

# KINTAMOSIOS DARBO UŽMOKESČIO DALIES NUSTATYMO IR KEITIMO PROBLEMOS SIEKiant ĮGYVENDINTI TEISINGO DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPĄ

Vaidotas Granickas

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės ir socialinės saugos katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva  
Telefonas (+370 5) 271 4633  
Elektroninis paštas [advoco@inbox.com](mailto:advoco@inbox.com)

Pateikta 2011 m. liepos 1 d., parengta spausdinti 2012 m. rugsėjo 7 d.

**Anotacija.** Straipsnyje aptariami kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo bruožai ir keitimo problemos siekiant teisiniuose darbo santykiuose įgyvendinti teisingo apmokėjimo už darbą principą. Aptariamos praktikoje taikomo vienašališko kintamosios darbo užmokesčio dalies dydžio nustatymo bei keitimo problemos, vienašališko kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo atitiktis darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas bei teisingo apmokėjimo už darbą principams, nacionaliniams teisės aktams bei teismų praktikai. Atliekama darbdavio pareigos mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį materialaus ir formalaus turinio analizė. Tyrime paliečiami probleminiai praktiniai aspektai, susiję su senaties termino bei ginčo sprendimo tvarkos nustatymu. Aptariamas temos objekto reguliavimas nacionaliniuose, tarptautiniuose bei regioniniuose teisės aktuose bei teismų praktikoje. Atsižvelgiant į atliktą tyrimą pateikiamos išvados.

**Reikšminiai žodžiai:** privalomosios, specialiąją reikšmę turinčios darbo sutarties sąlygos, teisingas apmokėjimas, kintamoji darbo užmokesčio dalis.

## Įvadas

Kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo ir keitimo problemos siekiant įgyvendinti teisingo darbo apmokėjimo principą mokslinėje literatūroje nagrinėjamos nedažnai. Šią temą tyrimo objektu buvo pasirinkę tokie autoriai kaip Valerija Gerikienė<sup>1</sup>, Ingrida Mačernytė-Panomariovienė<sup>2</sup> ir kt.<sup>3</sup> Teismų praktikoje gana dažni ginčai dėl darbdavio pareigos mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį nesant darbuotojo rašytinio sutikimo<sup>4</sup>.

Tyrimo objektas – kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo ir keitimo problemos siekiant įgyvendinti teisingo darbo apmokėjimo principą, darbo užmokesčio kaip darbo sutarties sąlygos kvalifikavimo įtaka ginčų sprendimo tvarkai bei šiai ginčų kategorijai taikytiniems procesiniams bei procedūriniais terminams.

Tyrimo tikslas – atskleisti kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo ir keitimo problemas siekiant įgyvendinti teisingo darbo apmokėjimo principą, įvertinti darbo užmokesčio sąlygos, kaip darbo sutarties sąlygos, kvalifikavimą. Atskleisti ginčų dėl darbo užmokesčio sprendimų tvarkos aspektus bei taikytinus terminus.

Siekdamas tikslo, autorius nustato vykdytinus uždavinius, t. y. atskleisti įstatymuose bei teismų praktikoje nustatytus reikalavimus kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymui, nustatyti ryšį tarp kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo formos bei darbdavio pareigos gauti darbuotojo raštišką sutikimą bei informuoti apie pasikeitusias darbo apmokėjimo sąlygas, atlikti darbdavio pareigos mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį materialaus ir formalus turinio analizę, atskleisti darbo apmokėjimo kaip darbo sutarties sąlygos kvalifikavimo reikšmę ir įtaką šios kategorijos ginčų nagrinėjimo tvarkai, paliečiant ir taikytinų senaties terminų problemą, bei pateikti motyvuotą išvadą.

Dėl anksčiau nurodytų aplinkybių manytume, jog tema gali būti įdomi ne tik moksliniu, tačiau ir praktiniu požiūriu. Temos naujumą suponuoja skirtingas darbdavio pareigos mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį ar jos dydį aiškinimas teismų praktikoje, taip pat ginčų dėl darbo apmokėjimo ir kitų darbo sutarties sąlygų proceso ypatumai darbo užmokesčio srityje. Šie klausimai nėra plačiai nagrinėti mokslinėje literatūroje. Kai kuriuos darbo apmokėjimo sąlygos, kaip darbo sutarties sąlygos kvalifikavimo,

- 
- 1 Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 207–230.
  - 2 Mačernytė-Panomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003; Mačernytė-Panomariovienė, I. The right receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania. *Jurisprudencija*. 2008, 1(103): 30–36.
  - 3 Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R.; Mačernytė-Panomariovienė, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007; Usonis, J.; Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, 3(2): 575–593.
  - 4 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ (bylos Nr. 3K-3-300/2007 m.); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis byloje V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija (bylos Nr. 3K-3-602/2008 m.).

bruožus aptarė I. Mačernytė-Panomariovienė<sup>5</sup>, V. Gerikienė<sup>6</sup>, Viktoras Tiažkijus<sup>7</sup> ir kt. Studijuojantieji teisę yra supažindinami su esminiais šios temos aspektais darbo teisės vadovėliuose<sup>8</sup>.

Temos aktualumą patvirtina dažni pažeidimai darbo užmokesčio mokėjimo srityje. Pavyzdžiui, per pirmuosius tris 2010 metų mėnesius Valstybinė darbo inspekcija gavo 1414 skundus, paklausimus ir pranešimus, per pirmuosius 2011 metų tris mėnesius gauti 1137 skundai, pranešimai ir paklausimai, susiję su darbo apmokėjimu<sup>9</sup>. Pažymėtina, jog 2011 metų duomenimis, skundai dėl darbo apmokėjimo sudarė 14 % visų Valstybinei darbo inspekcijai pateiktų skundų. Rengiant straipsnį 2012 metų duomenys dar nebuvo pateikti.

Tyrime taikomi sisteminis, lingvistinis, mokslinės literatūros, teismų praktikos, teisės aktų analizės bei lyginamosios analizės metodai.

## 1. Kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo tvarka, pareigos mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį materialusis ir formalusis turinys darbo teisiniuose santykiuose

Pagal šiuo metu galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>10</sup> (toliau teks – Darbo kodeksas) 185 straipsnio 1 dalies definicinę normą, darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, kurį darbuotojas atlieka pagal darbo sutartį. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 straipsnyje nurodoma, jog darbo užmokestis reiškia atlyginimą arba uždarbį, kad ir kaip paskirtą arba apskačiuotą, kurį galima išreikšti arba išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba nerašytinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas. Taigi darbo užmokesčio sąvoka apima visus jo struktūrinius elementus, tiek pagrindinį (tarifinę dalį), tiek ir visus papildomus užmokesčius (kintamąją darbo užmokesčio dalį), mokamus darbuotojui pagal darbo sutartį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartyje pažymėjo, jog „[...] darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan. Vadovaujantis DK 186 straipsnio 2 dalimi darytina išvada, kad darbo užmokestis apima ir premijas, kurios numatytos darbo sutartyse už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją

5 Dambrauskienė, G., *et al.*, *supra* note 3, p. 42.

6 Gerikienė, V., *supra* note 1, p. 207–230.

7 Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 331, p. 337–339.

8 Nekrošius, I., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

9 Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus]. Vilnius, 2011 [žiūrėta 2011-05-25]. <<http://www.vdi.lt/index.php?1390965423>>.

