

## GARANTINIŲ IŠMOKŲ IR PRIEMOKŲ SAMPRATOS IR ATSKYRIMO PROBLEMOS DARBO TEISĖJE

**Doktorantas Povilas Variakojis**

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
Telefonas 271 46 33  
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

*Pateikta 2004 m. kovo 1 d.*

*Parengta spausdinti 2004 m. spalio 14 d.*

**Pagrindinės sąvokos:** garantinės išmokos, garantinės priemokos, darbo užmokestis.

### Santrauka

Straipsnyje analizuojamos garantinių išmokų ir priemokų sampratos bei atskyrimo nuo darbo užmokesčio ir kitų mokėjimų problemos. Būtina nurodyti, kad šiuo metu nei norminiuose aktuose, nei mokslinėje literatūroje nėra išsamiai ir vienodai apibrėžtos *garantinių išmokų* ir *priemokų sąvokos*, išskirti joms būdingi bruožai. Kai nėra aiškios šių garantijų formų sampratos, sunku jas atskirti nuo darbo užmokesčio, painiojamos tarpusavyje pačios garantinės išmokos ir priemokos.

Straipsnyje, naudojant loginius ir lyginamosios analizės metodus, apžvelgiami norminiai aktai ir mokslinė literatūra, analizuojamos joje pateiktos *garantinių išmokų* ir *priemokų sąvokos*, jų teisinė prigimtis. Autorius išskiria joms būdingus požymius ir suformuluoja *garantinių išmokų* ir *priemokų sąvokas*. Taip išmokos ir priemokos yra atskiriamos nuo darbo užmokesčio ir viena nuo kitos.

### Išvadas

Lietuvos Respublikos Konstitucija įtvirtina principinę darbo teisės nuostatą, jog kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą užmokestį už darbą [1, 48 str.]. Darbo teisinių santykių specifika ir kompleksiskumas lemia tai, jog darbuotojas turi teisę gauti ne tik darbo užmokestį už savo darbą, bet ir kitas pinigines išmokas, kurių esmė ir tikslai neturi atitikmenų kitose teisės šakose.

Darbo užmokestis paprastai yra pagrindinis asmenų pragyvenimo šaltinis. Be to, darbo teisėje vyrauja darbuotojo, kaip silpnesnės darbo sutarties šalies, interesų gynimo principas, todėl darbo teisėje yra daug nuostatų, saugančių darbuotojo teisę į darbo užmokestį net ir tada, kai jis dėl tam tikrų priežasčių neatlieka arba negali atlikti savo darbo funkcijų. Darbo teisinių santykių ypatumas nulemia tai, jog darbuotojas turi pareigą asmeniškai atlikti darbo sutartyje sulgytą darbą, o darbdavys turi pareigą suteikti darbuotojui darbą. Tačiau gali susidaryti aplinkybės, kurios lemia tai, jog darbuotojas ar darbdavys laikinai arba nuolat negali arba turi teisę nevykdyti šių pareigų [2, p. 291–292]. Tada darbuotojas, be darbo užmokesčio, turi teisę ir į kitas išmokas, kai jis ne savo valia arba dėl svarbių priežas-

čių yra atitraukiamas nuo darbo. Darbo teisės mokslas šias išmokas skirsto į *garantines išmokas* ir *garantines priemokas*.

