

Naujasis Darbo kodeksas: klausimai – atsakymai

1. Kaip skaičiuojamos netesybos, jeigu darbdavys pasibaigus darbo sutarčiai uždelsė atsiskaityti mažiau nei vieną mėnesį, pavyzdžiui dvi savaites?

DK 147 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su darbuotoju (DK 146 straipsnio 2 dalis), 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. Apskaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, skaičiuojamas darbuotojo vienos darbo valandos arba vienos darbo dienos vidutinis darbo užmokestis. Taigi, jei uždelsiama atsiskaityti, pavyzdžiui, mažiau nei už mėnesį, atitinkamai už uždelstą laiką (už kiekvieną uždelstą darbo dieną) turėtų būti paskaičiuotas darbuotojo darbo dienos vidutinis darbo užmokestis ir dauginamas iš uždelstų dienų skaičiaus.

2. Kaip turi būti apmokamas kvalifikuotas darbas? Kas turėtų nustatyti, ar darbas kvalifikuotas ar ne?

DK 141 straipsnio 2 dalyje 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. Dirbant kvalifikuotą darbą, turėtų būti mokamas didesnis nei minimalus atlygis, tačiau dėl konkretaus dydžio tariasi šalys.

Nekvalifikuoti darbai nustatomi vadovaujantis [Lietuvos profesijų klasifikatoriumi](#). Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai (DK 141 straipsnio 2 dalis). Kiekvienu atveju, koks darbas – kvalifikuotas, ar ne, įvertina darbdavys.

3. Ar darbo sutartyje yra galimybė susitarti dėl darbo užmokesčio mokėjimo vėliau nei per dešimt darbo dienų nuo mėnesio pabaigos?

DK 146 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo, – kartą per mėnesį. Bet kuriuo atveju už darbą per kalendorinį mėnesį negali būti atsiskaitoma vėliau negu per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip. Taigi, darbo sutartyje galima susitarti dėl darbo užmokesčio mokėjimo ir vėliau nei per dešimt darbo dienų nuo mėnesio pabaigos, tačiau ne vėliau nei iki paskutinės mėnesio dienos (pvz., darbo užmokestis už lapkričio mėnesį gali būti mokamas gruodžio 31 d., jei šalys taip susitarė).

5. Ar darbuotojų, dirbančių kvalifikuotą darbą, bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga) turi būti didesnis nei minimalus mėnesinis/valandinis atlygis ar galėtų būti mokamas minimalus valandinis arba mėnesinis atlygis, jeigu darbo sutartyje yra sulagta ir dėl papildomos darbo užmokesčio dalies (priedų prie darbo užmokesčio)?

Vadovaujantis DK 141 straipsniu, 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. Darytina išvada, kad darbuotojo bazinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už minimalų mėnesinį atlygį, o jeigu dirbamas kvalifikuotas darbas – turi būti didesnis, nepaisant to, kad darbuotojui yra skiriami priedai prie darbo užmokesčio.

6. Ar galima su darbuotojais, kurių darbo sutartyje sulagtas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu 2 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio

vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, susitarti dėl kitokio viršvalandžių, darbo poilsio ir švenčių dienomis apmokėjimo, nei jį numato DK 144 straipsnis?

Kadangi DK 33 straipsnio 4 dalis draudžia nukrypti nuo taisyklių, susijusių su minimaliuoju darbo užmokesčiu (kaip jis suprantamas DK 141 straipsnio prasme), nedraudžiama tartis dėl kitokio apmokėjimo už nukrypimus nuo darbo laiko, nei numato DK 144 straipsnis. Visgi paminėtina, kad aptariamam atveju susitariant dėl tam tikrų garantijų darbuotojui netaikymo, turi būti užtikrinta darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra.

7. Pagal DK 144 str. 7 d. už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokamas padidintas darbo užmokestis, kas yra nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų?

Darbdavys, atsižvelgdamas į konkretaus darbo specifiką ir vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, nustato priemones normalioms darbo sąlygoms užtikrinti. Nustačius, kad dėl tam tikros darbo specifikos nėra galimybės išvengti neigiamo poveikio darbuotojų sveikatai, galima konstatuoti faktą, jog yra nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų. Padidintas darbo užmokestis darbuotojams mokamas tuo atveju ir tą laikotarpį, kai yra įvertinama profesinė rizika ir dėl tam tikros darbo specifikos nėra galimybės išvengti neigiamo poveikio darbuotojų sveikatai. Toks mokėjimas turėtų būti nustatytas kolektyvinėje sutartyje ar sulygtas darbo sutartyse.

8. Kaip turėtų būti kompensuojamas viršvalandinis darbo poilsio dieną, dirbtas suminė darbo laiko apskaitos režimu?

Taikant suminę darbo laiko apskaitą, viršvalandžiai skaičiuojami ir kompensuojami tik apskaitinio laikotarpio pabaigoje. Taigi, jei darbuotojas konkretų apskaitinio laikotarpio mėnesį darbo poilsio dieną, ji kompensuojama mokant šio mėnesio darbo užmokestį (pagal DK 144 straipsnio 1 ar 5 dalies nuostatas, t.y. mokant dvigubai, ar suteikiant atitinkamą kasmetinių atostogų laiką).

DK 119 straipsnio 1 dalis numato, kad viršvalandžiai – laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę. Taigi, jei apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojui apskaičiuojami viršvalandžiai (nepriklausomai nuo to, ar jie fiksuojami dėl dirbtos poilsio, ar kitos dienos) kompensuojami DK 144 straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka (t.y. pusantro karto arba suteikiant atitinkamą kasmetinių atostogų laiką).

9. Ar darbas naktį gali būti kompensuojamas suteikiant kasmetines atostogas?

DK 144 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. DK 144 straipsnio 5 dalis numato, kad darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginți iš DK 144 straipsnio 1–4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko. Vadovaujantis išdėstytu bei aiškinant DK nuostatas sistemiskai, darytina išvada, kad dar darbas naktį kompensuojamas tik padidintu darbo užmokesčiu, t.y. už darbą naktį kasmetinių atostogų laikas nesuteikiamas.

10. Ar kolektyvinėje sutartyje galima sulygti dėl neriboto žalo atlyginimo?

Vadovaujantis DK 154 straipsnio 1 dalyje išvardinti atvejai, kuomet darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, pvz., tais atvejais, kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje (DK 154 straipsnio 1 dalies 6 punktas). Tai reiškia, kad kolektyvinėje sutartyje sulygtas dėl visiško žalos atlyginimo, šis dydis nėra ribojamas.

**Rengė Valstybinės darbo inspekcijos
Asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyrius**