190.

³ Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 92–2887.

tojo mėnesio algai arba, kai darbo užmokesčio mokėjimas uždelsiamas daugiau kaip 90 dienų nepriklausomai nuo neišmokėtos sumos dydžio¹. Abiem atvejais suinteresuotų asmenų prašymu užimtumo ministras specialiu aktu patvirtina, jog ši įmonė yra skolinga savo darbuotojams darbo užmokestį. Tokio administracinio akto išleidimas suteikia teisę kiekvienam negavusiam darbo užmokesčio asmeniui arba sustabdyti darbo sutarties vykdymą, arba pareikalauti ją nutraukti išmokant kompensaciją. Remiantis šiuo įstatymu, darbo sutarties vykdymo sustabdymas neatima teisės darbuotojui reikalauti darbo užmokesčio su procentais už uždelsimą. Darbo santykių sustabdymo laiku darbo užmokestis nemokamas, bet darbuotojas gauna bedarbio pašalpą ir kitas išmokas iš socialinio draudimo fondo. Šiuo laikotarpiu darbuotojas turi teisę įsidarbinti kitur ir buvę santykiai su ankstesniu darbdaviu neturi turėti įtakos jo teisėms. Be to, darbuotojas turi teisę pasirinkti ir kitą variantą – nutraukti darbo santykius savo iniciatyva. Šiuo atveju jis gauna tokio pat dydžio pašalpas ir darbo įstatymų numatytas išmokas, susijusias su nuostolių padengimu, kaip ir tais atvejais, kai darbo santykiai nutraukiami darbdavio valia. Be to, dėl darbo užmokesčio mokėjimo nelaiku darbuotojams taikomos ir kitos papildomos lengvatos:

- sustabdomas kai kurių mokesčių mokėjimų išieškojimas;
- sustabdomas teismo sprendimo vykdymas dėl buto (komunalinių) mokesčių išieškojimo, jei bus įrodyta, kad šių mokesčių mokėjimas užtęsiamas dėl vėluojančio darbo užmokesčio.

Vengrijos darbo kodekse numatyta nuostata, įpareigojanti darbdavį išmokėti darbuotojui procentus už darbo užmokesčio uždelsimą (nuostoliams padengti dėl sutarties nevykdymo) pagal šalies įstatymus².

Pagal Kinijos darbo įstatymus, darbo užmokesčio išmokėjimo uždelsimas ir išskaitos iš jo galimi tik esant svarbioms priežastims³.

Vietnamo darbo kodekse šie klausimai reguliuojami labai detalai. Darbo užmokesčio mokėjimo uždelsimas negali būti ilgesnis nei vienas mėnuo, be to, darbdavys už darbo užmokesčio vėlavimą darbuotojams privalo kompensuoti procentais nuo užlaikyto darbo užmokesčio dydžio. Procentų dydis nustatomas pagal banko atsiskaitymo procentą, kurį skelbia valstybinis bankas atsiskaitymo su darbuotojais dieną⁴.

¹ Kiselev I. Ja. *Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo.* – Moskva: DELO, 1999. S. 111.

² Ten pat. S. 220.

³ Ten pat. S. 243.

⁴ Kiselev I. Ja. *Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo.* – Moskva: DELO, 1999. S. 244.

Darbdavio pareigą atsiskaityti su darbuotojais numatė net tarpukario nepriklausomos Lietuvos 1934 m. įstatymai. Pramonės įmonėse, jei darbdavys (įstatyme – samdytojas) nemokėjo darbuotojui sutarto uždarbio laiku, darbuotojas, išpėjęs ne vėliau kaip prieš 3 dienas, galėjo nutraukti darbo (įstatyme – samdos) sutartį (40 str. 3 p.) ir galėjo gauti kompensaciją, jei sutartis buvo sudaryta apibrėžtam laikui (4 str.), tokiom normom kaip nurodyta „Sutarčių nutraukimo ir atsakomybės bei kompensacijos skyriuje“¹. Jei darbuotojas nutrauktų sutartį neišpėjęs, prarastų teisę gauti kompensaciją. 1934 m. birželio 23 d. išleistas Civilinio proceso įstatų papildymas², kuriuo remiantis gera valia nesumokėtą darbininkui uždarbį ir kompensaciją, darbo inspektoriumi patvirtinus raštu, teismas priteisdavo įsakymo keliu. Kitose darbo srityse už laiku nemokamą uždarbį įstatymai nenumatė jokio papildomo atlyginimo.

Šiais atvejais už laiku nesumokėtą uždarbį, t. y. už sutarties netesėjimą darbdaviui tekdavo mokėti ir netesėjimo atlyginimą, nustatytą pačioje darbo sutartyje. Įstatymais (tiek Civilinis įstatymo 1530 str., tiek ir Civilinio Napoleono kodekso 1226–1230 str.) buvo leidžiama sutartyje numatyti netesėjimo sąlygas³.

Ypač buvo svarbu darbininkams netesėjimo atlyginimą sulgyti tais atvejais, kai darbdavys, nesumokėjęs jau uždirbto uždarbio, kompensacijos ar kito kurio nors atlygio reikiamu laiku, sudarė su darbuotoju atskirą sutartį, pasižadėdamas per tam tikrą laiką viską sumokėti. Netesėjimo atlyginimą galima buvo nustatyti fiksuota suma arba netesybų bauda, nustatyta už kiekvieną praleistą dieną.

Pavyzdžiui, susitarus Darbo inspekcijoje (tokia pat sutartį galima surašyti abiejų šalių pasirašytą susitarus ir privačiai, be Darbo inspektoriaus) surašoma ir abiejų šalių pasirašoma tokio pobūdžio sutartis⁴:

¹ Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1934. Nr. 457.

² Civilinio proceso įstatų papildymas // Vyriausybės žinios. 1934. Nr. 447.

³ *Grabauskas J.* Darbo ir socialinės apsaugos teisė. – Šiauliai, 1934. P. 35.

⁴ Ten pat. P. 122.

SUTARTIS

Tūkstantis devyni šimtai trisdešimt ketvirtų metų kovo mėnesio dvidešimtą dieną Šiaulių Apygardos Darbo inspekcijoje žemiau pasirašiusių baldų dirbtuvės savininko Gaižučio Andriaus ir jo buvusio darbininko Šimkaus Juozo sudaryta ši sutartis:

Gaižutis Andrius sumoka Šimkui Juozui už sutarties nutraukimą 300 litų kompensacijos ir priklausantį už š. m. sausio ir vasario mėnesius uždarbį 300 litų, viso 600 (šešis šimtus) litų ne vėliau kaip šių metų balandžio mėnesio dvidešimtą dieną (arba galima išdėstyti terminais).

Jei Gaižutis Andrius sutartu laiku uždarbio ir kompensacijos nesumokėtų, tai už sutarties netesėjimą mokės Šimkui Juozui po tris litus už kiekvieną pavėluotą dieną (arba galima nustatyti netesėjimo baudą vienkartinio atlyginimo pavidalo).

(parašai)

Arba vietoj sutarties darbininkas galėjo paimti iš darbdavio pasižadėjimą, pasirašytą tik darbdavio, pavyzdžiui¹:

PASIŽADĖJIMAS

Šiauliai, 1934 m. birželio mėn. 15 d., aš, žemiau pasirašęs Keraitis Pranas, pasižadu sumokėti buvusiam mano darbininkui Dajotui Vincui už š. m. kovo ir balandžio mėnesius uždarbį 200 (du šimtus) litų (arba: už sutarties nutraukimą kompensacijos vieną šimtą litų) ne vėliau kaip tūkstantis devyni šimtai trisdešimt ketvirtų metų liepos mėnesio trisdešimtą dieną. Jei minėtu laiku nesumokėčiau, tai pasižadu mokėti jam netesėjimo baudos po vieną litą už kiekvieną pavėluotą dieną (arba: pasižadu sumokėti jam dar penkiasdešimt litų netesėjimo baudos).

(parašas)

¹ *Grabauskas J.* Darbo ir socialinės apsaugos teisė. – Šiauliai, 1934. P. 123.

Atkūrus Lietuvoje nepriklausomybę, klausimas dėl ekonominių sankcijų taikymo darbdaviui už darbo užmokesčio mokėjimo uždelsimą išliko tik 1996 m. vasario 20 d., priėmus Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą¹. Todėl darbdavys privalo darbuotojams sumokėti darbo užmokesį ir kitas su darbo santykiais susijusias ir jam priklausančias išmokas, kurios teisės aktuose, kolektyvinėse (jeigu jų nėra – darbo) sutartyse arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos. Kai ši prievolė neįvykdoma, atsiranda darbdavio pareiga skaičiuoti delspinigius po 0,06² (buvo – 0,2) proc. priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną. Ši pareiga atsiranda esant dviem sąlygoms: 1) kai dėl uždelsimo atsiskaityti nėra paties darbuotojo kaltės; 2) kai praeina 7 kalendorinės dienos nuo tos dienos, kurią darbdavys privalėjo išmokėti darbo užmokesį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Delspinigiai skaičiuojami nuo aštuntos kalendorinės dienos už visą delsimą laikotarpį įskaitant išmokėjimo dieną. Kolektyvinėje (jeigu jos nėra, – darbo) sutartyje gali būti numatytos darbuotojams palankesnės sąlygos.

Be to, 1997 m. liepos 1 d. įstatymu Nr. VIII–354 Administracinių teisės pažeidimų kodeksas buvo papildytas 41⁴ straipsniu³ numatančiu darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims baudas už darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatyme, kolektyviniame susitarime, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, pažeidimus ne dėl darbuotojo kaltės. Tiesa, baudos už darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimus iki 1998 m. sausio 1 d. buvo netaikomos darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims įmonėse, kurios dėl objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, dėl Rusijos krizės padarinių, „turėjo išiskolinimų savo darbuotojams, bet įsipareigojusios šiuos išiskolinimus padengti“⁴. Tokių įmonių sąrašą turėjo teisę tvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Tačiau 1997 m. gruodžio 2 d. įvykusiame Trišalės tarybos posėdyje buvo nutarta, jog, padaugėjęs darbdavių piktnaudžiavimo atvejų dėl neatsiskaitymų su darbuotojais, „at-

¹ Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996. Nr. 20–521; 1997. Nr. 66–1501.

² Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–192.

³ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas: oficialus tekstas su pakeitimais ir papildymais iki 2000 m. lapkričio 27 d. / Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. 9–asis pakartotas ir papildytas leidimas. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2001. – 416 p.

⁴ Ten pat.

eietyje vengti panašių sąrašų sudarymo¹. Šis sprendimas buvo pagrįstas nuomone, kad darbuotojo uždirbtos pajamos turi būtų lygiaverčiai pripažintos svarbiomis, kaip ir kiti įmonės finansiniai išpareigojimai.

Numatytos baudos darbdaviui pagal minėtą straipsnį taikomos neatsiskaičius laiku tiek esant darbo santykiams, tiek ir juos nutraukus. Dėl pavėluoto atsiskaitymo ar visiško neatsiskaitymo su darbuotojais darbdaviai ne tik pažeidžia įstatymus, bet ir darbuotojų teisę disponuoti savo uždirbtomis pajamomis. Kita vertus, baudų sumokėjimas neatleidžia darbdavio nuo įpareigojimo atsiskaityti su darbuotojais. Reikia pažymėti, kad numatytos tiek ekonominės, tiek ir kriminalinės (pvz., Graikijos „Nepaprastosios padėties įstatymo“ nuostatos numato darbdavio, kuris nemoka atlyginimo darbuotojui per nustatytą laikotarpį, įkalinimą trims mėnesiams²) sankcijos darbdaviui savaime negarantuoja atlyginimo išmokėjimo darbuotojui, ir ypač tada, kai šis iškels reikalavimus pripažinus darbdavį nemokiu.

Dokumentai, susiję su darbo užmokesčiu (atsiskaitant). Darbo kodekso 202 straipsnis numato atsiskaitymo lapelius, kuriuose fiksuojamos apskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos. Kaip praktika rodo, tokie atsiskaitymo lapeliai reikalingi visiems darbuotojams. Darbo kodekso 208 straipsnio nuostata numato duomenų apie darbo užmokestį teikimo ir skelbimo galimybę tik įstatymų numatytais atvejais arba darbuotojui sutikus. Įstatyme nenurodyta prieš kiek laiko minėtus atsiskaitymo lapelius reikia išduoti (pvz., vieną dieną prieš išmokant darbo užmokestį).

Teisės į išskaitas iš darbo pajamų ribojimas

Kaip jau buvo kalbėta anksčiau, darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos, nustatytos darbo sutartyje, atsižvelgiant į teisės aktuose bei kolektyvinėse sutartyse patvirtintas nuostatas, gali būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Tai reiškia, kad mažinti darbo užmokesčio, darbuotojui nesutikus, negalima. Tačiau pasitaiko nemažai atvejų, kai darbdavys, išmokėdamas darbuotojams įvairias išmokas, susiduria su išskaitomis (pvz., profsąjungos nario mokesčių, draudimo įmokų, alimentų ir kt.). Siekiant apsaugoti darbuotojo, kaip paprastai ekonominiu ir socialiniu požiū-

¹ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžio, įvykusio 1997 m. gruodžio 2 d., protokolą Nr. 15.

² Case C-53/88 Commission v. Hellenic Republic [1990] ECR I-3917 // International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial relations. [Case Law 3]. Ed. in chief Prof. Dr. Blanpain. ELL – Suppl. 145 [February 1993]. P. 2477–2478.

riu silpnesnės darbo santykių šalies, teises, darbo teisinius santykius reguliuojantys įstatymai numato tam tikras imperatyvias garantijas. Darbo kodekso 224 straipsnio 1 dalis nustato, kad išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tik įstatymų nustatytais atvejais. Darbdavys savavališkai to daryti negali. Išskaitos iš darbo užmokesčio yra kelių rūšių: 1) išskaitos, vykdant darbuotojo prašymą, pavyzdžiui, Profesinės sąjungos įstatymo 10 straipsnis numato, jei „yra profesinės sąjungos nario prašymas, darbdavys privalo kiekvieną mėnesį išskaičiuoti iš profesinės sąjungos nario darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokesčių ir pervesti jį į profesinės sąjungos sąskaitą”¹; 2) išskaitos, vykdant darbuotojo pareigą valstybei ar tretiesiems asmenims, t. y. čia turima omenyje mokesčių išskaitymą iš darbuotojo darbo užmokesčio į valstybės, savivaldybių ar Sodros biudžetus, taip pat teismo sprendimus, pavyzdžiui, dėl alimentų mokėjimo, nusikaltimu padarytos žalos atlyginimo ir pan. (vadovaujantis Civilinio proceso kodekso nuostatomis); 3) išskaitos, atliekamos darbdavio iniciatyva jo priimtų sprendimų (patvarkymų) pagrindu. Šiuo atveju, savo interesų apsaugai, pavyzdžiui, dėl įmonei padarytos žalos atlyginimo arba kai darbuotojui per daug priskaičiuota darbo užmokesčio, darbdavys gali atlikti išskaitas tiesiogiai vadovaudamasis įstatymo nuostatomis; 4) išskaitos, atliekamos darbdavio iniciatyva, vykdomųjų dokumentų pagrindu.

Pagal Lietuvos įstatymus, išskaityti iš darbo užmokesčio galima: pajamų mokesčių pagal Fizinių pajamų mokesčio įstatymą; socialinio draudimo įmokas, pagal Valstybinio socialinio draudimo fondo įstatymą; iš asmenų atliekančių pataisos darbus (Pataisos darbų kodeksas); išskaitomos baudos pagal teismų ar kitų kompetentingų organų vykdomuosius raštus (CPK 663 str., 736 str., 733 str. ir kt.); išskaitos, išieškomos tretiesiems asmenims dėl netesybų pagal vykdomuosius dokumentus, priimtus teismo sprendimus (CPK 733 str.).

Darbo kodekso 226 straipsnis ir Civilinio proceso kodekso 739 straipsnis numato draudimą daryti išskaitas iš išeitinių išmokų, kompensacinių ir kitų išmokų, į kurias nėra įstatymais nukreiptas išieškojimas. Kompensacinės ir kitos išmokos yra: kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką; kompensacinės išmokos už įrankių ir prietaisų nusidėvėjimą; kompensuojamos išlaidos, susidariusios tarnybinių komandiruočių metu, susijusios su perkėlimu, priėmimu į darbą ir pasiuntimu dirbti į kitas vietas; taip pat įvairaus pobūdžio pašalpos, materialinio skatinimo ir kitos tikslinės socialinės išmokos ir kompensacijos iš valstybės ir savivaldybių biudžetų nepasitu-

¹ Lietuvos Respublikos profesinės sąjungos įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 34–933.

rinčių šeimų (asmenų) šalpai, kai šeimos (asmenys) dėl objektyvių priežasčių neturi pakankamai pajamų pragyvenimui; valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) pašalpa; valstybės pašalpa šeimoms, auginančioms vaikus; socialinė pašalpa; laidojimo pašalpos. Kitaip tariant, įstatymai numato išskaitas tik iš tų pajamų, kurias darbuotojas gauna tiesiogiai už darbą, arba iš analogiškų darbo užmokesčiui pajamų, kurios priklauso skolininkui. Vadovaujantis Civilinio proceso kodekso 737 straipsniu, išieškojimas gali būti nukreipiamas į:

- 1) grynąsias pajamas už darbą žemės ūkyje;
- 2) autorinį atlyginimą už literatūros, mokslo ar meno kūrinį bei išradimą, dėl kurio išduotas autorystės liudijimas;
- 3) moksleivių, studentų, doktorantų stipendijas;
- 4) sumas, gaunamas atlyginti žalai, padarytai suluošinus ar kitaip sužalojus sveikatą, taip pat atėmus maitintojo gyvybę;
- 5) dividendus;
- 6) laimėjimus loterijose, konkursuose, varžybose;
- 7) pensijas.

Įstatymai numato ir išskaitų iš darbo užmokesčio apribojimų dydžius. Išskaitymų iš skolininko darbo užmokesčio ir iš kitų jam prilygintų išmokų bei davimų dydis apskaičiuojamas, imant pagrindu sumas, priskaičiuotas išmokėti skolininkui, atskaičius iš jų mokesčius (CPK 735 str.).

Kiekvieną kartą išmokant darbo užmokestį, bendras visų išskaitų dydis negali viršyti dvidešimt procentų, o išieškant sužalojus sveikatą ar atėmus gyvybę padarytos žalos atlyginimą ir tyčinio nusikaltimo padarytos žalos atlyginimą – penkiasdešimt procentų darbo užmokesčio, išmokėtino darbuotojui. Darbo kodekso 225 straipsnyje išskaitų dydis nesiejamas su konkrečiu darbo užmokesčio dydžiu, tuo tarpu Civilinio proceso kodekso 736 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad tokie išskaitų dydžiai (20 proc. ir 50 proc.) gali būti taikomi tik iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatyto MMA dydžio (DK 225 str.). Kita vertus, Civilinio proceso kodekso 736 straipsnio 2 dalis numato, kad iš priklausančios skolininkui darbo užmokesčio ir jam prilygintų išmokų bei davinių sumos, viršijančios Vyriausybės nustatytą MMA dydį, išskaitoma septyniasdešimt procentų, jeigu ko kito nenustato įstatymai ar teismas.

Išskaitant iš darbo užmokesčio pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui bet kuriuo atveju turi būti paliekama penkiasdešimt procentų darbo užmokesčio. Nustatyti apribojimai netaikomi išskaitoms iš darbo užmokesčio, atliekant pataisos darbus.

Darbo kodeksas numato tris atvejus, kuriems esant, leidžiama darbdaviui (jo įgaliotam asmeniui arba administracijai) išskaityti iš darbuotojų darbo užmokesčio įmonės, kurioje jie dirba, išskolinimams padengti. Visų pirma gražinti avansui, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokesčių; gražinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų; padengti neišleistam ir laiku negražintam avansui, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo dirbti į kitą vietovę atveju, taip pat ūkiniams reikalams. Šiais atvejais administracija turi teisę duoti nurodymą išskaityti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią baigėsi avansui gražinti ar išskolinimui padengti nustatytas terminas, arba nuo tos dienos, kai buvo išmokėta suma, permokėta dėl skaičiavimo klaidų arba paaiškėjo darbuotojo padaryta žala, jei darbuotojo išskolinimas neviršija jo vieno mėnesio VDU. Tai reiškia, kad darbuotojui, neteisėtai gavusiam avansą, t. y. jam neatidirbus to laiko, už kurį buvo skirtas avansas, nes, pavyzdžiui, jis susirgo arba tarnybinė komandiruotė buvo atšaukta ar sutrumpintas jos laikas ir pan., ir nustatytu laiku negražinusiems šių pinigų, administracija per vieną mėnesį turi teisę duoti rašytinį nurodymą šią sumą išskaityti iš jo darbo užmokesčio. Kalbant apie išskaitą permokėto darbo užmokesčio atveju, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išnagrinėjo civilinę bylą¹, kurioje konstatavo, kad darbo užmokesčio, darbdavio permokėto darbuotojui (ir neteisėtai pritaikius įstatymą), negalima išieškoti, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejais. Ši nuostata reiškia, kad išieškojimas galimas tik tada, kai permoka padaryta dėl buhalterinės klaidos, o jeigu permoka atsirado dėl kitų priežasčių permokėtų sumų darbdavys išieškoti iš darbuotojo negali. Pavyzdžiui, darbdavys negali išieškoti iš darbuotojo jam išmokėtos išeitinės pašalpos tuo atveju, kai neteisėtai atleistas darbuotojas yra gražintas į pirmesnę darbą.

Kita vertus, darbdavys gali išieškoti už neatidirbtas atostogų dienas, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus tiems darbo metams, už kuriuos jam tos atostogos buvo suteiktos. Už šias dienas neišskaitoma, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės, t. y. likvidavus įmonę, įstaigą ar organizaciją; sumažinus darbuotojų skaičių; paaiškėjus, kad darbuotojas netinkamas tam darbui ar pareigoms; dėl ilgalaikės ligos; įstojus mokyti; išeinant į pensiją; perkėlus nustatyta tvarka į kitą darbą arba per-

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-417 [interaktyvus] [žiūrėta 2002 m. balandžio 18 d.]: Prieiga per internetą: <<http://www.lit.litflex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-417.htm>>

ėjus dirbti į renkamas pareigas; atsisakius persikelti su įmone į kitą vietovę. Šių išskaitų terminas nenumatytas.

Kaip jau minėta, darbdavys gali išskaityti savo nurodymu, ir tai – atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei, įstaigai ar organizacijai. Žalos atlyginimo ir materialinės atsakomybės klausimai reguliuojami vadovaujantis Darbo kodekso 245–258 straipsniais. Tais atvejais, kai darbuotojas dėl savo kaltės padaro žalą įmonei, įstaigai ar organizacijai eidamas darbo pareigas, jis atsako materialiai tiesioginės tikrosios žalos dydžiu, bet ne daugiau kaip savo vidutinio mėnesinio uždarbiu, išskyrus įstatymo numatytus atvejus, kai už žalą taikoma visa materialinė atsakomybė.

Darbo kodekso 85 straipsnio 2 dalyje numatyta galimybė išieškoti iš darbuotojų atlyginimų dalies dėl neteisėto streiko padarytiems nuostoliams atlyginti, kai profsąjungų lėšų nepakanka. Šiuo atveju darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų kolektyvo narių atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, palyginti su įstatymais, lengvatoms ir kompensacijoms.

Išskaityti iš darbo užmokesčio ir kitų išmokų dažnai tenka vykdant teismo sprendimą (pvz., išskaitant alimentus), taip pat Administracinių teisės pažeidimų kodekso bei kitų teisės aktų numatytais atvejais. Vadovaujantis Civilinio proceso kodekso 733 straipsniu, teismo antstolis pasiūnčia vykdomąjį dokumentą įstaigai, įmonei ar organizacijai, kurioje skolininkas dirba arba kurioje jam priklauso atlyginimas, kartu nurodo, kokius veiksmus privalo atlikti asmuo, kuriam pateikiamas vykdyti vykdomasis dokumentas. Vykdomuosius dokumentus dėl piniginių sumų išieškojimo įmonių, įstaigų, organizacijų naudai, kai išieškojimas yra ne didesnis už tą skolininko mėnesinio darbo užmokesčio ar kitokio uždarbio dalį, į kurią pagal įstatymą gali būti nukreipiamas išieškojimas, išieškotojai pasiūnčia vykdyti tiesiogiai tai įstaigai, įmonei, organizacijai, kurioje skolininkas dirba.

GINČAI, SUSIJĘ SU IŠSKAITŲ TEISĖTUMU, JŲ ATLIKIMU, DYDŽIU IR KITAIS KLAUSIMAIS, SPRENDŽIAMIS TIESIOGIAI TEISME. Praleidus išskaitų patvarkymams įstatymo nustatytus terminus, darbdavys išmokas išieškoti gali tik per teismą.



2. IMPERATYVUSIS DARBO APMOKĖJIMO REGULIAVIMAS

Pagrindiniai teisinio darbo užmokesčio reguliavimo principai ir teisinės darbo užmokesčio apsaugos priemonės nustatytos valstybiniu lygiu. Valstybės vaidmuo teisiškai reguliuojant darbo užmokestį nesibaigia vien tik darbo užmokesčio nustatymo principų apibrėžimu. Valstybė rinkos ekonomikos sąlygomis darbo užmokesčio srityje reguliuoja nedaugelį klausimų: 1) minimalią mėnesinę algą; 2) papildomo apmokėjimo garantijas, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų (pvz., darbo poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandžių apmokėjimas); 3) biudžetinės sferos darbuotojų darbo apmokėjimą; 4) kai kurių nebiudžetinės sferos (pvz., valstybės ir savivaldybės kontroliuojamų įmonių ir akcinių bendrovių) įmonių ar bendrovių vadovų ir jų darbuotojų darbo užmokesčio apribojimų nustatymą ir kitus. Toliau juos trumpai ir apžvelgsime.

2.1. Darbo apmokėjimas, susijęs su ypatumais darbe

Nors centralizuotas valstybinis reguliavimas nereikalauja nustatyti papildomų priedų, išmokų ir kitų dydžių bei sąlygų, valstybė numato darbuotojams atitinkamas garantijas. Įstatymai paprastai numato didesnio apmokėjimo už darbą principus ir fiksuoja didesnių tarifinių atlygių dydžius. Kitaip tariant, numato atitinkamo dydžio priemokas prie tarifinių atlygių už darbą dirbant nukrypus nuo darbo sutartyje numatytų sąlygų. Bet daugumoje šalių apmokėjimo tvarka nukrypus nuo normalių darbo sąlygų, taip pat garantinių bei kompensacinių išmokų ir priemokų paskyrimas nustatomas kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, Darbo kodeksas, neatsižvelgiant į įmonės, įstaigos ir organizacijos nuosavybės formą, darbuotojams garantuoja papildomą apmokėjimą už darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandžius, taip pat esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų, tačiau konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse (DK 191–195 str.).

2.1.1. Apmokejimas už ne visą ir sutrumpintą darbo laiką

Darbo rinkoje yra nemažai žmonių, kurie nori užsidirbti, bet dėl tam tikrų objektyvių ar asmeninių priežasčių (pvz., augina mažus vaikus, studijuoja dieniniame skyriuje ir t. t.) negali dirbti visą darbo laiką. Tokiems darbuotojams įstatymai numato teisę pasirinkti darbo laiko režimą. Tokią teisę įtvirtina TDO konvencija Nr. 175 „Dėl ne viso darbo laiko“¹, kurios Lietuva dar neratifikavo, bet, kaip TDO narė, privalo į ją atsižvelgti, ir Europos Bendrijos Tarybos direktyva Nr. 97/81/EC „Dėl bendrosios sutarties dėl darbo ne visą darbo laiką, kurią sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriuose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“². Čia nustatyti pagrindiniai principai ir minimalūs reikalavimai, susiję su darbu ne visą darbo laiką. Šių teisės aktų paskirtis – sudaryti sąlygas visais lygiais (įskaitant kvalifikuotą darbą ir vadovaujančias pareigas) plėtoti darbo ne visą darbo laiką galimybes (Direktyvos 5 str. 3 d. 4 p.) ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes. Šiam tikslui pasiekti valstybės įpareigojamos nustatyti ir peržiūrėti teisinio ar administracinio pobūdžio klišius, kurios gali apriboti darbo ne visą darbo laiką galimybes ir prirėkus jas pašalinti (Direktyvos 5 str. 1 d. 1 p.).

Šie standartai numato ne tik darbuotojo teisę prašyti darbdavio perkelti iš viso darbo laiko į ne viso darbo laiko režimą, bet ir atvirkštinį variantą – iš ne viso darbo laiko į visą darbo laiką arba pailginti jų darbo laiką. Šioms nuostatomis įgyvendinti numato ir darbdavio pareigą laiku pateikti informaciją apie tokių darbo vietų buvimą įmonėje, atskirai apie tai informuojant darbuotojų atstovus (Direktyvos 5 str. 3 d. 3 p.). Todėl Lietuvos Respublikos Vyriausybė nuo 1999 m. liepos 1 d. įpareigojo darbdavius ar jo įgaliotus asmenis informuoti Valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (pagal šios inspekcijos patvirtintą formą ir tvarką³) apie darbuotojus (taip pat įdarbintus iki 1999 m. liepos 1 d.), dir-

¹ <http://www.ilo.org>

² Official journal of the european communities. Legislation. – Luxembourg, 1998. L 14. Vol. 41. 20 Jan. P. 9–14.

³ Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1999 m. birželio 23 d. įsakymas Nr. 254 „Dėl LRV 1999 05 28 nutarimo Nr. 683 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo“ (Žin., 1999. Nr. 48–1552) 2.1 punkto vykdymo“ // Valstybės žinios. 1999. Nr. 56–1829.

bančius ne visą darbo dieną, kai jų darbo trukmė ne trumpesnė už pusę darbo dienos (pamainos), arba dirbančius ne visą darbo savaitę, kai jų darbo trukmė ne trumpesnė negu 3 darbo dienos per savaitę¹.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbuotojui, susitarus su darbdaviu, gali būti nustatoma ne visa darbo diena ar ne visa darbo savaitė. Įstatymas numato darbdavio pareigą, kai kuriems darbuotojams paprašius, nustatyti ne visą darbo dieną ar ne visą darbo savaitę. Vyriausybė 1995 m. sausio 9 d. nutarimu Nr. 21² patvirtino tvarką, kurioje numatyta ne tik galimybė nustatyti ne visą darbo dieną ar ne visą darbo savaitę, bet ir galimybė sutrumpinti darbo dieną (pamainą) tam tikru valandų skaičiumi, kartu sumažinant darbo dienų skaičių per savaitę. Šis išplėstinis įstatymo normos interpretavimas sukėlė nemažai abejonių dėl jo taikymo. 2001 m. gegužės 24 d. nutarimu Konstitucinis Teismas išaiškino, kad Vyriausybės nutarimu įtvirtintas lankstaus ne viso darbo laiko režimo nustatymas derinasi su Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio nuostatomis ir nepažeidžia Konstitucijos, nes niekas negali riboti susitarimo laisvės, numatant palankesnes, nei numato įstatymai, darbo sąlygas³.

Tiek TDO konvencija Nr. 175, tiek ir direktyva Nr. 97/81/EC numato griežtas nuostatas dėl diskriminacijos, t. y. darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką, negali būti diskriminuojami darbuotojų, dirbančių visą darbo laiką, atžvilgiu. Darbdaviai įpareigojami plėtoti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, profesinio rengimo galimybes, skatinant karjeros kilimą ir profesinį judėjimą. TDO konvencijos Nr. 175 5 straipsnis numato proporcingo dirbtam laikui ar už atliktą darbą apmokėjimo nuostatas. Direktyva suteikia galimybę valstybėms dėl objektyvių priežasčių sudaryti specialias darbo sąlygas, susijusias su darbo stažu, darbo laiku (prireikus gali taikyti net *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principą) arba kvalifikaciniu už-

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 28 d. nutarimas Nr. 683 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo“ // Valstybės žinios. 1999. Nr. 48–1552.

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1995. Nr. 5–92.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismo 2001 m. gegužės 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 patvirtintos „Ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos“ 3.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo (1993 m. spalio 7 d. redakcija) 46 straipsnio 4 daliai“ // Valstybės žinios. 2001. Nr. 45–1595.

darbiu. Taip pat tiek konvencija Nr. 175, tiek ir direktyva Nr. 97/81/EC numato nuostatą, kad darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo laiką arba atvirkščiai negali būti pagrindas nutraukti darbo sutartį, išskyrus atvejus, susijusius su atitinkamos įmonės gamybos organizavimo reikalavimais.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 straipsnio 4 dalis numato, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis neapriboja darbuotojų teisių, t. y. jam taip pat turi būti suteikiamos tokio pat ilgumo atostogos, kaip ir visą darbo laiką dirbantiems, apmokamos pažymos dėl ligos, atitinkamai fiksuojamas darbo stažas įmonėje ir kitos darbo įstatymų nustatytos garantijos.

Darbuotojų sutikimo dėl pasikeitusio darbo laiko (grafiko) nereikia, je tik apie tai turi būti informuoti prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 42 str. 5 d.). Kita vertus, perėjimas prie ne viso darbo laiko režimo nenaudingas darbuotojams, nes automatiškai sumažėja jų darbo užmokestis tiek esant vienetiniam apmokėjimui (sumažės išdirbio normos), tiek ir laikiniam apmokėjimui (sumažės valandų skaičiaus).

Lietuvos įstatymai kur kas daugiau nei tarptautiniai standartai numato garantijų darbuotojams, dirbantiems sutrumpintą darbo laiką. Išskiria ne tik „ne visą darbo laiką“, bet kaip sinonimą įvardija ir „sutrumpintą darbo laiką“, kurio paskirtis – saugoti darbuotojų sveikatą, sutrumpinant darbo laiką tam tikrų kategorijų asmenims, dėl kenksmingos ar pavojingos aplinkos veiksnių ar fiziologinių savybių (pvz., jaunimui), negalintiems dirbti visą darbo laiką. Skirtumas tas, kad konkrečiai ne visą darbo laiko trukmę nustatyti gali tiek darbdavys, tiek ir darbuotojas bendru susitarimu (kai kurių asmenų prašymu įstatymas primygtinai reikalauja šio susitarimo), o sutrumpinto darbo laiko trukmę konkrečiai darbuotojų grupei sutrumpinant darbo valandų skaičių per dieną (savaitę) numato Vyriausybė (DK 198 str.).

Darbdavys privalo nustatyti ne visos darbo dienos arba ne visos darbo savaitės darbo grafiką, jeigu to pareikalauja: nėščia, krūtimi maitinanti ar neseniai pagimdžiusi moteris; darbuotojas, auginantis vaiką (vaikų) iki 3 metų; darbuotojas, vienas auginantis vaiką (vaikus) iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų; iki 18 metų darbuotojas; darbuotojas dėl jo sveikatos būklės pagal medicinos įstaigos išvadą; neįgalus asmuo; asmuo, slaugantis sergantį šeimos narį ir pateikęs darbdaviui medicinos įstaigos išvadą dėl būtinumo dirbti ne visą darbo laiką bei laikotarpio, kurį taikytinas darbas ne visą darbo laiką (Darbo kodekso 146 str.).

Lietuva, kaip TDO narė, atsižvelgdama į TDO konvencijos Nr. 103 „Dėl motinystės apsaugos“¹ 5 straipsnio nuostatas, Darbo kodekso 278 straipsnyje numatyta, kad moterims, turinčioms iki pusantrų metų amžiaus vaikų, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, duodamos pertraukos kūdikiui maitinti. Šios pertraukos duodamos ne rečiau kaip kas trys valandos, kiekviena jų ne trumpesnė kaip trisdešimt minučių. Esant dviem ir daugiau iki pusantrų metų amžiaus vaikų, kiekviena pertrauka neturi būti trumpesnė kaip viena valanda. Motinos pageidavimu pertraukas kūdikiui maitinti galima prijungti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos (darbo pamainos) pabaigą, atitinkamai sutrumpinant darbo dieną (darbo pamainą). Pertraukos kūdikiui maitinti įskaitomos į darbo laiką ir apmokamos pagal vidutinį uždarbį.

Dar vienas ryškus apmokėjimo skirtumas – darbuotojams, pasirinkusiems darbą ne visą darbo laiką, apmokama proporcingai dirbtam laikui arba už atliktą darbą, o darbuotojams, kuriems pagal įstatymus ar kolektyvinės sutartis sutrumpinamas darbo laikas (asmenims iki 18 metų, asmenims dirbantiems naktį; darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija leistinus ribinius dydžius ir to kiekio sumažinti negalima, darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į darbo aplinkos sąlygas, bet ne ilgesnis kaip 36 val. per savaitę ir kt.), gali būti kolektyvinėje sutartyje numatomos papildomos darbo apmokėjimo garantijos. Šiuo atveju garantinė priemoka turėtų būti taikoma ne atitinkamų asmenų kategorijai, kuriems kaip garantija numatyta sutrumpinto darbo laiko lengvata, o esant darbdavio kaltei, dėl ko darbuotojai negali būti visam darbo laikui aprūpinti darbu. Kitaip tariant, būtina numatyti garantiją darbuotojui mokėti visą darbo užmokestį tuo atveju, jei darbdavys neužtikrina darbo visai darbo dienai.