## 1. Garantinių išmokų ir priemokų sąvokų problema

Nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse [3] (toliau – DK), nei kituose norminiuose teisės aktuose sąvokos *garantinė išmoka* ir *garantinė priemoka* nėra apibrėžtos. DK XV skyrius, kuriame yra įteisinta dauguma garantinių išmokų ir priemokų atvejų, pavadintas „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“. Tačiau sąvoka *garantijos* yra daug platesnė nei sąvoka *garantinės išmokos* arba *garantinės priemokos*. Jei mes garantijas apibrėšime kaip atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistemą, suteikiančią visiems lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse [4, p. 9], tai *garantines išmokas* ir *priemokas* įvardysime tik kaip vieną iš darbuotojo garantijų rūšių. Garantinės išmokos ir priemokos yra specifinės su darbo teisiniais santykiais susijusios išmokų rūšys ir jas reglamentuojant yra įgyvendinama viena iš darbo santykiuose garantuojamų darbuotojo teisių – teisė į darbo užmokesčio arba jo dalies kompensavimą, kai darbuotojas ne savo valia arba dėl svarbių įstatyme numatytų priežasčių yra atitraukiamas nuo darbo arba sumažėja darbo užmokestis. Būtų nepagrįsta *garantines išmokas* ir *priemokas* vadinti *garantijomis*, nes pastaroji sąvoka turi platesnę teisinę reikšmę.

*Garantinių išmokų* ir *priemokų* tikslus ir tinkamas apibrėžimas yra svarbus ir teorijoje, ir praktikoje. Nagrinėjant sampratą darbo teisės moksle, lengviau nustatoma šių darbuotojų garantijų formų vieta visoje garantijų sistemoje ir santykis su kitomis mokėjimo formomis. Praktikoje yra numatomi išmokų ir priemokų mokėjimo atvejai, kurie lemia materialiąsias darbuotojų garantijų ribas.

*Garantinės išmokos* ir *priemokos* yra apibrėžtos darbo teisės moksle. Mokslininkai *garantines išmokas* apibrėžia skirtingai, pagal tai, kuriuos garantinių išmokų požymius akcentuoja ar išryškina. Vieni mokslininkai pabrėžia, jog *garantinės išmokos* tikslas – siekti, kad darbuotojas neprarastų darbo užmokesčio, kai jis įstatymo numatytais atvejais atitraukiamas nuo darbo [5, p. 124]. Kiti teigia, jog *garantinėmis išmokomis* laikomos išmokos už darbo laiką, kurį darbuotojas nedirbo dėl įstatymo numatytų svarbių priežasčių [6, p. 192]. Rusų mokslinėje literatūroje *garantinės išmokos* apibrėžiamos kaip išmokos, mokamos už laiką, per kurį darbuotojas neatlieka darbinių pareigų dėl priežasčių, kurios įstatymo pripažįstamos kaip svarbios [7, p. 391; 8, p. 300; 9, p. 215–216].

Analizuojant pateiktas sąvokas, pastebėta, jog kaip garantinių išmokų mokėjimo tikslą įvardyti sieki, kad darbuotojas neprarastų darbo užmokesčio, nėra visai teisinga. Atitrauktam nuo darbo ir neatliekančiam priklausančios darbo funkcijos darbuotojui darbo užmokestis nėra mokamas, nes jis mokamas tik už atliktą darbą. Garantinių išmokų tikslas yra kompensuoti prarastą darbo užmokestį, bet jų negalime laikyti viena iš darbo užmokesčio formų.

*Garantinių išmokų* sąvoka, apibrėžianti, jog *garantinėmis išmokomis* laikomos išmokos už darbo laiką, kurį darbuotojas nedirbo dėl įstatymo numatytų svarbių priežasčių, taip pat nėra visiškai tiksli. Būtina pabrėžti, jog *garantinės išmokos* mokamos ne tik už laiką, kuris įstatymo pripažįstamas darbo laiku, šios išmokos taip pat mokamos už laiką, kuris priskiriamas poilsio laikui (pavyzdžiui, kasmetinių atostogų laikotarpis) (DK 165 str. 1 d.). Be to, ne visi laikotarpiai, per kuriuos darbuotojas atitrauktas nuo darbo įgyja teisę į *garantines išmokas*, yra priskiriami darbo arba poilsio laikui. Pavyzdžiui, kai darbuotojas yra atitraukiamas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti, jis įgyja teisę į *garantinę išmoką* (DK 183 str. 2 d.), bet pareigų atlikimo laikotarpis nėra įskaitomas į darbo laiką (DK 143 str. 2 d. 3 p.) arba priskiriamas prie poilsio laiko.