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

išmokėti“.<sup>11</sup> Vadovaujantis V. Gerikienės ir A. Marčinsko pateikta atlyginimų struktūros lentele<sup>12</sup>, prie kintamosios darbo užmokesčio dalies reikėtų priskirti priemokas, priedus, premijas ir komisinius. Priemokų mokėjimo atvejai bei dydžiai detalizuojami Darbo kodekso 193, 194 ir 197 straipsniuose, nustatančiuose apmokėjimą už viršvalandinį, nakties darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis bei apmokėjimą, kai padidinamas darbų mastas. Kaip nurodo V. Gerikienė, priedų mokėjimas ypač paplitęs viešajame sektoriuje, kur priedai yra įteisinti įstatymais, Vyriausybės nutarimais bei ministrų įsakymais<sup>13</sup>. Nustatyti priedų mokėjimo atvejus bei dydžius taip pat leidžiama įmonės kolektyvinėje sutartyje. Premijų mokėjimo galimybė skatinant darbuotoją įtvirtinama Darbo kodekso 233 straipsnyje. Yra pripažįstama, jog kintamosios darbo užmokesčio dalies teisinis reguliavimas turi skirtumų ir yra ne taip griežtai reguliuojamas teisės aktais kaip tarifinė darbo užmokesčio dalis, nėra įtvirtinami jokie minimalūs ar baziniai jos dydžiai<sup>14</sup>. Taip pat toliau plačiau aptarsime atvejus, kai akcentuojama skatinamoji kintamosios darbo užmokesčio dalies (premijų) funkcija, sudaranti sąlygas praktikoje lanksčiau žvelgti į jos nustatymo tvarką įmonėje.

Darbo teisinių santykių subjektų teisė pasirinkti savo nuožiūra darbo užmokesčio nustatymo tvarką ir formą yra ribojama tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose. 1989 m. gruodžio 9 d. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 9 punkte įtvirtinama nuostata, jog Europos Bendrijos darbuotojo darbo sąlygos, pagal kiekvienoje šalyje taikomą tvarką, nustatomos teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje. Europos socialinės chartijos 6 straipsnio 2 dalis, reguliuojanti savanoriškas socialinių partnerių derybas, kolektyvines sutartis, daro įtaką ir nacionalinėje teisėje įtvirtinamai darbo užmokesčio nustatymo tvarkai. „Teisė derėtis dėl darbo ir užmokesčio sąlygų ir teisė sudaryti kolektyvines darbo sutartis yra neatsiejamos nuo darbuotojų teisės į asociacijų laisvę“.<sup>15</sup> Lietuvos darbo teisėje darbo užmokesčio nustatymo tvarka įstatymuose yra reguliuojama Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje, 188 straipsnio 1 ir 2 dalyse. Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalis nustato, jog darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.), pagal Darbo kodekso 188 straipsnio 1 ir 2 dalyje nustatytą reguliavimą *darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai*, darbuotojų tarifavimo tvarka nustatoma *kolektyvinėse sutartyse*, o konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos nustatomos *kolektyvinėse ir darbo sutartyse*. Pažymėtina, jog Darbo kodekso 61 straipsnis leidžia susitarti kolektyvinėje sutartyje dėl priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir *skatinimo* sistemų bei formų. Tokiu būdu įstatymuose įtvirtinamas sutartinis kintamosios darbo užmokesčio dalies

11 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. „Espersen Lietuva“ (bylos Nr. 3K-3-451/2006 m.).

12 Gerikienė, V., *supra* note 1, p. 211.

13 *Ibid.*, p. 212.

14 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 137-5592.

15 Swiątkowski, A. European Social Charter: the Right to Bargain Collectively. *Mokslinės konferencijos medžiaga „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“*. Skiriama profesoriaus dr. Ipolito Nekrošiaus 70-mečio jubiliejui. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 405.

reguliavimo pobūdis. Tam tikrą konkurenciją šiai nuostatai sudaro Darbo kodekso 233 straipsnis, leidžiantis darbdaviui skatinti darbuotoją mokant jam premijas, tačiau nedetalizuojantis, ar skatinimas gali būti atliekamas ne sutarties (kolektyvinės ar darbo), o vienašalio darbdavio sprendimo pagrindu.

Darbo kodekse vartojami du terminai „įsakymas“ ir „nurodymas“, kurie, atsižvelgiant į Darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalies, 264 straipsnio 3 dalies, 288 straipsnio 1 dalies, 258 straipsnį, 266 straipsnio 2 dalies 2 punktą, 297 straipsnio 1 dalies dispozicijas, aiškintini kaip reiškiantys darbdavio vienašališką valinį veiksma, įpareigojantį darbuotojus atlikti darbdavio nurodytus veiksmus vienašalio darbdavio sprendimo pagrindu. Kyla pagrįsta abejonė, ar kintamosios darbo užmokesčio dalies mokėjimo reguliavimas įmonėse darbdaviui vienašališkai nustatant arba atsisakant mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį (ypač premijas ir priedus), remiantis savo įsakymais, bei negavus darbuotojo raštiško sutikimo pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalį, nesilaikant darbuotojų informavimo procedūrų, numatytų Darbo kodekso 203 straipsnyje, atitinka: 1) teisės aktų reikalavimus bei teismų praktiką, 2) darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas principą bei teisingo apmokėjimo už darbą principą

*Aptariant teisės aktų reikalavimus bei teismų praktiką* pažymėtina, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas darbdavio pareigą gauti darbuotojo raštišką sutikimą keičiant kintamąją darbo užmokesčio dalį tiesiogiai sieja su kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo forma. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. nutartyje civilinėje byloje *A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“* nurodoma, jog „sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis“<sup>16</sup>. Šioje nutartyje taip pat nurodoma, jog „Pagal DK 10 straipsnio 1 dalį, sistemiškai aiškinant DK 120 straipsnio 3 dalį, atsižvelgiant į DK 95 ir 120 straipsnių, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir jų keitimą, sąsajas, kolegija daro išvadą, kad DK 120 straipsnio 3 dalyje nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą. Taigi darbdaviui keičiant darbo apmokėjimo sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje lieka nepažeistos, DK 120 straipsnio 3 dalyje nustatyti reikalavimai netaikytini.“ Šią nuostatą Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą pakartojo<sup>17</sup>. 2011 m. sausio 31 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje civilinėje byloje *M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla* nurodoma, jog „[...] šalims sutarus dėl darbo užmokesčio pagal tarifikaciją, konkretus darbo užmokes-

16 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje *A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“* (bylos Nr. 3K-3-300/2007 m.). Ši nutartis taip pat paskelbta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukoje 2009-03-24. Darbo užmokesčio, darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka (*aut. past.*). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas [interaktyvus]. Vilnius, 2009 [žiūrėta 2011-05-25]. [http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn\\_iki2006&lang=1](http://www.lat.lt/default.aspx?item=tn_iki2006&lang=1).

