

Naujojo Darbo kodekso projektas – teisinio reguliavimo darbo santykiuose pasikeitimai (apmokėjimas už darbą)

Mantas Mikalopas, iLAW advokatas
mantas.mikalopas@ilawfirm.lt
www.ilawfirm.lt



Straipsnis publikuotas žurnale „Juristo patarimai“ 2015 Nr. 4.

Šiuo metu naujojo Darbo kodekso (toliau – **NDK**) projektas jau yra pateiktas Seimui ir šio teisės akto projekto svarstymas numatytas rudens parlamento sesijos metu su galimybe sesiją pratęsti. Nors pirminis NDK projektas atrodė kitaip nei dabartinis, kuris yra pateiktas Seimui, tačiau po ilgų diskusijų Trišalėje taryboje bei įvairių papildomų siūlymų teisės akto projektas buvo keistas jau kelis kartus.

Kadangi šiandieną įstatymas, patvirtinantis NDK įsigaliojimą, nėra priimtas, publikacijoje aptartini galimi teisinio reguliavimo pokyčiai, numatyti Seimui pateiktame NDK projekte Nr. XIIP-3234. Tai reiškia, kad galutiniame NDK variante, priklausomai nuo įstatymų leidėjo valios, gali būti nustatytas ir kitoks reguliavimas nei aptariamame NDK projekte.

Draudimas diskriminuoti darbo užmokesčio srityje

NDK 25 str. įtvirtinamas nediskriminavimo darbo santykiuose principas, reiškiantis, kad darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Darbdavys neatsižvelgdamas į darbuotojo bruožus, savybes, nesusijusius su jo kvalifikacija, privalo, be kita ko, už tokių patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį. NDK kelia reikalavimą, jog visa darbo apmokėjimo sistema darbovietėje turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties ir kitais pagrindais. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

Pastebėtina, kad nagrinėjant diskriminacijos darbo užmokesčio srityje bylas, atlyginimu bus laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Taigi, pavyzdžiui, jeigu panašios kvalifikacijos moteris ir vyras tiesiogiai gauna tokių patį darbo užmokestį, tai dar nereiškia, kad užtikrinama lygybė, jeigu, tarkime, vyras gauna papildomą naudą iš darbo santykių: darbdavys apmoka gyvybės draudimą, suteikia galimybę savo reikmėms naudoti tarnybinį automobilį, apmoka asmeninius telefoninius pokalbius ir pan.

Kaip ir anksčiau, kilus ginčui dėl diskriminacijos bet koku pagrindu, numatytu įstatymuose, darbuotojui pateikus *prima facie* įrodymus, darbdavys privalės įrodyti diskriminacijos nebuvimą, t. y. kodėl objektyviai skiriasi tam tikrų darbuotojų darbo užmokestis.

Darbo užmokesčio nustatymas darbo sutartyje ir darbo užmokesčio sąlygų keitimas

NDK projekte numatyta, kad prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų be darbo funkcijos ir darbovietės yra priskiriama ir darbo apmokėjimo sąlyga. Taigi nesusitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, įskaitant ir apmokėjimą už darbą, darbo sutartis negalės būti laikoma sudaryta. Pažymėtina, kad šiuo metu galiojančiame DK darbo sutarties sąlygos, susijusios su apmokėjimu už darbą yra laikoma privalomąja darbo sutarties sąlyga, kas reiškia, jog net ir nesusitarus dėl darbo užmokesčio negalima traktuoti, kad darbo sutartis nesudaryta. Taigi akivaizdus pokytis NDK yra tas, kad darbo sutarties sudarymo pripažinimas, be kita ko, priklauso ir nuo susitarimo dėl apmokėjimo už darbą egzistavimo.

NDK 33 str. 3 d. numato, jog darbo sutartyje šalys nustato darbo užmokestį per mėnesį ar darbo valandą, kuris negali būti mažesnis už NDK nustatyta tvarka patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį. Jeigu darbo užmokestį nustato darbo teisės normos, tokiu atveju sutartyje turi būti pateikta nuoroda į tokį darbo užmokestį nustatančias darbo teisės normas. Be to, darbo užmokestis ne tik negali būti mažesnis už minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį, bet ir už dydžius, numatytus kolektyvinėse sutartyse ar darbovietėje patvirtintoje darbo apmokėjimo sistemoje. Darbo sutarties šalys gali sulygti ir dėl priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo pagal įvairias darbo apmokėjimo sistemas.

Atskirai atkreiptinas dėmesys, kad sudarant skirtingų rūšių darbo sutartis pagal NDK gali būti numatytos skirtingos galimybės, susijusios su darbo užmokesčio nustatymu. Pavyzdžiui, sudarius projektinio darbo sutartį galima numatyti mišrią darbo apmokėjimo sistemą – valandinį darbo užmokestį ir papildomą užmokestį, priklausantį nuo projekto įgyvendinimo rezultatų.

