

Vaidotas GRANICKAS

DAKTARO DISERTACIJA

Teisingo apmokėjimo už darbą
problema: teoriniai ir praktiniai
aspektai

SOCIALINIAI MOKSLAI,
TEISĖ (01 S)
VILNIUS, 2013


MYKOLO ROMERIO
UNIVERSITETAS

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Vaidotas Granickas

TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ
PROBLEMA:
TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2013

Disertacija rengta 2008–2013 metais Mykolo Romerio universitete.

Mokslinė vadovė:

prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai,
teisė – 01 S)

TURINYS

SANTRUMPOS	4
ĮVADAS	5
1. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ TEISINIO REGULIAVIMO PRIELAIDOS	14
1.1. Teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo prielaidos	14
1.1.1. Teisingo apmokėjimo už darbą materialiujų ir formaliųjų kriterijų ypatumai	20
1.1.2. Teisingo apmokėjimo už darbą ir kitų darbo teisės principų sisteminio ryšio aspektai	26
1.1.2.1. Principai, užtikrinantys darbo teisinių santykių interesų pusiausvyrą	28
1.1.2.2. Diskriminacijos draudimo ypatumai įgyvendinant teisingo apmokėjimo už darbą principą	31
2. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ TEISINIO REGULIAVIMO PAGRINDAI	47
2.1. Tarptautinių, regioninių (įskaitant Europos Sąjungos) teisės normų įtaka nacionalinių teisės normų reglamentuojančių apmokėjimą už darbą priėmimui	52
2.2. Imperatyviojo ir dispozityviojo reguliavimo santykis apmokėjimo už darbą srityje	56
2.2.1. Darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija teisingo apmokėjimo už darbą principo aspektu	61
2.2.2. Darbo apmokėjimo unifikacija ir diferenciacija įvertinant darbo (paslaugų) įvairiapusiškumą ir dinamiškumą	66
2.3. Pagrindinės darbo apmokėjimo sistemos ir jų įtaka teisingo apmokėjimo už darbą reglamentavimui	75
3. VALSTYBINĖS DARBO UŽMOKESČIO GARANTIJOS KAIP TEISĖS Į TEISINGĄ APMOKĖJIMĄ UŽ DARBĄ REALIZAVIMO PRIEMONĖ	80
3.1. Darbuotojo teisės į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį įgyvendinimo ypatumai	83
3.2. Minimalaus, vidutinio darbo užmokesčio ir apmokėjimo esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų garantijos	87
3.3. Teisingo apmokėjimo už darbą apsauga ribojant išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindus ir dydį	98
4. DARBUOTOJŲ SUBJEKTINĖS TEISĖS GAUTI TEISINGĄ APMOKĖJIMĄ UŽ DARBĄ GYNIMO TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI	105
4.1. Pareigos mokėti tarifinę ir kintamąją darbo užmokesčio dalį nustatymo ir įgyvendinimo problema	105
4.2. Darbdavio atsakomybės už vengimą nustatyti ir apmokėti darbuotojams už atliktą darbą probleminiai aspektai	117
4.3. Darbuotojų reikalavimų dėl teisingo apmokėjimo už atliktą darbą gynimas Lietuvos teismuose	124
IŠVADOS IR SIŪLYMAI	132
LITERATŪROS SĄRAŠAS	138
SANTRAUKA	156
SUMMARY	179

SANTRUMPOS

TDO	Tarptautinė darbo organizacija
ES	Europos Sąjunga
VDI	Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija
MDU	minimalusis darbo užmokestis
MMA	minimalioji mėnesinė alga
MVA	minimalusis valandinis atlygis
VDU	vidutinis darbo užmokestis
EB steigimo sutartis	Europos Bendrijų steigimo sutartis
Konstitucija	Lietuvos Respublikos Konstitucija
DK	Lietuvos Respublikos darbo kodeksas
CK	Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas
CPK	Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas
t. t.	taip toliau
žr.	žiūrėti
pvz.	pavyzdžiui

ĮVADAS

Tiriamoji problema ir nagrinėjamos temos aktualumas

Visuotinai pripažįstama, jog apmokėjimas už darbą – vienas iš svarbiausių darbo teisinius santykius apibūdinančių bruožų. Apmokėjimo už darbą dydžiai daro tiesioginę įtaką darbuotojų motyvacijai, jais yra įvertinamas atliktas darbas bei darbo vieta. Nors pripažįstama, kad teisė į teisingą apmokėjimą yra viena pagrindinių socialinių – ekonominių žmogaus teisių, tačiau jos įgyvendinimas gali reikšti valstybės privalumų darbo rinkoje, konkuruojant dėl tiesioginių užsienio investicijų, praradimą¹. Todėl kilus ekonominei krizei teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimas (klausimai dėl minimaliųjų ir bazinių darbo apmokėjimo dydžių nustatymo, kitų priemonių, kurių imasi valstybė), tapo ypač aktualus įstatymų leidėjui, teismų praktikoje bei visuomenėje². Atlyginimų mažinimas viešajame sektoriuje³, vidutinio darbo užmokesčio mažėjimas privačiame sektoriuje⁴ aktualizavo klausimus, susijusius su valstybės vaidmeniu, nustatant imperatyvaus ir dispozityvaus reguliavimo santykį darbo apmokėjimo srityje. Dėl perkamosios gyventojų galios mažėjimo tapo aktualūs klausimai dėl minimaliųjų ir bazinių darbo apmokėjimo dydžių nustatymo, įgyvendinant valstybės įsipareigojimus, kylančius iš tarptautinių ir regioninių teisės aktų.

¹ Rabet, D. Human Rights and Globalization: The Myth of Corporate Social Responsibility? *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*. 2009 Vol 1, No 2:463-475.

Pasak Delphine Rabet „[...] skolų išmokėjimo cikleose, be skolų remisijos, besivystančioms šalims reikia tiesioginių užsienio investicijų iš multinacionalinių korporacijų, kad išlaikytų savo nacionalinį biudžetą. Jos susiduria su sudėtingu pasirinkimu – ar įtvirtinti žmogaus teisių standartus, tokius kaip teisingas apmokėjimas ir prarasti savo konkurencingumo privalumus, ar garantuoti pigią darbo jėgą korporacijoms ir palikti darbuotojus neapsaugotus, siekiant pritraukti tiesiogines užsienio investicijas.“

² Juanas Somavia Tarptautinės darbo organizacijos vadovas nurodo, jog „Nuo Antrojo pasaulinio karo iki pat paskutinio praeito amžiaus dešimtmečio Europa sugebėjo derinti aukštus augimo ir produktyvumo rodiklius su socialiniu teisingumu ir teisingais atlyginimais. Vadinasi, tai nėra neįmanoma. Turime grįžti prie europinių vertybių šaknų ir teisingumo siekimą laikyti svarbiausiu“.
[interaktyvus] Europos Parlamentas, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/content/20110916STO26850/html/TDO-vadovas-kriz%C4%97-negali-b%C5%ABti-dings-tis-silpninti-darbuotoj%C5%B3-teises>>

³ Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareigūnų algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2009 metais, įstatymo 3 straipsnio pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 91-3915.

⁴ [interaktyvus] Lietuvos Respublikos statistikos departamentas, 2010. [žiūrėta 2010-05-09] <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6819>>

Pažymėtina, kad tarptautiniuose⁵, regioniniuose⁶ teisės aktuose, teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančių teisės aktų daugėja, tačiau minėtos teisinės sistemos apima ne visus teisingo apmokėjimo už darbą aspektus. Tačiau juose tiesiogiai nėra įtvirtinami reikalavimai apmokėjimo dydžiams už ne visą ar sutrumpintą darbo laiką, apmokėjimui prastovos laikotarpiu, už naktinį darbą ir pan. Įtvirtintos teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo priemonės dažnai bendro pobūdžio ir valstybės pačios pasirenka jų įgyvendinimo bei diferencijavimo būdus, todėl atsiranda galimybė siaurinti jų veikimą nacionalinėje teisėje. Dėl šių nuostatų bendro pobūdžio reikalavimų kyla tarptautiniuose, regioniniuose teisės aktuose (įskaitant Europos Sąjungos) įtvirtintų nuostatų tiesioginio taikymo problema. Tomas Davulis remdamasis Alfred Verdross tyrimais nurodo, jog „[...] teisės moksle laikomasi nuomonės, jog vien to, kad valstybė leidžia tarptautinę sutartį taikyti savo teritorijoje tiesiogiai, nepakanka imti tiesiogiai taikyti konkrečią sutarties normą. Tarptautinės teisės doktrina pripažįsta, kad ne visos tarptautinės sutarties nuostatos gali veikti tiesiogiai, o tik tos, kurios dalyko atžvilgiu ir pagal savo struktūrą yra tinkamos taikyti teismuose ir ypač yra pakankamai aiškios teismui taikymui“⁷. Todėl teisingo apmokėjimo už darbą aiškinimas yra aktualus įstatymų leidėjui, įgyvendinant tarptautinius įsipareigojimus.

Teisingo apmokėjimo už darbą tyrimas ypač svarbus darbdaviams ir darbuotojams. Dažnas jų turi savo požiūrį į tai kas laikoma teisinga ir neteisinga. Will Hutton ir grupės mokslininkų atliktame tyrime nurodoma, jog „Kai kurios darbo apmokėjimo priežastys dėl kurių padidėjo žmonių įplaukos bus laikomos teisingomis, nes jos bus uždirbtos ir užtarnautos, kitiems padidėjimą lemia geresnė ekonominė situacija, kitų daug uždirbančių asmenų įplaukos atspindi jų nuopelnus, apdovanojimą už jų pastangas, įgūdžius, kūrybingumą ir pan. [...] Žmonės laiko šį skirtumą teisingu: kaip rodo naujausios apklausos, daug daugiau žmonių mano, jog Alan Sugar ir JK Rowling, yra labiau verti savo turto nei Vestminsterio kunigaikštis ar Romanas Abramovičius“⁸. Subjektyvus teisingo apmokėjimo suvokimas gali būti nepasitenkinimo ir konflikto tarp darbuotojų ir darbdavių priežastimi. Tai patvirtina statistiniai duomenys – per pirmuosius tris 2010 metų mėnesius Valstybinėje darbo inspekcijoje buvo gauti 1414 skundai, paklausimai ir pra-

⁵ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1958 m. Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1970m. Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1992 m. Nr. 173 dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbavimui tapus nemokiu. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 31.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1951 m. dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28.

⁶ 1961 metų Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

1989 m. Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers). [interaktyvus] European Association for the Defense of Human Rights (AEDH), 2010. [žiūrėta 2010-01-10] <http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf>

⁷ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 69.

⁸ Hutton, W. *Hutton Review of Fair Pay Review in the public sector: Final Report March 2011*. [interaktyvus] The UK's economics & finance ministry, 2012. [žiūrėta 2012-02-16] <http://www.hm-treasury.gov.uk/d/hutton_fairpay_review.pdf>

nešimai, per pirmuosius 2011 metų tris mėnesius buvo gauti 1137 skundai, pranešimai ir paklausimai susiję su darbo apmokėjimu. Pažymėtina, jog 2011 m. duomenimis skundai dėl darbo apmokėjimo sudarė 14 % visų Valstybinei darbo inspekcijai pateiktų skundų.⁹ Taigi nors darbuotojų teisės, jų požiūriu yra dažnai neužtikrinamos, bet dėl subjektyvaus darbuotojo teisingo apmokėjimo vertinimo, atitinkančio jo lūkesčius, dalis skundų, žvelgiant iš pozityviosios teisės pozicijų, gali būti nepagrįsti. Šiuo atžvilgiu aktualus darbo apmokėjimo unifikacijos bei diferenciacijos tyrimas, kuris atliekamas šiame darbe, siekiant teisingo apmokėjimo už darbą principo aiškinimo ir įgyvendinimo problemų sprendimo.

Teisingas apmokėjimas už darbą apima ir teises, ir ekonomines sąvokas ir atlieka dvejopą funkciją: 1) tiesioginę – teisinės sistemos pagalba nustatomos minimalios garantijos darbuotojui, užtikrinama, kad atlyginimas bus gaunamas laiku, jog mokamo darbo užmokesčio dydis nepriklausys nuo darbuotojo asmeninių santykių su darbdaviu ir bus proporcingas atliktam darbui. Darbo užmokestis diferencijuojamas atsižvelgiant į darbo kiekį ir kokybę, įmonės, įstaigos organizacijos veiklos rezultatus bei darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje. Darbuotojas nebus diskriminuojamas, iš darbuotojo uždirtbų sumų nebus nepagrįstai daromos išskaitos, užtikrintos darbo apmokėjimo garantijos, kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų; 2) netiesioginę – kai užtikrinami darbo teisinių santykių subjektų teisėti lūkesčiai, tinkamas darbo įstatymų nuostatų aiškinimas, užtikrinamos darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas, bei darbo teisinių santykių subjektų tarpusavio pasitikėjimas. Pritariame Arvydo Guogio ir Boguslavo Gruževskio pozicijai, jog „pasitikėjimo laipsnis šiuolaikinėje ekonomikoje yra konkurencinio pranašumo elementas. Darbuotojo pasitikėjimas didina jo lojalumą ir pasitenkinimą darbo vieta, o tai tiesiogiai turi įtakos jo darbo rezultatams“¹⁰. Adolfas Kaziliūnas remdamasis B. Schneiderio atliktais tyrimais patvirtina, kad „[...] teisingas ir lygus visų organizacijos narių vertinimas, [...], teigiamai veikia organizacijos vidinę aplinką“.¹¹ Todėl darbdavio interesas neapsiriboja tik siekiu gauti kuo didesnę pelną – aiškių apmokėjimo kriterijų nustatymas jam taip pat padeda išvengti bereikalingų konfliktų, nepažeisti teisės aktų reikalavimų, orientuotis, nustatant apmokėjimo sistemą, pasirinkti tinkamiausią mokėjimo tvarką. Teisingas apmokėjimas už darbą yra įtvirtinamas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje¹² kaip asmens teisė, teisės principas bei konstitucinio teisės akto norma, taip pat jis yra apmokėjimo už darbą sistemos teisingumo matas bei teisinis egzistavimo pagrindas. Dėl jo ypatingos svarbos darbo teisiniuose santykiuose – jis pasirinktas nagrinėjimo objektu šiame tyrime. Jo aiškinimas turi ne tik teorinę, bet ir praktinę reikšmę.

Šio tyrimo objektas – teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo darbo teisiniuose santykiuose problemos teoriniai ir praktiniai aspektai. Manome, jog teisingo apmokėjimo įtvirtinimas teisės normose bei praktikoje leidžia suformuluoti keletą probleminių aspektų į kuriuos leis atsakyti tyrimas.

⁹ Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus]. Vilnius, 2011 [žiūrėta 2011-05-25]. <<http://www.vdi.lt/index.php?1390965423>>

¹⁰ Guogis, A., Gruževskis, B. *Ar reikia Lietuvoje visuomenės socialinės raidos modelio?* Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7):19-35.

¹¹ Kaziliūnas, A. *Kokybės vadyba*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007, p. 159–160.

¹² Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

Pirmiausia kyla klausimas, ar teisingo apmokėjimo už darbą principą įgyvendinančios priemonės numatytos tarptautiniuose, regioniniuose (įskaitant Europos Sąjungos) teisės aktuose yra įgyvendinamos pakankamai efektyviai nacionalinėje teisėje, bei koks reguliavimas galėtų padėti užtikrinti mažesnę galimų pažeidimų tikimybę darbo teisiniuose santykiuose.

Kitas aspektas susijęs su darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą įgyvendinančių priemonių perkėlimu į nacionalinę teisę. Manome, kad įgyvendinant valstybės įsipareigojimus, teisingo apmokėjimo už darbą srityje, valstybė dėl ekonominių priežasčių dažnai nukrypsta nuo teisingo apmokėjimo už darbą principo aiškinimo, priimto tarptautinėse, regioninėse ir kitose organizacijose. Tokią išvadą patvirtina Lietuvai nepalankios Europos Tarybos Socialinių teisių komiteto išvados¹³, todėl siekiama atskleisti valstybės įsipareigojimų, kylančių iš tarptautinių sutarčių, turinį, palyginti jį su esamu teisiniu reguliavimu.

Trečias probleminis aspektas atsiranda iš šio principo taikymo praktikoje – ar individualiuose teisiniuose santykiuose taikomos teisės normos, įgyvendinančios teisingą apmokėjimą už darbą, pasiekia teisės normų tikslus bei uždavinius, kaip tai atsispindi teismų praktikoje, pvz. vidutinio darbo užmokesčio už uždelsimą atsiskaityti laiką, kintamosios darbo užmokesčio dalies privalomumo bei darbdavio teisės į išskaitas ribojimo kontekste.

Kitas probleminis aspektas kyla iš valstybės teisės užtikrinti teisingą apmokėjimą už darbą principo įgyvendinimą imperatyvaus reguliavimo metodais nustatant minimaliuosius darbo užmokesčio dydžius, garantijas užtikrinančias atlyginimo išmokėjimą laiku.

Užsienio mokslininkų darbuose teisingo apmokėjimo už darbą principą nagrinėjo tokie mokslininkai kaip Andrzej Marian Świątkowski¹⁴, Delphine Rabet¹⁵, Will Hutton¹⁶, kai kuriuos aspektus aptarė Virginia Mantouvalou¹⁷, Sonia Picado, Gerard Quinn, Martin Scheinin¹⁸. Lietuvos mokslininkų darbuose teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio elementai bei jų vaidmuo nagrinėjami Ingridos Mačernytės Panomariovienės¹⁹,

¹³ European Committee of Social Rights. European Social Charter (revised) Conclusions 2010 Articles 2,4,5,6,21,22,26,28 and 29. [interaktyvus]. Europos Taryba, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf>

¹⁴ Świątkowski, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standarts. *TEISĖ*. 2011, 79:186-192.

¹⁵ Rabet, D. Human Rights and Globalization: The Myth of Corporate Social Responsibility? *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*. 2009 Vol 1, No 2:463-475.

¹⁶ Hutton, W. *Hutton Review of Fair Pay Review in the public sector: Final Report March 2011*. [interaktyvus] The UK's economics & finance ministry, 2012. [žiūrėta 2012-02-16] <http://www.hm-treasury.gov.uk/d/hutton_fairpay_review.pdf>

¹⁷ Mantouvalou, V. Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour. *UCL Labour Rights Institute On-Line Working Papers – LRI WP2/2012*. [interaktyvus] University College London, 2012 [žiūrėta 2012-03-20] <<http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf>>

¹⁸ Picado, S., et al. *Non Discrimination in International Law* 2011, p. 119. [interaktyvus] The international centre for the legal protection of human rights, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.interights.org/handbook/index.html>>

¹⁹ Mačernytė Ponamariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 25-49.,
Mačernytė Panomariovienė, I. The right to receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania. *Jurisprudencija*. 2008, 1 (103):30-36.

Tomo Davulio²⁰, Valerijos Gerikienės, Ingos Blažienės²¹ ir kitų mokslininkų²² atliktuose tyrimuose. Tačiau mokslininkų darbuose nebuvo nagrinėjami sisteminiai teisingo apmokėjimo ir kitų darbo teisės principų ryšio aspektai, teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo diferenciacijos ir unifikacijos aspektai. Nebuvo atsakoma į klausimą, kaip valstybės priimti tarptautiniai įsipareigojimai įgyvendinami priimamose teisės normose ekonominės krizės laikotarpiu, kokiū būdu išlaikomos, siauriamos arba plečiamos žmogaus teisės darbo apmokėjimo srityje ekonominės krizės pokyčių darbo rinkoje bei globalizacijos sąlygomis. Nebuvo nagrinėjami minimalaus darbo užmokesčio dydžių nustatymo klausimai teisingo apmokėjimo už darbą kontekste, atskleidžiamas darbo teisės normų, reguliuojančių apmokėjimą už darbą, santykis su teisingo apmokėjimo už darbą principu. Mokslinėje literatūroje nebuvo nagrinėjami skirtingi tų pačių teisės normų taikymo atvejai teismų praktikoje, vyrų ir moterų lygių teisių pažeidimų įtaka teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimui, įstatymų netobulumas reguliuojant darbo apmokėjimą, darbuotojų reikalavimų dėl teisingo apmokėjimo už atliktą darbą gynimas Lietuvos teismuose. Todėl autorius šio tyrimo objektą pasirinko atsižvelgdamas į teorinį bei praktinį teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio, reguliavimo bei įgyvendinimo darbo teisiniuose santykiuose analizės poreikį.

Tyrimo tikslas

Atlikti teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinančių teisės normų teorinį ir praktinį tyrimą, išnagrinėti teorinius bei praktinius teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo aspektus.

Tyrimo uždaviniai

Siekiant minėto tikslo yra keliami ir sprendžiami šie tyrimo uždaviniai:

²⁰ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 237–276, 281–287, 318–323.

²¹ Gerikienė, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17): 37–42; Grikiene, V.; Marčinskas, A. Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika*. 2002, 60: 37–46;

Gerikienė, V., Blažienė, I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*. 2003, 40(32):56–64.

Gerikienė, V.; Blažienė, I. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reglamentavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. *Jurisprudencija*. 2004, 56(48): 39–51.

Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 207–230.

²² Dambrauskiene, G., Macijauskiene, R., Mačernytė Panomariovienė, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

Usonis, J., Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011,3(2):575–593.

Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

Vankevičiūtė, L. Išskaitos iš darbo užmokesčio. *Vadovo pasaulis*. 2003, 10:59–63.

Gaučionytė, G. Darbuotojų skatinimas ir apdovanojimas. *Vadovo pasaulis*, 2000, 12:62–63.

Dumčiuvienė, D. Level of labour force and average wage: correlation aspect. Darbo jėgos žinių lygio ir vidutinio darbo užmokesčio koreliacija. *Inžinerinė ekonomika*. 2006, 2:70–76.

Davidavičius, H. Išskaitos iš darbo užmokesčio. *Vadovo pasaulis*. 2005,11:54–61.

- 1) ištirti teisingo apmokėjimo už darbą principo atsiradimo bei egzistavimo prielaidas ir pagrindus, šio principo santykį su kitais teisės principais.;
- 2) atskleisti apmokėjimo už darbą reguliavimo metodus bei būdus, teisinio reguliavimo pokyčius įgyvendinant teisingą apmokėjimą už darbą;
- 3) išanalizuoti valstybės nustatomų minimaliųjų garantijų turinį, priemonių užtikrinančių teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimą (nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų, ribojant išskaitas ir kt.) taikymo problemas;
- 4) ištirti teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo problemas, ginčų dėl darbo apmokėjimo nagrinėjimo ypatumus teismuose bei darbdavio atsakomybę pažeidus teisingo apmokėjimo už darbą principą.

Tyrimo teorinė reikšmė ir praktinis pritaikomumas

Manytume, jog tyrimo rezultatai sudarys prielaidas:

- 1) darbo teisinių santykių subjektams realiau vertinti subjektyviusius bei objektyviusius kriterijus nustatant teisingą apmokėjimą už darbą;
- 2) padės užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą įstatymų leidyboje ir praktikoje;
- 3) atskleis sisteminę teisingo apmokėjimo už darbą principo ryšį su teisėtų lūkesčių apsaugos principu, proporcingumo principu bei nediskriminavimo principu, atskleis reguliavimo metodus bei būdus, pagrįs šio principo aiškinimą bei jo probleminius aspektus teorijoje ir praktikoje;
- 4) atskleis krizės laikotarpiu atliktus teisės aktų pakeitimus teisingo apmokėjimo už darbą aspektu, teisės normų aiškinimą teismų praktikoje, remiantis teisės mokslu, pagrįstomis išvadomis ir rekomendacijomis.

Darbo rezultatai naudingi valstybės ir savivaldos institucijoms, teismams, siekiant užtikrinti darbuotojų teisę į teisingą apmokėjimą, leidžiant teisės aktus bei juos įgyvendinant darbo apmokėjimo srityje. Manome, jog šis mokslinis tyrimas pravers institucijoms, kurių veikla susijusi su įstatymų priežiūra bei veikimu darbo teisiniuose santykiuose, t. y. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai, Lietuvos Respublikos trišalei tarybai. Darbe pateikiami duomenys naudingi mokslininkams, atliekantiems tyrimus darbo teisinių santykių srityje, asmenims studijuojantiems darbo apmokėjimą bei bendruomenei kuri domisi savo teisių apsauga šioje srityje. Atsižvelgiant į tyrimą pateikiamas išvadas gali būti formuojami pasiūlymai teisės aktų pakeitimams, hipotezės apibrėžiančios galimas teisės normų vystymosi tendencijas, aktyvesnė mokslinė diskusija šioje srityje.

Tyrimo šaltiniai

Atliekant tyrimą vadovaujamosi tarptautiniais, regioniniais bei nacionaliniais teisės aktais įgyvendinančiais teisingo apmokėjimo už darbą principą. Nemažai dėmesio skiriama Jungtinių Tautų Tarptautinio ekonominių ir kultūrinių teisių pakto 7 straipsnio, Europos socialinės chartijos 4 straipsnio, Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 5 straipsnio nuostatų įgyvendinimui nacionalinėje teisėje, taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio analizei. Tiriami Tarptautinės

Darbo Organizacijos konvencijų (ypač 1951 m. konvencijos Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, 1970 m. konvencijos Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis) įgyvendinimo aspektai nacionalinėje teisėje. Siekiant pagrįsti tyrimą vadovaujamosi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo formuojama teismų praktika.

Metodologija

Tiriant teisingo apmokėjimo už darbą teorinius ir praktinius aspektus, siekiama atskleisti bei pagrįsti idėjinį bei sisteminių šio teisės principo pobūdį, naudojami skirtingi mokslinio tyrimo metodai. Siekiant atskleisti teisingo apmokėjimo už darbą principo sąveiką su kitais darbo teisės principais, jo kokybinius pokyčius bei šių pokyčių priežastis buvo naudojamosi filosofiniu tyrimo metodu. Atskleidžiant asmens teisės į teisingą apmokėjimą kaip teisės normos bei esminio darbuotojo intereso santykį, buvo naudojamas mokslinės analizės (konceptualumo) metodas. Grindžiant išvadas statistiniais tyrimais, siekiant įvertinti teisės aktų kaitos veiksmingumą, buvo naudojami sociologiniu metodu. Siekiant paaiškinti sąvokas, ištirti jų turinio kaitos aspektus, buvo naudojamosi lingvistiniu mokslo tiriamuoju metodu. Nustatant teisės normų kaitos sąsajas buvo naudojamas istorinis mokslinio tyrimo metodas. Analizuojant teisinio reguliavimo spragas bei siūlant jų sprendimo būdus, buvo naudojamas kritikos mokslinio tyrimo metodas. Siekiant įvertinti teisingo apmokėjimo už darbą principo sisteminius ryšius, veikimo mastą bei jo išraišką pozityviojoje teisėje buvo naudojamas sisteminis teisės mokslo tyrimo metodas. Nei teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančios teisės normos, nei jų aiškinimas teismų praktikoje nėra statiški, ir tai sudaro prielaidas naudoti lyginamąjį (kai lyginamas darbo apmokėjimas privačiame ir viešajame sektoriuje) metodą, aptariant dinامينius procesus teisėkūroje²³. Nors skirtingose tyrimo dalyse (atsižvelgiant į tyrimo dalies tikslą bei turinį) vyravo skirtingi moksliniai pažinimo metodai – šie metodai buvo derinami tarpusavyje siekiant tyrimo visapusiškumo. Atsižvelgiant į tyrimo objektą ir tikslus į tyrimo imtį nepakliuvo bei šiame tyrime nebuvo nagrinėjami klausimai susiję su darbuotojų atlyginimų skaičiavimu. Nors darbų ir pareigybių metodikos aptariamos, tačiau jos nėra tiriamos kritiniu bei lyginamuoju metodu, o nagrinėjamos tik jų reikšmės teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimui individualiuose teisiniuose darbo santykiuose aspektu. Nenagrinėjami klausimai susiję su regioninių organizacijų išvadų bei teisės norminių aktų ekonominiu pagrįstumu. Autorius atlieka tyrimą darbo teisinių santykių srityje, todėl susiję valstybės tarnautojų apmokėjimo klausimai aptariami tiek, kad užtikrinti lyginamojo metodo taikymą,

²³ Dambrauskienė, G., Panomariovienė, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 23.

Genovaitė Dambrauskienė ir Ingrida Mačernytė Panomariovienė nurodo, jog „[...] TDO konvencijose įtvirtinti darbo standartai greitai sensta, neatitinka šių dienų reikalavimų ir pakitusių sąlygų. TDO, atsižvelgdama į Konstitucijoje numatytą tvarką, nuolat peržiūri ir keičia konvencijas naujomis, ragina ratifikuoti naujasias ir kartu denonsuoti nebeaktualias senąsias.“

nustatant unifikuotos bei diferencijuotos apmokėjimų sistemos įtvirtinimo santykį teisės aktuose bei skirtingą jų privalomumo lygį.²⁴

Tyrimo struktūra

Tyrimą sudaro įvadas, dėstomoji dalis, tyrimo pagrindų suformuluotos išvados ir rekomendacijos.

Pirmojoje dalyje tiriamos teisingo apmokėjimo už darbą principo atsiradimo, egzistavimo bei teisinio reguliavimo prielaidos, teisingo apmokėjimo už darbą materialijų ir formaliųjų kriterijų ypatumai. Tiriant teisingą apmokėjimą už darbą kaip darbo teisės principą atskleidžiami jo formalieji (įtvirtinimo formos) bei materialieji elementai (turinio sudėties elementai). Atskleidžiami teisingo apmokėjimo už darbą sisteminio ryšio aspektai su kitais darbo teisės principais. Dėl ypatingos diskriminacijos draudimo reikšmės teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimui, aptariamas diskriminacijos draudimo darbo apmokėjimo srityje užtikrinimo prielaidos bei pagrindai ir jų aiškinimas. Siekiama atskleisti diskriminacijos draudimo ypatumus, nustatant darbo apmokėjimo teisinį reguliavimą, diskriminacijos pagrindus bei priežastis bei galimus darbo apmokėjimo skirtumų mažinimo būdus.

Antroje šio tyrimo dalyje atskleidžiami teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo pagrindai. Aptariama tarptautinių, regioninių (įskaitant Europos Sąjungos) teisės normų įtaka nacionalinių teisės normų, reglamentuojančių apmokėjimą už darbą priėmimui. Atliekama politinių, ekonominių pokyčių bei globalizacijos įtakos analizė teisinio reguliavimo metodo kaitos kontekste. Naudojantis lyginamuoju ir kritiniu metodais, tiriamas darbo apmokėjimo unifikacija ir diferenciacija teisingo apmokėjimo už darbą principo aspektu. Aptariamos pagrindinės darbo apmokėjimo sistemos ir jų įtaka teisingo apmokėjimo už darbą reglamentavimui.

Trečiojoje šio darbo dalyje nustatomos valstybinės darbo užmokesčio garantijos, įgyvendinant darbuotojų teisę į teisingą apmokėjimą. Aptariamos darbuotojo teisės į tokį atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, atsižvelgiant į tarptautinių bei regioninių teisės aktų nuostatas. Analizuojama teisingo apmokėjimo už darbą apsauga, ribojanti išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindus ir dydį, užtikrinanti darbuotojams minimalų darbo užmokestį, ir nustatanti apmokėjimo, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, garantijas.

²⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 34-1244. „[...] atkūrus nepriklausomą Lietuvos valstybę ir pradėjus kurti autentišką Lietuvos nacionalinę teisės sistemą, nuo pat šios sistemos kūrimo pradžios valstybės tarnybos (sinonimiškai vadinamos ir viešąja tarnyba) santykių teisinis reguliavimas buvo ir iki šiol yra grindžiamas principine nuostata, kad valstybės tarnybos santykiai savo prigimtimi ir turiniu iš esmės skiriasi nuo santykių, kurie susiklosto tarp darbuotojų, dirbančių pagal samdos (darbo) sutartis, ir atitinkamų darbdavių (nors tarp šių santykių yra ir tam tikrų panašumų)“.

Ketvirtojoje tyrimo dalyje atliekama teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo, kai yra mokamas darbo užmokestis už atliktą darbą analizė. Todėl šioje dalyje nagrinėjama pareigos mokėti tarifinę ir kintamąją darbo užmokesčio dalį įgyvendinimo problemos, darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą gynimo, priklausančio nuo tinkamo darbo užmokesčio dalių nustatymo, ypatumai. Aptariama darbdavio atsakomybės už vengimą apmokėti darbuotojams už atliktą darbą probleminiai aspektai. Atliekama darbuotojų reikalavimų dėl teisingo apmokėjimo už atliktą darbą teisminės praktikos analizė Lietuvos teismuose.

Ginami teiginiai

- 1) Esminė teisingo apmokėjimo už darbą įtvirtinimo konstitucinės teisės normose prielaida yra poreikis įtvirtinti teisingumą kaip pamatinį teisės principą, konkretinant jį teisės normose, nustatant darbuotojo apmokėjimo organizavimą, vertinimą bei valstybines garantijas apmokant už darbą.
- 2) Asmenų lygybės arba nediskriminavimo principas istoriškai ir turinio prasme, yra labiausiai susijęs su teisingo apmokėjimo už darbą principu ir kildinamas iš bendro diskriminacijos draudimo visuose socialiniuose santykiuose. Diskriminacijos draudimo apmokant už darbą problema yra pripažįstama, tačiau teisėkūroje vis dar ieškoma efektyvių teisinių priemonių bei būdų įgyvendinti nediskriminavimo principą.
- 3) Valstybės pareiga užtikrinant darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, įvesti minimaliuosius darbo užmokesčio dydžius nekvestionuojama, nes kyla iš valstybės pareigos laikytis *pacta sunt servanda* principo bei iš valstybės pareigos užtikrinti ekonomines – socialines asmenų teises.
- 4) Skatinant darbuotoją darbdavio nuožiūra, materialinė teisė įpareigoja darbdavį laikytis teisingo apmokėjimo už atliktą darbą nustatymo kriterijų. Vienašališkas, nepagrįstas jokiais objektyviais kriterijais kintamosios darbo užmokesčio dalies pakeitimas vertintinas kaip pažeidžiantis darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą už atliktą darbą.
- 5) Vidutinis darbo užmokestis už uždelstą atsiskaityti laiką nėra absoliutus, o tik orientacinis dydis apskaičiuojant darbuotojui išmokėtinos sumos dydį. Šis dydis gali būti mažinamas vadovaujantis proporcingumo principu (t. y. proporcingai neišmokėtos sumos dydžiui, proporcingai darbuotojo nepagrįstai delstam laikui kreiptis į teismą).

Tyrimo aprobavimas

Tyrimas aprobuotas 2012 m. lapkričio 29 vykusiame Mykolo Romerio universiteto, Teisės fakulteto, Darbo teisės ir socialinės saugos katedros posėdyje. Šio posėdžio metu buvo iš esmės pritarta šioje disertacijoje išdėstytiems teiginiams. Disertacijos tema mokslo leidiniuose buvo išleisti 2 moksliniai straipsniai, skaityti pranešimai konferencijose.

1. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ TEISINIO REGULIAVIMO PRIELAIDOS

1.1. Teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo prielaidos

Darbo teisės vystymasis, paskutiniu dešimtmečiu darbo rinkoje vyravę pokyčiai, intensyvus įstatymų leidybos procesas darbo teisinių santykių srityje²⁵, laipsniška dispozytyvaus teisinio reguliavimo metodo plėtra darbo teisės normose sudaro sąlygas aptarti kintančius teisingo apmokėjimo už darbą sąvokos aspektus. Šioje darbo dalyje nagrinėjamos teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo prielaidos istoriniu, lingvistiniu, sociologiniu bei sisteminiu aspektu leidžia suvokti ryšį tarp teisinio teisingo apmokėjimo už darbą reguliavimo įtvirtinamo teisės normose bei esminių, teisingo apmokėjimo už darbą įtvirtinimo teisės normose, tikslų. Atsižvelgiant į teisingumo sąvokos daugiareikšmiškumą, pasirinkto tyrimo kryptį, iškeltus uždavinius, teisingas apmokėjimas už darbą tyrime yra nagrinėjamas kaip *darbo teisės principas*. Kaip nurodo Hans Kelsen „racionaliai veikiantis žmogus savo aktui teikia tam tikrą prasmę, kuri yra vienaip ar kitaip išreiškiama, tad ir suvokiama kitų žmonių. Ši subjektyvioji akto prasmė nebūtinai atitinka jo objektyviąją prasmę, t. y. prasmę, kurią aktas turi teisės požiūriu“²⁶. Todėl teisingo apmokėjimo už darbą kaip moralinės elgesio normos (arba „principo – idėjos“²⁷) turinio tyrimai yra neišvengiamai Atliekami tiek, kiek jie atspindi teisės normų, įgyvendinančių teisingą apmokėjimą už darbą tikslus bei reikalavimus jų turiniui.

Apmokėjimas už darbą²⁸ laikytinas sutartinių santykių dalyku, kai viena šalis sutaria su kita, jog už tam tikrą darbą ji gaus tam tikro dydžio apmokėjimą (sutarties šalių laisvė įstatymais ribojama nustatant draudimus sutarti dėl mažesnių nei valstybės nustatyti minimalių darbo apmokėjimo dydžių, įstatymu įtvirtinama ir darbo užmokesčio mokėjimo tvarka). Darbdavio ir darbuotojo subjektyvias teises bei pareigas darbo apmokėjimo srityje, galėtume apibrėžti kaip darbuotojo teisę gauti už savo darbą apmokėjimą bei darbdavio teisę reikalauti, jog sutarta darbo funkcija būtų vykdoma. Toks teisių ir pareigų pasiskirstymas turi galias istorines šaknis ir atitinka darbo nuomos sutarties šalių teises ir pareigas, kurios buvo įtvirtinamos civilinėje teisėje dar XIX amžiaus

²⁵ Autoriaus atliktais skaičiavimais nuo 2003 m. (t. y. nuo tada kai įsigaliojo Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas) iki 2008 m. buvo atlikti 95 šiuo metu galiojantys Darbo kodekso pakeitimai (buvo pakeistos 5 bendrosios nuostatos, 10 pakeitimų kolektyvinių darbo santykių srityje, 80 pakeitimų individualių darbo teisinių santykių srityje). Laikotarpyje nuo 2008 iki 2013 m. vasario mėnesio buvo atlikti 106 šiuo metu galiojantys pakeitimai (buvo pakeistos 4 bendrosios Darbo kodekso nuostatos, 25 pakeitimai kolektyvinių darbo teisinių santykių srityje, 77 pakeitimai individualių teisinių darbo santykių srityje). Taigi galime teigti, kad nuo šio teisės akto priėmimo pakeitimų neišvengė daugiau kaip pusė Darbo kodekso straipsnių. (Aut.past.)

²⁶ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 44.

²⁷ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 146.

²⁸ Darbo apmokėjimo sąvoka bei kvalifikavimo aspektai plačiau aptariami antroje šio tyrimo dalyje „Teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo pagrindai“. (Aut. past.)

pradžioje^{29, 30}. Tačiau pagal šį reguliavimą (apmokėjimas už darbą atlikdavo nuompi-nigių už darbuotojo atliekamą darbą funkciją) darbo užmokesčio dydžio nustatymas buvo paliekamas išskirtinai tik sutarties šalių nuožiūrai, jokie minimalūs apmokėjimo dydžiai, atlyginimo mokėjimo tvarka įstatymais nebuvo reguliuojami, teisingas apmo-kėjimas neapėmė jokių valstybinių darbo užmokesčio garantijų, kurios atsirado palaips-niui, vystantis darbininkų judėjimams, taip pat siekiant vyriausybės užkirsti kelią so-cialinėms – politinėms grėsmėms. Kaip nurodo Ingrida Mačernytė – Panomariovienė „Darbas buvo laikomas asmens ne namuose atliekama veikla mainais į darbo užmokestį. [...]. Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo apmokėjimas tampa darbdavio ir darbuotojo derybų objektu.“³¹ Šios aplinkybės laikytinos esminėmis darbuotojo subjektinės teisės į teisingą apmokėjimą bei darbdavio pareigos mokėti teisingą darbo užmokestį atsiradi-mo prielaidomis.

Manoma, kad teisingumas (gr. *dika*aisyne, lot. *iustitia*): a) aukščiausias teisės prin-cipas (nuteisti arba išteisinti; tik jo paisydama (dorove paremta) teisė galės būti teisinga; b) žmogaus dorybė, dorovinė nuostata, kurios laikantis visi žmonės traktuojami vieno-dai, taip pat atlyginama pagal nuopelnus (kiekvienas gauna „savo“)³². Tokia nuostata yra grindžiama ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija, kurio-je nurodoma, kad teisingumas yra vienas pagrindinių teisės, kaip socialinio gyvenimo reguliavimo priemonės, tikslų; jis yra viena svarbiausių moralinių vertybių ir teisinės valstybės pagrindas. Teisingumo negalima pasiekti tenkinant tik vienos grupės interesus ir kartu paneigiant kitų interesus³³. Teisingumas yra ne priešpriešinamas elgesiui, kurio

²⁹ Pagal Napoleono kodekso 1708 straipsnį, darbdavio ir darbuotojo teisiniai santykiai buvo reguliuojami darbo nuomos (samdos) sutartimis. Sudarant darbo nuomos sutartį buvo privaloma sutarti dėl apmo-kėjimo už darbą dydžio. Šio kodekso 1710 straipsnis darbo nuomą apibrėžia kaip susitarimą pagal kurį viena pusė įsipareigoja ką nors atlikti už užmokestį, kurį nustato susitarimas. Darbo nuomos sutarties objektas – darbai ir paslaugos, o darbo nuoma buvo suvokiama kaip asmens teisė sudaryti susitarimus dėl savo darbo kito asmens naudai už tam tikrą užmokestį. Darbuotojui buvo leidžiama įsipareigoti atlikti darbus tik tam tikram terminui arba tam tikriems darbams atlikti. Ši nuostata leidžia teigti, jog Prancūzų kodeksas vadovavosi antikinėje Romėnų teisėje žinomomis sutarties rūšimis, t. y. *locatio-conductio operis* (ranga) bei *locatio-conductio operarum* (paslaugų nuoma). (Aut. past.)

³⁰ Vėlyvis, S., Jonaitis, M. Darbas Romoje – ypatingas civilinės apyvartos objektas. Mokslinės konferenci-jos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010. p. 24. Kaip nurodo Stasys Vėlyvis ir Marius Jonaitis „Ne bet kokie *operae* galėjo būti *locatio – conductio* objektas. Visų pirma *operae* tai paslaugos nesusijusios su koku nors konkrečiu rezultatu. Kai sutarties objektas apibrė-žiamas kaip tam tikras rezultatas, pavyzdžiui materialaus objekto sukūrimas, kalbama apie *opus*. Tuomet tai kitas romėniškosios nuomos tipas – *locatio-conductio operis*, atitinkantis šiuolaikinę rangos sutartį.“

³¹ Mačernytė-Ponamariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universi-tetas, 2003. p. 7.