Sąvoka, kuri *garantines išmokas* apibrėžia kaip išmokas, mokamas už laiką, per kurį darbuotojas neatlieka darbinių pareigų dėl priežasčių, kurios įstatymo pripažįstamos kaip svarbios, yra kiek per plati. Esminė darbuotojo pareiga, kylanti iš darbo teisinių santykių, yra

atlikti darbo funkciją, ir jis vienašališkai, be įstatyme įteisinto juridinio fakto, kuris atleistų nuo šios prievolės, negali nutraukti darbo. Jei darbuotojas be įstatyme numatytų pateisinamų priežasčių atsisakytų atlikti ar neatliktų darbo, tai būtų laikoma darbo drausmės pažeidimu ir galėtų lemti darbo teisinių santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva.

Visos priežastys, dėl kurių įstatymas suteikia darbuotojui teisę laikinai nevykdyti darbo pareigų, yra svarbios. Pagal aukščiau minėtą *garantinių išmokų sąvokos* apibrėžimą, garantinės išmokos turėtų būti mokamos visais atvejais, kai darbuotojas yra atleidžiamas nuo pareigos atlikti darbą, bet taip nėra. Pavyzdys galėtų būti tai, jog darbuotojams, auginantiems vaiką invalidą iki šešiolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę ir mokamas darbuotojui jo vidutinis darbo užmokestis (DK 214 str.), taip pat, remiantis darbuotojo reikalavimu, nemokamos atostogos (iki trisdešimties kalendorinių dienų) suteikiamos darbuotojams, auginantiems vaiką invalidą iki šešiolikos metų (DK 184 str. 1 d. 2 p.). Abiem atvejais priežastis, dėl kurių darbuotojas neatlieka darbo funkcijų, galima pripažinti svarbiomis, tačiau pagal DK 214 straipsnį darbuotojui už papildomą poilsio dieną yra mokama vidutinio darbo užmokesčio garantinė išmoka, o pagal DK 184 straipsnį darbuotojui suteikiamos nemokamas poilsio laikas. Žinoma, pagal DK 214 straipsnį darbuotojui poilsio dienos suteikiamos privalomai, o pagal DK 184 straipsnį – tik remiantis darbuotojo reikalavimu, todėl galima daryti išvadą, jog pastarojoje įstatymo normoje įteisintas priežastis, kurios atleidžia darbuotoją nuo darbo pareigų vykdymo, įstatymų leidėjas pripažįsta kaip ne tokias svarbias. Tačiau tai nelemia išvadų, jog šios atleidimo nuo darbo priežastys apskritai nėra pripažintinos kaip svarbios ar gerbtinos.

Garantinės priemokos yra dar viena mokėjimų, kuriais darbuotojui siekiama kompensuoti prarastą darbo užmokestį, rūšis. *Garantinės priemokos* mokslinėje literatūroje yra apibūdinamos kaip priemokos, kurios mokamos darbuotojams, negalintiems dėl įstatymuose numatytų priežasčių atlikti viso darbo [10, p. 222]. Kiti autoriai nurodo, jog garantinės priemokos, skirtingai nei garantinės išmokos, mokamos darbuotojui, atliekančiam darbo funkciją, bet dėl tam tikrų priežasčių negaunančiam viso darbo užmokesčio [5, p. 125].

Mūsų nuomone, jei norima tinkamai įvardyti ir apibrėžti *garantines išmokas* ir *priemokas*, reikia išskirti šiems mokėjimų rūšims būdingus esminius bruožus bei požymius.

## 2. Garantinių išmokų ir priemokų požymiai

Visų pirma garantinių išmokų ir priemokų teisinė prigimtis yra siejama su darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, ekonominių interesų gynimu. Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių esmę ir jų subjektų abipuses pareigas: darbuotojo – atlikti darbą, o darbdavio – sumokėti darbuotojui už atliktą darbą, tokius garantinius mokėjimus, kaip garantinės išmokos ar priemokos, reikia suprasti kaip valstybės norą nustatyti papildomus apsauginius ekonominių darbuotojo interesų mechanizmus, tačiau šių garantinių mokėjimų ištakos ir socialinė raida yra atskiros ir platesnės analizės objektas.