2.1.2. Apmokėjimas už viršvalandinį ir naktinį darbą

Viršvalandiniu laikomas darbas, kurį darbuotojai dirba viršydami nustatytą: 40 valandų per savaitę darbo laiko trukmę (DK 144 str.); sutrumpintą darbo laiko (DK 145 str.) trukmę; ne viso darbo laiko trukmę (DK 146 str.) arba, esant suminei darbo laiko apskaitai, nustatytą darbo laiko trukmę.

¹ ILO. Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919–1956. – Geneva. II Vol.

Viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą normalią darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Paprastai viršvalandiniai darbai draudžiami.

Darbdavys turi teisę organizuoti darbuotojams (išskyrus tuos, kuriems draudžiama skirti) privalomą viršvalandinį darbą ir darbą poilsio dienomis tik Darbo kodekso nustatytais atvejais.

Viršvalandiniai darbai kiekvienam darbuotojui neturi viršyti 4 valandų, jeigu jie dirbami dvi dienas iš eilės, ir 120 valandų per metus. Darbdavys privalo skaičiuoti visą darbuotojų išdirbtą viršvalandinių darbų laiką ir žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraštyje (DK 152 str.). Darbdavys, nesilaikantis šių reikalavimų, remiantis Administracinės teisės pažeidimų kodekso 41⁵ straipsniu¹, traukiamas administracinė atsakomybėn.

Už viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos) (Darbo kodekso 152 str.). Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2000 m. rugsėjo 12 d. išnagrinėjo bylą², kurioje ieškovas A. Garbanovas dirbo atsakovo įmonės eksploatacijos tarnyboje turbinos apėivių pamaininį darbą – vienos pamainos trukmė 12 valandų. Iki 1998 m. rugsėjo mėn. ieškovas išdirbo 179 val. viršvalandinių darbų, už kuriuos atsakovas jam nesumokėjo. 1997 m. gegužės 20 d. Lietuvos elektrinės darbuotojų konferencija priėmė kolektyvinę sutartį. Pagal joje patvirtintų Vidaus darbo tvarkos taisyklių 3.1 punktą darbas eksploatacijos tarnyboje organizuotas dviem pamainomis be pietų pertraukos: pirma pamaina – nuo 8 val. iki 20 val., antra pamaina – nuo 20 val. iki 8 val., t. y. kolektyvinėje sutartyje faktiškai įtvirtinta suminė darbo laiko apskaita (nors Valstybinės darbo inspekcijos leidimas įvesti suminę darbo laiko apskaitą atsakovui išduotas tik 1998 m. spalio 1 d.). Remiantis Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo 48 straipsniu, viršvalandiniu darbu laikomas darbas, kurį darbuotojai dirba viršydami kolektyvinėse sutartyse arba vidaus darbo tvarkos taisyklėse nustatytą darbo laiko trukmę. Pagal Vidaus tvarkos taisyklių 3.4 p. darbuotojų gali būti paprašyta dirbti daugiau nei nustatyta ir tokiu atveju jiems atlyginama už visą viršvalandinį darbą, mokant pusantros pa-

¹ Lietuvos Respublikos administracinės teisės pažeidimų kodeksas: oficialus tekstas su pakeitimais ir papildymais iki 2000 m. lapkričio 27 d. 9-asis pakartotas ir papildytas leidimas – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2001. – 416 p.

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 22 d. nutartis Nr. 3K-3-81 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. spalio 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutarty/cnut/2001/nut2001c/3K-3-81.htm>>

reigybinės algos (Kolektyvinės sutarties 4.12 p.). Vilniaus apygardos teismas priėmė nutartį, kurioje nustatė, kad iki to laiko, kol nebuvo gautas leidimas suminei darbo laiko apskaitai įvesti, darbdavys neturėjo teisės taikyti ieškovui suminės darbo laiko apskaitos ir privalėjo už viršvalandinį darbą mokėti pagal Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo 44 straipsnį, Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 7 straipsnį, t. y. ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos). Tokio atlyginimo už viršvalandinį darbą dydis numatytas ir elektrinės 1997–1998 metų kolektyvinės sutarties 4.12 punkte.

Pateiktas pavyzdys rodo imperatyvių normų privalomumą darbdaviui sprendžiant darbuotojų apmokėjimo už darbą problemas.

Darbas naktį apima laiką nuo 10 valandos vakaro iki 6 valandos ryto. Darbo kodekse numatytos asmenų kategorijos, kuriems dirbti nakties metu draudžiama.

Už kiekvieną darbo valandą nakties metu mokama kaip ir už viršvalandinį darbą – ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos). Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse.

2.1.3. Apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis

Įmonėse nedirbama švenčių dienomis, kurias nustato Darbo kodeksas. Švenčių dienomis leidžiama dirbti tokius darbus, kurių sustabdyti negalima dėl gamybinių ir techninių sąlygų (nepertraukiamai dirbančios įmonės). Darbų, kurie gali būti dirbami švenčių dienomis, sąrašą tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Darbo kodekso 162 straipsnyje numatyta, kad skirti dirbti švenčių ir poilsio dienomis draudžiama, išskyrus tokius darbus, kurių sustabdyti negalima dėl techninių gamybos sąlygų, darbus, būtinus gyventojams aptarnauti. Nėščias, neseniai pagimdžiusias ir krūtimi maitinančias moteris, jaunos iki 18 metų asmenis, asmenis, auginančius vaikus iki trejų metų, taip pat vieniems auginantiems vaikus iki 14 metų arba neįgalius iki 16 metų, – tik jiems sutikus.

Vadovaujantis Darbo kodekso 194 straipsniu, darbas poilsio arba švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, kompensuojamas suteikiant per mėnesį kitą poilsio dieną arba darbuotojo pageidavimu, apmokamas ne mažiau kaip dvigubu darbuotojui nustatyto valandiniu arba dieniniu atlygiu, nesuteikiant papildomos poilsio dienos. Darbas švenčių dieną pagal grafiką apmokamas ne mažiau kaip dvigubu valandiniu arba dieniniu atlygiu.

2.1.4. Apmokėjimas esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų

Būtina pažymėti, kad visada prie sulygto darbo sutartyje darbo užmo-kesčio darbdavys turi sumokėti už faktiškai dirbtas valandas naktį, poilsio ir švenčių dienomis, už viršvalandžius, taip pat ir už darbą kenksmingomis ir labai kenksmingomis sąlygomis, jeigu darbuotojas šiomis sąlygomis dirbo. Šis papildomas apmokėjimas apskaitomas valandomis, t. y. darbdavys privalo apmokėti už tiek valandų, kiek darbuotojas dirbo tomis sąlygomis.

Pagal galiojančius Europos Bendrijos teisės aktus, nė vienoje valstybėje darbo sąlygos nėra skirstomos pagal kenksmingumą. Todėl vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, visos darbo sąlygos buvo suskirstytos pagal atitinkamus darbo aplinkos veiksnius. Darbdaviai privalo diegti geriausias technologijas, kad būtų sukurtos sveikos ir saugios darbo sąlygos, nes joks apmokėjimas negali kompensuoti tų kenksmingų ir sveikatai pavojingų veiksnių padarinių. Apmokėjimas už kenksmingas (ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio (dieninio) tarifinio atlygio) ir labai kenksmingas (ne mažiau kaip dvigubas darbuotojui nustatytas valandinis (dieninis) tarifinis atlygis) sąlygas turi būti taikomas darbuotojams darbdavių, kurie nesudarė palankių ir sveikų darbo sąlygų (veiksnių), arba kuriems numatytos šios priemonės kolektyvinėse sutartyse.

Įstatymai numato darbo apmokėjimo garantijas, susijusias su sveikatos pablogėjimu. Vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsniu, darbuotojas, kuris, kaip teigiama valstybinės socialinės medicinos ekspertizės komisijos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į jo sveikatą ir, jei yra galimybė, kvalifikaciją atitinkantį darbą. Jeigu darbuotojas nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, darbdavys atleidžia darbuotoją iš darbo įstatymų nustatyta tvarka, išskyrus atvejį, kai darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) ir jei nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją, nes įmonėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatos galimybes galėtų dirbti. Tokiu atveju jam mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa (iki šio įstatymo įsigaliojimo buvo mokamas jo vidutinis darbo užmokestis), kol bus gauta valstybinės socialinės medicinos ekspertizės

komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo. Darbuotoją pripažinus invalidu, pagal įstatymą jam atlyginama sveikatai padaryta žala. Darbuotojas gali būti atleistas iš darbo įstatymų nustatyta tvarka, jeigu jis atsisako būti perkeltas į kitą jo sveikatą, fizinės galimybes ir kvalifikaciją atitinkantį darbą.

Panašias garantijas įstatymas numato ir moterims, t. y. perkeltai į kitą darbą toje pačioje įmonėje nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai moteriai mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą gautas vidutinis darbo užmokestis. O nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą, neturintį neigiamo poveikio jos ar būsimo kūdikio sveikatai, nėščiai moteriai jos sutikimu suteikiamos nemokamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų. Šių atostogų laikas neįskaitomas į draudimo stažą ir apskaičiuojant vidutinį kompensuojamąjį uždarbį. Nesant galimybės neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančią moterį po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą, neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai moteriai jos sutikimu suteikiamos nemokamos atostogos, kol kūdikiui sukaks vieneri metai, ir jai per tą laikotarpį mokamos įstatymo nustatytos motinystės draudimo išmokos. Kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai moteriai reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo, paliekant jai vidutinį darbo užmokestį, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu.

Apmokėjimas esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų turėtų būti darbdavio ir darbuotojo susitarimo reikalas, įtvirtinant tai kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Įstatymas turi įtvirtinti nuostatą dėl didesnio, palyginti su normaliomis sąlygomis, užmokesčio.

2.1.5. Kompensacijos už darbą, kuris susijęs su važinėjimu

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimu Nr. 120 „Dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje“¹, tarnybine komandiruote laikomas darbuotojo išvykimas tam tikram laikui įmonės, įstaigos ar organizacijos (toliau vadinama – įmonė) vadovo arba jo įgalioto asmens siuntimu atlikti numatytais sąlygomis tarnybinių pavedimų ne nuolatinėje darbo vietoje. Pasiųstam į komandiruotę darbuotojui visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir vidutinis darbo užmokestis (DK 220 str.). Vidutinis darbo užmokestis jam

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimas Nr. 120 „Dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 9–225.

paliekamas už visas darbo dienas pagal grafiką, nustatytą nuolatinėje darbo vietoje, taip pat už kelionėje išbūtą laiką. Be vidutinio darbo užmokesčio, darbuotojui kompensuojamos ir su komandiruote susijusios išlaidos, t. y. dienpinigiai, nakvynės išlaidos ir kitos faktinės išlaidos. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išnagrinėjo civilinę bylą¹, kurioje konstatavo, kad dienpinigiai mokami tada, kai komandiruotė trunka ilgiau nei viena diena. Tačiau tai yra tik bendroji taisyklė, numatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimo Nr. 120 1.3.4 punkte. Jeigu darbuotojas yra komandiruojamas į vietovę, iš kurios dėl palankių susisiekimo sąlygų ir atliekamo darbo pobūdžio gali kasdien grįžti į nuolatinę darbo vietą, dienpinigiai nemokami (to paties nutarimo 1.3.6 p.). Nagrinėjant bylą buvo aiškinama, kad ieškovas vyko į komandiruotę organizacijos transportu. Tai reiškia, kad jis neturėjo kelionės išlaidų, kad buvo palankios susisiekimo sąlygos, ir todėl jis galėjo grįžti į nuolatinę darbo vietą. Dėl to, kad nereikėjo likti nakvoti išvykimo vietoje, o sudarytos sąlygos grįžti į nuolatinę darbo vietą, negali būti padengiamos nakvynės išlaidos.

Tarnybinių komandiruočių į užsienį apmokėjimo sąlygos ir tvarka, kurią nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“², skiriasi nuo komandiruotės, atliekamos Lietuvos teritorijoje, tvarką reglamentuojančių nuostatų. Visų pirma šio nutarimo nuostatos, aktualiausios valstybės tarnybai, nuo 2001 m. balandžio 5 d. pradėtos taikyti ir individualios (personalinės) įmonės savininkams. Čia tarnybine komandiruote laikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų ne ilgiau kaip 183 kalendorinėms dienoms (neskaitant kelionės laiko) įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo arba jo įgalioto asmens arba individualios (personalinės) įmonės savininko siuntimu atlikti tarnybinių pavedimų. Pasiųstam į komandiruotę į užsienį darbuotojui paliekama darbo vieta (pareigos) ir įstatymų nustatyta tvarka darbo užmokestis už visą komandiruotės laiką, taip pat kelionėje išbūtą laiką. Kaip matome, šiuo atveju vidutinis darbo užmokestis darbuotojams nebepaliekamas.

Pasitaiko atvejų, kai su komandiruotėmis sutapatunami kilnojamojo

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 21 d. nutartis Nr. 3K-3-175 [interaktyvus] [žiūrėta 2002 m. balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-175.htm>>

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“ // Valstybės žinios. 1995. Nr. 37–929.

(važinėjamojo) pobūdžio darbai. Tais atvejais, kai darbuotojo darbų pobūdis yra susijęs su nuolatiniiais važinėjimais arba yra kilnojamasis, t. y. jo darbo funkcijos apima kelių objektų, nesančių vienoje vietovėje (mieste, apskrityje ir pan.), inspektavimą, aptarnavimą ir pan., neturi būti laikomas komandiruote. Su tuo susijusios padidėjusios išlaidos turi būti kompensuojamos (DK 216 str.). Darbo apmokėjimo ypatumus, esant kilnojamojo pobūdžio darbams, nustato Vyriausybė Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimu Nr. 1384 „Dėl apmokėjimo darbuotojams, kurių darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važinėjimais arba yra kilnojamojo pobūdžio“¹ numato didesnių išlaidų kompensavimą tik siunčiamiems į užsienį darbininkams ir tarnautojams, kurie dirba kelionėje, lauko sąlygomis, kurių darbas susijęs su važinėjimu arba yra kilnojamas ar pakaitinis (pamaininis). Darbo arba kolektyvinėje sutartyje nustatoma kompensacijos mokėjimo tvarka ir dydis – iki 50 proc. atlyginimo per mėnesį, bet ne daugiau kaip Finansų ministerijos patvirtinta komandiruočių į užsienį dienpinigių norma. Tais atvejais, kai įmonės mokama kompensacija viršija 50 proc. atlyginimo per mėnesį arba Finansų ministerijos patvirtintą komandiruočių į užsienį dienpinigių normą, viršyta suma kompensuojama iš įmonių grynojo pelno ir apmokestinama fizinių asmenų pajamų mokesčiu, be to, už ją skaičiuojamos privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokos. Deja, teisės aktai nenumato papildomų garantijų dirbantiems kilnojamąjį (pakaitinį) darbą Lietuvos teritorijoje.

Tuo atveju, kai darbuotojas perkeliamas arba priimamas dirbti į kitą vietovę, visos išlaidos ir kompensacijos, susijusios su perkėlimo nepatogumais, numatytos Darbo kodekso 221 straipsniuose. Darbuotojams turi būti mokama: darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai; turto pervežimo išlaidos; dienpinigiai už kiekvieną kelionėje išbūtą laiką; darbo užmokestis už įsirusimo į kelionę ir įsikurdinimo naujoje gyvenamoje vietoje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką. Numatyta ir šių išmokų apsauga. Tuo atveju, kai darbuotojas be svarbios priežasties neatvyko į darbą arba atsisakė pradėti dirbti, arba atleidus iš darbo nepasibaigus terminui jo paties prašymu nesant svarbioms priežastims arba atliko veiksmus, kurie pagal įstatymą yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbuotojas privalo gražinti įmonei visas lėšas, jam išmokėtas dėl persikėlimo dirbti į kitą vietovę. Jeigu darbuotojas dėl svarbios

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas Nr. 1384 „Dėl apmokėjimo darbuotojams, kurių darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važinėjimais arba yra kilnojamojo pobūdžio“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 114–2641.

priežasties neatvyko į darbą arba atsisakė pradėti dirbti, jis privalo grąžinti jam išmokėtas sumas, išskaičiuavus jau turėtas kelionės išlaidas (DK 222 str.).

2.1.6. Sezoninių darbų apmokėjimas

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“, sezoniniais darbais vadinami tokie darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne ištisus metus, o tam tikrais laikotarpiais (sezonais), ne ilgiau kaip 8 mėnesius (vienas po kito einančių 12 mėnesių laikotarpiu)¹. Tokie darbai yra įrašyti į Vyriausybės patvirtintą sezoninių darbų sąrašą. Darbuotojams, kurie dirba du sezonus ir daugiau iš eilės nenutraukę darbo santykių, už tarpsezoninius laikotarpius mokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas.

Jeigu darbo sutartis nutraukiama sezonui pasibaigus ir tarpsezoniniu laikotarpiu, su tuo pačiu darbuotoju sudaroma nauja sezoninio darbo sutartis. Už laiką nuo naujos darbo sutarties sudarymo iki sezono pradžios mokamas kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nustatyto dydžio atlyginimas.

Darbuotojui, atleidžiamam iš sezoninio darbo, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje sezoniniai darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip 2 savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas, arba kai darbuotojas per sezoną neatvyksta į darbą ilgiau kaip vieną mėnesį dėl laikinojo nedarbingumo, išmokama vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija. Tais atvejais, kai darbingumas prarandamas dėl sužalojimo (traumos) darbe arba profesinės ligos per sezoną, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas invalidumas, bet ne ilgiau kaip iki darbo sutarties termino pabaigos.

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ // Valstybės žinios. 1994. Nr. 19–313; 1996. Nr. 58–1382, Nr. 114–2639; 1999. Nr. 11–261, Nr. 81–2400.

2.2. Darbo apmokėjimo garantijos sustabdžius darbo sutarties vykdymą

Darbo santykių tęstinumas pasižymi tuo, kad santykiai, susiklostę tarp darbuotojo ir darbdavio, nesibaigia pasibaigus kiekvienai darbo dienai, o tik pertraukiamos darbuotojo pareigos vykdyti darbo funkcijas. Darbo santykių šalims priskiriamos pareigos ne tik individualiai, t. y. darbuotojui – nepriekaištingai vykdyti darbo funkcijas, o darbdaviui – sudaryti darbo sąlygas, bet ir daugelis kitų pareigų, susietų su kolektyvine darbo organizavimo forma. Kalbama apie darbo režimo, pavyzdžiui, technologinio ir darbo laiko režimo, būtino darbo vietai paruošti, laikymąsi, darbų saugą, higieną darbe, santykius su kitais dirbančiaisiais, dalyvaujančiais darbo procese, ir kita. Šitų pareigų darbuotojas negali pažeisti ir poilsio metu, valgydamas, pasibaigus darbo laikui, atostogaudamas¹.

Pasitaiko atvejų, kai darbo santykiai nors ir nepertraukiami, bet dėl vienu ar kitu priežasčių gali būti laikinai sustabdomi. Tai atvejai, kai darbuotojas atleidžiamas nuo savo darbo funkcijų vykdymo (atlikimo), išsaugant darbo santykius. Įstatymai ar kolektyvinės sutartys numato galimybę tam tikram laikui sustabdyti darbo sutarties vykdymą dėl įvairių priežasčių: 1) šalims susitarus (pvz., darbuotojui išvykus tobulintis, į kursus); 2) esant darbdavio kaltei (pvz., sudarius nesaugias darbo sąlygas, esant prastovai ne dėl darbuotojo kaltės; streikuojant; išpėjimo apie darbuotojo atleidimą iš darbo laikui kito darbo paieškoms ir kt.); 3) esant darbuotojo kaltei (pvz., už pravaikštą, esant teismo sprendimui dėl darbuotojo sulaikymo ir pan.); 4) esant nenugalimai jėgai (*force majeure*), darbuotojo ligos ar invalidumo, nelaimingo atsitikimo darbe atvejais; 5) atsitraukus nuo savo pagrindinio darbo (pvz., atostogų, privalomo sveikatos patikrinimo, rinkimų teisės realizavimo ar visuomeninių pareigų vykdymo laikui; atliekant krašto apsaugos tarnybą ir kt.).

Kiekvienu atskiru atveju įstatymas arba kitas norminis aktas nustato (dalinio ar viso) darbo užmokesčio išsaugojimo garantiją arba jo išmokėjimo atidėjimą (sustabdymą) darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikui. Sustabdyti darbo užmokesčio mokėjimą galima ir nesant darbuotojo kaltės. Tokiu atveju (apie juos jau buvo užsiminta ankstesniuose skyriuose) jiems paliekamos socialinio draudimo pašalpos (ligos, motinystės ir kt.).

¹ Barabaš A. K. Voprosu o nekotorych svoistvach trudovovo pravootnošenija // Gosudarstvo i pravo. 2000. No. 12. S. 5–10.

2.2.1. Darbo apmokėjimas atsisakius dirbti įstatymų numatytais atvejais

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatos numato atvejus, kada gali būti sustabdomi darbai (įstatymo 25 str. 9 d.) dėl saugių darbo sąlygų nesudarymo, t. y.: darbuotojų neapmokius saugiai dirbti; neaprūpinus jų apsaugos priemonėmis; sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai; dirbant pažeidus nustatytus technologinius reglamentus. Šiais pavojaus atvejais darbuotojai turi teisę atsisakyti dirbti, t. y. nutraukti darbą, išeiti iš darbo patalpos, palikti darbo vietas. Darbuotojui pagrįstai atsisakius dirbti, mokamas vidutinis darbo užmokestis (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 39 str.). Darbuotojui atsisakius dirbti nepagrįstai, už nedirbtą laiką nemokama.

2.2.2. Darbo apmokėjimas nušalinus nuo darbo

Nušalinimas nuo darbo – tai draudimas darbuotojui eiti savo darbo pareigas, nemokant jam už tą laiką atlyginimo. Nušalinimas visada yra laikinas ir siejamas su darbo drausmės pažeidimu, padaryto nusižengimo ar nusikaltimo tyrimu ir kitais atvejais. Atsižvelgiant į nušalinimo pagrindą, tikslą ir priežastį, jis gali pasibaigti arba darbuotojo gražinimu į pirmesnę darbą, arba perkėlimu į kitą darbą, arba atleidimu iš darbo.

Darbo kodekso 123 straipsnis numato, kai darbuotojas darbe pasirodė neblaivus, apsvaigęs nuo narkotikų ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka darbo užmokesčio. Kitais atvejais darbdavys nušalinti darbuotoją nuo darbo gali tik įstatymų nustatytais atvejais. Pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 24 straipsnio 6 dalis reglamentuoja darbuotojo nušalinimą nuo darbo, nemokant jam darbo užmokesčio kol jis nepasitiks sveikatos, jei jis nustatytu laiku atsisakė ją pasitikrinti.

Pasitaiko atvejų, kai nušalinti darbuotoją nuo darbo prireikia pareigūnams ar tarnyboms, kuriems tokią teisę numato įstatymai. Darbdavys tokiu atveju darbuotoją nušalina nuo darbo pagal šių pareigūnų rašytinį reikalavimą. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastys ir teisinis pagrindas. Darbo kodeksas numato, kad, nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi būti gražinamas į ankstesnę darbą, jei dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį. Kita vertus, kodeksas numato atvejus, kai darbuotojas darbdavio arba tam

įgaliotų organų, arba pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo (pareigų) nepagrįstai ir jam nebuvo mokamas darbo užmokestis. Tokiu atveju darbuotojas turi teisę reikalauti, kad įstatymų nustatyta tvarka jam būtų atlyginta žala.

2.2.3. Darbo apmokėjimas, nesusijęs su pagrindiniu darbu

Darbo įstatymai ir kiti teisės aktai numato darbuotojams garantijas, kurių įgyvendinimas priklauso ne tik nuo valstybės vykdomos socialinės–ekonominės politikos, bet iš dalies ir nuo pačių darbdavių. Dauguma teisės aktų atitinkamoms darbuotojų kategorijoms nustato įvairias lengvatas, kuriomis dėl priverstinio atsitraukimo nuo savo tiesioginių pareigų bandoma kompensuoti galimybę įgyvendinti Konstitucijos garantuotas atitinkamas piliečių teises ir laisves. Atsitraukimas nuo pagrindinio darbo nėra susijęs su darbuotojų kalte. Šiems darbuotojams įstatymai numato garantijas: darbo vietos išlaikymą, garantines išmokas, kompensacijas ir kitas. „Garantinių išmokų“ sąvoka aiškinama kaip „išmokos, kompensuojančios per nustatytą laikotarpį darbuotojų ir tarnautojų, nedirbančių dėl įstatymų numatytų pateisinamų priežasčių, galimus atlyginimo praradimus”¹. „Garantinių išmokų“ tipai – vidutinio darbo užmokesčio išlaikymas atliekant visuomenines arba valstybines pareigas; kasmetinių atostogų, prastovos, nepriklausančios nuo darbuotojo kaltės, priverstinių pravaikštų dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir kito laiko apmokėjimas.

Garantinės išmokos yra socialinio pobūdžio. Faktas, kad garantinių išmokų dydis siejamas su darbuotojo vidutiniu darbo užmokesčiu, visiškai nereiškia garantinių išmokų priklausomybės nuo darbo kokybės ir kiekybės, nes ši priklausomybė tik išoriška – grynai formali. Jų tikslinė paskirtis – numatyti galimus darbo užmokesčio praradimus (nuostolius) dėl to, kad darbuotojas yra priverstas atsitraukti nuo savo atliekamo darbo. Kitaip tariant, darbuotojo negautos pajamos, tiek dėl tos darbo vietos reikalavimų (pvz., sveikatos patikrinimo, kvalifikacijos kėlimo), tiek ir dėl valstybinių ar visuomeninių pareigų ėjimo (pvz., rinkimų teisės realizavimo), susijusio su atsitraukimu nuo pagrindinio darbo, turi būti padengiamos įstatymų numatytais dydžiais.

¹ Sovietckij enciklopedičeskij slovarj. 1984. S. 1244.

Atsitraukimą nuo tiesioginių pareigų galima suskirstyti į atsitraukimą, susijusį su: 1) visuomeninių ar valstybinių pareigų ėjimu, pavyzdžiui, įgyvendinant rinkimų teisę; donorystės pareigą; pašaukus į krašto apsaugos tarnybą; iškvietus į kvotos, parengtinio tardymo organus, pas prokurorą ir į teismą kaip liudytoją, nukentėjusįjį, ekspertą, specialistą, vertėją, kviestinį, taip pat dalyvaujant teismo posėdžiuose kaip visuomeniniam kaltintojui ar visuomeniniam gynėjui, visuomeninių organizacijų ir darbo kolektyvų atstovui; dalyvaujant visuomeninių organizacijų, taip pat ir profesinių sąjungų, sueigose ir kt.; 2) darbo vietos (pareigų) reikalavimų, pavyzdžiui, darbuotojo kvalifikacijos kėlimas; esant sezoninio, kilnojamojo pobūdžio darbams; darbo vietos pakeitimas–komandiruotė; atostogų jėgoms atgauti ir pailsėti suteikimas; sveikatos pasitikrinimas ir kt.; 3) darbo proceso kitimu (verslo sėkme), pavyzdžiui, darbo sąlygų pakeitimas; perkėlimas į kitą vietovę; įmonės prastova, reorganizacija ir kt.

Kaip garantinė išmoka, atsitraukus nuo savo tiesioginių pareigų vykdant visuomenines ar valstybines pareigas darbo metu, dažniausiai mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbo kodekso 204 straipsnis numato, jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais yra atitraukiamas nuo pagrindinio darbo, darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka arba kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus darbuotojas vykdo. Tarp įstatymų, numatančių šios garantijos realizavimą, galima išskirti šiuos: Seimo rinkimų įstatymą, kurio 48 straipsnis numato, kad kandidatas į Seimo narius rinkimų į Seimą organizavimo ir vykdymo laikui, bet ne ilgiau kaip 1 mėnesį, jo prašymu gali būti atleidžiamas nuo darbo ar tarnybinių pareigų¹, Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymą, kurio 38 straipsnis numato, kad kandidatas į Respublikos Prezidentus rinkimų kampanijos laikui, bet ne ilgiau kaip 2 mėnesiams, jo prašymu gali būti atleidžiamas nuo darbo ar tarnybinių pareigų. Už šį laiką iš valstybės lėšų jam išmokama dviejų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžių kompensacija², Savivaldybių tarybų rinkimų įstatymą, kurio 45 straipsnis numato, kad kandidatas į tarybos narius rinkimų organizavimo ir vykdymo laikui, bet ne ilgiau kaip 14 dienų, jo prašymu atleidžiamas nuo darbo ar tarnybinių pareigų³. Taip pat galima paminėti Civilinio proceso kodeksą, Profesinių są-

¹ Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 59–1760.

² Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1993. Nr. 2–29.

³ Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 93–2710.

jungų įstatymą ir kitus. Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo¹ 37 straipsnis numato, kad valstybės tarnautojams, norintiems dalyvauti Seimo narių, Respublikos Prezidento ar savivaldybių tarybų rinkimuose, suteikiamos nemokamos atostogos. Įstatymai numato šias visuomenines ir valstybines pareigas, kurioms atlikti būtina atsitraukti nuo savo pagrindinių pareigų: įgyvendinti rinkimų teisę; atlikti Seimo nario pareigas; pakvietus į kvotos, parengtinio tardymo organus, į prokuratūrą ir teismą kaip liudytoją, nukentėjusįjį, specialistą, vertėją ar kviestinį, visuomeninį kaltintoją, visuomeninį gynėją, visuomeninės organizacijos arba darbo kolektyvo atstovą; vykdant Valstybės kontrolės užduotis; atliekant donoro pareigas ir kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Įstatymai numato nemažai atvejų, kai darbuotojui turi būti kompensuojamos pajamos, negautos atsitraukus nuo savo tiesioginių pareigų. Numatyta ir kas turi kompensuoti šias prarastas pajamas, tačiau niekur nėra konkrečiai įvardytas pats darbuotojo, išskyrus valstybės tarnautojo, atsitraukimo fakto įteisinimas. Kitaip tariant, nei pateiktuose įstatymuose, nei Aukščiausiojo Teismo senato nutarimuose nėra išaiškinta skirtingai minimų sąvokų „atsitraukimas“, „palaisvinimas“, „atleidžiamas“ juridinė prasmė, t. y. kaip šiuo atveju darbdavys turi įforminti darbuotojo nebuvimą darbe.

Išrinkus, paskyrus eiti valstybines ar visuomenines pareigas, konkreti darbo vieta išlaikoma tik profesinių sąjungų nariams, valstybės tarnautojams ar kitiems valstybės įstaigose ėjusiems atitinkamas pareigas. Kitais atvejais jiems išmokama garantinė kompensacija už laiką, susijusį su darbo paieška ir pragyvenimu. Pavyzdžiui, Vietos savivaldos įstatymo 20 straipsnio 7 dalis numato, kad meras ar jo pavaduotojas, neišrinktas arba nepaskirtas naujai kadencijai, turi teisę grįžti į iki išrinkimo tarybos nariais eitas pareigas, o kai tokios galimybės nėra, – į kitas to paties lygio ir kategorijos pareigas, jeigu eitos pareigos pagal teisės aktus priskiriamos karjeros valstybės tarnautojų pareigoms. Jei šie asmenys iki išrinkimo tarybos nariais tokių pareigų nėjo, jiems išmokama trijų mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija. Ji išmokama per tris mėnesius lygiomis dalimis kas mėnesį. Jeigu asmuo pradeda eiti pareigas valstybės tarnyboje anksčiau negu po trijų mėnesių, likusi neišmokėta kompensacijos dalis nemokama².

¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 45–1708.

² Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 91–2832.

Antroji garantijų grupė – tai garantijos, susijusios su atitinkamos darbo vietos (pareigų) reikalavimais. Garantinių išmokų ar kompensacijų įtvirtinimas yra ne kas kita kaip prarastų pajamų atkūrimas dėl atsitraukimo nuo savo tiesioginio darbo, nesusijusio su darbuotojo kalte. Be garantinių išmokų, šiais atvejais atsitraukus nuo pagrindinių pareigų įstatymai numato atitinkamus darbo ir poilsio režimus (pvz., kai dirbami kilnojamojo pobūdžio, sezoniniai darbai ir kt.), specialias pertraukas (pvz., dirbant lauko sąlygomis, pertraukos kūdikiui maitinti), atostogas, sveikatos patikrinimą, paliekant darbo vietą ir vidutinį darbo užmokestį bei kitas garantijas. Pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 24 straipsnio 5 dalis numato, kad vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už darbo laiką, kurio metu jie tikrinasi sveikatą, moka darbdavys.

Šiai garantijų grupei priskirtina ir kvalifikacijos kėlimas, mokymasis paliekant darbo vietą ir įstatymų nustatytos išmokos. Reikia pabrėžti, kad pastaruoju metu, esant didelei ir ypač kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlai, darbdaviai nėra suinteresuoti investuoti lėšas į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą arba mokymą. Jie dažniausiai renkasi kandidatą, jau turintį tai darbo vietai tinkamą kvalifikaciją. Kita vertus, darbdavių nesuinteresuotumas darbuotojų mokymu ir kvalifikacijos kėlimu buvo susijęs ir su tuo, kad, apmokytiems darbuotojams nutraukus darbo santykius, lėšos, susijusios su investavimu į mokymąsi, likdavo neatlygintos. Kita vertus, šalių susitarimu visa tai gali būti sulygstama darbo sutartyje, pavyzdžiui, dėl darbdavio lėšų darbuotojui apmokyti ir jo kvalifikacijai kelti panaudojimo, taip pat šių lėšų atlyginimo tvarkos bei sąlygų.

Vieni autoriai „garantinės išmokas“ supranta kaip pasiūlymą kažko alternatyvaus (pvz., kasmetinių atostogų metu mokėti vidutinį darbo užmokestį), o „kompensaciją“ – kaip patirtų nuostolių, susijusių su nepatogumais darbe, atlyginimą (pvz., komandiruočių metu). Kompensacinės išmokos mokamos įstatymų nustatytais atvejais tam, kad būtų padengtos darbuotojų išlaidos, susijusios su darbo pareigų atlikimu (pvz., perkėlimas į kitą darbą dėl saugių darbo sąlygų užtikrinimo) arba su būtinybe atvykti į darbą kitoje vietovėje. Joms priskiriamos: komandiruočių išmokos, perkėlimo į kitą vietovę išmokos, išmokos, susijusios su kilnojamojo pobūdžio darbais ir kompensacija už darbo įrankių nusidėvėjimą, pavyzdžiui, nuosavo automobilio naudojimą tarnybos reikalams ir kitos.

Trečiajai garantijų grupei priskirtos garantijos, įtvirtinančios minimalią žmogaus teisių apsaugą darbe, nesusijusią su pačių darbuotojų valia. Čia turima omeny atvejus, priklausančius tik nuo įmonės (verslo) sėkmingos veiklos. Šiais atvejais darbuotojai nėra susiję su įmonės veiklos stabilumu –

tai darbdavio pareiga (problema). Tik jis valdo visą gamybos ir darbo procesą, todėl tik jis turi būti atsakingas už pasekmes, t. y. įmonės nesėkmės atveju darbdavys turėtų pasirūpinti darbuotojų teisių apsauga.

Nors įstatymai numato įvairias teises priemones, taikomas darbuotojams įmonės reorganizacijos, prastovos, bankroto ir kitais atvejais, tačiau jų nepakanka. Šių darbuotojų garantijoms užtikrinti būtina numatyti ir valstybės prievartos priemones, o ypač tuo atveju, kai įmonė tampa nemoki ir dėl to negali atsiskaityti su savo darbuotojais. Šių garantijų atsiradimas Lietuvoje siejamas su rinkos ekonomika, privatinio ūkio plėtra, todėl reikia taikyti tarptautinius standartus, pasikliauti kitų šalių patirtimi ir praktika tam, kad būtų užtikrinta darbuotojų teisių apsauga šiais atvejais ir iki galo sureguliuotas jų įgyvendinimas. Apie tai bus kalbama 4 skyriuje.

2.2.4. Apmokėjimas vykstant streikui

Dėl darbo santykių sudėtingumo darbo ginčai neišvengiami. Jie kyla tiek tarp individualių, tiek ir tarp kolektyvinių subjektų, o pagrindas – interesų kolizija. Įstatymų paskirtis – reglamentuoti šių konfliktų sprendimo tvarką, sąlygas ir procedūras. Vienas iš kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų yra Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnyje įtvirtinta teisė streikuoti. Šios teisės reglamentavimas įstatymais laikomas būtina visuomenės, kurios ūkis grindžiamas privačios nuosavybės teise ir asmens ūkinės veiklos laisve bei iniciatyva, funkcionavimo sąlyga. Remiantis nauja Vakarų koncepcija, teisė streikuoti laikoma viena iš asmeninių teisių, individualia kiekvieno darbuotojo teise pačiam spręsti, ar atsisakyti vykdyti pagrindinę darbo sutarties sąlygą – dirbti. Kita vertus, nors ir remdamiesi teisės streikuoti individualumu, naujosios koncepcijos atstovai vis dėlto pripažįsta, kad ši teisė gali būti realizuota tik kolektyviniais darbuotojų veiksmais.