Reikia paminėti, kad pas vieną darbdavį siekiant vykdyti kelias skirtingas darbo funkcijas NDK numatyta galimybė sudaryti susitarimus dėl papildomo darbo (NDK 34 str.). Susitarime dėl papildomo darbo, be kita ko, turi būti nurodyta, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą.

Kaip ir kitų būtinųjų darbo sutarties sąlygų atveju, darbdaviui siekiant pakeisti darbuotojo apmokėjimo už darbą sąlygas, numatytas darbo sutartyje, reikalingas darbuotojo raštiškas sutikimas. Darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis (įskaitant darbo užmokestį) turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Šiuo metu vis dar galiojančio DK 203 str. numato, kad apie nustatomas naujas darbo apmokėjimo sąlygas, darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo. Taigi lyginant NDK ir šiuo metu galiojančio DK nuostatas matyti, kad NDK nenustato specialaus ilgo įspėjimo apie darbo užmokesčio sąlygos keitimąsi termino ir darbdaviui pakanka paprašyti darbuotojo sutikimo dirbti keičiamomis darbo apmokėjimo sąlygomis prieš ne mažiau kaip penkias darbo dienas.

Detalesnis darbo užmokesčio reglamentavimas

Pagal bendrą NDK įtvirtintą principą darbo užmokestis mokamas pinigais, o darbdavio ar kitų asmenų perduoti daiktai ar suteiktos paslaugos negali būti laikomi darbo užmokesčiu.

Vadovaujantis NDK 137 str. 2 d. darbo užmokestį sudaro 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.

Toliau išskirtini tam tikri esminiai momentai, susiję su naujų teisiniu darbo užmokesčio reglamentavimu NDK:

1. NDK 138 str. 3 d. numato prievolę tam tikriems darbdaviams turėti darbo apmokėjimo sistemą. Darbo apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje, įstaigoje organizacijoje nustatoma kolektyvine sutartimi. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius viršija 50, darbo apmokėjimo sistemą privalo patvirtinti darbdavys ir padaryti prieinama susipažinti visiems darbuotojams. Kitaip tariant, privalomas darbo apmokėjimo sistemos įvedimas yra nauja prievolė juridiniams asmenims, vidutiniškai turintiems daugiau kaip 50 darbuotojų.

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.

2. Kalbant apie darbuotojams mokėtiną minimalų darbo užmokestį NDK numato išties reikšmingą naujovę – taisyklę, kad minimalusis darbo užmokestis – tai mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kurio atlikimui nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai. Iš tokios NDK nuostatos formuluotės galima daryti išvadą, kad minimalus darbo užmokestis gali būti mokamas tik tais atvejais, kai asmuo dirba nekvalifikuotą darbą. Tuo tarpu tiems asmenims, kurie priskiriami kvalifikuotų darbuotojų kategorijai, turėtų būti mokamas didesnis darbo užmokestis, kurios tokie darbuotojai ir galėtų reikalauti.

3. Reikšmingas teisinis reglamentavimas NDK numatytas ir darbuotojų premijavimo srityje. Pirmiausia NDK 140 str. išskiria dvi premijavimo rūšis: 1) Darbo sutarties, darbo apmokėjimo sistemos ar kitų darbo teisės normų nustatytais atvejais, dydžiais ir tvarka atlyginti už darbuotojo darbą pagal darbo sutartį. Tokią premijavimo tvarką pagal dabartinius teismų išaiškinimus galima prilyginti darbo užmokesčio daliai pagal šiuo metu galiojančio DK 186 str., t. y., kai premija skiriama ne darbdavio diskrecija, o kaip darbo užmokesčio dalis priklausanti nuo konkrečių rodiklių įgyvendinimo; 2) Premija gali būti skirta darbdavio iniciatyva paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus. Tokia premija, gali būti lyginama su dabar galiojančio DK 233 str., kuomet nesant aiškių rodiklių darbdavys tiesiog skatina darbuotoją mokėdamas tam tikras su darbo santykiais susijusias sumas (premijas, priedus).

NDK aiškumo įneša ir tas faktas, jog premija gali būti neskiriama, jei darbuotojas per paskutinius šešis mėnesius padaro pareigų, nustatytų darbo teisės normose ar darbo sutartyje, pažeidimą. Be to, jei premijuoti numatyta pagal darbo sutartį, darbo apmokėjimo sistemą ar kitas darbo teisės normas, darbo santykių pasibaigimas neatleidžia darbdavio nuo pareigos sumokėti premiją, kurios dydis proporcingas darbo laikui per laikotarpį, už kurį skiriama premija, jei šalys nenustato kitaip. Taigi siekiant, kad premija būtų mokama tik darbo santykių metu, tokia taisyklė dokumentuose turėtų būti nedviprasmiškai aprašyta nustatant, jog būtina sąlyga priedo mokėjimui yra darbuotojo buvimas darbo santykiuose su darbdaviu priedo mokėjimo dieną.