Ir garantinių išmokų, ir priemokų reglamentavimo tikslas yra užtikrinti, kad darbuotojas neprarastų pajamų tol, kol dėl svarbių įstatymo numatytų priežasčių neatlieka darbo pareigų ir negauna darbo užmokesčio arba ne dėl savo kaltės gauna mažesnę darbo užmokestį.

Garantinių išmokų ir priemokų mokėjimo atvejai yra imperatyviai įtvirtinti įstatymuose. Tačiau svarbu tai, jog darbo įstatymai įtvirtina tik minimalių lengvatų, garantijų, kompensacijų dydį (DK 4 str. 1 d. 6 p.) ir darbo sutarties šalys gali darbo sutartyje susitarti dėl papildomų garantinių išmokų, kurios gali būti numatytos ir kolektyvinėje sutartyje ar įmonės darbo tvarkos taisyklėse. Pavyzdžiui, visuose minėtuose darbo teisės šaltiniuose gali būti įteisintos didesnės trukmės ir kitokios, negu numato DK arba Vyriausybės nutarimas [11], kasmetinės papildomos atostogos.

Svarbu pabrėžti, kad garantinės išmokos nėra siejamos nei su darbo pareigų ar funkcijų atlikimu, nei su atliekamo darbo kokybe ar kiekybe. Garantinės išmokos yra mokamos tik tada, kai darbuotojas neatlieka savo darbo funkcijos.

Garantinės priemokos darbuotojui mokamos, kai jis vykdo savo darbo funkciją ir kai įstatymuose numatytais atvejais ne dėl darbuotojo kaltės sumažėja mokamas darbo užmokestis. Kai kuriais atvejais priemokos dydis priklauso nuo darbo kokybės ir kiekybės, bet priemoka vis tiek mokama ne už atliktą darbą. Pavyzdžiui, minėtu darbo užmokesčio mokėjimo atveju, kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo darbo normų, darbo kokybė ar kiekybė turės įtaką tik faktiškai gaunamo darbo užmokesčio dydžiui ir kartu priemokos dydžiui, nes priemokos dydis priklauso nuo faktiškai gaunamo darbo užmokesčio ir minimalios darbo užmokesčio ribos, įtvirtintos įstatyme.

Dažniausia garantinių išmokų arba priemokų gavėjas gali būti bet kuris darbuotojas, kuris įstatymų numatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, tačiau garantinės išmokos ir priemokos yra glaudžiai susijusios su darbo teisėje vyraujančiu bendrumo ir diferenciacijos principu. Diferencijuojant pagal darbuotojų psichofiziologines savybes ir darbo sąlygas, atskiroms darbuotojų kategorijoms garantinėmis išmokomis ir priemokomis yra nustatomos papildomos garantijos. Tokiais atvejais teisė gauti išmokas ar priemokas yra siejama arba su specifiniais darbuotojo subjektiniais požymiais (pavyzdžiui, moteris, maitinanti kūdikį (DK 278 str. 7 d.), nėščios moters (DK 278 str. 4 d. ir 5 d.)), arba su objektyviais kriterijais, nulemiančiais skirtingas darbo sąlygas (pavyzdžiui, darbuotojų darbo laikas yra trumpinamas, jei dirbama naktį (DK 145 str. 1 d. 3 p.)).