17 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis byloje *V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija* (bylos Nr. 3K-3-602/2008 m.); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Autrolis“* (bylos Nr. 3K-3-111/2011 m.).

tis bei darbo valandų skaičius darbo sutartyje nebuvo nurodytas ir nebuvo detalizuotas. Tai atitiko šalių valią ir darbo apmokėjimo švietimo įstaigose organizavimo specifika, todėl nebuvo teisinio pagrindo reikalauti kasatorės raštiško sutikimo dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo, nes darbo sutartyje įtvirtinta nuostata dėl darbo apmokėjimo nepakito<sup>18</sup>. Vėlesnėje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje teismo pozicija šiuo atžvilgiu švelnėjo. 2011 m. liepos 19 d. civilinėje byloje *J. P. v. UABDK „PZU Lietuva“* Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog „Apeliacinės instancijos teismas išsamiai ir visapusiškai, vadovaudamasis įstatymais, ištyrė bylos duomenis, todėl šio teismo išvada, kad kasatorius (ieškovas) buvo supažindintas su jo darbo apmokėjimo tvarka, pripažintina pagrįsta (CPK 185 straipsnis). [...], tai yra pagrindas pripažinti, kad atsakovo bendrovėje galiojanti draudimo konsultantų darbo apmokėjimo tvarka buvo sudėtinė kasatoriaus (ieškovo) darbo sutarties dalis, reglamentuojanti jo darbo užmokesčio skaičiavimą ir mokėjimą.“<sup>19</sup> Mokslinėje literatūroje šiuo atžvilgiu taip pat pastebima, jog „Tokiu atveju darbo apmokėjimo principus patartina detalčiai aptarti arba darbo sutartyje, arba jos prieduose, kurie aiškiai nustatytų darbo apmokėjimo dydžius, apskaičiavimo principus ir kitas svarbias sąlygas. Priedus, premijas, nustatytus lokaliais teisės aktais, darbdavys gali savo nuožiūra keisti, mokėti ar nemokėti, jei tai nesujie su darbo sutartyje aptarta darbo apmokėjimo sistema.“<sup>20</sup>

Manome, kad anksčiau nurodytą praktiką bei atvejus, kai darbdavys moka atlyginimų priedus bei premijas vienašalių sprendimų pagrindu, įmanoma kritiškai vertinti platesniame kontekste – atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifika, teisingo apmokėjimo už darbą bei darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas principus. Vertinant kintamosios darbo užmokesčio dalies mokėjimo privalomumo aspektus, reikėtų atsižvelgti į darbdavio ir darbuotojo pareigų santykį nustatant kintamosios darbo užmokesčio dalies dydžius. Galiojantys darbo įstatymai, skirtingai nei civilinės teisės reguliuojamų sutarčių teisės nuostatos, atsakomybę už tinkamą (atitinkantį įstatymų reikalavimus) sutarties sąlygų nurodymą perkelia tik darbdaviui. Su šia pareiga logiškai sietinos ir kituose įstatymuose nurodytos darbdaviui atstovaujančio asmens pareigos, kurios turi reikšmę ikisutartiniuose santykiuose bei vykdant sutartį. T. y. tinkamai tvarkyti visus įmonės dokumentus yra įpareigojamas įmonės vadovas, kuris turi daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad bendrovė veiktų pagal įstatymus bei kitus teisės aktus<sup>21</sup>. Tokia įmonės vadovo pareiga apima ne tik atsakomybę už apskaitos organizavimą, apskaitos dokumentų išsaugojimą ir teisingą finansinę atskaitomybę pagal Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymo 11, 21 straipsnius<sup>22</sup>, tačiau ir atsakomybę už kasdie-

18 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje „*M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla*“ (bylos Nr. 3K-3-23/2011).

19 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje *J. P. v. UABDK „PZU Lietuva“* (bylos Nr.3K-3-328/2011 m.).

20 Usonis, J.; Bagdanskis, T., *supra* note 3.

21 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *Larisa Belinskaja v. ADB „Snoro garantas“ bei AB bankas „Snoras“* (bylos Nr. 3K-3-880/2002 m.).

22 Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 99-3515.

ninės bendrovės veiklos organizavimą, darbo sutarčių su priimamais ir atleidžiamais darbuotojais sudarymą ir nutraukimą, darbuotojų *skatinimą* (pagal Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 8 dalį<sup>23</sup>, Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalį). Sutartinis darbo teisinių santykių atsiradimo pobūdis įpareigoja abi sutarties šalis, sudarant darbo ar kolektyvines sutartis, vadovautis ir bendrais sutarčių teisės principais, t. y. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.156 straipsnyje įtvirtinamu sutarties laisvės principu, 6.158, 6.163 straipsniuose įtvirtinama pareiga vadovautis sąžiningumo principu tiek ikisutartiniuose santykiuose, tiek sudarius sutartį. Tiek sudarydamos, tiek vykdydamos darbo sutartį, šalys turėtų atsižvelgti į Darbo kodekso 35 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytas pareigas. Mokslinėje literatūroje nagrinėjant privataus juridinio asmens vadovo pareigų turinį pastebima, jog „Protingumo pareiga reikalauja, kad asmuo, abejojantis atliekamo veiksmo teisiniais padariniais, prieš jį atlikdamas pasikonsultuotų su teisininku arba susilaikytų nuo veikimo. Jeigu asmuo to nepadaro, vadinasi, elgiasi neapdairiai ir neatidžiai, o tai savo ruožtu apibūdina neprotingą elgesį.“<sup>24</sup> Darbuotojas privalo sudarant darbo sutartį pateikti visus į darbą priimant reikalingus dokumentus, nustatytus Darbo kodekso 104 straipsnyje, bei kitus dokumentus, nustatytus įstatymuose. Anksčiau nurodytos pareigos, vertintinos atsižvelgiant į Darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalį, 10 straipsnio 3 dalį, taip pat Civilinio kodekso 6.157 straipsnio 1 dalį, apriboja sutarties šalių teisę savo susitarimu pakeisti, apriboti ar panaikinti imperatyviųjų teisės normų galiojimą ir taikymą, todėl darytina išvada, jog tinkamas darbo apmokėjimo sąlygų nustatymas, kaip tai įtvirtinta Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalyje, 95 straipsnio 3 dalyje, yra ne darbdavio teisė, o pareiga, kurią tinkamai įvykdžius, individualių darbo teisinių santykių srityje įgyvendinami darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas bei teisingo apmokėjimo už darbą principai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra pabrėžęs, jog „vieni pagrindinių teisės principų, kuriais grindžiama bet kuri civilizuota teisės sistema, teigia, kad asmuo iš savo neteisėto elgesio negali tikėtis naudos (lot. *nullus commodum capere de sua injuria propria*) ir iš neteisėtų veiksmų negali kilti teisėtos pasekmės (lot. *ex injuria ius non oritur*).“<sup>25</sup> Manytume, jog nurodytas teisės principas taikytinas ir tais atvejais, kai nesilaikoma įstatymuose nustatytos kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo formos (darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje) reikalavimų.

23 Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914.

24 Greičius, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 133.

25 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. v. R. R.* (bylos Nr. 3K-3-203/2008 m.); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje *VŠĮ „Naujasis centras“ v. Kauno apskrities viršinininko administracija* (bylos Nr. 3K-3-492/2008 m.); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *„BUAB „Klevas“ v. UAB „Baltasis skroblas“* (bylos Nr. 3K-3-271/2007 m.).

