

VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais

Septintoji konsultacija

INDIVIDUALIEJI DARBO SANTYKIAI

DARBO UŽMOKESTIS (DK 139–150 straipsniai)

Darbo užmokesčio sąvoka (DK 139 straipsnis)

Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, mokamas pinigais.

Apibrėžiamos darbo užmokesčio sudedamosios dalys:

- 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga);
- 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
- 3) priedai už įgytą kvalifikaciją;
- 4) priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;
- 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
- 6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Darbo užmokesčio dydis (DK 140 straipsnis)

Darbo užmokesčio dydis negali būti mažesnis, negu nustato darbo santykiams taikomi įstatymai, kolektyvinės sutartys, kitos darbo teisės normos ar darbovietėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvine sutartimi. Darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, ir kuriose nėra kolektyvinės sutarties, darbdavys, įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, **privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemas**. Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.

Budžetinėse įstaigose darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos teisės aktų nustatyta tvarka.

Minimalusis darbo užmokestis (DK 141 straipsnis)

Nustatyta, kad minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – mažiausias leidžiamas atlygis už **nekvalifikuotą darbą** darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai.

Darbuotojų premijavimas (DK 142 straipsnis)

Naujai reglamentuotas darbuotojų premijavimas.

Premijos gali būti skiriamos **atlyginti** už darbuotojo darbą pagal darbo sutartį arba darbdavio iniciatyva **paskatinti** už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus.

Skatinamoji premija **gali būti neskiriama**, jeigu darbuotojas per paskutinius šešis mėnesius padaro pareigų, nustatytų darbo teisės normose ar darbo sutartyje, pažeidimą.

Jeigu premijuoti numatyta pagal atliktą darbą, darbo santykių pasibaigimas neatleidžia darbdavio nuo pareigos sumokėti premiją, kurios dydis proporcingas darbo laikui per laikotarpį, už kurį skiriama premija, jeigu šalys nenustato kitokio laikotarpio.

Darbo normos (DK 143 straipsnis)

Darbdavys turi užtikrinti tokias darbo sąlygas, kad darbuotojas (tiek individualiai, tiek darbuotojų grupė) galėtų įvykdyti nustatytas darbo normas.

Darbuotojo motyvuota prašymą dėl netinkamai nustatytos darbo normos nagrinėja darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai. **Nustatyta nauja pareiga darbdaviui** įrodyti, kad darbo norma nustatyta pagal profesinę riziką, darbo laiko sąnaudas ir darbo funkcijos atlikimo aplinkybes.

Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį bei naktinį darbą (DK 144 straipsnis)

Nuostatos dėl apmokėjimo už darbą poilsio, švenčių dienomis ir naktį nesikeičia. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką ir švenčių dieną, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

Išlieka bendra nuostata, kad už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. **Nustatomi darbuotojui palankesni apmokėjimo būdai**, kai viršvalandžiai dirbami poilsio, šventinę dieną arba naktį. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

Pažymėtina, kad darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, **padaugintas iš apmokėjimui nustatyto dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.**

Numatytos išimties dėl apmokėjimo vadovams ir vadovaujantiems darbuotojams. Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo (vadovo) darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, **tačiau už tą darbą nėra mokama**, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už jį **mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu**, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Tokių juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų skaičius įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje negali sudaryti daugiau negu dvidešimt procentų darbdavio darbuotojų vidutinio skaičiaus. Tokių darbuotojų sąrašą nustato darbo teisės normos.

Darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka (DK 146 straipsnis)

Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo, – kartą per mėnesį. Įtvirtinta **nauja nuostata** dėl atsiskaitymo termino – bet kuriuo atveju už darbą per kalendorinį mėnesį negali būti atsiskaitoma vėliau negu per 10 darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.

Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų (t. y. **nustatytos terminų ribos** susitarimui dėl galutinio atsiskaitymo). Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta kitaip.

Pavėluotas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų mokėjimas (DK 147 straipsnis)

Darbo santykiams nepasibaigus, kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, išmokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio.

Naujai reglamentuojamos pasekmės darbdaviui neatsiskaičius po darbo sutarties nutraukimo: darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju, darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių.

Informacija apie darbo užmokestį ir dirbtą darbą (DK 148 straipsnis)

Darbdaviui išliko pareiga darbuotojui pateikti informaciją apie darbo užmokestį ir apie dirbto darbo laiko trukmę, taip pat darbuotojo reikalavimu išduoti pažymą apie darbą toje įmonėje.

Darbuotojų reikalavimų gynimas darbdaviui tapus nemokiam (DK 149 straipsnis)

Naujai reglamentuojama atsiskaitymo tvarka darbdaviui tapus nemokiam. Nustatyta, kad darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, reikalavimai atlyginti žalą sveikatai arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe, tenkinami pirmąja eile Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo arba Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymo nustatyta tvarka.

Darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimai, susiję su darbo santykiais, tenkinami Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo nustatyta tvarka.

Išskaitos iš darbo užmokesčio (DK 150 straipsnis)

Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

- 1) gražinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms;
- 2) gražinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;
- 3) atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;
- 4) išieškoti atostoginiams už avansu suteiktas atostogas, darbo sutartį nutraukus **darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių** arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva.

Nurodymas padaryti išskaitą turi būti duodamas **ne vėliau kaip per vieną mėnesį** nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusią išskaitos pagrindą.

Apribojimai dėl išskaitų dydžio nesikeičia. Išskaitos daromos nuo išmokėtinos sumos, 20 proc. (arba 50 proc., išieškant išlaikymą ar žalos atlyginimą) nuo minimaliosios mėnesinės algos. Pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama 50 proc. išmokėtino darbo užmokesčio nuo minimaliosios mėnesinės algos. Iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios minimaliosios mėnesinės algos dydį, išskaitoma 70 proc. išmokėtino darbo užmokesčio.

ŽALOS ATLYGINIMAS (DK 151–157 straipsniai)

Žalos atlyginimo sąlygos, atlygintinos turtinės žalos dydžio nustatymas (DK 151, 152 straipsniai)

Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą. Atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos. Nustatant atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgiama į:

- 1) netekto turto ar turto, kurio vertė sumažėjo, vertę, atskaičiavus nusidėvėjimą, natūralų sumažėjimą ir turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius);
- 2) žalą patyrusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;
- 3) žalą padariusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;
- 4) faktą, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis, ir jam tenkanti komercinė ir gamybinė rizika.

Darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgdamas į žalą padariusios darbo sutarties šalies finansines ir ekonomines galimybes, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia.

Darbuotojo atlyginamos turtinės žalos ribos (DK 153 straipsnis)

Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet **ne daugiau kaip jo 3 vidutinių darbo užmokesčių dydžio**, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – **ne daugiau kaip jo 6 vidutinių darbo užmokesčių dydžio**.

Teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis gali numatyti kitus atlyginamos turtinės žalos dydžius, kurie negali viršyti 12 darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio.

Atvejai, kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą (DK 154 straipsnis)

Darbuotojas turi atlyginti visą žalą, kai:

- 1) žala padaryta tyčia;
- 2) žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;

- 3) žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;
- 4) žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo;
- 5) darbdaviui padaryta neturtinė žala;
- 6) kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje.

Žalos atlyginimas ir civilinės atsakomybės draudimas (DK 155 straipsnis)

Jeigu darbdavys buvo apdraudęs darbuotojo civilinę atsakomybę, darbdavys privalo kreiptis dėl draudimo atlyginimo išmokėjimo tiesiogiai į draudiką.

Jeigu darbdavys privalo atlyginti darbuotojui žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, ar dėl jo susirgimo profesine liga, darbdavys privalo žalą atlyginti tiek, kiek jos nepadengia valstybinio socialinio draudimo išmokos.

Žalos išieškojimo tvarka (DK 156 straipsnis)

Detalizuota žalos išieškojimo tvarka. Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu. Tokios išskaitos dydis negali viršyti vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio net ir tuo atveju, jeigu buvo padaryta didesnė žala. Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimtas ne vėliau kaip **per tris mėnesius** nuo žalos paaiškėjimo dienos.

Dėl išskaitos, kuri viršija vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydį, arba jeigu praleisti išskaitos terminai, darbdavys žalos atlyginimo turi reikalauti darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

Žalos atlyginimas reorganizavus darbdavį ar jam pasibaigus (DK 157 straipsnis)

Jeigu darbdavys, įpareigotas atlyginti nukentėjusiam asmeniui padarytą žalą, reorganizuojamas, reikalavimai atlyginti žalą pereina jo teisių perėmėjui.

Po valstybės ar savivaldybės įmonės, įstaigos ar organizacijos likvidavimo pareiga atlyginti žalą pereina valstybei ar savivaldybei.

Jeigu darbdavio įmonė likviduojama neatlyginus nukentėjusiems asmenims padarytos žalos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimų profesine liga, neatlygintos žalos atlyginimo sumos kaupiamos ir išieškomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka.

DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA (DK 158–160 straipsniai)

Nuostatos dėl darbuotojų saugos ir sveikatos iš esmės perkeliamos į Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą. Darbo kodeksas reglamentuoja tik bendras nuostatas.

Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.

Darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokyta, jeigu neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprupintas reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

Pagrįstas darbuotojo atsisakymas dirbti negali būti laikomas jo darbo pareigų pažeidimu.

Darbdavio pareigų ar kompetencijos perdavimas kitiems asmenims nepadengia darbdavio pareigos atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą, atsiradusią dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju, ar dėl jo susirgimo profesine liga.