Vadovaujantis Darbo kodekso 76 straipsniu, streikas – vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupių laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba kai darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas yra nevykdomas. Tokiu atveju darbas gali būti nutraukiamas visiškai arba iš dalies. Kitaip tariant, šių darbuotojų darbo sutarties vykdymas yra sustabdomas, kol bus išspręstas ginčas arba streikas bus pripažintas neteisėtu.

Streiko laikotarpiu darbuotojams, teisėtai dalyvaujantiems streike, išsaugomas darbo stažas, darbo vieta, aprūpinimas pagal valstybinį socialinį

draudimą ir užtikrinama sauga nuo nelaimingų atsitikimų darbe¹.

Vadovaujantis Darbo kodeksu, darbuotojams, dalyvaujantiems streike, nemokamas atlyginimas, jie atleidžiami nuo išipareigojimų vykdyti savo darbo funkcijas. Derybose dėl streikų užbaigimo gali būti susitarta, kad streikuojantiems bus išmokėtas visas arba dalis darbo užmokesčio (DK 82 str.).

Kita vertus, įstatymai numato profesinei sąjungai, organizavusiai neteisėtą streiką, atsakomybę bei nuostolių, atsiradusių dėl neteisėto streiko, atlyginimą. Tuo atveju, kai nuostoliams atlyginti lėšų nepakanka, numatyta galimybė išieškoti iš darbuotojų atlyginimų dalies, t. y. darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų kolektyvo narių atlyginimų priemokoms, kitoms papildomoms, palyginti su įstatymais, lengvatoms ir kompensacijoms (DK 85 str.).

Darbdaviai, įmonės ar struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą, gali būti traukiami įstatymų nustatyta tvarka drausminėn atsakomybėn, taip pat taikoma materialinė atsakomybė iki 6 mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala.

Darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl jo negalintiems dirbti savo darbo, mokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą.

2.3. Valstybės ir savivaldybės kontroliuojamų įmonių ir akcinių bendrovių vadovų ir jų darbuotojų darbo užmokesčio apribojimas

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1997 m. birželio 26 d. nutarimu Nr. 680 „Dėl valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių (uždarųjų akcinių bendrovių) ir valstybės įmonių vadovaujančiųjų darbuotojų darbo apmokėjimo bei pelno naudojimo“² (nuo 1997 m. rugsėjo 1 d. taikydama kaip re-

¹ Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 29–512.

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. birželio 26 d. nutarimas Nr. 680 „Dėl valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių (uždarųjų akcinių bendrovių) ir valstybės įmonių vadovaujančiųjų darbuotojų darbo apmokėjimo bei pelno naudojimo“ // Valstybės žinios. 1997. Nr. 61–1456; 1999. Nr. 43–1368.

komendaciją, o nuo 1999 m. gegužės 20 d. imperatyviai) nustatė kai kuriuos valstybės įmonių ir akcinių bendrovių (uždarųjų akcinių bendrovių), kurių valdymo organuose valstybei priklauso daugiau kaip 50 proc. balsų, vadovų (generalinio direktoriaus, direktoriaus, jų pavaduotojų) darbo apmokėjimo apribojimus, ir visų pirma tai, kad administracijos vadovų (generalinio direktoriaus, direktoriaus) ir jų pavaduotojų tarnybiniai atlyginimai negali būti didesni nei praėjusiojo ketvirčio įmonės darbuotojų 5 vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai. Konkrečius vadovų ir jų pavaduotojų tarnybinių atlyginimų dydžius ir tarnybinių atlyginimų priedus tvirtina: akcinių bendrovių (uždarųjų akcinių bendrovių) – valdyba (stebėtojų tarybos), o valstybės įmonių – steigėjas. Antra, tarnybinių atlyginimų priedai negali būti mokami, jeigu pagal paskutiniojo ketvirčio rezultatus akcinės bendrovės (uždarnosios akcinės bendrovės) ar valstybės įmonės grynasis pelnas (pelnas, atskaičius įstatymų nustatytus mokesčius), tenkantis tam ketvirčiui, sudaro mažiau kaip 2 proc. įstatinio kapitalo, o einamaisiais metais pagal ūkinės veiklos rezultatus numatomas gauti grynasis pelnas būtų mažesnis kaip 7 proc. bendrovės ar įmonės įstatinio kapitalo. Priedai gali būti mokami tik iš grynojo pelno; anksčiau patvirtinti tarnybinių atlyginimų priedai turi būti peržiūrimi kiekvieną ketvirtį atsižvelgiant į akcinės bendrovės (uždarnosios akcinės bendrovės), valstybės įmonės veiklos rezultatus, ir jie negali būti didesni nei 100 proc. nustatytojo mėnesinio tarnybinio atlyginimo.

2.4. Iš biudžetų finansuojamų darbuotojų darbo apmokėjimas

2.4.1. Valstybės politikų, tarnautojų, teisėjų ir kitų pareigūnų apmokėjimas

Šiame skyriuje bus kalbama apie valstybės pareigūnus (politikus, valstybės tarnautojus ir kitus pareigūnus), kurių darbo užmokestį griežtai reglamentuoja įstatymai ir kiti teisės aktai ir jis mokamas iš valstybės arba savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto bei Sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų. Atkūrus nepriklausomybę, iš biudžetų finansuojamų įstaigų, organizacijų darbuotojų ir kai kurių valstybinių įmonių vadovų darbo apmokėjimą reguliuoja įstatymai ir poįstatyminiai ak-

tai. Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai. Kitų iš biudžeto finansuojamų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Šios sąlygos peržiūrimos ne rečiau kaip kartą per metus, atsižvelgiant į materialinės gamybos darbuotojų darbo užmokesčio didėjimą.

Šiuo metu tik pradedama reguliuoti valstybės tarnautojų darbo užmokestį įstatymais, pavyzdžiui, Valstybės tarnybos, Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo ir kitais. Iki tol (kai kurios nuostatos dar ir dabar taikomos) šių ir kitų valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo dydžius, sąlygas ir tvarką nustatydavo, vadovaujantis galiojančiais statutais, Vyriausybės nutarimais, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 29 d. nutarimu Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“¹, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimu Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“² ir kitais Vyriausybės nutarimais, o tai buvo paranku lengvai ir greitai pakeisti vienai ar kitai valstybės pareigūnų kategorijai nenaudingas darbo apmokėjimo sąlygas. Kalbant apie valstybės pareigūnų darbo užmokesčio reguliavimo ypatumus, galima teigti, kad pagal savo teisinę prigimtį ji praktiškai nesiskiria nuo privačiame sektoriuje dirbančiųjų darbo apmokėjimo:

- 1) kolektyvinėse sutartyse (pvz., švietimo, sveikatos ir kitose srityse) galima numatyti darbo apmokėjimo kriterijus bei darbo normas, kuriais vadovaujantis nustatytas ir mokamas darbuotojams (neviršijant darbo užmokesčio fondo) darbo užmokestis pagal darbo apimtį ir kokybę;
- 2) darbo užmokestis mokamas už atliktas darbo sutartimi apibrėžtas funkcijas, priskirtas tam tikrai kvalifikacijai, specialybei ar pareigybei;
- 3) nustatytas darbo užmokestis negali būti mažesnis už aukštesniosios

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 1992. Nr. 3–62 (su vėlesniais pakeitimais).

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ // Valstybės žinios. 1993. Nr. 28–655 (su vėlesniais pakeitimais).

organizacijos patvirtintą atitinkamų pareigų minimalų tarnybinį atlyginimą (atlygi)¹;

- 4) už darbą esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis iš darbo užmokesčio fondo lėšų papildomai mokamos Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymu patvirtintos minimalios priemokos, laikantis Lietuvos Respublikos įstatymuose bei norminiuose aktuose nustatytos tvarkos²;
- 5) už skubių ir svarbių darbų atlikimą darbuotojai gali būti skatinami ir t. t.

Visų iš biudžeto finansuojamų darbuotojų darbo užmokestis skaičiuojamas taikant koeficientus, kurių pagrindas – minimali mėnesinė alga (toliau – MMA). Kai dėl finansinių sunkumų biudžetinės įstaigos negalėjo didinti darbo užmokesčio tokiais tempais kaip didėjo minimalus darbo užmokestis (toliau – MDU), nuo 1995 m. buvo įvestas kitas dydis – bazinė mėnesinė alga (toliau – BMA) (žr. 3 pav.), kurio pagrindu buvo nustatomi biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo užmokesčio dydžiai. Tuo metu (1995 m. sausio mėn.), kai MMA buvo padidinta iki 85 Lt³, BMA buvo prilyginta 1994 m. gruodžio mėn. MMA dydžiui, t. y. 65 Lt⁴. Vėliau šie dydžiai buvo laipsniškai didinami iki tol, kol bazinė mėnesinė alga pasiekė 105 Lt⁵, o minimali mėnesinė alga (apskaičiuota pagal metinį vidutinį mėnesio darbo valandų skaičių) – 430 Lt⁶. Kaip matyti iš pateikto paveikslo, BMA ir MMA dydžių atotrūkis per 1995–1998 m.⁷ gerokai padidėjo ir vėliau iki 2002 metų liko nepakitęs.

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ // Valstybės žinios. 1993. Nr. 28–655 (*su vėlesniais pakeitimais*).

² Ten pat.

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 4 d. nutarimas Nr. 6 „Dėl minimalių bei kitų išmokų dydžių nustatymo ir biudžetinių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo“ // Valstybės žinios. 1995. Nr. 4–73.

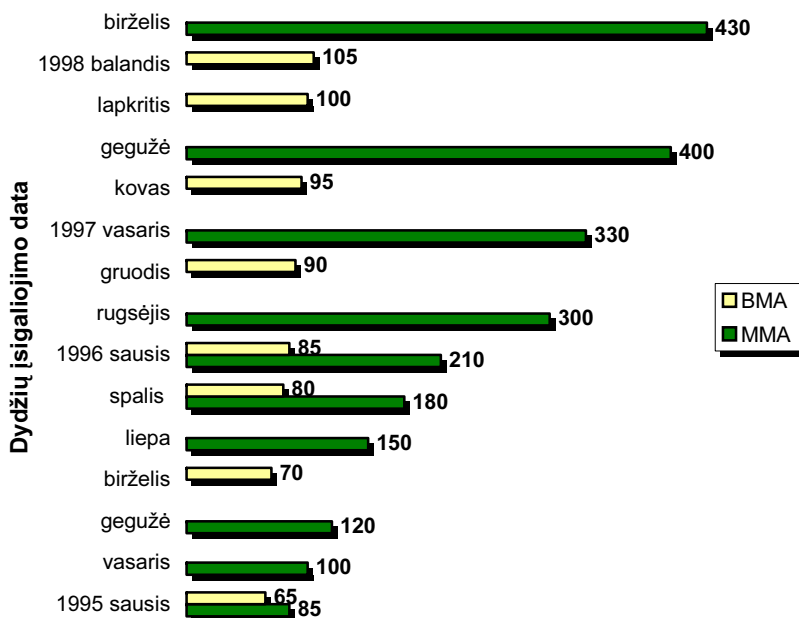
⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. rugsėjo 28 d. nutarimas Nr. 907 „Dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų indeksavimo“ // Valstybės žinios. 1994. Nr. 77–1444.

⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. balandžio 1 d. nutarimas Nr. 382 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo užmokesčio, valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos ir minimalių dydžių didinimo“ // Valstybės žinios. 1998. Nr. 32–869.

⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. gegužės 11 d. nutarimas Nr. 570 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 1998. Nr. 45–1241.

⁷ Duomenys surinkti iš 1994–1998 m. patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų, kuriais buvo nustatytos MMA ir BMA (žr. ankstesnes nuorodas).

Tais atvejais, kai MMA buvo didinama, o BMA likdavo nepakitusi, daugelio biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų, dirbusių nekvalifikuotą darbą, darbo užmokestis susilygindavo su tų darbuotojų, kurie turėjo atitinkamą kvalifikaciją, darbo užmokesčiu, ir todėl pažeisdavo darbo užmokesčio nustatymo principus. Norėdama pakeisti susidariusią padėtį, Vyriausybė suteikė teisę įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovams nustatant tarnybinius atlyginimus ar valandinius tarifinius atlygius darbuotojams, kurių tarnybiniai atlyginimai ar valandiniai tarifiniai atlygiai turi būti didinami iki minimalios mėnesinės algos ar minimalaus valandinio atlygio, taikant ne mažesnę kaip 5 proc. darbo užmokesčio (tarnybinio atlyginimo ar tarifinio atlygio su priedais ir priemokomis) skirtumą darbuotojams, einantiems skirtingas pareigas ir turintiems skirtingą kvalifikaciją¹.



Litai

3 pav. MMA ir BMA dydžių pokyčiai

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. gegužės 11 d. nutarimas Nr. 570 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 1998. Nr. 45–1241.

1996 m. buvo priimtas Valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas¹, kurio įsigaliojimas vėliau du kartus buvo atidėtas: 1998 m. birželio 25 d. įstatymu Nr. VIII–813² ir 1997 m. gruodžio 23 d. įstatymu Nr. VIII–594³, o įsigaliojus Valstybės tarnybos įstatymui⁴, 1999 m. liepos 30 d. neteko galios net nepradėjęs veikti.

Iki 2002 m. gegužės 1 d. nebuvo sureguliuoti teismo pirmininko patarėjo, skyriaus pirmininko patarėjo, teisėjo padėjėjo ar teismo konsultanto teisinė padėtis ir apmokėjimo klausimai. Kitaip tariant, Teismų įstatymo⁵ 55 straipsnis numatė, kad teisėjų atlyginimus nustato Lietuvos Respublikos įstatymai. O to paties įstatymo 22² straipsnis numatė, kad kandidatui praktikos metu mokama 60 proc. apylinkės teismo teisėjo algos dydžio stipendija. Jeigu kandidato į apylinkės teismo teisėjus sutartis nutraukiama dėl kandidato kaltės, kandidatas privalo Teismų departamentui grąžinti visas šio departamento jam sumokėtas sumas (jeigu sutartyje nenustatyta kitaip). Įsigaliojus Teismų įstatymo pakeitimo įstatymui⁶, minėti asmenys pripažinti teismo tarnautojais ir jiems taikomos darbo apmokėjimo sąlygos kaip ir kitiems viešojo administravimo karjeros valstybės tarnautojams (įstatymo 108 str.).

Nuo 2000 m. rugsėjo 7 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas⁷, kuris nustato darbo užmokesčio dydžius ir apmokėjimo sąlygas Lietuvos Respublikos valstybės politikams, teisėjams ir valstybės pareigūnams, kuriems netaikomas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, tai yra: 1) prokuratūros pareigūnams; 2) valstybės kontrolieriui ir jo pavaduotojams; 3) Seimo kontrolieriams; 4) Nacionalinės teismų administracijos direkto-

¹ Lietuvos Respublikos valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. 1996. Nr. 109–2472.

² Lietuvos Respublikos valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymo įsigaliojimo atidėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 1998. Nr. 61–1732.

³ Lietuvos Respublikos valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymo įsigaliojimo atidėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 119–3079.

⁴ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 66–2130.

⁵ Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 46–851.

⁶ Teismų įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 17–649.

⁷ Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 75–2271; 2002. Nr. 73–3104.

riui; 5) moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriui; 6) vaiko teisių apsaugos kontrolieriui; 7) žurnalistų etikos inspektoriui; 8) Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems institucijų ir įstaigų, finansuojamų iš valstybės biudžeto, vadovams bei pareigūnams; 9) Seimo, Seimo Pirmininko, Respublikos Prezidento ar Ministro Pirmininko paskirtiems institucijų ir įstaigų, finansuojamų iš valstybės biudžeto, vadovams bei pareigūnams.

Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo užmokestis susideda iš: 1) pareiginės algos; 2) priedo už išarnautus Lietuvos valstybei metus, kurį sudaro 3 proc. valstybės politiko, teisėjo ar valstybės pareigūno pareiginės algos už kiekvienus trejus metus, tačiau priedo dydis neturi viršyti 30 proc. pareiginės algos.

Teisėjams ir valstybės pareigūnams metų pabaigoje už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis dar išmokamos vienkartinės priemokos, kurių dydis neturi viršyti pareiginės algos dydžio.

Kadangi ne dėl nuo valstybės pareigūno (darbuotojo) priklausančių priežasčių mažinti darbo užmokestį draudžiama, tai tiek Respublikos Prezidentui, tiek ir Seimo Pirmininkui, Seimo pareigūnams, Seimo nariams nustatytas darbo užmokesčio dydis ir apmokėjimo sąlygos pradedamos taikyti tik naujai kadencijai išrinktiems ar perrinktiems į atitinkamus postus asmenims, o savivaldybių merams ir merų pavaduotojams – nuo 2002 m. sausio 1 d.

Kitiems valstybės pareigūnams, tarp jų ir teisėjams, valstybė, taupydama biudžeto lėšas, koreguoja darbo užmokestį, ir ne tik keisdama priedus ir priemokas, bet ir pagrindinį darbo užmokestį. Įstatymas, numatęs susidariusius valstybės pareigūnų ir teisėjų darbo užmokesčio dydžių skirtumus tarp buvusio ir nustatyto pagal naująjį įstatymą, įvedė suvienodinimo sąlygas (taisykles): 2000 m. darbo užmokestis paliekamas toks pat (užšaldomas), o vėliau laipsniškai mažesni darbo užmokesčiai didinami, o didesni – mažinami. Skaičiuojant valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo užmokestį pereinamuoju laikotarpiu, taikomas nustatytas pareiginės algos koeficiento bazės dydis, kuris nustatomas atitinkamą pareiginės algos koeficientą padauginus iš koeficiento bazės dydžio (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 69 str. 5 d. 1 p.).

Teismų įstatymo pakeitimo įstatymo¹ 96 straipsnyje numatyta, kad teisėjo darbo teisme metu draudžiama mažinti teisėjo darbo užmokestį, išskyrus įstatymo numatytus atvejus, ar kitas socialines garantijas. Konstitucinis

¹ Lietuvos Respublikos teismų įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 17–649.

Teismas 2001 m. liepos 12 d. priėmė nutarimą dėl Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo, Lietuvos Respublikos 2000 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo, Vyriausybės 1991 m. lapkričio 29 d., 1997 m. birželio 24 d., 1999 m. gruodžio 28 d. nutarimų, kuriais nustatomi teisėjų atlyginimai, atitikties Konstitucijai¹. Konstitucinis Teismas nutarė, kad ginčijamo įstatymo nuostatos, pagal kurias teisėjams mokamas toks atlyginimas, kurį jie gavo iki įstatymo priėmimo, ir kad šis atlyginimas 2000 metais nedidindamas, neprieštarauja Konstitucijai. Konstitucinis Teismas nutarė, kad ginčijamo įstatymo normos, pagal kurias nuo 2001 metų yra mažinamas teisėjų atlyginimas, prieštarauja Konstitucijoje įtvirtintiems teisėjo ir teismų nepriklausomumo, teisinės valstybės ir valdžių padalijimo principams (Konstitucijos 5, 109 ir 114 str.).

Kitų valstybės tarnautojų, tarp jų ir statutinių valstybės tarnautojų, darbo užmokestį reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas². Valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro:

- 1) pareiginė alga, kuri nustatoma pagal pareigybės kategoriją ir yra viena visoms tos pačios kategorijos pareigybėms. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas taikant pareiginės algos koeficientą. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos (toliau – MMA) dydžio. Pareiginės algos dydis apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš MMA.
- 2) priedai už tarnybos Lietuvos valstybei stažą; už kvalifikacinę klasę arba kvalifikacinę kategoriją; už laipsnį; už diplomatinį rangą.
- 3) priemokos už darbą poilsio bei švenčių dienomis ir nakties metu; už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis; už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ar papildomų užduočių, atliekamų viršijant nustatytą darbo trukmę, atlikimą. Papildomos užduotys valstybės tarnautojui turi būti suformuluotos raštu.

Priedų ir priemokų suma negali viršyti 70 proc. pareiginės algos.

Įstatymų ir teisės aktų, reguliuojančių darbo ir tarnybos santykius, gausa ne vieną priverčia suabejoti dėl kai kurių darbo įstatymų normų taikymo. Nuo 2002 m. liepos 1 d. Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įsta-

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. liepos 12 d. nutarimas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 62–2276, Nr. 86.

² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 45–1708.

tymas netaikomas paslaugų tarnybos valstybės tarnautojams, t. y. valstybės ir savivaldybių įmonių darbuotojams; viešųjų įstaigų darbuotojams; darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokesį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų. To paties įstatymo 5 straipsnis numato, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja šis įstatymas¹.

Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius 1995 m. gruodžio 28 d. išaiškino², kad nutraukiant darbo sutartis su viršaičiais, merais, rajono valdytojais, šalies miestų merais ir jų pavaduotojais bei valdybų sekretoriais, pasibaigus jų įgaliojimams ir neišrinkus ar nepaskyrus į šias pareigas naujam terminui (DSĮ 26 str. 12 p.), ir kai negalima jų grąžinti į ankstesnę darbą (pareigas), arba negalima jų sutikimu perkelti į kitą darbą, jiems turi būti išmokama 3 mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa. Šiuo atveju taikoma speciali norma, t. y. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 20 straipsnio 7 dalis³, todėl Darbo sutarties įstatymo 34 straipsnio 7 dalis (atleisti galima tik nesant kito darbo, į kurį galima būtų perkelti) netaikoma. Minėti darbuotojai atleidžiami iš darbo tuo pagrindu, kad pasibaigė jų įgaliojimai. Todėl nėra teisinio pagrindo pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu net ir tuo atveju, jei jiems nebuvo pasiūlytas kitas darbas, kai tokia galimybė ir darbuotojo sutikimas buvo. Todėl negali būti taikomas ir Darbo sutarties įstatymo 42 straipsnis, nes jis taikomas pripažinus, kad darbuotojas iš darbo buvo atleistas neteisėtai.

Kalbant apie atostogas, valstybės politikams, tarnautojams ir tiems pareigūnams, su kuriais nėra sudaromos darbo sutartys, taikomos Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos, susijusios su atostogomis, o kitiems galioja Atostogų įstatymo nuostatos. Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo 36 straipsnis⁴ numato 28 kalendorinių dienų atostogas. O valstybės tarnautojams, turintiems daugiau kaip 5 metų tarnybos stažą, už kiekvieną paskesnių 3 metų tarnybos stažą suteikiama papildomai po 3 kalendorines dienas, tačiau bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 42 kalendorinės dienos. Numatomos ir nemokamos atostogos kvalifikacijai

¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 45–1708.

² Teismų praktika. 1995. Nr. 2. P. 132.

³ Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 91–2832.

⁴ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 45–1708.

tobulinti bei atostogos dėl karjeros valstybės tarnautojo perkėlimo į kitas pareigas.

2.4.2. Skatinimas ir nuobaudos

Nuo 1992 m. sausio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė iš biudžeto finansuojamus darbuotojus leido premijuoti iš darbo užmokesčio fondo ekonomijos ir nustatyti jų premijavimo tvarką¹. Biudžetinėse įstaigose ir organizacijose pagal įstatymus sudaromose kolektyvinėse sutartyse, atsižvelgiant į aukštesniosios organizacijos nustatytas sąlygas, buvo konkretinga darbuotojų premijavimo, priedų ir priemonių skyrimo tvarka bei dydis, taip pat kitos darbo apmokėjimo ir organizavimo sąlygos.

Atsižvelgdama į ekonominę ir finansinę valstybės būklę ir siekdama racionaliau naudoti Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšas, nuo 1998 m. liepos 25 d. Vyriausybė nusprendė apriboti premijavimo galimybę politiniams pareigūnams ir kitiems valstybės tarnautojams bei pareigūnams, kurių skatinimas yra Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko kompetencija². O nuo 1999 m. rugsėjo 1 d. premijavimas buvo panaikintas, t. y. buvo pakeistas materialinio skatinimo pašalpomis³. Biudžetinių įstaigų ir organizacijų vadovams suteikta teisė savo darbuotojams (tiek valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų ir įstaigų vadovams bei pareigūnams, tiek ir kitiems valstybės tarnautojams, vykdančioms technines organizacines funkcijas), kai sunki jų materialinė būklė, nelaimės ir kitais atvejais, skirti iki 10 (nuo 2001 m. birželio 21 d. – 5)⁴ minimalių mėnesinių algų dydžio vienkartinės materialines pašalpas iš sutaupytų darbo užmokesčio

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 1992. Nr. 3–62.

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 17 d. nutarimas Nr. 894 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 29 d. nutarimo Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“ dalinio pakeitimo“ // Valstybės žinios. 1998. Nr. 66–1917.

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimas Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ // Valstybės žinios. 1999. Nr. 73–2257; ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. liepos 5 d. nutarimas Nr. 788 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. balandžio 12 d. nutarimo Nr. 127 „Dėl socialinių garantijų policijos ir kitų vidaus reikalų įstaigų pareigūnams“ dalinio pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2000. Nr. 56–1663.

⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 717 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų, susijusių su materialinių pašalpų mokėjimu, dalinio pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2001. Nr. 52–1839.

fondo lėšų. Vyriausybės nariams nuo 2000 m. vasario 5 d. buvo panaikinti priedai ir premijos, o kitiems valstybės tarnautojams ir pareigūnams, kuriems anksčiau buvo numatyti neriboto dydžio priedai, nustatomi fiksuoto dydžio, pavyzdžiui, 100 (kai kuriems 150) proc. ir mažesni tarnybiniai priedai¹. Šie ir kiti Vyriausybės nutarimai, reglamentuojantys apmokėjimo ir skatinimo klausimus, buvo taikomi iki įsigaliojo Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas. Nuo 2002 m. liepos 1 d. valstybės tarnautojus už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą gali skatinti Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka. Valstybės tarnautojai gali būti skatinami: padėka; vardine dovana; vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka. Vienkartinės pinigines išmokos gali būti mokamos²:

1. už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais;
2. darbuotojui atlikus vienkartinės ypač svarbias užduotis;
3. įstatymo nustatytų švenčių progomis;
4. darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis;
5. darbuotojams išeinant į pensiją.

Kiekvienu atveju vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 proc. nustatytojo tarnybinio atlyginimo. Vienkartinė pinigine išmoka neskiriama darbuotojui, kuriam per paskutinius 12 mėnesių paskirta drausminė nuobauda³. Už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai valstybės tarnautojai gali būti teikiami gauti valstybės apdovanojimą. Kitiems biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojams skatinti taip pat gali būti mokamos vienkartinės pinigines išmokos⁴.

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 499 „Dėl valstybinės valdžios, valstybės valdymo ir teisėsaugos organų vadovų bei kitų pareigūnų laikinos bandomosios darbo apmokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 1992. Nr. 3–62 (*su vėlesniais pakeitimais*).

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1167 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 74–3166.

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1167 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams skyrimo ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 74–3166.

⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1843 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimo Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 113–5056.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą Nr. 1282 „Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo tvarkos patvirtinimo“, kuris reglamentuoja tarnybinių nuobaudų skyrimą viešojo administravimo valstybės tarnautojams¹. Statutiniams valstybės tarnautojams ši tvarka taikoma tiek, kiek to nereglamentuoja atskiri įstatymai ar statutai. Nuobaudos skiriamos už sunkius, vidutinius ir lengvus tarnybinius nusižengimus. Kaip tarnybinė nuobauda tiek už sunkų, tiek ir už vidutinį tarnybinių nusižengimą gali būti skiriamas pareiginės algos sumažinimas 1 ar 2 kategorijomis atitinkamai nustatant nuobaudos taikymo laikotarpį (už vidutinį – iki 6 mėnesių; už sunkų – nuo 6 mėnesių iki 3 metų). Taip pat ir už lengvus nusižengimus einamojo mėnesio darbo užmokestis gali būti sumažinamas 3 dienų pareiginės algos ar mažesne suma. Valstybės tarnautojui, kuris už tarnybinių nusižengimą nušalinamas nuo pareigų, darbo užmokestis nemokamas, jis gali dirbti bet kurią kitą darbą ne valstybės tarnyboje. Tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūros metu ar patikrinimo medžiagą perdavus kvotos organui, valstybės tarnautojas institucijos ar įstaigos vadovo sprendimu gali būti nušalintas nuo pareigų, mokant jam Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimalią mėnesinę algą. Tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūrą vykdančiai įstaigai padarius išvadą, kad valstybės tarnautojui skirti tarnybines nuobaudas nėra pagrindo, jis asmens, priėmusio sprendimą dėl nušalinimo, sprendimu gražinamas į eitąsias pareigas, ne vėliau kaip per 15 darbo dienų jam išmokamas gautos minimalios mėnesinės algos ir darbo užmokesčio skirtumas, kurio jis negavo dėl nušalinimo nuo pareigų, taip pat delspinigiai už šį skirtumą. Delspinigių dydis – 0,06 proc. priklausančios išmokėti už kiekvieną dėl nušalinimo praleistą kalendorinę dieną sumos (pradedama skaičiuoti nuo tos darbo dienos, kurią valstybės tarnautojas buvo nušalintas, ir baigiama – gražinimo į eitąsias pareigas dieną).

Nuo 2002 m. liepos 1 d. materialinių nuobaudų nebetaikoma, t. y. už tarnybinius nusižengimus valstybės tarnautojui gali būti skiriama viena iš šių tarnybinių nuobaudų: pastaba; papeikimas; griežtas papeikimas; atleidimas iš pareigų.

Valstybės tarnautojams numatoma ir materialinė atsakomybė už savo neteisėta kalta veika valstybės ir savivaldybės institucijai ir įstaigai padarytą tiesioginę materialinę žalą. Valstybės tarnautojas atlygina visą žalą, jeigu ją padarė atlikdamas vidaus administravimo veiklą, tačiau atlygintinos žalos dydis negali viršyti 6 vidutinių valstybės tarnautojo darbo užmokesčių.

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. spalio 27 d. nutarimas Nr. 1282 „Dėl Tarnybinių nuobaudų skyrimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2000. Nr. 91–2838.

Valstybės ir savivaldybės institucijai ir įstaigai padarytą žalą valstybės tarnautojas gali atlyginti savo noru. Jei valstybės tarnautojas gera valia šalių susitarimu žalos neatlygino natūra ar pinigais, padarytos žalos atlyginimas gali būti išskaitomas iš valstybės tarnautojo darbo užmokesčio neviršijant vidutinio darbo užmokesčio. Sprendimas dėl žalos atlyginimo turi būti priimtas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos. Neatlyginta žalos dalis išieškoma pareiškus ieškinį teisme. Atlyginant žalą išieškoma suma negali viršyti 20 proc. valstybės tarnautojui priklausančio per mėnesį mokėti darbo užmokesčio. Valstybės tarnautojas, nesutinkantis su sprendimu atlyginti padarytą žalą, turi teisę kreiptis į teismą. Kreipimasis į teismą sustabdo žalos atlyginimo išieškojimą.

2.4.3. Vidutinis darbo užmokesčio taikymas biudžetinės sferos darbuotojams

Valstybės tarnybos įstatymo 55 straipsnis numato, kad einamos pareigos ir vidutinis darbo užmokestis valstybės tarnautojams garantuojami, kai valstybės tarnautojai siunčiami į įvadinį ar kitą mokymą; tarnybinę komandiruotę; teismą; naujokų šaukimo komisiją; pratybas, mokymus ar vykdyti tarnybinių užduočių pagal Karo prievolės įstatymą; pasitikrinti sveikatos; vyksta į artimų giminaičių mirties pagerbimą; duoda kraują (donorystė); išvykus į sveikatos priežiūros įstaigą.

Vietos savivaldos įstatymo pakeitimo įstatymo¹ 26 straipsnis numato, kad komitetų pirmininkams, valdybos ir tarybos nariams už laiką, praleistą savivaldybės tarybos, komitetų, komisijų, valdybos posėdžiuose, taip pat laiką, praleistą vykdant savivaldybės tarybos nario pareigas, mokama kompensacija. Ši kompensacija apskaičiuojama pagal skelbiamą Lietuvos ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio (VMDU) dydį atsižvelgiant į faktiškai sugaištą laiką, kurio trukmė patvirtinama savivaldybės tarybos veiklos reglamente nustatyta tvarka. Tarybos nariai negali gauti kompensacijos už savivaldybės taryboje sugaištą laiką, jeigu už tą patį laiką jie gavo atlyginimą pagrindinėje darbovietėje. Lietuvos ūkio vidutinis mėnesinis darbo užmokesčio dydis skaičiuojamas kiek kitaip nei darbuotojo vidutinis darbo užmokestis. VMDU – tai aritmetinis vidurkis, kurį apskaičiuoja Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės apibrojuojant visų

¹ Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 91–2832.

įmonių, įstaigų ir organizacijų, nepriklausomai nuo jų nuosavybės formos, gautus statistikos duomenis apie jų darbuotojų darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.

Darbuotojams, kurių darbo užmokestis mokamas iš valstybės, savivaldybių ar Sodros biudžetų, apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį taikomos Vyriausybės 1996 m. sausio 17 d. nutarimo Nr. 100 „Dėl darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos“¹ nuostatos. Nuo 1997 m. gegužės 1 d. buvo nuspręsta, kad biudžetinėse įstaigose ir organizacijose apskaičiuotas atskiro darbuotojo vidutinis dienos (valandos) darbo užmokestis negali būti mažesnis už vidutinį dienos (valandos) darbo užmokestį, apskaičiuotą pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. balandžio 14 d. nutarimu Nr. 357 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“² nustatytus minimalius tarnybinių atlyginimų (tarifinių atlygių) koeficientus pagal darbuotojo pareigas, profesiją ar atliekamos kategorijos darbus, bet ne mažiau kaip pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimo Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“³ 3 punkte nurodytą tvarką įstaigoje ar organizacijoje nustatytus minimalius tarnybinių atlyginimų (tarifinių atlygių) koeficientus.

Jeigu darbuotojas dirba daugiau negu vienu etatu ar turi didesnę darbo krūvį (pvz., pedagogai), dienos (valandos) vidutinis darbo užmokestis turi būti apskaičiuotas atskirai pagal kiekvieną etatą arba darbo krūvį, proporcingai dirbtam laikui.

Valstybės politikams, teisėjams ir valstybės pareigūnams, pradėjus įgyvendinti Lietuvos Respublikos valstybės politiką, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo nustatytą darbo apmokėjimo sistemą, taikoma Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1176 „Dėl valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų gauto vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo ir kai kurių

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. 100 „Dėl darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 7–181.

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. balandžio 14 d. nutarimu Nr. 357 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ // Valstybės žinios. 1997. Nr. 33–834.

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimo Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ // Valstybės žinios. 1993. Nr. 28–655.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų pripažinimo netekusiais galios“¹ nustatyta tvarka.

Valstybės politikams, teisėjams ir valstybės pareigūnams mokamas atlyginimas apskaičiuojamas pagal vidutinį darbo užmokestį:

- 1) prieš Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo nustatytos darbo apmokėjimo sistemos įsigaliojimo mėnesį buvusių 3 mėnesių nustatytų tarnybinių atlyginimų (pareigūnų algų) sumą padalijus iš 3, sužinomas (–a) vidutinis mėnesinis tarnybinis atlyginimas (pareiginė alga);
- 2) prieš Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo nustatytos darbo apmokėjimo sistemos įsigaliojimo mėnesį buvusių 12 mėnesių nustatytų priedų ir priemokų sumą padalijus iš 12, sužinomas vidutinis mėnesinis priedų ir priemokų dydis. Skaičiuojant įtraukiami priedai ir priemokos, numatyti įstatymuose, statutuose, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimuose, kituose teisės aktuose, taip pat įstaigų vadovų sprendimuose, jeigu tokią teisę jiems suteikia atitinkami teisės aktai;
- 3) gautą vidutinį valstybės politiko, teisėjo ar valstybės pareigūno darbo užmokestį sudarys vidutinio mėnesinio tarnybinio atlyginimo (pareiginės algos), apskaičiuoto pagal 1 punktą, ir vidutinio mėnesinio priedų bei priemokų dydžio, apskaičiuoto pagal 2 punktą, suma.

Jeigu valstybės politikas, teisėjas ar valstybės pareigūnas perkeltas į kitas pareigas, neseniai priimtas, paskirtas, išrinktas į pareigas arba moteris, kuri tęsia darbą grįžusi iš nėštumo ir gimdymo atostogų ar vaiko priežiūros (taip pat tėvas arba globėjas) atostogų, dirbo trumpiau, negu numatyta šios tvarkos 1 ir 2 punktuose, gautas vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip:

- 1) prieš Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo nustatytos darbo apmokėjimo sistemos įsigaliojimo mėnesį buvusių visų mėnesių nustatytų tarnybinių atlyginimų (pareigūnų algų) sumą padalijus iš šių mėnesių skaičiaus, sužinomas(–a) vidutinis mėnesinis tarnybinis atlyginimas (pareiginė alga);
- 2) prieš Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo nustatytos darbo apmokėjimo sistemos įsigaliojimo mėnesį buvusių visų mėnesių nustatytų priedų ir priemokų sumą pa-

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. gruodžio 28 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl Valstybės tarnautojų, valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų gauto vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2000. Nr. 113–3632.

dalijus iš šių mėnesių skaičiaus, sužinomas vidutinis mėnesinis priedų ir priemonų dydis;

- 3) nustatytą vidutinį valstybės politiko, teisėjo ar valstybės pareigūno darbo užmokestį sudarys vidutinio mėnesinio tarnybinio atlyginimo (pareiginės algos), apskaičiuoto(-os) pagal 1 punktą, ir vidutinio mėnesinio priedų bei priemonų dydžio, apskaičiuoto pagal 2 punktą, suma;
- 4) jeigu valstybės politikas, teisėjas ar valstybės pareigūnas, priimtas, paskirtas arba išrinktas į pareigas, dirbo trumpiau negu mėnesį, gautą vidutinį jo darbo užmokestį sudarys nustatyto tarnybinio atlyginimo (pareiginės algos) ir nustatyto priedų bei priemonų dydžio suma.