³² Halder, A., Muller, M. *Filosofijos žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2002, p. 211.

³³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 4 d. nutarimas byloje „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 14 straips-nio(1993 m. sausio 12 d. redakcija), Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalies bei šios dalies 5 punkto, 15,20 IR 21 straipsnių (2002 m. sausio 15 d. redakcija), Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įsta-tymo 15 straipsnio 1 dalies 2,4,5 ir 6 punkty, šio straipsnio 2 IR 4 dalių, 16 straipsnio 10 dalies, 20 straips-nio(2002 m. spalio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. sausio 17 d. nutarimo Nr. 27 „Dėl gyvenamųjų namų, būtinų valstybės reikmėms, išpirkimo“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai bei Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių

reikalauja teisinė sistema, o veikia kaip bendras apmokėjimo už darbą dydžio kriterijų kokybinis vardiklis, kurio pažeidimams siekia užkirsti kelią teisinė sistema. Ši aplinkybė leidžia manyti, kad darbuotojo lūkesčiai gauti teisingą apmokėjimą yra pagrįsti. Panašiai nurodo Friedrich. A. Von Hayek siedamas lūkesčius su teisinės sistemos funkcijomis: „kitam daroma žala, kuriai teisė siekia užkirsti kelią, yra ne bet kokia, o tik tokia, kai žlugdomi lūkesčiai, teisės laikomi pagrįstais“³⁴.

Taigi esminė teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo prielaida yra siekis įtvirtinti teisingumą apmokėjimo už darbą santykiuose, pagrįsti šalių teisėtus lūkesčius. Dėl bendro pobūdžio ši teisingo apmokėjimo už darbą reguliavimo prielaida, keičiantis teisiniam darbo apmokėjimo reguliavimui, darbo teisės normose išlieka nepakitusi. Tokią nuostatą patvirtina ir teisingo apmokėjimo studiją rengusių mokslininkų grupės išvados „Teisingas apmokėjimas turi būti suprantamas kaip apmokėjimas priklausantis nuo nuopelnų: teisingas apmokėjimas turi būti ir proporcingas kiekvieno individo įdirbiui, ir jo dydis nustatytas teisingu procesu. Teisingumas yra daugiau nei paprasta lygybė, individai turi prisiimti savo pasirinkimų ir pastangų pasekmes, bet neturi būti apdovanoti ar nubausti už nesekmes arba aplinkybes, kurios nepriklauso nuo jų valios“³⁵. Apibendrinami galime teigti, kad „teisingas“ apmokėjimas plačiąja prasme turi atitikti šiuos formalius reikalavimus: 1) jis turi egzistuoti, kaip teisės aktuose įtvirtinamo elgesio reikalavimas; 2) taikomas laikantis ne tik teisinių, bet ir ekonominių kriterijų, o darbuotojo interesų užtikrinimas neatsiejamas nuo garantijų nustatymo; 3) negali pažeisti asmenų lygybės.

Kitas bendrasis teisingumo apmokant už darbą aspektas siejamas su subjektyviais vertinimo kriterijais. Sutarties sudarymo metu darbuotojas tikisi, jog darbo užmokesčio dydis bei mokėjimo tvarka užtikrins darbo užmokesčio funkcijų (kompensacinės už prarastą laiką arba atstatomosios, socialinės ir motyvuojančios) egzistavimą, darbdavys, jog darbuotojo darbas sukurs visuomeninę arba pridėtinę vertę³⁶ (t. y. nebus nuostolingas). Taigi susitarimas dėl darbo apmokėjimo dydžio abiejų sutarties šalių yra vertinamas kaip abipusiškai naudingas, o sutariant dėl darbo apmokėjimo yra išlaikomas sutarties šalių teisių bei pareigų balansas. Sutiktina su Alfonsu Vaišvila, kuris nurodo, jog „subjektyvių teisių ir pareigų vienovė reikšminga ir tuo, kad ji atskleidžia demokratinę teisės prigimtį, t. y. teigia vienodą visų žmonių prigimtinį vertingumą, jų teisinę lygybę, draudžia bet kokią diskriminaciją, įpareigoja derinti priešingus interesus ir siekti

nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 14 straipsniui (1993 m. sausio 12 d. redakcija)“ bylos Nr. 27/01-5/02-01/03. [interaktyvus] Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2010. [žiūrėta 2010-02-16] <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2003/n030304.htm>>

³⁴ Hayek, F. A., V. Teisė, įstatymų leidyba ir laisvė. I tomas Taisyklės ir tvarka. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 155.

³⁵ Hutton, W. *Hutton Review of Fair Pay Review in the public sector: Final Report March 2011*. [interaktyvus] The UK's economics & finance ministry, 2012. [žiūrėta 2012-02-16] <http://www.hm-treasury.gov.uk/d/hutton_fairpay_review.pdf>

³⁶ Damidavičius M., Pocius A. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998, p. 15.

Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyno rengėjų kolektyvas, nurodo, jog darbas yra „žmogaus fizinių bei protinių sugebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti. Tai žmonių visuomeniškai naudinga (asmeninių ir visuomeninių interesų suderinamumo prasme) veikla, kurioje jie santykinai tarpusavyje gamindami ekonomines vertybes. Darbas – pirmoji ir svarbiausioji žmogaus egzistavimo ir jo tobulėjimo sąlyga“

jų kompromiso suteikiant tų interesų priešpriešai minėtos subjektinių teisių ir pareigų vienovės pavidalą ir esmę³⁷. Taigi teisinio santykio subjektų teisių ir pareigų vienovę bei darbo santykių subjektų teisių įgyvendinimą sieja tiesioginis ryšys. Dėl to, kad už darbą reikia teisingai apmokėti (su teisingu apmokėjimu už darbą kaip moraliniu imperatyvu) sutiks ir darbdaviai, ir darbuotojai, tačiau dėl to, kad galima priversti vykdyti tik teisingą, o ne moralinę pareigą³⁸, taip pat nekyla jokių abejonių³⁹. Kaip taikliai pastebi Brian Barry, „Naivusis požiūris, žinoma, reikalautų, kad žmonės naudotųsi savo teisėmis taip, kad būtų maksimizuojamas visuminis naudingumas. Akivaizdus argumentas prieš tokį reikalavimą yra tai, kad jis sukasi ydingame rate. Juk būtent dėl to, kad sunku pažinti, kokių veikslių reikalauja utilitarizmo principas, net utilitaristiškai nusiteikusių žmonių visuomenė būtų priversta kurti tam tikrą teisių sistemą. Jeigu minėtoji naudojimosi teisėmis sąlyga būtų įvykdoma, mums paprasčiausiai nereikėtų jokių teisių“⁴⁰. Todėl sutiktina su Hans Kelsen, kuris pripažindamas teisės normos moralinio turinio egzistavimą, kad „tiek, kiek teisingumas yra moralės postulatą, teisingumo ir teisės santykį apima teisės ir moralės santykis“^{41, 42} taip pat pabrėžia, kad „šiuolaikinėje teisinėje tvarkoje bendrųjų teisės normų kūrimas (reguliuojamas materialiosios konstitucijos) savo pobūdžiu yra įstatymų leidyba“⁴³. Todėl kita teisingo apmokėjimo už darbą įtvirtinimo prielaida būtų poreikis užtikrinti darbuotojo teises apmokėjimo už darbą srityje. Šiuo atžvilgiu kyla šie klausimai: kokį asmens elgesį laikyti teisingu apmokant už darbą? Kokiu būdu tokio elgesio reikalavimas atsispindi teisės normose?

Elgesio reikalavimo įtvirtinimas privalomuose teisės aktuose sukelia darbo teisinio santykio subjektams prievolės, todėl manome, kad tinkamas prievolės vykdymas, taikomas vadovaujantis teisės aktų reikalavimais, visiškai atspindi „teisingo elgesio“ ribas. Prievolės požymius teisingo apmokėjimo už darbą srityje vadovaujantis Valentino Mikelėno prievolės apibūdinimu⁴⁴ galima apibrėžti taip: 1) teisingas apmokėjimas už darbą yra darbuotojo teisė, kuri siejama su darbdavio pareiga teisingai apmokėti darbuotojui taip, kad pareiga negalima be teisės ir atvirkščiai; 2) tai yra dviejų asmenų, vadinamų prievolės šalimis, santykis, kai vienas turi pareigą, o kitas – teisę; 3) egzistuoja galimybė taikyti darbdaviui, neįvykdžiusiam savo pareigos apmokėti už darbą, tam tikras teises sankcijas.

³⁷ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius:Justitia, 2004, p. 120.

³⁸ Mikelėnas, V. *Prievolių teisė I dalis*. Vilnius:Justitia, 2002, p. 23.

„[...] asmuo, kuriam vykdoma moralinė pareiga, negali priversti jos vykdyti. Ir nors moralinės pareigos nevykdymas gali sukelti tam tikrų neigiamų padarinių, tačiau šie yra moraliniai, o ne teisiniai: asmuo, nevykdantis moralinės priedermės, gali būti smerkiamas artimųjų, kaimynų, visuomenės ir panašiai, bet moralinės pareigos vykdymas nėra užtikrinamas galimybe panaudoti įstatymo galią, valstybei imtis prievartos“.

³⁹ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 85.

⁴⁰ Barry, B. *Teisingumo teorijos. I tomas Socialinio teisingumo traktatas*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 322.

⁴¹ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 83.

⁴² Hayek, F., A., V. *Teisė, įstatymų leidyba ir laisvė. I tomas Taisyklės ir tvarka*. Vilnius:Eugrimas, 1998, p. 76. Šią tezę taip pat patvirtina Friedrich. A. Von Hayek išvada, jog „Mums pažįstamoje visuomenėje, žinoma, tik kai kurios iš taisyklių, kuriomis žmonės vadovaujasi, pirmiausia teisės taisyklės (netir jos ne visos), yra sąmoningo sumanymo rezultatas, o dauguma moralės bei papročių taisyklių yra spontaninės kilmės“.

⁴³ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 192.

⁴⁴ Mikelėnas, V. *Prievolių teisė I dalis*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 17–19.

Teisingas apmokėjimas už darbą, atsižvelgiant į jo įtvirtinimo pobūdį LR Konstitucijos 48 straipsnyje bei Darbo kodekso 2 straipsnyje nacionalinėje teisėje veikia kaip: 1) teisės principas⁴⁵; 2) asmens teisė; 3) teisės norma.

Kaip teisingo apmokėjimo už darbą principas, jis pasireiškia, kaip teisės, o kartu ir visos teisinės sistemos, „[...] pamatinis dėsnis“⁴⁶. Egidijus Kūris nurodo, jog „žodis principas kilęs iš lotyniško žodžio *principium* ir reiškia *pradžią, pagrindą*.“⁴⁷ Atsakymas į klausimą, ar teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio elementai gali būti išvedami iš žemesnės galios teisės normų nuostatų, yra sudėtingas. Vienų autorių nuomone „[...] vienas teisės principas (dėsnis), norma (taisyklė) gali būti išvedami (išsiaiškinami) iš kelių nuostatų arba keli teisės principai (dėsniai), normos (taisyklės) yra išvedami (išsiaiškinami) iš vienos nuostatos“⁴⁸. Kiti nurodo, jog „[...] principai negali būti išvedami iš tam tikrų normų, jie turi būti arba tiesiogiai suformuluoti, deklaruoti arba juos turi būti įmanoma logiškai išvesti iš kitų – jau suformuluotų principų“⁴⁹. Šiuo požiūriu reikia skirti mokslinį principo aiškinimą, jo įgyvendinimą teisėkūroje bei taikymą teismų praktikoje. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje formuojamos konstitucinių principų aiškinimo taisyklės, pagal kurias „Konstitucijos normų ir principų negalima aiškinti remiantis įstatymų leidėjo ir kitų teisėkūros subjektų priimtais teisės aktais, nes taip būtų paneigta Konstitucijos viršenybė teisės sistemoje“⁵⁰. Taigi remiantis teisės aktų hierarchijos reikalavimais, teisingo apmokėjimo už darbą principas negali būti kildinamas iš žemesnės teisinės galios teisės aktų. Tačiau teisingo apmokėjimo už darbą principas veikia kaip dėsnis, kuris suponuoja vienos ar kelių žemesnės teisinės galios teisės normose suformuluotų elgesio taisyklių sukūrimą, tik tiriant šių taisyklių turinį bei taikymą praktikoje atsiskleidžia teisės principo įgyvendinimo problemos socialiniuose santykiuose. Sutiktina, jog „[...] teisės mokslas gali tik aprašyti teisę, bet negali diktuoti tam tikro elgesio, kaip tai daro teisinio autoriteto sukurta teisė (įgyjanti bendrųjų arba individualiųjų normų formą)“⁵¹, t. y. teisės mokslas tiria teisės normomis apibrėžiamus faktinius santykius bei neįpareigoja teisės subjektų teisės taisyklių įgyvendinimo procese. Todėl teisingo apmokėjimo už darbą principas nėra ir negali būti kildinamas iš žemesnės teisinės galios nei Konstitucija arba tarptautiniai bei regioniniai teisės aktų nuostatai, tačiau skiriant mokslinius teisės principo aiškinimo būdus (metodus) nuo praktikoje taikomų reikalavimų teisės normos taikymui, privaloma tirti šio principo įgyvendinimą visoje teisinėje sistemoje.

⁴⁵ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 25.

„Lietuvos Respublikos darbo teisės principus įtvirtina DK 2 straipsnis. Jie iš esmės atitinka principus, suformuluotus Europos socialinėje chartijoje. Vadinasi pagal Lietuvos darbo teisę principai yra ne tik tam tikros pagrindinės idėjos, teisės pradai, išplaukiantys analizuojant teisės šakos normų visumą [...], bet ir teisės normos. Tačiau normos – principai neturi visų reguliacinėms teisės normoms būdingų elementų [...]“

⁴⁶ Baublys, L. et al. *Teisės teorijos įvadas*. Vilnius: Leidykla MES, 2010, p. 177.

⁴⁷ Birmontienė, T. et al. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, p. 202.

⁴⁸ Baublys, L. et al. *Teisės teorijos įvadas*. Vilnius: Leidykla MES, 2010, p. 178.

⁴⁹ Birmontienė, T. et al. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, p. 208.

⁵⁰ Jankauskas K., Jarašiūnas E., Staugaitytė V. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993–2009*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2010. p. 122.

⁵¹ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 93.

Teisingas apmokėjimas už darbą kaip asmens teisė aiškinama bei grindžiama Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje. 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime Konstitucinis Teismas nurodė, kad „[...] Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno piliečio teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą [...]“. 2005 m. rugsėjo 20 d. sprendime Konstitucinis Teismas remdamasis savo 2001 m. gruodžio 18 d. sprendimu nurodė, jog „Konstitucijoje garantuota teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą [...]“, o aptardamas teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimą teisės aktuose Konstitucinis Teismas 2009 m. gruodžio 11 d. nutarime pakartojo 2004 m. gruodžio 13 d. formuluotę nurodydamas, kad „Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą [...]“. Šiame nutarime be kita ko nurodoma, kad „[...] teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra konstitucinė žmogaus teisė“. Taigi teisingas apmokėjimas už darbą pagal šios socialinės normos pobūdį yra suformuluotas kaip žmogaus teisė garantuojanti, kad asmeniui už darbą bus teisingai atlyginta, o šios darbuotojo teisės pagrindu suformuluotas teisingo apmokėjimo už darbą principas yra teorijoje ir praktikoje naudojamas konstruktas⁵², skirtas pabrėžti pamatinį šios darbuotojo teisės vaidmenį.

Priskirti teisę į teisingą apmokėjimą už darbą vienai žmogaus teisių grupei yra neįmanoma. Egidijus Šileikis siūlo skirstyti „prigimtinės“ ir į „jas panašias“⁵³ individo konstitucines teises, priskiriant teisingo apmokėjimo už darbą principą pastarosioms. Manome, jog požiūriui, kad teisingo apmokėjimo už darbą principas nėra prigimtinė žmogaus teisė, neprieštarauja ir Alfonso Vaišvilos siūlomas skirstymas, pagal kurį visos prigimtinės teisės priskiriamos „nevalstybinės kilmės“⁵⁴ teisėms, taigi „į jas panašios“ galėtų būti priskiriamos valstybinės kilmės žmogaus teisių grupei. Minėta teiginį iš dalies patvirtina tai, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje teisė į teisingą apmokėjimą yra priskiriama prie ekonominių asmens teisių⁵⁵, ir klasifikuojama kaip viena iš asmens ūkinių teisių, kurias be ekonominių sudaro socialinės ir kultūrinės teisės įtvirtinamos Lietuvos Respublikos Konstitucijos IV skirsnyje „Tautos ūkis ir darbas“. Manytume, kad asmens teisės į teisingą apmokėjimą priskyrimas grynai ekonominių teisių grupei taip pat yra netikslus. Tokio skirstymo sąlyginumą patvirtina ir susiformavusi Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo pozicija nurodanti, jog Konstitucijos IV skirsnyje „Tautos ūkis ir darbas“ esančiose normose „ūkinė ir socialinė sritys ne priešpriešinamos, bet viena kitą papildo“⁵⁶. Tai, kad teisingas apmokėjimas už darbą turi daug socialinės, o ne tik asmens ekonominės teisės bruožų patvirtina ir faktas, jog regioniniuose teisės aktuose darbuotojo teisė į teisingą apmokėjimą įtvirtinama 1961 metų spalio 18 dieną Turine pasirašytoje Europos socialinėje chartijoje

⁵² Birmontienė, T. *et al.* Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, p. 217.

Toma Birmontienė nurodo, jog „Normos-principai“ – tai dirbtinis konstruktas, išgalvotas, kad nereikėtų konstatuoti, jog teisės susideda ne tik iš normų (elgesio taisyklių), bet ir dar iš „kažko“, t. y. iš principų.“

⁵³ Šileikis, E. Alternatyvi konstitucinė teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005 p. 225.

⁵⁴ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 141.

⁵⁵ Jankauskas K., Jarašiūnas E., Staugaitytė V. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993 – 2009*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2010. p. 4.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 1998-09-30, Nr. 85-2382.

ir jos papildomuose protokoluose⁵⁷. Teisės moksle taip pat nurodoma, jog teisingo apmokėjimo už darbą principas gali būti priskiriamas prie socialinio pobūdžio principų ir turi dvejopą prasmę: „Konstitucijos III ir IV skirsniuose įtvirtinti, socialinio pobūdžio principai [...] izoliuotai gali būti vertinami kaip atskiri specialieji principai, o kartu paėmus (sistemiškai!) – kaip vienas (pamatinis) socialinio valstybingumo principas“⁵⁸. Galima daryti prielaidą, kad teisingo darbo apmokėjimo ne tik kaip ekonominės, tačiau ir socialinės kategorijos aiškinimas yra įtakojamas ir apmokėjimo už darbą funkcijos bei tikslų, todėl sutiktina su Ingridos Mačernytės Panomariovienės nuomone, jog „kartu su ekonominiais aspektais išryškinama darbo užmokesčio *socialinė* paskirtis, o tai leidžia darbo užmokestį analizuoti kaip socialinę–ekonominę kategoriją“⁵⁹. Manome, jog asmens teisė į teisingą apmokėjimą teisingiausiai apibrėžiama kaip ekonominė – socialinė asmens teisė.

Taigi esminė teisingo apmokėjimo už darbą įtvirtinimo teisės aktuose prielaida yra poreikis įtvirtinti teisingumą kaip pamatinį teisės principą bei kokybinį reikalavimą darbo apmokėjimo srityje, konkretizuojant jį teisės normose, kurios reguliuoja specialius (apmokėjimo) santykius. Tokiu būdu valstybė siekia įgyvendinti asmenų ekonomines – socialines teises. Pats teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimas konstitucinės teisės normose nukreipia įstatymų leidėją veiksmingam darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą įgyvendinimui. Žemesnės teisinės galios teisės aktų nuostatos užtikrina šio principo perkėlimą į socialinius santykius.

Minėta, kad teisingas apmokėjimas už darbą veikia kaip konstitucinės teisės norma, todėl jai būdingi materialieji (dar vadinami turiningaisiais), kriterijai bei požymiai: norminamasis pobūdis, formalusis apibrėžtumas, visuotinis privalomumas, sisteminumas⁶⁰. Šie kriterijai taip pat apibūdina konstitucinės teisės normos veikimo ribas bei pobūdį. Teisingo apmokėjimo už darbą materialiuųjų ir formaliųjų kriterijų tyrimas leis atsakyti į klausimą, kokių būdu valstybės pasirinktos teisinės priemonės daro poveikį šio teisės principo įgyvendinimui žemesnės teisinės galios teisės aktuose, bei parengs pagrindą tolesniam tyrimui, kokiomis kryptimis įmanoma plėsti arba siaurinti jo įgyvendinimą žmogaus teisių požiūriu.

1.1.1. Teisingo apmokėjimo už darbą materialiuųjų ir formaliųjų kriterijų ypatumai

Teisingo apmokėjimo už darbą principas bei asmens teisė į teisingą apmokėjimą pirmausia apibūdina pageidaujamą elgesio modelį, tačiau toks elgesio modelis tampa privalomu tik tada, kai yra įtvirtinamas kaip teisės norma. Sutiktina su Petru Ragausku, kuris

⁵⁷ Šios chartijos (pataisytos) preambulėje be kita ko nurodoma, kad Europos Tarybos valstybės narės, siekė pakelti socialinę gerovę bei susitarė garantuoti savo gyventojams Europos socialinėje chartijoje apibrėžtas socialines teises. (aut. past.)

⁵⁸ Šileikis, E. *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 139–141. Egidijus Šileikis pateikia sąlygišką konstitucinių teisės principų grupavimą į pamatinius (pirminius plačiausius) principus bei išvestinius (siauresnius) arba šalutinius (specialiuosius) principus.

⁵⁹ Mačernytė Panomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 9.

⁶⁰ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 245–254.

nurodo, jog „[...] įstatymas (vadinasi ir jo požymiai) gali būti analizuojami keliais skirtingai lygmenimis: bendroju teoriniu [...], teisiniu (kaip konkrečioje valstybėje galiojančius formalius „įstatymui – teisės aktui“ keliamus reikalavimus integruojanti sąvoka) arba teisiniu teoriniu (bendro pobūdžio teorinę sampratą susiejant su „įstatymui – teisės aktui“ keliamais teisiniais reikalavimais).“⁶¹ Teorinė samprata yra grindžiama teisės normoms būdingais požymiais, kurių vienas – formalieji kriterijai (dar vadinami teisiniais klasifikavimo kriterijais), kitas – turiningieji požymiai (dar vadinami materialiaisiais požymiais). Taikliai šių požymių santykį apibūdina Alfonsas Vaišvila nurodydamas, jog „formalieji teisės normos požymiai kalba apie tą formą, kurią turi įgauti turiningieji požymiai, kad galėtų funkcionuoti praktiškai“⁶². Toks kriterijų skirstymas leidžia ištirti konkrečios normos įpareigojamąjį pobūdį bei ribas, kurių pažeidimas pagrįstų sankcijas.

Vadovaujantis teisiniais klasifikavimo kriterijais, teisingas apmokėjimas už darbą kaip teisės norma apibrėžiamas dispozicijoje nustatant aiškiais teises ir pareigas teisinio santykio dalyviams (elgesio reikalavimus), todėl laikytinas konkrečiai apibrėžta norma. Šioje normoje yra aiškiai formuluojama elgesio taisyklė, tačiau nereiškia, kad ji yra formuluojama išsamiai⁶³. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis nustato, jog „kiekvienas žmogus [...] turi teisę [...] gauti teisingą apmokėjimą už darbą“. Normoje nurodomos elgesio taisyklės nekonkretumą sąlygoja teisingo apmokėjimo kaip teisės principo bendras pobūdis, turintis apimti visus apmokėjimo už darbą aspektus⁶⁴, todėl kitoks (kazuistinis) priemonių vardijimas konstitucijoje galėtų susiaurinti jo veikimą socialiniuose santykiuose ir tai susiję su rizika, jog valstybė, pernelyg konkrečiai imdamasi reguliuoti darbo apmokėjimą, pasieks priešingų rezultatų – padidės šešėlinė ekonomika, sumažės socialiai labiau pažeidžiamų darbuotojų grupių galimybės įsidarbinti, jų socialinė atskirtis – tai pakenks darbo rinkai. Sutinkame, su Justinu Usoniu, kuris nurodo, jog „kazuistinis darbo santykių reguliavimo būdas, kai įstatymu siekiama sureguluoti absoliučiai kiekvieną darbo procese atsirandantį santykį, nebetinka šiuolaikinei dinamiškai darbo rinkai.“⁶⁵ Taigi bendras teisės normos pobūdis leidžia taip pat užtikrinti jos ilgalaikiškumą. Tai taip pat leidžia, nustatant darbo apmokėjimą, naudoti ir valstybinį, ir sutartinį darbo apmokėjimo reguliavimo metodus. Manome, kad konkretus darbo apmokėjimo priemonių nustatymas sudarytų sąlygas nepagrįstai išplėsti viešosios teisės reguliavimo įtaką darbo apmokėjimo srityje. Panašiai nurodo ir Petras Ragauskas: „Būtent bendras įstatymo pobūdis užtikrina, kad jis bus teisingumo priemonė, o įstatymo, kaip bendros elgesio taisyklės, taikymas leidžia užtikrinti asmenų lygybę. Juk įstatymas gali būti blogas, neteisingas, bet jei jis suformuluotas abstrakčiai, pavojus sumažėja iki minimumo. Tik normų bendrumas asmenis veiksmingai apsaugo nuo valdžios savivalės ir despotizmo.“⁶⁶ Konkrečių įgyvendinančių priemonių vardijimas

⁶¹ Ragauskas, P. Įstatymo samprata. *Jurisprudencija*. 2005, 67(59):159-170.

⁶² Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 254.

⁶³ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 246.

⁶⁴ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 201.

Kaip nurodo Hans Kelsen „Žemesnės normos kūrimą aukštesnė norma gali apibrėžti įvairiais laipsniais. Bet šis apibrėžtumas niekuomet negali būti toks silpnas, kad to akto būtų negalima laikyti teisės taikymo aktu, ir negali nužengti taip toli, kad to akto būtų negalima laikyti teisėkūros aktu“.

⁶⁵ Usonis, J., Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, 3(2):575-593.

⁶⁶ Ragauskas, P. Įstatymo samprata. *Jurisprudencija*. 2005, 67(59):159-170.

konstitucijos straipsnyje nepasiteisintų ir dėl sunkesnės šio teisės akto keitimo tvarkos, todėl nepagrįstai būtų apsinkintas priemonių keitimas, pasikeitus ekonominei situacijai, pakitus socialiniams santykiams. Dabartinis darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą įtvirtinimo būdas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje vertintinas teigiamai ir dėl kitos priežasties – teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimas (ar jo paminėjimas) nėra būdingas užsienio valstybių konstitucijoms⁶⁷, todėl teisingo apmokėjimo už darbą principą šios šalys nacionalinėje teisėje yra priverstos „išvedinėti“ iš kitų teisės principų arba vadovautis tik tarptautinių ar regioninių sutarčių nuostatomis. Pažymėtina, kad teisingas apmokėjimas už darbą neminimas užsienio šalių konstitucijose ir normose kurios tiesiogiai įtvirtina elgesio taisykles, susijusias su darbo apmokėjimu⁶⁸. Tačiau užsienio šalių konstitucijose dažnai tiesiogiai įtvirtinama viena teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinanti priemonė, t. y. diskriminacijos draudimas apmokant už darbą.

Paminėtini Konstitucijos 48 straipsnio įpareigojamasis pobūdis (tai įpareigojamoji teisės norma) ir dispozityvumas (dispozityvaus pobūdžio materialinė teisės norma ir priskirtina prie reguliacinių normų) – tai reiškia, kad ši teisės norma: 1) nustatydamas teises ir pareigas suponuoja tam tikrų aktyvių veiksmų atlikimą (teisingą apmokėjimą); 2) nustato aiškias teises ir pareigas, o ne jų įgyvendinimo tvarką; 3) teisės subjektams paliekama galimybė pasirinkti įgyvendinimo turinį; 4) privalomai taikoma nacionalinėje teisėje visiems teisės subjektams ir yra galiojanti laiko atžvilgiu iki bus panaikinta. Tam tikrą problemą kelia dispozityvaus teisės į teisingą apmokėjimą įtvirtinimo pobūdžio santykis su įpareigojamuoju jos pobūdžiu. Mokslininkų pripažįstama, kad dispozityvumas pasireiškia tuo, kad „viskas, kas neuždrausta – leista“⁶⁹, o kvalifikuojant santykinę dispozicijos pobūdį normos apibūdinamos kaip tos, „[...] kurios leidžia ir patiems reguliuojamo santykio dalyviams nustatyti kai kurias savo teises ir pareigas, konkretų jų turinį“⁷⁰. Tačiau ar ši norma yra vienodai privaloma abiejų teisinio santykio šalių atžvilgiu? Atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką, kaip aiškina Darbo kodekso 176 straipsnio 2 dalies nuostata, kuri nustato darbuotojo atostogų apmokėjimo tvarką⁷¹, galima teigti, jog darbuotojui tam tikrais atvejais pripažįstama teisė atsakyti įstatymo garantijų darbo apmokėjimo srityje. Tačiau darbdavio atžvilgiu

⁶⁷ Šiuo metu galiojančioje Vengrijos Konstitucijoje teisingo apmokėjimo už darbą principas nėra minimas, tą patį galima pasakyti ir apie Bahreino karalystės konstituciją, Estijos konstituciją, Indijos konstituciją, Suomijos konstituciją (aut. past.)

⁶⁸ Latvijos konstitucijos 107 straipsnis įtvirtina kiekvieno įdarbinto asmens teisę gauti už atliktą darbą atitinkantį jį atlyginimą, kuris negali būti žemesnis negu minimalus darbo užmokestis patvirtintas valstybės, darbuotojas turi teisę į savaitės poilsį bei apmokamas kasmetines atostogas. Lenkijos konstitucijos 65 straipsnis įtvirtinantis asmens teisę pasirinkti darbo vietą, 4 dalimi įtvirtina, jog minimalus apmokėjimas už darbą arba jo lygių paskirstymo būdai turi būti nustatomi įstatymais. Suomijos konstitucijos 6 straipsnis nustato, jog lyčių lygybė yra remiama socialiniuose bei darbo santykiuose, ypač nustatant (apskaičiuojant) apmokėjimą ir kitas darbo sąlygas, detalizuojant aukščiau nurodytą reikalavimą įstatyme.(aut. past.)

⁶⁹ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 18.

⁷⁰ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 268.

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje *B. B. v. UAB „Keback Vilnius“* (bylos Nr. 3K-7-149/2012).

Šioje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformavo nuostatą pagal kurią darbuotojui pateikiant prašymą dėl atostogų likus trims ir mažiau dienų iki jų pradžios, yra konstatuojamas ir darbuotojo suvokimas, jog darbdavys negalės įgyvendinti pareigos apmokėti už atostogas kaip tai nurodyta Darbo kodekso

teisingą apmokėjimą už darbą, įgyvendinančių teisės aktų reikalavimų (apmokėjimo už darbą kai nukrypstama nuo įprastų darbo sąlygų, išskaitų ribojimo, lyčių lygybės, atlyginimų išmokėjimo tvarkos) privalomumas nekelia abejonių, yra nustatoma teisinė atsakomybė už jų nesilaikymą ar pažeidimus.

Apibendrinant galime teigti, kad galimybę atsisakyti ginti savo teises, įgyvendinant teisę į teisingą apmokėjimą teisės normos taikymo metu, turi tik darbuotojai, t. y. tie teisės subjektai, kurių teisės ši teisės norma užtikrina. Tuo tarpu kitų teisės subjektų atžvilgiu šios normos privalomumas nekelia abejonių, t. y. darbdaviai darbo, apmokėjimo santykiuose, teisėkūros subjektai ir viešąją valdžią įgyvendinančios institucijos nustatydamos teisinį reguliavimą, įgyvendindamos jį, jokių teisių atsisakyti taikyti teisingo apmokėjimo už darbą principo neturi. Todėl įtvirtinama ir teisinė atsakomybė, kuri „yra glaudžiai susijusi su teisinės pareigos sąvoka, tačiau nėra jai tapati“.⁷²

Pažymėtina, kad plačiaja prasme „materialiuoju įstatymu dažniausiai laikomas norminis teisės aktas [...]. Šiandien termino „įstatymas“ prasmės neįmanoma tinkamai suvokti neatsižvelgus į teisės moksle ir praktikoje daromą „įstatymo formaliąją prasmę“ („formalusis įstatymas“) ir „įstatymo materialiąją prasmę“ („materialusis įstatymas“) išskiriamą.“⁷³ Apibrėždami teisės normų materialiuosius požymius kiti autoriai yra linkę juos vadinti turiningaisiais.⁷⁴ Tačiau bet koku atveju yra pripažintina, kad teisės normos turinys yra teisės normos pagrindas – formalieji požymiai tik priemonės paversti turinyje nurodomus reikalavimus visuotine elgesio taisykle. Sutinkame su Hans Kelsen nurodytu apibrėžimu, jog „bendrosios normos taikymas konkrečiu atveju yra individualios normos sukūrimas „individualizavimas ir „konkretinimas“⁷⁵. *Teisingą apmokėjimą už darbą tiriant materialiuoju aspektu*, pažymėtina, kad jis įgyvendinamas (konkretinamas) pirmiausia šiomis priemonėmis:

1. atlyginimu, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį;
2. padidintu darbo užmokesčiu už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas;
3. įvairiomis kitomis garantinėmis išmokomis ir kompensacijomis, susijusiomis su darbo santykiais;
4. vyrų ir moterų vienodu atlyginimu už vienodą darbą;
5. atsiskaitymu laiku;
6. išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimu⁷⁶.

Panašiai išdėstomas teisingą apmokėjimą įgyvendinančių priemonių sąrašas atspindi tarptautiniuose bei regioniniuose teisės aktuose – Europos Socialinėje chartijoje (4 str.), Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje (5 str.), Jungtinių Tautų Tarptautiniame ekonominių ir kultūrinių teisių pakte (7 str.). Aukščiau

176 straipsnio 2 dalyje ir išvada, jog pasirinkdamas tokį savo veikimo būdą darbuotojas sutinka su kitokia apmokėjimo tvarka, t. y. tokiu būdu išreiškia darbuotojo valia atsisakyti teisės reikalauti kasmetinių atostogų pratęsimo bei už pratęsimo laiko apmokėjimą kaip už kasmetines atostogas.

⁷² Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 124.

⁷³ Ragauskas, P. Įstatymo samprata. *Jurisprudencija*. 2005, 67(59):159-170.

⁷⁴ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 146.

⁷⁵ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 197.

⁷⁶ Jovaiša, K., Dambrauskienė, G. (ats. red.). *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis)*. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 430.

nurodytas sąrašas yra įtvirtinamas ir konstitucinėje doktrinoje. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarime pažymima, kad „valstybės tarnautojų darbo užmokestis yra viena pagrindinių prielaidų realizuoti kitus teisėtus jų interesus turi būti nustatomas įstatymu ir mokamas įstatymų nustatytu laiku“. Kitoje byloje Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad „asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal teisės aktus priklausantis darbo užmokestis (atlyginimas), taip pat, kad jis būtų sumokėtas nustatytu laiku. [...]“⁷⁷. Tą pačią poziciją Konstitucinis Teismas išdėstė savo 2005 m. rugsėjo 20 d. sprendime. 2009 m. gruodžio 11 d. sprendime Konstitucinis Teismas patvirtino Europos Socialinės chartijos 4 straipsnio 1 dalyje nurodytų priemonių, įgyvendinančių darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą, ryšį su teisingo apmokėjimo už darbą principu įtvirtinamu nacionaliniuose teisės aktuose. Šiame sprendime buvo nurodoma, kad „[...] Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą suponuoja tai, kad žmogus turi gauti teisingą atlyginimą už darbą, kuris dirbančiajam ir jo šeimos nariams *garantuotą normalų gyvenimo lygį*“⁷⁸ [...]; šiame sprendime taip pat griežtai buvo išdėstyta, jog „pagal Konstituciją negali būti tokios teisinės situacijos, kad valstybės tarnautojui, kuris atliko pavestą darbą, už šį darbą nebūtų mokama, būtų mokama ne nustatytu laiku arba mokama mažiau negu priklauso pagal įstatymus ir jais remiantis išleistus teisės aktus“. Tačiau aukščiau nurodytų priemonių sąrašas nėra baigtinis – kai kurios apmokėjimą reguliuojančios žemesnės teisinės galios normos leidžia dar labiau individualizuoti teisingo apmokėjimo už darbą principą. Remdamiesi Genovaitės Dambrauskienės ir Ingridos Mačernytės – Panomariovienės tyrimais, galime patikslinti teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančių priemonių sąrašą papildomai įtraukiant į jį:

- 1) Darbo užmokesčio diferencijavimą „atsižvelgiant į darbo kiekį ir kokybę, įmonės, įstaigos organizacijos veiklos rezultatus bei darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje“⁷⁹;
- 2) Darbuotojo teisę į „laiku suteiktą informaciją apie naujas arba keičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas“⁸⁰

Ypač teigiamai autorius vertina nurodytą darbuotojo teisės į informavimą apie darbo apmokėjimo dydį, jo sudedamąsias dalis, skaičiavimo tvarką, jo pakeitimus, įtraukimą į aukščiau nurodytą sąrašą. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje pripažįstama, kad „[...] aiškinant teisės normos turinį svarbiausia ne tai, kokia konkrečia žodine forma atitinkama taisyklė yra suformuluota, o tai, kad, remiantis jos tekstu būtų galima neabejotinai suprasti, jog kalbama apie tam tikriems subjektams skirtą nuorodą atitinkamomis sąlygomis veikti atitinkamu būdu“⁸¹. Darbo teisės subjektų

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams, *Valstybės žinios*, 2004-12-18, Nr. 181-6708, 2004.12.29, Nr. : 186.

⁷⁸ Išskirta autoriaus.

⁷⁹ Dambrauskienė, G., Mačernytė – Panomariovienė, I. *Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 106.

⁸⁰ Ten pat, p. 106.

⁸¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4,5,9,14 straipsnių ir jos ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, [interaktyvus] Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2010 [žiūrėta 2010-02-17] <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/1995/i5l0124a.htm>>

sąžiningumo pareiga darbo apmokėjimo srityje neišvairduojama be tinkamo, savalaikio bei atitinkančio realią padėtį informavimo apie darbo užmokesį bei jo pasikeitimus. Ši teisė įtvirtinama regioniniuose (įskaitant Europos Sąjungos⁸²) teisės aktuose, o kitų šalių nacionalinėje teisėje visada siejama su darbo apmokėjimu. Pavyzdžiui, Vengrijos Respublikos darbo kodekso 46 straipsnis įpareigoja darbdavį pranešti darbuotojui informaciją apie darbo užmokesčio mokėjimo datą, darbo valandas, darbo užmokesčio mokėjimo dydį, jo sudedamąsias dalis, rašytine forma ne vėliau kaip per penkiolika dienų nuo darbo santykių atsiradimo⁸³. Lenkijos darbo kodekso 2 straipsnis įpareigoja darbdavį sudarant darbo sutartį nurodyti (informuoti apie) darbo atlyginimo dydžius, o darbuotojui reikalaujant darbuotojas turi būti informuotas ir apie darbo užmokesčio sudėtinių dalių dydžius.⁸⁴ Tarptautiniuose darbo teisės dokumentuose taip pat įtvirtinama darbuotojo teisė į informavimą apie darbo užmokesčio sąlygas iki priėmimo į darbą ir tais atvejais, kai vyksta *darbo sąlygų*, kuriomis jie buvo priimti, *pasikeitimai*.⁸⁵ Europos socialinės chartijos 2 straipsnyje nurodoma, jog darbuotojų teisė į *tinkamas darbo sąlygas* įgyvendinama ir garantuojant, kad „kiek galima greičiau ir jokių būdu ne vėliau kaip per du mėnesius nuo jų priėmimo į darbą dienos, darbuotojai būtų raštu *informuojami* svarbiausiais *sutarties* arba *darbo santykių* klausimais“⁸⁶. Su darbo apmokėjimu darbdavio informavimo pareigą sieja ir mokslininkai⁸⁷. Tačiau šios pareigos svarba teisingam apmokėjimui už darbą užtikrinti nėra pakankamai įvertinama teismų praktikoje. Autoriaus nuomone teismų atsargumą galima paaiškinti tuo, kad darbdavio informavimo pareiga yra susijusi ne tik su darbo apmokėjimu, todėl skiriasi specialioji ir bendroji informavimo pareigos sąvokos reikšmė, tačiau kaip pavyzdį galėtume nurodyti analogiją, jog nediskriminavimo principas taip pat nėra siejamas tik su darbo apmokėjimu, tačiau yra laikomas vienas pagrindinių teisingą apmokėjimą užtikrinančių priemonių.

Ištyrus formaliuosius teisingo apmokėjimo už darbą bruožus pastebime, jog teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimas nėra būdingas užsienio valstybių konstitucijoms, todėl teisingo apmokėjimo už darbą principą šios šalys nacionalinėje teisėje yra priverstos „išvedinėti“ iš kitų teisės principų arba vadovautis tik tarptautinių ar regioninių sutarčių nuostatomis. Konstitucijos 48 straipsnio normos bendrą

⁸² Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyvoje Nr. 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie sąlygas, taikomas sutarčiai ar darbo santykiams, 2 straipsnio 2 dalyje įtvirtinama darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie darbo užmokesčio, kurį darbuotojas turi teisę gauti, pradinę bazinę sumą, kitas jo sudedamąsias dalis ir išmokėjimo dažnumą, o 5 straipsnyje nustatoma darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie darbo sąlygų (įskaitant darbo užmokesį) pasikeitimą, net ir nutraukus darbo santykius anksčiau negu nuo darbuotojo priėmimo suėjo dviejų mėnesių terminas, darbdavys įpareigojamas informuoti apie esminius sutarties arba darbo santykių su darbuotoju aspektus. (aut. past.)

⁸³ Act I of 2012 on the Labour Code [interaktyvus] Tarptautinė darbo organizacija, 2012 [žiūrėta 2012-10-01] <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>>

⁸⁴ Act Of 26 June 1974 The Labour Code [interaktyvus] Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych [žiūrėta 2011-08-05] <www.paiz.gov.pl>.

⁸⁵ TDO 1949 metų konvencija Nr. 95, „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“. International Labour Conventions and Recommendations 1919-1981. Ženeva: ILO, 1982, p. 237-240.

⁸⁶ išskirta autoriaus. (aut. past.)

⁸⁷ Mačernytė-Ponamariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 41-44.