Įdomu tai, jog pareiga mokėti garantines išmokas kyla ne tik darbdaviui, bet ir kitiems subjektams, nesusijusiems su darbuotoju darbo teisiniais santykiais. Pavyzdžiui, darbuotojams, atleistiems nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti, darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka arba kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus darbuotojai vykdo, jeigu įstatymas nenustato kitaip (DK 183 str. 2 d.). Pavyzdžiui, liudytojams ir nukentėjusiems asmenims kompensuojamas ne mažesnis už vidutinį darbo užmokestis, kuris apskaičiuojamas proporcingai pagal laiką (įskaitant kelionei skirtą laiką), kurį jie nedirbo, nes vyko pas ikiteisminio tyrimo pareigūną, prokurorą, teisėją, į teismą ar instituciją (pas pareigūną), nagrinėjančią administracinio teisės pažeidimo bylą [12]. Tada garantinės išmokos mokamos taip: ikiteisminio tyrimo metu moka ikiteisminį tyrimą atliekanti ikiteisminio tyrimo įstaiga arba prokuratūra, teismo nagrinėjimo metu – teismas, o administracinių teisės pažeidimų tyrimo teismoje – institucija, nagrinėjanti administracinio teisės pažeidimo bylą. Darbdaviui mokėti išmokų šiais atvejais nereikia.

Garantinės išmokos yra glaudžiai susijusios su darbo ir poilsio laiku. Dažniausiai garantinės išmokos yra mokamos už darbo arba poilsio laiką. Už darbo laiką atliktą darbą darbuotojui yra mokamas darbo užmokestis, tačiau už laikotarpius, per kuriuos darbuotojas neatlieka darbo funkcijų, bet kurie priklauso darbo laikui (pvz., komandiruočių, kvalifikacijos kėlimo laikas), darbuotojas privalo gauti garantines išmokas. Tačiau tokia darbdavio prievolė, susijusi ne su visais laikotarpiais, kurie priskiriami darbo laikui. Pavyzdžiui, nors nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos, priklauso darbo laikui (DK 143 str. 1 d. 7 p.), darbdavys neturi prievolės mokėti darbuotojui garantinių mokėjimų (DK 123 str.). Kai kurios garantinės išmokos yra susijusios su poilsio laiku (pvz., darbuotojui mokamos garantinės išmokos už kasmetinių atostogų laikotarpį, t. y. kasmetinį poilsio laiką).

Ne visos garantinių išmokų rūšys yra susijusios su darbo arba poilsio laiku. Pavyzdžiui, laikotarpis, per kurį darbuotojas atliko valstybines arba visuomenines pareigas, neįeina į darbo laiką (DK 143 str. 2 d. 3 p.), tačiau garantinės išmokos darbuotojui yra mokamos.

Garantinės priemokos nėra susijusios su darbo laiku taip, kaip yra susijusios garantinės išmokos. Garantinės priemokos yra mokamos tik darbuotojams, atliekantiems darbo

funkcijas. Priemokos mokamos ne už laikotarpius, kurie prilyginami ar priklauso darbo laikui, bet jos kompensuoja skirtumą tarp gauto ir gaunamo darbo užmokesčio.

Ypač reikšmingas yra garantinių priemokų ryšys su sutrumpinto darbo laiko reguliavimu, nes daugeliu atvejų, sutrumpinus darbo laiką, yra mokamos garantinės priemokos. Pagal Vyriausybės patvirtintą tvarką [13] beveik visoms darbuotojų kategorijoms, kurioms darbo laikas yra trumpinamas, mokama kaip už visą darbo laiką. Tik moksleiviams iki aštuoniolikos metų, dirbantiems laisvu nuo mokslo laiku, už darbą mokama proporcingai pagal dirbtą laiką arba atliktą darbą. Tai, jog šių darbuotojų darbo mokėjimas vykdomas pagal mokėjimo už ne visą darbo laiką taisyklės ir nėra mokamos garantinės priemokos, yra pateisinama. Garantiniai mokėjimai darbdaviui visada yra papildoma finansinė našta, todėl ūkio subjektai, jei būtų nustatytos garantinės priemokos, siekdami sumažinti išlaidas, susijusias su darbo jėga, bei norėdami išvengti kitų ribojimų, susijusių su šių asmenų darbu, neįdarbintų jaunų asmenų. Valstybė siekia didinti jaunų asmenų užimtumą, todėl neužkrauna papildomos finansinės naštos darbdaviams, kurie įdarbina jaunus besimokančius asmenis. Kita vertus, darbdaviui paliekama teisė pačiam nustatyti garantines priemokas moksleiviams.