Jeigu valstybės politiko, teisėjo ar valstybės pareigūno, dirbančio toje pačioje valstybės, savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, pasikeičia pareigybės pavadinimas, gautas vidutinis jo darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal minėtų punktų nuostatas, pagrindu imant iki Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo nustatytos darbo apmokėjimo sistemos įsigaliojimo dienos buvusį einamųjų pareigų tarnybinį atlyginimą (pareiginę algą) ir priedus bei priemokas.

2.4.4. Informacija apie valstybės tarnautojo darbo užmokestį

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 208 straipsnio 2 dalis numato, kad žinios apie darbuotojų darbo užmokestį, teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu. Jų teikimo tvarką nustato Vyriausybė. Ši tvarka patvirtinta atskiru Vyriausybės nutarimu¹, kuriame numatomi pagrindiniai principai, tokie kaip: žinios apie darbo užmokestį turi būti teikiamos įvardintais, aiškiai apibrėžtais ir teisėtais tikslais; žinias apie darbo užmokestį privalo teikti raštu įstaigos vadovas; prašomų žinių pateikimas negali pažeisti to valstybės tarnautojo ir jo privataus gyvenimo teisių apsaugos; taip pat nurodomi išdavimo terminai, apskundimo tvarka dėl atsisakymo pateikti žinias ir kt.

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1215 „Dėl žinių (duomenų) apie darbuotojų, valstybės tarnautojų, valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo užmokestį teikimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 75–3232.

2000 m. birželio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių įstaigų įstatymas¹, kuris ir turėtų numatyti žinių apie darbo užmokestį, mokamą iš Lietuvos Respublikos valstybės, savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto bei Sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų, teikimo tvarką.

Nuo 2001 m. sausio 1 d. pradėtos įgyvendinti Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo numatytos darbo apmokėjimo sąlygos. Šis įstatymas bei Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas nustato valstybės tarnautojų, politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų pareigines algas, priedus už tarnybos stažą bei detalizuoja priemokų mokėjimą, todėl jų įgyvendinimas leis operatyviau gauti norimą informaciją apie valstybės tarnautojų, politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų darbo užmokesčio dydžius. Duomenų apie valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo užmokestį pateikimo tvarka nustatyta Vyriausybės nutarimu.

2.4.5. Šeimynos motinos (tėvo) darbo apmokėjimas

Civilinio kodekso 3.260 straipsnis² numato nuostatas, susijusias su vaiko globa (rūpyba) šeimynoje. Čia apibrėžta, kad vaiko globa (rūpyba) šeimynoje – globos forma, kai juridinis asmuo (šeimyna) globoja šešis ir daugiau vaikų (bendras vaikų skaičius šeimynoje su savais vaikais – ne daugiau kaip dvylika vaikų) šeimos aplinkoje. Vaiko globą (rūpybą) šeimynoje nustato įstatymai, Vyriausybės patvirtinti šeimynų nuostatai, kiti teisės aktai. Vaiko globėjo (rūpintojo), įsteigusio šeimyną, darbo užmokestis ir kitos darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos vadovaujantis įstatymais, Vyriausybės nutarimais bei kitais teisės aktais. Vyriausybė 1999 m. kovo 9 d. nutarimu Nr. 263 „Dėl šeimynos motinos (tėvo) darbo apmokėjimo“³ nustatė taikyti šeimynos motinai (tėvui), įsteigusiai(–iam) šeimyną, tokius pat nurodytus tarnybinių atlyginimų koeficientus (bazinės mėnesinės algos dydžių) bei papildomą materialinį skatinimą kaip numatyta socialiniams darbuotojams – specialistams ar individualios priežiūros

¹ Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių įstaigų įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 10–236.

² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74–2262, Nr. 77, Nr. 80, Nr. 82.

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. kovo 9 d. nutarimas Nr. 263 „Dėl šeimynos motinos (tėvo) darbo apmokėjimo“ // Valstybės žinios. 1999. Nr. 25–707.

personalui (priklausomai nuo išsimokslinimo). Taip pat mokėti šeimos motinai (tėvui) iki 100 proc. tarnybinio atlyginimo dydžio priedą priklausomai nuo šeimos motinos (tėvo) kvalifikacijos, darbo stažo, globojamų vaikų iki 3 metų bei vaikų su negale skaičiaus.

2.5. Apmokėjimas už atostogas

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnis numato, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Konstitucijoje įtvirtintos teisės yra būtinos darbuotojų organizmo funkcijų atkūrimo ir visaverčio gyvenimo sąlyga. Ši konstitucinė nuostata atitinka svarbiausius tarptautinių teisės aktų (pvz., Europos socialinė chartijos, TDO 132 konvencijos) reikalavimus, kuriais siekiama garantuoti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į poilsį. Konstitucijoje įtvirtintos dirbančiųjų teisės į kasmetines mokamas atostogas įgyvendinimas garantuojamas Darbo kodekso, taip pat kitų įstatymų, taikomų tam tikroms darbuotojų kategorijoms, ir kitų teisės aktų nuostatomis. Kasmetinės atostogos – tai kalendorinės dienos, suteikiamos darbuotojams pailsėti ir atkurti darbingumą, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį (DK 165 str.).

Išleisdamas darbuotoją kasmetinių atostogų, darbdavys privalo apmokėti už atostogų laiką. Tai reiškia, kad darbdaviui numatoma pareiga ne tik išleisti darbuotoją mokamų atostogų, bet ir sumokėti jam darbo užmokestį, ne mažesnę nei vidutinis (DK 169, 176 str.), bei sumokėti visus mokesčius, susijusius su šios išmokos išmokėjimu darbuotojui (pvz., Sodrai ir atskaitymus į valstybės biudžetą). Vadinasi, ši atlyginimą darbuotojas turi užsidirbti per metus. Daugumoje valstybių (pvz., Kalifornijoje¹) tokios išmokos, esant darbuotojų sutikimui, kaupiamos specialiuose fonduose (pvz., darbo užmokesčio fonde) atidedant iš darbuotojų darbo užmokesčio. Šie pinigai panaudojami atostogoms apmokėti, įvairioms kompensacijoms (pvz., išeitiminei pašalpai, kompensacija už nepanaudotas atostogas ir t. t.), ligos atveju už dvi pirmąsias kalendorines dienas, mokymo išlaidoms ir kitoms išmokoms mokėti. Taigi darbdavys priimdamas darbuotoją privalo apsvarstyti, ar sugebės mokėti darbuotojui tiek, kad, be į rankas darbuotojui mokamų pajamų, be privalomų mokėjimų, tarp jų ir mokesčių, dar turės beveik dvi-

¹ Kalifornijos darbo kodeksas [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. spalio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.tm.lt>>

gubai tiek rezervuoti, kad galėtų tomis lėšomis pasinaudoti įstatymų numatytais, taip pat ir krizės (pvz., įmonės bankroto), atvejais.

Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Darbo užmokestis už kasmetines minimalias atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki prasidedant atostogoms. Tai yra imperatyvios kodekse įtvirtintos normos, ir jų pakeisti darbo sutarties šalys negali, nes tai prieštarauja kasmetinių atostogų paskirčiai. Kasmetinės atostogos suteikiamos darbuotojui pailsėti ir atkurti darbingumą, todėl ir svarbu darbuotojui išmokėti vidutinį darbo užmokestį dar neprasidėjus atostogoms, siekiant užtikrinti darbuotojui galimybę atostogas suplanuoti iš anksto ir suteikti atostogų praleidimui materialinį pagrindą.

Už Darbo kodekse numatyto reikalavimo pažeidimą nustatyta sankcija darbdaviui, t. y. jei darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, atostogos pratęsimas tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, už praleistą laiką mokant kaip už kasmetines atostogas (DK 176 str.).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą¹, išaiškino, kad apskritai teisės doktrinoje, taip pat ir darbo teisiniuose santykiuose galioja principas, jog įstatymai saugo subjektingas asmenų teises visais atvejais, išskyrus tuos, kai subjektingas teises įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, t. y. asmenys, įgyvendindami savo teises, turi patys laikytis įstatymų ir juos gerbti. Pavyzdžiui, pats pažeisdamas įstatymą ir taip savo valia apribodamas savo teisę gauti darbo užmokestį prieš tris kalendorines dienas iki atostogų pradžios, ieškovas prašymą išleisti atostogų parašė 2000 m. kovo 10 d. prašydamas suteikti jam kasmetines atostogas nuo 2000 m. kovo 13 d. už 1996–2000 metus (b. l. 7), o ieškinį teisme pareiškė 2000 m. kovo 30 d. (b. l. 1). Tarp šalių tuo metu vyko ir nebuvo pasibaigęs teisminis ginčas dėl darbo sutarties. Todėl negalima tvirtinti, kad ieškovas savo teisę įgyvendino sąžiningai, laikydamasis įstatymų ir pagal paskirtį. Pagal Atostogų įstatymo 15 straipsnio 4 dalį atostogos pratęsimas tik tuo atveju, kai darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės². Kadangi

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 17 d. nutartis Nr. 3K-3-54 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. spalio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-54.htm>>

² Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalyje numatytos analogiškos sąlygos.

darbo užmokestis už atostogas neišmokėtas iki atostogų suteikimo dėl paties ieškovo kaltės, jo teisė negali būti ginama.

Atostogos suteikiamos kiekvienais darbo metais nustatytu laiku. Atostogų laikas gali būti perkeltas šalims susitarus. Į atostogų laiką neįskaičiuojama ir atostogos pratęsimas, kai: darbuotojas yra laikinai nedarbingas; darbuotojas kasmetinių atostogų metu įgyja teisę į tikslines atostogas; darbuotojas dalyvauja likviduojant stichinių nelaimių ar avarijų pasekmes nepriklausomai nuo to, kokia tvarka jis buvo patelktas šiems darbams; taip pat, kai jis buvo pašauktas atlikti Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytų valstybinių pareigų. Atostogas pratęsus, apmokėjimas už jas neperskaičiuojamas.

Įstatymai numato teisę šalių susitarimu kasmetines atostogas skaidyti dalimis, viena iš kurių negali būti trumpesnė kaip 14 kalendorinių dienų. Atostogos suteikiamos kalendorinėmis dienomis, o apmokamos tik jose esančios darbo dienos pagal toje įmonėje veikiančią darbo grafiką (pvz., šešių dienų darbo savaitę). Todėl darbuotojams, kurie skaido savo atostogų trukmę taip, kad poilsio dienos į skaičiuotiną laikotarpį neįeitų, skaičiuojant kalendorinėmis dienomis suteikiamos ilgesnės trukmės atostogos nei numato įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Čia galima įžvelgti darbuotojų diskriminavimą. TDO 132 konvencijos¹ 3 straipsnio 3 dalis numato atostogų trukmę, skaičiuojamą darbo savaitėmis, t. y. atostogų trukmė negali būti trumpesnė nei trys darbo savaitės už vienerius darbo metus. Tai reiškia, kad atostogų trukmė priklauso nuo nustatytos darbo dienų savaitėje (penkių ar šešių dienų) trukmės, kuri visa ir yra apmokama. Poilsio ir švenčių dienos į šį laikotarpį neįeina. Pakeitus Darbo kodekso normas, atsižvelgiant į minėtos konvencijos nuostatas, darbuotojų diskriminacijos ir piktnaudžiavimo įstatymo spragomis būtų išvengta.

Atostogų metu darbdavys savo iniciatyva negali atleisti darbuotojo iš darbo (išskyrus DK 135 str. ir 136 str. 1 d. numatytus atvejus). Jeigu darbo sutartis nutraukta pažeidžiant šią nuostatą, jos nutraukimo diena laikoma kita po atostogų pasibaigimo darbo diena.

Siekiant, kad darbuotojai įgyvendintų jiems Konstitucijos įtvirtintą atostogų teisę pailsėti ir atkurti savo darbingumą, jiems įstatymas numato draudimą pakeisti atostogas pinigine kompensacija. Išskyrus atvejus dėl darbo santykių pasibaigimo darbuotojui negali būti suteiktos atostogos arba kai darbuotojas jų nepageidauja (DK 177 str. 1 d.). Piniginė kompen-

¹ ILO. Internationale Labour Conventions and Recommendations 1963–1991. – Geneva. Vol II.

sacija už nepanaudotas atostogas išmokama nutraukiant darbo sutartį, neatsižvelgiant į tai, terminuota ji ar ne. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Kai darbuotojui atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienerius darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas, bet ne daugiau kaip už trejus metus (DK 177 str. 2 d.).

Darbo kodeksas numato apmokėjimo garantijas už atostogų, suteiktų besimokantiems neatsitraukus nuo darbo, laiką. Darbuotojams, kurie mokosi, laiko stojamuosius egzaminus į aukštąsias ir aukštesnias mokyklas su įmonių siuntimais, už suteikiamas atostogas šios įmonės moka ne mažesnę kaip vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojams, laikantiems stojamuosius egzaminus ir besimokantiems savo iniciatyva, apmokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėje sutartyje arba šalims susitarus. Ginčai dažniausiai kyla dėl sąvokos „įmonės siuntimas“, kurios nė vienas teisės aktas neišaiškina. Pavyzdžiui, Lietuvos teisės universitete į atitinkamas studijų vietas priimami asmenys, gavę įstaigų ar organizacijų rekomendacijas. Tokiu atveju kyla klausimas – ar „rekomendacija“ gali būti tapati „įstaigos siuntimui“? Įstaigos, nenorėdamos investuoti į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, savotiškai verčia pačius darbuotojus siekti mokslo (išsilavinimo, kvalifikacijos ir t. t.) savo iniciatyva, todėl ir apmokėjimo klausimai išsprendžia savaime: darbuotojai mokosi savo mokamų atostogų sąskaita, ima nemokamas atostogas arba „nusiperka“ nedarbingumo pažymėjimą, kur už pirmąsias dvi kalendorines nedarbingumo dienas priverstas apmokėti darbdavys (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 9 str. 1 d.)¹.

2.6. Vidutinis darbo užmokestis

Vidutinis darbo užmokestis (toliau – VDU), kaip vienas iš populiariausių apskaitoje taikomų rodiklių, dažniausiai pasitaiko darbo santykiuose. Darbo kodekso 204 straipsnio 1 dalis numato, kad vidutinis darbo užmokestis darbuotojams garantuojamas Lietuvos Respublikos įstatymų, kolektyvinių arba darbo sutarčių numatytais atvejais ir yra apskaičiuojamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Į vidutinį darbo užmokestį įskaitomos visos darbo apmokėjimo rūšys, nuo kurių pagal galiojančią tvarką priskaitomi valstybinio socialinio draudimo įnašai. Vidutinis darbo

¹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 111–3574.

užmokestis taikomas, skaičiuojant išeitines pašalpas, atostoginius, įvairaus pobūdžio kompensacijas. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas įstatymų numatytais atvejais yra atitraukiamas nuo pagrindinio darbo, darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka arba kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus vykdo darbuotojas (DK 204 str. 2 d.).

Darbo apmokėjimo garantijos dažniausiai siejamos su vidutiniu darbo užmokesčiu. Pavyzdžiui, įstatymų numatytais atvejais, apsaugant darbuotojo teises ir jo teisinius interesus, jam paliekama darbo vieta ir mokamas vidutinis darbo užmokestis: už darbo laiką, kurio metu darbuotojas privalomai tikrinasi sveikatą (DSSI 23 str. 5 d.); nėščiai moteriai kol tikrinasi sveikatą (DSSI 63 str. 7 d.); už laiką perkėlus į kitą darbą tiek dėl saugių darbo sąlygų (DSSI 63 str. 4 d.), tiek dėl prastovos (DK 122 str.); už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti (DSSI 39 str. 4 d.); už vieną mėnesį perkėlus į kitą darbą dėl tam tikrų aplinkybių darbdavio valia, jei sumažėja jo darbo užmokestis (DK 121 str.); komandiruotės Lietuvos teritorijoje metu (DK 220 str., 1996 m. sausio 23 d. nutarimu Nr. 120); už kasmetines atostogas (DK 176 str.); taikant sankciją už ne laiku išmokėtus atostoginius (DK 176 str. 2 d.); įgyvendinant rinkimų teisę; vykdant valstybės ar visuomenines pareigas (DK 204 str.); iškvietus kvotos, tardymo organams (DK 204 str.); už darbo laiką atliekant donorystės pareigą (DK 218 str.); už pertrauką, skirtą šildytis (DK 159 str.), kūdikiui maitinti (DK 278 str. 8 d.); kompensacija dėl neteisėto atleidimo iš darbo (DK); už pirmąsias dvi kalendorines nedarbingumo dienas (ne mažiau kaip 80 proc. jos gavėjo vidutinio mėnesinio uždarbio, apskaičiuoto pagal paskutinių trijų mėnesių darbo užmokestį¹).

Darbuotojų darbo apmokėjimą reguliuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, o darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką nustato Vyriausybės 1996 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. 100 „Dėl darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos“².

Šios tvarkos laikomasi prireikus apskaičiuoti dirbančio pagal darbo sutartį darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, kurio pagrindu apmokama už kasmetines atostogas ar laiką, kai darbuotojas įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų, kitų teisės aktų (toliau vadinama – teisės aktais) numatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo vykdyti kitų valstybi-

¹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 111–3574.

² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. 100 „Dėl darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 7–181.

nių pareigų ar užduočių (apmokamų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 str. nustatyta tvarka), taip pat išmokamos išėtinė, bedarbio pašalpos ir kitos teisės aktų nustatytos išmokos. Ligos ir motinystės (tėvystės) pašalpos bei kitos išmokos, priklausančios nuo darbuotojo darbo užmokesčio ir mokamos iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų, skaičiuojamos pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatus¹.

Tais atvejais, kai teisės aktais, įmonės kolektyvine ar darbo sutartimi garantuojamas vidutinis darbo užmokestis (jo dalis) ar kelių vidutinių darbo užmokesčių suma, nenurodant konkrečios datos (išėtinė, bedarbio pašalpos, kompensacijos nutraukus darbo sutartį darbdavio valia ir kita), vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas darbuotojo vidutinį vienos darbo dienos uždarbį (apskaičiuotą laikantis šios tvarkos) dauginant iš metinio vidutinio mėnesio darbo dienų skaičiaus (pagal darbuotojo ar įmonės darbo grafiką).

Atsižvelgiant į įmonės ar jos padalinių bei darbuotojų grupių darbo specifiką, kai kurie Vyriausybės nustatytoje tvarkoje nenumatyti vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo klausimai gali būti konkretinami įmonės kolektyvinėje sutartyje (jos nesant – darbo sutartyje ar kituose įmonės vidaus dokumentuose) bei numatomos papildomos, palyginti su galiojančiais teisės aktais, sąlygos. Tačiau šios nuostatos neturi prieštarauti nustatytajai tvarkai ir bloginti teisės aktuose numatytų sąlygų. Padidintas išmokas gali mokėti tik nebiudžetinės įmonės iš savų lėšų (pelno).

Vadovaujantis šia tvarka, vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas darbuotojams, dirbantiems vienoje ar kelse darbovietėse (atskirai pagal kiekvieną darbo sutartį), taip pat dirbantiems ne visą darbo laiką.

Į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitoma:

1. užmokestis už atliktą darbą arba dirbtą laiką, apskaičiuotas pagal įmonėje, bendrovėje, bendrijoje, įstaigoje ar organizacijoje (toliau vadinama – įmonė) taikomas darbo apmokėjimo formas ir sistemas – vienetinius įkainius, valandinius (dienos) tarifinius atlygius, mėnesines algas;
2. natūrinių išmokų vertė pinigine išraiška įmonės realizuojamomis kainomis, jeigu toks apmokėjimas už darbą numatytas įmonės kolektyvinėje sutartyje (jos nesant – darbo sutartyje);

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimas Nr. 86 „Dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2001. Nr. 10–284.

3. padidintas apmokėjimas už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis bei pavojingomis sąlygomis, už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandžius, darbą nakties metu, kitais teisės aktuose ir įmonės kolektyvinėje bei darbo sutartyse numatytais atvejais;
4. priedai ir priemokos prie valandinių (dienos) tarifinių atlygių, vienetinių įkainių bei mėnesinių algų, taip pat kitos išmokos, tiesiogiai susijusios su darbu, numatytos teisės aktuose ir įmonės kolektyvinėje bei darbo sutartyse;
5. skirtumas tarp anksčiau gauto vidutinio darbo užmokesčio ir faktinio darbo užmokesčio, mokamas darbuotojams teisės aktuose ir įmonės kolektyvinėje bei darbo sutartyse numatytais atvejais (nepriklausomai nuo šio skirtumo mokėjimo šaltinio);
6. laikraščių, žurnalų, telegramų ir spaudos agentūrų, leidyklų, televizijos, radijo ir kitų organizacijų etatiniams literatūriniais (kūrybiniais) darbuotojams mokamas iš šių organizacijų literatūrinio (kūrybinio) honoraro fondo literatūrinis (kūrybinis) honoraras. Bendrame kelių žinybų 1996 m. gegužės 7 d. įsakyme Nr. 57/44 „Dėl darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos taikymo“¹ išaiškinta, kad į vidutinį darbo užmokestį įskaitomi tik tie literatūriniai (kūrybiniai) honorarai, kurie mokami darbo sutarties pagrindu ir nuo jų atskaitomos socialinio draudimo įmokos;
7. premijos (mėnesio, ketvirčio, už 6, 9 mėnesių ar metų darbo rezultatus bei vienkartinės, tarp jų ir premijos iš pelno bei tantjemos) pagal įmonės darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemą.

Dirbančiųjų užsienyje užsienio valiuta gautas darbo užmokestis, prireikus apskaičiuoti vidutinį darbo užmokestį, perskaičiuojamas į litus pagal Lietuvos banko oficialų lito ir užsienio valiutos kursą, galiojantį vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo dieną.

Į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį neįskaitoma:

1. apmokėjimas už laiką, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių teisės aktu, įmonės kolektyvinės ir darbo sutarčių numatytais atvejais nedirbo įmonėje (darbo užmokestis už kasmetines ir mokymosi atostogas, prastovas ne dėl darbuotojo kaltės, taip pat darbo užmokestis, gautas iš kitos įmonės, kurios įpareigojimus vykdė darbuotojas, ir kitos numatytos išmokos);

¹ Bendras kelių žinybų 1996 m. gegužės 7 d. įsakymas Nr. 57/44 „Dėl darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos taikymo“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 44–1088.

2. išėitinė pašalpa bei kompensacija (atleidžiant iš darbo), bedarbio pašalpa ir kitos (iš jų ir materialinės) pašalpos nepriklausomai nuo išmokų šaltinio;
3. atlyginimas už žalą, padarytą darbuotojams dėl jų suluošinimo ar kitokio sveikatos sužalojimo, susijusio su jų darbu;
4. kompensacija, susijusi su persikėlimu, turto pervežimu, patalpų nuomojimu, darbuotojo perkėlimu dirbti kitoje vietovėje;
5. dienpinigiai ir kitos išmokos, susijusios su komandiruotės išlaidomis, taip pat vietoj dienpinių bei kitų panašių išmokų mokami priedai ir priemokos prie darbo užmokesčio;
6. nemokamai teikiamų butų, komunalinių paslaugų, kuro, važiavimo bilietų, nemokamo maitinimo, daiktų ir uniformų vertė ar iš dalies apmokama jų vertė;
7. išmokos, mokamos pagal civilinės teisės (iš jų, pvz., literatūriniai (kūrybiniai) honorarai, mokami pagal autorinės teisės sutartis, rangos ir kitas) sutartis;
8. vienkartinės skatinamosios ir kitos išmokos, mokamos ne iš įmonės darbo apmokėjimo ir pelno lėšų, skiriamų skatinimui;
9. kitos išmokos (iš jų kompensacinės), nustatytos teisės aktuose, įmonės kolektyvinėje, darbo sutartyse ar kituose jos vidaus dokumentuose ir nesusijusios su darbuotojo darbo apmokėjimu bei jo darbo rezultatais. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjamą įstatymo¹ 2 straipsnio 2 punktu numatyti mokėti delspinigiai į vidutinį darbo užmokestį neįskaitomi.

Apskaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, skaičiuotinas laikotarpis yra trys paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš skaičiuotino laikotarpio užmokesčio, priskaičiuoto už atliktą darbą ar dirbtą laiką (jeigu teisės aktuose nenumatyta kitaip), įskaitant visas darbo apmokėjimo rūšis bei mėnesines premijas. Kai atleidžiamo iš įmonės darbuotojo paskutinė darbo įmonėje (atleidimo iš darbo) diena sutampa su paskutine to mėnesio darbo diena pagal darbuotojo darbo grafiką, šis mėnuo įskaičiuojamas į skaičiuotiną laikotarpį.

¹ Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjamą įstatymo // Valstybės žinios. 1996. Nr. 20–521; 1997. Nr. 66–1591; 2000. Nr. 64–1921; 2001. Nr. 31–1015.

Laikantis nustatytos tvarkos, vidutinis darbo dienos užmokestis apskaičiuojamas skaičiuotino laikotarpio darbo užmokestį dalijant iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį dienų skaičiaus (įskaitant dirbtas poilsio ir švenčių dienas), o vidutinis darbo valandos užmokestis apskaičiuojamas skaičiuotino laikotarpio darbo užmokestį dalijant iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį valandų skaičiaus (įskaitant viršvalandžius).

Vidutinis darbo valandos užmokestis taip pat turi būti skaičiuojamas tais atvejais, kai darbuotojo faktiškai dirbama darbo diena (pamaina) yra trumpesnė arba ilgesnė negu normalios trukmės (pvz., dirbant 5 dienas per savaitę – mažiau arba daugiau kaip 8 valandas).

Tuo atveju, kai darbuotojas įmonėje dirbo mažiau kaip tris mėnesius, vidutinis jo darbo dienos (valandos) užmokestis apskaičiuojamas iš darbo užmokesčio, priskaičiuoto už faktiškai įmonėje dirbtą laiką.

Išsaugant darbuotojo darbo užmokesčio garantijas, tuo atveju kai darbuotojas per skaičiuotiną laikotarpį dėl pateisinamų priežasčių faktiškai nedirbo įmonėje, apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, šios dienos (valandos) neįskaitomos, taip pat piniginės sumos, išmokėtos už tas dienas (valandas), kurios neįskaitomos į vidutinį darbo užmokestį. Taip gaunamas realus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis. Apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, laikas, kurį darbuotojas nedirbo pažeisdamas įstatymus ar įmonės vidaus darbo tvarkos taisykles, taip pat įstatymų numatytais atvejais buvo nušalintas nuo darbo sustabdant darbo užmokesčio mokėjimą, prilyginamas dirbtam laikui. Tuo vienos dienos (valandos) vidutinis darbo atlygis sumažėja.

Skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, teisės aktai numato darbuotojų darbo užmokesčio ar kitų su darbo santykiais susijusių išmokų apsaugą, kai ne dėl savo kaltės darbuotojui sumažinamas darbo užmokestis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi civilinę bylą¹, konstatavo, kad Vyriausybės 1996 m. sausio 17 d. nutarimo Nr. 100 „Dėl darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos“ 5.1 p., 5.3 p., 5.5 p., 5.9 p. ir 7 p. nustato, kad tuo atveju, jeigu dėl priverstinės pravaikštos (prastovos) ar ligos nebuvo uždarbio, tai vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas iš paskutinių trijų mėnesių uždarbio, einančių prieš priverstinės pravaikštos laiką, ir bendrą šių mėnesių uždarbį dauginant iš metinio vidutinio mėnesio darbo dienų skaičiaus. Apskai-

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 17 d. nutartis Nr. 3K-3-45 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. spalio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutarty/cs/nut/2001c/3K-3-45.htm>>

čiuojant vidutinį darbo užmokestį neįskaitomos dienos, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių nedirbo, nors gavo atitinkamas išmokas. Darbo dienos nuo 1999 m. gruodžio mėnesio iki 2000 m. gegužės mėnesio buvo įformintos kaip prastova, todėl kasatoriaus vienos dienos darbo užmokestis buvo skaičiuojamas iš 1999 m. rugsėjo–lapkričio mėnesių, t. y. trijų paskutinių dirbtų mėnesių.

Visais atvejais skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, dienos (valandos) vidutinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už skaičiavimo mėnesį teisės aktuose ar įmonės kolektyvinėje sutartyje (jos nesant – darbo sutartyje) nustatytą toms pareigoms, profesijai ar atitinkamos kategorijos darbams minimalų valandinį (dienos) atlygį arba minimalios mėnesinės algos pagrindu apskaičiuotą to mėnesio valandinį (dienos) užmokestį pagal darbuotojo ar įmonės darbo grafiką, o jeigu šie dydžiai nenustatyti – negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus atitinkamus minimalius darbo užmokesčio dydžius¹.

Darbo užmokestis už kasmetines atostogas apskaičiuojamas vidutinio vienos darbo dienos (valandos) užmokesčio dydį dauginant iš darbo dienų (valandų) skaičiaus per darbuotojui suteiktų atostogų (pagal darbuotojo arba įmonės darbo grafiką) laikotarpį. Esant suminei darbo laiko apskaitai, taikomas 5 dienų darbo savaitės grafikas (jeigu nenustatyta trumpesnė darbo savaitė).

Nustatant piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, nepanaudotų atostogų kalendorinių dienų suma dauginama iš metinio darbo dienų koeficiento (pagal darbuotojo ar įmonės darbo grafiką) ir iš darbuotojo vidutinio vienos darbo dienos užmokesčio.

Kai darbuotojui per darbo metus prieš atostogų pradžios mėnesį buvo nustatyta (jo sutikimu ar prašymu) skirtinga darbo trukmė, vidutinis vienos darbo dienos (valandos) užmokestis perskaičiuojamas priklausomai nuo darbuotojui nustatytos darbo trukmės santykio su normalia įmonės darbo trukme. Šia nuostata taip pat vadovaujamosi apskaičiuojant piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas.



¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1997 m. birželio 17 d. išaiškinimas Nr. 07–2077 // Valstybės žinios. 1997. Nr. 59.

3. APMOKĖJIMAS UŽ INTELEKTINĖS NUOSAVYBĖS OBJEKTĄ, SUKURTAŲ DARBO METU

Tais atvejais, kai dirbant vienus ar kitus darbus, darbuotojas, panaudodamas savo intelektines žinias ir sugebėjimus, sukuria naują gaminį, technologinį išradimą, atranda naujus gamybos būdus turi būti sprendžiamas apmokėjimo klausimas. Išskiriami du teisinio reguliavimo momentai, nuo kurių priklauso apmokėjimo už intelektinės nuosavybės objektą pagrindas ir sąlygos, tai:

1. susiklostę teisiniai santykiai:

- kai santykiai susiklosto tarp darbdavio ir darbuotojo – apmokama pagal darbo sutartį ir įmonės, įstaigos ar organizacijos lokalinius teisės aktus;
- kai santykiai susiklosto tarp kliento (užsakovo) ir autoriaus, paslaugų tiekėjo, vykdytojo ir pan. apmokama pagal civilinėje (pvz., mokslinio tyrimo, bandomųjų, konstravimo ir technologinių darbų atlikimo, intelektinių paslaugų ir kt.) sutartyje numatytas sąlygas;

2. taikytinos teisės pasirinkimas:

- jei nepasirinko taikytinos teisės, bet atlikta darbo metu – apmokėjimas vykdomas pagal darbo sutartį;
- jei pasirinko civilinėms sutartims taikytiną teisę – pagal civilinės sutarties sąlygas.

Šiuo pagrindu galima išskirti apmokėjimą už intelektinės nuosavybės objektą pagal civilinės teisės bei darbo teisės normas.

3.1. Apmokėjimas už intelektinės nuosavybės objektą pagal civilinės teisės normas

Autorystės ir patentinio išradimo (racionalizacinių pasiūlymų) bei atlyginimo (honoraro) klausimai tvarkomi taikant civilinės teisės normas.

Šalies išradimus reglamentuojančiuose įstatymuose paprastai nustatomi bendrieji principai ir taisyklės. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos civilinis

kodeksas¹ (toliau – CK) šiuos santykius reglamentuoja tik tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs intelektinės nuosavybės sritys įstatymai: Autorių teisių ir gretutinių teisių², Patentų³ ir Prekių ir paslaugų ženklų⁴ įstatymai.

CK normos šiems santykiams taip pat taikomos prireikus pašalinti specialiųjų įstatymų kolizijas. Pavyzdžiui, CK 1.111 straipsnyje įvardyti intelektinės veiklos rezultatai, t. y. civilinių teisių objektais laikomi mokslo, literatūros ir meno kūriniai, išradimų patentai, pramoniniai pavyzdžiai bei kiti intelektinės veiklos rezultatai, išreikšti kuria nors objektyvia forma (rankraščiai, brėžiniai, modeliai ir kt.). Išradimų patentai ir kiti intelektinės veiklos rezultatai civilinių teisių objektais tampa nuo to momento, kai jie intelektinės veiklos rezultatais pripažįstami įstatymų nustatyta tvarka.

Civilinis kodeksas numato mokslinio tyrimo, bandomųjų, konstravimo ir technologinių darbų atlikimo sutartį, kuri taikoma moksliniams tyrimams, naujo gaminio pavyzdžio arba jo gamybos konstrukcijos dokumentų ar naujos technologijos parengimui. Taip pat numato atlygintinų nematerialaus pobūdžio (intelektinių) paslaugų teikimo sutartį, kuri taikoma tik toms paslaugoms, kai tarp paslaugų tiekėjo ir kliento neatsiranda darbo ar kitokių pavaldumo (subordinacijos) santykių.

Šių sutarčių sąlygos turi atitikti Civilinio kodekso ir kitų įstatymų nustatytas normas dėl intelektinės nuosavybės.

3.2. Apmokėjimas už intelektinės nuosavybės objektą pagal darbo teisės normas

Civilinio kodekso 1.52 straipsnio 2 dalis numato, kad darbdavio ir darbuotojo sutartims dėl intelektinės nuosavybės objekto sukūrimo darbo metu taikoma darbo sutartims taikytina teisė⁵. Jei šalys nesusitarė kitaip ir nepasirinko kitos šiam susitarimui taikytinos teisės, tai darbuotojo ir darbdavio santykiams, susijusiems su intelektinės nuosavybės teisėmis į darbo

¹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: oficialus tekstas. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000. – 928 p.

² Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 50–1598.

³ Lietuvos Respublikos patentų įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 8–120.

⁴ Lietuvos Respublikos prekių ir paslaugų ženklų įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 92–284.

⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: oficialus tekstas. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000. – 928 p.

metu sukurtą intelektinės nuosavybės objektą, taikoma tokia pati teisė kaip ir darbo sutarčiai (CK 1.52 str. 2 d.).¹ Vadovaujantis Autorių teisių ir greutinių teisių įstatymo 9 ir 10 straipsniais, kūrinio, sukurto atliekant darbo pareigas arba vykdant tarnybinę užduotį (pvz., darbdavio užsakymu), autorius yra fizinis asmuo ar fizinių asmenų grupė, kurie sukūrė kūrinį. Autoriaus turtinės teisės į kūrinį, kurį sukūrė darbuotojas, atlikdamas darbo pareigas arba vykdydamas tarnybinę užduotį, penkeriems metams pereina darbdaviui, jeigu kitaip nenumatyta sutartyje. Vadinasi, darbuotojas turtinę teisę į savo darbo metu (ar vykdydamas tarnybinę užduotį) sukurtą kūrinį įgyja po penkerių metų ir tik nuo tada jis gali juo laisvai disponuoti (pvz., platindamas, parduodamas ar kitaip gauti atlyginimą už savo intelektinės veiklos kūrinį). Įstatymas numato vienintelę išimtį dėl autoriaus turtinių teisių į kompiuterio programą, kurią sukūrė darbuotojas, atlikdamas savo darbo pareigas ar vykdydamas tarnybinę užduotį. Ji, jeigu kitaip nenumatyta sutartyje, priklauso tik darbdaviui. Vadinasi, visais atvejais darbuotojui, kaip išradimo autoriui, disponavimas savo sukurta kompiuterine programa yra apribotas.