Dambrauskienė, G., Mačernytė – Panamariovienė, I. *Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 87.

pobūdį sąlygoja teisingo apmokėjimo kaip teisės principo pobūdis, turintis apimti visus apmokėjimo už darbą aspektus. Kitoks (kazuistinis) priemonių vardijimas konstitucijoje susiaurintų jo veikimą socialiniuose santykiuose, sukeltų riziką, jog bus pasiekta priešingų rezultatų – padidės šešėlinė ekonomika, sumažės socialiai labiau pažeidžiamų darbuotojų grupių galimybės įsidarbinti, jų socialinė atskirtis, bus pakenkta darbo rinkai, sudarys sąlygas nepagrįstai išplėsti viešosios teisės reguliavimo sritį, būtų apsunkintas priemonių keitimas pasikeitus ekonominei situacijai ir pakitus socialiniams santykiams.

Atsisakyti savo teisės į teisingą apmokėjimą (išskyrus atsisakant dydžių ribojančių išskaitas iš darbo užmokesčio) gali tik darbuotojai, t. y. tie teisės subjektai, kurių teisės ši teisės norma užtikrina. Valstybės bei darbdavių atžvilgiu šios normos privalomumas neturi išimčių. Darbdaviai darbo apmokėjimo santykiuose, teisėkūros subjektai, viešąją valdžią įgyvendinančios institucijos nustatydamos teisinį reguliavimą, jokių galimybių atsisakyti taikyti teisingo apmokėjimo už darbą principo negali.

Ištyrus teisingą apmokėjimą materialiuoju aspektu, pažymėtina, kad jį apibūdina šių priemonių visuma: 1) atlyginimas, kurio dydis garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; 2) padidintas darbo užmokestis už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; 3) įvairios kitos garantinės išmokos ir kompensacijos, susijusios su darbo santykiais; 4) vyrų ir moterų vienodas atlyginimas už vienodos ar panašios vertės darbą; 5) darbuotojo teisė gauti atlyginimą laiku 6) išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimas; 7) Darbo užmokesčio priklausomybė nuo darbo kiekio ir kokybės, darbdavio veiklos rezultatai, padėtis darbo rinkoje; 8) Darbuotojo teisė į informavimą apie nustatytas arba pasikeitusias darbo apmokėjimo sąlygas.

Visiems be išimties konstituciniams teisės principams būdingas sisteminis ryšys. Todėl kyla problemų aiškinant žemesnės teisinės galios teisės aktų nuostatas – kokia konstitucijos norma tam tikroje situacijoje remtis, ar egzistuoja teisės principų konkurencija ir koks konstitucinės teisės principas „nugali“. Jei neegzistuoja konstitucijos normų konkurencijos, vis tiek išlieka klausimas dėl konkretaus teisės principo veikimo masto apmokėjimo teisiniame santykiyje. Sekančios dalys yra skirtos atskleisti teisingo apmokėjimo už darbą ir kitų darbo teisės principų sisteminio ryšio aspektus, jų taikymo santykį bei atvejus.

1.1.2. Teisingo apmokėjimo už darbą ir kitų darbo teisės principų sisteminio ryšio aspektai

Teisingo apmokėjimo už darbą principo sisteminį ryšį patvirtina doktrina. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje nurodoma, jog „interpretuojant konkrečios konstitucinės nuostatos turinį daugeliu atvejų negalima jos aiškinti atsietai nuo kitų Konstitucijos nuostatų“⁸⁸, „[...] ir konstitucinės normos, ir konstituciniai principai [...] yra išvedami ir iš Konstitucijos dvasią išreiškiančios konstitucinio teisinio reguliavimo

⁸⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4,5,9,14 straipsnių ir jos ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, [interaktyvus] Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2010 [žiūrėta 2010-02-17] <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/1995/i5l0124a.htm>>

visumos⁸⁹. Konstitucinis Teismas ne kartą yra pažymėjęs, jog „Konstitucijoje įtvirtinamos vertybės sudaro darnią sistemą, tarp jų yra pusiausvyra. Konstitucijos saugomų vertybių sandūroje būtina rasti sprendimus, užtikrinančius, kad nei viena iš tokių vertybių nebus paneigta ar nepagrįstai apribota. Kitaip būtų pažeista Konstitucijos saugomų vertybių pusiausvyra, konstitucinis atviros, darnios pilietinės visuomenės imperatyvas, konstitucinis teisinės valstybės principas⁹⁰. Taigi įgyvendinant teisingą apmokėjimą už darbą, kiekvienu atveju atsižvelgiant į pasikeitusias ekonomines sąlygas arba pasikeitusį socialinį tam tikrų reiškinių supratimą, gali dominuoti tam tikras principas. Būtų naivu teigi, jog visi principai, kuriant teisės normas veikia lygiai tokiu pačiu mastu, tačiau autorius laiko teisinga hipoteze, kad visi teisės principai sąveikauja proporcingai jų reguliuojamų socialinių santykių pobūdžiui bei kad nuo socialinės tikrovės (ekonominės padėties, padėties darbo rinkoje) priklauso, kuris principas bus laikomas dominuojančiu sprendžiant socialinius konfliktus. Šioje dalyje atliekamas tyrimas gali tai patvirtinti arba paneigti. Nors Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje pripažįstama, kad tarp konstitucinių principų „negali būti ir nėra priešpriešos“⁹¹, tačiau teisės teorijoje pripažįstama, jog „teisės principų prieštaravimo (kolizijos) atveju pirmumas teiktinas bendresniam principui“⁹². Taigi jeigu teisingumo principą laikysime bendresniu nei teisingo apmokėjimo už darbą principą, kils jų santykio problema. Manome, jog tai spekuliatyvi problema, tačiau verta paliesti šiame tyrime siekiant mokslinės analizės visapusiškumo. Manome, kad teisingumo principo nustatymo kriterijai negali konkuruoti su teisingumo kriterijais, t. y. prieštaravimą laikome neįmanomu, pirmiausia dėl teisingumo bei teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio faktinės sutapties nustatant kokybinius apmokėjimo reikalavimus. Antra, aukščiau nurodoma taisyklė (jog pirmumas kolizijos atveju teikiamas bendresniam teisės principui) nėra šiuo atveju neginčytina. Egidijus Kūris nurodo, jog „visi konstituciniai principai turi vienodą (aukščiausią) teisinę galią. Jokia jų hierarchija apskritai yra negalima. Net „labiausiai specifiniai“ konstituciniai principai nepaklūsta „bendriesiems“. Priešingai – „bendrujų“ principų turinys tegali būti aiškinamas atsižvelgiant į visą konstitucinių principų sistemą, [...]“⁹³. Šiai nuomonei pritaria ir Egidijus Jarašiūnas nurodydamas, jog „išvestiniai principai teisiniu požiūriu niekuo nenusileidžia tiesiogiai įtvirtintiems principams“⁹⁴. Trečia, abejotina, jog gali kilti teisės normų kolizijos klausimas, jeigu

⁸⁹ Jankauskas K., Jarašiūnas E., Staugaitytė V. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993 – 2009*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2010. p. 122.

⁹⁰ Ten pat. (aut. past.)

⁹¹ Ten pat. (aut. past.)

⁹² Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 154.

⁹³ Birmontienė, T. et al. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, p. 233.

⁹⁴ Jarašiūnas, E. Lietuvos Respublikos Konstitucija ir Europos integracija. *Mokslinės konferencijos „Konstitucinė, nacionalinė teisė ir Europos teisė“ vykusios Druskininkuose, 2003-04-24(27) medžiaga*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2004, p. 11.

Egidijus Jarašiūnas taip pat nurodė, jog „Reikšminga konstitucinės doktrinos dalis – nuostatos, kad Konstituciją sudaro ne tik normos, bet ir principai, išsiskiriantys savo fundamentalumu, reikšme savo reguliavimui, turintys norminį krūvį“.

Jarašiūnas, E. Lietuvos Respublikos Konstitucija ir Europos integracija. *Mokslinės konferencijos „Konstitucinė, nacionalinė teisė ir Europos teisė“ vykusios Druskininkuose, 2003-04-24(27) medžiaga*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2004, p. 11.

teisingumo principas nėra tiesiogiai įtvirtinamas Konstitucijoje (kaip Konstitucinės teisės norma). Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas savo nutarimuose teisingumą laiko „moralinių vertybių ir teisinės valstybės pagrindu“⁹⁵, nurodo, jog teisingumas yra „vienas pagrindinių teisės, kaip socialinio gyvenimo reguliavimo priemonės tikslų [...]“. Jis yra vienas svarbiausių moralinių vertybių ir teisinės valstybės pagrindų“⁹⁶. Tačiau jis nelaikomas Konstitucijos straipsniu. Šiuo atžvilgiu gana aiškiai tokios konkurencijos (tarp pamatinio principo ir teisės principo kaip konstitucinės teisės normos) ydingumą iliustruoja Albert Venn Dicey skeptiškas pastebėjimas apie Belgijos konstitucijoje įtvirtinamas asmens teises: „Taigi galime stebėti konkrečiam atvejui pritaikomą bendrą principą, pagal kurį pas mus asmens teisės yra konstitucinės teisės pagrindas, o ne jos rezultatas“⁹⁷. Apibendrinant galima teigti, jog teisingo apmokėjimo už darbą principo konkurencija su teisingumo principu yra neįmanoma, nes teisingumas ir yra tas teisingo apmokėjimo už darbą principo gyvavimo pagrindas, kurio rezultatas yra įgyvendinama asmens teisė į teisingą apmokėjimą.

1.1.2.1. Principai, užtikrinantys darbo teisiųjų santykių interesų pusiausvyrą

Atsižvelgiant į teisės principų įgyvendinimo tikslą galima klasifikuoti teisės principus pagal teisės subjektų interesų apsaugos kryptį: 1) apsaugančius darbdavio interesus; 2) apsaugančius darbuotojo interesus; 3) neutralius subjektų interesų atžvilgiu. Šių principų sąveika užtikrina darbo teisiųjų santykių interesų pusiausvyrą. Mokslininkų taip pat pripažįstama, kad geriausias būdas darbo teisiųjų santykių interesų pusiausvyrai pasiekti yra socialinė partnerystė⁹⁸, kuri siekia suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus laisvės principu bei kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už išpareigojimus principu. Tačiau materialiuosius teisingo apmokėjimo nustatymo turinio kriterijus atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje dažniausiai su teisingu apmokėjimu už darbą siejami teisėtų lūkesčių apsaugos principas, proporcingumo principas ir asmenų lygybės principas (nediskriminavimo principas), todėl šie principai aptartini tolesniame tyrime.

Teisėtų lūkesčių apsaugos principas yra suprantamas kaip principas, apsaugantis asmens, kuriam teisinė sistema duoda pagrindą tikėtis, kad jis turės tam tikrą rezultatą, jei veiks teisėtai, interesus. Šis principas suprantamas ir kaip valdžios (ES arba nacionalinės) pareiga laikytis anksčiau prisiimtus išpareigojimus taip, kad nenukentėtų asmenų interesai. Šis principas glaudžiai susijęs su įgytų teisių apsaugos

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. spalio 27 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo 4 straipsnio 1,4,9 ir 11 dalių, 8 straipsnio 1 dalies, 15 straipsnio 2 punkto ir 20 straipsnio 1,2,3, bei 4 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 95-2642.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. gruodžio 22 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 8 straipsnio antrosios dalies 4 punkto ir ketvirtosios dalies normos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 106-2381.

⁹⁷ Dicey, A., V. Konstitucinės teisės studijų įvadas. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 145.

⁹⁸ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 29.

principu, pagal kurį turi būti apsaugomos teisės, įgytos pagal galiojančius teisės aktus⁹⁹. Tiesioginį teisėtų lūkesčių bei teisingo apmokėjimo už darbą principo ryšį ne kartą pažymėjo Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2001 m. gruodžio 18 d. nutarime darbuotojo teisė gauti atlyginimą siejama su teisėtų lūkesčių principu „[...] teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra neatsiejama nuo konstitucinio teisinės valstybės principo, kuris apima ir teisėtų lūkesčių apsaugos principą. [...] konstitucinis teisėtų lūkesčių apsaugos principas reiškia, kad jei asmeniui pagal teisės aktus yra nustatytas tam tikras apmokėjimas už darbą, jis turi būti mokamas nustatytą laiką“¹⁰⁰, šią nuostatą Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pakartojo savo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime, 2005 m. rugsėjo 20 d. sprendime. 2009 m. gruodžio 11 d. nutarime Konstitucinis Teismas pakomentavo plačiau teisėtų lūkesčių principo įgyvendinimą apmokant už darbą nurodydamas, jog „[...] valstybės tarnautojai (ir kiti darbuotojai) turi teisę pagrįstai tikėtis, kad pagal galiojančius teisės aktus įgytos teisės bus išlaikytos nustatytą laiką ir galės būti realiai įgyvendinamos; teisinį reguliavimą galima keisti tik laikantis iš anksto nustatytos tvarkos ir nepažeidžiant Konstitucijos principų bei normų; būtina *inter alia* laikytis principo *lex retro non agit*, teisinio reguliavimo pataisoms negalima paneigti asmens teisėtų interesų ir teisėtų lūkesčių.“¹⁰¹ Apibendrinant Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktiką, darytina išvada, kad teisėtų lūkesčių principas, įgyvendinant teisingą apmokėjimą už darbą, veikia kaip apsauginis „barjeras“, užkertantis kelią darbdavio arba teisėkūros subjektams naudotis plačia diskrecijos teise keičiant darbo apmokėjimo sąlygas darbuotojui nepalankia kryptimi, palyginti su esančiomis bendroje darbo rinkoje arba su nustatytomis šalių sutarimu. Šio principo įgyvendinimo požymis teisiniuose darbo santykiuose taip pat yra darbdavio pareiga informuoti darbuotoją iš anksto apie darbo apmokėjimo dydžius, sąlygas, pasikeitimus bei tam tikrais atvejais gauti jo raštišką sutikimą. Pažymėtina, jog teisėtų lūkesčių apsaugos principas nereiškia, kad „[...] atlyginimas už darbą, kuris mokamas iš valstybės biudžeto ar savivaldybės biudžeto lėšų apskritai

⁹⁹ Europos teisės departamento prie Lietuvos Vyriausybės atsakymas į Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 3 d. užklausimą *Dėl Konstituciniame Teisme rengiamos bylos pagal Vilniaus apygardos administracinio teismo prašymą ištirti, ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6, 7, 7.1 punktai neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsniui, 94 straipsnio 2 punktui, 131 straipsniui ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui.*

[interaktyvus] Europos teisės departamentas prie LR Teisingumo ministerijos, 2010 [žiūrėta 2010-01-15]. http://www.etd.lt/popup2.php?tmpl_name=m_doc_shop_doc_view&view_file_name=doc390.txt Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas byloje Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 181-6708; 2004, Nr. 186.

„[...] pagal Konstituciją santykiuose su valstybe yra saugomi ir ginami tik tie asmens lūkesčiai, kurie kyla iš pačios Konstitucijos ar iš įstatymų bei kitų teisės aktų, neprieštaraujančių Konstitucijai. Tik tokie asmens lūkesčiai santykiuose su valstybe laikomi teisėtais“.

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui, *Valstybės žinios*, 2001 Nr. 107-3885.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 2009 Nr. 148-6632.

negali būti mažinamas [...].¹⁰² jis gali būti mažinamas atsižvelgiant į proporcingumo principą. Proporcingumo principas yra siejamas su įstatymo leidėjo teise keisti atlyginimų reguliavimą. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje proporcingumo principas aiškinamas kaip „pusiausvyra tarp asmenų, kuriems nustatomas mažiau palankus teisinis reguliavimas, teisių bei teisėtų interesų ir visuomenės bei valstybės interesų“¹⁰³ taip pat kaip pusiausvyra tarp asmenų, kuriems nustatomas mažiau palankus teisinis reguliavimas teisių bei teisėtų interesų bei kitų darbuotojų nurodant, jog „esant sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai paprastai turėtų būti peržiūrimas ir mažinamas visų valstybės valdžią įgyvendinančių institucijų biudžetinis finansavimas, taip pat įvairių iš valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšų finansuojamų sričių finansavimas“¹⁰⁴, atlyginimas „negali būti mažinamas tik atskiroms darbuotojų, kuriems už darbą apmokama iš valstybės biudžeto ar savivaldybių biudžeto lėšų, kategorijoms“¹⁰⁵. 2009 m. gruodžio 11 d. nutarime Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas suformulavo proporcingumo principo santykį su teisingo apmokėjimo už darbą principu: „šiam kontekste konstitucinis teisingo apmokėjimo už darbą principas *inter alia* reiškia, kad valstybėje esant itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai, ir dėl to iškilus būtinybei laikinai mažinti valstybės tarnautojų atlyginimus siekiant užtikrinti gyvybiškai svarbius visuomenės ir valstybės interesus, apsaugoti kitas konstitucines vertybes įstatymų leidėjui kyla priedermė nustatyti tolygų, nediskriminacinių valstybės tarnautojų atlyginimo mažinimo mastą, kuriuo visoms valstybės tarnautojų kategorijoms (ir kitiems iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamiems darbuotojams) atlyginimai būtų mažinami taip, kad nebūtų pažeistos laikotarpiu iki itin sunkios ekonominės, finansinės padėties susidarymo valstybėje nustatytos atlyginimų skirtingoms valstybės tarnautojų kategorijoms dydžių proporcijos“. Manytume, jog proporcingumo principas taikomas atsižvelgiant į ekonominę situaciją bei situacija darbo rinkoje priskirtinas darbdavio (aukščiau nurodytais atvejais darbdavys yra valstybė) interesus apsaugantiems principams. Pažymėtina, jog proporcingumo principas yra taikomas ir teisiniuose darbo santykiuose, kai darbdavys yra privatus juridinis arba fizinis asmuo. Tokią nuostatą patvirtina Darbo kodekso straipsniai, įtvirtinantys, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis yra apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui (146 str. 3 d.), taip pat nuostatos įpareigojančios darbdavį mokėti proporcingai daugiau, kai padidinamas darbuotojo darbo mastas (197 straipsnis), nuostatos nustatančios apmokėjimą už faktiškai atliktą darbą dar-

¹⁰² Ten pat. (aut. past.)

¹⁰³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 2006 Nr. 36-1292.

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Teisėjų valstybinių pensijų įstatymo 4 straipsnio (2002 m. liepos 2 d., 2004 m. lapkričio 4 d., 2005 m. gegužės 19 d., 2006 m. birželio 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 2007 Nr. 110-4511.

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 2009 Nr. 148-6632.

buotojui ne dėl savo kaltės neįvykdžius išdirbio normų (200 straipsnis). Apmokėjimas neatitinkantis proporcingumo reikalavimų negali būti laikomas teisingu. Pavyzdžiui, Brian Barry daro išvadą, jog „teisingumas individui gali būti patrauklus tik tuo atveju, jeigu laikydamasis teisingumo jis netampa kitų išnaudojimo auka“¹⁰⁶, tačiau „abipusiškumas bet kurioje visuomenėje yra esminis teisingumo sampratos elementas“, naudojamas tiek leidžiant, tiek įgyvendinant, tiek aiškinant įstatymus. Herbertas L. A. Hartas daro išvadą, jog „abipusiškumas“ ar „abipusė“ nauda teisėje pasireiškia kaip proporcingumas: „įvairūs teisingumo idėjos taikymai remiasi bendru principu, jog individai turi teisę į tam tikrą lygią arba nelygią su kitais padėtį. Tai yra toks dalykas, kurį reikia gerbti socialinio gyvenimo vingiuose, kai tenka paskirstyti našta arba gėrybes; tai taip pat yra toks dalykas, kurį reikia atstatyti jeigu jis yra pažeistas. Vadinasi teisingumas tradiciškai suprantamas kaip pusiausvyros arba proporcijos palaikymas arba atstatymas.“¹⁰⁷. Apibendrinant galima teigti, kad proporcingumas išreiškia darbo teisės subjektų santykį kaip lygybės kriterijus bei santykį su socialine ir ekonomine aplinka. Jis įprasmina teisingumą socialiniuose žmonių santykiuose, nes leidžia nustatyti kokybinius teisingumo reikalavimus. Dėl šios priežasties jo konkurencija su teisingo apmokėjimo už darbą principu ir yra neįmanoma. Apibendrinant proporcingumo principo taikymo atvejus, pastebėtina, jog juo remiamasi, kai nustatomi priteistinių sumų dydžiai, kai siekiama užtikrinti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą. Jis taikomas nustatyti darbo apmokėjimo dydžius valstybės lygiu ekonominės krizės laikotarpiu.

Viena iš teisingą apmokėjimą įgyvendinančių priemonių laikytina asmenų lygybės darbo užmokesčio srityje arba nediskriminavimo principas. Teisėtų lūkesčių apsaugos principas, proporcingumo principas nėra įtvirtinami Konstitucijos straipsniuose arba tarptautinės, regioninės (įskaitant Europos Sąjungos) specialiose darbo teisės normose, tuo tarpu diskriminacijos draudimas apmokant už darbą yra įtvirtinamas tarptautiniuose, regioniniuose (įskaitant Europos Sąjungos) bei nacionaliniuose teisės aktuose, taip pat egzistuoja kaip Konstitucijos norma atskirame – 29 straipsnyje, tokiu būdu pabrėžiant jo svarbą. Istoriniu požiūriu teisingas apmokėjimas už darbą bei diskriminacijos draudimas darbo apmokėjimo srityje labiausiai susijusios, o dažnai ir tapatinos sąvokos. Tai sukelia aiškinimo problemų nustatant jų skirtumus, taip pat pasirenkant, kuriuo iš jų reiktų remtis skirtingose praktinėse situacijose atsižvelgiant į jų tikslų skirtumus. Atsakymus į šiuos klausimus siekiama pateikti sekančioje tyrimo dalyje.

1.1.2.2. Diskriminacijos draudimo ypatumai įgyvendinant teisingo apmokėjimo už darbą principą

Užsienio literatūroje diskriminacijos draudimas darbo apmokėjimo srityje yra populiari tema, kuria rašoma jau ne vieną dešimtmetį. Klausimus, kurie tiesiogiai susiję su nagrinėjama tema, nagrinėjo tokie autoriai kaip Niklas Bruun, Boel Flodgren, Marit Halvorsen, Mary Virginia Lee Badget, Jeff Frank, Martin Sheinin, Reetta Toivanen, Patrice Diquinzo, Iris Marion Young, Mack Player, Elaine W., Shoben, Risa Lieberwitz, ir

¹⁰⁶ Barry, B. *Teisingumo teorijos. I tomas Socialinio teisingumo traktatas*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 369.

¹⁰⁷ Hart, H.L.A. *Teisės samprata*. Vilnius: Pradai, 1997, p. 267.

kiti.¹⁰⁸ Lietuvoje moksliniuose tyrimuose ši tema mokslinio tyrimo objektu pasirenkama vis dažniau. Diskriminacijos draudimą darbo apmokėjimo srityje tyrė Tomas Davulis¹⁰⁹, Ingrida Mačernytė – Panomariovienė¹¹⁰ bei Diana Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė¹¹¹, todėl žemiau išskiriami tik tie ypatumai, kurie leidžia nustatyti tam tikrą sisteminių ryšių su teisingo apmokėjimo už darbą principu bei turi įtakos jo įgyvendinimui teisėkūroje bei aiškinimui.

Lygaus darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą principas, siejamas su teisingu apmokėjimu už darbą yra viena iš pagrindinių darbo teisės kaip teisės šakos atsiradimą įtakojusių idėjų. Kaip nurodo Niklas Bruun ir kt.¹¹² – tarptautinis darbininkų kongresas Paryžiuje jau 1889 m. liepos mėnesį deklaravo, kad lygus darbo užmokestis grindžiamas teisingumu, nes tik „tada egzistuoja teisingumas, kai du žmonės, atliekantys tą patį darbą, toje pačioje vietoje, tiek pat geri, gauna tokį patį apmokėjimą už darbą“. Nors diskriminacijos draudimas apmokant už darbą darbuotojų judėjimo programose egzistavo nuo pat užuomazgų, padėtis darbo apmokėjimo srityje vis dar nėra visiškai patenkinama¹¹³. Europos Komisijos duomenimis Lietuvoje skirtumas tarp vyrų ir moterų atlyginių sudaro 20 procentų¹¹⁴. Pažymėtina, kad bendra moterų padėtis Lietuvoje pagal ekonominius rodiklius, vadovaujantis Pasaulio ekonomikos forumo pateikiamais duomenimis, verčia imtis aktyvesnių priemonių. Pavyzdžiui, 2007 m. lapkričio mėnesį paskelbtame šios organizacijos 125 pasaulio šalių vertinime Lietuva buvo antra po Latvijos geriausiai įvertinta iš naujųjų Europos Sąjungos narių – 14 vietoje¹¹⁵. Pagal

¹⁰⁸ Bruun, N., et al. *The Nordic Labour Relations Model Labour Law and Trade Unions in the Nordic countries – Today and Tomorrow*. Dartmouth: Ashgate Publishing, 1992.

Craig, P., Burca, D.G. *EU Law text, cases and materials. Fourth edition*. Oxford University Press, 2007.

Badgett M., V., Lee, et al. *Sexual Orientation Discrimination: An International perspective*. New York: Routledge, 2007.

Picado, S., et al. *Non Discrimination in International Law* 2011, p. 119. [interaktyvus] The international centre for the legal protection of human rights, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.interights.org/handbook/index.html>>

¹⁰⁹ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

¹¹⁰ Mačernytė Ponamariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 38-41.

¹¹¹ Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, D. *Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.

¹¹² Bruun, N., et al. *The Nordic Labour Relations Model Labour Law and Trade Unions in the Nordic countries – Today and Tomorrow*. Dartmouth: Ashgate Publishing, 1992, p. 185.

¹¹³ Pavilionienė, M., A. Lygios galimybės kurios pakeitė pasaulį. Pranešimas konferencijoje „Lyčių lygybė: dabartis ir perspektyvos“. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 1(5):365-370.

Marija Aušrinė – Povilionienė pažymi, jog „praėjus 15 metų po Jungtinių Tautų pasaulinių konferencijų Kaire ir Pekine, skirtų moterų padėčiai visuomenėje aptarti ir gerinti, moterys iki šiol nepakankamai dalyvauja politikoje, sprendimų priėmimo srityse. Jų talentas ir gebėjimai ne iki galo panaudojami visuomenės labui. Moterys yra diskriminuojamos darbo rinkoje ir šeimoje. Pavilionienė, M., A. Pranešimas konferencijoje „Lyčių lygybė: dabartis ir perspektyvos“.

¹¹⁴ Europos Komisijos statistiniai duomenys [interaktyvus] Europos Komisija, 2010 [žiūrėta 2010-05-05] <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en>>

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos antroji ataskaita Jungtinių Tautų tarptautinio, ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktu nuostatų įgyvendinimui laikotarpiui nuo 2002-07-01 iki 2008-12-31, p. 11. [interaktyvus] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460>>

moterų užimtumo rodiklius 2012 m. duomenimis Lietuva yra 20 vietoje¹¹⁶ (kaimyninės Latvijos padėtis panaši: tarp 142 valstybių ji – 28 vietoje) (2012 m. duomenimis). Nors dar 1995 m. rugsėjo 25 d. Lietuvoje įsigaliojo¹¹⁷ 1951 m. TDO Konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, Lietuvoje įsigaliojo 1994 m. vasario 17 d. 1966 m. ir 1979 m. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų diskriminacijos formų panaikinimo moterims¹¹⁸, Europos socialinė chartija įsigaliojo 2001 m. rugpjūčio 1 d., Lietuva 2004 m. tapo pilnateise Europos Sąjungos valstybe – nare, diskriminacijos draudimas vis dar labai aktuali tema. Tačiau gana lėta diskriminacijos draudimo darbo apmokėjimo srityje įtvirtinamo teisės aktuose skvarba į socialinius santykius Lietuvos atveju nėra išimtinė. Nors Skandinavijoje šie teisės aktai (išskyrus Europos Sąjungos teisės aktus Norvegijoje) galioja daug ilgiau, kaip pastebi Niklas Bruun, šiose valstybėse skirtumas tarp vyrų ir moterų darbo vis dar aktuali problema, „kai vyrai ir moterys atlieka tą patį darbą dažniausiai jie gauna tą patį darbo užmokestį. [...] Skirtumas tarp vyrų ir moterų atlyginimo yra vis dar ryškus, neatsižvelgiant į tai, kad sureguliuoti darbo laikas, amžiaus, darbo vertės, kvalifikacijos ir kiti aspektai. Tokia padėtis susidaro ne tik dėl darbdavių kontrolės stygiaus, tai labiau siejama su faktu, kad įstatymai reguliuojantys lygų apmokėjimą, nėra sukurti grumtis su pagrindine problema. Niekas nediskutuoja, kad tradiciniai moteriški darbai yra mažiau apmokami, todėl mes pirmiausia turėtume diskutuoti ar šie darbai vertinami teisingai“¹¹⁹. Nors lyčių segregacijos problema teisingo apmokėjimo už darbą aspektu retai diskutuojama tema, šiuo metu lyčių segregacijos poveikis vyrų ir moterų darbo apmokėjimo skirtumams atsirasti yra pripažįstamas mokslininkų ir teisėkūros subjektų. Pavyzdžiui Aistė Dromantaitė Stančikienė ir Zina Gineitienė nurodo, jog „kai kuriose srityse Lietuvoje egzistuoja stipri horizontalioji darbo rinkos segregacija – ryškus pasiskirstymas į *vyriškas* ir *moteriškas* profesijas [...]. Toks pasiskirstymas [...], lemia santykinai žemesnį moterų atlyginimo lygį [...]. Horizontalios segregacijos požymiai atsiranda jau stojant į mokymo įstaigas (profesinio, aukštesniojo, aukštojo) bei renkantis profesiją, nes vyrai labiau renkasi technines specialybes, moterys – socialinės ir humanitarinės srities. Šis faktas prisideda prie moterų ir vyrų atlyginimų skirtumų, nes *vyrishkomis* laikomų profesijų darbo užmokestis paprastai yra didesnis.“¹²⁰ Anot Socialinių reikalų komiteto, statistikos duomenys patvirtina, jog apmokėjimas yra daug žemesnis ekonomikos sektoriuose, kuriuose dominuoja moterys, palyginus su tais ekonomikos sektoriais, kuriuose dominuoja darbuotojai vyrai¹²¹.

¹¹⁶ [interaktyvus] Pasaulio ekonomikos forumas, 2012[žiūrėta 2012] <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf>

¹¹⁷ 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-675.

¹¹⁸ Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 21.

¹¹⁹ Bruun, N., et al. *The Nordic Labour Relations Model Labour Law and Trade Unions in the Nordic countries – Today and Tomorrow*. Dartmouth: Ashgate Publishing, 1992. p. 192.

¹²⁰ Dromantaitė – Stančikienė, A., Gineitienė, Z., Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 4(8): 69–88.

¹²¹ Council of Europe European Committee of Social Rights, November 2008 European Social Charter (revised) Conclusions 2008 (Lithuania) articles 1,9,10,15,18,20,24, and 25 of the Revised Charter, p. 462. [interaktyvus] Europos Taryba, 2010 [žiūrėta 2010-10-27]. <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/social-charter/conclusions/State/Lithuania2008_en.pdf>

Atrodytų logiška šių pozicijų išdava yra teisinėmis priemonėmis nustatyti tokias poveikio priemones, kurios užtikrintų darbo subjektų lygybę. Tačiau susiduriama su problema – pirmiausia mokslinėje literatūroje yra svarstomos ir priešingos nuomonės, pavyzdžiui, Leo Kaas atliktame tyrime buvo keliamas klausimas, ar lygybės darbo užmokesčio srityje įtvirtinimas teisės aktuose padidino nelygybę darbo rinkoje¹²². Lietuvoje panašią prielaidą kėlė Justinas Usonis¹²³. Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis bei Vida Petrylaitė taip pat nurodo, kad „[...] nuo diferenciacijos iki draudžiamos diskriminacijos yra vienas žingsnis, todėl turi būti keliamos ne tik tikslo, bet ir papildomos tokios diferenciacijos teisėtumo sąlygos ir atidžiai vertinama, kaip jų laikomasi.“¹²⁴ Manytume, jog socialiai labiau pažeidžiamoms asmenų grupėms nustatyta garantijų gausa, sudaro prielaidas segregacijos darbo apmokėjimo srityje įsitvirtinimui, darbdavys nėra suinteresuotas didinti įstatymų pažeidimo rizikos, priimdamas darbuotojus priskiriamus socialiai labiau pažeidžiamam darbuotojų ratui. Kita vertus darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai taip pat gali būti darbo užmokesčio skirtumų atsiradimo pagrindas, juk darbo užmokesčio dydis: 1) yra siejamas su subjektyviu ne tik darbdavio, tačiau ir darbuotojo požiūriu – kaip nurodo Andrew Pendleton „darbuotojai apie savo atlyginimo dydžio teisingumą sprendžia pagal tai, kiek darbuotojai šioje ar panašiose organizacijose gauna“¹²⁵; 2) yra siejamas su bendru darbo užmokesčio lygiu regione, „darbo užmokesčio lygis regione orientuoja darbdavius mokėti tam tikros specialybės ir kvalifikacijos darbuotojams tokio lygio darbo užmokesį, koks mokamas šiame regione panašioms darbuotojams“¹²⁶. 3) yra kompleksinė problema ir (kaip minėta) vien įstatyminių garantijų diegimas

Šioje ataskaitoje taip pat buvo pažymėta, jog vienas iš svarbiausių faktorių, turinčių įtakos vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui yra segregacija darbo rinkoje, pirmiausia horizontaliame lygmenyje skirstant darbą bei jo sektorius į „vyriškus“ ir „moteriškus“. (Aut. past.)

¹²² Kaas, L. Does Equal Pay Legislation Reduce Labour Market Inequality? *IZA Discussion Paper*. No. 2421:16-17. [interaktyvus] Social Science Research Network, 2011 [žiūrėta 2011-05-09] <<http://ssrn.com/abstract=947072>>

„Jei sąlygos atsirasti diskriminacijai yra apribotos, o konkurencija yra silpna, vienodo apmokėjimo taisyklę pavyksta įgyvendinti pašalinant uždarbio nelygę ir darbo atskyrimą. Šios taisyklės įgyvendinimas taip pat trumpam pagerina gerovę. [...] Priešingai, jeigu dominuoja sąlygos tinkamos atsirasti diskriminacijai, o konkurencija yra stipresnė, vienodą apmokėjimą reguliuojantys įstatymai sukelia dar didesnę darbų atskyrimą ir kartais mažumos darbuotojų atlyginimo sumažinimą. Šiuo atveju lygaus darbo už tos pačios vertės darbą diegimas trumpam pagerina darbuotojų gerovę, bet ilgalaikėje perspektyvoje visa lygybė pasmerkta išnykti, kaip nutiktų ir *laissez faire* atveju“.

¹²³ Justinas Usonis. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*. 2003.40(32) P. 87. „Valstybė, pernelyg kruopščiai stengdamasi apsaugoti (diferencijuoti) atskirų kategorijų darbuotojus, gali pasiekti priešingų tikslų – išstumti juos iš darbo rinkos. Kaip pavyzdį galima pateikti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“. Jame nustatomų garantijų gausa tiesiog verčia darbdavį ieškoti kito darbuotojo, kuriam šis nutarimas netaikomas, nes nepažeisti jo reikalavimų sunku. Per dėtas noras apsaugoti jauną žmogų gali virsti kliūtimi jam įsidarbinti. Tai gi darbo teisės diferenciacijos rezultatas gali būti priešingas – darbuotojas dėl savo specialios (subjektyvios) padėties tampa mažiau pageidaujamas, valstybė jam sukuria nepalankią konkurencinę padėtį, palyginti su kitais asmenimis“.

¹²⁴ Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 140.

¹²⁵ Molander, Ch., et al. *Human Resources at Work*. Sweden: Studentlitteratur, 2003, p. 130.

¹²⁶ Vanagas, P. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija, 2009, p. 372.

parodė per lėtą teisės normų turinio skvarbą socialiniams santykiams sureguliuoti. Tačiau bene sunkiausiai sprendžiamas probleminis aspektas kyla sprendžiant valstybės kišimosi (poveikio) ribas, kai reikia nustatyti reikalavimus lygiam darbo užmokesčiui už panašios vertės darbą (viešosios teisės įtaką privatinuose santykiuose). Visuotinai pripažįstama, jog darbo užmokestis didžiąja dalimi yra šalių sutarimo reikalas bei nustatomas darbuotojo ir darbdavio sutartimi, taigi valstybės vaidmuo nustatant reikalavimus yra ribojamas rinkos dėsnio (minimalaus teisinio reguliavimo principo). Todėl valstybės kišimasis užtikrinant teisingo apmokėjimo už darbą minimaliuosius reikalavimus apsiriboja minimalių darbo apmokėjimo dydžių nustatymu, kita vertus siekiant, kad atlyginimas visiems darbuotojams būtų teisingas bei nediskriminacinis, reikia stiprinti kontrolės mechanizmą užtikrinantį minimalių diskriminaciją ribojančių garantijų įgyvendinimą bei siekti platesnio darbo apmokėjimo reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis¹²⁷. Tai suprasdamos tarptautinės bei nacionalinės organizacijos daro įtaką darbo apmokėjimo skirtumams panaikint netiesiogiai, priimdamos rekomendacinio pobūdžio teisės aktus. Pavyzdžiui, 2006-05-31 95-oje TDO konferencijos rekomendacijoje Nr. 198 „Rekomendacija dėl darbo santykių“, TDO rekomendavo organizacijos narėms savo nacionalinėje politikoje ypatingą dėmesį skirti lyčių klausimo sprendimui, nes tam tikrų profesijų ir veiklos srityse, kuriose didelė dalis darbo santykių yra slepiami arba kuriose trūksta darbo santykių aiškumo, vyrauja darbuotojos moterys¹²⁸. Padėti mažinti lyčių segregaciją apmokant už darbą turėjo Lietuvoje 2004/5 m. Trišalės tarybos aprobuota Darbų ir pareigybių vertinimo metodika, kurios vienas tikslų yra apriboti situacijas, kai konkretaus darbuotojo darbo užmokestį lemia subjektyvios, o ne objektyvios priežastys ar „kai darbuotojams, atliekančioms panašaus sudėtingumo darbus panašiomis sąlygomis, yra mokami labai nevienodi

¹²⁷ 2012 m. birželio 7 d. Teisingumo Teismo (antrosios kolegijos) sprendime byloje (*Oberlandesgericht Innsbruck* (Austrija) prašymas priimti prejudicinį sprendimą) *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH prieš Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH*. (Bylos Nr. C-132/11). nurodoma, jog „2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 2 dalies b punktas turi būti aiškinaamas taip, jog jis nedraudžia kolektyvinės sutarties nuostatos, kuria, siekiant priskirti prie šioje nuostatoje numatytų kvalifikacinių grupių, taigi ir nustatant darbo užmokesčio dydį, atsižvelgiama į orlaivio įgulos nario profesinę patirtį, įgytą konkrečioje oro bendrovėje, tačiau neatsižvelgiama į iš esmės tapačią patirtį, įgytą kitoje tos pačios įmonių grupės bendrovėje“.
[interaktyvus] Prieiga prie Europos Sąjungos teisės, 2012 [žiūrėta 2012-07-08] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:217:0005:0005:LT:PDF>>

¹²⁸ Generalinio advokato Niilo Jaaskinen išvada pateikta 2011 m. gruodžio 15 d. byloje *Clement Amedee prieš garde des Sceaux, Ministre de la Justice et des Libertes ir Ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Reforme de l'Etat* (bylos Nr. C-572/10).
[interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-02-15] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd6d1020f9e4c94d2aa6d8c8ea5ee4ceab.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxqTbxb0?text=&docid=116721&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=65246>>

„Tai, kad moterų situacija darbo rinkoje yra sudėtingesnė už vyrų situaciją tiek darbo užmokesčio, tiek karjeros raidos atžvilgiu, didele dalimi lemia su vaikų priežiūra susijusių įsipareigojimų naštos netolygus padalijimas vyrui ir moteriai. Iš tiesų neatsižvelgiant į jų darbinės veiklos nutraukimą dėl motinystės atostogų, moterys daug labiau nei vyrai yra linkusios keisti savo profesinę veiklą dėl šeiminių priežasčių – pasinaudamos vaiko priežiūros atostogomis arba kitokios pobūdžio priemonėmis, kaip antai darbo laiko sutrumpinimu – net jeigu tai nėra palanku ekonominiu požiūriu“

atlyginimai“¹²⁹ Deja, šios metodikos plėtra Lietuvoje autoriaus nuomone, nėra patenkinama, tokią nuomonę buvo išreiškusi ir Valerija Gerikienė¹³⁰. Iš dalies objektyvią siūlomą pareigybių vertinimo metodikos plėtrą Lietuvoje atspindi statistiniai duomenys dėl kolektyvinių susitarimų, kuriose yra galimybė įtvirtinti darbų ir pareigybių vertinimą.¹³¹ Rytis Krasauskas pabrėžia, kad „darbo apmokėjimas [...] kolektyvinėse sutartyse sudaro didžiausią visų normatyvinių sąlygų dalį“¹³². Kolektyvinės sutarties metodikos rengėjų bei Statistikos departamento pateiktais duomenimis, Lietuva yra paskutinė Europoje pagal kolektyvinių sutarčių skaičių įmonėse, o kolektyvinis darbo santykių reguliavimas taikomas tik 18% visų darbuotojų¹³³. Neturime duomenų, koks skaičius norminių lokaliųjų teisės aktų, suderintų su darbuotojų atstovais, įmonėse įtvirtina pareigybių vertinimą, tačiau nekyla abejonų, jog pareigybių vertinimas nėra nurodomas ir kai kuriose kolektyvinėse sutartyse įskaičiuotose į 18% reguliuojančių darbo santykius Lietuvoje skaičių. Apibendrinant galima teigti, jog nelygybės darbo apmokėjimo srityje mažinimo problema yra aiški, tačiau teisėkūroje vis dar ieškoma efektyvių teisinių priemonių bei būdų įgyvendinti šiuos tikslus. Todėl valstybės mastu siūlytina nuolat atnaujinti rekomendacines darbo apmokėjimo skaičiavimo metodikas, priimti kitus rekomendacinio pobūdžio teisės aktus, plėsti skatinamųjų įstatymuose numatomų priemonių sąrašą, (trumpesnius įspėjimo apie darbo apmokėjimo dydžio pasikeitimus terminus, sudarant sąlygas atidėti iškeitinių kompensacijų mokėjimą bei susitarti dėl jų dydžių) siejant galimybę jomis pasinaudoti su diferencijuotų darbo apmokėjimo metodikų įgyvendinimu kolektyvinėse sutartyse, taip pat įstatymuose numatyti skatinamąsias priemones, siejamas tinkamą darbo apmokėjimo užtikrinimą įmonėje su gerėjančia darbdavio reputacija darbo rinkoje (pvz., Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, Darbo inspekcijai sudarant viešai skelbiamą pavyzdinių įmonių įdiegusių visas rekomenduojamas priemones įmonių sąrašą). Taip pat sutiktina su autoriais kaip išėitį nurodančiais diferenciacijos sąlygų teisėtumo vertinimo plėtrą teismų praktikoje. Kaip nurodo Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis, Vida Petrylaitė, „kilus konkrečiai teisėto tikslo, bet proporcingumo principą peržengiančios priemonės problemai, tikėtina, kad Konstitucinis Teismas arba papildys diferenciacijos teisėtumo sąlygas tinkamumo ir proporcingumo kriterijais,

¹²⁹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, LR Trišalė taryba, Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbų ir pareigybių vertinimo metodika 2004/5*, p. 5. [interaktyvus] Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010 [žiūrėta 2010-05-09] <www.socmin.lt/get_file.php?>

¹³⁰ Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegium profeseori Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 214.