Išanalizavus ir apibendrinus garantinėms išmokoms bei priemokoms būdingus bruožus, galima suformuluoti ir pasiūlyti tokias sąvokas:

**garantinės išmokos** – tai norminių, lokalinių darbo teisės aktų ar darbo sutarties nustatytais atvejais darbuotojui mokamos piniginės išmokos, skirtos kompensuoti prarastą darbo užmokestį, kai darbuotojas neatlieka darbo funkcijos dėl svarbių priežasčių;

**garantinės priemokos** – tai norminių, lokalinių darbo teisės aktų ar darbo sutarties nustatytais atvejais darbuotojui mokamos piniginės išmokos, kurios skirtos kompensuoti prarasto darbo užmokesčio dalį, kai darbuotojas ne dėl savo kaltės gauna mažesnę darbo užmokestį.

### 3. Garantinių išmokų ir priemokų atskyrimas

Nagrinėjant garantinių išmokų ir priemokų atskyrimą nuo kitų mokėjimo formų, pirmiausia reikia jas atskirti nuo darbo užmokesčio. Kai kuriuose DK straipsniuose, reglamentuojančiuose darbuotojo atsitraukimo nuo darbo atvejus, nurodoma, jog už šiuos laikotarpius jam yra mokamas darbo užmokestis (DK 210 str. 1 d., DK 215 str. ir kt.). Lingvistiniu metodu aiškinant šias įstatymo normas, galima daryti išvadą, jog už laikotarpius, kai darbuotojas neatlieka darbo pareigų, yra mokamas darbo užmokestis. Tačiau negalima šių įstatymo nuostatų aiškinti atskirai, nesiejant su kitomis DK normomis. Taikant sisteminį metodą, reikia kartu aiškinti ir DK 186 straipsnį, kuriame įtvirtinta darbo užmokesčio samprata: darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį; darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą; darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės. Pagal įstatymą darbo užmokestis yra atlygis už atliktą darbą, todėl jis negali būti mokamas, kai darbas nėra atliekamas.

Įstatyme nurodytais atvejais darbuotojui, atsitraukus nuo darbo, nėra mokamas atlyginimas už darbą, bet mokamos jį kompensuojančios garantinės išmokos, o kad darbuotojas įgytų teisę gauti garantinę priemonę, jis neturi būti atitrauktas nuo darbo ir turi gauti darbo užmokestį. Tai, jog įstatyme įtvirtinta, kad tokiais atvejais darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis, tik nustato garantinių išmokų dydį ir apskaičiavimo tvarką.

Mokslinėje literatūroje garantinės išmokos ir priemokos yra nagrinėjamos kartu, nes daugeliu jų būdingi tie patys požymiai. Kai kuriuose šaltiniuose pateikiamas bendras garantinių išmokų ir priemokų apibrėžimas ir jos kartu vadinamos *garantinėmis išmokomis* [14, p. 60]. Rusijos darbo teisės mokslininkai garantines priemokas priskiria garantinėms išmokoms ir jas įvardija kaip viena garantinių išmokų rūšių [8, p. 302; 14, p. 60]. Iš dalies galima

sutikti su nuomone, jog garantinės priemokos yra viena garantinių išmokų rūšių, tačiau vis dėlto šie garantiniai mokėjimai turi ir esminių skirtumų.