Darbo santykiuose egzistuoja bendra taisyklė: tiems, kurių pareigos ar profesija reikalauja ypatingų sugebėjimų, specialių žinių – apmokama tiesiogiai už jų intelektinį darbą. Kitaip tariant, kai racionalizacija tiesiogiai susijusi su darbuotojo darbo funkcijomis, jam nei premija, nei priedas už racionalizacijos pasiūlymus neišmokama. Kitaip yra, kai darbuotojas dirbdamas savo tiesioginį darbą sukuria kažką naują, patobulina ar kitaip pagerina savo darbo procesą ir t. t. Tokiu atveju tarp darbdavio ir darbuotojo–racionalizatoriaus atsiradę teisiniai santykiai reguliuojami specialiomis taisyklėmis. Norint apsaugoti išradimo autoriaus materialines teises, įstatymai numato atitinkamas garantijas, susijusias su racionalizacijos skatinimu, t. y. darbuotojo–racionalizatoriaus vertingu apdovanojimu (pvz., premija, priedais). Nors daugumoje šalių atlyginimo dydis apribojamas maksimalia suma, tačiau neretai pasitvirtina, kad tokie apribojimai nenaudingi, nes slopina racionalizacinius postūmus ir turi būti pašalinti.

Tuo atveju, kai išradimas neduoda materialaus rezultato įmonei, bet padeda užtikrinti darbo saugumą, higienos sąlygas, produkcijos kokybę, pagerinti klientų aptarnavimą, atlyginimas kaip paskata už šį išradimą turi būti įvertinamas abstrakčiais kriterijais, tokiais kaip originalumas, sumanumas, efektyvumas. Kartais, jei sunku įvertinti pasiūlymą, galima numa-

¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Bendrosios nuostatos. – Vilnius: Justitia, 2001. P. 148.

tyti, kad darbuotojas bus paskatintas „pagal galimybes“. Tuo atveju, kai darbuotojas racionalizatorius pasiūlo įdomią idėją, kurios dėl vienos ar kitos aplinkybės negalima realizuoti, jam turi būti išmokamas simbolinis atlyginimas „už idėją“, „už iniciatyvą“.

Kolektyvinei racionalizacinei dvasiai palaikyti pritraukiant kuo daugiau darbuotojų, įmonėse sudaromi racionalizacijos būreliai, pavyzdžiui, Japonijoje steigiami „kokybės būreliai“. Daugumoje šalių tai numatyta įstatymuose, pavyzdžiui, Prancūzijoje galioja įstatymas, kuris numato tokių būrelių lavinimą¹.

Konkrečios funkcijos ir veiklos formos, liečiančios skatinimą už racionalizaciją ir išradingumą, nustatomos įmonės kolektyvinėse sutartyse ar kituose lokalinuose aktuose.



¹ Kiselev I. Ja. Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo. – Moskva: DELO, 1999. S. 193–195.

4. DARBO APMOKĖJIMAS ESANT VERSLO RIZIKAI

Reguliuojant darbo apmokėjimo klausimus, tiesiogiai susiduria darbuotojų ir darbdavio interesai. Rinka, kad ir kokia ji sudėtinga mums atrodytų, yra individualių mainų visuma¹. Nors mainai yra visada abipusiai naudingi, bet ne visada vienodai naudingi abiem šalims. Pavyzdžiui, toji šalis, kuri perkamojoje gėrybėje išvelgia naudą, kurios nemato kita šalis, laimi daugiau.

Mainai sudaro sąlygas kiekvienam geriau išnaudoti savo sugebėjimus. Specializacija ir darbo pasidalijimas atsirado kartu su pirmaisiais barteriniais mainais. Tačiau barteriniai mainai yra brangūs ir neišvengiamai riboti. Atsiradus pinigams, sumažėjo pačių mainų kaštai ir, beveik neribotai išsiplėtus rinkai, atitinkamai išsiplėtė specializacija, darbo pasidalijimas, padidėjo efektyvumas, vadinasi, padidėjo ir kiekvieno mainų dalyvio gerovės kilimo galimybės.

Nebūna nemokamų pietų, už juos visada kažkas sumoka. Todėl rinkoje, kur niekas negali būti verčiamas mokėti už kito pietus, kiekvienas yra ne tik vartotojas, bet ir gamintojas. Kiekvienas vertina savo gamybinius faktorius, sąnaudas (tradicinėje klasifikacijoje – darbą, žemę, kapitalą), kurdamas gėrybes kitiems, kad mainais įsigytų vartojimo gėrybių sau. Kiekvienas siekia, kad jo sukurtų paslaugų vertė būtų didesnė už sąnaudų vertę, kad išėigos vertė būtų didesnė už investicijų vertę, kad pajamos bent jau atlygintų išlaidas.

Verslininkas, investuodamas į atitinkamus faktorius (mokėdamas algas, nuomą bei palūkanas), gauna išėigos, pagaminto produkto, vertę. Juk darbdavio mokamas atlyginimas darbuotojams – tai mokėjimas už išteklius (darbo jėgą), tai – išlaidos, sudarančios vieną iš pagrindinių gaminamų prekių ar paslaugų savikainos išlaidų straipsnių (eilučių)². Jeigu išėigos vertė viršija investicijų vertę, jis gauna pelno; jeigu jis neatlygina jų vertės,

¹ *Degutis A.* Individualizmas ir visuomeninė tvarka. – Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1998. P. 120.

² *Barr R.* Politinė ekonomija. – Moskva, 1994. T. 2. S. 74.

jis patiria nuostolių. Kadangi pelnas gaunamas mažinant kaštus, susiklosto visų kaštų mažėjimo tendencija, taip pat ir darbo užmokesčio. Kad taip neįvyktų, valstybė teisinėmis priemonėmis leidžia juos sumažinti tik iki socialiai priimtinių dydžių (pvz., darbuotojo minimalus darbo užmokestis negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą dydį).

Pelno vaikymasis, kaip pašaukimas, yra specifinis verslininko bruožas. Ne atlyginimas už darbą, o pelnas yra pirminis visų pajamų šaltinis¹. Pelnas, gaunamas kapitalistinėje visuomenėje, nėra darbo pajamų dalies pasisavinimas. Priešingai, atlyginimas yra pelno paskirstymo dalis. Verslininkystė sukuria pačią darbo atlyginimo galimybę. Nukreipdamas žmonių pastangas ta linkme, kur jos duoda didesnę pelną, verslininkas siekia tik savo naudos, tačiau didėjančio produktyvumo nauda, nors ir sukurta verslo, konkurencijos sąlygomis negali būti visa pasisavinta pačių verslininkų. Darbo užmokestis yra tie pinigai, kuriuos jis moka už darbo paslaugas kuriant galutinį produktą. Verslininkas ne tik nieko neatima iš dirbančiųjų, bet jis jiems duoda – suteikia galimybę gauti atlygį tiesiog už darbą, prisiimdamas atsakomybę už darbo rezultato vertę (už pelną ar nuostolius). Verslininkų egzistavimas sudaro galimybę žmonėms parduoti savo darbą, o ne mėginti parduoti savo darbo produktus. Tad „darbuotojus ir verslininkus sieja labai glaudūs interesai, nes verslininkai sukuria atlyginimus ir suteikia žmonėms galimybę išlikti bei turtėti iš darbo pajamų“².

Geras darbas, tinkamas priemonių panaudojimas ir užmokestis už gerai atliktą darbą, taip pat darbuotojų išsilavinimas yra verslo sėkmės pagrindas. Darbuotojai, gaudami atlyginimą už darbą, kaip pagrindinį savo ir jo išlaikomos šeimos pragyvenimo šaltinį, nesusiję su verslo sėkme ar nesėkme, t. y. darbuotojo pagrindinis (tarifinis) darbo užmokestis neturi priklausyti nuo įmonės pelno ar nuostolių. Ši rizika – darbdavio problema, kurią lemia verslo šakos pasirinkimas; darbų pobūdis; kryptingas išteklių, tarp jų ir darbo jėgos, nukreipimas; konkurentų buvimas; gamybos ir prekybos rinkos ir kiti ekonominiai veiksniai. Verslininkas, prisiimdamas visą riziką už verslo sėkmę, suteikia darbuotojams dar vieną garantiją: darbuotojai, nuo kurių visiškai nepriklauso verslo būklė, turi būti apsaugoti verslo nuostolių atsiradimo atveju. Atsiradus verslo rizikos faktoriui, darbas gali būti sustabdomas (forminama prastova), su darbuotojais gali būti laiku

¹ *Reisman G. Capitalism: A Treatise on Economics*, Jameson Books. – Ottawa, 1996. P. 478–480.

² Ten pat. P. 479.

neatsiskaitoma, galimas ir visiškas verslo likvidavimo atvejis, kurio metu darbuotojai prarastų savo darbo vietas ir pan.

Įstatymų nustatytas apmokėjimas darbuotojams vyksta tol, kol įmonė sėkmingai dirba. Iškilus tam tikroms aplinkybėms, sutrikdžiusioms įmonės normalią veiklą, atsiranda ir atsiskaitymo su darbuotojais problema. Taip, kaip finansų rinkoje pinigai yra apsaugomi įteisinant privalomus rezervus bankuose, taip ir darbo santykiuose turi būti taikomos valstybės garantijos.

Galima išskirti šias verslo rizikos rūšis, turinčias įtakos darbuotojų teisių apsaugai:

- 1) prastova;
- 2) darbdavys tampa nemokus arba įmonė turi laikinų finansinių sunkumų:
 - įmonės reorganizavimas;
 - įmonės pertvarkymas;
 - įmonės restruktūrizavimas;
 - įmonei taikoma bankroto procedūra;
 - įmonė likviduojama.

4.1. Apmokėjimas už prastovos laiką

Kai kuriose ūkio šakose ir paslaugų sferose jau tradiciškai susiklosčiusi padėtis, kad žiemą netenkama darbo. Tačiau tai netenkina šiandieninių darbuotojų, kurie turi laikinai atsisakyti anksčiau reguliariai mokėto atlyginimo. Atleidimas iš darbo tokiems asmenims būtų skaudus smūgis. Todėl jie siekia visus metus išlaikyti darbo santykius ir tuo pat metu gauti lėšų pragyventi. Darbdaviai taip pat yra suinteresuoti tuo, kad jų išmokyti darbuotojai nedarbingu, pavyzdžiui, žiemos, laikotarpiu neieškotų darbo pas konkurentus, o tęstų darbo santykius ir pagerėjus orams vėl pradėtų darbą. Siekiant panaikinti prieštaravimus, darbdaviai ir darbuotojai, pavyzdžiui, statybos, žemės ūkyje ir turizmo ar paslaugų (aptarnavimo) srityje, būtų įpareigojami organizuoti tarifinį kompensavimą, pavyzdžiui, per specialų darbdavių sukauptą atsiskaitymų fondą.

Nepriklausomoje Lietuvoje vadovaujantis Pramonės darbininkų samdos įstatymo 46–47 straipsniais¹, darbuotojams buvo galima nemokėti darbo užmokesčio:

- už praleistas streiko metu dienas, net ir tuo atveju, jei darbuotojas

¹ Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1933. Nr. 429; 1934. Nr. 457.

- būtų atvykęs į darbą, bet nebūtų prileistas prie darbo, kai įmonės administracija, bijodama streikininkų veiksmų, darbus nutraukia;
- už pravaikštas;
 - už 10 nedirbamų dienų, kai darbdavys negali tikslingai panaudoti likusių darbuotojų darbo kitiems darbuotojams išėjus atstogauti;
 - įmonei sustojus dėl nenugalimos jėgos (*force majeure*) daugiau kaip 12 dienų. Šiuo atveju už pirmąsias 12 dienų nemokamas darbo užmokestis, o už tolesnes nedirbamas dienas, jei sutartis nenutraukiama, turėjo būti mokama pusė jo vidutinio uždarbio, kol įmonė normaliai pradės veikti.

Kitais atvejais, nors ir nedirbama, bet uždarbis turėjo būti mokamas: įmonei sustojus trumpesniai ar ilgesniai laikui dėl paprastų aplinkybių (ne dėl nenugalimos jėgos) arba šiaip neduodant darbuotojui darbo dėl darbų sumažėjimo, įmonės bei mašinų remonto ar kitų panašių priežasčių, jei sutartis nenutraukiama.

Prastova – tai tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių, gamtinių ir kitų), už kiekvieną prastovos valandą mokėdamas ne mažesnę kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą minimalų valandinį atlygį, išskyrus kai kuriuos atvejus (DK 195 str.).

Prastovos laikui darbuotojams, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, turi būti siūlomas kitas darbas. Tuo atveju, kai dėl prastovos perkelta darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis.

Darbdavys neįpareigojamas prastovos metu siūlyti kitą darbą darbuotojui, tačiau įstatymai tokiais atvejais numato darbuotojams geresnes apmokėjimo už prastovos laiką sąlygas. Nesant kito darbo, į kurį galėtų būti perkeltas darbuotojas, mokamas nustatytas minimalus valandinis atlygis. O tuo atveju, kai toks darbas yra, bet darbuotojui jo nepasiūlė, jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Siūlomas darbas turi atitikti darbuotojo profesiją, kvalifikaciją arba specialaus profesinio pasirengimo nereikalaujantį darbą, kurį darbuotojas galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai.

Darbuotojo raštiškas atsisakymas dėl pasiūlyto darbo negali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu. Tokių atvejų praktikoje pasitaiko, todėl įstatymas numato, kad darbuotojui turi būti mokama ne mažiau nei 0,3 nu-

statyto minimalaus valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 str. 4 d.). Kita vertus, taip įteisinama materialinė sankcija darbuotojui.

Darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas, nedirbantis dėl prastovos, būtų darbovietėje ilgiau kaip vieną valandą per darbo dieną (pamainą). Už buvimą įmonėje laiką mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Kolektyvinėje, darbo sutartyje arba šalių susitarimu gali būti numatyti visiško neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai.

Įstatymai numato ir prastovos atvejus dėl gamybinių, gamtinių ir kitų sąlygų, kai saugiai neįmanoma atlikti darbų. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 25 straipsnio 11 dalis numato, kai darbai sustabdomi dėl gamtinių sąlygų, kurios kliudo saugiai juos atlikti, darbdavys turi teisę perkelti darbuotojus į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje įmonėje arba į kitą toje pačioje vietovėje esančią įmonę. Nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova, už kurią darbuotojams mokama įstatymų nustatyta tvarka¹.

Vadovaujantis Darbo kodekso 82 straipsniu, darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl jo negalintiems dirbti savo darbo, mokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą.

Kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti nustatytos kitos darbuotojų laikino perkėlimo į kitą darbą bei apmokėjimo sąlygos. Visais atvejais prastovos dėl darbuotojo kaltės laikas neapmokamas.

Nepriklausomai nuo to, laikina prastova ar ne, visos įstatymų garantuotos išmokos, susijusios su darbo santykiais, darbuotojams turi išlikti. Darbo kodekso 201 straipsnis numato, kad išmoka už prastovą ne dėl darbuotojo kaltės turi būti mokama ne rečiau kaip 2 kartus per mėnesį tais pačiais terminais ir tvarka kaip ir darbo užmokestis. Tuo atveju, kai darbdavys atsiskaito pažeisdamas nustatytą tvarką, darbuotojui kartu su išmoka už prastovą ir (ar) darbo užmokesčiu, jei buvo dirbta, laikantis Delspiniųjų nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo² nustatyta tvarka turi būti išmokami delspinigiai (DK 207 str.).

¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 95–2968.

² Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo // Valstybės žinios. 1996. Nr. 20–521; 1997. Nr. 66–1501.

Tuo atveju, kai prastova tęsiasi ilgą laiką arba kai darbdavys delsia atsiskaityti, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo santykius Darbo kodekso 128 straipsnio pagrindu, t. y. teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip 6 mėnesių laikui, kai jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės trunka ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba kai ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Šiuo atveju darbuotojas nepraranda teisės gauti 2 jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio iškeitinę išmoką, kurios dydis kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas didesnis (DK 140 str.). Darbuotojui su darbo santykiais susijusios išmokos turi būti išmokamos jo atleidimo dieną. Kai uždelsiama atsiskaityti dėl darbdavio kaltės, be darbuotojui priklausančių išmokų, sumokami ir delspinigiai (DK 207 str.).

4.2. Apmokėjimas, kai įmonė turi laikinų finansinių sunkumų

Ilgalaikė prastova įmonėje reiškia blogą įmonės finansinę padėtį, dėl to gali kilti įvairių padarinių: įmonės reorganizavimas (restruktūrizavimas), pertvarkymas, nemokumas, bankrotas, likvidavimas.

Vadovaujantis Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 19 straipsniu¹, reorganizavimas – tai įmonės, kaip juridinio asmens, pertvarkymas be likvidavimo procedūros. Bendrovės gali būti reorganizuojamos jas jungiant (prijungimo ar sujungimo būdais, skaidant (išdalijimo, išskaidymo ar atskyrimo būdais) arba pertvarkant (uždarosios akcinės bendrovės pertvarkymo į akcinę bendrovę arba akcinės bendrovės pertvarkymo į uždarają akcinę bendrovę būdais)². Po atliktos civilinių įstatymų reformos, t. y. priėmus Civilinį kodeksą³, kurio 2.95 straipsnis numato, kad reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros. CK 2.97 straipsnis numato, jog įmonės gali būti reorganizuojamos jungimo ir skaidymo būdu. Tame pačiame skyriuje numatomas ir įmonių pertvarkymas, kuris, prie-

¹ Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 34–956.

² Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1914; Nr. 68 (*atitaisyimas*).

³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: oficialus tekstas. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000. – 928 p.

šingai nei reorganizavimas, kaip juridinis asmuo nesibaigia, o tik keičia teisinę formą¹. Pertvarkant įmonę jo kreditoriams suteikiamos tokios pačios garantijos kaip ir reorganizuojamo juridinio asmens kreditorių teisės, nustatytos CK 2.101 straipsnio 2 dalyje. Minėtame straipsnyje nieko nepasakyta apie darbuotojus, kuriems darbdavys skolingas darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, nes jie pagal Įmonių bankroto įstatymą² pripažįstami įmonės kreditoriais.

Siekiant išvengti įmonės žlugimo ir darbuotojų atleidimo dažniausiai vykdomas įmonės reorganizavimas arba pertvarkoma įmonė. Tokiu atveju iškyla klausimas: 1) ar nustoja galioti darbuotojų darbo sutartys su tokia įmone, t. y. ar turi būti atleidžiami visi įmonės darbuotojai dėl būsimos inovacijos ir privalomai performintos jų darbo sutartys su nauju savininku, 2) ar darbo sutartys galioja naujam savininkui, išsaugant visas pirmines sąlygas, numatytas jų darbo sutartyje. Iškyla analogiškas klausimas ir dėl kolektyvinių sutarčių, kuriose įteisintos įvairios išmokos bei pagerintos darbo apmokėjimo sąlygos.

Kai kurių šalių praktikoje (ne išimtis ir Lietuvoje) pasitaiko atvejų, jog darbdaviai ar jų įgalioti atstovai, pertvarkant gamybą ar darbo organizavimą, išprovokuoja darbuotojus nutraukti darbo santykius savo noru (pareiškimu), perkelia juos į kitą nepriimtina ar net juos žeminantį darbą, bloginantį jų materialinę padėtį arba psichologinį komfortą. Tokiu atveju darbdavys pažeidžia darbo sutarties sąlygas. Darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą dėl tokio „perkėlimo“ (atleidimo) pripažinimo neteisėtu ir patirtų nuostolių, susijusių su neteisėtu „perkėlimu“ (atleidimu), kompensavimo.

Dabartiniu metu daugumoje Vakarų šalių, taip pat ir Lietuvoje, pasirinkamas antras sprendimo variantas, t. y. lieka galioti darbo ir kolektyvinių sutarčių numatytos sąlygos.

Darbuotojų teisių apsauga įmonės perdavimo metu buvo numatyta ir Nepriklausomoje Lietuvoje. Vadovaujantis Prekybos įmonių perleidimo įstatymo³ 8 straipsniu, kai savininkas, būdamas skolingas ne tik savo darbininkams bet ir kitiems kreditoriams, įmonę perleisdavo savo arba savo sutuoktinio tam tikro laipsnio giminėms, už skolas atsakydavo tiek perleidėjas, tiek ir įgijėjas, solidariai. Jei įmonė būdavo perleidžiama svetimam turto valdytojui, perleidėjas prie perleidimo akto turėjo pridėti visų savo

¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga (Asmenys). – Vilnius: Justitia, 2002. P. 221.

² Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31–1010, Nr. 37 (atitaisymas), Nr. 52 (atitaisymas).

³ Prekybos įmonių perleidimo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1934. Nr. 367.

skolų sąrašą, už kurias atsakė tiek įmonės perleidėjas, tiek įgijėjas (įstatymo 7 str.). Tačiau, jei darbininkams kildavo abejonių dėl jų reikalavimų įtraukimo į šį sąrašą, galėjo pareikalauti, kad į skolų sąrašą būtų įrašytos jų pretenzijos dėl uždarbio, kompensacijų ar kitų atlyginimų, nors jų mokėjimo laikas ir nebuvo dar suėjęs (įstatymo 15 str.). O jei tokių aiškiai matomų pretenzijų nebuvo įrašyta, tai už jas atsakydavo perleidėjas ir įgijėjas solidariai (įstatymo 9 str.). Perleidėjas buvo baudžiamas ir pagal Baudžiamojo statuto pakeitimo 600¹–600² straipsnius: jei skolos neįrašydavo tyčia – kalėjimu, jei dėl nerūpestingumo – pinigine bauda iki 2500 Lt¹.

Vadovaujantis Prekybos įmonių perleidimo įstatymo 12 straipsniu, jei iš vienam asmeniui priklausančios įmonės būtų sudaryta bendrovė arba iš vienos bendrovės sudaryta kita, tai už skolas atsako sudarytoji bendrovė².

Dabar Įmonių įstatymo 23 straipsnis numato, jog „įmonę reorganizavus, naujam juridiniam asmeniui pereina teisės ir prievolės, įskaitant nesumokėtas į valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetą, taip pat mokesčio administratoriaus pareigūnų ir kitų valstybės institucijų priskaičiuotas sumas, tarp jų baudas ir delspinigius, iki reorganizuojamos įmonės išregistravimo įstatymų nustatyta tvarka“³. Teisių perėmėjui pereina ne tik turtas, bet ir su juo susijusios prievolės, tarp jų ir skolos darbuotojams bei kitiems kreditoriams.

Darbo kodekso 138 straipsnis gina dirbančiojo teises, vykstant ūkio ekonominei reformai, ir apriboja darbdavio teises nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę, t. y. įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės įstaigos, organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Įsigaliojus Civiliniam kodeksui, minėtas straipsnis turi būti pakeistas, nes dabar vykstant įmonės pertvarkymui (pasikeitus įmonės teisei formai) darbuotojų teisės nėra apsaugotos.

Darbuotojui turi būti suteikiama garantija toliau dirbti reorganizuotoje ar pertvarkytoje įmonėje. Šiuo atveju darbo santykiai tęsiasi ir darbuotojams turi išlikti jų teisės ir pareigos numatytos jų darbo sutartyse, o įmonės perdavėjo teisės ir pareigos vykdo teisių perėmėjas (įgijėjas) nuo nuosavybės teisių į įmonę perdavimo momento.

¹ Baudžiamojo statuto pakeitimo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1934. Nr. 367, Nr. 404.

² Prekybos įmonių perleidimo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1934. Nr. 367.

³ Lietuvos Respublikos įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 69–1737.

Tarptautiniai darbo standartai, priešingai nei Lietuvos įstatymai, kurie taiko „reorganizacijos“ (tarpt. žodis) ir „pervarkymo“ (liet. k. žodis) sąvokas, turinčias tą pačią reikšmę, traktuoja skirtingai, neišskiria šių sąvokų. Europos Bendrijos Tarybos direktyvos iš dalies pakeičiančios direktyvą Nr. 77/187/EEC „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su dirbančiųjų teisių apsauga įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo kitam darbdaviui atveju, derinimo“ Nr. 98/50/EEC¹ 3 straipsnio 3 dalis numato, kad po įvykusio įmonės teisių perdavimo, perėmėjas toliau turi laikytis bet kurios kolektyvinės sutarties reikalavimų tokiomis pat sąlygomis, kurios buvo privalomos perdavėjui, iki tos kolektyvinės sutarties pabaigos arba nutraukimo dienos, arba kol įsigalios ar bus taikoma kita kolektyvinė sutartis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 63 straipsnis taip pat numato šią apsaugą: jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui. Vadinasi visas kolektyvinėje sutartyje numatytas sąlygas, tarp kurių yra ir darbo apmokėjimo, galiojusias iki įmonės reorganizavimo ar pervarkymo, privalės vykdyti įmonės teisių ir pareigų perėmėjas. Kitaip tariant, įmonės prievolių ir teisių perėjimo faktas neturi turėti įtakos (neigiamai paveikti) darbuotojų garantijų. Be to, minėta direktyva numato valstybėms narėms galimybę apriboti kolektyvinių sutarčių terminų ir sąlygų laikymosi laikotarpį, tačiau jokiū būdu šis laikotarpis negali būti trumpesnis kaip vieneri metai.

Vadovaujantis Darbo kodeksu, numatytas darbo santykių tęstinumas vykdant įmonės reorganizaciją ar pervarkant įmonę, darbuotojo sutikimo nereikalaujama. Jei darbuotojas nesutinka tęsti darbo santykių reorganizuotoje ar pervarkytoje įmonėje, jis gali nutraukti darbo sutartį savo noru. Šiuo atveju darbo santykius su darbuotoju, nesutinkančiu tęsti darbo, turėtų nutraukti ne buvusi, o reorganizuota įmonė².

Dažnai reorganizavus ar pervarkius įmonę reikia mažinti gamybos apimtį ir darbuotojų skaičių. Vadovaujantis EB tarybos direktyvos Nr. 98/50/EEC³ 4 straipsnio 1 dalimi, įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas darbuotojus atleisti iš darbo perdavėjo ar perėmėjo iniciatyva, išskyrus atvejus, kai atleidimas iš darbo vyksta dėl

¹ Official journal of the European communities. Legislation. – Brussels–Luxembourg, 1998. L 201. Vol. 41. 17 July. P. 88–92.

² Apžvalga dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus // Teismų praktika. 1996. Nr. 3–4.

³ Official journal of the European communities. Legislation. – Brussels–Luxembourg, 1998. L 201. Vol. 41. 17 July. P. 88–92.

ekonominių, techninių ir organizacinių prižasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Šiuo atveju direktyvos 4 straipsnio 2 dalis numato darbuotojų teisių apsaugą, t. y. darbdavys atsakys už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą tuo atveju, kai verslo ar jo dalių perdavimas bus susijęs su rimtu darbo sąlygų pakeitimu tuo pakenkiant dirbančiajam. Visais atvejais nei buvęs darbdavys – teisių ir prievolių perdavėjas, nei naujasis darbdavys – teisių ir prievolių perėmėjas darbo sutarčių su darbuotojais dėl vykdomo įmonės reorganizavimo nutraukti negali. Kitaip tariant, kai vykdomas įmonės reorganizavimas ar pertvarkymas, darbuotojų skaičius gali būti mažinamas laikantis įstatymų nustatytos tvarkos ir darbuotojams nustatytų garantijų (būtinasis išspėjimas, kito darbo pasiūlymas, pirmenybės teisės likti darbe taikymas ir kt.). Darbuotojus atleisti galės tik naujasis darbdavys griežtai laikydamasis įstatymo numatytų reikalavimų. Tokiu atveju darbuotojas turės būti atleidžiamas iš darbo remiantis Darbo kodekso 129 straipsniu, laikantis to paties kodekso 130–135 straipsnių nustatytos tvarkos bei išmokant jam 2 vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę pašalpą. Kai vykdomas įmonės reorganizavimas ar pertvarkymas panaikinama konkreti darbo vieta, dėl kurios darbuotojas išspėjamas apie jo atleidimą iš darbo, darbdavys išspėjimo laikotarpiu turi žymėti prastovą ir mokėti ne mažiau kaip patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Kai prastovos laikui darbuotojo sutikimu jis laikinai perkeliamas į kitą darbą, ir ne dėl nuo jo priklausančių priežasčių nustatomas mažesnis darbo užmokestis, jam, vadovaujantis Darbo kodekso 195 straipsnio 2 dalimi, mokamas vidutinis darbo užmokestis, buvęs iki prastovos. Kita vertus, darbdavys visą išspėjimo laiką dėl numatomo atleidimo iš darbo turi siūlyti darbuotojui kitą darbuotojo kvalifikaciją ir išsilavinimą atitinkantį darbą (DK 195 str. 3 d.). Šią pareigą darbdavys įgyvendina taip: 1) informuoja darbuotoją apie esamas laisvas darbo vietas; 2) pasiūlo kitą darbą, jeigu tokia galimybė yra; 3) gavęs darbuotojo sutikimą, perkelia į kitą konkretų darbą.

Pasitaiko atveju, kai naujieji darbdaviai (juridinių asmenų teisių perėmėjai), mažindami darbuotojų skaičių, darbuotojams ne dėl nuo jų priklausančių priežasčių sumažina darbo užmokestį ir aiškina, kad buvo pakeistos darbo sąlygos. Vienašališkai keisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas draudžia įstatymai, o darbo sąlygos darbuotojams gali būti keičiamos tik taikant įstatymų numatytas garantijas, kurias mes jau aptarėme 1.3.2 skyriaus „Teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas“ poskyryje.

Direktyva Nr. 98/50/EEC¹ taip pat leidžia valstybėms narėms nustatyti išimtis apsaugant tam tikras darbuotojų kategorijas, kurioms numatomas draudimas atleisti iš darbo, kai mažinamas darbuotojų skaičius pertvarkant ar reorganizuojant įmonę. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas draudžia, kai nėra darbuotojo kaltės, atleisti iš darbo tam tikrų kategorijų asmenis, t. y. nėščias moteris, darbuotojus, auginančius vaikus iki trejų metų, bei asmenis, kuriems nustatytos įdarbinimo kvotos, taip pat asmenis, pašauktus atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas (DK 131 str.).

Kartais ir reorganizuotos ar pertvarkytos įmonės finansinė padėtis nepasikeičia arba dar labiau pablogėja. Tokiu atveju kreditoriai įmonei gali iškelti restruktūrizavimo bylą, ir tada įmonei taikoma kompetentingos valdžios institucijos teisinė priežiūra ir kontrolė. Tokia kontrolė buvo skiriama ir stambioms prasiskolinusioms įmonėms tarpukario Nepriklausomoje Lietuvoje. Kai stambių prekybos ar pramonės įmonių skolos neviršydavo 50 proc. jų turto vertės, daugumos kreditorių prašymu, neskelbiant įmonės nemokumo galėjo būti paskirta priverstinė Administracija (Prekybos proceso įstatymo 395–400 str.) visiems įmonės reikalams vesti bei tvarkyti ir skoloms mokėti. Šiuo atveju skolos, padarytos pačios Administracijos, tiek darbininkams už darbą (Rusų senato sprendimai 1866 m. Nr. 2022), tiek ir kitiems kreditoriams (Rusų senato sprendimai 1901 m. Nr. 29), galėjo būti išieškomos, skolos padarytos iki Administracijos įsteigimo, tiek darbininkams, tiek ir kitiems kreditoriams, atlyginamos pagal kreditorių įgaliojamojo akto nustatytą tvarką (Prekybos proceso įstatymo 400 str.), kur gali būti nustatyta mokėti tik po tam tikro laiko, įmonės reikalams pagerėjus, tam tikromis dalimis proporcingai skolų dydžiui, nesilaikant atlyginimo išmokėjimo pirmumo teisės, išskyrus skolas pagal įkaitus ir užstatus (Rusų senato sprendimai 1905 m. Nr. 46, 1909 m. Nr. 358 ir kt.)².

Dabartiniuose įstatymuose, kuriuose įvardytos „nemokumo“ ir „bankroto“ sąvokos, nenurodyti nemokios įmonės skiriamieji bruožai, galimos jos teisinės stadijos. Pavyzdžiui, Įmonių bankroto įstatyme numatyta, kad „restruktūrizuojama įmonė“ yra ta, kuriai iškelta restruktūrizavimo byla. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne³ ši sąvoka nepateikta, o anglų-lietuvių

¹ Official journal of the European communities. Legislation. – Brussels–Luxembourg, 1998. L 201. Vol. 41. 17 July. P. 88–92.

² *Grabauskas J.* Darbo ir socialinės apsaugos teisė. – Šiauliai, 1934. P. 36.

³ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. – Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000. P. 654–655.

kalbos žodyne¹ tiek žodis „*reorganization*“, tiek ir žodis „*restructure*“ reiškia reorganizaciją, reorganizavimą, pertvarkymą. Lietuvos įstatymuose² vartojama ir „reorganizavimo“ sąvoka. Įmonės restruktūrizavimo proceso metu taikomos „reorganizavimui“ analogiškos priemonės, pavyzdžiui, „įmonės turto ar jo dalies pardavimas, kitų įmonių turto priėmimas jas jungiant ar skaidant“, „ūkinės veiklos rūšies pakeitimas“ ir kt. Įmonei, turinčiai laikinų finansinių sunkumų, paprastai skelbiama prastova, o norint išvengti bankroto – keičiama gamyba, technologijos, tobulinamas darbo organizavimas ir atliekami kiti veiksmai, kurie atitinka „darbo sąlygų pakeitimą“, „reorganizavimą“ ir kitus veiksmus, įtvirtintus panašiai ar kiek kitaip nei Darbo kodekse. Skirtumas tas, kad restruktūrizuojant šie veiksmai atliekami prižiūrint kompetentingoms institucijoms ir asmenims. Iš pateiktos analizės galima daryti išvadą, kad tiek „restruktūrizavimo“, tiek ir „reorganizavimo“ sąvokos, apibrėžiamos pagal tuos pačius kriterijus, lemia viena kitą, todėl yra tapačios.

Vadovaujantis Įmonių restruktūrizavimo įstatymu³, kurio nuostatos įsigaliojo nuo 2001 m. liepos 1 d., „įmonė, turinti laikinų finansinių sunkumų“ laikoma įmone, kuri negali atsiskaityti su kreditoriumi (kreditoriais) praėjus trims mėnesiams po termino, nustatyto įstatymų, kitų teisės aktų, taip pat kreditoriaus ir įmonės sutartyse įmonės įsipareigojimams įvykdyti, arba praėjus tokiam pat terminui po kreditoriaus (kreditorių) raštiško reikalavimo įvykdyti įsipareigojimus, jeigu sutartyse terminas nebuvo nustatytas. Įmonės restruktūrizavimo metu galimas ūkinės veiklos rūšies pakeitimas, gamybos modernizavimas, darbo organizavimo tobulinimas, įmonės turto ar jo dalies pardavimas, kitų įmonių turto priėmimas jas jungiant ar skaidant, techninių, ekonominių bei organizacinių priemonių, skirtų įmonės mokumui atkurti, įgyvendinimas, įmonės įsipareigojimų kreditoriams dydžio bei vykdymo terminų pakeitimas. Restruktūrizavimo procesas vykdomas, kai tęsiančiai savo ūkinę veiklą įmonei, kuri turi laikinų finansinių sunkumų, nėra iškelta bankroto byla ar nepradėtas bankroto procesas ne teismo tvarka. Įmonės restruktūrizacija – tai padėtis tarp laikinų finansinių sunkumų turinčios įmonės ir nemokios įmonės. Restruktūrizavimo procesas – tai laikotarpis, per kurį įmonė turi atkurti savo mokumą, nesėkmės

¹ Piesarskas B. Didysis anglų–lietuvių kalbų žodynas. 2000.

² Žr.: Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą, Lietuvos Respublikos įmonių, Konkurencijos, Įmonių bankroto, Darbo kodekso ir kitus įstatymus.

³ Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31–1012.

atveju, t. y. pripažinus nemokia, iškelti bankroto bylą.

Restruktūrizacijos proceso metu įmonė privalo mokėti visas einamąsias įmokas, taip pat ir susijusias su darbo santykiais. Netesybų ir palūkanų už visų įmonės prievolių, susidariusių iki teismo nutarties iškelti įmonei restruktūrizavimo bylą įsiteisėjimo dienos, tarp jų ir išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą skaičiavimas sustabdomas. Vėl atnaujinamas nuo teismo nutarties nutraukti restruktūrizavimo bylą įsiteisėjimo dienos. Tai sustabdo nepagrįstų skolų augimą ir leidžia įmonei efektyviai dirbti bei stabilizuoti finansinę padėtį.

Įmonės restruktūrizavimas turi įtakos darbuotojams. Dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų gali būti mažinamas darbuotojų skaičius. Tuo atveju, kai toks mažinimas paliečia grupę darbuotojų, jis be valstybės nustatytų institucijų žinios negali būti vykdomas, t. y. įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti įmonei restruktūrizavimo bylą, įmonės administratorius (jei jis paskirtas) darbo santykius reglamentuojančių įstatymų nustatyta tvarka informuoja teritorinę darbo biržą ir savivaldybę apie numatomus atleisti darbuotojus. Žinoma, apie tai turi pranešti ir įmonės darbuotojų atstovams, o jei jų nėra – darbuotojams¹.