¹³¹ Pagal DK 188 str. 2 d. konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse. (aut.past.)

¹³² Krasauskas, R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Registrų centras, 2009, p. 179.

¹³³ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, *Kolektyvinės sutarties metodika*. Projektas „Socialinio dialogo stiprinimas Lietuvos regionuose“ Nr. VP1-1.1-SADM-02-K-01-018, 2012. [interaktyvus] ES struktūrinės paramos informacinė bazė, 2012 [žiūrėta 2012-10-02] <http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2012_Kolektyvines_sutarties_metodika.pdf>

arba sąvoką „realiai pagrindžiami ir teisėti sprendimai“ papildys ne tik tikslu, bet ir jo teisėtumu, priemonių jam pasiekti tinkamumu ir proporcingumu¹³⁴.

Valstybės savo nuožiūra gali pasirinkti kokiu būdu įtvirtinti diskriminacijos draudimą įstatymuose arba Konstitucijoje – kaip bendrąjį¹³⁵ ar kaip specialųjį (nustatomą specialiai reguliuoti apmokėjimo santykius) teisės principą. Šiuo atžvilgiu yra tiriami: 1) ar skirtingas įtvirtinimas turi poveikį teisinio reguliavimo efektyvumui; 2) ar Lietuvoje taikomas reguliavimas atitinka valstybės įsipareigojimus kylančius iš tarptautinių valstybės įsipareigojimų. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis, nustatantis, jog „Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“ bei įtvirtinantis diskriminacijos draudimą kaip bendrąjį teisės principą veikiantį visuose socialiniuose santykiuose, yra būdingas Baltijos regiono valstybėms. Pavyzdžiui, Latvijos Konstitucijos¹³⁶ 91 straipsnis nustato, jog visi asmenys įstatymui bei teismams yra lygūs bei draudžia diskriminaciją bet kokiu pagrindu, Estijos Konstitucijos¹³⁷ 12 straipsnio nuostata draudžia diskriminaciją tautybės, rasės, spalvos, lyties, kalbos, kilmės, religinių, politinių ar kitokių įsitikinimų, nuosavybės ar socialinio statuso ar kitais pagrindais. Aplinkybė, jog diskriminacijos draudimas yra įtvirtinamas kaip specialusis teisės principas, veikiantis darbo apmokėjimo srityje, nereiškia, kad kitoks jo įtvirtinamas vertintinas kaip nenovatoriškas ar pasenęs. Štai Vengrijos 1949 m. Konstitucijoje galiojusioje iki 2012 m. sausio 1 d. 70 B straipsnyje diskriminacijos draudimas apmokant už darbą buvo įtvirtinamas labai detalai, nurodant, kad kiekvienas asmuo turi teisę į lygų darbo užmokestį už lygų darbą, jog visi dirbantys asmenys turi teisę į pajamas, kurios priklauso nuo atliekamo darbo apimtys bei dirbamo darbo kokybės, o šio straipsnio 4 dalyje be kitų teisių (į poilsį, laisvą nuo darbo laiką) buvo įtvirtinama asmens teisė į reguliarias apmokamas atostogas. Šiuo metu galiojančioje Vengrijos Konstitucijoje¹³⁸ šių nuostatų neliko, o XV šios Konstitucijos straipsnis numato diskriminacijos draudimą kaip bendrąjį konstitucinį principą, kai draudžiama diskriminuoti dėl šiame straipsnyje nurodytų pagrindų visuose socialiniuose santykiuose. Jeigu šis principas įtvirtinamas kaip specialusis, jį įtvirtinančios normos gali būti nurodytos taip:

- „kaip normos įtvirtinančios teisingą atlyginimą arba atlyginimą nediskriminuojant, arba atlyginimą nediskriminuojant dėl lyties;
- kaip normos įtvirtinančios „lygų darbo užmokestį už lygų darbą“ arba „lygų darbo užmokestį už lygų darbą vyrams ir moterims“;
- kaip normos įtvirtinančios „lygų darbo užmokestį“ ar „apmokėjimą“ už „lygios vertės darbą“ paprastai, arba nurodant diskriminacijos rūšių sąrašą. Kai kurios

¹³⁴ Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 140.

¹³⁵ Baublys, L. *et al. Teisės teorijos įvadas*. Vilnius: Leidykla MES, 2010, p. 188.

¹³⁶ Latvijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] Latvijos Seimo duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-08] <<http://www.saeima.lv/en/legislation/constitution>>

¹³⁷ Estijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] Estijos Respublikos Teisingumo ministerijos duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-04-17] <<http://www.legaltext.ee/text/en/X0000K1.htm>>

¹³⁸ Vengrijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] Vengrijos Respublikos Vyriausybės duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-15] <<http://www.kormany.hu/download/4/c3/30000/THE%20FUNDAMENTAL%20LAW%20OF%20HUNGARY.pdf>>

konkrečiai garantuoja lygų atlyginimą vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą, kaip tai nurodoma TDO konvencijoje Nr. 100¹³⁹

Panašiai diskriminacijos draudimas nustatomas Indijos Konstitucijos 39 straipsnyje, kuriame įtvirtinama pareiga mokėti lygų darbo užmokestį už lygios vertės darbą¹⁴⁰, tokia pati nuostata įtvirtinama Lenkijos Konstitucijos¹⁴¹ 33 straipsnio 2 dalyje, Suomijos Konstitucijos¹⁴² 2 skyriaus 6 straipsnyje, kuris nustato lyčių lygybės apsaugą visose socialinio gyvenimo srityse, o ypač nustatant darbo apmokėjimą. Taigi darytinos šios išvados: 1) skirtingas diskriminacijos draudimo apmokant už darbą reguliavimas reiškia, kad vienose šalyse diskriminacijos draudimas apmokant už darbą – išvestinis, kitose – specialusis konstitucinės teisės principas; 2) dėl jo santykinio neapibrėžtumo abiem atvejais didelę reikšmę įgyja jo aiškinimas konstitucinių teismų praktikoje.

Kitas aspektas – kyla klausimas, ar regioninės, tarptautinės teisės normos įpareigoja valstybes tiesiogiai sieti diskriminacijos draudimą su teisingo apmokėjimo už darbą principu, ar kildina jį iš bendrojo nediskriminavimo principo¹⁴³. Pastebėtina, kad šiuo metu regioninės organizacijos (pavyzdžiui, Europos Taryba) labiau linkusios jį sieti su bendru nediskriminavimo principu. Tokia nuostata atsispindi ir mokslinėje literatūroje, pavyzdžiui, nurodoma, jog „valstybės ratifikavusios Europos socialinę chartiją privalo užtikrinti diskriminacijos draudimo efektyvumą visuose individualių darbo santykių aspektuose“¹⁴⁴. 2002 m. Bendrajame įvado išvados (pataisytosios) Europos Tarybos socialinių teisių komitetas nurodė, kad situacija valstybėse kreipiant dėmesį į Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 3 dalį (vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą) bus tikrinama atsižvelgiant į Europos socialinės chartijos (pataisytosios) 20 straipsnį (teisę į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais

¹³⁹ Report III International Labour Conference, 101 st Session. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008. *Giving Globalization a human face*. Geneva: International Labour Office, 2012, p 7. [interaktyvus] Tarptautinė darbo organizacija, 2010 [žiūrėta 2010-02-02] <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang--en/index.htm>

¹⁴⁰ Tarun, J. Equal Pay for Equal Work. *ICFAI University Journal of Employment Law*. 2008, 6(4): 13–27.

¹⁴¹ Lenkijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] Lenkijos Respublikos Seimo duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-04-14] <<http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>>

¹⁴² Suomijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] Finlex Data Bank [žiūrėta 2012-03-10] <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf>>

¹⁴³ Bendras diskriminacijos draudimas įtvirtinamas Jungtinių Tautų konvencijoje dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Jungtinių Tautų ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Jungtinių Tautų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių pakte, Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Konvencijoje Nr. 111 dėl diskriminacijos draudimo užimtumo ir profesinėje srityse, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje, Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Konvencija Nr. 111 draudžia diskriminaciją užimtumo ir profesinėje srityse. (aut. past.)

¹⁴⁴ Baltutytė, E. Europos socialinė chartija ir socialinės teisės konstitucijoje. *Jurisprudencija* 2002, 30922):75-80. „Europos socialinių teisių komitetas vertindamas valstybių sugebėjimą laikytis Chartijos yra įvardijęs ir konkrečias socialines teises, kurių tinkama apsauga turi būti susijusi su teise tiesiogiai jas ginti teisme. Tai Europos socialinės chartijos 1 straipsnio 2 punkte numatytas diskriminacijos įsidarbinant draudimas, 4 straipsnio 3 punkte numatyta teisė į vienodą atlyginimą, [...], Papildomojo protokolo 1 straipsnyje (Pataisytosios chartijos 20 str.) numatyta lygių galimybių ir vienodo elgesio teisė, [...]“

nediskriminuojant dėl lyties)¹⁴⁵. Tiesa, 2006 m. Europos Tarybos ministrų komitetas nusprendė pakeisti šią taisyklę bei nurodė teikti ataskaitas liečiančias Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 3 dalį bei 20 straipsnį įgyvendinimą valstybėms kas porą metų. Toks šių straipsnių siejimas kyla iš Europos socialinės chartijos 20 straipsnio c punkto nuostatos iš esmės pakartojančios 4 straipsnio 3 dalies nuostatą, jog diskriminacijos draudimas yra taikomas atlyginimui už darbą.

Teisingo apmokėjimo už darbą principo aiškinimui Europos Sąjungos teisėje, įtakos turėjo, tai, kad darbo užmokesčio dydžių reguliavimas pagal Europos Bendrijų Sutarties 137 straipsnį nepatenka į Europos Sąjungos darbo teisės reguliavimo sritį¹⁴⁶. Kaip nurodė Europos Bendrijų Teisingumo Teismo didžioji kolegija, „įvairių darbuotojo darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydžio nustatymas nepriskiriamas Bendrijos teisės aktų leidėjo kompetencijai ir kad tai neginčijamai priskiriama skirtingų valstybių narių kompetentingų valdžios institucijų kompetencijai“¹⁴⁷. Tokia padėtis yra aiškinama remiantis Europos Bendrijų steigimo tikslu bei funkcija. Nurodoma, kad sudarant steigimo sutartis praeito amžiaus viduryje Europos Bendrijų teisės tikslas nebuvo žmogaus teisių apsaugos¹⁴⁸, kiti autoriai nurodo, jog „siekdamos ekonominių, o ne socialinių tikslų Europos Bendriją steigiančios valstybės EB sutarties buvusiame 119 [...] straipsnio 1 dalyje nustatė, jog kiekviena valstybė privalo užtikrinti, kad būtų taikomas vienodo

¹⁴⁵ European Committee of Social Rights. European Social Charter (revised) Conclusions 2010 Articles 2,4,5,6,21,22,26,28 and 29. P. 10. [interaktyvus]. Europos Taryba, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf>

¹⁴⁶ Generalinės Advokatės Juliane Kokott 2008 m. sausio 9 d. išvada *byloje Impact* (bylos Nr. C-268/06). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2010-03-29] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=69542&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=labour%2Brelations&doclang=LT&cid=1655527#ctx1>>

„EB 137 straipsnio 5 dalis, [...], draudžia Bendrijos teisės aktų leidėjui daryti įtaką darbo užmokesčio lygiui valstybėse narėse, nustatant minimalų darbo užmokesčių. Taip pat Bendrijos teisės aktų leidėjas neturėtų numatyti, pavyzdžiui, metinio infliacijos kompensavimo, nustatyti viršutinės metinio darbo užmokesčio kėlimo ribos arba nustatyti atlyginimo už viršvalandinį darbą dydžio bei priedų už pamaininį darbą, darbą švenčių dienomis bei už nakties darbą dydžio“. „EB 137 straipsnio 5 dalimi siekiama užkirsti kelią Bendrijos teisės aktų leidėjui Bendrijos lygmeniu unifikuoti kiekvienoje valstybėje narėje galiojančių darbo užmokesčio lygi. Bendrijos teisės aktų leidėjui taip – prireikus tik iš dalies – suvienodinus nacionalinius, regioninius ir profesinius skirtumus, susijusius su darbo užmokesčio lygiu, būtų stipriai pažeista konkurencija tarp vidaus rinkoje tebeveikiančių įmonių. Šis suvienodinimas taip pat pernelyg viršytų EB 137 straipsnio 1 dalimi siektinas priemones, kuriomis Bendrija remia ir papildo valstybių narių veiklą socialinės politikos srityje.“

¹⁴⁷ Europos Bendrijų Teisingumo Teismo didžioji kolegija, 2008 m. balandžio 15 d. *sprendime „Impact v. Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport“* (bylos Nr. 268/06). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-29] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0268:EN:HTML>>

„Nors, kaip matyti iš minėto sprendimo Del Cerro Alonso 40–46 punktų ir kaip buvo priminta šio sprendimo 123 ir 124 punktuose, įvairių darbuotojo darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydžio nustatymas nepriskiriamas Bendrijos teisės aktų leidėjo kompetencijai ir kad tai neginčijamai priskiriama skirtingų valstybių narių kompetentingų valdžios institucijų kompetencijai, vis dėlto naudodamosi savo įgaliojimais Bendrijos kompetencijai nepriskiriamose srityse šios institucijos turi laikytis Bendrijos teisės“.

¹⁴⁸ Craig, P., Burca, G., D. *EU Law text, cases and materials. Third edition*. Oxford: Oxford University Press, 2004, p. 317.

darbo užmokesčio už vienodą vyrų ir moterų darbą principas¹⁴⁹. Todėl diskriminacijos draudimo apmokant už darbą atžvilgiu aiškinimo požiūriu susidarė panaši situacija į Europos Tarybos socialinių teisių komiteto aukščiau išreikštą poziciją (kai diskriminacijos draudimas apmokant už darbą yra siejamas pirmiausia su bendru diskriminacijos draudimu ir kildinamas iš jo). Todėl Europos Sąjungos teisės veikimas siekiant įgyvendinti diskriminacijos draudimą yra išplečiamas ir darbo apmokėjimui, tačiau vykstant teisėkūros procesams vis labiau akcentuojamas socialinis Europos Bendrijų vaidmuo¹⁵⁰.

Minėta, kad dėl santykinio konstitucinės normos, įtvirtinančios bendrą diskriminacijos draudimą, neapibrėžtumo, didelę reikšmę įgyja aiškinimas konstitucinių teismų praktikoje. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas savo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarime nurodė, kad „Konstitucijoje garantuota teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitoms valstybės institucijoms principu“¹⁵¹. Įdomu tai, kad šiame nutarime, taip pat 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime, 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimuose Konstitucinis Teismas pakartojo šiuo metu negaliojančio iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusią Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo 1 straipsnio 2 dalies nuostatą, jog „draudžiama mažinti darbo užmokesį dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų“¹⁵². Kitoje byloje buvo akcentuojamas diskriminacijos draudimo kaip išvestinio teisės principo vaidmuo. Lietuvos Respublikos

¹⁴⁹ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 238.

¹⁵⁰ Kaip nurodo Generalinė Advokatė Juliane Kokott savo išvadoje pateiktoje 2004 m. gegužės 18 d. byloje „Nicole Wippel prieš Peek and Cloppenburg GmbH & Co KG“ (Bylos Nr. C-313/02) „Pagal EB steigimo sutarties 2 straipsnį Bendrijos uždavinys yra, *inter alia*, skatinti moterų ir vyrų lygybę. EB steigimo sutarties 141 straipsnis yra speciali moterų ir vyrų lygybės principo, vieno iš Bendrijos pagrindų ir Bendrijos teisės saugomų pagrindinių teisių, išraiška. Pagal EB 3 straipsnio 2 dalį Bendrija siekia pašalinti nevienodas sąlygas bei skatinti moterų ir vyrų lygybę. EB 136 straipsnio 1 dalyje darant nuorodą į Europos socialinę chartiją ir Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją, siekiama, *inter alia*, geresnių gyvenimo bei darbo sąlygų kūrimo skatinimo ir deramos socialinės apsaugos tikslo“.
[interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2010-06-24] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=75%252F117%252FEEB%2Bvert%25C4%2597s%2Bdarb&docid=48734&pageIndex=0&doclang=lt&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=429137#Footnote21>>

¹⁵¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje asmenų lygybės principas apmokant už darbą siejamas su proporcingumo principu, 2009 m. gruodžio 11 d. nutarime nurodoma, kad „[...] konstitucinis proporcingumo principas yra neatsiejamas nuo kitų Konstitucijos normų ir principų, *inter alia* konstitucinių lygiateisiškumo, teisingumo principų“. Diskriminacijos draudimas yra laikomas ir kokybiniu proporcingumo principo reikalavimu mažinant darbo apmokėjimą. 2009 m. gruodžio 11 d. nutarime Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas taip pat nurodo, jog „[...] konstitucinis proporcingumo principas *inter alia* reiškia, kad valstybėje esant itin sunkiai ekonominei, finansinei padėčiai [...], įstatymų leidėjui kyla priedermė nustatyti tolygų, nediskriminacinį valstybės tarnautojų atlyginimo mažinimo mastą [...]“. Galima teigti, jog asmenų lygybės principo veikimas nėra siaurinamas atsižvelgiant į pasikeitusią ekonominę situaciją, kai mažinamos darbuotojų algos, tačiau įgauną kitą prasmę – kai diskriminacijos draudimas įgyvendinamas ne nustatant tam tikras pozityvias priemones skatinančias asmenų lygybę palankesnio apmokėjimo nustatymo atveju, o kildinamas iš asmenų lygybės prieš įstatymus principo, t. y. kildinamas ne iš darbuotojų, o iš teisės subjektų ir valstybės šiuo atveju užtikrinančios viešąjį interesą (kad būtų užtikrinti gyvybiškai svarbūs visuomenės ir valstybės interesai) santykio. Toks požiūris visiškai atitinka ne kartą pakartotą Teisingumo Teismo poziciją, jog diskriminacijos negali pateisinti biudžetiniai sumetimai, kurią šis teismas taip pat išdėstė 2003 m. spalio 23 d. Sprendimo *Schönheit ir Becker*, C-4/02 ir C-5/02, 85 p., 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, 46 p. (aut. past.)

¹⁵² Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996. Nr. 41-984

Konstitucinis Teismas savo 2003 m. gruodžio 30 d. nutarime nurodė, kad „Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas būtų pažeidžiamas, jei tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, būtų kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas“¹⁵³. Taigi konstitucinėje doktrinoje suformuluotas aiškinimas ne tik atitinka tarptautinių teisės aktų bei organizacijų reikalavimus, bet ir išplečiamas tiesiogiai jį siejant su teisingu apmokėjimu už darbą. Atsižvelgiant į tai, kad Konstitucinės teisės normos aiškinimas praktikoje neatlieka teisės normos funkcijos bei į tai, kad „bet kokioms priemonėms užkertančioms kelią diskriminacijai yra keliami du tikslai – kompensuoti individui ar individų grupei padarytus pažeidimus ir užkirsti kelią diskriminacijai ateityje“¹⁵⁴, diskriminacijos draudimas apmokant už darbą įvirtinamas įstatymuose¹⁵⁵, nustatomos teisinės sankcijos¹⁵⁶. Apibendrinant galime teigti, kad darbdaviui nustatoma pareiga nemažinti darbo apmokėjimo diskriminaciniais pagrindais bei pareiga įgyvendinti lygybės principą ir visiems mokėti vienodą darbo užmokesį už panašios vertės darbą.

Pažymėtina, jog darbdaviui suteikiama teisė tam tikrais atvejais pateisinti diskriminacijos požymius konkuruoja su diskriminacijos draudimu apmokant už darbą. Todėl tą reikėtų aptarti plačiau. Sutiktina su Ingrida Mačernytė Panomariovienė, jog „darbo užmokesčio garantijos ir teisingas apmokėjimas už darbą negali būti saistomi ne tik su diskriminacija ir privilegijomis, bet ir su nelygybe – nevienodu apmokėjimu už vienodą darbą“¹⁵⁷. Vadovaujantis įstatyminiu reguliavimu¹⁵⁸, darbdavio veikimas ar neveikimas, vertinimo kriterijus ir praktika formaliai vienodi abiem lytims, bet situacija, kai

¹⁵³ Jankauskas K., Jarašiūnas E., Staugaitytė V. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 199362009*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2010. p. 169.

¹⁵⁴ Picado, S., et al. *Non Discrimination in International Law* 2011, p. 119. [interaktyvus] The international centre for the legal protection of human rights, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.interights.org/handbook/index.html>>

¹⁵⁵ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia ir tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją apmokant už darbą, o šio įstatymo 2 straipsnio definicinė norma tiesioginę diskriminaciją apibrėžia kaip ne tokį palankų asmens traktavimą dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, *buvo ar būtų traktuojamas* kitas asmuo, o objektyvaus pateisinimo kriterijus (apibrėžiamas teisėtu tikslu, bei tinkamomis ir būtinomis šio tikslo siekimo priemonėmis), naudojamas nustatant netiesioginės diskriminacijos faktą. (aut. past.)

¹⁵⁶ Pagal Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41⁽⁶⁾ straipsnį „moterų ir vyrų lygių teisių, nustatytų Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, bei lygių galimybių, nustatytų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, pažeidimas užtraukia baudą [...], darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo vieno šimto iki dviejų tūkstančių litų. Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šiuos pažeidimus užtraukia baudą pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo dviejų tūkstančių iki keturių tūkstančių litų.“ *Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1-1. (aut.past.)
Pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169 straipsnį už veiksmus, kuriais siekiama žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti [...] darbo ar kitoje veikloje arba suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves, numatoma sankcija – viešieji darbai arba bauda, arba laisvės apribojimas, arba areštas, arba laisvės atėmimas iki trejų metų. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 89-2741. (aut. past.)

¹⁵⁷ Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 227.

¹⁵⁸ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100. (aut. past)

juos įgyvendinant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria mažiau palankioje padėtyje, laikoma netiesiogine diskriminacija, išskyrus atvejus, kai aukščiau nurodytus veiksmus, neveikimą, vertinimo kriterijų ir praktiką objektyviai pateisina *teisėtas tikslas*¹⁵⁹, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Nesant šioms priemonėms, teismai gali kvalifikuoti diskriminacijos principo pažeidimus. Aplinkybė, kad šios priemonės Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje vardinamos ypač detalai, paaiškina poziciją, kad jų sąrašas turi būti griežtai apibrėžtas ir nesudarytų priešasčių paneigti bendrą diskriminacijos draudimą darbo apmokėjimo srityje. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 2012 m. spalio 18 d. *Valenza* byloje, nurodė, jog 1999/70/EB direktyvos bendrajame susitarime „[...] numatytas draudimas, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, mažiau palankiai vertinti terminuotai dirbančius darbuotojus nei panašius neterminuotai dirbančius darbuotojus, remiantis vieninteliu pagrindu, kad jie dirba terminuotai, nebent nevienodas požiūris būtų objektyviai pagrįstas“. Šioje byloje aiškinamas „objektyvių priešasčių“ sąvoką Teismas nurodė, jog „[...] reikalaujama, kad [...] nevienodas požiūris būtų pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis nevienodas požiūris atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam įgyvendinti. Šie veiksniai gali būti, pavyzdžiui, ypatingas užduočių, kurioms atlikti terminuotos sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas“^{160,161, 162}.

Apibendrinant galime teigti, kad įstatymų leidėjas, nustatydamas skatinamąsias priemones, remiasi jų garantiniu turiniu, todėl mokesčių lengvatos, papildomos išmokos darbdaviui, dengiant dalį darbuotojo išlaikymo iš valstybės biudžeto, yra nustatomos

¹⁵⁹ Teisėto tikslo sąvoka Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje aiškinama kaip „pozityvūs, visuomeniškai reikšmingi tikslai“ Jankauskas K., Jarašiūnas E., Staugaitytė V. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993 – 2009*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2010. p. 172.

¹⁶⁰ Europos Teisingumo Teismo 2012 spalio 18 d. sprendimas sujungtoje byloje *Rosanna Valenza (C-302/11 ir C-304/11), Maria Laura Altarista (C-303/11), Laura Marsella, Simonetta Schettini, Sabrina Tomassini (C-305/11) prieš Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato*. 2012 10 18. [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-10-20] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62011CJ0302:LT:NOT>>

¹⁶¹ EB Teisingumo Teismo 1986 m. birželio 1 d. sprendimas *Rummler v. Dato Druck GmbH* (bylos Nr. 237/85). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2010-02-17] <<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=94157&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=665432>>

Šioje byloje diskriminacija pagal direktyva 75/117/EB Europos Teisingumo Teismas nelaikė darbdavio vertinimo kriterijų siejimo su darbuotojo jėgos reikalavimu, jeigu toks reikalavimas yra pateisinamas darbo sąlygomis, o visos kitos vertinimo sąlygos užtikrina diskriminacijos draudimo įgyvendimą.

¹⁶² 2012 m. birželio 7 d. Europos Komisijos ieškinyje *byloje prieš Vengriją* (bylos Nr. C-286/12). Europos Sąjungos oficialusis leidinys 2012-07-21 C217/14.

Šiais kriterijais remiasi ir ieškiniai pareiškimai prieš valstybes – 2012 m. birželio 7 d. Europos Komisija ieškinyje byloje prieš Vengriją pateikė prašymą „pripažinti, kad Vengrija neįvykdė reikalavimų pagal 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, [...] (1), 2 straipsnį ir 6 straipsnio 1 dalį, nes priėmė nacionalinius teisės aktus, kuriuose nustatyta, kad teisėjai, prokurorai ir notarai privalo baigti tarnybą sulaukę 62 metų amžiaus, ir taip sukuriamas skirtingas požiūris dėl amžiaus, kuris nepateisinamas teisėtais tikslais ir kuris bet koku atveju nėra tinkamas ar reikalingas nustatytam tikslui pasiekti“

ypač detaliai, tuo tarpu darbdavio dispozicija savo nuožiūra nustatyti teisėtą tikslą arba proporcingas priemonės jam pasiekti, yra nustatomos nepakankamai aiškiai bei reikalauja aiškesnio detalizavimo nacionalinių teismų praktikoje bei moksliniuose tyrimuose siekiant užtikrinti, kad diskriminacija darbo apmokėjimo srityje neatsiras tik dėl neaiškiai įstatymuose bei lokaliųjų teisės aktų norminėse nuostatose nustatytų sąlygų.

Nuo 2004 m. Lietuva – pilnateisė Europos Sąjungos narė ir prasidėję integraciniai procesai turi polinkį vienodinti nacionalinės teisės normas¹⁶³ derinant jas su Europos Sąjungos teise. Pirmoji nuostata tiesiogiai įtvirtinanti diskriminacijos draudimą darbo apmokėjimo srityje buvo nurodyta 1957 m. Europos Ekonominės Bendrijos Sutarties¹⁶⁴ 119 straipsnyje. Teisingumo Teismas istorinėje¹⁶⁵ *Defrene* byloje patvirtino, kad šiame straipsnyje įtvirtinamu vienodo užmokesčio principu galima remtis nacionaliniuose teismuose. Šio straipsnio veikimą Teisingumo Teismas aiškino labai plačiai, nurodydamas, kad nacionaliniai teismai privalo užtikrinti apsaugą tų teisių, „kurias ši nuostata suteikia asmenims, ypač diskriminacijos, tiesiogiai kylančios iš teisės aktų nuostatų arba iš kolektyvinių darbo sutarčių, atveju, taip pat tuo atveju, kai vyrams ir moterims už vienodą darbą, atliktą toje pačioje privačioje ar valstybinėje įstaigoje arba tarnyboje, mokamas nevienodas užmokestis“¹⁶⁶. Taigi lygaus darbo užmokesčio už lygios ar panašios vertės darbą principo tiesioginį nenurodymą tam skirtame nacionaliniame Konstitucijos straipsnyje, iš dalies kompensuoja lygaus apmokėjimo už tos pačios ar panašios vertės darbą kaip fundamentalaus Europos Sąjungos teisės principo tiesioginis veikimas valstybėse narėse. Didžiausią poveikį nacionalinėje teisėkūroje šioje srityje turi ir turėjo Europos Sąjungos antrinės teisės šaltiniai – 1975 m. vasario 10 d. Europos Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo darbo užmokesčio principo taikymui suderinimo¹⁶⁷, ją nuo 2009 m. rugpjūčio 15 d. panaikinus, perėmus jos nuostatas 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva

¹⁶³ Katuoka, S. et.al. *Teisė besikeičiančioje Europoje Liber Amoricum Pranas Kūris*. Egidijaus Kūrio pranešimas Europos Sąjungos teisė Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje: sambūvio algoritmo paieška. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas 2008, p. 694.

Kaip nurodo Egidijus Kūris „itin didelę reikšmę įgauna vadinamasis abipusio draugiškumo (*mutual amicability*) principas (vieningai paremtas naujųjų ES valstybių narių konstitucinių teismų ir ETT bei EŽTT pirmininkų ir teisėjų konferencijoje, vykusioje 2004 m. spalio 1 d. Bledė (Slovenija): nacionaliniai konstituciniai (ir kiti) teismai savo teisę aiškina taip, kad būtų maksimaliai konverguojama ES teisės link, o ETT aiškina ES teisę [...] ne tik neignoruodamas, bet ir atsižvelgdamas į nacionalinę konstitucinę jurisprudenciją (ir ją gerbdamas)“.

¹⁶⁴ Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės aktų duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-16] <<http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/index.htm>>

¹⁶⁵ Įtraukta į istorinių bylų sąrašą (aut. past.) [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė. 2010 [žiūrėta 2010-01-17] <www.curia.eu>

¹⁶⁶ EB Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas *Gabrielle Defrenne, v.Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* (Bylos Nr. 43/75). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2009 [žiūrėta 2009-12-22] <http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-LT-ARRET-C-0043-1975-200406991-05_02.html>

¹⁶⁷ Tarybos direktyva 1975 m. vasario 10 d. dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, [žiūrėta 2010-05-23] <<http://eurlex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=lt&ihmlang=lt&lng1=lt&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=45199:cs&page=>>>

2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)¹⁶⁸.

Kaip nurodo Diana Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė „teisine prasme terminas „diskriminuoti“ [...] reiškia tik tokį nepalankų asmens vertinimą, kuris yra draudžiamas dėl įstatyme numatytų priežasčių“¹⁶⁹. Panašiai aiškinama diskriminacija ir kituose mokslininkų darbuose¹⁷⁰. „Žymiai aiškiau, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnio [...] nuostata atsižvelgiant į 51 chartijos straipsnį įpareigojanti Europos Sąjungos institucijas bei šalims narėms implementuojant Europos Sąjungos teisę, aiškiai nustato platų bendrą nediskriminavimo principą kurio draudimo pagrindų sąrašas nėra baigtinis“¹⁷¹. Pažymėtina, kad po 2006 m. Europos Sąjungos teisės aktų leidyba įtvirtinant lygaus darbo užmokesčio už tos pačios ar panašios vertės darbą kiek sulėtėjo ir tai galėtume sieti su prasidėjusia ekonomine krize¹⁷². Amsterdamo sutarties 6a straipsnis, nurodė, jog Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos¹⁷³ įtvirtina penkias skirtingas diskriminacijos darbo vietoje rūšis, kurių panaikinimas yra ES prioritetas tikslas, šios diskriminacijos rūšys yra įtvirtinamos ir antrinėje ES darbo teisėje¹⁷⁴. Šiuo metu galiojanti Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo redakcija be šių pagrindų nurodo šiuos papildomus pagrindus – *tikėjimo, kalbos, tautybės, kilmės, socialinės padėties ir asmens pažiū-*

¹⁶⁸ Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2006-07-26, L204/23.

Pagal direktyvą 2006/54/EB tiesioginė diskriminacija – kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui; netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. (aut. past.).

¹⁶⁹ Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, D. Tiesioginės diskriminacijos sąvoka pagal Rasių lygybės, Užimtumo lygybės ir Lyčių lygybės direktyvas. *Socialinių mokslų studijos*.2010, 3(7):329-350.

¹⁷⁰ McColgan, A. *Discrimination law: text, cases and materials*. Oxford: Hart Publishing, 2005, p. 390-391.

¹⁷¹ Craig, P., Burca, G., D. *EU Law text, cases and materials. Third edition*. Oxford: Oxford University Press, 2003, p. 389.

¹⁷² Bruun, N., et al. *The Nordic Labour Relations Model Labour Law and Trade Unions in the Nordic countries – Today and Tomorrow*. Dartmouth: Ashgate Publishing, 1992, p. 185.

Kaip nurodo Niklas Bruun ir kt. nors TDO buvo sukurta 1919 m. ir jos teisės aktai įtvirtina lygaus darbo užmokesčio principą, tačiau faktą, kad pirmasis teisės aktas įtvirtinanti lygaus darbo užmokesčio principą buvo priimtas tik 1951 m. priėmus TDO konvenciją Nr. 100 dėl lygaus apmokėjimo vyrams ir moterims darbuotojams už lygios vertės darbą, autorius aiškina 1920 m. ir vėliau vykusia ekonomine krize bei māsine bedarbyste.

¹⁷³ Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartį ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. 1997 10 02, [interaktyvus] Lietuvos Respublikos Seimo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2010-02-07] <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29686>

¹⁷⁴ Tarybos direktyva 1992 m. spalio 19 d. Nr. 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), nustato darbdavio pareigą išlaikyti nėščioms arba neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi darbuo-

ry. Už šio principo pažeidimus nustatoma administracinė bei baudžiamoji atsakomybė. Nekyla abejonių, jog aukščiau nurodytas sąrašas bus plečiamas. Rekomenduojamo pobūdžio teisės aktai, mokslinė literatūra, teisės aktų projektai tai patvirtina. Pavyzdžiui pagal 2006-05-31 95-ąją TDO konferencijos rekomendaciją Nr. 198, į jautrių diskriminacijai asmenų ratą rekomenduojama įtraukti neoficialiosios ekonomikos darbuotojus,

tojoms atlyginimą, išleidžiant darbo metu, lankytis apžiūrose prieš gimdymą, jei tokios apžiūros turi vykti darbo valandomis, siekiant sumažinti rizikos faktorius darbuotojos sveikatai pakeitus darbo sąlygas arba darbo laiką, perkėlus į kitą darbą, iš nakties darbo perkėlus į dieninį darbą.

Atlyginimas už darbą patenka į 2000 m. lapkričio 27 d. Europos Tarybos direktyvos 2000/78/EB, (užimtumo lygybės direktyva), nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, veikimo sritį (3 straipsnio 1 dalies c punktas). Ši direktyva be kita ko nustato, jog skirtingas požiūris dėl amžiaus gali būti pateisinamas ir tai nebus laikoma diskriminacija kai nustatomos specialios sąlygos įskaitant apmokėjimą siekiant pagyvenusio amžiaus asmenų, jaunimo integracijos ir užtikrinant jų apsaugą. Ji draudžia diskriminaciją užimtumo ir mokymo srityje dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos.

Diskriminacijos draudimą apmokant už darbą taip pat tiesiogiai reguliuoja 2000 m. birželio 29 d. Europos Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės – ši direktyva išsiskiria tuo, kad pirmoji aiškiai įvardija tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokas.

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB, nuostatos perkeltos į Darbo kodeksą taip pat išplėtė diskriminacijos draudimo sampratą įtraukdama tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties atlyginant už tą patį ar tos pačios vertės darbą sąvokas bei pritaikė draudimą taikyti nevienodus kriterijus vyrams ir moterims unifikuotos darbo užmokesčio sistemos (pareigybių klasifikacijos) atveju dabarties tendencijoms.

1986 m. gruodžio 11 d. EB direktyvos 86/613/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie užsiima savarankiška darbo veikla, taip pat savarankiškai dirba žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės laikotarpiu“ tikslas buvo išplėsti direktyvos 76/207/EEB veikimą savarankiškai dirbantiems asmenims.

1993 m. gruodžio 22 d. Europos Bendrijų Teisingumo Teismui byloje *David Neath v Hugh Steeper Ltd.* nusprendus, kad fiksuotų išmokų fondų sistemos įmokoms, kuriose darbdavys yra šalis, yra taikomas Europos Ekonominės Bendrijos sutarties 119 straipsnis, (t. y. jos prilyginamos darbo užmokesčiui) buvo priimta 1996 m. gruodžio 20 d. Europos Tarybos direktyva 96/97/EB iš dalies keičianti direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinėse apsaugos sistemose, šios direktyvos taip pat perkeltos į Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. Darbo užmokesčio dydžio garantijas nėščioms moterims nustato 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo.

Direktyvoje 2000/43/EB (Rasinės lygybės direktyva) nurodoma, kad svarbu kovoti prieš bet kokią diskriminacijos formą, įskaitant diskriminaciją dėl lyties, odos spalvos, rasės, pažiūrų ir įsitikinimų, ji įpareigoja valstybes įgyvendinti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įgyvendina 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/73/EB, kuri iš dalies pakeičia Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu.

Draudimas diskriminuoti darbuotojus dirbančius pagal terminuotas darbo sutartis, yra nurodomas Europos Tarybos direktyva 1999/70/EB įgyvendinančia Bendrąjį susitarimą, sudarytą tarp bendrųjų skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICE ir CEEP). Pagal šio susitarimo 2 punkto 1 dalį jis taikomas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams.

Diskriminacijos draudimą dėl ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų nustato 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri iš dalies buvo pakeista 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB.

darbuotojus migrantus¹⁷⁵. TDO generalinio direktoriaus pranešime, devyniasdešimt šeštojoje tarptautinėje darbo konferencijoje¹⁷⁶ (“Equality at work: Tackling the challenges”) pažymima, jog paskutiniu metu atsirado naujos diskriminacijos rūšys darbo teisiniuose santykiuose. Mokslinėje literatūroje aptariama diskriminacija dėl svorio¹⁷⁷. Diskriminacija dėl svorio tampa pripažįstama nacionaliniuose teisės aktuose. Rašant šį darbą Seime Seimo narė Marijos Aušrinės Pavilionienės buvo pateiktas svarstymui (2012 m. vasario 15 d.) lygių galimybių įstatymo projektas, kurio aiškinamajame rašte be kita ko nurodoma, jog „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos gautuose skunduose, nurodoma, kad asmenys, turintys antsvorio ar mažiau patrauklios fizinės išvaizdos, atsiduria mažiau palankioje padėtyje nei antsvorio neturintys ar patrauklesnės fizinės išvaizdos asmenys“¹⁷⁸.

Galime teigti, kad lygaus darbo užmokesčio už tos pačios vertės darbą principas tiek istoriškai, tiek turinio prasme yra labiausiai susijęs su teisingu apmokėjimu už darbą. Nacionalinių teismų praktikoje bei tarptautinių, regioninių (įskaitant ES) organizacijų yra kildinamas iš bendro diskriminacijos draudimo visuose socialiniuose santykiuose. Šį principą nacionalinėje teisėje papildoma lygaus darbo apmokėjimo už tos pačios (ar panašios) vertės darbą, kaip fundamentalaus Europos Sąjungos principo tiesioginis veikimas valstybėse narėse, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina. Diskriminacijos draudimo darbo apmokėjimo srityje lėtą skvarbą į socialinius santykius bei lyčių segregaciją darbo apmokėjimo srityje paaiškinama susiklosčiusiais socialiniais santykiais, tuo, kad darbo apmokėjimo srityje dažniausiai veikia privatūs subjektai, kurių elgesio taisyklių ypač detalus reguliavimas nėra perspektyvus atsižvelgiant į susiklosčiusius rinkos santykius. Todėl siūlytina plėsti rekomendacinių priemonių darbo apmokėjimo srityje įgyvendinimą per kolektyvinius susitarimus, naudojant darbdavius skatinančias priemones. Tai padėtų teisę taikantiems subjektams tiksliau nustatyti savo pareigas, siekiant teisingo apmokėjimo už darbą bei visiškai atitiktų Europos Socialinės chartijos 4 straipsnyje darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą reglamentavimą, jo aiškinimą materialiuoju aspektu

¹⁷⁵ 2006-05-30 TDO konferencijos rekomendacijoje Nr. 198 „Rekomendacija dėl darbo santykių“, [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-25], <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.

¹⁷⁶ Yra augantis supratimas apie neteisingą elgesį tiek su jaunu, tiek su senyvo amžiaus žmonėmis, žmonėmis su negalia bei sergančiais ŽIV/AIDS. Papildomas iššūkis yra praktika, kuri baudžia turinčius genetinius polinkius, išsivystančius į tam tikras ligas arba vedančius nesveiką gyvenimo būdą, atsiradimas. Iš esmės kiekvieno gyvenimo būdo pasirinkimas turi su sveikata susijusias pasekmes; tokiu būdu iškyla problema kaip nubrėžti liniją tarp to ką darbdavys gali reguliuoti ir darbuotojo laisvės tvarkyti savo gyvenimą taip kaip jam patinka.

Report I (b) International labour conference, 96 th session. Report of the Director General. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2007. *Equality at work: Tackling the challenges*. Geneva: International Labour Office, 2007. p. 38-45 [interaktyvus], Tarptautinė darbo organizacija, 2007 [žiūrėta 2011-05-26] <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf>

¹⁷⁷ M.V. Roehling et al. *The relationship between body weight and perceived weight – related employment discrimination: The role of sex and race* / Journal of Vocational Behavior 71 (2007) 300–318, [interaktyvus] Journal of Vocational Behavior, 2007. [žiūrėta 2011-05-26] <<http://web.mit.edu/cme/Public/tmp.pdf>>

¹⁷⁸ 2012 m. gegužės 10 d. pranešimas VIR *Žmogaus teisių komitetas stiprina žmogaus teisių apsaugą lygių galimybių srityje*. [interaktyvus] Lietuvos Respublikos Seimo duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-06-20] <http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=4463&p_d=124570&p_k=1>

2. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ TEISINIO REGULIAVIMO PAGRINDAI

Kaip minėta apmokėjimas už darbą laikytinas sutartinių santykių dalyku, kai viena šalis sutaria su kita, jog už tam tikrą darbą ji gaus tam tikro dydžio apmokėjimą, o šios sutarties pagrindu atsiranda teisiniai darbo santykiai. Apmokėjimas už darbą laikomas darbo sutarties sąlyga ir gali būti laikomas vienu iš darbo sąlygas apibūdinančių požymių. Mūsų manymu galima formuluoti tokius probleminius klausimus, nustatant teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo pagrindus: 1) ar darbo apmokėjimo sąlyga visais atvejais priskiriama prie darbo sąlygas apibūdinančių požymių bei kokių pagrindų ir kokiais atvejais jai suteikiama individuali (specialioji) reikšmė? Ar darbdavio pareiga užtikrinti tinkamas darbo sąlygas apima ir jo pareigą užtikrinti jog bus laikomasi visų teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančių reikalavimų? Ar kvalifikuojant darbo apmokėjimą kaip darbo sutarties sąlygą, ji priskirtina prie būtinųjų, papildomų, ar turinčių specialiąją reikšmę darbo sutarties sąlygų ir kokia tokio kvalifikavimo praktinė ir teorinė reikšmė teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimui?

1975 m. vasario 10 d. Europos Tarybos direktyvoje 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo darbo užmokesčio principo taikymui suderinimo, ją nuo 2009 m. rugpjūčio 15 d. panaikinusioje, perėmus jos nuostatas 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), įtvirtinama keletą nuostatų, kurių analizė leidžia paaiškinti tiriamus sisteminius ryšius tarp darbdavio pareigos užtikrinti tinkamas darbo sąlygas bei pareigos mokėti teisingą atlyginimą už darbą. Pavyzdžiui – sąvoka „darbo sąlygos“, pagal šias direktyvas, apima ir darbo užmokestį. Panašiai yra apibrėžiamos darbo sąlygos ir pagal direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu¹⁷⁹ Mokslinėje literatūroje darbo sąlygų apimančių apmokėjimo sąlygas aiškinimas siejamas su lygios ar panašios vertės darbo sąvoka. Kaip nurodo Noreen Burows lygus darbas – identiškas darbas arba didžiąja dalimi toks pat darbas kuris pasireiškia tos pačios rūšies veikla, darbo procesu, darbo aplinka arba darbo medžiagomis. Kaip nurodo ši autorė lygios vertės darbu laikomas darbas, kuris gali atrodyti kaip skirtingas, tačiau yra lygios vertės jeigu jo kriterijams keliami tokie pat aukšti reikalavimai kaip žinios ir įgūdžiai, pastangos ir stresas, atsakomybė, sąlygos darbo aplinkoje¹⁸⁰. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje šios sąvokos taip pat dažnai tapatinamos. Teisingumo

¹⁷⁹ 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu nereguliuoja diskriminacijos draudimo apmokant už darbą, tačiau yra taip pat siejamas su juo, nes darbo sąlygos turi įtakos ir darbo apmokėjimo dydžiams, šią direktyvą (76/207/EEB) iš dalies keičianti 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB, jau tiesiogiai reguliuoja diskriminacijos draudimą apmokant už darbą įtraukdama į savo taikymo sritį ir darbo apmokėjimą kaip tai numatyta direktyvoje 75/117/EEB (3 straipsnio 1 dalies c punktas). Šių direktyvų nuostatos yra perkeltos į Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. (aut. past.)

¹⁸⁰ Professor Noreen Burows. *Equal pay for equal value*. University of Glasgow. 2011 m. [interaktyvus] Academy of European Law, 2012 [žiūrėta 2012-02-15] <http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2011_04_Burrows_EN.pdf>

Teismas *Impact* byloje¹⁸¹, remdamasis direktyvos 1999/70/EB bendruoju skirtingų pramonės šakų organizacijų (ETUC, UNICEF, CEEP) susitarimo (pateikiamo direktyvos priede) 4 p., konstatavo, kad pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta (priėmus šį sprendimą, ši nuostata buvo įgyvendintą Darbo kodekso 109 straipsnio 5 dalyje)¹⁸². 2012 m. kovo 1 d. sprendime *Dermod Patrick O'Brien* byloje Teisingumo Teismas be kita ko nurodė, jog darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, draudžiama sudaryti blogesnes darbo sąlygas negu panašioms darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Šiame sprendime Teisingumo Teismas pakartojė *Bruno*¹⁸³ byloje išdėstytą požiūrį pagal kurį į darbo sąlygų sąvoka įtraukė ir pensijas, kurių mokėjimą lemia darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai bei siejo šią sąvoką su darbo apmokėjimo mokėjimo tvarka bei darbo užmokesčio struktūra nurodydamas, jog „Nevienodas požiūris, kurį patirtų ne visą darbo dieną dirbantys teisėjai, kuriems atlyginama mokant honorarą už dieną, išplaukia iš aplinkybės, kad dėl apmokėjimo už jų darbą specifikos išėjus į pensiją jiems negali būti mokama pensija pagal teisėjų pensijų sistemą ir negali būti taikoma Taisyklių dėl darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, 17 straipsniu suteikiama apsauga“¹⁸⁴. Tokį aiškinimą taikant analogiškai darbo teisiuose santykiuose be abejo būtų išplečiamas Darbo kodekso 146 straipsnio 3 dalies nuostatos veikimas darbo apmokėjimo atžvilgiu (tik lakoniškai nustatančia, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba dirbtam darbui).

Taigi bendrąja prasme sąvoka *darbo sąlygos* apima ir apmokėjimą ir darbo vertinimo kriterijus. Apibendrinant galime teigti, jog: 1) toks aiškinimas atspindi tamprų ryši tarp „darbo sąlygų“ bei „darbo apmokėjimo“ sąlygų; 2) terminą „darbo sąlygos“ naudojant bendrine reikšme jis ne tik atitinka teisės aktų reikalavimus¹⁸⁵, tačiau gali būti siejamas

¹⁸¹ Europos Bendrijų Teisingumo Teismo didžioji kolegija, 2008 m. balandžio 15 d. sprendime „*Impact v. Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport*“ (bylos Nr. 268/06). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2012-03-29] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0268:EN:HTML>>

¹⁸² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109,127,129,130,141,152,188,203,206,256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 93-3993.

¹⁸³ Europos Teisingumo Teismo sprendimas 2010 m. birželio 10 d. byloje *Bruno ir kiti* (C-395/08 ir C-396/08), [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė [žiūrėta 2012-03-17] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=82799&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=261832>>

¹⁸⁴ Europos Teisingumo Teismo sprendimas 2012 m. kovo 1 d. byloje *Dermod Patrick O'Brien prieš Ministry of Justice, anksčiau – Department for Constitutional Affairs* (bylos Nr. C 393/10). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė [žiūrėta 2012-03-17] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=lygus%2Bdarbo%2Bu%25C5%25BEmokestis&docid=119901&pageIndex=0&doclang=lt&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3595#ctx1>>

¹⁸⁵ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 7 straipsnyje, nurodoma, kad kiekvieno žmogaus teisė į teisingas ir palankias darbo sąlygas apima atlyginimą (aut. past)

su bendra darbdavio pareiga užtikrinti „tinkamas darbo sąlygas“. Tačiau šios išvados neatspindi specialiaus darbo apmokėjimo sąlygų turinio. Sutiktina su Generalinės advokatės Juliane Kokott išvadoje pateiktoje 2004 m. gegužės 18 d. byloje „*Nicole Wippel prieš Peek & Cloppenburg GmbH & Co KG*“ nurodytu pastebėjimu, jog Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnis ir Direktyvos 75/117 1 straipsnis draudžia diskriminaciją dėl lyties *atlyginimo* atžvilgiu, o Direktyvos 76/207 5 straipsnio 1 dalis numato, kad draudžiama diskriminacija dėl lyties *darbo sąlygų* atžvilgiu. Šių abiejų nuostatų taikymo sritys yra tarpusavyje nesuderinamos. Kaip nurodė Europos Teisingumo Teismas savo 2003 m. rugsėjo 11 d. Sprendime *Steinicke* byloje „[...] faktas, kad prisijungimas prie ne visos darbo dienos schemos gali turėti finansinių pasekmių darbuotojui nėra pakankamas kad šias darbo sąlygas įtraukti į Europos Bendrijų sutarties 151 straipsnio arba direktyvos 75/117 taikymo sritį, šios nuostatos yra grindžiamos glaudžiu ryšiu, kuris egzistuoja tarp atliko darbo pobūdžio ir darbuotojo darbo užmokesčio dydžio“¹⁸⁶ Panašią išvadą padarė ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo 2011-01-31 sprendime civilinėje byloje „*M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla*“¹⁸⁷ nuroydamas, jog atsakovas, nustatydamas kasatorės darbo krūvį pagal švietimo ir mokslo ministro 2008 m. rugpjūčio 4 d. įsakymu Nr. ISAK-2300, 2008 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. ISAK-3545 patvirtintus Švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašus, galiojusius iki 2009 m. rugsėjo 1 d., nepakeitė darbo sutartimi sulgygtų sąlygų, tarp jų – ir sąlygos dėl darbo užmokesčio. Manome, jog įstatymų taikymo srityje *darbo sąlygų* ir *darbo apmokėjimo sąlygų* skyrimas vertintinas teigiamai, atsižvelgiant į tai, kad daugelis darbo apmokėjimą įtvirtinančių darbo teisės normų įtvirtina minimalias garantijas darbuotojams ir jos liečia tik darbo apmokėjimo santykius, tuo tarpu šių garantijų išplėtimas darbo krūviui arba kitoms darbo sąlygoms, nepagrįstai apribotų privačių teisinių santykių sritį, būtų nukrypstama nuo interesų pusiausvyros privačiuose santykiuose, o dažnai būtų sudaromos sąlygos perkelti juos į viešųjų teisinių santykių sritį¹⁸⁸.

Darbo apmokėjimo sąvoka kito atsižvelgiant į darbo apmokėjimo reguliavimo ypatumus, o jos bruožai išryškėja naudojant užsienio šalių, kuriose teisinė sistema pasižymi tęstinumu bei turi gilesnes istorines šaknis terminus. Valerija Gerikienė nurodo, jog sąvokos „compensation“, „reward“ „vartojamos kai norima apibūdinti visą atlyginimų (apdovanojimų paketą)“. Sąvoka „remuneration“ „vartojama tada, kai kalbama apie mokėjimo už darbą organizavimą kaip procesą, t. y. darbų ir pareigybių vertinimą, tarifavimą, darbo užmokesčio struktūros nustatymą, darbo užmokesčio mokėjimo terminų ir vietos nustatymo tvarką [...], o kitos sąvokos traktuojamos kaip darbo užmokeskis protinį darbą dirbantiems darbuotojams (angl. *salary*) ir fizinį darbą dirbantiems

¹⁸⁶ Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 11 d. sprendimas *Erika Steinicke prieš Bundesanstalt für Arbeit* bylos Nr. C 77/02)

[interaktyvus] University of Catania – Centre for Study of European Labour Law, 2011 [žiūrėta, 2011-05-23] <http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20case-law/Judgments/20120123-055147_C_77_02enpdf.pdf>

¹⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. sprendimas civilinėje byloje *M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla* (Bylos Nr. 3K-3-23/2011m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.eteismai.lt/byla/86788079418482/3K-3-23/2011>>

¹⁸⁸ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 154. Hans Kelsen nurodo, jog „tradicinė jurisprudencija skiria privačius ir viešus teisinius santykius, o jų skirtumu laiko tai, kad pirmieji yra lygiųjų santykiai, o antrieji – viršesniojo ir žemesniojo (valstybės ir valdinio) santykiai“.

darbininkams (angl. *wages*)¹⁸⁹. Skirtinas darbo apmokėjimo sąlygos kaip darbo sutarties sąlygos aiškinimas. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalį, kurioje yra išvardijamas būtinųjų darbo sutarties sąlygų, dėl kurių privalo sulygti darbuotojas ir darbdavys kiekvienoje darbo sutartyje sąrašą (darbovietės, ir darbo funkcijų) darbo užmokestis nebėra laikomas būtinaja darbo sutarties sąlyga., taigi nesutarus darbo sutartyje dėl šios sąlygos, tačiau sutarus dėl darbovietės ir darbo funkcijų, darbo sutartis laikoma sudaryta. Prof. Ipolitas Nekrošius nurodo, jog darbo užmokestis kaip darbo sutarties sąlyga negali būti priskiriama nei prie būtinųjų nei prie papildomų. Jos teisinė prigimtis yra savarankiška (lot. *sui generis*), todėl kodeksas nustato ypatingą šios sąlygos nustatymo ir keitimo tvarką kuri nustatyta Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje¹⁹⁰. Mokslinėje literatūroje remiamasi nuostata, jog darbo apmokėjimo sąlyga yra nepriskirta būtinosioms darbo sutarties sąlygoms, tačiau privalo būti šalių aptarta ir nustatyta¹⁹¹. Teismų praktikoje taip pat pripažįstama, jog Darbo kodekso 120 straipsnyje reglamentuojamas darbo sutarties *būtinųjų sąlygų, taip pat darbo apmokėjimo* ir kitų darbo sutarties sąlygų pakeitimas¹⁹². Taigi tiek įstatyme (Darbo kodekso 95 str. 1 dalyje, 3 dalyje, 120 straipsnio 3 dalyje), tiek mokslinėje literatūroje bei teismų praktikoje išskiriamos būtinosios bei darbo apmokėjimo sąlygos, suteikiant darbo apmokėjimo sąlygoms specialią (išskirtinę) reikšmę. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, jog darbo sutarties sąlygos yra „suskirstytos į tris grupes: 1) būtinosios darbo sąlygos (susitarimas dėl darbovietės ir darbo funkcijų); 2) darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka ir kt.); 3) papildomos darbo sutarties sąlygos (sąlygos, kurių darbo įstatymų, kiti norminių aktų arba kolektyvinės darbo sutarties nuostatos nedraudžia nustatyti (išbandymas, profesijų jungimas ir kt.).¹⁹³ Aptariant darbo kodekso projektą Seime seimo nariai atstovavę profesinėms sąjungoms siūlė kaip būtinają darbo sutarties sąlygą nurodyti ir darbo užmokestį, tačiau kaip nurodo Viktoras Tiažkijus tokiu atveju kiltų problema, nes nenustačius darbo užmokesčio darbo sutartyje darbo sutartis būtų laikoma nesudaryta¹⁹⁴. Seime išsakyta dabartinio darbo kodekso rengėjų pozicija rado atgarsį ir teismų praktikoje, kai aiškinant skirtumus tarp darbo sutarties sąlygų buvo nurodyta, jog būtinosios sąlygos yra dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, t. y. suprantamos tiesiogine (tikrąja) prasme, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja; ir privalomos, kad galiotų tam tikra darbo sutartis, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis¹⁹⁵. Atkreiptinas dėmesys, jog teismų taikomos teisės normos „[...] apibrėžia

¹⁸⁹ Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegium profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 207.

¹⁹⁰ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 199.

¹⁹¹ Dambrauskienė, G., Macijauskienė, R., Mačernytė Panomariovienė, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 42.

¹⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje „Kauno apskrities darbuotojų profesinės sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas““. (Bylos Nr. 3K-3-317/2005 m.).

¹⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje „Piotras Skafaru v. AB „Vakarų laivų gamykla““. (Bylos Nr. 3K-3-195/2005 m.).

¹⁹⁴ Tiažkijus, V. *Darbo teisė: Teorija ir praktika I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 331.

¹⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje „L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka““. (bylos Nr. 3K-3-274/2008 m.).

pagal teisminę arba administracinę procedūrą kuriamų individualių normų turinį¹⁹⁶, todėl jos aiškinamos bylos aplinkybių kontekste. Bendros teisės normos aiškinimo taisyklės neabejotinai daro įtaką grindžiant vėlesnių sprendimų turinį, jomis naudojamosi ir mokslinėje literatūroje. Tačiau dėl tos pačios priežasties (bylos aplinkybių konteksto) atsiranda ir tam tikrų neatitikimų tose pačiose bendrose teisės normų aiškinimo taisyklėse arba normos aiškinimas įgauna skirtingą nuo susiklosčiusio aiškinimo prasmę teismų praktikoje. Kaip minėta teismų praktikoje darbo užmokestis kartais yra kvalifikuojamas ir kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga. 2009-05-11 nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog „kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susilygti dėl būtinųjų šios sutarties sąlygų – darbuotojo darbovietės, darbo funkcijų ir darbo apmokėjimo (DK 95 straipsnio 1, 3 dalys)¹⁹⁷. Autoriaus nuomone tokį darbo užmokesčio kaip būtinosios darbo sutarties sąlygos kvalifikavimą suponuoja tam tikras inertiškumas atsižvelgiant į iki 2003-01-01 buvusį darbo apmokėjimo sąlygų teisinį reguliavimą, susiklosčiusią teismų praktiką darbo užmokesčio kvalifikavimo srityje bei iki 2003-01-01 mokslo tiriamuosiuose darbuose išdėstytas išvadas. Manytume, jog laikant būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis tiek privalomas tiek būtinąsias darbo sutarties sąlygas atsiranda neaiškumų lingvistiniame normos aiškinime, yra sudaroma prielaida plečiamai aiškinti darbo sutarties sąlygas nustatytas darbo kodekso 95 straipsnyje. Pažymėtina, kad šiuo atžvilgiu labai teigiamai yra vertintinas Darbo kodekso 297 straipsnio pakeitimas (šiuo metu šio straipsnio nuostatos perkeltos į Darbo kodekso 300 straipsnį¹⁹⁸) išbraukęs ginčų kategorijų sąrašą, dėl kurių darbuotojas privalo kreiptis į teismą per vieną mėnesį nuo atitinkamo dokumento gavimo dienos, būtinąsias darbo sutarties sąlygas. Prieš tai galiojusi Darbo kodekso 297 straipsnio norma dėl skirtingo būtinųjų darbo sutarties sąlygų aiškinimo priskiriant arba nepriskiriant joms darbo užmokesčio sąlygą sudarydavo neaiškumų taikant ieškinio senaties terminus.

Taigi bendrąja prasme sąvoka *darbo sąlygos* apima ir apmokėjimą ir darbo vertinimo kriterijus. Toks aiškinimas atspindi tamprų ryšį tarp „darbo sąlygų“ bei „darbo apmokėjimo“ sąlygų, o terminas „darbo sąlygos“ gali būti siejamas su bendra darbdavio pareiga užtikrinti „tinkamas darbo sąlygas“ nustatant apmokėjimo dydžius bei jų mokėjimo tvarką. Tačiau šios nuostatos absoliutinti negalima, nes tokiu atveju apmokant už darbą reikėtų vadovautis ir specialiosiomis taisyklėmis, galiojančiomis kitose darbo teisinių santykių srityse (pvz. nuostatos užtikrinant darbdavio pareigą sudaryti saugias darbo sąlygas ir kt.). Tai nepagrįstai apribotų privačių teisinių santykių sritį, būtų sudaromos sąlygos perkelti juos į viešųjų teisinių santykių sritį.

Įstatymuose, mokslinėje literatūroje bei teismų praktikoje išskiriamos būtinosios bei darbo apmokėjimo sąlygos, suteikiant darbo apmokėjimo sąlygoms specialią (išskirtinę) reikšmę. Nenustačius būtinųjų darbo sutarties sąlygų darbo sutartyje ši sutartis būtų laikoma nesudaryta. Įsigaliojus Darbo kodeksui teismų praktikoje egzistuoja išimtiniai atvejai kai darbo užmokestis kvalifikuojamas kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga. Laikant būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis tiek privalomas tiek būtinąsias darbo

¹⁹⁶ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 197.

¹⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje „J. B. B. v. UAB „Neo Group““ (Bylos Nr. 3K-3-210/2009 m.).

¹⁹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 80-4138.

sutarties sąlygas atsiranda neaiškumų lingvistiniame normos aiškinime, yra sudaroma prielaida plečiamai aiškinti darbo sutarties sąlygas nustatytas Darbo kodekso 95 straipsnyje. Tokių atvejų buvimą suponuoja teisiųjų terminų vartojimo inertiškumas atsižvelgiant į iki 2003-01-01 buvusį darbo apmokėjimo sąlygų kvalifikavimą, kai darbo apmokėjimo sąlyga buvo priskiriama prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Darbo kodekso 297 straipsnio pakeitimai, kuriais šio straipsnio nuostatos perkeltos į Darbo kodekso 300 straipsnį¹⁹⁹ bei išbraukta būtinųjų darbo sutarties sąlygų kaip ginčų kategorijos sąvoka, dėl kurios darbuotojas privalo kreiptis į teismą per vieną mėnesį nuo atitinkamo dokumento gavimo dienos vertintina teigiamai, nes išsprendžiama ieškinio senaties taikymo problema bei ginčams dėl darbo užmokesčio pakeitimo yra taikomas bendrasis trejų metų ieškinio senaties terminas.

Tyrimė jau buvo aptartos teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo prielaidos, darbo apmokėjimo kaip darbo sutarties bei darbo sąlygos kvalifikavimo aspektai. Aptariant teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo pagrindus sekančioje dalyje bus tiriama tarptautinių, regioninių (įskaitant Europos Sąjungos) teisės normų įtaka nacionalinių teisės normų reglamentuojančių apmokėjimą už darbą priėmimui.

2.1. Tarptautinių, regioninių (įskaitant Europos Sąjungos) teisės normų įtaka nacionalinių teisės normų reglamentuojančių apmokėjimą už darbą priėmimui

Ankstesnėje dalyje buvo aptartamos teisingo apmokėjimo už darbą prielaidos kylančios iš konstitucijos viršenybės principo. Kita svarbi problema yra valsybės prisiimti tarptautiniai įsipareigojimai ir jų įtvirtinimas nacionalinėje teisėje. Jų vaidmuo dvejopas: 1) tarptautiniai standartai darbo apmokėjimo srityje padeda išlaikyti ir tinkamą žmogaus teisių apsaugą (ypatingai labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų atžvilgiu), vykstant globalizacijai, krizės laikotarpiais. Sutiktina su Kevin Banks, kuris nurodo, jog tam, kad „išlaikyti arba pakelti darbo standartus reikalingas intensyvesnis (stipresnis) tarptautinis koordinavimas (bendradarbiavimas), istorija palieka mažai vilčių, kad šios problemos gali išsispęsti pačios“²⁰⁰. 2) užtikrina teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančių priemonių perkėlimą²⁰¹,²⁰² į nacionalinę teisę, be įstatymo leidėjo iniciatyvos, o tik su jo pritarimu, todėl mažėja galima lobizmo įtaka, padidėja įtvirtinamų reikalavimų objektyvumas. Kita vertus dėl dažnai didelio valstybių, kurioms skiriamos tarptautinės

¹⁹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 80-4138.

²⁰⁰ Edited by John D.R. Craig and S.Michael Lynk. *Globalization and the Future of Labour Law*. Kevin Banks. „Impact of Globalization on Labour Standarts“. New York: Cambridge University Press, 2006. P. 95

²⁰¹ *Pacta sunt servanda* principas, įtvirtinamas 1969 m. Vienos konvencijos 26 straipsnyje, kuriame nurodoma: „Kiekviena galiojanti sutartis yra privaloma jos šalims ir turi būti jų sąžiningai vykdoma.“ Vienos konvencija dėl tarptautinių sutarčių teisės. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 13-480.

²⁰² Tarptautinės darbo organizacijos (toliau tekste – TDO) statuto 35 straipsnio 2 punktą, pagal kurį TDO biuro generaliniam direktoriui pateikus ratifikavimo raštus ir juos jam užregistravus, TDO konvencijos tampa privalomos organizacijos narėms. International Labour Organization Constitution (adopted by the Peace Conference in April of 1919, established the International Labour Organization (ILO). In 1946, the ILO became a UN specialized agency) [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-01-10]. <<http://www.ilo.org/ilo-lex/english/constq.htm>>.

ir regioninės teisės normos rato, neišvengiamas šių teisės normų bendras pobūdis suteikiantis valstybei interpretacijos laisvę, todėl teisėkūroje kyla šių teisės normų santykio problema.

Manome, jog tarptautinės sutarties bei įstatymo normų santykio problema teisėkūroje iš esmės išspręsta²⁰³, tačiau kokių teisės aktų – konstitucinės teisės, tarptautinės ar regioninės (įskaitant Europos Sąjungos²⁰⁴) nuostatos turi didesnę reikšmę, įtvirtinant asmenis teisę į teisingą apmokėjimą, atsakyti sudėtingiau. Europos Sąjungos teisės nuostatų veikimą Lietuvoje kildinti tik iš tarptautinių valstybės įsipareigojimų, o pačią Europos Sąjungos teisę priskirti prie regioninės galima tik sąlyginai. Tokią poziciją patvirtina mokslinė doktrina^{205, 206}. *Costa v. ENEL* byloje²⁰⁷ Teisingumo Teismas konstatavo, kad aplinkybė, kad valstybės perduoda Bendrijai iš savo vidaus teisės sistemos teises ir įsipareigojimus, kylančius iš Sutarties, reiškia nuolatinį jų suverenų teisių apribojimą.²⁰⁸ Manome, jog teisingiausia būtų teigti, jog nors įsipareigojimų perkelti Europos Sąjungos teisėje nustatomas darbuotojų informavimo procedūros ar diskriminacijos draudimą priežastis yra tarptautinė sutartis, šių pareigų laikymasis kyla iš specifinės Europos Sąjungos teisinės sistemos. Todėl manome, kad galima skirstyti valstybės įsipareigojimus įtvirtinti teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančias priemones į: 1) kylančius iš tarptautinių bei Europos Tarybos rėmuose sudarytų sutarčių; 2) kylančius iš Europos Sąjungos teisės aktų. Nustatant tarptautinių, regioninių (įskaitant Europos Sąjungos)

²⁰³ Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalyje nurodoma, jog ratifikuotos tarptautinės sutartys yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Pagal Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymo 11 straipsnio 2 dalį tarptautinės sutartys turi viršenybę įstatymų ir kitų teisės aktų atžvilgiu. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 60-1948.

²⁰⁴ Stodama į Europos Sąjungą Lietuva tuo pačiu įsipareigojo laikytis ir Europos Sąjungos teisės principų, taikyti tiesiogiai arba perkelti Europos Sąjungos teisės aktus kaip tai numatyta steigimo sutartyse, pripažino Europos Sąjungos Teisingumo Teismo formuojamą teisės aktų taikymo bei aiškinimo praktiką. (Aut. pastaba).

²⁰⁵ Kaip nurodo Vilnas Vadapalas „Stojimo sutartys yra dvejopos teisinės prigimties: viena vertus, tai daugiašalė tarpvalstybinė sutartis, kuriai taikomos tarptautinės teisės normos, kita vertus – aktas, kuris remiasi jau egzistuojančia autonomiška ES teise ir tampa jos dalimi, todėl jam taikomi visi specifiniai šios teisės veikimo principai.“

Vadapalas, V. et al. *Europos Sąjungos teisė ir Lietuva* / Europos teisės departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius : Justitia, 2002. P. 56

²⁰⁶ Egidijus Jarašiūnas apibūdindamas Europos Sąjungos teisės veikimo principus nurodo, kad „kaip ES yra netipiška tarptautinė organizacija, taip ir ES (Bendrijos) teisės negalima tapatinti su tarptautine teise. [...] yra sukurti supranacionaliniai organai, [...] ES teisė veikia ir taikoma tiesiogiai šalyje narėse, [...] ES sutartys bei ES institucijų aktai turės prioritetą nacionalinės teisės atžvilgiu; kad ESTT sprendimai privolomi valstybėms, jų nacionalinės teisės subjektams bei ES institucijoms, kad ES teisės subjektai yra ne tik valstybės, bet ir jų fiziniai bei juridiniai asmenys.“

Jarašiūnas, E. *Europos Sąjungos teisinio kvalifikavimo problemos*. Vilnius: Jurisprudencija 2011, 18(4), P. 1323-1347.

²⁰⁷ Europos Teisingumo Teismo 1964 m. liepos 15 d. sprendimas byloje *Flaminio Costa prieš E.N.E.L. (C-6/64)*. [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2010. [žiūrėta 2010-10-20] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61964CJ0006:EN:HTML>>

²⁰⁸ Teisės aktų galiojimo srityje tai pasireiškia tuo, jog Europos Sąjungos darbo teisės normos nustatančios teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančias priemones (ypač darbuotojų informavimą apie darbo užmokestį, darbuotojų darbo užmokesčio apsaugą darbdavio nemokumo atveju, diskriminacijos draudimą apmokant už darbą) yra taikomos tiesiogiai (reglamentai arba vadinamosios (angl. *self – executing*) tiesioginio veikimo teisės normos (normos, kurias įmanoma įgyvendinti tiesiogiai vidaus teisinėje sistemoje)), arba perkeliama į nacionalinės teisės nuostatas (direktyvos), vadovaujantis Europos Sąjungos teisės viršenybės principu. (Aut. past.).

teisės aktų įtaką nacionalinei teisėkūrai patogi yra Genovaitės Dambrauskienės bei Ingridos Mačernytės Panomariovienės siūloma klasifikacija, kai teisės šaltiniai skirstomi ne pagal organizacijas, kuriose yra sudaromi, o pagal jų prasmę į: 1) turinčius tarptautinės sutarties požymių (įgyvendinimo požiūriu sukeliančius tvirtus teisinius įsipareigojimus valstybėms); 2) neturinčius tarptautinių sutarčių požymių (nenumatančių tvirtų teisinių įsipareigojimų juos vykdant, o deklaratyvaus, rekomendacinio pobūdžio);²⁰⁹ Europos Tarybos rėmuose priimtą Europos socialinę chartiją kurios 4 straipsnyje nurodomos darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą įgyvendinančių priemonių sąrašas, priskirtume prie regioninių dokumentų, (ją ratifikuodama valstybė tiesiogiai išreiškė savo valią, yra nustatomas šio teisės akto įgyvendinimo valstybėse priežiūros mechanizmas, kuris mokslininkų nuomone dar galėtų būti plečiamas)^{210, 211}. Būtina pastebėti, kad teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimas Europos socialinėje chartijoje yra unikalus tuo, kad galėtų būti priskiriamas prie Europos Sąjungos darbo teisę reguliuojančių nuostatų, nes 1961 m. Europos socialinė chartija nurodoma Europos Sąjungos sutartyje (t. y. pirminėje teisėje). Tačiau Europos Bendrijos steigimo sutarties 137 str. 5 d. riboja Europos Bendrijos kompetenciją darbo užmokesčio srityje²¹², kas teisingo apmokėjimo už darbą atveju reiškia, kad nuostatos susijusios su darbo apmokėjimo dydžiais negali būti kildinamos šios teisės sistemos. Vis dėl to manome, kad Europos socialinė chartija yra vertintina kaip daranti esminę įtaką teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimui, nes: 1) šios chartijos 4 straipsnyje sukonkretinamas teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančių priemonių sąrašas, todėl yra aiškus šio principo turinys; 2) yra nustatomas įgyvendinimo kontrolės mechanizmas, bei rekomendacinio pobūdžio teisės aktais konkretinami įgyvendinimo reikalavimai (Europos Tarybos Socialinių teisių komitetas teikia išvadas dėl atitikties šios chartijos reikalavimams valstybėse); 3) vertinama įgyvendinamų priemonių visuma, todėl jos įgyvendinamos lygiagrečiai, o ne fragmentiškai kaip kitų tarptautinių, regioninių bei ES teisės aktų atveju (pavyzdžiui kaip Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyvos Nr. 91/533/EEB atveju reguliuojančios tik su darbuotojo informavimu apie sąlygas, taikomas sutarčiai ar darbo santykiams susijusius santykius, 1951 m. TDO konvencijos Nr. 100 nustatančios diskriminacijos draudimą dėl lyties požymio ir pan.).

²⁰⁹ Dambrauskienė, G., Mačernytė – Panomariovienė, I. *Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 20-21

²¹⁰ Valstybė privalo teikti ataskaitas Europos Tarybos socialinių teisių komitetui, kuris teikia išvadas dėl padėties valstybėse atitikimo įsipareigojimams pagal šią chartiją. (Aut.past.)

²¹¹ Sutiktina su Elvyros Baltutytės pasiūlymu, jog „Ratifikuojant Chartiją net nebuvo keliamas klausimas, ar nereikėtų pasinaudoti galimybe pareikšti, kad Lietuva, pagal numatytą Chartijos kontrolės mechanizmą įsipareigodama teikti pranešimus apie Chartijos vykdymą, pripažįsta ir atitinkamų tarptautinių bei nacionalinių organizacijų teisę teikti prieš ją kolektyvinius skundus. [...]kolektyvinių skundų teisės įgyvendinimas patobulina tokios sutarties kontrolės mechanizmą ir taip skatina geresnę socialinių žmogaus teisių apsaugą valstybėje.“

Baltutyte, E. Europos socialinė chartija ir socialinės teisės konstitucijoje. *Jurisprudencija* 2002, 30922: P. 75-80.

²¹² Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis, [interaktyvus] Lietuvos Respublikos Seimo teisės aktų duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-16] http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=49007&p_query=&p_tr2=2

Taip pat kyla klausimas, koku būdu valstybės įsipareigojimų vykdymas siejamas su konstitucinėmis teisingo apmokėjimo už darbą nacionalinėje teisėje nustatymo prielaidomis. Šiuo atžvilgiu pastebimos dvi skirtingos nuomonės: pagal pirmąją jokio prieštaravimo tarp valstybės įsipareigojimų pagal tarptautines ar kitokias sutartis nėra, pagal kitą tam tikra prieštaravimo galimybė yra pripažįstama. Mokslinėje doktrinoje nuomonės taip pat skiriasi²¹³. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas jau ilgą laiką deklaruoja, jog „pamatiniai Europos Sąjungos Teisės principai, sudaro ir pamatinės žmogaus teises bendras šalių narių Konstitucinei tradicijai ir nurodytas tarptautinėse žmogaus teisių sutartyse, pagal kurias šalys bendradarbiauja ar yra jas pasirašiusios“²¹⁴. T. y. Teisingumo Teismo pozicija remiasi tuo, kad tarp šalių nacionalinėje teisėje įtvirtinamų teisės principų bei Europos Sąjungos teisės principų prieštaravimo nėra, o bendra praktika papildė jų įgyvendinimą, taip pat leidžia tiksliau juos paaiškinti. Kita vertus pirminėje Europos Sąjungos teisėje pripažįstama prieštaravimo galimybė.²¹⁵ Aiškinant teisėkūrą kaip dinaminį procesą, neatmetama konkurencijos egzistavimo galimybė ir vykdant sutartį. Pavyzdžiui nurodoma, jog „Europos Sąjungos teisė yra sukurta valstybių, jos narių, sudarytų Europos bendrijų steigimo ir Europos Sąjungos sutarčių pagrindu. Šios sutartys – tarpvalstybinių derybų, bet ne tautos visuotinės valios rezultatas. Minėtas sutartis šalys yra ratifikavusios. Kad tai padarytų, jos privalėjo patikrinti, ar šios sutartys neprieštarauja konstituciniam reguliavimui.“²¹⁶ Toks patikrinimas taikomas ir tarptautinių sutarčių atžvilgiu. Tačiau jeigu minėtas patikrinimas yra galimas tik iki ratifikuojant tarptautinę sutartį, nes vėliau galimybė atsisakyti vykdyti įsipareigojimus pagal sutartis remiantis vidaus teisės aktų nuostatomis yra draudžiama pagal 1969 m. Vienos konvencijos 27 straipsnį, reiškia, kad valstybės įgaliojimai teisingo apmokėjimo už darbą srityje kurti naujas konstitucines teisės normas įgyvendinančias teisingą apmokėjimą už darbą yra ribojami, o egzistuojančios normos taip pat turėtų būti aiškinamos, atsižvelgiant ir jų įtvirtinimą tarptautiniuose, regioniniuose (įskaitant Europos Sąjungos) teisės aktuose. Manome, kad konkurencijos galimybė negali būti atmetama. Tašką ginčiuose dėl tarptautinių bei konstitucinių nuostatų vykdymo padėjo Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pripažindamas tarptautinės bei nacionalinės teisės normos kolizijos galimybę 2006 m. kovo 14 d. nutarime²¹⁷. Sutiktina su Egidijumi Jarašiūnu, kuris remdamasis šiuo nutarimu pažymėjo, jog „[...] tarptautinės teisės principas *pacta sunt servanda* yra kons-

²¹³ Hans Kelsen nurodo, jog „[...] tai kas laikoma tarptautinės teisės normų ir nacionalinės teisės normų konkurencija, apskritai nėra normų konkurencija, kad šią situaciją galima aprašyti teisės taisyklėmis, kurios niekaip neprieštarauja viena kitai“. Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 264.

²¹⁴ Craig, P., Burca, G., D. *EU Law text, cases and materials. Third edition*. Oxford: Oxford University Press, 2003, p. 317.

²¹⁵ Europos Sąjungos sutarties suvestinė redakcija, baigiamųjų nuostatų 50 straipsnyje nurodoma, kad „bet kuri valstybė narė pagal savo konstitucines nuostatas gali nuspręsti išstoti iš Sąjungos“ Europos Sąjungos sutarties suvestinė redakcija. 2010 m. kovo 30 d. Europos Sąjungos oficialus leidinys C 83/13. [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2010. [žiūrėta 2012-03-26] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0013:0046:LT:PDF>>

²¹⁶ Jarašiūnas, E. Lietuvos Respublikos Konstitucija ir Europos integracija. *Mokslinės konferencijos „Konstitucinė, nacionalinė teisė ir Europos teisė“ vykusios Druskininkuose, 2003-04-24(27) medžiaga*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2004, p. 23.

²¹⁷ Šiame nutarime nurodoma, jog „[...] tais atvejais, kai nacionaliniuose teisės aktuose (inter alia įstatymuose ar konstituciniuose įstatymuose) nustatomas toks teisinis reguliavimas, kuris konkuruoja su nustatytu tarptautinėje sutartyje, turi būti taikoma tarptautinė sutartis“ (Aut. past.)

titucinis principas, įpareigojantis Lietuvą laikytis savo valia prisiimtų tarptautinių įsipareigojimų. Toks yra konstitucinis teisės taikymo, kilus kolizijai, klausimo sprendimas²¹⁸. Tokia praktika yra vertintina teigiamai – tarptautinės teisės normos, kuriose nustatomos teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo priemonės, dažnai užtikrina greitesnę ir tikslesnę šių priemonių perkėlimą į nacionalinę teisę, nei tai būtų padaręs įstatymų leidėjas savo iniciatyva, užtikrina, kad nacionaliniai teisėkūros subjektai nebus paveikti vietinio verslo interesų suspenduoti darbuotojų teises. Tarptautinėse sutartyse, regioniniuose teisės aktuose nustatomi reikalavimai atlieka pozityvų vaidmenį taip pat dėl to, kad dažnai yra ilgų derybų rezultatas, todėl yra kokybiškai parengti teisinės technikos atžvilgiu, nurodo priėmimo tikslus bei pagrindą. Manome, kad valstybės įsipareigojimais pagal tarptautinius, regioninius bei Europos Sąjungos teisės aktus valstybėse su besivystančiomis demokratijos tradicijomis bei ekonomika užtikrina žmogaus teisių apsaugą. Valstybės įsipareigojimų vykdymas nepaneigia valstybės autonomiškumo bei savarankiškumo idėjos, nes jai paliekama teisė pačiai nustatyti teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinančių priemonių būdus, taikytinus atsižvelgiant į valstybės teisinės tradicijos, ekonominės padėties skirtumus.

Pažymėtina, kad teisiniam reguliavimui itin didelę reikšmę turi pasirinkti teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinančių teisės normų teisinio reguliavimo būdai bei metodai. Kurie bus tiriami kitoje šio tyrimo dalyje.

2.2. Imperatyviojo ir dispozityviojo reguliavimo santykis apmokėjimo už darbą srityje

Imperatyviuoju ir dispozityviuoju laikomi teisinio reguliavimo metodai, šių metodų nagrinėjimas dažnai sudaro mokslinio tyrimo dalį. Todėl moksliniuose tyrimuose ši tema aptariama dažnai. Šios temos aspektus nagrinėjo Genovaitė Dambrauskienė²¹⁹, Rytis Krasauskas²²⁰, Ipolitas Nekrošius²²¹, Viktoras Tiažkijus²²², Justinas Usonis, Tomas Bagdanskis²²³. Pažymėtina, kad darbo apmokėjimo srityje nuodugnų tyrimą atliko Ingrida Mačernytė Panomariovienė²²⁴. Todėl šiame tyrime bus atskleidžiami teisinio reguliavimo kaitos ypatumai darbo apmokėjimo srityje.

Pastebėtina, kad skirtingu istorijos laikotarpiu centralizuoto valstybinio bei decentralizuoto sutartinio metodų santykis keitėsi. Pavyzdžiui darbo apmokėjimo sistemos,

²¹⁸ Katuoka, S. et.al. *Teisė besikeičiančioje Europoje Liber Amoricum Pranas Kūris*. Egidijaus Kūrio pranešimas Europos Sąjungos teisė Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje: sambūvio algoritmo paieškos. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas 2008, p. 627-628.

²¹⁹ Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 24–26.

²²⁰ Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009. p. 28-71.

²²¹ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 18.

²²² Tiažkijus, V. *Darbo teisė teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 44-47

²²³ Usonis, J., Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011,3(2):575-593.

