

Darbdavys neišmoka jums viso darbo užmokesčio

LITHUANIAN / LIETUVIŲ

Employer withholds your pay

Jeigu jūsų darbdavys neišmoka jums dalies darbo užmokesčio, tai vadinama išskaita iš darbo užmokesčio. Laikoma, kad jūsų darbdavys neišmokėjo jums darbo užmokesčio, jei jis:

- neišmokėjo sutarto darbo užmokesčio;
- neišmokėjo jokio darbo užmokesčio (tai vadinama **100-procentine išskaita iš darbo užmokesčio**);
- išmokėjo darbo užmokestį pavėluotai arba neišmoka jo reguliariai;
- neišmokėjo premijų arba komisinių;
- neišmokėjo atostogų pinigų, neapmokėjo nedarbingumo lapelio, privalomosios motinystės pašalpos, privalomosios tėvystės pašalpos arba įsivaikinimo pašalpos;
- išskaitė kitas sumas iš jūsų darbo užmokesčio.

Jei jūsų darbdavys taip pasielgė, jis veikiausiai nusižengė įstatymui.

Leistinos išskaitos iš darbo užmokesčio

Jūsų darbdaviui leidžiama daryti kai kurias išskaitas iš jūsų darbo užmokesčio. Šios sumos paprastai jau būna išskaitytos iš išmokamo darbo užmokesčio. Tai:

- mokesčiai ir nacionalinio draudimo įmokos;
- gražinamos studentų paskolos;
- išskaitos, padarytos remiantis teismo nutartimi;
- išskaitos, dėl kurių susitarėte su savo darbdaviu;
- kitos išskaitos, dėl kurių davėte raštišką sutikimą (pavyzdžiui, profesinės sąjungos nario mokestis).

Ar jūsų darbdavys gali neišmokėti arbatpinigių ir priemonių už aptarnavimą?

Arbatpinigiai

Arbatpinigiai mokami arba grynaisiais, arba klientas – kaip arbatpinigius – prideda papildomą sumą prie sumos, nuskaitomos iš kreditinės kortelės arba įrašomos į čekį.

Arbatpinigiai grynaisiais pinigais, kuriuos klientai duoda savanoriškai, laikomi dovana personalui. Tačiau jei arbatpinigiai kaupiami bendrai, darbdavys gali pasilikti dalį pinigų, pavyzdžiui, turėdamas tikslą padengti kasos trūkumą. Jūsų darbdaviui leidžiamas taip elgtis, nes arbatpinigiai nėra laikomi darbo užmokesčiu, todėl tai nėra darbo užmokesčio sumažinimas.

Arbatpinigiai, kuriuos klientai savo noru prideda kaip papildomą sumą prie sumos, nuskaitomos iš kreditinės kortelės arba įrašomos į čekį, tampa jūsų darbdavio nuosavybe. Jūsų darbdavys turi teisę šiuos pinigus pasilikti, tačiau gali nuspręsti padalinti juos visiems darbuotojams. Jei šie pinigai padalinami visiems darbuotojams, jie turi būti sumokėti papildomai virš darbo užmokesčio.

Privalomosios priemokos už aptarnavimą

Jei priemoka už aptarnavimą privaloma, t. y. ji automatiškai įskaičiuojama į kliento sąskaitą, ji priklauso jūsų darbdaviui ir jis gali ją paskirstyti savo nuožiūra. Tačiau kartais darbo sutartyje būna nurodyta, kad jūs turite teisę gauti dalį priemokos už aptarnavimą. Jeigu jūsų darbo sutartyje nurodyta, kad jūs turite teisę gauti dalį priemokos už aptarnavimą, jums turi būti sumokėta priemoka už aptarnavimą ir jūsų darbdavys negali pakeisti priemokos už aptarnavimą paskirstymo tvarkos, jei jūs nesutinkate. Jūsų priemoka už aptarnavimą turi būti sumokėta papildomai virš pagrindinio darbo užmokesčio.