Neabejotina, jog ir garantinių išmokų, ir garantinių priemokų tikslas yra kompensuoti darbuotojo prarastą darbo užmokestį, tačiau, aptardami garantinių išmokų ir priemokų požymius, nustatėme, kad garantinės išmokos yra mokamos tam, kad kompensuotų visą prarastą darbo užmokestį, o garantinės priemokos – tik dalį darbo užmokesčio. Garantinės priemokos, skirtingai nei garantinės išmokos, mokamos darbuotojams, atliekantiems darbo funkcijas. Kai mokamos garantinės išmokos, darbuotojas turi teisę arba pareigą atsitraukti nuo darbo, o kad darbuotojas įgytų teisę į garantinę priemoką, jis turi atlikti darbo funkciją ir gauti darbo užmokestį.

Tam tikrais atvejais, kai darbuotojas netenka teisės gauti garantinę priemoką, jis įgyja teisę į garantinę išmoką. Garantinės priemokos mokėjimo pavyzdys galėtų būti atvejis, kai dėl prastovos įstatymų nustatyta tvarka perkelta į kitą darbą darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių ir jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis (DK 195 str. 2 d.). Darbuotojas turi teisę atsisakyti jam pasiūlyto pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją darbo, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai (DK 195 str. 4 d.), ir tada jis gaus ne garantinę priemoką, bet garantinę išmoką, kuri sudaro ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą (DK 195 str. 4 d.).

Kartais yra sunku atskirti, ar darbuotojui mokama išmoka yra priskiriama prie garantinių priemokų ar išmokų. Vienuose šaltiniuose išmokos už papildomas ar specialias pertraukas pamaitinti kūdikį ar sušilti yra priskiriamos prie garantinių priemokų [8, p. 302], o kituose šaltiniuose šios išmokos priskiriamos prie garantinių išmokų [5, p. 125]. Norint nustatyti, kuriai išmokų rūšiai priskirti konkrečiai darbuotojui mokamą garantinį mokėjimą, reikia įvertinti, ar šis mokėjimas atitinka garantinės išmokos ar priemokos požymius. Kadangi darbuotojas per minėtas pertraukas gauna ir darbo užmokestį, galima samprotauti, jog šie mokėjimai priskirtini garantinėms priemokoms. Tačiau per papildomas ir specialias pertraukas darbuotojas yra atitraukiamas nuo darbo, šie laikotarpiai įskaitomi į darbo laiką (DK 143 str. 1d. 4 p., 159 str. 4 d.) ir už juos yra mokama vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka (213 str.). Pagal šiuos požymius minėtus garantinius mokėjimus reikia priskirti garantinių išmokų rūšiai. Negalime šių mokėjimų priskirti garantinėms priemokoms, nes nėra nustatoma, jog dėl papildomų ar specialių pertraukų sumažėja darbo užmokestis, kurį būtina kompensuoti. Be to, kaip jau buvo aptarta, nagrinėjant garantinių priemokų požymius, priemokos nėra tiesiogiai susijusios su darbo užmokesčio kompensavimu už laikotarpius, kurie įskaitomi į darbo laiką.

## Išvados

Šiandien *garantinės išmokos* ir *priemokos* nėra tiksliai apibrėžtos nei norminiuose aktuose, nei darbo teisės moksle, tačiau tik tiksli samprata gali padėti nustatyti garantinių išmokų ar priemokų mokėjimo atvejus ir atskirti šias garantijų formas nuo kitų iš darbo teisių santykių kylančių darbdavio finansinių pareigų.

Išanalizavus garantinių išmokų ir priemokų sampratą, galima išskirti tokius esminius jų požymius:

- 1) garantinės išmokos ir priemokos nėra tiesiogiai siejamos su atliktu darbu, jo kiekybe ar kokybe. Jų tikslas yra užtikrinti, kad darbuotojas neprarastų pajamų tol, kol dėl svarbių įstatymo numatytų priežasčių neatlieka darbo pareigų ir negauna darbo užmokesčio arba ne dėl savo kaltės gauna mažesnę darbo užmokestį;
- 2) šių mokėjimų atvejai yra įtvirtinti bendruosiuose norminiuose aktuose arba lokaliuose norminiuose aktuose;