²²⁴ Mačernytė Panomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 209-241.

atlyginimas pagal metinio darbo rezultatus tarybinėje darbo teisėje reguliavo imperatyvusis teisinio reguliavimo metodas²²⁵. Pasikeitus politiniam režimui iš totalitarinio į demokratinį, teisės normose buvo įtvirtinta darbuotojo darbo užmokesčio priklausomybė nuo darbo pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje²²⁶. Pažymėtina, kad imperatyvaus bei dispozityvaus metodų taikymas tiesiogiai sietinas ir su darbo įstatymų bendrumu ir diferenciacija. Kaip nurodo Rytis Krasauskas „Perėjimą nuo griežtai centralizuoto darbo santykių reguliavimo modelio prie sutartinio lėmė tai, kad: a) nuo totalitarinio politinio režimo buvo pereita prie demokratijos [...]; b) planinę ekonomiką pakeitė rinkos ekonomika[...]“.²²⁷ Panašiai teisinio reguliavimo metodo bei politinio režimo ryšys yra aiškinamas ir teisės teorijoje.²²⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. lapkričio 13 d. nutarime nurodoma, jog „Vienas iš būdingų teisės sistemos ypatumų yra nuolatinė teisinio reguliavimo raida. Ji priklauso nuo visuomenėje vykstančių pokyčių ir dėl atsirandančios būtinybės sureguliuoti tiek naujus, tiek pasikeitusius senus visuomeninius santykius“²²⁹. Pripažįstama, kad reguliavimo metodo kaitai įtaką daro globalizacijos tendencijos²³⁰, darbo rinkos vystymasis²³¹. Globalizacijos mastą atspindi mokslinėje literatūroje pasirodę gana negatyvūs vertinimai, pavyzdžiui Delphine Rabet nurodo, kad „žmogaus teisių sistema ir vadinamoji „laisvoji prekyba“ turėjo panašų normatyvinių siekių skatinti žmonių gerovę, jų teises bei galimybes, tačiau šio siekio paradoksas tame, kad susiklosčiusi globalinės tvarkos struktūra padarė žmogaus teisių siekius neįmanomais. [...]“²³². Manome, kad toks vertinimas dėl imperatyviai nustatomų minimaliojo

²²⁵ TSRS Konstitucijos 40 straipsnis bei Darbo įstatymų kodekso 2 straipsnis nustatė, jog teisė į darbą yra teisė gauti garantuotą darbą, apmokamą pagal jo kiekį ir kokybę Darbo įstatymų kodekso 95 straipsnis leido įvesti įmonėje laikines, premijines ir vienetines premijines darbo apmokėjimo sistemas o pagal šio įstatymo 96 straipsnį galėjo būti nustatomas atlyginimas įmonių ir organizacijų darbininkams ir tarnautojams pagal metinio darbo rezultatus iš fondo, kuris sudaromas iš įmonės arba organizacijos gauto pelno. Tokio atlyginimo dydis būdavo nustatomas atsižvelgiant į darbininko ar tarnautojo darbo rezultatus ir jo nepertrauktąjį darbą įmonėje arba organizacijoje stažą. Valstybės valdžios institucijos priėmė darbininkų ir tarnautojų tipinius skatinimo nuostatus, buvo priimti premijavimo už pagrindinius ūkinės veiklos rezultatus pagal atitinkamas šakas nuostatai, įmonės buvo įpareigosotos kasmet tvirtinti darbuotojų premijavimo nuostatus ir atnaujinti kolektyvinius susitarimus. Nekrošius, I.; Nekrašas, V.; Gemskis, N. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1978, p. 10.

²²⁶ Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas (norma įtvirtinama 1 amė straipsnyje (Aut. Past.)). *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 4-104.

²²⁷ Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009. p. 61.

²²⁸ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 207-210.

²²⁹ Jankauskas K., Jarašiūnas E., Staugaitytė V. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993 – 2009*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2010. p. 76

²³⁰ „[...] globalizacijos sąlygomis ne tik darbdaviai, bet ir darbuotojai bei jų atstovai ima save suvokti ne kaip veikiančius lokaliaje ar autonominėje erdvėje, bet įžvelgia sąsajas ar net tiesioginę priklausomybę nuo rinkos jėgų“

Davulis, T. *Lietuvos darbo modernizavimo perspektyvos*. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 27–33.

²³¹ „[...] nesunku pastebėti, kad liberaliosios rinkos sąlygomis svarbiausia yra ekonominis konkurencingumas, užimtumas, verslininkystė, prisitaikymas ir lygios galimybės. Tai reiškia laisvę ignoruoti visus objektyvius motyvus, išskyrus turinčius ekonominę reikšmę“.

Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110):7–12.

²³² Rabet, D. Human Rights and Globalization: The Myth of Corporate Social Responsibility? *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*. 2009 Vol 1, No 2:463-475.

darbo užmokesčio bei mokėjimo tvarkos garantijų Lietuvos nacionalinės teisės atžvilgiu būtų per griežtas.

Valstybės tarnyboje dėl valstybės tarnybos santykių specifikos²³³ taikomas imperatyvusis teisinio reguliavimo metodas,²³⁴ specialūs draudimai²³⁵, suponuojantis ir didesnę įstatymų reguliuojančių valstybės tarnybos santykius diferenciaciją. Pripažįstama (Viktoro Tiažkijaus, Ipolito Nekrošiaus, Justino Usonio, Tomo Bagdanskio ir kt.^{236, 237, 238, 239}), kad darbo teisėje vyrauja kompleksinis, mišrus, centralizuoto ir lokalinio darbo santykių derinimo, reguliavimo metodas, kuris pasireiškia turtiniams santykiams dispozityvių, o valdymo ir apsauginiams santykiams – imperatyvių reikalavimų nustatymu. Gana dažnai nurodoma, kad darbo apmokėjimui (kaip turtiniam santykiui) yra būdingas dispozityvus reguliavimo pobūdis²⁴⁰. Tačiau tų pačių autorių pažymima, kad grynų pavidalu nei dispozityvus nei imperatyvus reguliavimo metodai nėra sutinkami²⁴¹. Su minėtu aiškinimu sutiktume – teisingiausia būtų teigti, kad reguliuodama

²³³ Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d., 2007 m. kovo 20 d., 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimuose Konstitucinis Teismas pažymėjo, jog Valstybės tarnybos teisiniai santykiai – tai teisiniai santykiai tarp valstybės tarnautojo ir valstybės, kuri šio asmens atžvilgiu atlieka darbdavio vaidmenį; šie santykiai, nepaisant panašumų, nėra tapatūs darbo santykiams, susiklostantiems tarp darbuotojo, kuris nėra valstybės tarnautojas, ir darbdavio (nesvarbu, ar susiklostantiems valstybės arba savivaldybių institucijose, ar kitose įmonėse, įstaigose, organizacijose); valstybės tarnautojai – ypatinga socialinė grupė, kurios specifika lemia valstybės tarnybos paskirtis ir visuomeninis reikšmingumas, todėl valstybės tarnautojų teisinis statusas, teisių ir laisvių, kurias jie turi pagal Konstituciją ir įstatymus, įgyvendinimas negali neturėti reikšmingų ypatumų. (aut.past.)

²³⁴ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66, Nr. 2130; 2002, Nr. 45, Nr. 1708.

Pagal šiuo metu galiojančio valstybės tarnybos įstatymo 7 straipsnį valstybės tarnautojų pareigybės yra suskirstytos į tris lygius (A – keliamas aukštojo universitetinio išsilavinimo ar jam prilyginto išsilavinimo reikalavimas, B – pareigybei užimti keliamas ne žemesnio kaip aukštojo neuniversitetinio arba aukštesniojo išsilavinimo įgyto iki 1995 m. reikalavimas, C – keliamas ne žemesnio kaip vidurinio išsilavinimo ir įgytos profesinės kvalifikacijos reikalavimas). Minėti lygiai yra suskirstomi į 20 kategorijų, kurių aukščiausia yra 20 kategorija. Aukščiau nurodyti duomenys yra pagrindas nustatyti tam tikrą pareiginės algos koeficientą. (aut. past.)

²³⁵ Pavyzdžiui valstybės tarnautojui draudžiama gauti pajamas (atlyginimą ar kitas išmokas už įmonės organo nario veiklą (išskyrus įstatymų nustatytus atvejus)), tačiau leidžiama gauti pajamas darbo teisinių santykių ar kitokių santykių pagrindu, t. y. leidžiama dirbti įmonėse, įstaigose ar organizacijose ir gauti už šį darbą atlyginimą, (tačiau aukščiau nurodyti santykiai neturi sukelti viešųjų ir privačiųjų interesų konflikto, valstybės tarnautojas neturi turėti valdingų įgalinimų arba kontrolės bei priežiūros teisės įmonės, kurioje dirba ar kuriai atstovauja atžvilgiu). (aut. past.)

²³⁶ Krasauskas, R. Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalių) teisės aktų sistemos beiškant. *Verslo ir teisės aktualijos, Vilniaus teisės ir verslo kolegija*, 2008, 2:50-62.

²³⁷ Teisės teorijoje pripažįstama, jog teisinio reguliavimo metodas reiškia būdą, kuriuo konkreti teisė reguliuoja socialinius santykius. Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 204

²³⁸ O kiti autoriai nurodo, jog jis apima ir sistemą teisinio reguliavimo priemonių. Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 18.

²³⁹ Būdas, kuriuo konkreti teisė reguliuoja socialinius santykius apibūdina nurodymo, įtvirtinamo teisės normoje, bruožus (leidimas, liepimas, draudimas). Sistema teisinio reguliavimo priemonių – kaip teisės normos įtvirtinimo formas bei jų galią lyginant su kitomis teisės normomis (atsižvelgiant į teisės aktų hierarchiją) (Aut. past)

²⁴⁰ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 19.

²⁴¹ Tiažkijus, V. *Darbo teisė teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 45. Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 206.

darbo apmokėjimo dydžius darbo teisiniuose santykiuose valstybė naudoja kompleksinį metodą. Šis metodas pasireiškia sekančiai: 1) imperatyviai nustatomas reikalavimų darbo apmokėjimo dydžiui, mokėjimo tvarkos įtvirtinimui minimumas bei papildomo apmokėjimo garantijos, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (imperatyvus reguliavimo metodas); 2) paliekama galimybė darbo teisinio santykio šalims pasirinkti alternatyvią mokėjimo tvarką, bei konkrečius dydžius, viršijančius nustatytuosius minimaliuosius, šalių susitarimu (dispozityvus alternatyvusis, reguliavimo metodas)²⁴²;

Pažymėtina, jog dabartinis reguliavimas kelia tam tikrų problemų. Šiuo metu galiojančioje Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalyje leidžiama nustatyti darbo apmokėjimo sąlygas, dydžius, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarką ne tik kolektyvinėse sutartyse²⁴³, tačiau jos nesant ir darbo tvarkos taisyklėse ar kituose vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose, suderinus su darbuotojų atstovais. Kyla abejonė ar toks reguliavimas visiškai atitinka sutartinį (dispozityvų) darbo apmokėjimo dalies viršijančios minimaliuosius dydžius pobūdį. Kaip nurodo Rytis Krasauskas „Nagrinėjant kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį pabrėžtina, kad darbo teisės doktrinoje yra skiriamos: a) teisės normos teorija [...]; 2) sutarties teorija[...]. *Teisės normos teorijos* šalininkai kolektyvinę sutartį laiko norminio pobūdžio dokumentu ir prilygina ją kitiems teisės aktams“²⁴⁴. Atrodo Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalies atveju įstatymų leidėjas pasinaudojo priešinga logika ir įmonėje naujai priimamus lokalius norminius teisės aktus derinamus su darbuotojų atstovais prilygino kolektyvinei sutarčiai. Kyla klausimas, ar darbo tvarkos taisyklių, kitų lokalių teisės aktų suderinimo su darbuotojų atstovais procedūras galima prilyginti sutarties (susitarimo) sudarymui. Manome, kad ne – dėl žemiau nurodytų priežasčių: 1) įstatymais nėra reglamentuota koku būdu turi vykti derinimo procedūros, todėl neiški derinimo tvarka; 2) dėl to darbuotojo bei darbuotojų kolektyvo galimybės derybų būdu paveikti darbo apmokėjimo organizavimą nėra užtikrinamos, o Darbo kodeksas nustato skirtingą darbo teisinių santykių subjektų įgaliojimų turinį (pavyzdžiui pagal Darbo kodekso 230 straipsnį darbdavys tvirtina darbo tvarkos taisykles suderinęs jas su darbuotojų atstovais, pagal Darbo kodekso 264 straipsnio 2 dalies 4 punktą darbdavys rengia lokalius norminius teisės aktus, o pagal šio straipsnio 3 dalį darbuotojams šie darbdavio aktai privalomi ir jie yra supažindinami su jais pasirašytinai), todėl pažeidžiamas šalių lygiateisiškumo principas²⁴⁵; 3) šiomis nuo-

²⁴² T. y. įstatymuose imperatyviai nustatomi minimalūs darbo užmokesčio dydžiai (Darbo kodekso, tačiau konkretų darbo apmokėjimo dydį šalys nustato kolektyvine arba darbo sutartimi (Darbo kodekso 95, 188 str. 2 d.). Nustatant reikalavimą, kad darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, tuo pačiu leidžiama darbuotojo valia (pateikus raštišką prašymą) pakeisti šį reikalavimą bei mokėti darbo užmokestį kartą per mėnesį (Darbo kodekso 201 straipsnis). (Aut. past.)

²⁴³ Kaip nustatė Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalies nuostata iki 2008 m. rugpjūčio 4 d. kol neįsigaliojo jos pakeitimai (Aut. past.)

²⁴⁴ Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009. p. 105

²⁴⁵ Inga Daukšienė atlikusi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos analizę darbuotojo sąvokos aiškinimo srityje nurodo, jog galima išskirti „tris sąvokos darbuotojas elementus: (1) darbinės veiklos atlikimo, 2) pavaldumo santykių, ir (3) atlygintinumo“. Daukšienė, I. Sąvoka „darbuotojas“ pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnį. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, 3(7):277-292. Pavaldumo požymiai yra įtvirtinami ir tarptautinės teisės normose (Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacijoje Nr. 198 „Dėl darbo santykių“ 13 straipsnyje). (Aut. past.)

statomis gali pasinaudoti tik darbdaviai, darbuotojai jokių galimybių įtakoti lokalinių norminių teisės aktų priėmimą (išskyrus teikiant rekomendacijas) neturi (taigi ši teisės norma dispozityvi tik darbdavio atžvilgiu), todėl pažeidžiama teisinio santykio dalyvių laisvė „konkretinti savo teises bei pareigas ir tai daryti nevaržant vienas kito teisių [...] (Konstitucijos 28 str.)“²⁴⁶. Sutinkame su Ryčiu Krasausku, kuris nurodo, jog konsultacijos su darbuotojų atstovais „tikrai negali būti prilyginamos kolektyvinėms deryboms, kurios įgyvendina struktūrizuotą, įstatymais apibrėžtą darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros procesą“^{247, 248}. Apibendrinant galėtume pasinaudoti Viktoro Tiažkijaus, pateiktu išorinio ir vidinio valdymo santykių skyrimu (vidiniam valdymui priskiriant įmonės vidinį valdymą)²⁴⁹ bei darbo apmokėjimo sąlygų, dydžių, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarkos įtvirtinimą lokaliniuose norminiuose teisės aktuose, priskirtume prie darbdavio valdymo funkcijos vykdymo. Valdymo funkcija skirtina nuo darbdavio kaip socialinio partnerio vaidmens derybose²⁵⁰, kurių buvimas užtikrinamas sudarant kolektyvinę sutartį. Todėl manome, kad toks darbo apmokėjimo organizavimo nustatymas kritikuotinas darbo teisinių santykių subjektų lygybės, darbuotojo teisėtų interesų užtikrinimo požiūriu.

Apibendrinami pažymime, kad imperatyviuoju ir dispozityviuoju laikomi teisinio reguliavimo metodai, kurių raida priklausanti nuo visuomenėje vykstančių pokyčių, dėl atsirandančios būtinybės sureguliuoti tiek naujus, tiek pasikeitusius senus visuomeninius santykius, yra vienas iš teisės sistemai būdingų ypatumų. Apmokėjimo už darbą reguliavimo metodo kaitai įtaką daro politinis režimas, darbo rinkos vystymasis, globalizacijos tendencijos. Apmokėjimo už darbą reguliavimui yra būdingas kompleksinis reguliavimo metodas, kuris nesiskiria nuo bendro darbo teisėje vyraujančio. Kuris reiškia, jog imperatyviai nustatomas reikalavimų darbo apmokėjimo dydžiui, mokėjimo tvarkos įtvirtinimui minimumas bei papildomo apmokėjimo garantijos, esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų (naudojamas imperatyvus reguliavimo metodas), tačiau paliekama galimybė darbo teisinio santykio šalims pasirinkti alternatyvią mokėjimo tvarką, bei konkrečius dydžius, viršijančius nustatytuosius minimaliuosius, šalių susitarimu (naudojamas dispozityvus alternatyvusis, teisinio reguliavimo metodas).

Manome, jog Darbo kodekse nurodytas leidimas darbo apmokėjimo sąlygas, dydžius, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarką nesant kolektyvinės sutarties nustatyti

²⁴⁶ Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004. p. 205.

²⁴⁷ Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009. p. 233.

²⁴⁸ „darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros specifiškumą nulemia: 1) specifiniai teisėkūros subjektai – darbuotojai ir darbdaviai bei jų organizacinės struktūros [...]; 2) specifinė teisėkūros procedūra – kolektyvinės derybos.“

Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009, P. 108

²⁴⁹ Viktoras Tiažkijus taip pat nurodo, jog „Atsižvelgiant į teisinę padėtį, šalis gali sieti arba lygiateisiai, arba valdžios-pavaldomo santykiai“. Tiažkijus, V. *Darbo teisė teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 46

²⁵⁰ Brian Barry nurodo, jog „teisingumas yra tas racionalių žmonių susitarimo rezultatas, kuris būtų gautas tokiomis tarimosi sąlygomis, kurios niekam neleidžia pasinaudoti pranašesne derybine galia“. Paaiškinamas aukščiau nurodytą schematizuotą teiginį Brian Berry teigia, jog „žmonės į santykius su kitais privalo žvelgti ne vien iš savo perspektyvos, bet ir siekti tokio susitarimo pagrindo, kuris būtų priimtinas iš bet kurio asmens perspektyvos“. Barry, B. *Teisingumo teorijos*. I tomas *Socialinio teisingumo traktatas*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 23–24.

lokaliniuose darbovietės teisės aktuose, kritikuotinas kaip iškreipiantis darbdavio kaip socialinio partnerio statusą, derantis dėl darbo apmokėjimo sąlygų. Pažeidžiantis darbo teisinių santykių subjektų lygybės principą bei neužtikrinantis darbuotojo interesų atstovavimo nei individualiuose nei kolektyviniuose darbo santykiuose, mažinantis darbdavio interesą inicijuoti kolektyvinės sutarties sudarymą įmonėje.

Imperatyvaus ir dispozityvaus teisinio reguliavimo metodo pobūdis įtakoja ir teisinį santykį reguliuojančios normos apibrėžtumo poreikį – t. y. ar bus pasirinktas bendras ar diferencijuotas teisinio santykio reguliavimas. Sutiktina su Ingrida Mačernyte Panomarioviene, jog imperatyvus diferencijuotų darbo apmokėjimo aspektų pobūdis nekelia abejonių²⁵¹. Todėl tolesniame skyriuje bus aptariamas darbo įstatymų bendrumas bei diferenciacija bei darbo apmokėjimo unifikacija bei diferenciacija teisingo apmokėjimo už darbą principo kontekste įtakojamas imperatyvaus arba dispozityvaus teisinio reguliavimo metodo.

2.2.1. Darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija teisingo apmokėjimo už darbą principo aspektu

Pasinaudojant Igorio Kiseliovo pateiktu valstybės naudojamų poveikio priemonių naudojamų darbo apmokėjimo reguliavimui, klasifikacija²⁵², galime teigti, kad reguliuojant teisingą apmokėjimą už darbą egzistuoja bendrosios normos: 1) nustatančios minimalaus darbo užmokesčio dydžius, mokėjimo bei įtvirtinimo tvarką; 2) nustatančios darbo užmokesčio struktūrą; 3) diegiančios bendras darbo apmokėjimo formas; 4) nustatančios darbo apmokėjimo indeksavimą bei nustatančios darbo apmokėjimo augimo kontrolės priemones. Aukščiau nurodyta klasifikacija pasirinktos temos atžvilgiu neviseškai tiksliai, kadangi į ją nepatenka įstatymų normos, tiesiogiai įtvirtinančios teisingo apmokėjimo už darbą principą. Pavyzdžiui – Konstitucijoje apibrėžiamas teisingo apmokėjimo už darbą principas yra bendra norma, visų darbo teisės normų reguliuojančių darbo užmokesčių atžvilgiu, tačiau tai nereiškia, kad visos Konstitucijos normos yra bendros, o visų įstatymų lydinčiųjų teisės aktų normos yra diferencijuotos. Todėl šios normos gali būti konkretizuojamos tiek imperatyviomis tiek dispozityviomis įstatymų nuostatomis.

Sutiktume su Justinu Usoniu, kuris skirtumą tarp unifikacijos bei diferenciacijos²⁵³ apibrėžia sekančiai „bendrieji norminiai aktai atskleidžia darbo teisės vienovę, o specialieji – diferenciaciją. Diferenciacijos normos – tai specialiosios normos (bendrųjų atžvilgiu), leidžiančios skirtingų kategorijų darbuotojams lygiai su kitais įgyvendinti pagrindines savo teises ir pareigas“²⁵⁴. Galėtume paminėti šiuos diferenciacijos atve-

²⁵¹ Mačernytė Ponamariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 54-93.

²⁵² Igoris Kiseliovas nurodo, jog „Valstybė centrinio reguliavimo priemonėmis veikia tarifinę darbuotojų darbo užmokesčio dalį naudodama keturias priemones: nustatydamą darbo užmokesčio minimumą, nustatydamą apmokėjimo struktūrą, diegdama darbo apmokėjimo formas, darbo apmokėjimo indeksacija ir priemonių nustatančių pernelyg didelį darbo užmokesčio augimo stabdymą“. Киселёв И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Издательство Дело, 1999, p. 188.

²⁵³ Teisės normos diferenciaciją darbo apmokėjimo srityje sąlygojama atsižvelgiant į du veiksniai: 1) atsižvelgiant į darbo sąlygas; 2) atsižvelgiant į darbuotojų psichofizines savybes. (aut. past.)

²⁵⁴ Usonis, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija* 2003, 40(32):87.

jus: 1) normas nustatančias specialų apmokėjimą už darbą naktį, viršvalandinį darbą bei darbą poilsio bei švenčių dienomis; 2) normas nustatančios darbo apmokėjimo garantijas socialiai labiau pažeidžiamų darbuotojų ratui, darbuotojų atstovams. Aukščiau nurodytiems diferenciacijos atvejams yra būdingas imperatyvusis teisinio reguliavimo metodas.

Pažymėtina, kad teismų praktikoje kylant dviejų specialiųjų normų kolizijai, skirtingos kategorijos teismuose daromos skirtingos išvados – pavyzdžiui apmokėjimo kai naktinis darbas dirbamas poilsio arba švenčių dieną atveju²⁵⁵. Manome, jog esminę reikšmę aiškinant skirtingas teismų išvadas turi skirtingas diferenciacijos ir unifikavimo funkcijos aiškinimas²⁵⁶. Nuomone, jog darbo teisės vienybės teisinis pagrindas yra Darbo kodeksas, o didelė darbo santykių įvairovė verčia juos reguliuoti diferencijuotai²⁵⁷, sieja darbo įstatymų bendrumą ir diferenciaciją su teisės aktų rūšimi, o pirmiausiai su jų hierarchijos ypatybėmis. Žvelgiant iš šių pozicijų sprendžiant lygiagretų dviejų specialiųjų normų taikymo klausimą^{258, 259}. visiškai logiška Lietuvos vyriausiojo admi-

²⁵⁵ 2009 m. gruodžio 3 d. nutartyje Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas įpareigojo darbdavį taikyti 1,5 ir dvigubą darbuotojo darbo valandos (mėnesinės algos) užmokesčio dydžius. Tuo tarpu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartyje nurodė, kad „[...] byla nagrinėję teismai DK 194 straipsnio 1 dalies pagrindu dvigubindami ieškovei pagal DK 193 straipsnį atsakovo išmokėtą priedą už viršvalandinį ir nakties darbą, netinkamai taikė DK 194 straipsnio 1 dalį. DK 194 straipsnis yra speciali teisės norma, reglamentuojanti mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis“.

2009 m. gruodžio 3 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje UAB „Vilniaus energija“ v. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, dalyvaujant trečiajam suinteresuotam asmeniui A. R.“ (bylos Nr. A⁶⁶²-1377/2009) [interaktyvus] LITEKO vieša teismo sprendimų paieška [žiūrėta 2012-02-03] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=1290ea2c-bf7d-49d2-a213-9a617386881d>>

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje „J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“ (Bylos Nr. 3K-3-451/2006), [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-03-02] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=30202>

²⁵⁶ Usonis, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*. 2003. 40(32):86. „Pažymėtina, kad literatūroje išskiriamos dvi nuomonės – vieni teoretikai bendrumo ir diferenciacijos sąvaybę priskiria prie teisinio reguliavimo metodo ypatumų [...], kiti tai laiko darbo teisės šaltinių (norminių aktų) ypatumu [...]“

²⁵⁷ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 28. Kaip nurodo Ipolitas Nekrošius „Darbo teisės vienybės teisinis pagrindas yra DK, kurio normoms negali prieštarauti kiti darbo teisės norminiai aktai. Tačiau didelė darbo santykių įvairovė verčia juos reguliuoti diferencijuotai, atsižvelgiant į konkrečią darbo sąlygų specifiką“.

Pagal šį apibūdinimą darbo apmokėjimas patenka į aukščiau nurodytą darbo sąlygų apibrėžtį nes apmokėjimas yra specifinis darbo teisinių santykių aspektas, kaip tai nurodyta TDO rekomendacijoje Nr. 95 „dėl darbo santykių“ (aut.past.).

²⁵⁸ Zapasnykienė G., *Dėl apmokėjimo už viršvalandinį darbą ir darbą naktį kai dirbama poilsio arba švenčių dienomis*. [interaktyvus] Vilniaus miesto policijos pareigūnų profesinės sąjungos informacija, 2012 [žiūrėta 2012-05-09] <<http://www.vpp.lt/teisine-informacija/konsultacijos/552-dl-apmokjimo-u-virvalandin-darb-ir-darb-nakt-kai-dirbama-poilsio-arba-veni-dienomis->>

Pastebėtina, jog šalininkų, jog skaičiuojant apmokėjimą už darbą naktį ir poilsio dienomis turėtų būti mokamas taikant 1,5 ir dvigubą apmokėjimo dydžius argumentus, galima būtų sugrupuoti sekančiai: 1) LVAT nutarimas yra naujesnis laiko atžvilgiu, o todėl taikytinas; 2) bendrosios kompetencijos teismai turi atsižvelgti ir kitų aukštesnės instancijos teismų priimtus sprendimus, jeigu jie turi precedento reikšmę atitinkamam teismui sprendžiant analogišką bylą. (aut. past.)

²⁵⁹ Priešininkų argumentus sugrupuotume sekančiai : 1) Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atlieka vieningos bendrosios kompetencijos teismų praktikos formavimo funkciją; 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika taikant Darbo kodekso 193 ir 194 straipsnius yra „nuosekli ir vieninga“, t. y. laikomasi pozicijos, kad,

nistracinio teismo išvada, jog „negali būti tokios situacijos, kai už darbą poilsio arba švenčių dienos naktį būtų taikomas toks pat padidintas tarifinis atlygis kaip ir už darbą poilsio arba švenčių dieną“. Ši išvada suponavo, jog „[...] šios nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų rūšys (darbas poilsio arba švenčių dieną ir darbas poilsio arba švenčių dienos naktį) negali būti sugretinamos, lyginamos viena su kita, t. y. tapatinamos. [...] už darbą poilsio arba švenčių dienos naktį turi būti mokama taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 193 ir 194 straipsniuose nustatytą tarifinį atlyginimą, t. y. darbdavys privalo pritaikyti 1,5 ir dvigubą darbuotojo darbo valandos (mėnesinės algos) užmokesčio dydžius.“²⁶⁰ Taigi šiuo atveju dvi specialiosios normos buvo taikomos už tą patį atliktą darbą, grindžiant tuo, kad kitokio jos taikymo atvejo įstatymai nenumato. Tačiau remiantis tokiu aiškinimu pamirštama, kad teisės normos pirmiausia yra *elgesio reikalavimai*. Diferenciacija nustatoma, atsižvelgiant į tam tikro *teisinio santykio* ar jo aspekto teisinio reguliavimo metodo poreikį (imperatyvus, dispozityvus), apibrėžtumo poreikį (bendras, diferencijuotas). Sutiktina su Hans Kelsen, jog „Aukštesnė norma negali visais aspektais apibrėžti savo taikymo akto. [...] todėl aukštesnė norma žemesnės atžvilgiu tegali būti tam tikri rėmai, kuriuos tas aktas turi užpildyti.“²⁶¹ Tai patvirtina, kad taikant specialiąsias teisės normas atsižvelgtina ir į teisinį santykį kurį jos įgyvendina, vertintini ir jų egzistavimą grindžiantys teisės principai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugšėjo 6 d. nutartyje nurodoma, jog „DK 194 straipsnis yra speciali teisės norma, reglamentuojanti mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis. Kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbamas švenčių ir (arba) poilsio dienomis, tai už tokį darbą mokama pagal DK 194 straipsnio nuostatas, o DK 193 straipsnis netaikytinas“. Darbo kodekso 193 straipsnio bei 194 straipsnio normos yra specialiosios, manome, kad visos specialiosios normos nustatančios apmokėjimą nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų įtvirtinamos Darbo kodekse yra lygiagretaus veikimo bei lygiavertės, ši aplinkybė ir leido atsirasti skirtingam jų taikymo (esant galimybei taikyti daugiau nei vieną), aiškinimui. Vis dėl to manome, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija yra pagrįsta, nes tas pats teisinis santykis nors ir teisės normose egzistuojant jo diferenciacijai, atsižvelgiant į atliekamo darbo sąlygas, neturėtų sukelti keletos visiškai skirtingų jo interpretacijos atvejų, ypatingai turinčių materialines pasekmes, todėl taikytinas palankesnis darbuotojui teisinis reguliavimas. Diferenciacijos kildinimas tik iš teisės akto rūšies, hierarchijos ypatybių palengvina darbą tik kai nustatinėjama teisės normos galia, iš dalies ir įpareigojimo apimtis, tačiau neakceptuojama turinio reikšmė. Kai tyrimas

„kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbamas poilsio dienomis, tai už tokį darbą mokama pagal minėto kodekso (Darbo kodekso (Aut.Past.)) 194 straipsnio nuostatas, o 193 straipsnis netaikytinas.“

3) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 gruodžio 3 d. sprendimas nepaskelbtas Lietuvos vyriausiojo teismo biuletenyje.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo raštas 2010-09-21 Nr. (114)-5T-559 [interaktyvus] Vilniaus miesto policijos pareigūnų profesinės sąjungos informacija, 2012 [žiūrėta 2012-05-09]

<http://www.vpp.lt/images/stories/dokumentai/nepavadinta.pdf%20-%20adobe%20acrobat.pdf>

²⁶⁰ 2009 m. gruodžio 3 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje UAB „Vilniaus energija“ v. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, dalyvaujant trečiajam suinteresuotam asmeniui A. R. “ (bylos Nr. A⁶²-1377/2009) [interaktyvus] LITEKO vieša teismo sprendimų paieška [žiūrėta 2012-02-03] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=1290ea2c-bf7d-49d2-a213-9a617386881d>>

²⁶¹ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 277–278.

atliekamas konkretaus santykio (darbo apmokėjimo) ribose, tampa ypač ryškus diferencijuoto teisės normų siejimo tik su formaliais kriterijais ydingumas. Sutiktina su Justino Usonio nuomone, jog „vienybę ir diferenciaciją reiktų priskirti prie reguliavimo ištakų – reguliavimo metodo ypatumo, o ne prie rezultato – norminio akto“²⁶². Manome, jog teisingo apmokėjimo už darbą atveju diferenciacija ir unifikacija pirmiausia sietina su teisinio santykio apibrėžtimi teisės normoje^{263, 264}. Toks požiūris užtikrina ne tik formalų teisės normos aiškinimą.

Diferencijavimas nustatant garantijas socialiai labiau pažeidžiamų subjektų atžvilgiu (nėščiujų, nepilnamečių ir kt.), apima ne tik darbo teisinius santykius, tačiau ir valstybės socialinės politikos dalį. Pavyzdžiui Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pagrindu yra įgyvendinamas remiamasis įdarbinimas suteikiantis galimybę darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus asmenis, mokėti subsidijas šių darbuotojų darbo užmokesčiui, ir iš dalies kompensuoti nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotą draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokas^{265, 266}. Šie diferencijavimo būdai vertintini teigiamai, nes padeda užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimą, nes skatina darbdavių interesą kurti darbo vietas bei laiku mokėti darbuotojams darbo užmokestį.

Įstatymo leidėjo pareiga, imtis pozityviųjų veiksmų nustatant garantijas nėščiujų, ką tik pagimdžiusių, krūtimi maitinančių atžvilgiu suponuoja ne tik imperatyvų teisinio reguliavimo metodo taikymą, tačiau yra viena iš diferenciacijos priežasčių teisės aktuose²⁶⁷. Šiuo atžvilgiu kyla klausimas ar tokia diferenciacija iš tiesų nepasiekė prie-

²⁶² Usonis, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*. 2003.40(32) p. 86.

²⁶³ Reikia skirti darbo teisinių santykius reguliuojančių teisės normų unifikaciją ir diferenciaciją, taip pat darbo užmokesčio unifikaciją ir diferenciaciją kaip fizinių ir protinių darbų įvertinimo metodą (kuris suprantamas kaip bendras visų darbų įmonėje vertinimo metodas) bei unifikuotą atlyginimo už darbą sistemą (kuri suprantama kaip remiantis unifikuotu darbų vertinimu, parengta unifikuota atlyginimo už darbą sistema, visiems įmonės darbuotojams skaičiuojant atlyginimo už darbą dydžius) (aut.past.).

²⁶⁴ Vanagas, P. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija, 2009, p. 363, 379.

²⁶⁵ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 24–25 straipsniai. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762

²⁶⁶ [interaktyvus] Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija, 2012 [žiūrėta 2012-08-07] <<http://www.socmin.lt/index.php?1502606975>>

Šiuo metu bedarbiams bei neįgaliesiems yra taikomos remiamojo įdarbinimo subsidijavimo (kai darbo biržos siuntimu įdarbinusiems bedarbius darbdaviams, jų darbo laikotarpiu iš Užimtumo fondo mokamos nustatyto dydžio „bedarbio užimtumo rėmimo krepšelis“, kuris seka paskui įdarbintą papildomai remiamą bedarbį), darbo įgūdžių rėmimo bei paramos darbo vietoms steigti subsidijos, kurios mokamos darbdaviams steigiantiems naujas darbo vietas arba pritaikantiems turimas prie bedarbio negalios. Ši parama teikiama asmenims kurie laikomi jautresniais socialinei diskriminacijai – neturinčiais kvalifikacijos arba jeigu ji nepakankama, jauniems žmonėms neturintiems darbo patirties, ilgai nedirbantiems, neįgaliesiems, grįžusiems iš įkalinimo vietų, nėščioms moterims, vyresnio nei 50 m. amžiaus, rūpintiniams iki jiems suėis 25 m., asmenims priklausomiems nuo narkotinių ar psichotropinių medžiagų, turintiems teisę į papildomas garantijas buvusiems Ignalinos atominės elektrinės darbuotojams, baigusiems profesinės reabilitacijos programas.

²⁶⁷ Pavyzdžiui Darbo kodekso nuostatos įtraukiančios į darbo stažą kasmetinėms atostogoms gauti ir laiką kai asmuo gavo motinystės (tėvystės) pašalpą (170 straipsnis), nustatantis, jog perkeltai į kitą darbą arba darbo vietą nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą arba darbo vietą gautas vidutinis darbo užmokestis (278 straipsnis). Poveikį diferenciacijos įsitvirtinimui nėščiujų ką tik pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi asmenų atžvilgiu turi ir Europos Sąjungos teisėje pripažįstami aiškinimai. Europos Sąjungos Teisingumo Teisme pateiktoje Generalinio advokato Niilo Jaaskinen išvadoje, 2011 m. gruodžio 15 d. byloje, (*Clément Amédée prieš Garde des*

šingo efekto bei nesumažino konkurencinių galimybių darbuotojams, konkuruojant dėl darbo užmokesčio dydžių. Panašią problemą kelia ir Justinas Usonis, nurodydamas, jog „valstybė, pernelyg kruopščiai stengdamasi apsaugoti (diferencijuoti) atskirų kategorijų darbuotojus, gali pasiekti priešingų tikslų – išstumti juos iš darbo rinkos“²⁶⁸. Sutikdami su tokios galimybės egzistavimu priėmimo į darbą atveju, manome, kad darbo apmokėjimo srityje egzistuoja daugybė veiksnių, lemiančių darbuotojo vertę ar galimybes konkuruoti dėl didesnio darbo užmokesčio. Remiantis Povilo Vanago darbo užmokesčio dydžio veiksnių klasifikatoriumi, darbo užmokesčio dydį lemia išoriniai veiksniai (darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis regione, gyvenimo lygis, kolektyvinės sutarties sąlygos, vyriausybės poveikis (kuris suprantamas kaip darbo apmokėjimo dydžių reguliavimas biudžetinėse įstaigose), bei vidiniai veiksniai (konkreto darbo vertė, darbuotojo reliatyvioji vertė, darbdavio išgalės mokėti tam tikrą darbo užmokesčio dydį)²⁶⁹. Todėl garantijų socialiai labiau pažeidžiamiems darbuotojams, nustatant darbuotojų darbo užmokestį, apmokant už darbą lemiama reikšmė abejotina, tuo labiau, kad priešingas teiginys (jog toks reguliavimas turi lemiantį poveikį) iš esmės būtų grindžiamas prielaidomis. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2009 m. birželio 8 d. nutarime nurodė, kad „[...] asmenų lygybės principas nepaneigia to, kad įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse atžvilgiu. [...] Vertinant ar pagrįstai yra nustatytas skirtingas reguliavimas, būtina atsižvelgti į konkrečias teises aplinkybes. Pirmiausia turi būti įvertinti asmenų ir objektų, kuriems taikomas skirtingas teisinis reguliavimas teisinės padėties skirtumai.“²⁷⁰

Apibendrinant galime teigti, jog Lietuvos darbo įstatymuose bendrumas ir diferenciacija teisingo apmokėjimo už darbą aspektu grindžiamas rinkos reikalavimais, o toks reguliavimas atitinka proporcingumo kriterijus. T. y. diferenciacija taikant imperatyvų teisinio reguliavimo metodą yra nustatoma siekiant konkretizuoti bendrų įstatymų veikimą tais atvejais kai yra nustatomos garantijos darbuotojų grupėms, kurių teisių apsaugai nepakanka bendrojo reguliavimo (nėščiųjų, ką tik pagimdžiusių, krūtimi maitinančių, jaunesnių nei 18 metų, bedarbių, moterų ir pan.), taip pat tais atvejais kai

Sceaux, Ministre de la Justice et des Libertés ir Ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État (Bylos Nr. C-572/10) [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-02-15] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd6d1020f9e4c94d2aa6d8c8ea5ee4ceabe34KaxiLc3qMb40Rch0SaxqTbxb0?text=&docid=116721&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=65246>> pastebima, jog „Direktyvoje Nr. 92/85 dėl su jomis susijusių nuostatų veiksmingumo apsaugojimo tikslų numatyta, kad nėščiai, ką tik pagimdžiusiai arba maitinančiai krūtimi darbuotojai išsaugomos visos darbo sutartyje numatytos teisės, konkrečiai kalbant, paliekamas darbo užmokestis ir (arba) atitinkamo dydžio išmoka). Pagal teismų praktiką, net jei ta išmoka nebūtinai turi būti lygi visam suinteresuotosios moters darbo užmokesčiui ir gali būti sumažinta, tokio sumažinimo riba privalo būti tokia, kad neatgrasytų moterų turėti vaikų ir nepaneigtų Sąjungos teise siekiamo apsaugos tikslo). Darbo užmokesčio išsaugojimas moteriai, kuri įstatymo tvarka privalo nutraukti profesinę veiklą ir išeiti motinystės atostogų, yra būtina priemonė kompensuoti nemažai nepalankių aplinkybių, su kuriomis moteris susiduria per savo karjerą dėl to, kad dėl motinystės nebūna darbo vietoje“.

²⁶⁸ Usonis, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija* 2003,40(32):87.

²⁶⁹ Vanagas, P. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija, 2009, p. 363, p. 372.

²⁷⁰ Jankauskas K., Jarašiūnas E., Staugaitytė V. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993–2009*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2010. p. 174.

yra dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų (kurios skiriasi nuo įprastų pagal kenksmingumą, pavojingumą, darbų pobūdį, laiką), valstybei vykdant socialinės politikos dalį kuri siejama su darbo užmokesčio mokėjimu. Atsižvelgiant į tai, kad galima situacija kai teisės normos turinyje įtvirtinami elgesio reikalavimai tam tikru konkretumo lygiu reguliuoja apmokėjimą už tą patį atliktą darbą (tą patį teisinį santykį) manome, kad tokia situacija (net ir egzistuojant diferenciacijai), neturėtų sukelti keletos visiškai skirtingų teisinio santykio interpretacijų, taikomų tuo pačiu metu.

Darbo įstatymų teisinio reguliavimo būdai neatspindi pilnos teisingo darbo apmokėjimo organizavimo sistemos dalies. Ne mažiau svarbi (kiekvienam darbuotojui) darbo apmokėjimo dydžių priklausomybė nuo jo teikiamų paslaugų, kvalifikacijos ir pan. Todėl toliau nagrinėtina darbo apmokėjimo unifikacija ir diferenciacija įvertinant darbo (paslaugų) įvairiapusiškumą ir dinamiškumą.

2.2.2. Darbo apmokėjimo unifikacija ir diferenciacija įvertinant darbo (paslaugų) įvairiapusiškumą ir dinamiškumą

Mokslinėje literatūroje gana dažnai keliami teisingo apmokėjimo už darbą abstraktumo, lingvistinio neaiškumo problema. Ipolitas Nekrošius nurodo, kad „Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta teisė į teisingą darbo užmokestį. Šio principo deklaratyvumas neišvengiamas dėl jo abstraktumo ir subjektyvumo: kas atrodo teisinga darbdaviui, gali atrodyti neteisinga darbuotojui ir atvirkščiai“²⁷¹. Viktoras Tiažkijus pritaria šiai nuomonei nurodydamas, jog „Konstitucinių nurodymų abstraktumas lemia, kad praktiškai neįmanoma jų tiesiogiai pritaikyti reguliuojant darbo santykius, nes tai sukeltų tokį subjektų nuožiūros ribų išplėtimą, kuris leistų tuo piktnaudžiauti ir skatintų savivalę“²⁷². Iš aukščiau nurodytų pozicijų galima daryti išlygas, nes kitaip Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinama nuostata, jog „Konstitucija yra vientisas ir tiesiogiai taikomas aktas“, bei nuostata, kad „įstatymų leidėjas turi paisyti Konstitucijos normų ir principų“²⁷³, (taip pat taikyti LR Konstitucijos 48 straipsnį bei jame įtvirtinamą teisingo apmokėjimo už darbą principą), galėtų būti paneigiama. Teisės normų hierarchijos funkcija, yra užtikrinti, kad teisės principai būtų tinkamai įgyvendinami visuose socialiniuose santykiuose. Taigi faktas, kad jie įtvirtinami specialioje normoje, nepaneigia aplinkybės, kad jie veikia be išimties visuose teisingą apmokėjimą apimančiuose socialiniuose santykiuose. Manome, kad darbo apmokėjimo unifikacija ir diferenciacija įvertinant darbo paslaugų įvairiapusiškumą ir dinamiškumą užtikrina teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą pačiu svarbiausiu – individualių teisinių santykių lygiu. Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra konkretinamas žemesnės teisinės galios teisės aktuose, todėl manome, kad neišvengiamos pasekmės (teisės subjektų savivalės galimybė) gali kilti ne dėl netiesioginio teisės principo veikimo, o tik dėl netinkamo jo perkėlimo į žemesnės galios teisės aktų

²⁷¹ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 312.