Mažmeninės prekybos darbuotojai

Mažmeninės prekybos darbuotojams taikomos papildomos taisyklės. Mažmeninės prekybos darbuotojai dirba tokius darbus, kurie susiję su pinigų ėmimu darbdavio naudai mainais už prekes arba paslaugas. Mažmeninės prekybos darbuotojai yra asmenys, dirbantys, pvz., parduotuvėse, degalinėse, bankuose arba statybos bendrovėse padavėjais, autobusų konduktoriais arba automobilių stovėjimo aikštelių prižiūrėtojais.

Jei nustatytas grynujų pinigų arba prekių trūkumas, pvz., dėl darbuotojo arba kliento vagystės, jūsų darbdavys turi teisę, esant tam tikroms aplinkybėms, padaryti išskaitą iš jūsų darbo užmokesčio. Jūsų darbdavys privalo padaryti išskaitą per vienerius metus nuo trūkumo nustatymo ir raštu paaiškinti išskaitymo priežastį. Išskaita negali viršyti 10 % jūsų bendrojo darbo užmokesčio (t. y. darbo užmokesčio iki mokesčių išskaitymo) bet kurią darbo užmokesčio išmokos dieną. Jei reikia gražinti didesnę sumą, jūsų darbdavys gali perkelti likutį į kitą darbo užmokesčio išmokos dieną, tačiau niekada negali išskaityti daugiau kaip 10 % bet kurią išmokos dieną. Darbdavys turi teisę daryti išskaitas tol, kol bus gražinta visa suma.

Jei išeinate iš darbo, darbdavys gali išskaityti visą gražintą sumą iš paskutinio darbo užmokesčio. Jei atsidūrėte tokioje padėtyje, turėtumėte **nedelsdami pasikalbėti su patyrusiu konsultantu** (žr. skirsnį „Jums gali padėti“ šio informacinio lapelio pabaigoje).

Ką galite daryti, jei darbdavys neišmokėjo viso darbo užmokesčio?

Jeigu manote, kad jūsų darbdavys neteisėtai neišmokėjo viso jums priklausančio darbo užmokesčio, pirmiausia turėtumėte pamėginti išspręsti šią problemą pasikalbėdami su darbdaviu. Galite kreiptis pagalbos į savo profesinės sąjungos atstovą, jei jį turite, arba į patyrusį konsultantą (žr. toliau). Būtinai pateikite išsamų (**su visais skaičiais**) darbo užmokesčio lapelį, kuriame būtų nurodyta, kaip apskaičiuotas jūsų darbo užmokestis ir kokios išskaitos padarytos. Jūs turite teisę

gauti darbo užmokesčio lapelį su visais skaičiavimais, todėl paprašykite jį išduoti, jei jo dar negavote.

Jei pokalbis su darbdaviu nedavė rezultatų, turite **pateikti raštišką skundą**, kuriame būtų paaiškinta, kuo skundžiatės. Raštą pasirašykite, nurodykite datą ir pasilikite sau nuorašą. Tai turite padaryti kuo skubiau, kai tik jūsų darbdavys neišmokėjo jums viso darbo užmokesčio. Jei ginčo nepavyksta išspręsti, galite pateikti ieškinį **darbo ginčų teismui**. Dėl jo turėtumėte kreiptis į patyrusį konsultantą. Paprastai suteikiamas trijų mėnesių terminas pateikti ieškinį darbo ginčų teismui. Laiko terminas pradedamas skaičiuoti nuo datos, kai buvo padarytas atskaitymas. Darbo ginčų teismas jūsų darbdaviui gali įsakyti:

- sumokėti jums atgal visą sumą, kuri buvot nuskaičiuota jums nuo atlyginimo, jei jokia suma neturėjo būti nuskaičiuota arba
- jei jūsų darbdavys nuskaičiavo per daug, sumokėti jums atgal skirtumą tarp to, kas turėjo būti nuskaičiuota ir kas buvo nuskaičiuota.

Jeigu darbdavys jus atleido iš darbo dėl to, kad bandėte išsireikalauti neteisėtai neišmokėtą darbo užmokestį, galite pateikti ieškinį darbo ginčų teismui dėl **neteisėto atleidimo iš darbo**.