- 3) įstatymų nustatytais atvejais pareiga mokėti garantines išmokas kyla ne tik darbdaviams, bet ir kitiems subjektams, nesusijusiems su darbuotoju darbo teisiniais santykiais;
- 4) kartais teisė gauti garantines išmokas ar priemokas siejama su specifiniais subjekciniais darbuotojo požymiais arba objektyviais kriterijais, nulemiančiais skirtingas darbo sąlygas;
- 5) garantinės išmokos arba priemokos gali būti mokamos ir už darbo ar poilsio laiką, ir už laikotarpius, kurie nepriskiriami nė vienam iš šių laiko režimų.

Kad tinkamai būtų nustatyta garantinių išmokų ir priemokų vieta darbuotojo garantijų sistemoje, svarbu atskirti garantines išmokas ir priemokas nuo darbo užmokesčio ir tarpusavyje. Garantinių išmokų ir priemokų tikslai ir reglamentavimas yra panašūs, tačiau kai norima nustatyti, kuriai rūšiai priskirtinas konkretus garantinis mokėjimas, reikia žiūrėti, kurios rūšies mokėjimo požymius jis labiau atitinka. Pagrindinis požymis, leidžiantis atskirti išmokas ir priemokas nuo darbo užmokesčio, yra tai, jog šios garantijų formos nėra siejamos su atliekamu darbu, t. y. jo kokybe ar kiekybe.

Kai kuriuose DK straipsniuose nurodyta, kad garantinių išmokų ar priemokų atveju darbuotojui mokamas darbo užmokestis. Šias įstatymų nuostatas reikia aiškinti ne tik semantiškai, bet ir taikant sisteminį metodą. Analizuojant šių įstatymų nuostatų santykį su kitomis normomis, daroma išvada, jog taip tik nustatomas išmokų ar priemokų dydis bei apskaičiavimo tvarka, tačiau nėra įteisinama pareiga mokėti darbo užmokestį.



## LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992. Nr. 33–1014.
2. International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations / Editor R. Blanpain. – Denter: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993. Vol. 4 [Chile-Dominican Republic].
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569 (Valstybės žinios. 2002. Nr. 71 (*atitaisymas*)).
4. Mačernytė-Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: Daktaro disertacijos santrauka. – Vilnius, 2002.
5. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius. 1999.
6. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. – Vilnius. 1990.
7. Пашков А. С., Хрусталеv Б. Ф., Смирнов О. В. и др. Советское трудовое право / Ред. А. С. Пашков, О. В. Смирнов. – Москва, 1998.
8. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. – Москва: Юрист, 1997.
9. Глазырин В. В., Лившиц Р. З., Нуртдинова А. Ф. Трудовое право России / Ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – Москва, 1998.
10. Сыровская Л. А. Трудовое право. – Москва: Юрист, 1998.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 947 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 39–1787.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 524 „Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 40–1843.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 93–4205.
14. Абрамова О. В., Азарова Е. Г., Бочарникова М. А. Словарь по трудовому праву / Ред. Ю. П. Орловский. – Москва: БЕК, 1998.



*Problems of Conception of Guarantee Payments and Guarantee Extra Pays and Their  
Differentiation in Labour Law*

*Doctoral Candidate Povilas Variakojis  
Law University of Lithuania*

**Keywords:** *guarantee payments, guarantee extra pays, wage.*

**SUMMARY**

*Problems of guarantee payments' and extra pays' conception and their separation from wage and other forms of payments are analyzed in the article. It should note that at this moment there is no proper clarification of the conception of guarantee payments and guarantee extra pays in Laws or in legal science. It is hard to separate them from wage or one another without correct concept of these forms of employee guaranties.*

*In the article different Laws, legal scientific literature and concept of guarantee payments and extra pays are compared and studied applying logical and comparative analysis methods. The author researches essential features and elements and formulates the concepts of the mentioned forms of payments. Using formulated features and concepts guarantee payments and extra pays are separated from the wage and from each other.*