*Darbuotojo teisė į tinkamas darbo sąlygas* laikytina tarptautiniu bei konstituciniu<sup>26</sup> darbo teisės principu<sup>27</sup>. Šio principo įgyvendinimas įmanomas tik tinkamai nustatant darbo užmokesčio sistemą bei mokėjimo atvejus. Europos socialinės chartijos (kuria Lietuvos Respublika ratifikavo 2001 m. gegužės 15 d.) 2 straipsnyje darbuotojų teisė į *tinkamas darbo sąlygas* įgyvendinama ir garantuojant, kad „kiek galima greičiau ir jokiū būdu ne vėliau kaip per du mėnesius nuo jų priėmimo į darbą dienos, darbuotojai būtų raštu *informuojami svarbiausiais sutarties arba darbo santykių klausimais*.“<sup>28</sup> Tarptautiniuose darbo teisės dokumentuose taip pat įtvirtinama darbuotojo teisė į informavimą apie darbo užmokesčio sąlygas iki priėmimo į darbą ir tais atvejais, kai vyksta *darbo sąlygų*, kuriomis jie buvo priimti, *pasikeitimai*<sup>29</sup>. Neabejotina, jog Darbo kodekso 95 straipsnyje nurodyta darbo teisės subjektų pareiga sulgyti dėl darbo užmokesčio sąlygos sudarant darbo sutartį, reiškia, jog darbo užmokestis patenka tarp *svarbiausių sutarties klausimų*. Darbo užmokestis priskirtinas ir prie svarbiausių *darbo santykių* aspektų vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 198 „Rekomendacija dėl darbo santykių“ išvardijamais kriterijais (kurių vienas – periodinis atlyginimo mokėjimas), pagal kuriuos nustatomas darbo teisiųjų santykių egzistavimas. Darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sąlygas bei svarbiausius darbo sutarties klausimus, kaip užtikrinančios tinkamą darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas principo įgyvendinimą, sudėtiniai elementai pasikartoja ir kituose tarptautiniuose, Europos Sąjungos bei nacionaliniuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyvos Nr. 91/533/EEB 2 straipsnyje yra nustatyta darbdavio pareiga, priimant darbuotoją į darbą, suteikti informaciją apie darbo užmokesčio, kurį darbuotojas turi teisę gauti, pradinę bazinę sumą, *kitas jo sudedamąsias dalis* ir išmokėjimo dažnumą. Net ir nutraukus darbo santykius anksčiau negu nuo darbuotojo priėmimo suėjo dviejų mėnesių terminas, darbdavys įpareigojamas informuoti apie esminius sutarties arba darbo santykių su darbuotoju aspektus. Kaip nurodo Tomas Davulis, „šia nuostata siekiama suteikti galimybę darbuotojui sužinoti apie savo darbo sąlygas ir ginčo atveju įrodinėti jas teisme.“<sup>30</sup> Darbo kodekso 203 straipsnis įpareigoja darbdavį raštu pranešti darbuotojui, kad yra nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos (Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis) ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 15 d. nutartyje civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Autrolis“* pateikiamas šios normos tikslų aiškinimas: „[...] DK 203 straipsnyje nustatytas išankstinis įspėjimas apie numatomą darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą įstatymo leidėjo nustatytas tokiais

26 Kaip nurodo Hansas Kelsenas „Aktai, iš kurių susideda įstatymų leidyba, yra normų kūrimo aktai, t. y. jų subjektyvioji prasmė yra „privalomybė“. Įtvirtinama įstatymų leidybos aktą kaip teisėkūros faktą konstitucija šią subjektyviąją prasmę iškelia iki objektyviosios prasmės.“ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 194.

27 Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinama, jog „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti *tinkamas*, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti *teisingą apmokėjimą už darbą* ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“ (*aut. past.*).

28 Išskirta autoriaus.

29 TDO 1949 metų konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“. International Labour Conventions and Recommendations 1919-1981. Ženeva: ILO, 1982, p. 237–240.

30 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 284.



tikslais, kad darbuotojas turėtų galimybę ir pakankamai laiko nuspręsti, ar jam verta pasilikti įmonėje pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis, nes, minėta, darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis įstatymo nustatyta tvarka jis gali būti atleidžiamas DK 129 straipsnio pagrindu.<sup>31</sup> Iš to, kas nurodyta, darytinos šios išvados: pirma – darbuotojo teisės į *tinkamas darbo sąlygas* sąvoka apima ir darbuotojo teisę į galiojančius teisės aktus atitinkantį darbo apmokėjimo tvarkos nustatymą; antra – darbuotojo teisė į *tinkamas darbo sąlygas* apima ir darbuotojo informavimo apie darbo užmokesčio dydžio pasikeitimus tvarką. Atsižvelgdami į tai, kas nurodyta, manytume, jog vienašališkas darbo užmokesčio dalies nustatymas ar pakeitimas, nesilaikant išankstinės darbuotojo informavimo tvarkos bei negavus darbuotojo sutikimo, sudaro prielaidas atsirasti ir darbuotojų teisės į tinkamas darbo sąlygas principo pažeidimui.

Kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo (formos) santykį su teisingo apmokėjimo už darbą principu patvirtina ir teismų praktika. Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalies aiškinimą Lietuvos Aukščiausiasis Teismas siejo su teisingo apmokėjimo už darbą principu<sup>32</sup>. Vienašališkas kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo leidimas bei darbuotojo teisė reikalauti išmokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį teismų praktikoje siejama su skatinamąja kintamosios darbo užmokesčio dalies funkcija. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje<sup>33</sup> apeliacinės instancijos teismas konstatavo, jog „[...] aptariamoms priemonėms ir premijai netaikytinos skatinimo priemonės DK 233 straipsnio prasme, o savo pobūdžiu priskiriamos prie darbo užmokesčio ir yra sudėtinės darbo užmokesčio dalys, nes darbuotojas, įvykdęs darbdavio nustatytus reikalavimus, turi teisę reikalauti sumokėti nustatytus papildomus uždarbius, tuo tarpu DK 233 straipsnyje numatyti skatinimai *skiriami tik darbdavio nuožiūra* ir darbuotojas į juos reikalavimo teisės neturi“. Kasacinės instancijos teismas sutiko su tokia išvada nurodydamas, jog „[...] atsakovo mokėta ieškovei priemonė už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą bei stabilumo premija *netaikytinos skatinimo priemonėmis DK 233 straipsnio prasme*, o yra pagal savo pobūdį priskirtinos darbo užmokesčiui ir yra ieškovės darbo užmokesčio sudedamosios dalys.“ Panašios pozicijos laikėsi ir Darbo kodekso komentaro autorių kolektyvas nurodydamas, jog „[...] darbuotojas, įvykdęs nustatytas darbo normas, įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo numatyti premiją išmokėti. Tuo tarpu premijos, kaip skatinimo formos, atžvilgiu darbuotojas tokios teisės neturi. Ji skiriama darbdavio nuožiūra.“<sup>34</sup>

Mokslinėje literatūroje yra pripažįstama, jog darbo užmokesčiu yra įvertinamas vadinamasis žmogiškasis kapitalas (*human capital*). Pavyzdžiui, Mieczysław Dobija, api-

31 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Autrolis“* (bylos Nr. 3K-3-111/2011 m.).

32 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *G. S., R. S. v. BUAB „Midoja“ ir kt.* (bylos Nr. 3K-3-143/2007 m.); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis *V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija* (bylos Nr. 3K-3-602/2008 m.).

33 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. „Espersen Lietuva“* (bylos Nr. 3K-3-451/2006 m.).