Esant tam tikroms aplinkybėms, gali būti, jog negalėsite pateikti ieškinio darbo ginčų teismui. Jei taip atsitiktų, gali būti, jog galite paduoti darbdavį į teismą už **žalos sukėlimą** arba už **kontrakto pažeidimą**. Dėl to turėtumėte pasikonsultuoti su juristu.

Jūs išėjote iš darbo, tačiau darbdavys dar neišmokėjo viso darbo užmokesčio

Kai išeinatė iš darbo, darbdavys gali būti neatsiskaitęs su jumis visiškai. Neišmokėta suma gali būti:

- pagrindinis darbo užmokestis (įskaitant pinigus, kurie neišmokėti dėl to, kad darbo užmokestis jums buvo mokamas ne už šią, o praeitą savaitę);
- išeitinė kompensacija;
- užmokestis vietoj įspėjimo apie atleidimą.

Jeigu darbdavys atsisako išmokėti jums priklausančius pinigus, jis nusižengia įstatymui.

Jūs turėtumėte **parašyti savo darbdaviui** ir paaiškinti, kokie pinigai ir kodėl jums turi būti išmokėti. Laiške taip pat nurodykite, už kokį laikotarpį neišmokėti pinigai. Šis laiškas bus laikomas raštišku skundu, jei teks kreiptis į aukštesnę instanciją. Laišką pasirašykite, nurodykite datą ir pasilikite sau nuorašą. Patyręs konsultantas padės jums parašyti tokį laišką (žr. toliau).

Jei laiškas darbdaviui nedavė rezultatų, gali prireikti pateikti ieškinį darbo ginčų teismui arba paduoti pareiškimą dėl darbdavio į teismą. Ir šiuo atveju jums gali padėti patyręs konsultantas. Paprastai suteikiamas trijų mėnesių terminas pateikti ieškinį darbo ginčų teismui. Laiko terminas pradedamas skaičiuoti nuo datos, kai turėjo būti įvykdytas apmokėjimas.

Jums gali padėti

Citizens Advice Bureau (Gyventojų konsultavimo biuras)

Citizens Advice Bureau teikia nemokamas, konfidencialias, nešališkas ir nepriklausomas konsultacijas įvairiausiai klausimais. Prireikus jie gali nurodyti jums labiau specializuotą konsultacijų šaltinį. Norėdami sužinoti, kur yra artimiausi gyventojų konsultavimo biurai, įskaitant tuos, kurie teikia konsultacijas elektroniniu paštu, spustelėkite nuorodą [nearest CAB](#). Taip pat galite paieškoti savo vietovės telefonų knygoje.

Kiti Citizens Advice informaciniai lapeliai ir skrajutės, kurie gali jums praversti

- Atostogos ir atostogpinigiai
- Nedarbingumas dėl ligos
- Dirbančio tėvo teisės
- Motinystės teisės darbe
- Ginčų sprendimas darbe

Šį informacinį lapelį parengė [Citizens Advice](#), tai – National Association of Citizens Advice Bureaux (Nacionalinės gyventojų konsultavimo biurų asociacijos) darbinis pavadinimas. Lapelio paskirtis – pateikti tik bendrojo pobūdžio informaciją, todėl jis nelaikytinas išsamiu įstatymų šiuo klausimu išaiškinimu. Taip pat turėkite omenyje, kad ši informacija taikoma tik Anglijai, Velsui ir Škotijai.

Šis informacinis lapelis paskutinį kartą buvo atnaujintas 2009 m. spalio 30 d., jis peržiūrimas kas mėnesį. Jei šį informacinį lapelį gavote senokai, kreipkitės į vietinį gyventojų konsultavimo biurą ir pasitikslinkite, ar lapelyje pateikta informacija nepasenusi. Taip pat galite apsilankyti mūsų žiniatinklyje www.adviceguide.org.uk, iš kurio galėsite parsisiųsti naujausią lapelio leidimą.