²⁷² Tiažkijus, V. *Darbo teisė teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 54.

²⁷³ Jankauskas K., Jarašiūnas E., Staugaitytė V. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993 – 2009*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2010. p. 114.

normas. Tokiu būdu išsprendžiamos teisingo apmokėjimo už darbą principo abstraktumo bei subjektyvaus aiškinimo problemos.

Sutiktina su Viktoro Tiažkijaus nurodytu diferenciacijos darbo apmokėjimo srityje pagrindų skirstymu į objektyvius ir subjektyvius Tačiau manome, kad gamybos, gamtinės geografinės sąlygos, darbo sunkumas, darbo sąlygų kenksmingumas sveikatai, jų ypatumai skirtingose ūkio šakose ir kt., psichofiziologinės subjektų savybės²⁷⁴ gali būti ne tik diferenciacijos, tačiau ir unifikacijos pagrindu įstatymų leidyboje, visais socialinės partnerystės lygiais, individualiuose teisiniuose santykiuose. Objektyvieji pagrindai, suprantant juos kaip išorinius teisinį reguliavimą veikiančius veiksnius, sudaro sąlygas unifikacijai, subjektyvieji, suprantant juos kaip asmens psichofiziologinius, bei gebėjimo dirbti tam tikrą darbą požymius – diferenciacijai. Ir objektyviems ir subjektyviems pagrindams būdingas dinamiškumas (anot Viktoro Tiažkijaus gamybinių santykių raida ir keitimasis²⁷⁵). Pagal teisės aktų privalomumą skirstytume diferenciaciją ir unifikaciją įtvirtinamą: 1) įstatymuose bei kituose visuotinai privalomuose teisės aktuose; 2) įmonės lokaliniuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse, darbo sutartyse.

I. Manome, kad (atsižvelgiant į lemiamą ekonominės situacijos vaidmenį darbo rinkai), galima skirti darbo apmokėjimo unifikaciją ir diferenciaciją įstatymų lygiu ekonominės krizės metu (regreso) ir kai darbo rinka vystosi ir yra prognozuojama (vystymosi) atvejais. Ekonominė krizė (įvardijant ją ekonominiu sunkmečiu, pasižyminčiu valstybėje susiklosčiusia itin sunkia, ekonomine, finansine padėtimi), buvo konstatuota Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje²⁷⁶, taip pat nurodoma Vyriausybės programoje²⁷⁷. Šioje programoje nustatomas siekis modernizuoti darbo santykių reglamentavimą, didinant jų lankstumą, kad jie atitiktų šių dienų ekonomikos vystymosi poreikius, tačiau *nebloginant darbo sąlygų*. Šios priemonės imtos įgyvendinti 2009 m. kovo 25 d. nutarimu Vyriausybei pateikus svarstyti projektą, kuriuo krizės laikotarpiu buvo padaryti reikšmingi pakeitimai darbo apmokėjimo srityje²⁷⁸. Nuo 2009 m. pradžios darbo apmokėjimo normos keitėsi sekančiai: 1) darbdaviams atleidžiant iš darbo ir jeigu darbuotojui priklauso ne mažesnė kaip penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, šią išmoką

²⁷⁴ Tiažkijus, V. *Darbo teisė teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 106.

²⁷⁵ Tiažkijus, V. *Darbo teisė teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 52.

²⁷⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo praktikoje ekonominė krizė yra minima sprendimuose, ypač susijusiuose su asmens teise į socialinę apsaugą ir teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimu. Sunki valstybės ekonominė padėtis kaip pagrindas keisti teisinį reguliavimą bei mažinti biudžetinių įmonių finansavimą taip pat mažinant ir apmokėjimą už darbą yra nurodoma 2007 m. spalio 22 d. nutarime, 2007 m. lapkričio 13 d., sprendime, 2009 sausio 15 d. sprendime, 2010 balandžio 20 d. sprendime, 2010 m. birželio 29 d. sprendime, 2012 vasario 27 d. sprendime. (Aut. past.).

²⁷⁷ 2008 m. gruodžio 9 d. Seimo nutarimu Nr. XI-52 buvo patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės programa. [interaktyvus] LR Švietimo ir mokslo ministerija, 2009 m. [žiūrėta 2010-09-09] <http://www.smm.lt/veikla/docs/lrv/15_vyr_programa.pdf>

Pagrindiniu šios programos uždaviniu nurodoma „ekonominės krizės bei jos padarinių suvaldymas“. 2 oji šios programos dalis yra pavadinta *krizės įveikimo planu*, joje be kita ko teigiama – jog „daugelis makroekonomikos rodiklių ir jų prognozės akivaizdžiai rodo, kad Lietuva atsidūrė ekonomikos krizėje ir dideliu greičiu smunka į recesiją“, taip pat pateikiami 2008 m. valdžios sektoriaus deficito ekspertiniai vertinimai. Bendrojo vidaus produkto deficito ekspertinės prognozės, konstatuojama, jog pasaulio finansų rinkose tęsiasi ekonominė krizė. (aut. past.)

²⁷⁸ Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui. *Valstybės žinios*, 2009-04-04, Nr. 38-1455.

savo sprendimu buvo galima išmokėti ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo atleidimo iš darbo dienos, išėtinės išmokos sumų mokėjimą išdėstant lygiomis dalimis ir ne rečiau nei kas mėnesį; 2) buvo leista nustatyti darbo apmokėjimo sąlygas, dydžius, profesijų ir pareigų tarifinius ir kvalifikacinius reikalavimus, darbo normas, tarifavimo tvarką ne tik kolektyvinėje sutartyje, tačiau jai nesant darbo tvarkos taisyklėse ar kituose vietiniuose (lokaliuose) norminiuose teisės aktuose, suderinus su darbuotojų atstovais (šis pakeitimas liko galioti); 3) leidžiama kolektyvinėje sutartyje nustačius pranešti apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas ne prieš mėnesį, o prieš dvi savaites (šis pakeitimas liko galioti)²⁷⁹; 4) 2011 m. gruodžio 1 d. įsigaliojo Darbo kodekso nuostata²⁸⁰ diferencijuojanti išėtinės išmokos mokėjimo tvarką pagal tai ar darbuotojas dirba viešajame sektoriuje ar privačiame. Nors visi šie pakeitimai buvo priimti nustatant jų galiojimo terminą, tačiau vėliau buvo priimti įstatymai nustatantys neterminuotą 2 ir 4 punkte nurodytų pakeitimų pobūdį.

Manome, kad Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalies pakeitimas, diferencijuojantis išėtinės išmokos mokėjimo tvarką pagal tai ar darbuotojas dirba viešajame sektoriuje ar privačiame, kelia daugiausiai klausimų bei abejonių teisingo apmokėjimo už darbą principo požiūriu. Kyla pagrįsta abejonė: 1) ar viešojo sektoriaus įmonėms²⁸¹ (darbdaviams) nėra nustatoma skirtinga finansinė našta, sudaranti sąlygas jų privilegijuotai padėčiai konkuruojant su privataus kapitalo juridiniais asmenimis; 2) ar darbuotojai dirbantys viešajame sektoriuje nėra diskriminuojami darbuotojų, dirbančių privačiame sektoriuje atžvilgiu ir ar tokią diferenciaciją galima pateisinti valstybės tarnybos santykių specifiškumu, darbo įvairiapusiškumu arba dinamiškumu. Kaip nurodo K.H.F. Swinnen Pieters „[...] valstybės įmonės, nepriklausomai nuo jų pobūdžio turi laikytis konkurencijos taisyklių. Įmonės negali išvengti šių taisyklių, teigdamos, kad jos vykdo viešąsias funkcijas, veikia visuomenės interesams užtikrinti“²⁸² Todėl pirma – kyla abejonė, ar tokia padėtis suderinama su Europos Bendrijų Sutarties 86 str. nuostatomis, antra – aišku, kad darbo pobūdis,

²⁷⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 93-3993. Nors priimant šiuos pakeitimus aiškinamajame rašte šie pakeitimai buvo įvardyti kaip neatidėliotini veiksmai krizės laikotarpiu, siekiant lanksčiau reglamentuoti darbo santykius, pakeitimai siejami su darbo apmokėjimu (išskyrus kolektyvinių sutarčių nuostatas sulgytas įstatymo galiojimo metu), turėjo galioti iki 2010 m. gruodžio 31 d., vėliau buvo priimti įstatymai palikę galioti daugelį „krizinių“ nuostatų.

²⁸⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 140, 141 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 146-6848.

Pagal šiuo pakeitimus išėtinė išmoka pradedama mokėti praėjus mėnesiui nuo darbuotojo atleidimo dienos ir mokama kas mėnesį lygiomis dalimis, šios išmokos mokėjimas yra nutraukimas jeigu asmuo vėl įsidarbina viešajame sektoriuje (valstybės ar savivaldybės įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonėje, viešojoje įstaigoje, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos banke).

²⁸¹ Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 55-1049

Pažymėtina, kad pagal šį įstatymą savivaldybės įmonėmis be įmonių veikiančių pagal Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymą yra laikomos savivaldybės kontroliuojamos akcinės bendrovės ir uždariosios akcinės bendrovės, kurių akcijos, suteikiančios daugiau kaip ½ balsų visuotiniame akcininkų susirinkime priklauso savivaldybei, taip pat įmonės, kur savivaldybė turi teisę paskirti daugiau kaip pusę administracijos, valdymo ar priežiūros tarnybos narių.

²⁸² Pieters, S. at.al. *Europos Sąjungos teisės seminarai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 322. Swinnen Pieters taip pat nurodo, jog Europos Sąjungos Teisingumo Teismas „yra pažymėjęs, kad jei nacionalinė konkurencijos tarnyba atsidurtų situacijoje, kai įmonėms valstybės įstatymais primetamas anti-konkurencinis elgesys, konkurencijos tarnyba turėtų galią anuliuoti įstatymus“.

jo įvairiapusiškumas šiuo atveju diferencijuojant išeitines išmokas darbuotojams neturi esminės reikšmės. Nacionalinėje teisėje pripažįstama, kad „[...] konstitucinė sąžiningos konkurencijos apsaugos garantija reiškia draudimą valstybės valdžios, savivaldybių institucijoms, reguliuojančioms ūkinę veiklą, priimti sprendimus, iškreipiančius ar galinčius iškreipti sąžiningą konkurenciją“²⁸³. Nors ši nuostata tiesiogiai nėra skirta teisėkūros subjektams įstatymų leidybos procese, aukščiau nurodytos pareigos laikymąsi galima sieti su valstybės pareiga derinti asmens ir visuomenės interesus bei reguliuojant ūkinę veiklą nepažeisti „[...] sąžiningos konkurencijos, ūkio subjektų lygiateisiškumo, kitų Konstitucijoje įtvirtintų principų“²⁸⁴, [...] įstatymais nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kad gamyba ir rinka nebūtų monopolizuotos, kad būtų užtikrinta sąžiningos konkurencijos laisvė bei numatomos priemonės ją apsaugoti“²⁸⁵. Todėl manytume, jog Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalies nuostatos reguliavimas, kai valstybinio kapitalo arba valstybės ar savivaldybės įmonės įgauna ekonominį pranašumą (palengvinant joms atsiskaitymo našą su atleidžiamu darbuotoju) prieš privataus kapitalo įmones, vien dėl skirtingo teisinio reguliavimo, kelia pagrįstą abejonių sąžiningos konkurencijos reikalavimų požiūriu.

Teisingo apmokėjimo už darbą požiūriu, toks reguliavimas kritikuotinas. Karl Raimund Popper nurodo, jog kalbant apie teisingumą dauguma turi galvoje lygų pilietinių pareigų, t. y. visuomenės gyvenimui būtinų laisvės apribojimų paskirstymą, piliečių lygybę prieš įstatymus su sąlyga, kad tie įstatymai *nenustato pirmenybės* pavieniams piliečiams ar *grupėms* bei *jų nediskriminuoja*, teismų bešališkumą bei *lygų dalyvavimą naudojantis privilegijomis, o ne tik prievolėmis*²⁸⁶. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje šiuo atžvilgiu vystoma keletas tezių: 1) konstitucinis asmenų lygybės principas „nepaneigia to, kad įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu“²⁸⁷; 2) lygybės principas pažeidžiamas tais atvejais kai „[...] tam tikrą grupę asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, būtų kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokio dydžio skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas“^{288, 289}; 3) „sprendžiant

²⁸³ Jankauskas K., Jarašiūnas E., Staugaitytė V. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993 – 2009*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2010. p. 359.

²⁸⁴ Ten pat.p. 363.

²⁸⁵ Ten pat.p. 363.

²⁸⁶ Popper, K., R. *Atvirosi visuomenė ir jos priešai*. Vilnius: Pradai, 1998. p. 100.

²⁸⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. liepos 3 d. nutarimas byloje *dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatymo 4 straipsnio 5 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai* (Bylos Nr. 54/2010), *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 79-4110.

²⁸⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, tarnybos Lietuvos Respublikos munitinėje statuto, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai* (Bylos Nr. 15/2008-19/2010-25/2010-106/2010-27/2011-36/2011), *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 26-1200.

²⁸⁹ 2000 m. lapkričio 27 d. Europos Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. *Oficialusis leidinys L 303, 02/12/2000 p. 0016 – 0022*.

Šioje direktyvoje (2000/78) taip pat nustatoma, kad draudimas diskriminuoti darbo apmokėjimo srityje yra taikomas darbuotojams dirbantiems tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, o valstybės narės įsipareigoja priimti įstatymus įgyvendinančius vienodo požiūrio principą ir panaikinti galiojančius įstatymus, kurie jam prieštarauja.

ar įstatymas, kuriuo ribojamas asmens teisių ir laisvių įgyvendinimas, nepažeidžia proporcingumo principo [...], būtina įvertinti, ar įstatyme numatytos priemonės atitinka teisėtus ir visuomenei svarbius tikslus, ar šios priemonės yra būtinos minėtiems tikslams pasiekti ir ar šios priemonės nevaržo asmens teisių ir laisvių akivaizdžiai labiau negu reikia šiems tikslams pasiekti²⁹⁰. Manome, jog priimant įstatymą nebuvo atsižvelgta į pagrįstą Lietuvos sveikatos apsaugos profesinės sąjungos 2011-10-10 pateiktą nuomonę^{291, 292} neišspręstos darbo stažo skaičiavimo problemos, tokiu būdu darbuotojai dirbantys viešajame sektoriuje atsidūrė blogesnėje padėtyje nei dirbantys privačiame sektoriuje. Jie gali negauti visos jiems pagal darbo stažą priklausančios išmokos dydžio, o įsidarbinus kitur prarandama bet kokia galimybė gauti atitinkamo dydžio išmoką ateityje. Pažymėtina, kad darbuotojai dirbantys privačiame sektoriuje su darbo stažo problema šiame straipsnyje nurodytais pagrindais nesusiduria, nes jiems visais atvejais išmoka turi būti išmokėta.

Praktikoje taip pat kyla problemų dėl kai kurių įstatymo nuostatų (pavyzdžiui Darbo kodekso 192 straipsnio²⁹³) neapibrėžtumo. Darbdaviams vengiant nustatyti padidintus tarifinius atlygius, kyla jų konkretaus dydžio nustatymo bei įtvirtinimo formos problema. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išplėstinė teisėjų kolegija 2001 m. balandžio 4 d. nutartyje nurodė, kad „tuo atveju, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenustatyta konkretaus apmokėjimo už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, dydžio, taip pat [...] individualioje darbo sutartyje, darbuotojas [...] nepraranda teisės kreiptis į darbdavį dėl padidinto darbo užmokesčio mokėjimo, jeigu jis dirba, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.“²⁹⁴ Diskutuotina ar Darbo kodekso 192 straipsnio interpretacija, konstatuojant jog „Didesnis darbo užmokestis už darbą aptariamomis sąlygomis gali būti nustatomas tiek nustatant

²⁹⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 29 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos organizuoto nusikalstamumo užkardymo įstatymo 3 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija), 4 straipsnio (2001 m. birželio 26 d., 2003 m. balandžio 3 d. redakcijos), 6 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija) 3 dalies ir 8 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija) 1 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 1-7.

²⁹¹ Lietuvos sveikatos apsaugos profesinės sąjungos 2011-10-10 pozicija, [interaktyvus] Lietuvos Respublikos Seimas, 2012 [žiūrėta 2012-01-16] <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=408430> „toks reguliavimas pažeistų žemesnės grandies darbuotojų teises. Darbuotojas išdirbęs dvidešimt metų būtų atleistas be išeitinės išmokos, nes susiranda darbą kitoje įstaigoje. Bet įsidarbinęs kitoje įstaigoje darbuotojas nebeturėtų nepertraukiamo darbo stažo, kuris suteikia papildomas atostogas ir kitas lengvatas. Taip pat atleidžiantis naujos įstaigos ir nesusiradus kitoje įstaigoje darbo darbuotojas gautų mažesnę išeitinę išmoką, nes prieš tai buvęs dvidešimties metų darbo stažas nebebūtų vertinimas. Toks pasiūlymas turėtų prasmę ir jį būtų galima svarstyti, jeigu atleistus iš valstybės ar savivaldybės įstaigos darbuotojus nauja įstaiga priimtų su turimu darbo stažu arba turimą darbo stažą užskaitytų kaip nepertraukiamą darbo stažą naujoje įstaigoje. Priešingu atveju darbuotojai parastų dalį garantijų susijusių su nepertraukiamu darbo stažu.“

²⁹² Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 ir 141 straipsnių pakeitimo įstatymo, [interaktyvus] Lietuvos Sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga, 2012 [žiūrėta 2012-02-22] <<http://www.lsadps.lt/rastai-lr-vyriausybei.lsa?id=28>>

²⁹³ Darbo kodekso 192 straipsnis įtvirtinantis darbdavio pareigą mokėti padidintą tarifinį atlygį jeigu darbuotojas dirba nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų. Konkrečius padidinto apmokėjimo dydžius reikia nustatyti kolektyvinėje arba darbo sutartyje. (aut.past.)

²⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išplėstinė teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 4 d. nutartis byloje „V. A., E. B., R. B., A. J., A. G., A. G., S. G., A. K., N. M., R. M., A. M., B. P., K. Š., R. Š., V. T., J. T., S. U., E. U., M. Ž. v Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos“ (Bylos Nr. 3K-7-83/2011), [interaktyvus] Lietuvos Teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-02-20] <<http://eteismai.lt/byla/163652222360479/3K-7-83/2011?word=darbo>>

didesnį tarifinį atlygį, tiek tam tikrą priemoką“ šioje byloje nebuvo per laisva. Kaip nurodo Egidijus Baranauskas „[...] ties teisės aiškinimo ir teisės kūrimo riba yra ir atvejai, kai teismas, spręsdamas bylą, ribojamas procesinių teisės normų priima, kaip jam atrodo, teisingą sprendimą, tačiau formalioju teisės taikymo ir aiškinimo požiūriu kyta abejonė dėl teismo vaidmens – ar jis išliko interpretatoriumi, ar jau tapo teisės kūrėju. Tai vadinamieji nukentėjusios šalies gynimo bet kokia kaina atvejai“. Sutiktina su šios problemos sprendimo būdu nurodomu mokslininko, jog „Vis dėl to reikia pripažinti, kad tokie atvejai, kai siekdamas teisingo sprendimo teismas nukrypsta nuo įprastų teisės aiškinimo taisyklių, neturi būti laikomi precedentiniais“.²⁹⁵ Todėl manome, kad teisingiausia būtų teigti, kad sąlyginis leidimas įtvirtinti padidintą darbo apmokėjimą ne tik tarifinėje darbo užmokesčio dalyje, tačiau ir priemokomis yra konstatuotas tik šioje byloje, atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybes ir neturėtų būti aiškinamas kaip pakeičiantis įstatymo normą.

II. Teisingo apmokėjimo už darbą principo abstraktumo bei subjektyvaus aiškinimo problema, išsprendžiama diferencijuojant bei unifikuojant darbų ir darbo vietų vertinimą. Anot Johan Ericsson darbų vertinimas padeda: „užtikrinti konkurencingą atlyginimą, mokėti darbuotojams *teisingą atlyginimą* palyginti jį su kitais darbuotojais, mokėti atitinkamai darbuotojų sukuriamai vertei organizacijoje, įvertinti organizacijos struktūrinių vienetų veiksmingumą, įvertinti darbuotojo tinkamumą darbui, suderinti individualius ir organizacijos tikslus, sukurti efektyvius darbuotojų tobulinimosi bei planavimo procesus“²⁹⁶. Darbų ir darbo vietų vertinimo diferenciacija bei unifikacija įmonėse atlieka ir kitą svarbią funkciją: 1) yra sukonkretinamos abstrakčios teisingo apmokėjimo už atliktą darbą sąlygos, nurodytos įstatymuose (darbo apmokėjimo pagal atlikto darbo kiekį ir kokybę, darbo rezultatų, įmonės ekonominės veiklos rezultatų, paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje); 2) darbuotojai ir darbdaviai – pačiu žemiausiu – įmonės lygiu sutaria, koks konkretus darbo vietos vertinimas pagrįs darbuotojo lūkesčius, gauti teisingą apmokėjimą už darbą, kad tie lūkesčiai būtų laikomi teisėtais. T. y. nustatomi subjektyvūs teisingo apmokėjimo už atliktą darbą vertinimo dydžiai į kuriuos darbuotojas įgaus reikalavimo teisę²⁹⁷. Todėl konkrečiam darbuotojui įmonės naudojama darbo ir darbo vietų vertinimo metodika, yra bene reikšmingiausias darbo apmokėjimo reguliavimo aspektas. Panašiai pastebi Romualdas Ginevičius ir Vytautas Sūdžius „Subjektyvus savo veiklos vertinimas reikalauja iš darbdavių, kad jie skrupulingai ir atidžiai fiksuotų darbo rezultatus ir atitinkamai juos įvertintų. Priešingu atveju darbuotojai jausis nepastebėti ir menkai įvertinti, o tai gali paveikti darbo našumą, lojalumą įmonei ir vadovams“²⁹⁸. Sutiktina su Valerija Gerikienė, jog „Pagrindinis darbo įvertinimo

²⁹⁵ Baranauskas, E. Ar teismui lengva išlikti tik interpretatoriumi? *Jurisprudencija* 2009 2(116):208.

²⁹⁶ Ericsson, J. International Position Evaluation System (IPE) – the „battle tested“ methodology to achieve successful human resources practices. *Konferencijos vykusios Vilniuje 2008 m. kovo 14 d. medžiaga* [interaktyvus] OVC Consulting, 2012 [žiūrėta, 2012-03-02] <http://www.ovc.lt/uploads/File/Johan_Ericsson_presentation.pdf>.

²⁹⁷ Ericsson, J. International Position Evaluation System (IPE) – the „battle tested“ methodology to achieve successful human resources practices. *Konferencijos vykusios Vilniuje 2008 m. kovo 14 d. medžiaga* [interaktyvus] OVC Consulting, 2012 [žiūrėta, 2012-03-02] <http://www.ovc.lt/uploads/File/Johan_Ericsson_presentation.pdf>.

Pabrėžtina, kad unifikuotos darbo vertinimo metodikos taikymas užtikrina, kad bus vertinamas darbas, o ne asmuo.

²⁹⁸ Ginevičius, R. Sūdžius, V. *Organizacijų teorija*. Vilnius: Technika, 2007, p. 84.

tikslas yra diferencijuoti darbo užmokesį pagal skirtingo sudėtingumo darbus, siekiant užtikrinti teisingumą organizacijos viduje ir išvengti diskriminacijos apmokant už darbą, nesvarbu, kokia metodika taikoma²⁹⁹. Bene aiškiausiai tikslas nurodomas 2004 m. gruodžio 7 d. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos iniciatyva³⁰⁰ priimtoje Darbų ir pareigybių vertinimo metodikoje³⁰¹, kurioje lakoniškai nurodoma, kad „vertinamas darbas (pareigybė), o ne žmogus“. Be abejo objektyvūs kriterijai padeda užtikrinti vertinimo nešališkumą, tačiau paskutiniu metu ekonomistų tarpe pripažinta tendencija, jog „geriau mokėti ne už darbą, bet už žmogų“³⁰² yra siejamas su atsiradusiu kardinaliais prieštaravimais darbo vietos vertinimo „nuasmeninimui“. Pavyzdžiui Juozas Bivainis ir Donatas Morkėnas nurodo, jog „Netgi naujausiuose pasaulio mokslininkų darbuose randami modeliai, mūsų nuomone, turi rimtą trūkumą, t. y. nagrinėjami veiksniai ir vertinimo sistemos yra nutolusios nuo žmogaus. Modeliai sukasi apie organizaciją ir jos elementus (pvz., nagrinėjami strategijos, duomenų, procesų ir žinių lygmenys, darbai atlikti reikalingi įgūdžiai, technologijos ir pan.), o žmogus paliktas nuošalyje. Mūsų

²⁹⁹ Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesori Genovaiti Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 212.

³⁰⁰ 2004 m. gruodžio 7 d. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos patvirtinta „Darbų ir pareigybių vertinimo metodika“ [interaktyvus] LR Trišalė taryba, 2011 [žiūrėta 2011-05-23] <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokument/naudinga/Darbu_pareigybiu_vertinimo_metod_leidiny2004.pdf>

Darbai ir pareigybės vertinami pagal darbų vertinimo schemą, kurioje panašų vaidmenį (skirstant nuo 10 iki 15 proc.) turi darbuotojo išsimokslinimas, profesinė patirtis, pareigų ir vadybos lygiai, sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė, savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe, atsakomybė, darbo sunkumas, darbo sąlygos. Vertinant *išsimokslinimo* lygį yra sprendžiama ar reikalingas darbo atlikimui tam tikras išsimokslinimo lygis ir jeigu taip kokį išsimokslinimą turi darbuotojas, vertinant *profesinę patirtį* vertinama ar atliekama darbu reikalinga patirtis, apmokymas darbo vietoje, jeigu reikalinga patirtis kelerių metų patirtį turi darbuotojas (taip pat ar jis nuolat kelia kvalifikaciją, turi vadovaujančio darbo patirties), vertinant profesinę patirtį taip pat svarbu ar darbuotojas geba apibendrinti duomenis, vadovauti, ar turi ypatingus analitinius sugebėjimus bei didelę vadovavimo patirtį. Darbdavys turėtų vertinti ir pareigų ir vadybos lygius, nustatydamas *kokios kvalifikacijos reikalauja atliekamas darbas* – žemos, vidutinės, aukštos, specialisto (vyresniojo ar žemesnės grandies vadovo), vadovo. Vertinant sprendimų priėmimo mastą bei veikimo laisvę įvertinama ar atliekamas darbas laikytinas standartiniu, koks darbuotojo priimamų sprendimų savarankiškumo lygis. Vertinant *savarankiškumą bei kūrybiškumą* nustatomas atliekamo darbo pobūdis įvertinant ar darbas yra rutininis, fizinis, intelektualus, koku lygiu jis atliekamas bendraujant su bendradarbiais, ar reikalinga nuolat atnaujinti informaciją iš išorės, kokios užduotys vyrauja – apibrėžtos ar ne ir koks neapibrėžtumo lygis. Vertinant *darbuotojo atsakomybę* nustatoma ar egzistuoja materialinė atsakomybė ir jeigu taip tai ar yra maža ar didelė nuostolių tikimybė, vertinant atsakomybę įvertinama kokia darbuotojo veiklos įtaka klientų išsaugojimui, personalo ugdymui, finansinių išteklių naudojimą ar egzistuoja atsakomybė už veiklos politikos formavimą ar egzistuoja didelių nuostolių rizika. Tarp objektyvių vertinimo požymių pažymėtinas – *darbo sunkumas*, įvertinama darbo sudėtingumo lygis (nesudėtingas, sudėtingas), ar darbas sukelia nervinę įtampą ir ar ji epizodinė, nuolatinė, didelė – susijusi su nuolatinio rūpesčiu dėl visos organizacijos veiklos, ar jis susijęs su nuolatinio protiniu ir fiziniu krūviu, nereglamentuotu darbo laiku. Pažymėtina, jog darbo fizinis sunkumas gali būti laikomas ir papildomu kriterijumi, kuris leidžia skirstyti darbus pagal darbuotojų fizines savybes (pvz. lyties pozymis), sveikatos būklę (pvz. neįgalieji). Galiausiai vertinant *darbo sąlygas* įvertinama darbo aplinka ir jos keliamas pavojus sveikatai. Visi minėti kriterijai įvertinami pagal jų vertę balų skaičiumi.(aut.past)

³⁰¹ Pažymėtina, jog pati darbo apmokėjimo unifikavimo idėja nėra nauja, pavyzdžiui dar 1991 m. balandžio 15 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą „Dėl įmonių darbuotojų darbo apmokėjimo organizavimo pavyzdinių principų ir vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos“, kuriame taip pat buvo nustatomi rekomendaciniai kriterijai nustatant darbo užmokesčio dydį. (aut.past.)

³⁰² Sakalas, A. *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai, 2003, p. 252.

nuomone, realybėje yra priešingai: žmogus – bazinis organizacijos elementas, jis yra organizacijos variklis. Remdamiesi šiuo teiginiu siūlome organizacijos žinių potencialą pradėti matuoti nuo joje esančių žmonių analizės, o visus kitus minėtus veiksnius, kuriuos taip plačiai naudoja mokslininkai savo darbuose, laikyti žmogaus žinių potencialo vystymo katalizatoriais.³⁰³ Manome, jog ši pozicija kritikuotina nes darbų ir pareigų vertinimo metodikos remiasi objektyviųjų požymių diferencijavimu pagal darbų sudėtingumą, o subjektyviųjų (naudojantis Povilo Vanago pateiktu skirstymu³⁰⁴) – pagal kvalifikaciją³⁰⁵, fizinės energijos poreikį, regėjimo įtampą, atsakomybės lygį. Kelia abejonių autorių siūlomi darbuotojo žinių potencialą lemiančių veiksnių rangavimo pagrindai – darbo kultūrą rekomenduojama vertinti (vertinant nuo 5 balų iki 100), pagal tai ar darbuotojas nepripažįsta kitų nuomonės, nuolat kelia konfliktus, pripažįsta kitų nuomonę, tačiau nepripažįsta savo klaidų, nuolat mokosi iš savo klaidų, tačiau nesidalina duomenimis ir t. t. Motyvaciją dirbti – pagal tai ar neturi motyvacijos dirbti, kartais turi, turi silpną, turi vidutinę, turi gerą motyvaciją dirbti ir t. t. Darbuotojo įtaką organizacijos tikslų įgyvendinimui siūloma vertinti – jog nėra įtakos, kartais įtaka nedidelė, silpnai lemia ir t. t. (vertinant balais nuo 0 iki 100).³⁰⁶ Tokiu būdu iš esmės vertinimas remiasi subjektyviu darbdavio atstovo darbuotojo vertinimu (nuomone), antra ši nuomonė neišvengiamai grindžiama lyginant įmonėje dirbančių darbuotojų žmogiškąsias savybes. Šiuo požiūriu tradicinės siūlomos vertinimo metodikos^{307, 308, 309} vertintinos teigiama

³⁰³ Bivainis, J., Morkėnas, D. Darbuotojų žinių potencialo vertinimas. *Verslas: teorija ir praktika*. 2008 9(2): 105-115

³⁰⁴ Vanagas, P. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija, 2009, p. 364.

³⁰⁵ Damidavičius M., Pocius A. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998, p. 37.

Kvalifikacija šiame leidinyje apibrėžiama sekančiai: „1) nekvalifikuotas darbas, nereikalaujantis darbuotojo specialaus pasirengimo; 2) vidutinės kvalifikacijos darbas, reikalaujantis trumpesnio ar ilgesnio specialaus pasirengimo; 3) aukštos kvalifikacijos darbas, reikalaujantis ilgalaikio specialaus pasirengimo“

³⁰⁶ Bivainis, J., Morkėnas, D. Darbuotojų žinių potencialo vertinimas. *Verslas: teorija ir praktika*. 2008 9(2):105-115.

³⁰⁷ Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegium profesei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 212.

„Vienas žinomiausių įvertinimo balais metodų pasaulyje (beje ir Lietuvoje) yra *Hay Group* pareigybių vertinimo metodas [...]. Pastaruoju metu Lietuvoje paplito ir kitas daugelyje pasaulio valstybių [...] taikomas *Merser* darbo vietų (pareigybių) vertinimo metodas [...].“

³⁰⁸ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, LR Trišalė taryba, Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbų ir pareigybių vertinimo metodika 2004/5*, p. 5. [interaktyvus] Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010 [žiūrėta 2010-05-09] <www.socmin.lt/get_file.php?>

Vienas plačiausiai naudojamų metodų yra analitinis-balinis darbų (pareigybių) vertinimo metodas, kurio pagrindą sudaro apibendrinti darbo vietų (pareigybių) įvertinimo kriterijai/veiksniai (dar 1950 m. paskelbti TDO konferencijoje Ženevoje ir pavadinti „Ženevos schema“).

³⁰⁹ Klaipėdos socialinių mokslų kolegija. Mokomoji medžiaga verslininkams. Parengta pagal projektą „Klaipėdos regiono verslo įmonių žmogiškųjų išteklių gebėjimų vystymas, didinant įmonių konkurencingumą ir gerinant verslo plėtros galimybes“ [interaktyvus] Socialinių mokslų kolegija, 2012 [žiūrėta, 2012-05-09] <http://www.smk.lt/uploads/archyvas/moksline_veikla/leidyba/100107/06.pdf>

Charakteristikų metodai – kai laisvai pasirenkamos vertinimo charakteristikos (laisvasis) ir kai vertinama pagal griežtai nustatytą kriterijų kompleksą (reglamentuotas). Rangavimo metodai – taikomas diferencijuotas rangavimas ir reglamentuotas rangavimas. Kiti vertinimo metodai – specialieji metodai, įvertinimo centrų metodas (IC).

nes orientuoja darbuotoją siekti organizacijos tikslų, o ne tik formuoti darbdavio (šiuo atveju darbdavio atstovo) subjektyvią teigiamą nuomonę, taip pat leidžia darbdavio atstovui vertinant darbuotojus išvengti subjektyvaus vertinimo bei nustatyti teisingumo kriterijus atitinkantį apmokėjimą, suteikia asmeniui vertės pojūtį. Sutiktina su Andrew Pendleton, jog „žmonės sprendžia apie savo atlyginimo teisingumą pagal tai ką šioje organizacijoje arba kitose gauna kiti darbuotojai“³¹⁰. Todėl vienų darbuotojų išskyrimas kitų atžvilgiu gali pasiekti priešingų rezultatų, t. y. demotyvuoti darbuotojus.

Manome, kad atsirandant daugiau stambaus kapitalo įmonių unifikotos darbo apmokėjimo sistemos dėl jų patogumo darbdaviui bei aiškumo darbuotojui turėtų būti taikomos dažniau³¹¹. Pažymėtina, kad Lietuvoje 2004 m. gruodžio 7 d. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos patvirtintoje „Darbų ir pareigybių vertinimo metodikoje“ pasirinktas kiekybinis darbų vertinimo balais metodas vertintinas teigiamai, sutiktina, jog šiuo atveju „palyginti su darbų palyginimo ir darbų klasifikavimo metodais, darbus galima tiksliau įvertinti“³¹². Pripažįstama, kad šis metodas turi ir sunkumų, nes reikia vienodai apibrėžti tam tikro balų skaičiaus charakteristikas³¹³. Aptariamoje metodikoje šie sunkumai išsprendžiami vertinant darbus ir pareigybes pagal darbų vertinimo schemą, kurioje vertinami darbuotojo išsimokslinimas, profesinė patirtis, pareigų ir vadybos lygiai, sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė, savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe, atsakomybė, darbo sunkumas, darbo sąlygos. Vertinant neišvengiamai turi būti nustatomas darbo užmokesčio diferencijavimo diapazonas, kuris apibūdina santykį tarp aukščiausio ir žemiausio darbo užmokesčio (pareigybės yra priskiriamos vienai ar kitai tarifinei kategorijai, kurios skiriasi savo galutiniu vertinimu), šis diapazonas nustatomas pačioje įmonėje (darbdavio).³¹⁴ Sutiktina su Will Hutton, kuris atmeta galimybę unifikuoti viešajame sektoriuje panašias metodikas Didžiojoje Britanijoje, nurodydamas, „Manęs buvo paprašyta atsakyti ar daugialypis viešojo sektoriaus apmokėjimas, kur nei vienas vadybininkas negalėtų uždirbti daugiau nei dvidešimt kartų daugiau už mažiausiai uždirbantį asmenį organizacijoje, padėtų užtikrinti teisingo apmokėjimo sistemos viešajame sektoriuje nustatymą ir išspręstų darbo apmokėjimo skirtumų problemą. Teikiu išvadą, kad ne. Ją patvirtina aplinkybė, kad darbo užmokesčio lubos negalėtų būti diegiamos tarp įvairialypio viešojo sektoriaus darbo jėgos. Priešinga išvada suponuotų, kad žmonės, esantys labai didelės ir sudėtingos organizacijos viršuje, su mažai apmokamais darbuotojais galėtų uždirbti mažiau nei žmonės, vadovaujantys paprastesnėms organizacijoms, bet kurių žemiausieji darbuotojai būtų apmokami geriau“.

Klaipėdos socialinių mokslų kolegija. Mokomoji medžiaga verslininkams. Parengta pagal projektą „Klaipėdos regiono verslo įmonių žmogiškųjų išteklių gebėjimų vystymas, didinant įmonių konkurencingumą ir gerinant verslo plėtros galimybes“

³¹⁰ Molander, Ch., et al. *Human Resources at Work*. Sweden: Studentlitteratur, 2003, p. 130.

³¹¹ Žr. 69 psl. (aut. past.)

³¹² Vanagas, P. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija, 2009, p. 364.

³¹³ Sakalas, A. *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai, 2003, p. 100.

³¹⁴ Šioje metodikoje pateikiami trys darbo apmokėjimo variantai, t. y. kai darbo užmokesčio diapazonai yra 1:5, 1:10 ir 1:18., didžiausias darbo užmokestis organizacijoje bus penkis, dešimt ar aštuoniolika kartų didesnis už mažiausią darbo užmokestį. (aut. past.)

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, LR Trišalė taryba, Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbų ir pareigybių vertinimo metodika 2004/5*, p. 18. [interaktyvus] Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010 [žiūrėta 2010-05-09] <www.socmin.lt/get_file.php?>

Apibendrinant galime teigti, jog darbo apmokėjimo unifikacija ir diferenciacija įvertinant darbo, paslaugų įvairiapusiškumą ir dinamiškumą, nustatant darbo vertinimo metodikas, užtikrina teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą individualių teisinių santykių lygiu. Tokiu būdu išsprendžiamos teisingo apmokėjimo už darbą principo abstraktumo bei subjektyvaus aiškinimo problemos. Nustatomi subjektyvūs teisingo apmokėjimo už atliktą darbą vertinimo dydžiai į kuriuos darbuotojas įgaus reikalavimo teisę. Autoriaus nuomone unifikuotos darbo apmokėjimo metodikos taikymas Lietuvoje dėl jų patogumo darbdaviui bei aiškumo darbuotojui turėtų plėstis atsirandant daugiau stambaus kapitalo įmonių arba jų filialų Lietuvoje, vis daugiau apmokėjimo santykių leidžiant reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis, didėjant darbdavių ekonominių bei teisinių žinių lygiui.

Teisingo apmokėjimo už darbą požiūriu, šiuo metu galiojantis Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalies nuostatos reguliavimas kritikuotinas teisingo apmokėjimo už darbą požiūriu, nes nustato diskriminacines išėitinių išmokų, skaičiuojamų už nepertraukiamąjį darbo stažą mokėjimo sąlygas darbuotojams dirbantiems viešajame sektoriuje (šiam straipsnyje išvardintose įmonėse), darbuotojų dirbančių privačiajame sektoriuje atžvilgiu. Toks teisinis reguliavimas kelia abejonių proporcingumo bei teisėtų darbuotojo lūkesčių atžvilgiu. Pavyzdžiui yra neproporcingai varžomos šių asmenų teisės – darbuotojai gali negauti visos jiems pagal darbo stažą priklausančios išmokos dydžio, o įsidarbinus kitur gali būti prarandama bet kokia galimybė gauti atitinkamo dydžio išmoką ateityje. Manome, jog įstatymų leidyboje būtų tikslinga svarstyti galiojančios Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalies nuostatos panaikinimo klausimą.

2.3. Pagrindinės darbo apmokėjimo sistemos ir jų įtaka teisingo apmokėjimo už darbą reglamentavimui

Darbo apmokėjimo sistemas yra nagrinėjamos daugelyje mokslinių tyrimų^{315, 316, 317}. Pažymėtina, kad šiuose tyrimuose pastebimi sąvokų apibūdinančių temos objektą, naudojimo skirtumai. Teisės mokslo atstovai apibūdinami darbo vertinimą natūrine išraiška kai darbo atlikimo greitis bei jo kokybė nėra siejami, o darbo rezultatus lemia pats darbuotojas (t. y. vienetinį vertinimo būdą) bei kai atlyginimas skaičiuojamas remiantis darbuotojo darbo laiku (laikinį vertinimo būdą), vieningai naudoja darbo apmokėjimo *sistemas* sąvoką. Tuo tarpu Vytautas Vanagas apibūdinamas vienetinį ir laikinį vertinimo būdą naudoja „formas“ sąvoką. Manome, kad tarp šių sąvokų nėra esminio skirtumo, jos abi apibūdina būdą, kuriuo remiantis apskaičiuojamas darbuotojo tarifinis atlygis, tačiau naudosimės sistemos sąvoka, nes ji apima ne tik formą, tačiau ir darbo apmokėjimo ryšio su atliktu darbu (kiekiu bei kokybe) ryšio aspektą. Kaip nurodo Ingrida Mačernytė Panomariovienė „[...] darbo apmokėjimo sistema turi garantuoti teisingą atlyginimą už darbą, užtikrinti ne tik minimalų, bet ir normalų pragyvenimo lygį – visuomeninę padėtį bei pripažinimą“³¹⁸.

³¹⁵ Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 211-222.

³¹⁶ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 310-312.

³¹⁷ Vanagas, P. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija, 2009, p. 374-378.

³¹⁸ Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 213.