34 Nekrošius, I.; Dambrauskienė, G.; Davulis, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 328.

brėždamas išmatuojamo žmogiškojo kapitalo modelį (HCM), nurodo, jog jį sudaro fizinis žmogaus kapitalas, matuojamas pragyvenimo verte, išsilavinimas, sukuriantis svarbią intelektualinio kapitalo dalį, bei patirtis, kuri priklauso nuo profesinio darbo patirties<sup>35</sup>. Kintamoji darbo užmokesčio dalis yra patogi priemonė nustatant atlikto darbo kiekį ir kokybę. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Darbo ir socialinių tyrimų instituto „Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos“ kūrėjai nurodo, jog „Darbo vietos (*pareigybės*) vertė lemia pagrindinio (bazinio) darbo užmokesčio dydį, tuo tarpu darbuotojo veiklos rezultatai gali būti vertinami ir *kintama* darbo užmokesčio dalimi. Kuriant efektyvias, darbuotojus motyvuojančias darbo apmokėjimo sistemas, vienodai svarbų vaidmenį atlieka abu aukščiau minėti darbo apmokėjimo sistemos elementai.“<sup>36</sup> Anot I. Mačernytės-Panomariovienės, darbo užmokesčiui yra būdinga atstatomoji, socialinė ir skatinamoji darbo užmokesčio funkcijos<sup>37</sup>. Manytume, jog išskirti tik vieną kintamosios darbo užmokesčio dalies (šiuo atveju premijų) funkciją, darant prielaidą, jog skatinamoji funkcija gali egzistuoti nepriklausomai nuo kitų, objektyviai yra neįmanoma, nes nurodytosios funkcijos, taip pat ir skatinamoji, yra būdingos visam darbo užmokesčiui, o kintamoji darbo užmokesčio dalis atlieka tiek atstatomąją, tiek socialinę funkciją. Todėl nustatant leidimą vienašališkai darbdaviui nustatyti kintamąją darbo užmokesčio dalį iš skatinamojo premijų pobūdžio praktikoje iš esmės praranda reikšmę kiti teisingo apmokėjimo už atliktą darbą nustatymo kriterijai – tinkamas darbuotojo darbo pareigų vykdymas, našus darbas, ilgalaikis darbas. Darbo kodekso 233 straipsnis sieja kintamosios darbo užmokesčio dalies išmokėjimą su objektyvių reikalavimų įvykdymu. Pagal šio straipsnio dispozicijoje nustatomus kriterijus, kurių sąrašas nėra baigtinis, darbdavys privalo atsižvelgti į darbuotojo darbo pareigų vykdymą, našų darbą, ilgalaikį darbą. Visi šie kriterijai pirmiausia yra teisingo apmokėjimo už atliktą darbą nustatymo kriterijai, nes apima faktiškai vykdyto darbo įvertinimą pagal ekonominius rezultatus, kas, be abejo, suponuoja darbuotojų skatinimo politikos požymių atsiradimą. Pažymėtina, jog teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo priemonės – pareiga mokėti darbuotojui padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas, įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais, mokėti vyrams ir moterims vienodą atlyginimą už vienodą darbą, atsiskaityti laiku bei neatlikti įstatymu draudžiamų išskaitų iš darbo užmokesčio<sup>38</sup>, užtikrina ir tinkamą visų darbo užmokesčio funkcijų vykdymą bei yra taikomos kintamajai darbo užmokesčio daliai.

35 Dobija, M.; Martin, S. Can Creativity be Measured in Monetary Terms? *General Accounting Theory: Towards Balanced Development*. Cracow University of Economics, 2005, p. 3.

36 Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. *Aktualūs socialinės politikos klausimai*. 2004, 5: 7.

37 Mačernytė-Panomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*, supra note 2.

38 Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio komentare paaiškinama, jog teisingas apmokėjimas (atlygis) už darbą apima 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 ribojimą. Dambrauskienė, G., et al. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis)*. Vilnius, 2000, p. 430.

Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijos Nr. 198 „Dėl darbo santykių“ 13 punkte nustatomi darbo teisinių santykių kvalifikavimo požymiai, kuriems egzistuojant taip pat atsiranda darbdavio pareiga apmokėti už darbą, nesiejant jos su formaliu rašytinės darbo sutarties tekstu (Darbo kodekso 93 straipsnis, 98 straipsnio 1 dalies 1 punktas). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. balandžio 16 d. nutartyje yra konstatuojama, jog „Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad ieškovai faktiškai dirbo. [...]. Taigi pagal įstatymą ieškovams atitinkamas atlyginimas už darbą turi būti sumokėtas ir jį turi sumokėti įmonė, kurioje ieškovai dirbo. Ta aplinkybė, kad šalių sudarytos darbo sutartys pripažintos negaliojančiomis, šiuo atveju neturi reikšmės, nes, minėta, ieškovai dirbo ir už darbą turi būti atlyginta.“<sup>39</sup> Taigi teismų praktikoje taip pat pripažįstama, jog darbo užmokesčio mokėjimo privalomumas kyla iš darbo teisinių santykių, faktiškai darbuotojo dirbto darbo. Apibendrinant nurodytą Teismo išvadą pažymėtina, jog šiuo atveju teismas nesiejo darbo užmokesčio išmokėjimo privalomumo ar jo dydžio su darbo užmokesčio ar jo kintamosios dalies įtvirtinimo forma įmonėje. Taigi manytume, vertinant darbuotojo reikalavimo teisę į priedus ar priemokas, siekiant įgyvendinti teisingo apmokėjimo už darbą principą, vėlesni mokėjimo tvarkos pakeitimai logiškai sietini ne tik su formalia kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo tvarka įmonėje, tačiau ir su objektyviais atlikto darbo vertinimo kriterijais bei su darbdavio pareiga įstatymų nustatyta tvarka, neįtvirtinus kintamosios darbo užmokesčio dalies mokėjimo tvarkos ar dydžių, mokėti *visą* darbo užmokesį darbuotojui. Kitu atveju reikėtų pripažinti, jog nenustačius darbo sutartyje galimybės mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį (priedus bei priemokas) bei nesant įmonėje kolektyvinės sutarties, nustatančios priedų bei priemokų išmokėjimo atvejus bei tvarką, darbdavys praranda teisę išmokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį, nes kitokių formaliųjų pagrindų jos mokėjimo galimybės atsirasti įstatymai nenustato. Iš to, kas nurodyta, taip pat aišku, jog pareigos mokėti visą darbo užmokesį materialųjį turinį sudaro darbuotojo atliktas darbas, formaliųjų – aptartos darbo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, dydžiai, mokėjimo tvarka kaip privalomoji darbo sutarties sąlyga).

## 2. Darbo užmokesčio sąlygos kvalifikavimo įtaka darbo ginčų sprendimo tvarkai

Pagal 1991 m. sausio 9 d. priimtą Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 3 straipsnį konkretūs valandiniai, tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos įmonėse, įstaigose ir organizacijose buvo nustatomos kolektyvinėse arba, jeigu jos nesudaromos, samdos sutartyse LR įsta-

39 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-143/2007 m., taip pat paskelbta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukoje 2009-03-24. *Darbo užmokesčio, darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka*. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas [interaktyvus]. Vilnius, 2009 [žiūrėta 2011-05-25]. <www.lat.lt>.

tymų nustatyta tvarka<sup>40</sup>. Iki 2003 m. sausio 1 d. galiojęs Darbo įstatymų kodeksas ir jo 19 straipsnis „Darbo sutarties sąlygos“ nenustatė darbo teisinių santykių subjektų pareigos aptarti darbo sutartyje darbo apmokėjimo sąlygas<sup>41</sup>. Tačiau Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo<sup>42</sup> 8 straipsnio 1 dalies 3 punktas priskyrė darbo užmokestį prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Esant tokiam teisiniam reguliavimui, buvo sudarytos sąlygos nenukrypti nuo tokio darbo apmokėjimo kvalifikavimo ir teismų praktikai<sup>43</sup>, mokslinėje literatūroje taip pat nekildavo ginčų dėl darbo užmokesčio kaip būtinosios darbo sutarties sąlygos kvalifikavimo<sup>44 45</sup>.

Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalis įtvirtina nuostatą, jog kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsa dėl darbo apmokėjimo sąlygų – darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt. Taigi atsižvelgiant į Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalį, kurioje yra išvardijamas būtinųjų darbo sutarties sąlygų, dėl kurių privalo sulygti darbuotojas ir darbdavys kiekvienoje darbo sutartyje, sąrašas (darbovietės ir darbo funkcijų), darbo užmokestis nebėra laikomas būtinaja darbo sutarties sąlyga. Taigi nesutarus darbo sutartyje dėl šios sąlygos, tačiau sutarus dėl darbovietės ir darbo funkcijų, darbo sutartis laikoma sudaryta. Prof. Ipolitas Nekrošius nurodo, jog darbo užmokestis kaip darbo sutarties sąlyga negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų sąlygų. Jos teisinė prigimtis yra savarankiška (lot. *sui generis*), todėl Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje<sup>46</sup> įtvirtinama ypatinga šios sąlygos nustatymo ir keitimo tvarka. Mokslinėje literatūroje remiamasi nuostata, jog darbo apmokėjimo sąlyga yra nepriskirta būtinosioms darbo sutarties sąlygoms, tačiau privalo būti šalių aptarta ir nustatyta<sup>47</sup>. Teismų praktikoje taip pat pripažįstama, jog Darbo kodekso 120 straipsnyje reglamentuojamas darbo sutarties *būtinųjų sąlygų, taip pat darbo apmokėjimo* ir kitų darbo sutarties sąlygų pakeitimas<sup>48</sup>. Taigi tiek įstatyme (Darbo kodekso 95 straipsnio 1 ir 3 dalyse, 120 straipsnio 3 dalyje), tiek mokslinėje literatūroje bei teismų praktikoje išskiriamos būtinosios bei darbo apmokėjimo sąlygos, suteikiant darbo apmokėjimo sąlygoms specialią (išskirtinę) reikšmę. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, jog darbo sutarties sąlygos yra „suskirstytos į tris grupes: 1) būtinosios darbo sąlygos (susitarimas dėl darbovietės ir darbo funkcijų); 2) darbo apmokėjimo sąlygos (darbo

40 Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 4-104.

41 Lietuvos TSR įstatymas „Dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 1972, Nr. 16-122; Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksu pradėtas vadinti Lietuvos Respublikos Aukščiausiajai Tarybai priėmus įstatymą „Padaryti pakeitimus ir papildymus Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse“. *Valstybės žinios*. 1990, Nr. 15-426.

42 Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 36-973.

43 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje *Zaldas Grigaliūnas v. UAB „Skydnešys“* (bylos Nr. 3K-3-610/2004 m.).

44 Mačernytė-Panomariovienė, I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos. *Jurisprudencija*. 2000, 16(8): 44.

45 Gerikienė, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17): 37.

46 Nekrošius, I., *et al.*, *supra* note 8, p. 199.

47 Dambrauskienė, G., *et al.*, *supra* note 3, p. 42.

48 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *Kauno apskrities darbuotojų profesinės sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“* (bylos Nr. 3K-3-317/2005 m.).

užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka ir kt.); 3) papildomos darbo sutarties sąlygos (sąlygos, kurių darbo įstatymų, kitų norminių aktų arba kolektyvinės darbo sutarties nuostatos nedraudžia nustatyti (išbandymas, profesijų jungimas ir kt.)<sup>49</sup>. Aptariant Darbo kodekso projektą Seime Seimo nariai, atstovavę profesinėms sąjungoms, siūlė kaip būtinąją darbo sutarties sąlygą nurodyti ir darbo užmokestį, tačiau, kaip nurodo Viktoras Tiažkijus, tokiu atveju kiltų problema, nes, nenustačius darbo užmokesčio darbo sutartyje, darbo sutartis būtų laikoma nesudaryta<sup>50</sup>. Seime išsakyta dabartinio Darbo kodekso rengėjų pozicija rado atgarsį ir teismų praktikoje, kai aiškinant skirtumus tarp darbo sutarties sąlygų buvo nurodyta, jog būtiniosios sąlygos yra dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, t. y. suprantamos tiesiogine (tikrąja) prasme, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja; ir privalomos, kad galiojūt tam tikra darbo sutartis, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis<sup>51</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog teismų taikomos teisės normos „[...] apibrėžia pagal teisminę arba administracinę procedūrą kuriamų individualių normų turinį“<sup>52</sup>, todėl jos aiškinamos bylos aplinkybių kontekste. Bendros teisės normos aiškinimo taisyklės neabejotinai daro įtaką grindžiant vėlesnių sprendimų turinį, jomis naudojamos ir mokslinėje literatūroje. Tačiau dėl tos pačios priežasties (bylos aplinkybių konteksto) atsiranda ir tam tikrų neatitikimų tose pačiose bendrose teisės normų aiškinimo taisyklėse arba normos aiškinimas įgauna skirtingą prasmę nei susiklosčiusi teismų praktikoje. Kaip minėta, teismų praktikoje darbo užmokestis kartais yra kvalifikuojamas ir kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga. 2009 m. gegužės 11 d. nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog „kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susitarti dėl būtinųjų šios sutarties sąlygų – darbuotojo darbo vietės, darbo funkcijų ir darbo apmokėjimo (DK 95 straipsnio 1, 3 dalys)“<sup>53</sup>. Autoriaus nuomone, tokį darbo užmokesčio kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos kvalifikavimą suponuoja tam tikras inertisckumas, atsižvelgiant į iki 2003 m. sausio 1 d. buvusį darbo apmokėjimo sąlygų teisinį reguliavimą, susiklosčiusią teismų praktiką darbo užmokesčio kvalifikavimo srityje bei iki 2003 m. sausio 1 d. mokslo tiriamuosiuose darbuose išdėstytas išvadas. Manytume, jog laikant būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis tiek privalomas, tiek būtinąsias darbo sutarties sąlygas atsiranda neaiškumų lingvistiniame normos aiškinime, yra sudaroma prielaida plečiamai aiškinti ne tik darbo sutarties sąlygas, nustatytas Darbo kodekso 95 straipsnyje, tačiau ir susijusias teisės normas – išplėsti Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje nustatytą sąrašą ginčų kategorijų, dėl kurių įstatymų leidėjas nustatė vieno mėnesio senaties terminą, sąrašą ginčų kategorijų, nurodytų Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalyje, nustatančių darbuotojo teisę kreiptis tiesiogiai į teismą, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją.

49 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *Piotras Skafaru v. AB „Vakarų laivų gamykla“* (bylos Nr. 3K-3-195/2005 m.).

50 Tiažkijus, V., *supra* note 7, p. 331.

51 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje *L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka* (bylos Nr. 3K-3-274/2008 m.).

52 Kelsen, H., *supra* note 26, p. 197.

53 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. B. v. UAB „Neo Group“* (bylos Nr. 3K-3-210/2009 m.).

Pasakytina, jog ginčams dėl darbo užmokesčio kaip darbo sutarties sąlygos pakeitimo yra būdingi visi darbo ginčus apibūdinantys bruožai – pažeidimai yra padaromi darbo teisiųjų santykių subjektų elgesiu, neatitinkančiu įstatymų ar darbuotojo ir darbdavio susitarimo nuostatų, pažeidimo faktas dažnai esti ginčo kilimo pradžia, o ginčas sprendžiamas įstatymų nustatyta tvarka. I. Mačernytė-Panomariovienė darbo ginčą apibūdina, nustatydamą tokią jo požymių visumą „1) nesutarimo pastovumas; 2) to nesutarimo nepavyko sureguliuoti (išspręsti) tiesioginėmis darbdavio ir darbuotojo derybomis (Darbo kodekso 287 str.); 3) nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio; 4) atsirado nesutarimas dėl darbo sutarties arba dėl įsidarbinimo<sup>54</sup>.