Siekiant užtikrinti įmonės (verslo) normalią veiklą, atkurti jos mokumą, kad būtų geriau atsiskaitoma su darbuotojais, įstatymas numato tam tikrą verslo apsaugą, t. y. teismui, pripažinus kreditorių susirinkimo nutarimą, kuriame prašoma sustabdyti kitų įmonės valdymo organų narių įgaliojimus ir (ar) nušalinti įmonės vadovą dėl jų padarytos žalos įmonei, pagrįstu, numato teisę naujam įmonės administracijos vadovui per 15 kalendorinių dienų nuo jo paskyrimo dienos nutraukti darbo sutartis su buvusiu įmonės administracijos vadovu ir kitais įmonės valdymo organų nariais (jeigu tokios sutartys buvo sudarytos). Šiems asmenims nemokama išėitinė pašalpa ir kompensacija, išskyrus piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Jiems turi būti taikomos ir draudžiamosios nuostatos, numatytos Darbo kodekse, tarp kurių – draudimas darbdavio iniciatyva atleisti asmenis jų laikino nedarbingumo ar atostogų metu, taip pat atleisti ne dėl darbuotojo kaltės ir kitos. Įmonės valdymo organų nariai ir administracijos vadovas už padarytą įmonei ir (ar) kreditoriams žalą atsako įstatymų nustatyta tvarka. Paprastai su įmonės administratorium sudaroma pavedimo sutartis, kuriai netaikomos socialinės garantijos, numatomos darbo sutartyje.

¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2000 m. gegužės 30 d. įsakymas Nr. 61 „Dėl Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2000. Nr. 48–1398.

Ne visais atvejais įmonė, turinti laikinų finansinių sunkumų, pripažįstama bankrutuojančia (nemokia). Ir tai visai nereiškia, kad įmonė bus likviduojama ir bus nutraukiami su šioje įmonėje dirbančiais darbuotojais darbo santykiai. Tokiu atveju, kaip jau buvo minėta, būtinai turi būti priimtos priemonės dėl įmonės restruktūrizavimo, jos ekonominio potencialo atkūrimo. Siekiant išvengti įmonės žlugimo, kartais gali pakakti atleisti tik dalį įmonės darbuotojų. Tuo atveju, kai dėl patirtos rimtos ekonominės krizės restruktūrizavimo proceso metu taikant kompetentingų valdžios institucijų teisinę priežiūrą vykdomas įmonės teisių ir prievolių perdavimas, visos garantijos ir sąlygos, apie kurias jau buvo kalbėta anksčiau, įstatymų nustatyta tvarka turi išlikti. Darbuotojų atstovai, kurių statusas ir vaidmuo išsaugomi pagal galiojusias iki perdavimo nuostatas ir sąlygas, kaip ir perėmėjai bei perdavėjai, gali susitarti dėl darbuotojų įdarbinimo nuostatų ir sąlygų pakeitimų išlaikant darbuotojams įstatymų ar kolektyvinėje sutartyje įteisintas garantijas, kurias taikant bus išsaugotas užimtumas, garantuojantis įmonės ar jos dalies išlikimą.

4.3. Darbo apmokėjimas įmonės nemokumo ir bankroto atvejais

Vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO), kurios narė yra ir Lietuva, konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“¹ ir rekomendacija Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“, sąvoka „nemokus“ reiškia situacijas, kai pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo iškeltos bylos, susijusios su darbdavio turtu, dėl kolektyvinio atsiskaitymo su kreditoriais². Ši sąvoka gali būti plečiamai aiškinama ir apimti situacijas, kai darbuotojų reikalavimai negali būti patenkinti dėl darbdavio finansinės būklės ir ypač, kai:

- a) įmonė užsidarė arba baigė veiklą, arba savanoriškai likvidavosi;
- b) darbdavio turto dydis yra nepakankamas bylai dėl nemokumo iškelti;

¹ TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 31–768.

² R 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/english/recdisp1.htm>>

- c) tiriant bylą dėl darbuotojo reikalavimo, susijusio su darbu, patenkimo nustatoma, kad darbdavys turto neturi arba, kad jo nepakanka nagrinėjamai skolai sumokėti;
- d) darbdavys numirė ir jo arba jos turtas buvo perduotas į administratoriaus rankas, ir dėl to reikalingos sumos iš turto negali būti išmokėtos¹.

Europos Bendrijos Tarybos 1980 m. priimtose direktyvos Nr. 987 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, derinimo“² 2 straipsnyje taip pat apibrėžta „nemokumo“ sąvoka, t. y. darbdavys laikomas nemokiu dviem atvejais. Pirma, kai pagal atitinkamus valstybės narės įstatymus, kitus teisės aktus ir administracines nuostatas buvo paduotas prašymas pradėti teisminį procesą dėl darbdavio turto. Kreditorių reikalavimų patenkimas darbdaviui tapus nemokiam po anksčiau paminėto proceso – tai teismo proceso tikslas. Bylos dėl nemokumo iškėlimas suteikia galimybę darbuotojams, kaip laikiniems darbdavio kreditoriams, pateikti reikalavimus (ieškinius) prieš savo darbdavį. Šie reikalavimai pagrįsti neišmokėtais atlyginimais (11, 2 str. 1 d. (a) papunktis). Antruoju atveju darbdaviui laikomas nemokiu, kai kompetentinga Europos Sąjungos valstybių narių institucija nusprendžia pradėti teisminį procesą arba nustato, kad (darbdavys) įmonė arba verslas buvo tikrai likviduojami, o esamo turto nepakanka pradėti teisminį procesą (11, 2 str. 1 d. (b) papunktis).

Kaip matyti iš apibrėžimų, labai daug laisvės palikta spręsti asmenims ar kompetentingoms institucijoms, kurios savo sprendimais pripažįsta įmonės „nemokumą“. Įmonės nemokumo ir bankroto samprata Lietuvoje kito ne vieną kartą ir turi savo raidą. Pavyzdžiui, Nepriklausomoje Lietuvoje įstatymas numatė įmonės skolos dydį, pagal kurį pripažindavo darbdavį nemokiu (neišgalinčiu), t. y. kai darbdaviai turėjo daugiau kaip 7500 Lt skolos ir neišgalėjo jos sumokėti (Prekybos proceso įstatymo 386 str., 408 str., Civilinio proceso įstatymo 1400 str. 1 p. III pr. 20 str. ir kt.)³.

Atkūrus Nepriklausomybę, 1992 m. Įmonių bankroto įstatyme⁴ „nemo-

¹ TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 31–768.

² Council directive of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (80/987/EEC) // Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. Consensus programme. 1999. P. 61.

³ *Grabauskas J.* Darbo ir socialinės apsaugos teisė. – Šiauliai, 1934. P. 37.

⁴ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1992. Nr. 29–843.

kumas“ buvo suprantamas taip pat, kaip sąvoka „laikini finansiniai sunkumai“, numatyta dabartiniame, t. y. nuo 2001 m. liepos 1 d. įsigaliojusiam, Įmonių bankroto įstatyme¹. Tačiau norint iškelti įmonei bankroto bylą to nepakakdavo. Įmonės turto vertė turėjo būti mažesnė už skolintą kapitalą. 1997 m. Įmonių bankroto įstatyme „įmonės nemokumas“ buvo pripažįstamas, kai įmonės finansiniai išpareigojimai buvo lygūs jos turtui arba jį viršydavo². Šios sąvokos neatitiko įmonės nemokumo įvertinimo kriterijų, t. y. įmonės bankrotas buvo skelbiamas praėjus gana nemažai laiko po to, kai įmonė tampa nemoki, nes įmonės turtas, kuris sudarė ir įstatinio kapitalo dalį, dažniausiai būdavo vertinamas aukštesniais įkainiais nei rinkos kainos. Ir kuo ilgiau būdavo neskelbiamas įmonei bankrotas, tuo didėjo esamo turto iššvaistymo (nuvertinimo) tikimybė, t. y. sumažėdavo arba visiškai būdavo prarandamas turtas, iš kurio galėdavo būti patenkinti kreditorių reikalavimai. Kartu didėjo ir skolos dirbantiesiems skaičiuojant netesybas. 1998 m. Įmonių kapitalo sanavimo ir restruktūrizavimo įstatyme „įmonės nemokumas“ buvo vertinamas pagal jos įstatinį kapitalą, t. y. „nemoki įmonė buvo ta, kurios nuosavas kapitalas Įmonių bankroto įstatymo įsigaliojimo dieną buvo mažesnis už jos įstatinį kapitalą arba kurios akcijų rinkos vertė, įvertinus jas Valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymo nustatyta tvarka, buvo ne didesnė už nulį³. Be to Akcinių bendrovių įstatymo 52 straipsnis nemokiai akcinei bendrovei draudžia didinti įstatinį kapitalą papildomais įnašais viešai platinant akcijas. Šias akcijas ji gali plauti tik savo akcininkams, darbuotojams ir kreditoriams. Tai reiškia, kad buvo galima didinti įsiskolinimą tik esamiems kreditoriams.

Šiuo metu priimtas dar vienas Įmonių bankroto įstatymas⁴, kuriame „įmonės nemokumas“ beveik sutapatinamas su „įmonės, turinčios laikinų finansinių sunkumų“ sąvoka, išskyrus nedidelį skirtumą. Norint pripažinti įmonę nemokia, būtina įvertinti jos delsimų išpareigojimų (skolos) dydį, t. y., kai jie viršija pusę į jos balansą įrašyto turto vertės.

Visais atvejais, kai įmonei norima iškelti bankroto bylą, teismas pirmiausia pasižiūri, ar nėra paduotas prašymas įmonei taikyti restruktūriza-

¹ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31–1010, Nr. 37 (*atitaisyamas*), Nr. 52 (*atitaisyamas*).

² Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 64–1500; 1998. Nr. 109–2996, Nr. 114–3189.

³ Lietuvos Respublikos įmonių kapitalo sanavimo ir restruktūrizavimo įstatymas // Valstybės žinios. 1998. Nr. 96–2656.

⁴ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31–1010; Nr.37 (*atitaisyamas*); Nr. 52 (*atitaisyamas*)

vimo proceso. Ir jei toks prašymas yra, teismas bankroto bylos nekelia, laukia restruktūrizavimo bylos rezultatų. Kol įsiteisės įmonės bankroto bylos iškėlimo nutartis, įmonės turtui uždedamas areštas. Nutarčiai įsiteisėjus, t. y. įmonei iškėlus bankroto bylą, įmonė turi teisę verstis ūkine komercine veikla, jeigu tai mažina dėl bankroto patiriamus kreditorių nuostolius, ir iš šios veiklos gautas pajamas naudoti su šia veikla susijusioms išlaidoms. Visos teisės dėl įmonės turto valdymo, naudojimo ir disponavimo pereina administratoriui. Teismas kreditorių prašymu gali riboti įmonės veiklą bei disponavimą įmonės turtu.

Kaip jau buvo kalbėta, kai darbdavys delsia atsiskaityti, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo santykius pats Darbo kodekso 128 straipsnio pagrindu, t. y. teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip 6 mėnesių laikui, kai jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga). Tuo atveju, jei darbuotojui mokamas ne visas, bet dalis darbo užmokesčio arba einamąjį mėnesį buvo išmokėtas visas darbo užmokestis, bet prieš tai jam du iš eilės mėnesius jo nemokėjo – ši teisė darbuotojui išlieka¹. Nutraukiant minėtu pagrindu darbo santykius, darbuotojui atleidimo dieną turi būti išmokamas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos.

Kol įmonei nėra iškelta byla, iki darbo sutarties nutraukimo dienos galioja Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo nuostatos. Įmonei iškėlus bankroto bylą šio įstatymo nuostatų vykdymas nutraukiamas. Aukščiausiojo Teismo Senato 1997 m. gruodžio 22 d. nutarimu Nr. 19² buvo išaiškinta, kad teismui pagal 1997 m. birželio 17 d. Įmonių bankroto įstatymą iškėlus įmonės bankroto bylą, draudžiama vykdyti visas finansines prievoles, neįvykdytas prieš iškeliant bankroto bylą, įskaitant palūkanų, baudų ir mokesčių mokėjimą, išieškoti skolas iš šios įmonės teismine ar ne ginčo tvarka, taip pat nutraukiamas delspinigių už visas įmonės prievoles, tarp jų už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą, skaičiavimas.

Nuo 1997 m. spalio 1 d. įsigaliojus Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo³ 18 straipsnio 3 dalies papildymui, kolektyvinė sutartis taip pat nustoja galioti įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus neteisminę ban-

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ // Teismų praktika. Nr. 3–4. 1996. P. 38.

² Teismų praktika. 1997. Nr. 8. P. 112.

³ Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991. Nr. 12–312; 1997. Nr. 66–1592.

kroto procedūra. Taip buvo pažeidžiamos tarptautinės darbo normos ir darbuotojų teisės. Įsigaliojus Darbo kodekso 63 straipsnio 3 daliai, pataisoma padėtis, t. y. įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas ribojamas remiantis įstatymais.

Kai įmonei bankroto byla jau iškelta, teismo paskirtas įmonės administratorius, išpėjęs raštu prieš 15 dienų, nutraukia darbo sutartis su įmonės administracijos vadovu ir valdybos nariais. Minėtų asmenų darbo sutartys nutraukiamos Darbo kodekso pagrindu. Jiems nemokama išieitinė pašalpa ir kompensacija, išskyrus piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Tais atvejais jiems netaikomos Darbo kodekso draudžiamosios nuostatos, ribojančios darbdavio iniciatyva atleisti iš darbo tam tikrų kategorijų darbuotojus. Visos kitos draudžiamosios nuostatos, kurias numato Darbo kodeksas, turi būti taikomos.

Vadovaujantis Įmonių bankroto įstatymo 13 straipsnio 4 dalimi ir 19 straipsniu, iškėlus įmonei bankroto bylą ar pradėjus neteisminę bankroto procedūrą, administratorius per 15 dienų nuo kreditorių susirinkimo ar teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo dienos privalo raštu įspėti įmonės darbuotojus, kad su jais bus nutraukta darbo sutartis laikantis Darbo kodekse nustatytų garantijų ir tvarkos, ir apie tai praneša teritorinei darbo biržai bei savivaldybei. Kitaip tariant, įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti įmonei bankroto bylą arba kai kreditorių susirinkimas priima nutarimą įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, su darbuotojais darbo sutartys nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų, o Darbo kodekso atitinkamo skirsnio nuostatos tokiais atvejais taikomos tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai (DK 137 str.).

Įmonės bankrotas, kaip paprastai, lemia įmonės likvidavimą. Įmonės likvidavimo atveju įmonės ūkinė–komercinė veikla visiškai nutraukiama, panaikinama jos teisinė registracija. Darbo sutarties įstatymas numatė du atleidimo pagrindus, susijusius su įmonės likvidavimu: atleidimą pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 1 punktą (kai įmonė likviduojama, įsiteisėja teismo nutartis iškelti įmonei bankroto bylą arba kai kreditorių susirinkimas priima nutarimą įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka) ir DSĮ 26 straipsnio 7 punktą (kai įmonė likviduojama dėl bankroto). Norint nuspręsti, kokį atleidimo pagrindą reikės taikyti, būtina atsižvelgti į CK numatytus septynis likvidavimo pagrindus, t. y. 1) juridinio asmens dalyvių¹ sprendimas nutraukti juridinio asmens veiklą, pavyzdžiui, darbdavio (vie-

¹ Juridinio asmens dalyvis – akcininkų, narių, dalyvių ir kt. asmenų, turinčių teisę į juridinio asmens turtą arba asmuo, kuris įgyja prievolinių teisių ar pareigų, susijusių su juridiniu asmeniu (CK 2.45 str.).

rintelio įmonės turto savininko) valia; 2) teismui arba kreditoriams priėmus sprendimą likviduoti bankrutavusią įmonę; 3) teismui priėmus sprendimą likviduoti įmonę juridinių asmenų registro tvarkytojo iniciatyva; 4) teismui priėmus sprendimą dėl netinkamos įmonės veiklos; 5) pasibaigus laikotarpiui, kuriam buvo įsteigta įmonė; 6) juridinio asmens dalyvių skaičiaus sumažėjimas mažiau nei įstatymų leidžiamas minimumas, jeigu juridinio asmens dalyvis per 6 mėnesius po tokio sumažėjimo nenutaria juridinio asmens reorganizuoti ar pertvarkyti; 7) pripažinus, kad įmonė įsteigta neteisėtai. Nors įstatyme aiškiai nenumatyta, tačiau, esant CK 2.106 straipsnio 1 ir 3–7 punktuose numatytiems įmonės likvidavimo pagrindams, turi būti atleidžiami pagal DSI 29 straipsnio 1 dalies 1 punktą. Darbdavys, šiuo atveju darbuotojams išmoka 2 vidutinių darbo užmokesčių dydžio išėitines pašalpas. Darbo kodeksas numato kur kas bendresnius atleidimo iš darbo pagrindus. Įmonei tapus nemokiai ar pripažinus ją bankrutuojančia darbuotojai atleidžiami nesant jų kaltės pagal Kodekso 129 straipsnį, laikantis kitų šio kodekso nustatytų garantijų.

Darbuotojų, su kuriais bus sudaromos naujos darbo sutartys dirbti įmonės bankroto proceso metu (likviduojant įmonę), skaičių pagal pareigybes nustato kreditorių susirinkimas. Vadovaujantis CK 2.106 straipsnio 2 punktu, darbo santykiai su darbuotojais buvo nutraukiami DSI 26 straipsnio 7 punkto pagrindu, t. y., kai įmonė likviduojama dėl bankroto. Priešingai nei nutraukiant darbo santykius pagal DSI 29 straipsnio 1 dalies 1 punktą, šiuo atveju minėtos garantijos darbuotojams nebuvo taikomos. Kitaip tariant, atleidžiant iš darbo pagal DSI 26 straipsnio 7 punktą, darbdaviui neprivalu įspėti darbuotojus apie jų atleidimą iš darbo, nereikia jiems siūlyti kito darbo¹. Tokiais atvejais atleidžiant darbuotojus nereikalingas profesinės sąjungos sutikimas, netaikomos garantijos nėščioms moterims ir motinoms, auginančioms vaikus iki 3 metų, taip pat netaikomi apribojimai asmenims, kuriems įdarbinti nustatytos įdarbinimo kvotos, ir darbuotojams, pašauktiems atlikti krašto apsaugos tarnybos. Atsiskaitymo už šių darbuotojų darbą išlaidos įtraukiamos į administravimo sąmatą, kurią tvirtina kreditorių susirinkimas.

Kai įmonei vykdomas bankroto procesas tiek teisme, tiek ir neteismine tvarka, dėl kreditorių reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, patenkinimo įstatymai numato atitinkamą tvarką ir garantijas, kurias aptarsime 5 skyriuje.

¹ *Davidavičius H.* Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys. – Vilnius, 2001. P. 83.

5. DARBO UŽMOKESČIO IR KITŲ SU DARBO SANTYKIAIS SUSIJUSIŲ IŠMOKŲ IŠIEŠKOJIMAS

5.1. Bendrosios išieškojimo nuostatos

Atsiskaitymo garantijos buvo numatytos ir Nepriklausomoje Lietuvoje. Jei sutartyje bei įstatymais nustatytu laiku uždarbis nebuvo sumokamas arba sumokamas ne visas, tai darbuotojas (įstatyme – samdininkas) galėjo kreiptis su skundu į darbo inspektorių arba į teismą¹, žemės ūkyje, jei laiku uždarbis nesumokamas arba sumokamas ne visas, tai, be priklausančio uždarbio, teismas galėjo priteisti tokio pat dydžio kompensaciją². Tuo atveju, jei būdavo sulygtas netesėjimo atlyginimas pačioje sutartyje, tam, kad nereiktų netesėjimo sumų mokėti, darbdavys pasirūpindavo atsilyginti laiku, o jei ir neatsilygindavo, tai darbuotojui tokiu atveju vis tiek tekdavo kreiptis į teismą, ir teismas galėdavo priteisti papildomą netesėjimo atlyginimą.

Šiandien įstatymai taip pat numato daugelį nuostatų dėl atsiskaitymo laiku su darbuotojais ir su tuo susijusių netesybų (delspinigių ir vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo) priskaitymo bei atitinkamų sankcijų darbdaviui taikymo. Neišmokėjimas darbuotojui darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priskirtinas prie žalos padarymo, kuri atsiranda iš darbo teisinių santykių, darbdaviui pažeidus vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Darbdavio pareiga atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju įtvirtinta Darbo kodekso 141 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalis numato, kad visas jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos turi būti išmokamos ne vėliau kaip atleidimo dieną. Bet pasitaiko atvejų, kai atleidimo dieną darbuotojas nedirba (pvz., dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo, mirus ir t. t.), todėl Darbo kodekso 206 straipsnyje numatyti atsiskaitymo momentai: 1) kai dirba – atleidimo dieną; 2) kai nedirba – per vieną dieną

¹ Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1933. Nr. 429; 1934. Nr. 457.

² Žemės ūkio darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1933. Nr. 306, Nr. 377.

nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti; 3) darbuotojui mirus – jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą įrodantį dokumentą.

Nuo 2001 m. kovo 30 d. įsigaliojo Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalies pakeitimas¹ dėl delsimo termino, už kurį galima prisiteisti vidutinį darbo užmokestį. Kitaip tariant, ši nuostata numato darbdaviui ekonominę sankciją, t. y. kai uždelsiama atsiskaityti dėl darbdavio kaltės, darbuotojui, be priklausomų sumų, dar turi būti sumokama jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka už uždelsimo laiką, bet ne daugiau kaip už 3 mėnesius nuo atleidimo dienos.

Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio paskirtis yra dvejopa. Pirma, šis straipsnis nustato kompensacinį mechanizmą, kurį taikant yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis. Antra, ši norma kartu nustato sankciją darbdaviui, kuris dėl savo kaltės su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito atleidimo dieną. Tačiau bet kuri teisinė sankcija gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji yra proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama. Proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis atitiktų pažeidimo pobūdį ir jo padarinius. Proporcingumas yra neatskiriamas teisingumo, lygiateisiškumo ir protingumo principų aspektas. Šie principai reikalauja, kad tarp teisės pažeidimo ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neatitikimo, disproporcijų. Netapačios sankcijos taikymas tokiais atvejais pažeistų ne tik šiuos principus, bet ir galėtų padaryti žalos kitų darbuotojų interesams. Kai kuriais atvejais dėl neproporcingai didelių sankcijų darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir kreditoriai. Todėl Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalyje nustatyta sankcija – vidutinio darbo užmokesčio priteisimas už neatsiskaitymo laikotarpį esant darbdavio kaltei – taikoma tik tais atvejais, kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausantis vieno mėnesio (ar daugiau mėnesių) darbo užmokestis. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, tai tokiais atvejais darbdaviui taikomos sankcijos

¹ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 28–897.

dydį sudaro neišmokėta darbo užmokesčio dalis, išieškoma už neatsiskaitymo laikotarpį¹.

Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalyje numatyta sankcija taikoma darbdaviui, kai darbiniai santykiai su darbuotoju yra nutrūkę. Pagal Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalį, darbdavio pareiga sumokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo atsiskaityti laiką atsiranda tik esant dviem sąlygoms: 1) kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui priklausančios sumos neišmokamos Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 1 dalyje numatyta tvarka ir 2) kai dėl uždelsimo atsiskaityti yra kaltas darbdavys². Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalyje numatyta darbdavio kaltė yra preziumuojama, darbuotojas darbdavio kaltės neprivalo įrodinėti, tačiau turi teisę pateikti įrodymus, patvirtinančius darbdavio kaltę. Įstatymas nedetalizuoja darbdavio kaltės formos, todėl darytina išvada, kad darbdavio kaltė gali pasireikšti bet kokia forma – tiek tyčia, tiek ir neatsargumu. Taigi, taikydamas šią normą, teismas privalo aiškintis uždelsimo atsiskaityti priežastis ir svarstyti darbdavio kaltės klausimą³. Kadangi Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalyje nereikalaujama, kad darbdavio kaltė privalo pasireikšti tyčia, tai darbdavio veiksmus būtina kvalifikuoti taikant bendrus kalto elgesio standartus. Nesant darbdavio kaltės dėl darbuotojui priklausančių sumų neišmokėjimo Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka, šio straipsnio antroje dalyje nustatyta sankcija netaikoma. Štai, pavyzdžiui, 1997 m. Klaipėdos apygardos teismas, išnagrinėjęs šalių apeliacinį skundą⁴, pakeitė Skuodo rajono apylinkės teismo 1996 m. gruodžio 17 d. sprendimą dėl darbo užmokesčio bei vidutinio darbo užmokesčio už atsiskaitymą nelaiiku priteisimo, konstatuodamas, kad apylinkės teismas nepagrįstai priteisė ieškovui už uždelsimą atsiskaityti laiką, nes visi byloje surinkti įrodymai bylojo, kad uždelsimą atsiskaityti tik dėl ieškovo kaltės, t. y. darbo užmokestis ieškovui buvo priskaičiuotas laiku, ir, jam neatvykus jo pasiimti, atlyginimas buvo deponuotas. Remiantis šiais faktais ir liudytojų parodymais, darytina išvada, kad ieško-

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 24 d. nutartis Nr. 3K-7-350 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-350.htm>>

² Teismų praktika. 1999. Nr. 12. P. 164–168.

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 24 d. nutartis Nr. 3K-7-350 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-350.htm>>

⁴ Klaipėdos apygardos teismo civilinių bylų skyriaus kolegijos 1997 m. vasario 27 d. nutartis Nr. 3A-134.

vui priskaičiuotos išmokos nebuvo išmokėtos ne dėl darbdavio kaltės.

Tiek Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalyje, tiek minėto Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje sankcijos darbdaviui numatytos iš esmės už tą patį pažeidimą – už neišmokėjimą nustatytu laiku darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais. Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalyje aiškiai įvardytas sankcijos taikymo momentas – kai su atleistu iš darbo darbuotoju uždelsiama atsiskaityti dėl darbdavio kaltės. Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad minėto delspinigių įstatymo numatyta sankcija darbdaviui laiko atžvilgiu gali būti taikoma tol, kol darbuotoją, kuriam nustatytu laiku nebuvo išmokėtos atitinkamos išmokos, ir darbdavį sieja darbo santykiai¹. Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, sankcijos už delsimą atsiskaityti atleidžiant iš darbo nebelieka.

Pasitaiko atvejų, kai darbdavys vis tiek nevykdo numatytų pareigų. Valstybinės darbo inspekcijos pateiktais duomenimis², dėl darbo užmokesčio nemokėjimo iki 2001 m. kovo 15 d. buvo surašyti 236 protokolai (2000 m. – 19; 1999 m. – 100; 1997–1998 m. – 117), kuriuos darbo inspektoriai perdavė nagrinėti teismams. Buvo priimti 37, arba 15,7 proc., nutarimai skirti baudas, 4 bylos dėl darbo užmokesčio dar nagrinėjamos, o 195 – nutrauktos. Iš jų: 16 nutraukta dėl įmonės sunkios finansinės būklės, 7 – dėl mažareikiškumo, 11 – darbdaviui atsiskaičius, 73 – nesant darbdavio tyčinių veiksmų, 78 – nesant pažeidimo sudėties, 4 – be motyvų, 6 – kiti motyvai. Iš viso 2000 m. įforminta 1215 administracinės teisės pažeidimų protokolų (1999 m. – 1702), iš jų: dėl darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos pažeidimų (ATPK 41⁴ str.) – 183, arba 15,3 proc., 1999 m. – 100, arba 5,9 proc.

Darbo inspekcija nėra ginčus nagrinėjanti institucija, tačiau jos atliekamos įstatymų kontrolės efektyvumas neginčijamas. Pavyzdžiui, 2000 m. buvo išnagrinėti 3529 pareiškimai ir skundai, arba 1,3 proc. mažiau negu 1999 m. (1999 m. – išnagrinėta 3590), iš kurių pasitvirtino: 68 proc. (2406 pareiškimai), o 1999 m. – tik 65 proc. Daugiausia buvo skundžiamasi dėl darbo apmokėjimo: iš visų per 2000 m. 5033 skunduose ir pareiškimuose pateiktų klausimų dėl darbo užmokesčio pateikti 2199 klausimai, arba 48 proc. (net 454 (9 proc.) klausimai dėl nemokamo darbo užmokesčio du ir daugiau mėnesių), iš jų pasitvirtino – 1649 klausimai, arba 75 proc.

Lietuvoje kol kas nėra įsteigto specialaus Darbo teismo ir specialios šiems ginčams nagrinėti procesinės tvarkos. Darbo ginčai dėl darbo užmo-

¹ Kasacinės instancijos teismo 2001 m. vasario 19 d. nutartis Nr. 3K–3–193.

² Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita už 1999–2000 metus. 2001. P. 94–99.

kesčio neišmokėjimo teisme nagrinėjami Civilinio proceso kodekso nustatyta tvarka. Visais atvejais ginčai dėl darbo užmokesčio nemokėjimo ar jo užlaikymo kyla tarp nelygiateisių proceso dalyvių – materialiai stipresnio darbdavio ir jam pavaldaus darbuotojo. Šią ginčo šalių nelygybę išsprendžia įstatymai, t. y. darbuotojui numatomos tam tikros lengvatos. Vadovaujantis CPK 102 straipsnio 1 dalies 1 punktu bylose dėl grąžinimo į darbą, dėl atlyginimo už darbą išieškojimo ir kitų reikalavimų, atsirandančių iš darbo teisinių santykių, darbuotojai atleidžiami nuo žyminio mokesčio. Darbuotojai darbo bylose atleidžiami ir nuo teismo išlaidų (DK 302 str. 3 d.). Šios įstatymų nustatytos išimties padeda darbuotojams įgyvendinti teisę ginti savo reikalavimus teisme.

Darbo ginčams dėl darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų priteisimo taikoma ikiteisminė ginčų nagrinėjimo tvarka, išskyrus, kai darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra nutrūkę (DK 295 str.). Darbo kodekso 27 straipsnis numato, kad bendrasis ieškinio senaties terminas iš darbo kilusiems ginčams spręsti yra treji metai. Kol nebuvo įsigaliojęs šis įstatymas, teismai ginčams dėl darbo užmokesčio taikė vienerių metų ieškininio senaties terminą¹. Kita vertus, darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio ir kitos su darbo santykiais susijusios sumos turės būti priteisiamos ne daugiau kaip už trejus metus (DK 298 str.). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2001 m. kovo 21 d. išnagrinėjo bylą², kurioje ieškininės senaties termino eiga, ieškovo manymu, skaičiuotina nuo 1998 m. liepos 3 d., t. y. nuo tada, kai atsakovas išmokėjo jam dalį darbo užmokesčio ir tuo pripažino įsiskolinimą. Teisėjų kolegija išaiškino, kad reikalavimas priteisti delspinigius yra papildomas reikalavimas. Pagrindinis reikalavimas yra priteisti konkrečias su darbo santykiais susijusias išmokas (darbo užmokestį, priedus prie atlyginimo ir kt.). Darbdavys, gera valia išmokėdamas dalį darbuotojui priklausančių išmokų, konkretaus savarankiško reikalavimo dalyje atkūrė ieškinio senaties terminą, kadangi atliko veiksmus, kurie liudija, jog jis pripažino skolą (Civilinio kodekso 89 str.). Pasibaigus pagrindinio reikalavimo ieškinio senaties terminui, išnyksta teisė ir į papildomų reikalavimų gynybą. Nutraukus ieškinio senaties termino eigą pagrindiniam reikalavimui, gali būti atkuriamas senatis papildomam reikalavimui. Darbdavys pats neapskaičiavo ir

¹ Teismų praktika. 1998. Nr. 9. P. 45.

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 21 d. nutartis Nr. 3K-3-175 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lit.litlex.lt/Nutarty/cnut/2001/nut2001c/3K-3-175.htm>>

nesumokėjo delspinigių nuo nepriemokos sumos už visą pradelstą laiką. Tai rodo, kad dėl delspinigių mokėjimo jis neatliko veiksmų, kurie nutrauktų senaties eigą. Dėl vėlesnio sumokėjimo buvo perkeltas prievolės įvykdymo laikas. Tai sukelia teises pasekmes. Pagrindinio reikalavimo patenkinimo geruoju faktas nutraukia pagrindinio reikalavimo senaties terminą ir sukuria teisę reikalauti dalį delspinigių, kiek juos riboja senaties terminas, taikomas papildomam reikalavimui, nors skolininkas delspinigių nepaskaičiavo ir kartu nesumokėjo. Šiuo atveju, kai galutinai su darbuotoju buvo atsiskaityta 1998 m. birželio 29 d., reiškia, kad kartu tą dieną darbuotojui atsirado teisė reikalauti delspinigių už pavėluotai sumokėtą sumą, apskaičiuotą už 6 mėnesius (Civilinio kodekso 84 str. 2 d. 1 p.). Galutinio atsiskaitymo dieną nutrūko delspinigių skaičiavimas, nes buvo įvykdyta prievolė. Darbuotojui dar 6 mėnesius išliko teisė reikalauti delspinigių, tačiau dėl senaties termino eigos ieškovo galimybės gauti delspinigius mažėjo, priklausomai nuo praleisto termino iki ieškinio pareiškimo. Ieškovas savo teisę realizavo, pareikšdamas ieškinį teisme 1998 m. rugsėjo 25 d. Tai reiškia, kad ieškovo teisė dėl delspinigių priteisimo gali būti ginama 6 mėnesius iki ieškinio pareiškimo momento, bet tik už tą laiką, kai delspinigiai buvo skaičiuojami, t. y. nuo 1998 m. kovo 25 d. iki 1998 m. birželio 29 d. (97 dienos). Nepriemokos suma už 1996 m. buvo 2 857 Lt 20 ct, todėl delspinigiai yra 554 Lt 30 ct (2857,20 x 0,2 proc. x 97).

Nagrinėjant ginčus, kilusius dėl darbo užmokesčio išieškojimo, darbuotojams numatomos ir procesinės lengvatos. Pavyzdžiui, tuo atveju, kai darbo užmokestis darbuotojui nebuvo išmokėtas, o darbdavys šį faktą ginčija, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija¹ išaiškino, kad darbdaviui remiantis aplinkybe, jog darbo užmokestis išmokėtas, šio fakto įrodymo pareiga (lot. k. – „*onus probandi*“) turi tekti darbdaviui (CPK 58 str. 1 d.). Be to, darbo užmokesčio išmokėjimo faktas negali būti įrodinėjamas remiantis liudytojų parodymais, nes tik rašytiniai įrodymai pripažįstami leistinomis įrodinėjimo priemonėmis. Mokėjimo žiniaraštis, kuriame nėra darbuotojo parašo, nepatvirtina darbo užmokesčio išmokėjimo darbuotojui fakto.

Vadovaujantis Darbo kodekso 299 straipsniu, darbo ginčų komisijos ar teismo priimti sprendimai dėl darbuotojų, neteisėtai atleistų iš darbo, nušalintų nuo darbo ar perkeltų į kitą darbą, grąžinimo į ankstesnį darbą bei

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 21 d. nutartis Nr. 3K-3-371 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lat.litlex.lt/Nutarty/cs/nut/2001/nut2001c/3K-3-371.htm>>

dėl darbo užmokesčio priteisimo (sprendimo dalis, neviršijanti vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio) turi būti skubiai įvykdyti. Teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį: 1) dėl atleidimo iš darbo priežasties formulavimo pakeitimo; 2) dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo; 3) kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą vykdyti. Tolesnis darbo užmokesčio išieškojimas galimas tik teismo antstoliams atlikus atitinkamus veiksmus (pvz., darbdavio turto areštas, varžytinės ir kt.). Iš tiesų tai ilgas ir galutinio užtikrinimo darbuotojui nežadantis procesas. Be to, 2003 m. sausio 1 d. visiškai įsigaliojus Antstolių įstatymui¹ ir pradėjus veikti privačioms antstolių kontoroms, antstoliams už jų vykdomas paslaugas turės apmokėti klientai dėl atitinkamų paslaugų teikimo sudarydami sutartį. Vadinasi, darbuotojai, norėdami apsaugoti arba aukciono tvarka realizuoti darbdavio turtą, iš kurio būtų patenkinti jų reikalavimai, turės mokėti atitinkamą atlyginimą antstoliui. Mokėti atlyginimo nereikės, jei tai bus numatyta įstatymuose². Mūsų nuomone, būtų neteisinga išieškant darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas mokėti atlyginimą už išieškojimo paslaugas, todėl tai įstatyme turėtų būti numatyta kaip viena iš išimčių.

5.2. Atlyginimo išieškojimas neteisėto atleidimo iš darbo atvejais

Kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės arba nesilaikant nustatytos atleidimo iš darbo tvarkos, pažeidžiamos ne tik darbuotojo teisės, bet ir darbo sutarties vykdymas. Tokiu atveju įstatymai turi numatyti darbuotojams kompensacijas dėl darbo sutarties nutraukimo. Tarpukario Nepriklausomoje Lietuvoje pagal 1934 m. Pramonės darbininkų samdos įstatymą³, atleidžiant darbininką iš darbo be kaltės ir nutraukiant be teisėtos priežasties su juo sudarytą sutartį, įmonė turėjo mokėti jam atleidimo kompensaciją, kuri, atsižvelgiant į išdirbtą įmonėje laiką, buvo nustatoma nuo 1 iki 14 savaičių faktinio darbininko uždarbio.

¹ Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 53–2042.

² Ten pat.

³ Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1934. Nr. 367.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnyje numatyti išeitinės pašalpos išmokėjimo atvejai ir dydžiai, pasibaigus darbo sutarčiai. Darbo kodekso numatytais pagrindais, taip pat kai darbo sutartis nutraukiama ne dėl darbuotojo kaltės ir kai darbuotojas atleidžiamas pagal jo paties pareikšimą esant svarbioms priežastims ar įstatymo numatytiems aplinkybėms, darbuotojui atitinkamai išmokama vieno ar dviejų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė pašalpa, kuri gali būti didinama, atsižvelgiant į darbuotojo turimą nepertrauktą darbo stažą toje įmonėje. Tuo atveju, kai darbo sutarties sudėtinės dalys prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nesant galimybės darbuotojo sutikimu perkelti jį į kitą darbą, nutraukiant darbo sutartį, darbuotojui išmokama dviejų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė pašalpa (DK 139 str.). Prieš įsigaliojant Darbo kodeksui Darbo sutarties įstatymo 30 straipsnis numatė kur kas didesnes kompensacijas darbuotojams, atleistiems iš darbo darbdavio valia įstatymais nenumatytais pagrindais, o remiantis kitomis svarbiomis aplinkybėmis. Tuo metu įstatymas įteisino dvi lygiareikšmes sąvokas: „kompensaciją“, mokamą darbuotojui, atleidžiamam iš darbo darbdavio valia, ir „išeitinę pašalpą“, mokamą darbuotojui, atleidžiamam iš darbo įstatymo numatytais atleidimo iš darbo pagrindais. Tiek vienu, tiek ir kitu atveju išmokėti pinigai buvo siejami su nepatogumais dėl darbo santykių nutraukimo ir naujo darbo paieškos, t. y. šių garantijų ekonominė prasmė yra – darbdaviui įspėjus, pradėti pasyviai kito darbo paiešką (pvz., išsiųsti anketas su savo gyvenimo aprašymu į įmones ar organizacijas, klausinėti pažįstamų ir t. t.), nutraukus darbo santykius gauta išeitinė pašalpa (kompensacija) turi užtikrinti aktyvios darbo paieškos (pvz., skambinant, dalyvaujant konkursuose, atrankose ir t. t.) ir pragyvenimo išlaidas.

Įsigaliojus Darbo kodeksui, šių kompensacijų nebeliko, nes numatyta bendra išeitinių išmokų mokėjimo tvarka. Darbo kodekso 131 straipsnis numato apribojimus nutraukti darbo sutartį su darbuotoju laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu bei laikotarpiu, kai darbuotojas pašauktas atlikti tikrą krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas. Nutraukti darbo sutartį galima tik tuo atveju, jei pasibaigus minėtiems laikotarpiais darbuotojas neatvyksta į darbą.

Darbo kodekso 297 straipsnis numato, kad darbuotojas, nesutikdamas su atleidimu iš darbo, nušalinimu nuo darbo ar su darbo sąlygų pakeitimu, per vieną mėnesį nuo atitinkamo dokumento gavimo dienos turi teisę kreiptis į teismą. Šiuo pagrindu ginčas sprendžiamas tiesiogiai teisme.

Jeigu darbuotojas, atleistas iš darbo, darbo sąlygos buvo pakeistos arba nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau mokamą darbą. Šie pinigai turi būti mokami nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

Lietuva, kaip TDO narė, atsižvelgdama į Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 103 „Dėl motinystės apsaugos“¹ 6 straipsnio nuostatas, numatančias, kad moterys, esančios nėštumo ir gimdymo atostogose, negali būti atleistos iš darbo, įstatymais numato didesnes nei tarptautiniai standartai garantijas nėščioms moterims ir moterims, turinčioms iki trejų metų amžiaus vaikų (vienių motinų, turinčių iki keturiolikos metų vaikų arba vaikų invalidų iki 16 metų). Darbo kodekso 132 straipsnio nuostatos neleidžia atleisti iš darbo nėščių moterų nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo (DK 136 str. 1 d.) arba darbdaviui mirus, jeigu darbo sutartis buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo (DK 136 str. 2 d.). Su darbuotojais, auginančiais vaiką (-us) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.). Iki Darbo kodekso įsigaliojimo buvo vadovautasi ir Darbo įstatymų kodekso² 203 straipsnio 2 dalimi, kuri leido nėščias moteris atleisti iš darbo su sąlyga – būtinai įdarbinant. Įstatymas nenumatė, jog darbdavys gali būti atleidžiamas nuo šios pareigos vykdymo esant tam tikroms aplinkybėms (pvz., nėra laisvų darbo vietų). Įstatymas numato darbdaviui pareigą be jokių išlygų pasirūpinti nėščios moters įdarbinimu, tuo užtikrindamas nėščios moters socialinių teisių gynimą. Nurodytas moteris administracija privalo įdarbinti taip pat tais atvejais, kai jos atleidžiamos pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai. Tai patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijų nutartys. Pavyzdžiui, 1999 m. kovo 10 d. teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą Nr. 3K-7-3³, kurioje ieškovė pagal terminuotą darbo sutartį, kurios terminas buvo nustatytas nuo 1996 m. rugsėjo 2 d. iki 1997 m. rugpjūčio 31 d., dirbo pas

¹ ILO. International Labour Conventions and Recommendations 1919–1962. – Geneva. Vol. I.

² Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. – Vilnius, 1989.

³ Teismų praktika. 1999. Nr. 11. P. 15.

atsakovą pradinių klasių mokytoja. 1997 m. rugpjūčio 29 d. įsakymu Nr. 46–K ieškovė atleista iš darbo nuo 1997 m. rugpjūčio 31 d. pagal Darbo sutarties įstatymo 26 straipsnio 2 punktą, pasibaigus sutarties terminui. Ieškovė, kreipdamasi į teismą, nurodė, kad jos manymu, atsakovas jos atžvilgiu pasielgė neteisingai, nes atleidimo iš darbo metu ji buvo nėščia. Ieškovė prašė pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu, gražinti į darbą, išieškant atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką. Teismas nustatė, kad Darbo įstatymų kodekso 203 straipsnio 2 dalies nuostatos reiškia, kad, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai su nėščia moterimi, darbdavys gali šią moterį atleisti iš darbo, tačiau, įforminęs terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, darbdavys privalo imtis iniciatyvos ir šią moterį įdarbinti pagal kitą tarp šalių sudarytą darbo sutartį, įdarbinimo laikotarpiu mokant vidutinį darbo užmokestį, bet ne daugiau kaip tris mėnesius nuo terminuotos darbo sutarties pasibaigimo dienos. Darbdavio neįvykdymas pareigos įdarbinti vertintinas kaip atsisakymas priimti į darbą Darbo sutarties įstatymo 19 straipsnio 1 dalies 4 punktu numatytu atveju (kai kitais įstatymuose numatytais atvejais draudžiama atsisakyti priimti į darbą), kuris pagal Darbo sutarties įstatymo 19 straipsnio 2 dalį gali būti ginčijamas teismine tvarka.

Rinkos ekonomikos sąlygomis ši garantija prasmės netenka dėl kelių priežasčių, t. y. visų pirma teisiniu požiūriu šią garantiją įgyvendinti sudėtinga. Pati garantijos konstrukcija yra kebli – „atleisti būtinai įdarbinant“. Kitaip tariant, žinant terminuotos darbo sutarties paskirtį, šiuo atveju darbdavys yra priverstas arba ją įdarbinti nuolatiniam darbui, kur numatomas jau neterminuotoms darbo sutartims taikomos garantijos, arba pasiūlyti šią darbuotoją kitam darbdaviui. Antra, tarybiniais laikais šios garantijos užtikrinimas buvo paprastas, nes vienintelis darbdavys buvo valstybė, biudžetas buvo vienas, dabar darbdaviui privatininkui, numatančiam toms darbo funkcijoms atlikti tik terminuotus darbinis santykius, yra keblu įdarbinti nėščią moterį.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi civilinę bylą¹ dėl gražinimo į darbą ir atlyginimo už priverstinę pravaikštą priteisimo, išaiškino, kad teismas, gražindamas neteisėtai atleistą, perkeltą ar nušalintą darbuotoją į pirmesnįjį darbą, išieško atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką arba atlyginimo skirtumą, kai darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą. Priverstinė pravaikšta – tai

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 2 d. nutartis Nr. 3K–3–368 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lit.litflex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-368.htm>>

laikas, per kurį darbuotojas dėl darbdavio kaltės negalėjo dirbti. Atlyginimas už priverstinę pravaikštą yra pinigų suma, kurią darbuotojas būtų uždirbęs, jei nebūtų pažeista jo teisė dirbti¹. Byloje nustatyta, kad ieškovė iš darbo atleista 2000 m. vasario 21 d., o į darbą grąžinta 2000 m. birželio 14 d. teismo sprendimu. Atleidžiamai iš darbo pagal Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 2 punktą ieškovei buvo išmokėta 6 jos vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė pašalpa. Priverstinės pravaikštos laiką sudarė tik trys mėnesiai ir 21 diena. Todėl teismas, spręsdamas tokią bylą, turi visų pirma įvertinti, ar tinkamai atlyginta už priverstinę pravaikštą. Kadangi ieškovei išmokėta išeitinės pašalpos suma viršijo jai priteistino atlyginimo už visą priverstinės pravaikštos laiką sumą, pagrįstai atmetė jos reikalavimą papildomai priteisti atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką. Patenkinus ieškovės reikalavimą, iš darbdavio ieškovei būtų priteistas dvigubai didesnis atlyginimas už priverstinės pravaikštos laiką, negu numato Darbo sutarties įstatymo 42 straipsnio 2 dalis. Šiuo atveju ieškovei atlyginimas už visą priverstinės pravaikštos laiką yra sumokėtas išeitinės pašalpos pavidalu.

Kai neteisėtai atleistas darbuotojas pareiškia, kad, grąžinus jį į ankstesnįjį darbą, jam būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, teismas, konstatuodamas neteisėtą atleidimą, gali darbuotojo prašymu negrąžinti jo į darbą, šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos. Darbo sutarties nutraukimo data tokiu atveju laikoma teismo sprendimo įsiteisėjimo data. Be to, šiuo atveju teismas priteisia darbuotojui nustatyto dydžio išeitinę išmoką, kuri gali būti didinama atsižvelgiant į darbuotojo stažą toje įmonėje, ir 1 VDU dydžio išmoką už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. (DK 297 str.).

5.3. Išieškojimas įmonės bankroto atveju

Išieškoti darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, kai įmonė yra nemoki, kur kas sudėtingiau. Jau Nepriklausomoje Lietuvoje Kreditoriams kenksmingų skolininko aktų ginčijimo įstatymo 1–2 ir 6 straipsniai numatė, jei bet kurio (žemės ūkio, namų ir t. t.) turto savininkas perleisdavo turtą už atlyginimą arba be atlyginimo savo arba sutuoktinio tam tikro laipsnio giminėms ir tuo padarydavo darbininkams ar kitiems

¹ Teismų praktika. 1996. Nr. 3–4. P. 35.

kreditoriams žala, nukentėję asmenys, kai teismas jiems priteisdavo ieškinį, bet nebūdavo iš ko ieškoti, galėjo ieškinio tvarka ginčyti to turto perleidimo aktus bei jų nenaudai sudarytas sutartis. Taip priklausantis atlyginimas galėjo būti išieškomas. Taip buvo galima ginčyti aktus, kai turtas perleistas saviems ar svetimiems be atlyginimo. Jei perleistas turtas svetimiems už atlyginimą, tai galėjo ginčyti tik tuo atveju, jei perleidėjas norėjo tuo pakenkti savo kreditoriams, o įgijėjas tai žinojo¹. Be to, to paties įstatymo 3–4 straipsniuose numatyta, kada laikoma, kad perleidėjas norėjo pakenkti kreditoriams, o įgijėjas apie tai žinojo, t. y. tuo atveju, jei perleidėjas sudarydavo aktą po to, kai nutraukdavo mokėjimus, (arba 10 dienų prieš tai, jei turtą perleido bet kuriam kreditoriui). Tokius aktus galėjo ginčyti tik teismui pripažinus jį nemokiu. Asmenys, kurie perleidę turtą norėjo pakenkti savo kreditoriams, ir asmenys įgiję tą turtą apie tai žinojo ir taip padarė kreditoriams žalos, buvo baudžiami kalėjimu (Baudžiamojo statuto pakeitimas, 606⁴ str.).

Vienas iš paprastesnių būdų išsaugoti verslą ir darbuotojų užimtumą nurašant skolas yra taikos sutarties sudarymas. Taikos sutarties sudarymas – tai kai kreditoriai ir įmonė susitaria tęsti įmonės veiklą, kai įmonė prisiima tam tikrus įsipareigojimus, o kreditoriai sutinka savo reikalavimus atidėti, sumažinti ar jų atsisakyti (Įmonių bankroto įstatymo 2 str.)². Nesutikdami su taikos sutarties sąlygomis, kreditoriai turi teisę iškelti bylą dėl įmonės bankroto. Panašios nuostatos buvo ir nepriklausomoje Lietuvoje, tik tokiu atveju darbuotojai turėjo daugiau teisių. Tai yra prekybos ir pramonės įmonių nemokaus (ne bankroto) skolininko kreditoriai, išskyrus turinčius ipotekas ir užstatus, dauguma balsų ir, be to, atstovaudami ne mažiau kaip $\frac{3}{4}$ visų skolų, dėl skolų dydžio ir mokėjimo tvarkos galėjo sudaryti su skolininku taikos sutartį, kuri paskui visiems buvo privaloma ir visiems suteikdavo ipotekos teises į nekilnojamąjį turtą (Prekybos kodeksas, 519–524 str.). Tokios sutartys kartais galėjo būti darbininkams nenaudingos, pavyzdžiui, atsisakant didesnės ar mažesnės skolų dalies arba skolų mokėjimą išdėstant labai ilgais terminais, todėl darbininkai, turėdami teisę dalyvauti kreditorių susirinkime, stengdavosi, kad nebūtų priimti jiems nenaudingi nutarimai bei sutartys. Tuo atveju, jei vis dėlto dauguma kreditorių tokią darbininkams nenaudingą sutartį sudarydavo, tai per 8 dienas jie

¹ Kreditoriams kenksmingų skolininko aktų ginčijimo įstatymas // Vyriausybės žinios. 1934. Nr. 367.

² Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31–1010; Nr. 37 (*atitaisymas*); Nr. 52 (*atitaisymas*).

turėjo paduoti teismui savo nesutikimo motyvus, kad teismas sutarties nevirtintų (Prekybos kodeksas, 523–524 str.)¹.

Kaip rodo praktika, daugeliu atvejų nemokiai įmonei iškeliama bankroto byla, todėl ji gali būti likviduojama ir atleidžiami visi arba dauguma įmonės darbuotojų, su kuriais darbdavys ne visada gali iš karto atsiskaityti.

Vadovaujantis 1997 m. Įmonių bankroto įstatymo² 11 straipsniu, Valstybinė darbo inspekcija privalėjo pateikti pareiškimą teismui dėl įmonės bankroto bylos iškėlimo tais atvejais, kai įmonės darbuotojas (darbuotojai) praneša inspekcijai, kad įmonė neišmokėjo darbo užmokesčio už du ir daugiau mėnesių ir (arba) tikrinimo metu nustatyta, kad įmonė yra nemoki. Vykdydama šią įstatymo nuostatą, inspekcija 2000 m. inicijavo 19 bankroto bylų (1999 m. – 35), tačiau iškeltos buvo tik 7 bylos arba 36,8 proc. (1999 m. – 10, arba 28,6 proc.). Dėl trijų įmonių teismas bylą kelti atsisakė, nes pripažino, kad įmonė yra moki; dviem atvejais nepavyko rasti įmonės administratoriaus; dėl likusių 7 įmonių teisminis nagrinėjimas, sprendžiant klausimą dėl bankroto bylos iškėlimo, tęsiasi iki šiol. Dažniausiai teismo nutartys iškelti ar atsisakyti kelti bylą yra apskundžiamos aukštesnėms teismo instancijoms. Toks vilkinimas teismuose trukdo sklandžiai nagrinėti bylas dėl darbo užmokesčio išieškojimo.

Nuo 2001 m. liepos 1 d. teisės Valstybinei darbo inspekcijai inicijuoti įmonei bankroto bylą nebelieka. Vadovaujantis 2001 m. Įmonės bankroto įstatymu³, dėl bankroto bylos iškėlimo įmonei pateikti ieškinį gali tik kreditoriai, savininkai ir įmonės administracijos vadovai. Tarp kreditorių dėl nemokamo darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų yra ir įmonės darbuotojai. Tai reiškia, kad darbuotojams įstatymas numato pareigą ne tik aktyviai domėtis įmonės padėtimi, bet ir imtis atitinkamų veiksmų, padedančių pakeisti savo ar įmonės likimą. Įmonei iškelti bankroto bylą darbuotojas, kaip ir kiti kreditoriai, turi teisę tik kai su juo delsia atsiskaityti ne mažiau kaip tris mėnesius.

Pagal 1992 m. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvenciją Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu“⁴ ir ją papildančią rekomendaciją Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikala-

¹ *Grabauskas J.* Darbo ir socialinės apsaugos teisė. – Šiauliai, 1934. P. 36.

² Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 64–1500; 1998. Nr. 109–2996, Nr. 114–3189.

³ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31–1010; Nr. 37 (*atitaisymas*); Nr. 52 (*atitaisymas*).

⁴ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 31–768.

vimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu“¹, darbuotojų reikalavimai ginami dvejopai: teikiant privilegiją (konvencijos II skyrius) arba per garantinę instituciją (konvencijos III skyrius). Norint apsaugoti darbuotojų teisėtus reikalavimus, valstybės, TDO narės, gali pasirinktinai priimti šios konvencijos II ar/ir III skyrius arba, pradžioje priėmusios vieną, vėliau gali priimti kitą skyrių.

Teisę į reikalavimų apsaugą darbdavio nemokumo atveju taip pat numato 1996 m. gegužės 3 d. Europos Tarybos ministrų Komiteto patvirtinta Europos Socialinės Chartijos nauja redakcija (originalas, priimtas 1961 m. spalio 18 d.), kurioje įtvirtinta: „kiekvienas darbuotojas turi teisę į reikalavimų apsaugą įmonės bankroto atveju“². Tam, kad būtų efektyviai įgyvendinamos darbuotojų teisės apsaugant jų reikalavimus darbdavio nemokumo atveju, šalys išsipareigoja užtikrinti darbuotojų reikalavimus, kylančius iš darbo sutarčių ar darbo santykių, sukuriant garantines institucijas arba kitomis veikiančiomis apsaugos formomis. Kaip apsaugoti teisėtus darbuotojų reikalavimus valstybėms paliekama pasirinkimo laisvė. Svarbu, kad jie būtų apsaugoti.

Panašias nuostatas dėl darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju numato ir Europos Bendrijos Tarybos 1980 m. priimta direktyva Nr. 987 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, derinimo“³ (toliau – Direktyva). Šioje Direktyvoje numatyti bendrieji standartai, kuriuos valstybės narės gali pritaikyti savo skirtingose teisinėse sistemose, siekdamos apsaugoti darbuotojų reikalavimus, jų darbdaviui tapus nemokiam.

Kaip matyti iš tarptautinių standartų analizės, išskiriamos dvi pagrindinės sistemos, apsaugančios likviduojamos dėl bankroto įmonės darbuotojų materialinius interesus, tai: 1) darbuotojų teisė pareikšti savo reikalavimus darbdaviui dėl neatsiskaitymo su jais už darbą, 2) steigimas garantinių draudiminių fondų, iš kurių būtų atliekamos atitinkamos išmokos darbuotojams, atleistiems dėl įmonės bankroto.

¹ R 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 [interaktyvus] [žiūrėta 2002 m. balandžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ilolex.iloh.ch:1567/english/reccdisp1.htm>>

² The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Issue 4. – The Netherlands: Kluwer law international, 1996. P. 359–378.

³ Council directive of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (80/987/EEC) // Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. Consensus programme. 1999. P. 61.

5.3.1. Išieškojimas teismo sprendimu

Šis būdas labiau paplitęs ir egzistuoja seniai. Stengiantis apsaugoti darbuotojus jų darbdaviui tapus nemokiam, o ypač garantuoti neapmokėtų reikalavimų apmokėjimą, jau 1925 m. priimtos TDO konvencijos Nr. 17 „Dėl kompensavimo dirbantiesiems įvykus nelaimingiems atsitikimams gamyboje“¹ 11 straipsnis ir 1949 m. priimtos TDO konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“² 11 straipsnis numatė šias darbuotojų reikalavimų gynimo gaires. Pirma, nacionaliniai įstatymai turi numatyti priemones, kurias taikant, įvertinus kiekvienos šalies ypatingas sąlygas, kaip galima geriau būtų kompensuojama darbuotojams įmonės nemokumo atveju, taip pat būtų išmokamos draudimo išmokos nukentėjusiesiems dėl nelaimingų atsitikimų arba jų išlaikytiniams jų mirties atveju. Antra, įmonės bankroto ar jos teismo likvidavimo atveju joje dirbantys darbuotojai turi būti pripažinti privilegijuotais kreditoriais dėl jiems priklausančio darbo užmokesčio už atliktą darbą ar kitų su darbo santykiais susijusių išmokų per nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose aktuose nustatytą laikotarpį (iki bankroto ar teismo likvidavimo) arba nustatytam darbo užmokesčio dydžiui. Trečia, darbo užmokestis, kuris sudaro privilegijuotą skolą, turi būti išmokėtas visas iki tol, kol paprasti kreditoriai galės pareikšti bet kokią reikalavimą dėl turto dalies. Ketvirta, darbo užmokesčio, sudarančio privilegijuotą skolą, ir kitų privilegijuotų skolų prioritetus turi nustatyti nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai.

Praktika rodo, kad įtvirtinti TDO konvencijose tarptautiniai darbo standartai greitai sensta, neatitinka šių dienų reikalavimų ir pasikeitusių sąlygų. Tiek konvencija Nr. 17, tiek ir konvencija Nr. 95 darbuotojų teisių apsaugai darbdavio nemokumo atveju skyrė tik po vieną straipsnį, kurių turinį reikėjo išplėsti dėl praktikoje įvykusių pasikeitimų. Todėl 1992 m. TDO priėmė naują konvenciją Nr. 173 ir ją papildančią rekomendaciją, kuriomis remiantis pagerėjo darbuotojų reikalavimų gynimas jų darbdaviui tapus nemokiam.

Visos darbuotojams priklausančios išmokos privalo turėti privileginį pobūdį, t. y. išmokoms numatomas pirmumas prieš valstybės ar socialinio aprūpinimo sistemų numatomas įmokas. Tačiau, vadovaujantis rekomen-

¹ ILO. Internationale Labour Conventions and Recommendations 1919–1962. – Geneva. Vol I.

² Ten pat.

dacija Nr. 180, kuri papildo konvencijos Nr. 173 nuostatas, be privalomų darbuotojų reikalavimų gynimo, rekomenduojama ginti ir susijusius netiesioginius reikalavimus, tokius kaip, pavyzdžiui, įmokos, susijusios su socialinės apsaugos sistemomis, arba įmokos, susijusios su privačiomis profesinėmis, tarp profesinėmis ar įmonės socialinės apsaugos sistemomis, kurių neįmokėjus gali būti pažeistos darbuotojų teisės, susijusios su būsimomis išmokomis (pvz., pensijų dydžiu), taip pat pašalpos, į kurias darbuotojai turėjo teisę prieš darbdavio nemokumą dalyvaudami įmonės socialinės apsaugos sistemoje ir kurias išmoka darbdavys. Mūsų manymu, tiek tiesioginiai darbuotojų reikalavimai, tiek ir su jais susiję netiesioginiai reikalavimai turi būti ginami nepriklausomai nuo jiems suteiktos reikalavimų tenkinimo eilės ir jų realaus patenkinimo.

Lietuva, kaip TDO narė, 1994 m. rugsėjo 26 d. ratifikavo konvencijos Nr. 173 II skyrių „Darbuotojų reikalavimų gynimas teikiant privilegiją“, t. y. įsipareigojo vykdyti II skyriaus nuostatų reikalavimus. Čia nustatyta, kad darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, turi būti patenkinami iš nemokaus darbdavio turto pirmąja eile, t. y. jiems suteikiamas privilegijuotų reikalavimų statusas. Iš tiesų, tuo metu galiojęs 1992 m. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas¹ numatė pirmenybę darbuotojų reikalavimams, tačiau 1997 m. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatyme² ir vėlesniame 2001 m. Įmonių bankroto įstatyme³ ši privilegija dingo. Tai yra, šio įstatymas įtvirtina įmonės turto įkaito turėtojo pirmenybę, o darbuotojų reikalavimai tenkinami iš lėšų likučio, gauto pardavus įmonės turtą ir atsiskaičius su įkaito turėtoju.

Nevykdomas įsipareigojimas ir pagal šios konvencijos 8 straipsnio 1 dalyje numatytą nuostatą dėl tiesioginiams darbuotojų reikalavimams aukštesnio privilegijos rango suteikimo. Nuo 1997 m. rugsėjo 1 d. iš Vyriausybės nutarimu įkurto Fondo, bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti⁴, kartu su išmokomis darbuotojams buvo vykdomos ir įmokos į Valstybinį socialinio

¹ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1992. Nr. 29–843.

² Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 64–1500; 1998. Nr. 109–2996, Nr. 114–3189.

³ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31–1010; Nr. 37 (*atitaisymas*); Nr. 52 (*atitaisymas*).

⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 902 „Dėl Fondo, bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti“ // Valstybės žinios. 1997. Nr. 76–1960, 82–2060; 1998. Nr. 31–832, 86–2400; 1999. Nr. 5–102; 2000. Nr. 18–434, Nr. 54–1582.

draudimo fondą (Sodrą). Tai, be abejo, iškraipo 1997 m. Įmonių bankroto įstatymo¹ 41 straipsnyje nustatytą kreditorių reikalavimų tenkinimo eilės tvarką, kur numatyta, kad pirmiausia turi būti tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, taip pat Fondo, bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti, reikalavimai. Reikalavimai dėl mokesčių ir kitų įmokų į valstybės, savivaldybių, Sodros biudžetus bei kitus biudžetinius fondus (pvz., sveikatos) – antrąja eile.

Nors nuo 2001 m. liepos 1 d. įmonei iškėlus tiek restruktūrizacijos², tiek ir bankroto bylą³, kreditorinių reikalavimų eiliškumas išliko nepakitęs, tačiau šiek tiek pakoreguota reikalaujama išmokų sudėtinių dalių tenkinimo tvarka, t. y. kreditorių reikalavimus numatoma tenkinti dviem etapais. Pirmajame etape pagal nustatytą eilę tenkinami kreditorių reikalavimai be priskaičiuotų palūkanų ir netesybų, o antrajame etape pagal tą pačią eilę tenkinama likusi kreditorių reikalavimų dalis (palūkanos ir netesybos).

Pirmąja eile tenkinamiems kreditorių reikalavimams neturi būti priskirtas apskaičiuotas, su darbo užmokesčiu susijęs fizinių asmenų pajamų mokestis. Tai reiškia, kad tenkinami tik darbuotojams išmokamų, o ne priskaičiuotų sumų reikalavimai. Kita vertus, darbuotojų interesai nukentėti negali, jei nebus patenkinti antros eilės reikalavimai (pvz., mokesčiai į biudžetą ir socialinio draudimo įmokos), nuo kurių priklauso darbuotojų išmokos ateityje, t. y. negali nutrūkti nei sveikatos draudimo stažas, nei stažas pensijai gauti ar atsirasti kitokių trukdžių.

Rekomendacija Nr. 180 numato „skubią apmokėjimo procedūrą“⁴, kuri turi būti taikoma, kai byla dėl nemokumo negali garantuoti greito privilegijuotų darbuotojų reikalavimų apmokėjimo, t. y. ši procedūra taikoma garantuoti reikalavimų apmokėjimą nelaukiant bylos pabaigos, išskyrus atvejus, kai greitą darbuotojų reikalavimų tenkinimą atlieka garantinė institucija. Skubus darbuotojų reikalavimų tenkinimas gali būti vykdomas taip:

¹ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 64–1500; 1998. Nr. 109–2996, Nr. 114–3189.

² Lietuvos Respublikos įmonių restruktūrizavimo įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31–1012.

³ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31–1010; Nr. 37 (*atitaisymas*); Nr. 52 (*atitaisymas*).

⁴ R 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/english/recdisp1.htm>>

- a) asmuo ar institucija, atsakinga už darbuotojo turto administravimą, turėtų apmokėti tokius reikalavimus tučiuojau, kai tik yra nustatoma, kad jie yra tikri ir apmokami;
- b) jeigu reikalavimas yra ginčytinas, darbuotojui turėtų būti suteikta galimybė nustatyti reikalavimo pagrįstumą teisme arba bet kurioje kitoje institucijoje, kurios jurisdikcijoje yra tokio klausimo sprendimas, ir tuomet reikalavimas būtų apmokėtas pagal (a) atvejį.

Tokia apmokėjimo procedūra turėtų apimti visą ginamą reikalavimą teikiant privilegiją arba bent jau tą jo dalį, kurią nustato nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai.

„Privilegijų sistema“ apibūdina trys elementai: privilegijų objektas, išmokų darbuotojams dydis (riba) ir privilegijų teikimo eiliškumas. Nacionaliniai įstatymai numato ne tik darbo užmokesčio išmokos prioritetą siaurąja prasme, bet ir eilę papildomų kompensacinio ar garantinio pobūdžio skatinimų ir išmokų rūšių. Išmoka atleistiems dėl įmonės bankroto darbuotojams ribojama kalendoriniu periodu, sukėlusiu įmonės bankrotą, arba maksimalia suma. Paprastai taikomos abiejų rūšių ribos. Maksimalus išmokos mokėjimo periodas įvairiose šalyse skirtingas: JAV, Kanadoje – 3 mėn., Didžiojoje Britanijoje – 4 mėn., Prancūzijoje, Portugalijoje ir Šveicarijoje – 6 mėn., Vokietijoje – 12 mėnesių. Paprastai nusistovi ir maksimalus išmokos dydis, kuris dažniausiai priklauso nuo valstybės minimalaus darbo užmokesčio arba nuo bazinio darbo užmokesčio, naudojamo skaičiuojant įmokas į socialinio draudimo fondus (Prancūzijoje, Ispanijoje), arba nustatoma tvirta suma (JAV, Kanada, Belgija), kuri, atsižvelgiant į infliaciją, turi būti didinama. Atskirose šalyse (pvz., Italijoje) įstatymas neriboja išmokų dydžio darbuotojo naudai. Darbo užmokesčio išmokėjimo eiliškumas, palyginti su kitomis privilegijuotomis išmokomis atsiskaitant su kreditoriais, įvairiose šalyse skirtingas. Yra šalių (pvz., Japonija, Švedija), kur darbo užmokestis atsiskaitant su kreditoriais pagal privilegijų eiliškumą užima antrą vietą, t. y. po visų mokesčių atitinkamoms institucijoms (biudžetams, socialinio aprūpinimo fondams ir t. t.) sumokėjimo. Didžiojoje Britanijoje darbo užmokesčio išmokėjimo eiliškumas taikomas toks pat kaip ir mokesčiams. Pagaliau kai kur (pvz., Prancūzijoje, Ispanijoje) numatyta superprivilegija darbo užmokesčiui, t. y. darbo užmokestis pagal eiliškumą užima pirmą vietą atsiskaitymų su kreditoriais eilėje ir turi pirmenybę prieš mokesčius ir prieš atsiskaitymą su mokesčių rinkėjais. Tiesa, to-

kia superprivilegija apribojama paprastai maksimalia riba: 30 dienų – Ispanijoje, 60 dienų – Prancūzijoje¹.

„Privilegijų sistema“ egzistuoja ir Lietuvoje. Jau 1934 m. Nepriklausomoje Lietuvoje veikė įstatymai, pagal kuriuos samdomas darbuotojas, negaudamas uždarbio ar kito kurio nors atlyginimo ir nujausdamas, kad samdytojas gali savo turtą likviduoti bei parduoti, turėjo teisę skubiai pareikšti ieškinį teismui ir prašyti teisėją jo ieškinį užtikrinti (Civilinis proceso įstatymas, 591 str.)².

Šiuo metu galiojantys 1997 m. ir 2001 m. įmonių bankroto įstatymai bei naujai priimtas Civilinis kodeksas numato pirmąja eile tenkinamų darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, pranašumą. Tačiau jei kreditoriaus reikalavimai yra užtikrinti įkeitimu ir (ar) hipoteka, jie (be palūkanų ir netesybų) tenkinami pirmiausia iš lėšų, gautų pardavus įkeistą įmonės turtą. Jei lėšų, gautų pardavus įkeistą turtą, nepakanka, likusi kreditorių reikalavimų suma tenkinama antrąja eile. Tuo tarpu kai lėšų lieka – tenkinami kitų kreditorių reikalavimai pagal eilę, t. y. toliau tenkinami pirmosios eilės reikalavimai, tai darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe, asmenų reikalavimai apmokėti už perdirbti supirktą žemės ūkio produkciją.

Atsižvelgiant į tai, kada įmonei iškeltas bankrotas, darbuotojų reikalavimai pateikiami ir nagrinėjami skirtingai. Remiantis 1992 m. Įmonių bankroto įstatymu darbuotojų reikalavimai, turintys pirmenybę net prieš įkaitu garantuotus kreditorių reikalavimus, nebuvo visiškai tenkinami dėl to, kad įmonės bankroto byla ir bylos dėl individualių darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, buvo nagrinėjamos atskirai ir netgi skirtinguose teismuose. Tai yra šie reikalavimai nebuvo laikomi kreditorių finansiniais reikalavimais ir jų sprendimui nebuvo taikytinos bankroto santykius reguliuojančios normos. Kitaip tariant, tokie ginčai buvo pripažįstami kaip darbo ginčai, nagrinėjami ne tarp kreditoriaus ir skolininko, o tarp darbuotojo ir darbdavio. Tokiu atveju darbuotojai ieškinius darbdaviams dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, privalėjo pateikti pirmos instancijos teismams. Darbuotojai, nutraukę su bankrutuojančia įmone darbo santykius, galėjo lengviau prisiteisti jiems priklaus-

¹ Kiselev I. Ja. Sravnitelnoje i meždunarodnoje trudovoje pravo. – Moskva: DELO, 1999. S. 193–195.

² Grabauskas J. Darbo ir socialinės apsaugos teisė. – Šiauliai, 1934. P. 36.

santį atlyginimą, nes teismo antstoliai, vykdydami teismų sprendimus, areštuodavo bankrutuojančios įmonės turtą ir nukreipdavo į jį išieškojimus. Darbuotojų, kurie nebuvo nutraukę darbo santykių su bankrutuojančia įmone, reikalavimų patenkinimas tapdavo nerealus, nes įmonės turto, iš kurio galėtų būti patenkinti jų reikalavimai, nelikdavo. Taip tarp tos pačios įmonės buvusių ir esamų darbuotojų atsirasdavo nelygybė: patenkinus vienos grupės darbuotojų reikalavimus, likdavo nepatenkinti kitų darbuotojų reikalavimai, tai reiškia, kad būdavo pažeidžiamas reikalavimų patenkinimo eiliškumas. Įsigaliojus 1997 m. Įmonės bankroto įstatymui, šis prieštaravimas buvo pašalintas. Nuo 1997 m. liepos 1 d. tiek buvusių, tiek ir esamų bankrutuojančios įmonės darbuotojų interesai ginami vienodai ir nagrinėjami kartu su kitų kreditorių reikalavimais, t. y. „visos bylos, kuriose įmonei pareikšti turbiniai reikalavimai, tarp jų ir iš darbo santykių kylantys finansiniai reikalavimai, perduodamos bankroto bylą iškėlusiam teismui“¹. Tačiau šio įstatymo 40 straipsnis nustato, jog kreditorių reikalavimams tenkinti skiriamos lėšos, likusios atsiskaičius su įmonės turto įkaito turėtojais. O tai reiškia, kad įkaito turėtojui atlyginama iš lėšų, gautų pardavus įkeistą įmonės turtą, o gautų lėšų likutis skiriamas kitų kreditorių (tarp jų ir darbuotojų reikalavimams, kylantiems iš darbo santykių) reikalavimams patenkinti. Įstatymas įtvirtina įkaito turėtojo pirmenybę patenkinti savo finansinius reikalavimus. Darbuotojų reikalavimai gali būti nukreipti tik į gautų už parduotą įkeistą turtą lėšų likutį, laikantis to paties įstatymo 41 straipsnyje nustatytos kreditorių reikalavimų tenkinimo eilės². O tai reiškia, kad turto, iš kurio galėtų būti patenkinti pirmos eilės kreditorių reikalavimai, gali neužtekti.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad darbuotojų reikalavimai, pateikti jų nemokiam darbdaviui, ginami teisme, suteikiant darbuotojams atitinkamas procesines lengvatas, turi nemažai trūkumų, trukdančių greitai ir realiai užtikrinti darbuotojų reikalavimus. „Privilegijų sistema“ nepasiteisina ir daugelyje šalių dėl:

- bankroto procedūrų neefektyvumo, t. y. darbuotojų reikalavimų patenkinimas užtęsiamas dėl ilgo teismo proceso pripažįstant įmonei nemokią;
- dažnai darbuotojų reikalavimai tenkinami po to, kai patenkinami kitų

¹ Teismų praktika. 1998. Nr. 9. P. 113.