4. Lyginant su šiuo metu galiojančiu DK, NDK numato daugiau aiškumo dėl darbo normų nustatymo bei jų ginčijimo. Pirmiausia, jei darbuotojui (tiek individualiai, tiek grupei) nustatoma darbo funkcijos apimtis (darbo normos), darbdavys turi užtikrinti tokias darbo sąlygas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas. Darbuotojas, manantis, kad jam nustatyta darbo norma yra realiai neįvykdoma, kenkia saugioms ir sveikoms darbo sąlygoms, už darbo normą nustatytas neadekvatus apmokėjimas, gali kreiptis į darbo ginčų komisiją. Būtent individualius darbo ginčus nagrinėjantys organai turi teisę panaikinti darbdavio nustatytą (pakeistą) darbo normą, kuri nustatyta neatsižvelgiant į profesinę riziką, darbo laiko sąnaudas ir darbo funkcijos vykdymo aplinkybes.

Kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo darbo normų, jam mokama už faktiškai atliktą darbą. Šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai jo darbo užmokesčio ir ne mažesnis už minimalųjį darbo užmokestį. Jeigu darbo normos neįvykdomos dėl nepakankamų darbuotojo veikslių (kaltės), jam mokama tik už faktiškai atliktą darbą.

5. Verta paminėti ir tam tikrus niuansus dėl darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos ir terminų. NDK numatyta, kad darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas sutinka, – kartą per mėnesį. Taigi NDK nedetalizuoja sutikimo mokėti darbo

užmokestį kartą per mėnesį pareiškimo formos (dabar galiojantis DK numato, kad tokiu atveju turi būti pateikiamas atskiras darbuotojo prašymas). Kadangi NDK specialios sutikimo formos nenumato, galima teigti, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl darbo užmokesčio mokėjimo kartą per mėnesį tikrai gali būti numatytas jau sudarant darbo sutartį.

NDK numato, jog darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios sumos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, – ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per šešis mėnesius. Šiuo metu galiojantis DK nenumatė maksimalaus atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju nukėlimo datos.

6. NDK numato keletą naujų taisyklių, susijusių su apmokėjimu už viršvalandinį darbą, darbą naktį, švenčių ir poilsio dienomis. Pirmiausia paminėtina, kad padidintas tarifas už darbą naktį, viršvalandinį darbą, darbą švenčių ir poilsio dienomis pagal NDK reikalavimus skaičiuojamas nuo darbuotojo darbo užmokesčio per mėnesį. Šiuo metu galiojančiame DK numatyta, kad už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio, DK 186 straipsnio 2 dalyje. Tuo tarpu DK 186 straipsnio 2 dalis numato, jog darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Taigi dabar galiojantis DK palieka vietos interpretacijoms, ar padidintas tarifas skaičiuojamas nuo per mėnesį darbuotojui mokėtinų sumų.

Pažymėtina, kad NDK 142 str. numatytos naujos taisyklės dėl apmokėjimo už viršvalandžius poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal grafiką, ar naktį. Minėtu atveju darbuotojui dirbant viršvalandžius naktį ar poilsio dieną ne pagal grafiką jam būtų skaičiuojamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokesčio tarifas. Tuo atveju, jeigu darbuotojas dirbtų viršvalandžius švenčių dieną – būtų mokamas ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio tarifas. Analizuojant šiai dienai aktualią teisminę praktiką darytina išvada, kad esant dviem garantiniams tarifams sudėjimo taisyklės netaikomos ir vienas iš tarifų tiesiog apima kitą. Pvz., jeigu darbuotojas viršvalandžius dirba švenčių dieną, laikoma, kad dvigubas tarifas apima pusantro darbo užmokesčio tarifą ir už tokias valandas mokamas bendras dvigubas tarifas. Taigi NDK šiuo klausimu numato didesnę darbo apmokėjimą darbuotojo naudai.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad NDK numato, jog darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš NDK 142 str. 1-4 dalyse nustatyto tarifo (tarifai aprašyti aukščiau šioje publikacijoje), gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

Įvertinus publikacijoje aptartus darbo apmokėjimo pasikeitimus NDK, matyti, jog pakeitimai numatyti siekiant didesnio aiškumo, skaidrumo ir darbuotojo bei darbdavio interesų derinimo. Bendrai analizuojant NDK įtvirtintas naujas su darbo apmokėjimu susijusias taisykles, darytina išvada, kad jos sprendžia ne vieną teisminėje praktikoje iki šiol jau aptartą darbo užmokesčio mokėjimo ir nustatymo klausimą.