Ginti teises darbo ginčų nagrinėjimo komisijoje yra taikomas ne ieškinio senaties terminas, o trijų mėnesių (pagal Darbo kodekso 296 straipsnį) procedūrinis terminas. Nustatant ginčų dėl darbo sutartyje numatytų apmokėjimo sąlygų pakeitimo sprendimo procedūrą, atsižvelgtina į aplinkybę, ar darbo teisiniai santykiai yra nutrūkę, ar tęsiasi. Nutrūkus darbo teisiniams santykiams, darbo teisiųjų santykių subjektai turi galimybę kreiptis tiesiogiai į teismą, vadovaujantis Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 5 punktu. Įstatymas tiesiogiai nenustato galimybės nenutrūkus darbo teisiniams santykiams kreiptis tiesiogiai į teismą ginčiuose dėl darbo sutartyje numatytų apmokėjimo sąlygų pakeitimo, taigi toks ginčas turėtų būti sprendžiamas kreipiantis į darbo ginčų komisiją ir tokiam ginčui taip pat taikytina Darbo kodekso 288–292 straipsniuose įtvirtinta ginčo sprendimo tvarka bei terminai. Manytume, jog vertintina, ar darbuotojas turėjo realias galimybes kreiptis į darbo ginčų komisiją (kai darbdavys per vėlavimą pateikia informaciją apie darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą ir pan.) bei ar procedūrinio trijų mėnesių termino kreipimuisi į darbo ginčų komisiją, nustatyto Darbo kodekso 296 straipsnyje, praleidimas turėtų sukelti teises pasekmes, nurodytas Civilinio kodekso 1.131 straipsnio 1 dalyje. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, jog Darbo kodekso 296 straipsnyje nurodyto termino praleidimui taikomos ieškinio senaties taisyklės, nustatytos Civilinio kodekso 1.126, 1.128–1.131 straipsniuose<sup>55</sup>, o ginčas dėl atskiro darbuotojo darbo užmokesčio sumažinimo yra individualus darbo ginčas, nagrinėtinas DK trečiosios dalies devynioliktojo skyriaus normų nustatyta tvarka<sup>56</sup>.

Tačiau atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sąlygos kvalifikavimą teismų praktikoje, išvada, jog toks ginčas turėtų būti sprendžiamas kreipiantis į darbo ginčų komisiją ir tokiam ginčui taip pat taikytina Darbo kodekso 288–292 straipsniuose įtvirtinta ginčo sprendimo tvarka bei terminai, nėra visiškai tiksli. Darbo kodeksas (297 straipsnio 1 dalis) ginčams dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo įtvirtina sutrumpintus (specialiuosius) galimybes kreiptis į teismą teisminės gynybos terminus, nei nustatyti Darbo kodekso 27 straipsnyje arba Darbo kodekso 296 straipsnyje, t. y. esant ginčui dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva,

54 Krupavičius, A.; Nevera, A. *Žmogaus teisės Lietuvoje*. Vilnius: Naujos sistemos, 2005, p. 131.

55 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje *Zaldas Grigaliūnas v. UAB „Skydnešys“* (bylos Nr. 3K-3-610/2004 m.).

56 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *Kauno apskrities darbuotojų profesinės sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“* (bylos Nr. 3K-3-317/2005 m.).

atleidimo iš darbo darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos. Pasakytina, jog kilus ginčui dėl darbo užmokesčio dydžio pakeitimo, dėl darbo santykių, atsiradusių pagal 2002 m. sudarytas darbo sutartis (t. y. iki įsigaliojant šiuo metu galiojančiam Darbo kodeksui), teismų praktikoje taikomas vieno mėnesio senaties terminas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nagrinėtoje byloje pirmosios ir antrosios instancijos teismai pritaikė vieno mėnesio ieškinio senaties terminą reikalavimams, susijusiems su atlyginimo dydžio pakeitimu. Šioje byloje kasacinės instancijos teismas pažymėjo, jog darbuotojas, nesutikdamas su darbo sutartyje suldytu darbo sąlygų pakeitimu, turi teisę kreiptis tiesiogiai į teismą, nesikreipdamas į darbo ginčų komisiją (Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 1 punktą). Tokiais atvejais pagal Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalies nuostatas taikytinas vieno mėnesio sutrumpintas ieškinio senaties terminas<sup>57</sup>.

Svarbi nuostata, atskleidžiant darbo ginčo sprendimo tvarkos priklausomybę (dėl ginčų, kurie numatyti Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje) nuo darbo užmokesčio kaip darbo sutarties sąlygos kvalifikavimo, yra suformuota 2005 m. balandžio 11 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, kurioje pažymima, kad „DK 297 straipsnio 1 dalyje nustatytas ginčų, kuriems kilus darbuotojas per vieną mėnesį turi teisę kreiptis į teismą teisminės gynybos, kategorijų sąrašas yra baigtinis ir negali būti plečiamai aiškinamas“<sup>58</sup>. Darytina išvada, jog Darbo kodekso 297 straipsnyje nurodomas ginčų kategorijų sąrašas apima tik Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalį, kurioje nurodomos būtinios darbo sutarties sąlygos, taip pat nušalinimą nuo darbo darbdavio iniciatyva. Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalies įtraukimas į minėtą sąrašą neatitiktų teisės normos (Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalies) aiškinimo taisyklių, formuojamų teismų praktikoje, bei norminio reguliavimo kvalifikuojant darbo apmokėjimą ne kaip būtinąją darbo sutarties sąlygą. Baigiant tyrimą pažymėtina, jog teisės teorijoje pripažįstama, jog egzistuoja dvi teisės normų aiškinimo rūšys: toks teisės aiškinimas, kurį atlieka teisės taikymo organas, ir toks teisės aiškinimas, kurį atlieka privatus individas, ir ypač teisės mokslas<sup>59</sup>. Akivaizdu, jog abiejų šių teisės normos aiškinimo rūšių sutaptis yra siekiamybė, kurios buvimas reikšmingas teisės taikymo aspektu.

## Išvados

1. Teismų praktikoje darbuotojo reikalavimo teisė į kintamąją darbo užmokesčio dalį (priedus bei priemokas) siejama su kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo forma (t. y. vertinant, ar egzistuoja darbuotojo ir darbdavio susitarimas darbo sutartyje dėl kintamosios darbo užmokesčio dalies dydžio, ar jos mokėjimo tvarka nustatyta

57 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *Piotras Skafaru v. AB „Vakarų laivų gamykla“* (bylos Nr. 3K-3-195/2005 m.).

58 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje *J. P. v. AB „Kauno keliai“* (bylos Nr. 3K-3-8/2008 m.).

59 Kelsen, H., *supra* note 26, p. 277.

kollektyviniėje sutartyje). Nors praktikoje yra akcentuojama skatinamoji funkcija, tačiau kintamoji darbo užmokesčio dalis (įskaitant premijas) taip pat atlieka atstatomąją ir socialinę funkcijas, o materialinė teisė įpareigoja darbdavį laikytis darbo užmokesčio dydžio nustatymo derinimo bei informavimo procedūrų, nurodytų Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje, 188 ir 203 straipsniuose. Vienašališkas kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymas bei keitimas nesilaikant anksčiau nurodytų procedūrų sudaro sąlygas darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas, teisingo apmokėjimo už darbą principo pažeidimams.

2. Darbuotojo reikalavimo teisė į kintamąją darbo užmokesčio dalį logiškai sietina ne tik su formalia kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo tvarka įmonėje, tačiau ir su objektyviais atlikto darbo vertinimo kriterijais bei su darbdavio pareiga mokėti *visą* darbo užmokesį darbuotojui, atsižvelgiant į teisingo apmokėjimo už atliktą darbą vertinimo kriterijus. Pareigos mokėti *visą* darbo užmokesį materialųjį turinį sudaro darbuotojo atliktas darbas, formalųjį – aptartos darbo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, dydžiai, mokėjimo tvarka kaip privalomoji darbo sutarties sąlyga).

3. Kvalifikuojant specialiąją reikšmę turinčią darbo užmokesčio sąlygą kaip būtinąją darbo sutarties sąlygą, atsiranda lingvistinio normos aiškinimo neaiškumų: yra sudaroma prielaida plečiamai aiškinti ne tik darbo sutarties sąlygas, nustatytas Darbo kodekso 95 straipsnyje, tačiau ir susijusias teisės normas – išplėsti Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje nustatytą sąrašą ginčų kategorijų, dėl kurių įstatymų leidėjas nustatė vieno mėnesio senaties terminą, bei darbuotojui naudotis skirtinga ginčų sprendimo tvarka, t. y. tiesiogiai kreiptis į teismą, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją.

4. Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje nurodoma „būtiniosios darbo sutarties sąlygos“ definicija apima tik Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalį, kurioje nurodomos būtiniosios darbo sutarties sąlygos. Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalies įtraukimas į minėtą sąrašą neatitiktų teisės normos (Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalies) aiškinimo taisyklių, formuojamų teismų praktikoje, teisinio reguliavimo, kvalifikuojančio darbo apmokėjimo sąlygą kaip darbo sutarties sąlygą, turinčią specialiąją reikšmę.

## Literatūra

- Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1699.
- Dambrauskienė, G., et al. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis)*. Vilnius, 2000.
- Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R.; Mačernytė-Panomariovienė, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
- Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
- Dobija, M.; Martin, S. Can Creativity be Measured in Monetary Terms? *General Accounting Theory: Towards Balanced Development*. Cracow University of Economics, 2005.
- Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704.
- Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva Nr. 91/533/EEB. OL L 288, 1991 10 18.



- Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambraskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.
- Gerikienė, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17).
- Greičius, R. *Privataji juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
- Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002.
- Krupavičius, A.; Nevera, A. *Žmogaus teisės Lietuvoje*. Vilnius: Naujos sistemos, 2005.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija* (bylos Nr. 3K-3-602/2008 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Autrolis“* (bylos Nr. 3K-3-111/2011 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje *J. P. v. UABDK „PZU Lietuva“* (bylos Nr. 3K-3-328/2011 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla* (bylos Nr. 3K-3-23/2011).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. B. v. UAB „Neo Group“* (bylos Nr. 3K-3-210/2009 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje *L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka* (bylos Nr. 3K-3-274/2008 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje *J. P. v. AB „Kauno keliai“* (bylos Nr. 3K-3-8/2008 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje *G. S., R. S. v. BUAB „Midoja“ ir kt.* (bylos Nr. 3K-3-143/2007 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. „Esperisen Lietuva“* (bylos Nr. 3K-3-451/2006 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *Kauno apskrities darbuotojų profesinės sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“* (bylos Nr. 3K-3-317/2005 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *Piotras Skafaru v. AB „Vakarų laivų gamykla“* (bylos Nr. 3K-3-195/2005 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje *Zaldas Grigaliūnas v. UAB „Skydnešys“* (bylos Nr. 3K-3-610/2004 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *Larisa Belinskaja v. ADB „Snoro garantas“ bei AB bankas „Snoras“* (bylos Nr. 3K-3-880/2002 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje *VšĮ „Naujasis centras“ v. Kauno apskrities viršininko administracija* (bylos Nr. 3K-3-492/2008 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. v. R. R.* (bylos Nr. 3K-3-203/2008 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Klevas“ v. UAB „Baltasis skroblas“* (bylos Nr. 3K-3-271/2007 m.).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio

- 27 d. nutartis civilinėje byloje *A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“* (bylos Nr. 3K-3-300/2007 m.).
- Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914.
- Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 99-3515.
- Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 4-104.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 36-973.
- Lietuvos Respublikos įstatymas „Padaryti pakeitimus ir papildymus Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse“. *Valstybės žinios*. 1990, Nr. 15-426.
- Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus]. Vilnius, 2011 [žiūrėta 2011-05-25]. <<http://www.vdi.lt/index.php?1390965423>>.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 137-5592.
- Lietuvos TSR įstatymas „Dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 1972, Nr. 16-122.
- Mačernytė-Panomariovienė, I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos. *Jurisprudencija*. 2000, 16(8).
- Mačernytė-Panomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
- Mačernytė-Panomariovienė, I. The right receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania. *Jurisprudencija*. 2008, 1(103).
- Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- Nekrošius, I.; Dambrauskienė, G.; Davulis, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
- Swiątkowski, A. European Social Charter: the Right to Bargain Collectively. *Mokslinės konferencijos medžiaga „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“*. Skiriama profesoriaus dr. Ipolito Nekrošiaus 70-mečio jubiliejui. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
- Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-25]. <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.
- Tarptautinės darbo organizacijos 1949 metų konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“. International Labour Conventions and Recommendations 1919–1981. Ženeva: ILO, 1982.
- Tiažkijus, V. *Darbo teisė: Teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
- Usonis, J.; Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, 3(2): 575–593.

## PROBLEMS IN DETERMINATION AND REPLACEMENT OF VARIABLE PART OF WAGE SIZE IN PURSUANCE OF IMPLEMENTING PRINCIPLE OF FAIR REMUNERATION FOR WORK

Vaidotas Granickas

Mykolas Romeris University, Lithuania

**Summary.** *The existence of the prohibition of an employer's unilateral reduction of the size of the variable part of wage without an employee's written consent is related to the form of variable part of wage implementation in the company. Therefore, the rights and*

*responsibilities of subjects of the Labour Law in the context of the variable part of wage, the assumption of their change, withdrawal or emergence directly depend on the form of the implementation of these responsibilities.*

*Even when an employer motives the employee on his own discretion, substantive law obligates the employer to apply the principle of fair remuneration for work, in compliance with the procedures of determination and information listed in Article 95 part 3, Article 188 of the Labour Code.*

*When qualifying the wage condition that has special meaning as a mandatory condition of the contract, confusion arises in the linguistic interpretation of the norm. The assumption is drawn to interpret broadly not only the conditions of the Labour Contract set in Article 95 of the Labour Code, but the related norms as well—to broaden the list of dispute categories, set in part 1 of Article 297 of the Labour Code due to which the legislator sets one month limit and the employee uses a different dispute settlement procedure which would be a direct appeal to the Court without application to the Labour Dispute Commission.*

*Article 297 part 1 of the Labour Code indicates the definition of “mandatory condition of employment contract”. This definition includes place of work and job functions according to Article 95 part 1. Part of remuneration provided in Article 95 part 3 would not comply with the interpretation of legal norms (Article 297 part 1 of the Labour Code) formed in legal practice. In national legal regulation a pay for work is qualified as a condition of employment contracts having special meaning but not the mandatory one.*

**Keywords:** *obligatory, substantial conditions of employment contract, fair pay (remuneration) for work, variable part of wage.*

---

**Vaidotas Granickas**, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros doktorantas. Mokslinių tyrimų kryptys: apmokėjimas darbo teisiniuose santykiuose, darbo teisės principai, konstitucinės ir darbo teisės sąveika.

**Vaidotas Granickas**, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labor Law and Social Security, Doctoral Student. Research interests: remuneration in employment legal relations, principles of labor law, interaction of constitutional and labor law.