² Lietuvos Respublikos įmonės bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 1997. Nr. 64–1500; 1998. Nr. 109–2996, 114–3189.

kreditorių reikalavimai, pavyzdžiui, mokesčių institucijų, socialinio aprūpinimo tarnybų, įkaito turėtojų;

- nors ir labai geros būtų darbuotojų reikalavimų tenkinimo sąlygos, jos visada priklauso nuo bankrutuojančios įmonės turto dydžio, o jo ne visada pakanka.

Atsižvelgiant į teigiamas ir neigiamas teismo naginėjimo ypatybes sprendžiant įmonių bankroto bylas, atsiskaitymo su darbuotojais problemos lieka neišspręstos. Dažniausiai turto, iš kurio būtų patenkinti darbuotojų ir kitų kreditorių reikalavimai, nepakanka, arba jis šiuolaikinėmis sąlygomis nėra paklausus ir mažai vertintinas, todėl darbuotojų reikalavimai gali būti daug greičiau ir realiau patenkinti iš garantinės institucijos.

5.3.2. Išieškojimas per garantines institucijas

Jau tarpukario nepriklausomoje Lietuvoje veikiantis Pramonės darbininkų samdos įstatymas¹ numatė, kad atleistiems iš nusigyvenusių įmonių darbuotojams kompensacijos mokamos iš specialiai šiam reikalui sudaryto fondo, į kurį visos įmonės nuo kiekvieno savo darbuotojo mokėjo tam tikrą nedidelį mokestį. Už įstatymo nuostatų nesilaikymą įmonių vedėjai administraciniu būdu buvo baudžiami bauda iki 500 litų.

TDO konvencijos Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu“² III skyriaus „Darbuotojų reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai“ nuostatos gina ne tik darbuotojų darbo užmokestį, bet ir kitas išmokas, pavyzdžiui: užmokestį už viršvalandžius, komisinius, atostogų apmokėjimą, atlyginimą už kitas mokamo nebuvimo darbe rūšis, metines ir kitas premijas, išeitines išmokas, kompensacijas už nepagrįstą atleidimą iš darbo bei kitas išmokas darbuotojams, nutraukus darbinę veiklą; kompensacijas už nelaimingus atsitikimus darbe bei profesinius susirgimus, kurias tiesiogiai išmoka darbdavys.

Pagal konvencijos III skyriaus nuostatas teisėti darbuotojų reikalavimai turi būti ginami už laikotarpį, ne trumpesnę nei 8 savaitės iki darbdavio nemokumo pradžios arba darbinės veiklos nutrūkimo (konvencijos 6 str. ir 12 str.).

Konvencijos III skyrius „Darbuotojų reikalavimų gynimas esant garantinei institucijai“ apima platesnę sritį, nes laiku ir tinkamai įkurta garantinė

¹ Pramonės darbininkų samdos įstatymas // Vyriausybės žinios. 1933. Nr. 429; 1934. Nr. 457.

² TDO konvencijos Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu“ // Valstybės žinios. 1996. Nr. 31–768.

institucija sėkmingai gina darbuotojų reikalavimus. Čia numatomi Garantinės institucijos bendrieji principai:

- darbuotojų reikalaujamą iš darbdavio užmokestį už darbą laiduoja garantinė institucija, kai darbdavys dėl nemokumo šio užmokesčio išmokėti negali;
- atlyginimą garantuojančių institucijų organizavimas, valdymas, veikla ir finansavimas nustatomi vadovaujantis nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais aktais arba kitomis nacionalinę praktiką atitinkančiomis priemonėmis;
- visos taikomos priemonės jokių būdu neturėtų uždrausti draudimo kompanijoms ginti darbuotojų reikalavimų darbdavio nemokumo atveju, jei jos siūlo pakankamas garantijas. Garantinės institucijos turėtų veikti vadovaujantis ir šiais rekomendaciniais principais¹:
- jos turėtų prisiimti subsidiarinę (papildomą) atsakomybę už nemokių darbdavių išpareigojimus dėl ginamų darbuotojų reikalavimų ir subrogacijos forma turėtų veikti darbuotojų, kuriems jos išmokėjo išmokas, vardu, t. y. fondai, kaip draudikai, gali pareikšti regreso ieškinius prieš darbdavį vadovaudamiesi nacionaliniais įstatymais;
- garantinių institucijų valdomi fondai, išskyrus sudarytuosius iš bendrųjų valstybės pajamų, gali būti panaudoti tik tam tikslui, kuriam jie buvo sukurti.

Siekiant priartinti nacionalinius teisės aktus prie tarptautinių darbo standartų, neratifikuotas konvencijos III skyrius artimiausiu metu turėtų būti pateiktas Lietuvos Respublikos Seimui dėl jo ratifikavimo. Be to, nuo 2000 m. spalio 1 d. įsigaliojo Garantinio fondo įstatymas, atitinkantis konvencijos III skyriaus nuostatą, kad darbuotojų reikalavimams patenkinti turi būti sukuriama garantinė institucija.

Panašias nuostatas dėl darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo atveju numato ir Europos Bendrijų Tarybos 1980 m. priimta direktyva Nr. 987 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, derinimo“² (toliau – Direktyva).

¹ R 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 [interaktyvus] [žiūrėta 2001 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/english/recdisp1.htm>>

² Council directive of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (80/987/EEC) // Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. Consensus programme. 1999. P. 61.

Direktyvos tikslas apibrėžtas 1 straipsnyje, t. y. šia direktyva siekiama apsaugoti darbuotojų teisėtus reikalavimus, pareikštus jų nemokiems darbdaviams. Direktyva gina tik darbuotojų reikalavimus, kilusius iš darbo sutarčių arba darbo santykių. Šis teisės aktas leidžia pačioms valstybėms narėms nusistatyti išimtis tam tikrų kategorijų darbuotojams, kuriems nebus taikoma ši direktyva. Taigi, Direktyvos 1 straipsnis jungia dvi ypatybes, susietas su šios direktyvos taikymu, kurios priklauso nuo sutarčių pobūdžio ir darbo, kurį atlieka darbuotojas, pobūdžio (pvz., ši direktyva gali būti netaikoma darbdavio sutuoktiniui, žvejybos laivo įgulai ir kapitonui ir pan.) arba darbuotojų kategorijų, kurioms jau yra taikomos kitos garantijų formos darbdavio nemokumo atveju.

Direktyvoje numatomi įpareigojimai valstybėms narėms dėl garantinių institucijų įteisinimo, kurios padėtų užtikrinti neapmokėtus darbuotojų reikalavimus, kylančius iš darbo sutarčių ar darbo santykių ir susijusius su darbo apmokėjimu už laikotarpį iki nurodytos datos. Kada šios institucijos perima darbdavio neįvykdytus įsipareigojimus, valstybė narė gali pasirinkti vieną iš trijų datų: 1) darbdavio nemokumo pradžios; 2) pranešimo atitinkamam darbuotojui apie jo atleidimą iš darbo dėl darbdavio nemokumo įteikimo; 3) darbdavio nemokumo pradžios arba, kai su atitinkamu darbuotoju nutraukiama darbo sutartis arba darbo santykiai dėl darbdavio nemokumo (Direktyvos 3 str. 2 d.). Valstybėms narėms suteikiama galimybė apriboti garantinių institucijų mokėjimo įsipareigojimus. Svarbu, kad būtų patenkinti reikalavimai, susiję su darbo užmokesčiu, atitinkamai pasirinkus datą: (1) už paskutinius 3 mėnesius pagal darbo sutartį arba darbo santykius, buvusius 6 mėnesius iki darbdavio nemokumo pradžios; (2) už paskutinius 3 mėnesius pagal darbo sutartį arba darbo santykius, buvusius iki pranešimo atitinkamam darbuotojui apie jo atleidimą iš darbo dėl darbdavio nemokumo įteikimo datos; (3) už paskutinius 18 mėnesių pagal darbo sutartį arba darbo santykius, buvusius iki darbdavio nemokumo pradžios arba iki datos, kai su atitinkamu darbuotoju nutraukiama darbo sutartis arba darbo santykiai dėl darbdavio nemokumo. Trečiuoju atveju valstybės narės gali apriboti mokėjimo įsipareigojimus įpareigojant atitinkamai sumokėti už 8 savaitių laikotarpį arba už trumpesnius laikotarpius, kurių bendra trukmė yra 8 savaitės (Direktyvos 4 str. 2 d.). Šie įpareigojimai, nustatantys garantinei institucijai prievolę apmokėti darbuotojų reikalavimus, nukreiptus jų nemokiam darbdaviui, yra labai svarbūs darbuotojams, pavyzdžiui, budintiems pagal grafikus, darbuotojams vienetininkams ir t. t., kurie gauna skirtingus atlyginimus per reikalavimams užtik-

rinti numatytus skaičiavimo laikotarpius (gali pasitaikyti švenčių dienos, per kurias darbuotojai nedirba, gali tekti susikeisti pamainomis ir t. t).

Direktyva leidžia valstybėms narėms pasirinkti ir kitą apribojimo galimybę, t. y. nustatyti aukščiausią reikalavimų, kylančių iš darbo sutarties ar darbo santykių dėl darbdavio nemokumo, išmokėjimo darbuotojui ribą (Direktyvos 4 str. 3 d.), kurią garantinės institucijos išsipareigotų apmokėti. Paminėta riba gali būti nustatoma tuo atveju, kai reikalavimų įvykdyti neįmanoma per nustatytą laikotarpį arba dėl kitų socialinio pobūdžio tikslų.

Apibendrinami galime teigti, kad Direktyva darbuotojų finansiniams reikalavimams ginti jų darbdaviui tapus nemokiam numato du vertinimo kriterijus: 1) momentą, nuo kada atsiranda finansiniai išsipareigojimai darbdavio neapmokėtus išsiskolinimus apmokėti darbuotojams; 2) laikotarpį, už kurį garantuojamas reikalavimų apmokėjimas, arba finansinių reikalavimų dydį. Čia nekonkretizuojama pačių reikalavimų sudėtis, nurodoma, kad reikalavimai turi būti susiję su darbo sutartimi ar darbo santykiais.

Garantinės institucijos, kurios garantuoja neapmokėtus piniginius darbuotojų reikalavimus, kilusius iš darbo sutarties ar darbo santykių ir pateiktus nemokiems jų darbdaviams, atlieka svarbų vaidmenį apsaugant darbuotojų teises. Minėta Direktyva konkrečiau ir detalčiau, nei TDO konvencija Nr. 173, numato garantinių institucijų organizavimo, finansavimo ir veiklos taisykles (Direktyvos 5 str.):

- 1) institucijų turtas turi būti nepriklausomas nuo darbdavių valdomo kapitalo ir nenaudojamas (neprieinamas) teisiniuose procesuose dėl nemokumo. Tai yra darbuotojai, jų darbdaviui tapus nemokiam, turi teisę reikalauti konkrečių piniginių išmokų iš garantinių institucijų neatsižvelgiant į tai, prisidėjo jų darbdaviai prie finansavimo ar ne. Ir dar, institucijų lėšos turi būti skiriamos tikslingai;
- 2) darbdaviai prisideda prie garantinių institucijų finansavimo, išskyrus, kai jas finansuoja tik valstybės institucijos. Kaip konkrečiai darbdaviai prisidės prie garantinių institucijų finansavimo, direktyva nenumato, tai palikdama nustatyti pačioms valstybėms;
- 3) garantinių institucijų atsakomybė neturi priklausyti nuo to, ar iki galo bus įvykdyti darbdavių finansavimo išsipareigojimai. Tuo įtvirtinama garanto institucijų pareiga apmokėti darbuotojų reikalavimus, nukreiptus nemokiam jų darbdaviui, nepriklausomai nuo to, ar darbdavys turi turto, iš kurio galėtų užtikrinti nors dalį kreditorių (tarp jų ir savo darbuotojų) reikalavimus, ar ne. Be to, garanto institucija neturi iki galo patenkinti darbuotojų reikalavimų, nukreiptų nemokiam jų

darbdaviui. Kokia jų dalis bus patenkinama iš garantinės institucijos, turi nustatyti kompetentingos valstybės institucijos. Svarbu, kad būtų užtikrinti minimalūs reikalavimai, numatyti anksčiau aptartoje šios Direktyvos 4 straipsnio 2 dalyje.

Direktyva reikalauja užtikrinti tam tikrų kategorijų darbuotojams priklausančių sumų išmokėjimą, kai jų darbdavys taps nemokus. Šios sumos neturi apimti darbdavio įnašų, mokamų pagal nacionalinę socialinės apsaugos sistemą arba įmonių pensijų schemas. Ypač svarbūs darbuotojų teisių ir teisėtų interesų apsaugai Direktyvos 6, 7 ir 8 straipsniai, kurie griežčiau nei TDO konvencijos Nr. 173 nuostatos apdraudžia darbuotojų teises, susijusias su socialinės apsaugos sistema. Direktyva numato, kad tuo atveju, kai iš darbuotojų išskaičiuojamos įmokos pagal nacionalinių įstatymų numatytas socialinės apsaugos sistemas, bet darbdaviai iki nemokumo pradžios nesumokėjo jų draudimo institucijoms (pvz., Sodrai), darbuotojai, vadovaujantis šios direktyvos nuostatomis, nepraranda teisės į šių draudimo institucijų mokamas išmokas (pvz., ligos, nėštumo ir kt.). Neturi būti apribojamos ir vėlesnės išmokos (pvz., senatvės pensijos) šiems ar jau darbo santykius su šia įmone nutraukusiems darbuotojams.

Igyvendinant šios Direktyvos nuostatas, svarbu pabrėžti tai, kad valstybėje narėje rengiami priimti ar taikomi nauji įstatymai gali būti palankesni nei Direktyvos nuostatos. Tam neturi būti prieštaraujama, tuo labiau, kad pasikeitus ekonominei–finansinei, socialinei ar politinei padėčiai, įtvirtinti darbo standartai gali neatitikti esamos padėties ir turi būti peržiūrėti.

Europos Bendrijos Tarybos Direktyva „Iš dalies pakeičianti direktyvą Nr. 77/187/EEC „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su dirbančiųjų teisių apsauga įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo kitam darbdaviui atveju, derinimo“ Nr. 98/50/EEC“¹ 3 ir 4 straipsnio nuostatos, numatančios darbuotojų teisių apsaugą perduodant įmonę ar jos dalį, negali būti taikomos jei perdavėjas yra bankroto arba kitų panašių nemokumo procedūrų, kurios buvo pradėtos ketinant likviduoti perdavėjo turta, ir kurias prižiūri kompetentinga valdžios institucija, objektu. Tuo atveju, jei valstybė narė vis dėlto taiko šias taisykles, direktyva numato, kad perdavėjo skolos, kylančios iš darbo sutarčių ar darbo santykių, turi būti gražintos iki perdavimo arba prieš pradėdant nemokumo procedūrą. Perėmėjui negali būti perduodamos skolos tuo atveju, jeigu pagal valstybės narės įstatymus tokios procedūros reikalauja apsaugos, kaip numato Europos Bendrijos Tarybos di-

¹ Official journal of the European communities. Legislation. – Brussels–Luxembourg, 1998. L 201. Vol. 41. 17 July. P. 88–92.

rektyva Nr. 80/987/EEC¹. Kitaip tariant, darbuotojai savo teisėtus reikalavimus, nukreiptus jų nemokiam darbdaviui, gali patenkinti iš garantinių institucijų iki įmonės teisės ir pareigos pereis teisių perėmėjui.

Lietuvos Seimas, atsižvelgdamas į susidariusią įmonių bankrotų gausą bei sunkią šių įmonių darbuotojų padėtį, peržvelgęs TDO konvencijų vykdomas nuostatas ir Europos Bendrijos direktyvų nuostatas, 2000 m. rugsėjo 12 d. priėmė Garantinio fondo įstatymą² (toliau – įstatymas), kuriuo siekiama apsaugoti darbuotojų reikalavimus darbdaviui tapus nemokiam.

Tokio įstatymo buvo laukiama seniai. Šiuo įstatymu iš esmės turėtų būti išspręsti įmonės nemokumo ir darbo teisinių santykių trūkumai taikant garantijas darbuotojams, kai nemokaus darbdavio prievoles perima garantinė institucija. Tačiau įstatymas įsigaliojimo dieną (2000 m. spalio 1 d.) nepradėjo veikti. Vyriausybės įkurtas „Fondas bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, tenkinti“ 2000 m. neturėjo lėšų, iš kurių būtų tenkinami darbuotojų reikalavimai. Darbuotojai savo teisėtus reikalavimus iš garantinės institucijos galėjo vėl tenkinti nuo 2001 m. rugpjūčio 11 d. pradėjus veikti Garantiniam fondui. Vadovaujantis bendromis teisės normų galiojimo laiko atžvilgiu taisyklėmis darbuotojų nepatenkinti reikalavimai pagal minėtą įstatymą turėjo būti tenkinami jau po trijų mėnesių nuo įstatymo įsigaliojimo dienos, t. y. 2001 m. sausio 1 d. Nors teisminės praktikos nebuvo, tačiau tai nereiškia, kad darbuotojų teisės nebuvo pažeistos. Reikiamų įstatymų nebuvimas neturėjo būti pagrindu ir pasiteisinimu dėl darbuotojų reikalavimų jų darbdaviui tapus nemokiam netenkinimo. Kita vertus, įstatyme įtvirtintos nuostatos nėra iki galo sureguliuotos.

Remiantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.90 straipsniu, „garantija“ laikomas vienašalis garanto įsipareigojimas garantijoje nurodyta suma visiškai ar iš dalies atsakyti kitam asmeniui – kreditoriui, jeigu asmuo – skolininkas prievolės neįvykdys arba ją įvykdys netinkamai, ir atlyginti kreditoriui nuostolius tam tikromis sąlygomis (pvz., skolininkui tapus nemokiam ir kitais atvejais). Garanto atsakomybė yra subsidiarioji³. Išskirtinis subsidiarinės atsakomybės bruožas yra tas, kad kreditorius (darbuoto-

¹ Council directive of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (80/987/EEC) // Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. Consensus programme. 1999. P. 61.

² Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 82–2 478.

³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: oficialus tekstas. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2000. P. 446.

jas) reikalavimus garantinei institucijai gali pareikšti tada, kai jo reikalavimų pagrindinis skolininkas – darbdavys nėra visiškai patenkinęs.

Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatyme, kuris turi ginti darbuotojų finansinius interesus darbdavio nemokumo atveju, neužfiksuota net bazinių pagrindų, kuriais remiantis būtų įgyvendinami tikslai, dėl kurių ir buvo priimtas šis įstatymas. Įstatyme pasigendama išmokų skyrimo bendrųjų principų, tokių kaip, pavyzdžiui, „darbuotojai turi teisę į reikalavimų patenkinimą iš Garantinio fondo“, „išmokos darbuotojui dydis negali būti mažesnis už socialiai priimtina“. Taip pat nėra numatyta kriterijų, kuriais remiantis bus paskirstomos Garantinio fondo lėšos.

Garantinio fondo įstatymo 4 straipsnio 3 dalis numato, kad įmokos į fondą administruojamos remiantis Mokesčių administravimo įstatymu. Bet to nepakanka, nes kiekvienas konkretus mokesčio įvedimas turi būti reglamentuojamas atskiru įstatymu. Tuo labiau, kad Mokesčių administravimo įstatymas¹ administruoja tik mokesčius ir rinkliavas, kurie, priešingai nei įmokos į Garantinį fondą, neturi tikslinės paskirties, yra negražintini ir neatlygintini. Mūsų nuomone, tai turėtų būti numatyta šiame įstatyme detaliau, t. y. įteisinant darbdavių įmokas į Garantinį fondą, lengvatas, sankcijas (delspinigius ir baudas) už ne laiku mokamas ar visai nemokamas įmokas bei šių lėšų panaudojimo galimybes Fondo administravimo reikmėms, taip pat turėtų būti aptartas momentas, ar bus skaičiuojamos įmokos tų įmonių, kurios yra nemokios, t. y. kol joms nėra pradėta bankroto procedūra, ir t. t. Mūsų manymu, šiuo įstatymu būtų užpildytos visos teisinės spragos, kurių neaptaria nei Garantinio fondo, nei Mokesčių administravimo įstatymai.

Nors Garantinio fondo įstatyme įmonėms numatyta tik 0,2 proc. priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio įmokų (pvz., nuo 430 Lt gaunančio darbuotojo turės sumokėti 0,86 Lt kas mėnesį), tačiau tai papildomas mokestis, kurio įvedimui ne tik priešinasi darbdaviai, bet ir siūlo nustatyti įmokas patiems darbuotojams. Tai, suprantama, kaip jau minėta, prieštarauja tarptautiniams standartams. Kita vertus, darbuotojas laisva valia disponuojantis savo pajamomis, pats gali nuspręsti, apdrausti jas ar ne. Tačiau tai neturi būti siejama su darbo santykių pasekme. Darbdaviai nesutinka mokėti įmokų dėl to, kad iš dabar surinktų įmokų bus garantuojami darbuotojų reikalavimai tų įmonių, kurios bankrutavo dėl vadovų ar savininkų kaltės iki Garantinio fondo įstatymo įsigaliojimo ir kurie dar ne-

¹ Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas // Valstybės žinios. 1995. Nr. 61–1525; 1996. Nr. 57–1342, Nr. 66–1574; 2000. Nr. 83–2510.

mokėjo įmokų į šį fondą. Įstatymo pataisa¹ numatė, kad įmonių, kurių bankroto procesas pradėtas iki šio įstatymo įsigaliojimo dienos, darbuotojams išmokos mokamos iš Garantiniame fonde sukauptų Privatizavimo fondo lėšų ir įmonių gražinamų finansinės paramos lėšų, kurios joms buvo skirtos iš Fondo bankrutuojančių ar bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti. Įmonių, kurių bankroto procesas pradėtas po šio įstatymo įsigaliojimo dienos, darbuotojams išmokos mokamos iš Garantiniame fonde sukauptų įmonių įmokų, valstybės biudžeto lėšų, skiriamų pagal atskirą programą, ir lėšų, atgautų šiame įstatyme numatyto atgręžtinio reikalavimo teise.

Diskusijos dėl darbdavių įmokų įteisinimo vis tęsiasi. Kai kurie siūlo pakeisti Garantinį fondą draudiminiu, kas reikš privačių draudimo struktūrų įtraukimą. Kita vertus, privatus fondas nėra privalomas, todėl tokiu atveju darbdaviai galės ir nedrausti savo darbuotojų. Tuo labiau, kad tai gali padaryti jau dabar. Tačiau iki šiol nė vienas darbdavys nėra apsidraudęs nuo šio rizikos faktoriaus, nes įmokas turėtų mokėti priklausomai nuo rizikos faktoriaus įvertinimo. Bet norint nustatyti šį faktorių, būtina kruopšti įmonių bankrotų analizė, o ir tokios draudimo praktikos nėra. Dažniausiai darbdaviai apdraudžia įmonės turtą, bet ne darbuotojų gebėjimus, įvertintus darbo jėgos ekvivalentu (šiuo atveju darbo užmokestį). Kita vertus, jei ir pavyktų Lietuvoje apdrausti darbuotojų teisėtus reikalavimus, kilusius dėl įmonės bankroto, garanto institucija darbuotojų interesus turėtų apsaugoti tik tiek, kiek draudikas nepadengs darbuotojų reikalavimų (Įstatymo 12 str.). O tuo atveju, jei dokumentais bus patvirtinta, kad darbuotojų reikalavimai buvo patenkinti visiškai – darbdaviui, mūsų manymu, iš Garantinio fondo turėtų būti gražinamos visos įmokos. Todėl, kol bus priimtas atskiras šis mokestis reglamentuojantis įstatymas, mokesčio būtų galima atsisakyti visai. Įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje numatomi fondo lėšų šaltiniai, kurių pagrindinis yra įmonių įmokos. Kiti lėšų šaltiniai nėra svarbūs, nes privatizavimo fondas pamažu tuštėja, nes nebėra ko privatizuoti, biudžetas kasmet tampa deficitinis, o lėšos Garantinio fondo kreditoriniams reikalavimams tenkinti iš „Fondo bankrutuojančių ar bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti“ dar nežinia kaip bus atgaunamos, nes per beveik 4 metus (nuo 1997 m. rugsėjo 1 d. iki 2001 m. birželio 15 d.), kol šis Fondas veikė, įmonių

¹ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 22–716.

paramai buvo išdalyta apie 53 mln. Lt, o grąžinta tik 6,3 mln. Lt, kas sudaro tik 11,8 proc.¹.

Nuo 2001 m. liepos 1 d. įmonei iškėlus bankroto bylą, administratorius privalo pateikti Fondui bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti ar Garantiniam fondui dokumentus dėl lėšų skyrimo darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti (11 str.)². Tam įstatymas numato ir darbuotojų reikalavimų apsaugą. Kad darbuotojams netektų ilgai laukti savo reikalavimams patenkinti skirtų lėšų, Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnis³ numato, kad reikalavimai, kilę iš darbo santykių, gali būti tenkinami iš Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti ir Garantinio fondo lėšų. Darbuotojo patvirtinti reikalavimai mažinami iš nurodyto fondo sumokėtos sumos dydžiu. Garantinis fondas, kaip kreditorinių darbuotojų reikalavimų perėmėjas, turi atgręžtinio reikalavimo teisę, t. y. jo reikalavimai, kaip ir visų kitų kreditorių, bus tenkinami trečiaja eile.

Tarptautiniai standartai numato proporcingumo ir subsidiariojo principų taikymą, kuriais remiantis visiems darbuotojams vienodai turi būti užtikrinamos teisės. Kitaip tariant, darbuotojams, su kuriais darbdavys neatsiskaitė, jų reikalavimus turi padengti garantinė institucija. Deja, šio principo taikymo pasigendama įgyvendinant Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo nuostatas. Kaip jau buvo minėta, įstatymo 3 straipsnis išskiria tiek bankrutuojančių, tiek ir jau bankrutavusių įmonių, tiek dirbančių, tiek ir nutraukusių darbo santykius su šiais darbdaviais, darbuotojus, kurių reikalavimai bus ginami pagal šį įstatymą. Tuo apibrėžiama Garantinio fondo paskirtis. Pastebėtina, kad įstatymo baigiamosios nuostatos numato išimtis įmonėms, kurioms bankroto procesas pradėtas iki Garantinio fondo įstatymo įsigaliojimo dienos. Jų darbuotojams, norintiems patenkinti savo reikalavimus iš Garantinio fondo, netaikomi įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 2, 3 ir 5 punktai, t. y. minėtų įmonių darbuotojams bus mokamos tik: 1) nustatyto dydžio išmokos darbo užmokesčio skolai iš dalies dengti 2) žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, jeigu ši prievolė pagal Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susir-

¹ Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, tenkinti sekretoriato 2001 m. liepos 1 d. pateikti duomenys.

² Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31–1010; Nr. 37 (*atitaisymas*); Nr. 52 (*atitaisymas*).

³ Ten pat.

gimų profesinė liga laikinąjį įstatymą¹ nepereina valstybei ir netaikomas Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų draudimo įstatymas². Be to, to paties įstatymo baigiamosiose nuostatose numatoma galimybė sumažinti tenkintinus darbuotojams reikalavimus. Kitaip tariant, tais atvejais, kai bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojams bankroto proceso metu jau buvo sumokėta tam tikra darbo užmokesčio dalis, įstatymo nurodytos išmokos jiems turi būti sumažinamos sumokėta suma. Mūsų nuomone, ši nuostata pažeidžia darbuotojų teises ir proporcingumo principą. Kitaip tariant, šiuo atveju diskriminuojami darbuotojai, kurių reikalavimai kilo iki Garantinio fondo įstatymo įsigaliojimo, apribojant jų reikalavimų patenkinimo iš fondo teises. Įstatymas visiems darbuotojams turi vienodai užtikrinti jų teisėtų reikalavimų gynimą esant garantinei institucijai.

Suprantama, kad neįmanoma ir nėra tikslo viską numatyti įstatyme, todėl ne mažą dalį nuostatų, susijusių su darbuotojų reikalavimų patenkinimu jų darbdaviui tapus nemokiam, nustato poįstatyminiai aktai. Analizuodami juos galime įvertinti, ar detali lėšų skyrimo iš Garantinio fondo tvarka, ir ar įstatymo nustatytų nuostatų taikymo efektyvumas užtikrina darbuotojų garantijas. Priimti ir du poįstatyminiai aktai: 2001 m. birželio 7 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“ patvirtinti Garantinio fondo nuostatai³ ir Garantinio fondo tarybos 2001 m. birželio 26 d. posėdyje (protokolas Nr. 1) (Fondo tarybos 2001 m. rugsėjo 27 d. nutarimo redakcija, protokolas Nr. 3) patvirtintos paraiškų teikimo lėšoms iš Garantinio fondo gauti rekomendacijos⁴.

Pabrėžtina, kad tiek vienas, tiek ir kitas aktas suvaržo darbuotojų teises, numatytas įstatyme. Pavyzdžiui, anksčiau minėtos įstatymo baigiamosios nuostatos, kuriose numatomas apribojimas darbuotojams bankroto proceso metu gavusiems tam tikrą darbo užmokesčio dalį, išplečiamos tiek Vyriausybės nutarime⁵, tiek ir Rekomendacijos 6 punkte. Čia numatoma, kad:

¹ Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinąjį įstatymą // Valstybės žinios. 1997. Nr. 67–1656; 1999. Nr. 102–2918; 2001. Nr. 48–1660.

² Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 110–3207.

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“ // Valstybės žinios. 2001. Nr. 50–1753.

⁴ Garantinio fondo Tarybos 2001 m. birželio 26 d. posėdžio protokolas Nr. 1 (Fondo tarybos 2001 m. rugsėjo 27 d. nutarimo redakcija, protokolas Nr. 3) // Informaciniai pranešimai. 2001. Nr. 63, Nr. 82–417.

⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“ // Valstybės žinios. 2001. Nr. 50–1753.

1) tais atvejais, kai bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojams bankroto proceso metu jau buvo sumokėta trijų minimalių mėnesinių algų ar didesnė suma (neatsižvelgiant į gaunamų lėšų šaltinius), išmokos šiems darbuotojams iš Garantinio fondo nepriklauso; 2) kai įmonės darbuotojams bankroto proceso metu buvo sumokėta darbo užmokesčio dalis, mažesnė negu trijų minimalių mėnesinių algų suma (1290 Lt), jiems išmokėtiną sumą sudarys skirtumas iki 3 MMA; 3) tais atvejais, kai įmonės darbuotojams bankroto proceso metu nebuvo sumokėta darbo užmokesčio dalis, kuria turi būti sumažinti reikalavimai kreditoriams dėl neišmokėto darbo užmokesčio, jiems išmokėtiną sumą sudarys 3 MMA dydis. Vadovaujantis šiomis taisyklėmis, pavyzdžiui, jei darbuotojo reikalavimai siekia 6 MMA, ir bankroto proceso metu jam buvo išmokėta 3 MMA, jis netenka teisės į reikalavimų patenkinimą iš Garantinio fondo. Garantinis fondas veikia kaip garantas, t. y. jis privalo iš nemokaus darbdavio perimti darbuotojų reikalavimus ir minimaliu lygiu juos patenkinti. Mūsų nuomone, minimalus lygis turi būti pagrįstas įstatyme nustatytais apribojimais. Tokiu atveju darytina išvada, kad aptartos įteisintos nuostatos blogina darbuotojų teisių gynimą esant garantinei institucijai, palyginti su numatytais tarptautiniais standartais. Kaip jau buvo minėta, tarptautinės nuostatos leidžia apriboti reikalavimų patenkinimą, nustatant didžiausią išmokos sumą arba nustatant laikotarpį, per kurį bus ginami reikalavimai, taip pat išskiriant atitinkamas darbuotojų kategorijas. Mūsų aptartu atveju reikalavimų sumažinimas išmokėta suma ar visiškai nepatenkinimas dėl to, kad jau tokio dydžio reikalavimas buvo patenkintas iš kitų šaltinių (pvz., iš teismo leidimu įmonėje vykdomos veiklos), neatitinka minėtų tarptautinių dokumentų nuostatų. Vadinasi, bankroto proceso metu išmokėtas darbo užmokestis darbuotojui negali būti kliūtis patenkinti darbuotojo teisėtus reikalavimus. Kita vertus, Garantinio fondo įstatymas nieko neįpareigoja bankroto proceso metu stebėti ir fiksuoti, kiek, kam ir kas patenkina nemokaus darbdavio skolas darbuotojui. Išnagrinėjus atitinkamus teisės aktus galima daryti išvadą, kad Garantinio fondo įstatymo ir atitinkamų poįstatyminių aktų nuostatos prieštarauja vieni kitiems ir neatitinka tarptautinių standartų, reglamentuojančių darbuotojų reikalavimų gynimą jų darbdaviui tapus nemokiam.

Kita vertus, šiems darbuotojams taikant skirtingą reikalavimų patenkinimo tvarką lėšų trūkumas negali būti pasiteisinimas. Įstatyme nenumatomi atvejai, ar bus tenkinami darbuotojų reikalavimai ir, jei bus, tai kaip, kai visiems darbuotojams fondo lėšų neužteks arba jų nebus visai. Pavyz-

džiui, Vyriausybės nutarimo 16 punkto 1 dalyje¹ numatyta, kad fondo taryba, atsižvelgdama į tai, kiek fonde yra lėšų, kiek pateikta paraiškų ir prašoma išmokėti lėšų, siekdama patenkinti bent dalį kuo didesnio skaičiaus darbuotojų reikalavimų, gali atidėti išmokų, numatytų Garantinio fondo įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 2, 3 ir 5 punktuose, skyrimą, kol fonde bus pakankamai lėšų šiems reikalavimams tenkinti. Šios nuostatos taikymas reiškia, kad darbuotojams reiks dar ilgiau laukti, kol bus patenkinti jų reikalavimai. Būtų paprasčiau numatyti atsakomybę valstybei ir reikalavimams patenkinti lėšas skirti iš biudžeto.

Analizuojant lėšų patenkinimo iš Garantinio fondo tvarką galima išvelgti dar vieną trūkumą, t. y. reikalaujama pateikti per daug detalius duomenis. Pavyzdžiui, įmonės paraiškoje turi būti nurodytos skolų priežastys, galimybė darbuotojų išmokoms gautas lėšas grąžinti pardavus turimą turtą pagal fondo atgręžtinį reikalavimą ir kitos esminės bankroto bylos aplinkybės. Šių duomenų pateikimas verčia suabejoti jų tikslingumu, nes tai neturi nieko bendra su darbuotojų reikalavimų patenkinimu, tiksliais ir dokumentuose pagrįstomis sumomis. Garantinis fondas savo atgręžtinius reikalavimus kaip ir kiti kreditoriai galės tenkinti teismo keliu įstatymo nustatyta eilės tvarka. Kita vertus, nepateikus šių duomenų ir per Garantinio fondo administracijos nustatytus terminus nepašalinus šių trūkumų dokumentų teikimas fondo tarybai atidedamas, o tai reiškia, kad darbuotojų teisėti reikalavimai nebus net minimaliai patenkinti.

Apibendrinant pateiktą analizę galima daryti išvadą, kad norint užtikrinti darbuotojų reikalavimų greitą ir efektyvų gynimą visų pirma reikalavimų patenkinimą reikia organizuoti daug anksčiau, t. y. iki įmonei bus iškelta bankroto byla; antra, turi būti sutrumpinti procesiniai terminai, trukdantys laiku ir greitai įgyvendinti darbuotojams numatytas garantijas darbaviui tapus nemokiam; trečia, įstatymus būtina sutvarkyti taip, kad atitinkamos nuostatos neprieštarautų tarptautiniams standartams, ir kad jose nebūtų įtvirtintos darbuotojų teises pažeidžiančios nuostatos.



¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio fondo steigimo“ // Valstybės žinios. 2001. Nr. 50–1753.

KONTROLINIAI KLAUSIMAI

1. Kokias darbo užmokesčio sistemas ir formas žinote?
2. Kokius darbo užmokesčio nustatymo principus žinote?
3. Kaip Lietuvoje nustatomas MDU?
4. Kokio dydžio MMA ir MVA yra šiuo metu?
5. Kaip vykdomas apmokėjimas esant ypatumams darbe (viršvalandžiai, darbas naktį ir t. t.)?
6. Kokie apmokėjimo ypatumai taikomi dirbant ne visą darbo laiką, sutrumpintą darbo laiką?
7. Kokie teisės aktai reglamentuoja darbo apmokėjimą sustabdžius darbo sutarties vykdymą?
8. Kuo skiriasi teisinis darbo apmokėjimo reglamentavimas darbuotojams, dirbantiems valstybiniame ir privačiame sektoriuose?
9. Kaip atsiskaitoma atleidus iš darbo?
10. Ką ir kada moka darbuotojams išeinant atostogų?
11. Kokie teisiniai ypatumai numatyti atsiskaitant su darbuotojais, kai įmonė tampa nemoki?
12. Kokie galimi darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų išieškojimo variantai?
13. Kokia teisminė praktika dėl darbo užmokesčio išieškojimo?
14. Kokia garantinės institucijos reikšmė atsiskaitant su darbuotojais?
15. Ar atitinka ES direktyvų nuostatas Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas?