Atliekant sisteminę Darbo kodekso 50 straipsnio 4 dalies, 61 straipsnio 2 dalies 2 punkto, 95 straipsnio 3 dalies, 188 straipsnio 1 ir 2 dalies analizę pažymėtina, kad *darbo apmokėjimo sistemos* arba *darbo apmokėjimo formos* sąvokų³¹⁹ naudojimas, nustatant šalių teises tartis dėl darbo apmokėjimo aspektų kolektyvinėje arba darbo sutartyje, nepasižymi aiškumu ir nuoseklumu. Pavyzdžiui Darbo kodekso 50 straipsnio 4 dalyje leidžiama nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėje sutartyje susitarti dėl *darbo apmokėjimo sistemos*. Įmonės kolektyvinėje sutartyje leidžiama susitarti dėl viso darbo apmokėjimo organizavimo (sąlygų, dydžių), įskaitant *darbo apmokėjimo skatinimo sistemas* (Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalies 2 punktas, 188 straipsnio 1 ir 2 dalys). Taikant lingvistinį aiškinimo metodą darbo apmokėjimo sąlygos aiškintinos kaip apimančios ir darbo apmokėjimo sistemos arba formos sąvoką, tačiau pripažintina, kad toks aiškinimas išvestinis, o todėl sudaro interpretacijos laisvę pasirenkant darbo apmokėjimo sistemos įtvirtinimo būdus. Tai suponuoja neaiškumus pirmiausia teisinio reguliavimo kontekste. Ar toks reguliavimas laikytinas imperatyviu³²⁰, ar papildomu alternatyviu³²¹? Kitas aspektas – ar darbo apmokėjimo sistemos turėtų būti įtraukiamos į normatyvines kolektyvinių sutarčių nuostatas. Pavyzdžiui Rytis Krasauskas remdamasis atliktu tyrimu (nagrinėtomis kolektyvinėmis sutartimis) nurodo, jog darbo apmokėjimo, kompensacinių išmokų susijusių su darbo apmokėjimu nuostatos kolektyvinėse sutartyse sudaro didžiausią visų normatyvinių sąlygų dalį, toliau vardijant šias sąlygas yra nurodomi darbų vertinimo metodų elementai (priedų ir priemonių nustatymas ir taikymas), tačiau darbo apmokėjimo sistemos nėra minimos³²². Pateikiamas klasifikatorius mūsų nuomone leidžia tiesiogiai sieti darbo apmokėjimo sistemas, su darbo bei darbo vietų vertinimo metodikomis taikomomis įmonėje arba kaip nurodo Viktoras Tiažkijus su „tarifų sistema“³²³.

³¹⁹ Darbo kodekse naudojama *darbo apmokėjimo sąlygų* bei *darbo apmokėjimo sistemos* kainų infliacijos didėjimo atvejais (nurodant jas kaip įprastas nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties turinio sąlygas (Darbo kodekso 50 straipsnio 4 dalyje), sąvokos. Į įmonės kolektyvinę sutartį galima įtraukti darbo apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemonių, kitų lengvatų ir kompensacijų, *darbo apmokėjimo skatinimo sistemų bei formų*, darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsisakymų tvarkos ir kitos nuostatos (Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalies 2 punktas). Pagal Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalį kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (*darbo užmokesčio sistemos*, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Darbo kodekso 188 straipsnis leidžia *darbo apmokėjimo sąlygas*, dydžius, profesijų ir pareigų tarifinius ir kvalifikacinius reikalavimus, darbo normas, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarką nustatyti kolektyvinėse sutartyse, o jei kolektyvinės sutarties nėra, – darbo tvarkos taisyklėse ar kituose vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose, suderinus su darbuotojų atstovais, Konkrečius valandinius tarifinius atlygius, mėnesines algas, kitas *darbo apmokėjimo formas* ir sąlygas, darbo normas (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) įstatymas įpareigoja nustatyti kolektyvinėse ir darbo sutartyse (Darbo kodekso 188 straipsnio 1 ir 2 dalys). (aut.past.).

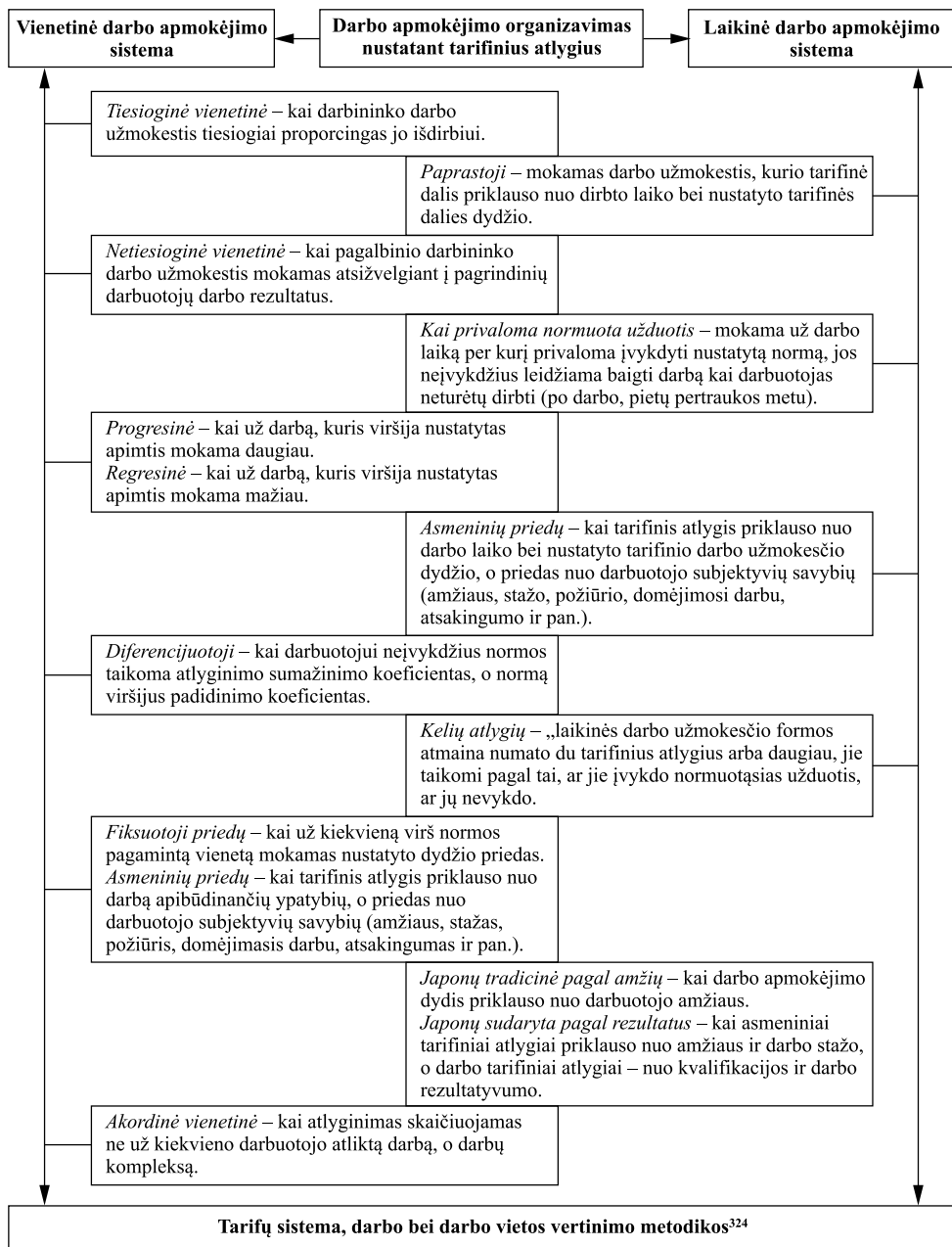
³²⁰ Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009, p. 85. Kaip nurodo Rytis Krasauskas „[...] imperatyvusis teisinis reguliavimas – kai darbo subjektams paliekamas vienintelis būdas sureguliuoti teisinius santykius, t. y. kolektyvinės sutartys, nors tuos teisinius santykius reguliuojančios taisyklės, galimai įtvirtintinos kolektyvinėje sutartyje, priklauso išimtinai nuo šalių valios“.

³²¹ Ten pat. P. 85.

„papildomas alternatyvus teisinis reguliavimas [...]. Neįtvirtinus šio reguliavimo pirmiau minėtuose dokumentuose, analogiški teisiniai santykiai nustatant minimalias garantijas ar normas lieka sureguliuoti Darbo kodekse[...]“.

³²² Ten pat.p. 180.

³²³ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 310.



Sudaryta autoriaus³²⁵.

³²⁴ Klasifikatorius sudarytas remiantis Ingridos Mačernytės – Panomariovienės bei Povilo Vanago sudarytu skirstymu sekančiose knygose: 1) Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 214-217; 2) Vanagas, P. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija, 2009, p. 374-378.

³²⁵ Pažymėtina, kad kai kurių klasifikatoriuje nurodytų darbo apmokėjimo sistemų įgyvendinimas yra ribojamas atsižvelgiant į nacionalinės teisės reikalavimus. Pavyzdžiui laikinės darbo apmokėjimo sistemos kai privaloma normuota užduotis, o jos neįvykdęs darbuotojas gali ją atlikti poilsio laiku, įgyvendinimo gali-

Darbo apmokėjimo sistemos reguliavimui, būdingas papildomas alternatyvusis teisinio reguliavimo metodas, o užtikrinant darbuotojų dalyvavimą derybų procese darbo vertinimo sistemos turėtų būti reguliuojamos kolektyvinėmis sutartimis.

Kaip nurodo Andrew Pendleton „vienas iš pagrindinių uždavinių, atsiradusių iš fundamentalaus teisingumo įgyvendinimo uždavinio yra kaip parengti apmokėjimo dydžių hierarchiją skirtingiems darbams“³²⁶. Taigi galime teigti, jog teisingo apmokėjimo už darbą aspektu esminė darbo apmokėjimo sistemos funkcija, yra teisingo apmokėjimo už atliktą darbą kriterijų diegimas praktikoje. T. y. priešastinio ryšio tarp teisingo apmokėjimo už atliktą darbą kriterijų (ypač darbo kiekio bei kokybės) bei gaunamo darbo užmokesčio dydžio nustatymas. Tokiu būdu įgyvendinama veiksminga atlyginimo už darbą strategija, nes ji yra grindžiama: 1) darbuotojų motyvacija bei verslo strateginiais tikslais (leidžia susieti organizacijos deklaruojamas vertybes, ekonominius rodiklius bei darbuotojų lūkesčius, įtakoti jų elgesį, kad jis atitiktų organizacijos tikslus); 2) grindžiama darbuotojų kvalifikacija (t. y. išsilavinimu, specialiojo darbo stažu, asmeninėmis darbuotojo savybėmis atitinkančiomis reikalavimus darbo funkcijai); 3) atsižvelgiama į paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje;

Manytume, kad abi darbo apmokėjimo sistemos susiduria su tais pačiais sunkumais įgyvendinant *darbo kokybės* kriterijų. Šią problemą pastebi ir Algimantas Sakalas, nurodydamas, jog „Grynose laikinėse darbo užmokesčio sistemose yra pažeidžiama pagrindinio teisingumo principo – rezultato ir atlyginimo – priklausomybė“³²⁷. Kita vertus vienetinė darbo apmokėjimo sistema taip pat verčia darbininką didinti gaminių kiekį, o dėl to kartais nukenčia kokybė³²⁸ (dalinį šios problemos sprendimą autoriaus nuomone siūlo regresinė vienetinė darbo apmokėjimo sistema). Kokybės problemą taip pat siūloma spręsti nustatant privalomus gaminių kokybės reikalavimus³²⁹, užtikrinti prižiūrinčio personalo, kurio atlyginimas priklauso nuo produkcijos realizavimo (vadybininkų) galimybės kokybės priežiūrai³³⁰. Manome, jog teisės mokslo požiūriu ne tiek svarbu įmonės pasirinkta kokybės politika, siekiant gamybinių rezultatų, kiek tai, kad diegiamos priemonės užtikrintų darbo teisiųjų santykių subjektų teises, o ypač darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą už darbą. Teisinė sistema taip pat neturėtų kenkti įmonės keliamiems tikslams – produktyvumui, kokybės reikalavimams. Todėl darbo apmokėjimo sistemų įtvirtinimas kolektyvinėse sutartyse mūsų nuomone turėtų atitikti šiuos minimalius reikalavimus: 1) užtikrinti darbo vertinimo nešališkumą bei skaidrumą; 2) užtikrinti darbuotojų teisę į lygų darbo užmokestį už tos pačios vertės darbą; 3) užtikrinti, kad nustatoma apmokėjimo sistema nepažeis minimaliųjų garantijų (teisės

mybės ribojamos imperatyviai įtvirtinamais darbuotojo teisės naudoti poilsio laiką savo nuožiūra (Darbo kodekso 158 straipsnio 2 dalis), maksimalaus darbo laiko ribojimais (Darbo kodekso 144 straipsnis). Japonijoje priimtinos asmeninių priedų vienetinė ir laikinė sistemos, japonų tradicinė apmokėjimo sistema pagal amžių, gali būti kritikuojamos, nes darbuotojo apmokėjimas atsižvelgiant į jo amžių gali sudaryti prielaidas diskriminacijos draudimui dėl amžiaus, pažeidimams. Akordinės vienetinės darbo apmokėjimo sistemos naudojimas neturėtų pažeisti darbo apmokėjimo (kai atlyginimas mokamas du kart per mėnesį, o darbuotojo rašytiniu prašymu kartą per mėnesį), tvarkos nustatytos įstatyme. (aut. past.)

³²⁶ Molander, Ch., et al. *Human Resources at Work*. Sweden: Studentlitteratur, 2003, p. 130.

³²⁷ Sakalas, A. *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai, 2003, p. 252.

³²⁸ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 310.

³²⁹ Vanagas, P. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija, 2009, p. 374.

³³⁰ Molander, Ch., et al. *Human Resources at Work*. Sweden: Studentlitteratur, 2003, p. 139.

į poilsio laiką, teisės į informavimą apie darbo apmokėjimo sąlygas, darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos, darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos, minimaliųjų darbo apmokėjimo dydžių) imperatyviai nustatytų įstatymuose ir kituose teisės aktuose³³¹.

Darytina išvada, jog darbo apmokėjimo sistema įgyvendina teisingą apmokėjimą už atliktą darbą: 1) nustatomas priežastinis ryšys tarp darbo kiekio, kitų darbo vertinimo kriterijų bei gaunamo darbo užmokesčio dydžio kaip teisingo apmokėjimo už atliktą darbą mato; 2) nustatomi objektyvūs teisingo apmokėjimo už atliktą darbą vertinimo dydžiai. Tiek pirmoji tiek antroji funkcijos leidžia užtikrinti darbuotojo teisėtus lūkesčius, gauti tokį darbo užmokesčio dydį, kuris remiasi objektyviai įvykdytais darbuotojo įsipareigojimais pagal darbo sutartį bei į kurį darbuotojas įgaus reikalavimo teisę. Tokiu būdu užtikrinamas atlikto darbo vertinimo nešališkumas, darbo užmokesčio dydžio skaičiavimo skaidrumas.

Darbo apmokėjimo sistema sudaro sąlygas veiksmingam teisingo apmokėjimo už atliktą darbą kriterijų diegimui praktikoje. Leidžia užtikrinti, kad darbuotojo darbo vertė, darbo kiekis, kokybė bus teisingai atlyginti, o darbo apmokėjimas užtikrins veiksmingą atlyginimo už darbą strategijos diegimą, t. y.: 1) darbuotojai bus motyvuojami dirbti, o jų darbas bus siejamas su organizacijos deklaruojamomis vertybėmis, ekonominiais rodikliais bei darbuotojų lūkesčiais; 2) darbo apmokėjimas bus grindžiamas darbuotojų kvalifikacija bei gamybos ypatumais tam tikroje veiklos srityje (t. y. išsilavinimu, specialiojo darbo stažu, asmeninėmis darbuotojo savybėmis atitinkančiomis reikalavimus darbo funkcijai, tinkamas darbo apmokėjimo sistemos pasirinkimas užtikrins darbdavio interesą didinti gamybos arba paslaugų produktyvumą); 3) bus atsižvelgiama į padėtį darbo rinkoje;

Atsižvelgiant į darbuotojų skundų dėl pažeidimų darbo apmokėjimo srityje skaičių³³² darytina prielaida, kad darbo apmokėjimo kriterijų skaidrumas nėra pakankamai užtikrinamas individualiuose darbo teisiniuose santykiuose, todėl manytume, kad darbuotojų informavimo pareiga turėtų būti vykdoma aktyviau ne tik informuojant darbuotojus apie darbo apmokėjimo dydžius, tačiau ir jų skaičiavimo tvarką. Manome, jog tai dar vienas argumentas leidžiantis pagrįsti darbo apmokėjimo sistemų nustatymo poreikį kolektyvinėmis sutartimis, toks nustatymas užtikrina ne tik darbdavio informavimo apie darbuotojų taikomas darbo apmokėjimo sistemas, įvykdymą, tačiau ir darbuotojų kolektyvo sutikimą, leidžiantį ateityje išvengti konfliktų šiuo pagrindu.

Siekiant išvengti darbuotojų kolektyvines teises siaurinančių interpretacijų bei atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos reikšmę teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimui, manytume, kad įstatymų leidėjui būtų tikslinga Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalies 2 punktą bei 188 straipsnio 1 dalį papildyti įtraukiant „darbo apmokėjimo sistemos“ sąvoką.

³³¹ Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009, p. 208.

Kaip nurodo Rytis Krasauskas „Kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos kitų darbo teisės šaltinių sistemoje (hierarchijoje) užima žemiausią poziciją. Lietuvoje darbo teisės šaltiniais laikomos tik Konstitucijai, [...] tarptautinėms sutartims, ES teisės normoms, Darbo kodeksui, kitiems įstatymams ir norminiams teisės aktams neprieštaraujančios kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos [...]“

³³² Žr. 5 p. (aut. past).

3. VALSTYBINĖS DARBO UŽMOKESČIO GARANTIJOS KAIP TEISĖS Į TEISINGĄ APMOKĖJIMĄ UŽ DARBĄ REALIZAVIMO PRIEMONĖ

Valstybinės darbo užmokesčio garantijos yra svarbi darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą įgyvendinimo priemonė. Terminas „*garantija*“ kilo iš prancūziško žodžio „*garantie, garantir*“ reiškiančio laidavimą, kad būtų įvykdyta³³³. Kadangi šias garantijas laiduoja valstybė, valstybinėms darbo užmokesčio garantijoms būdingas detalus reguliavimas bei draudimas nukrypti nuo minimaliųjų valstybės užtikrinamų dydžių (pavyzdžiui mokėti valandinį arba mėnesinį atlygį mažesnę nei valstybėje nustatomi MDU dydžiai, padidintus atlygius už darbą kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų), arba nustatomų reikalavimų tvarkai (pavyzdžiui atsisakyti mokėti darbo užmokesčių darbuotojui išsiųstam į tarnybinę komandiruotę, atsisakyti mokėti darbuotojui pagrįstai atsisakius dirbti, atsisakyti mokėti darbo užmokesčių darbuotojo persikėlimo dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva, laiką, darbuotojo sveikatos patikrinimui sugaištą laiką kai jam privaloma tikrintis sveikatą, nesilaikyti pareigos išsaugoti darbo vietą bei mokėti tą patį tarifą iš motinystės atostogų grįžusiai moteriai ir pan.). Aukščiau nurodyti atvejai išsiskiria imperatyviu teisinio reguliavimo metodu užtikrinančiu darbuotojo teisių apsaugą darbo apmokėjimo srityje. Visuomenėje kyla diskusijos – ar valstybė turėtų kištis į darbo rinką nustatydamą valstybines darbo užmokesčio garantijas? T. y. ar nederėtų darbo apmokėjimo dydžių nustatymo bei jų mokėjimo tvarkos palikti darbo teisių santykių subjektų nuožiūrai³³⁴.

Manome, kad valstybės pareiga nustatyti valstybines darbo užmokesčio garantijas valstybės tarptautinių įsipareigojimų atžvilgiu negali būti kvestionuojama, nes kyla iš valstybės pareigos laikytis *pacta sunt servanda* principo³³⁵. Nors Europos Sąjungos teisė minimaliesiems darbo apmokėjimo dydžiams tiesioginės įtakos nedaro³³⁶, Lietuva privalo laikytis TDO konvencijos Nr. 183 dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su

³³³ Kvietkauskas, V. Kinderys, A. Viluveitas V. Vyriausioji enciklopedijų redakcija. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985, p. 174.

³³⁴ Dienraštis Vakarų ekspresas. Minimalios mėnesinės algos kėlimas prie gero neprivės. [interaktyvus] Vakarų ekspresas dienraštis 2012 [žiūrėta 2012 -12-03] <<http://www.ve.lt/naujienos/ekonomika/ekonomikos-naujienos/zilvinas-silenas-mma-kelimas-prie-gero-neprivės-771744/>>

³³⁵ Žr. 52 psl. (aut. past.)

³³⁶ Generalinės Advokatės Juliane Kokott 2008 m. sausio 9 d. išvada *Impact* byloje (bylos Nr. C-268/06). *Europos Bendrijų Teisingumo Teismas. Teisingumo Teismo ir Pirmosios instancijos teismo praktikos rinkinys*. Liuksemburgas: 2008, p. 118.

„EB 137 straipsnio 5 dalis, [...], draudžia Bendrijos teisės aktų leidėjui daryti įtaką darbo užmokesčio lygiui valstybėse narėse, nustatant minimalų darbo užmokesčių. Taip pat Bendrijos teisės aktų leidėjas neturėtų numatyti, pavyzdžiui, metinio infliacijos kompensavimo, nustatyti viršutinės metinio darbo užmokesčio kėlimo ribos arba nustatyti atlyginimo už viršvalandinį darbą dydžio bei priedų už pamaininį darbą, darbą švenčių dienomis bei už nakties darbą dydžio“. „EB 137 straipsnio 5 dalimi siekiama užkirsti kelią Bendrijos teisės aktų leidėjui Bendrijos lygmeniu unifikuoti kiekvienoje valstybėje narėje galiojantį darbo užmokesčio lygį. Bendrijos teisės aktų leidėjui taip – prireikus tik iš dalies – suvienodinus nacionalinius, regioninius ir profesinius skirtumus, susijusius su darbo užmokesčio lygiu, būtų stipriai pažeista konkurencija tarp vidaus rinkoje tebeveikiančių įmonių. Šis suvienodinimas taip pat pernelyg viršytų EB 137 straipsnio 1 dalimi siektinas priemones, kuriomis Bendrija remia ir papildo valstybių narių veiklą socialinės politikos srityje.“

pakeitimais) pakeitimo, Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 2 dalies, TDO konvencijos Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis³³⁷, kuri įsigaliojo 1996 m. balandžio 3 d.³³⁸. Ši konvencija priimta siekiant įgyvendinti Filadelfijos deklaracijoje nurodomą kovos su skurdu principą³³⁹, kuris tapo TDO veiklos organizaciniu instituciniu pamatu³⁴⁰. Šio principo įgyvendinimas atspindi antrą aspektą, kodėl valstybės pareiga nustatyti valstybines darbo užmokesčio garantijas yra pagrįsta, t. y. valstybės socialinę funkciją. Sutiktina su Alvydu Pumpučiu, kuris nurodo, jog skurdą lemia ne daiktų stygius, bet poreikis, kurį jie išreiškia³⁴¹. Aukščiau minėta Konvencija nustato socialinio poreikio dydžių nustatymo kriterijus³⁴². Visuomenės informavimo priemonėse kriterijai, užtikrinantys valstybės socialinę funkciją, priešpriešinami teisingo apmokėjimo už atliktą darbą nustatymo kriterijams: darbo apmokėjimo pagal atlikto darbo kiekį ir kokybę, darbo rezultatų, įmonės veiklos rezultatų, paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Iš esmės valstybės socialinio vaidmens nustatant darbo užmokesčio garantijas požiūriui, priešpastatomas neoliberalus, grindžiamas darbdavio pozicija požiūris. Įrodinėjama, jog darbo apmokėjimas turėtų priklausyti tik nuo rinkos dėsnų, o valstybė jokių teisių nustatyti kiek darbdavys turėtų mokėti darbuotojui negali³⁴³. Toks požiūris leidžia kritikuoti ne tik MDU nustatymą valstybės mastu, tačiau ir kitas teisingo apmokėjimo už darbą garantijas diferencijuojančias apmokėjimo dydžius pagal darbo sąlygas (padidintą apmokėjimą už naktinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą) bei darbuotojo psichofizines savybes (darbo apmokėjimo garantijas darbuotojams dėl sveikatos būklės perkeltiems į kitą darbą, garantijas nėščiosioms, garantijas siunčiamiems į gydymo įstaigas sveikatos patikrinimui darbuotojams ir pan.). Mūsų nuomone toks požiūris teisingo apmokėjimo už darbą principo atžvilgiu kritikuotinas, pamirštama, jog valstybinėmis darbo užmokesčio garantijomis užtikrinamas darbuotojų poreikių minimumas, socialiai labiau pažeidžiamų darbuotojų galimybės darbo apmokėjimo srityje, apmokėjimas kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų.

³³⁷ Ši konvencija įpareigoja valstybes nustatyti minimalų darbo užmokesčio dydį samdomiesiems darbuotojams, „kadangi jie gauna nepateisinamai mažą, nors ir visuotinai taikomą, darbo užmokestį“. (aut. past.)

³³⁸ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. : 30-736.

³³⁹ Ingrida Mačernytė Panomariovienė. TDO įtaka Lietuvos darbo teisės raidai. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegium profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 90.

Kaip nurodo Ingrida Mačernytė Panomariovienė remdamasi Filadelfijos deklaracijos nuostatomis, „kova su skurdu turi būti visų tautų reikalas, todėl darbuotojų darbdavių ir vyriausybių atstovai turi lygiomis teisėmis bendradarbiauti siekdami bendros gerovės“

³⁴⁰ Mačernytė – Panomariovienė, I. *Teisė į darbą*. Žmogaus teisės Lietuvoje. Vilnius: Naujos sistemos, 2005, p. 117.

³⁴¹ Katuoka, S. et.al. *Teisė besikeičiančioje Europoje Liber Amicorum Pranas Kūris*. Alvydo Pumpučio pranešimas. *Poreikis kaip žmogaus teisių raidos pagrindas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas 2008, p. 324.

³⁴² Juos sudaro: darbuotojų ir jų šeimų poreikiai, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidos, socialinės apsaugos išmokos, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygiai bei ekonominiai veiksniai, įskaitant ekonominę plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti ir išlaikyti aukštą užimtumo lygį. (aut. past.)

³⁴³ Dienraštis Vakarų ekspresas. Minimalios mėnesinės algos kėlimas prie gero neprives. [interaktyvus] Vakarų ekspresas dienraštis 2012 [žiūrėta 2012 -12-03] <<http://www.ve.lt/naujienos/ekonomika/ekonomikos-naujienos/zilvinas-silenas-mma-kelimas-prie-gero-neprives-771744/>>

Kaip teisingai nurodo Arvydas Guogis ir Boguslavas Gruževskis „Dažniausiai vienodos materialinės sąlygos yra traktuojamos kaip minimaliai užtikrinančios orias gyvenimo sąlygas bei apsaugančios silpniausias socialines grupes nuo socialinės atskirties ir socialinės degradacijos“, todėl „jų užtikrinimas reikalauja tam tikro materialinių gėrybių perskirstymo ir valstybės įsikišimo į ekonominės sistemos funkcionavimą“³⁴⁴. Taip pat takoskyrą bei santykį tarp kriterijų užtikrinančių valstybės socialinę funkciją valstybės lygiu bei teisingo apmokėjimo už atliktą darbą nustatymo kriterijų užtikrinančių teisingą apmokėjimą individualiuose darbo santykiuose apibūdina Elvyra Baltutytė, nurodydama, jog „[...]požiūris į socialines teises kaip į individualias ir teisme ginamas teises egzistuoja greta kito Lietuvos konstitucinėje doktrinoje pripažįstamo požiūrio, kad socialinės teisės yra valstybės socialinė politika, kuri, be abejo, priklauso ir nuo valstybės ekonominių išteklių. Manytina, kad siekiant veiksmingai įgyvendinti socialines teises, reikėtų atsižvelgti į galimybę taikyti abu šiuos požiūrius. Taip būtų ne tik išreiškiamą derama pagarba Konstitucijoje įtvirtintoms socialinėms žmogaus teisėms, bet taptų veiksmingesnės ir socialinių teisių įgyvendinimo garantijos. Tokio požiūrio įsitvirtinimą skatina ir Europos socialinės chartijos interpretavimo tendencijos“³⁴⁵. Manome, kad valstybės socialinę funkciją užtikrinančių poreikio kriterijų bei teisingo apmokėjimo už atliktą darbą kriterijų, priešpastatymas tikslo bei funkcijų požiūriu nepagrįstas: 1) šių kriterijų tikslai sutampa – t. y. sekama įgyvendinti teisingą apmokėjimą už darbą; 2) pasirinktų teisingą apmokėjimą įgyvendinančių priemonių funkcijos yra skirtingos³⁴⁶. Jos turėtų būti vertinamos ne kaip viena kitai prieštaraujančios, o kaip viena kitą papildančios.

Apibendrinant manome, kad valstybinės darbo užmokesčio garantijos pasižymi detaliu minimaliųjų darbo užmokesčio dydžių, mokėjimo tvarkos bei darbuotojo gaunamų darbo užmokesčio dydžių išsaugojimo reguliavimu bei atlieka užtikrinimo (garrantinę) funkciją. Tai suponuoja, kad vyraujantis teisinio reguliavimo metodas reguliuojant valstybines darbo užmokesčio garantijas yra imperatyvusis. Valstybės pareiga nustatyti valstybines darbo užmokesčio garantijas teisės aktų įgyvendinimo požiūriu negali būti kvestionuojama, nes kyla iš valstybės pareigos laikytis *pacta sunt servanda* principo. Kritikuojant valstybės nustatomas darbo užmokesčio garantijas dažnai pamirštama, jog jomis užtikrinamas darbuotojų poreikių minimumas, užtikrinamos socialiai labiau pažeidžiamų darbuotojų lygios galimybės darbo apmokėjimo srityje, apmokėjimo dydžiai kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų. Jų įtvirtinimas užtikrina kovos su skurdu principo bei valstybės socialinės funkcijos įgyvendinimą. Darbuotojo socialinės teisės yra individualios teisės kurios nustatomos įgyvendinant valstybei socialinę

³⁴⁴ Guogis, A., Gruževskis, B. *Ar reikia Lietuvoje visuomenės socialinės raidos modelio?* Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7):19-35.

Šie autoriai taip pat nurodo, jog „Finansiniai išekvojimai, socialinės atsakomybės stoka ir paprasčiausias godumas versle įrodė, kad nežabota laisva rinka gali tapti dideliu pavojumi visuomenės stabilumui ir gerovei“.

³⁴⁵ Baltutytė, E. Europos socialinė chartija ir socialinės teisės konstitucijoje. *Jurisprudencija* 2002, 309(22):75-80.

³⁴⁶ Remiantis pirmaisiais (darbo apmokėjimo pagal atlikto darbo kiekį ir kokybę, darbo rezultatų, įmonės veiklos rezultatų, paklauso ir pasiūlos darbo rinkoje) kriterijais *įgyvendinamas teisingas apmokėjimas už atliktą darbą*. Antraisiais (darbuotojų ir jų šeimų poreikių, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidų, socialinės apsaugos išmokų, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygių bei ekonominių veiksnių, įskaitant ekonominę plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti ir išlaikyti aukštą užimtumo lygį) įgyvendinama *valstybės socialinė politika*. (aut. past.)

politiką, todėl teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas reikalauja ir materialinių gėrybių perskirstymo valstybės mastu, kas neišvengiamai reiškia valstybės įsikišimo į ekonominės sistemos funkcionavimą būtinybę.

Valstybinėmis darbo užmokesčio garantijomis užtikrinamos ir darbuotojų teisės į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį. Tolesnis tyrimas skirtas atlikti šios darbuotojų teisės analizę.

3.1. Darbuotojo teisės į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį įgyvendinimo ypatumai

Pažymėtina, kad darbuotojų teisė į tokį atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį arba šios teisės probleminiai aspektai moksliniuose tyrimuose aptariami gana dažnai³⁴⁷. Ši darbuotojo teisė nacionaliniuose teisės aktuose siejama su minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymu³⁴⁸. Dėl ypatingos ekonominės reikšmės visuomenei, politinės situacijos (vykusių rinkimų) darbuotojų teisės į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį aspektai tapo ypač aktualūs ir dažnai diskutuojami³⁴⁹. Valstybės reguliuojamų darbo apmokėjimo dydžių bei jų nustatymo proceso atžvilgiu mokslinėje literatūroje bei visuomenėje kyla šie probleminiai klausimai: 1) Ar minimaliųjų darbo užmokesčio dydžių nustatymas Vyriausybės nutarimu, o ne įstatymu yra tinkama įtvirtinimo forma? 2) Kokio dydžio valstybinės darbo užmokesčio garantijos³⁵⁰ turėtų būti pakankamos užtikrinti darbuotojų teises į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį?

Atsakant į iškeltą klausimą – ar minimaliojo darbo apmokėjimo nustatymas Vyriausybės nutarimu, o ne įstatymu yra tinkama įtvirtinimo forma, pripažintina, jog šiuo atžvilgiu egzistuoja aiškinimo dualizmo problema. Viena vertus, atsižvelgiant į

³⁴⁷ Mačernytė – Panomariovienė, I. *Teisė į darbą*. Žmogaus teisės Lietuvoje. Vilnius: Naujos sistemos, 2005, p. 115-121.

Mačernytė-Panomariovienė, I. The right to receive fair remuneration in The Republic of Lithuania. *Jurisprudencija*. 2008 1(103):30-36

Świątkowski, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standarts. *Teisė*. 2011, 79:186-192.

Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 313-314.

³⁴⁸ Mačernytė – Panomariovienė, I. *Teisė į darbą*. Žmogaus teisės Lietuvoje. Vilnius: Naujos sistemos, 2005, p. 117.

„Siekiant teisingai nustatyti atlyginimą už darbuotojo atliktą darbą paprastai atskaitos tašku pasirenkami minimalaus darbo užmokesčio (MDU) dydžiai: minimalus vallandinis atlygis (MVA) arba minimali mėnesinė alga (MMA).“

³⁴⁹ www.ekspertai.lt. Minimalus mėnesio atlyginimas Lietuvoje jau 11 metų nėra teisingas, [interaktyvus] internetinis portalas 2012 [žiūrėta 2012-12-23] <<http://www.ekspertai.eu/minimalus-menesio-atlyginimas-lietuvoje-jau-11-metu-nera-teisingas/>>

Dienraštis Lietuvos rytas. Didelis minimalus atlyginimas būtų išganymas. [interaktyvus] Lietuvos ryto dienraštis 2012 [žiūrėta 2012-12-03] <<http://www.lrytas.lt/-13536663251352651875-didelis-minimalus-atlyginimas-b%C5%ABt%C5%B3-i%C5%A1ganymas.htm>>

Dienraštis Lietuvos Rytas. Minimalios mėnesio algos didinimas – Lietuvos verslo „pasaulio pabaiga“ [interaktyvus] Lietuvos ryto dienraštis 2012 [žiūrėta 2012-12-23] <<http://www.lrytas.lt/-13560112691355344337-minimalios-m%C4%97nesio-algos-didinimas-lietuvos-verslo-pasaulio-pabaiga.htm>>

³⁵⁰ Minimalaus vidutinio darbo užmokesčio dydžiai (trumpinama MDU) apima minimalią mėnesinę algą (trumpinama MMA) bei minimalų valandinis atlygis (toliau tekste MVA). (aut. past.)

MDU įtvirtinimo formą, sutiktina su autoriais besilaikančiais nuomonės, jog „MDU neturi įstatymo galios³⁵¹, kitą vertus atsižvelgtina ir į TDO konvencijos Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ 2 straipsnio 1 dalį. Joje nurodoma, jog minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas, o jo sumažinimas užtraukia baudžiamasias ar kitas sankcijas. Ši nuostata atkartojama Darbo kodekso 187 straipsnio 3 dalyje. Todėl manome, kad teisinga būtų teigti, jog MDU dydį nustatanti teisės norma neturi įstatymo galios, tačiau pareiga nenukrypti nuo šio dydžio yra grindžiama įstatymo galią turinčiais teisės aktais (kodeksu bei tarptautine sutartimi). Taigi aiškinimo dualizmo problema iš esmės galima tik teoriniame lygmenyje, praktiniame MDU turi įstatymo galią.

Aiškinant sąvokas „atlyginimas“ bei „normalus gyvenimo lygis“ bei nustatant MDU dydį, kuris turėtų būti pakankamas užtikrinti darbuotojų teises į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, itin svarbu atminti, jog Europos socialinės chartijos bei Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos, tiesioginiai dalyviai yra ne darbo teisinių santykių subjektai, o valstybės.³⁵² Suprasdamas bendrą „normalaus gyvenimo lygio“ nuostatos pobūdį Europos Tarybos socialinių teisių komitetas pritaikė vadinamąją 68% taisyklę³⁵³ leidžiančią nustatyti tikslus minimaliųjų gaunamų sumų atitikimą Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 1 dalies reikalavimus. Vėliau, Socialinių teisių komitetui pateikus išvadas XIV-2³⁵⁴ šis dydis sumažėjo iki 60% vidutinio darbo užmokesčio dydžio esančio valstybėje. „Bandant nustatyti aiškius teisingo apmokėjimo už darbą kriterijus, Komitetas į skaičiuojamus dydžius įtraukė ne tik nominalią mokamų pinigų vertę, tačiau kitas išmokas susijusias su darbo santykiais mokamas darbdavio“³⁵⁵

Svarbu pastebėti, kad 68% slenkstis buvo skaičiuojamas nuo bruto darbo užmokesčio dydžio. O 60 % pajamų slenkstis skaičiuojamas nuo grynujų pajamų³⁵⁶. Ši

³⁵¹ Mačernytė – Panomariovienė, I. *Teisė į darbą*. Žmogaus teisės Lietuvoje. Vilnius: Naujos sistemos, 2005, p. 117.

³⁵² Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 261.

Kaip nurodo Hans Kelsen „Tai, kad tarptautinė teisė įpareigoja arba įgalina valstybes, reiškia tik vieną: kitaip, nei nacionalinė teisinė tvarka, individus ji įpareigoja arba įgalina ne tiesiogiai, bet – tarpininkaujant nacionalinei teisei tvarkai (kurios personifikacija yra „valstybė“) – netiesiogiai“.

³⁵³ Minėta taisyklė buvo sukurta Europos Tarybos ir OECD ekspertų išvadų atliktų pagrindų. Ji nustatė 68 % vidutinio darbo užmokesčio dydžio esančio valstybėje slenkčių kaip pakankamą užtikrinti darbuotojų teisę į atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų pragyvenimo lygį atitinkamoje valstybėje. Darbo užmokesčiai, kurie buvo žemesni už šį dydį buvo laikomi neatitinkančiais teisingo apmokėjimo už darbą principo.(aut. past.)

³⁵⁴ Council of Europe, Committee of Independent Experts. Conclusions XIV – 2 (Austria, Belgium, Cyprus, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Iceland, Ireland), [interaktyvus] Europos Taryba, 2012 [žiūrėta 2012-02-03].

³⁵⁵ Świątkowski, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standarts. *Teisė*. 2011, 79:188.

³⁵⁶ Pasikeitus minėtam dydžiui bei skaičiavimo metodikai pats dydžio taikymas nebuvo pakeistas. Minėtų dydžių pakeitimas buvo motyvuojamas tuo, kad pasikeitus socialinėms sąlygoms vyrai nėra vieninteliai šeimos išlaikytojai, taip pat buvo atsižvelgta į tai, kad valstybė dažnai padeda asmenims išlaikyti šeimas teikdama lengvatas, pašalpas ir pan., padidėjo valstybių skaičius (ypač valstybių iš centrinės ir Rytų Europos), minėtos šalys turėjo skirtingus darbo apmokėjimo modelius, šiose valstybėse skirtumai tarp darbo užmokesčių kaip taisyklė yra didesni. 68% taisyklė buvo sukurta tuo metu kai chartiją buvo pasirašiusios tik 11 valstybių, kurių ekonominis lygis buvo pakankamai vienodas. Naujasis metodas laikytinas „jautresniu“ naujoms valstybėms pasirašiusioms chartiją, neatsižvelgiant į jų ekonominį išsivystymo lygį, bei į tai

taisyklė ne vienintelis kriterijus socialinių reikalų komitetui vertinant darbo apmokėjimo šalyje atitikimą Europos Socialinės chartijos 4 straipsnio 1 daliai. Šio komiteto nuomone net ir viršijant 60% slenkstį, tai nereiškia, kad darbo apmokėjimas atitinka teisingo apmokėjimo už darbą principą – minėtas darbo užmokestis bet koku atveju pirmiausia turėtų užtikrinti, normalų pragyvenimo lygį darbuotojui³⁵⁷. Tai reiškia, kad 1999 m. lapkričio mėnesį buvo suformuluota pozicija, jog šis darbo užmokestis turi būti aiškiai didesnis už skurdo ribą toje šalyje³⁵⁸. Bet koku atveju laikoma, kad valstybės pareiga užtikrinti asmenų kurie neturi lėšų pragyvenimui kad šie asmenys išliktų aukščiau skurdo ribos. Laikoma, kad minimaliosios pajamos valstybėje negali būti mažesnės už skurdo ribą. 60 procentų taisyklė yra įdiegta ir Lietuvoje skaičiuojant skurdo rizikos rodiklius^{359, 360}.

Lietuvoje MDU buvo padidintas LR Vyriausybės 2012 m. gruodžio 19 d. nutarimu „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“³⁶¹, kuriuo buvo patvirtintas minimalusis valandinis atlygis iki 6,06 lito ir minimalioji mėnesinė alga iki 1 000 litų. Ar šie dydžiai užtikrina darbuotojų teisę į tokią atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, galima atsakyti vadovaujantis susidariusia vertinimo praktika. Europos Tarybos socialinių teisių komitetas pripažino, kad 2005 m. MDU Lietuvoje buvo pakankamas, kad užtikrinti šią darbuotojų teisę. Deja nuo 2008 m. padėtis pasikeitė bei diferenciacija darbo apmokėjimo srityje tarp vidutinio darbo užmokesčio bei MDU nebeatitiko Europos socialinės chartijos 4 straipsnio

kokie pagrindiniai jų darbo užmokesčio struktūros bruožai. Minėtoje išvadoje Socialinių reikalų komitetas patvirtino, kad darbo užmokesčio dydžių skirtumas valstybėje negali būti per didelis ir neturėtų būti mažesnis už nustatytą dydį. (aut. past.)

³⁵⁷ Normalaus gyvenimo lygio sąvoka turi būti aiškinama atsižvelgiant į šios chartijos 13 straipsnį („teisė į socialinę paramą ir medicinos pagalbą“ – pagal šį straipsnį kiekvienas asmuo, kuris neturi pakankamai lėšų pragyvenimui ir kuris negali gauti tokių lėšų savo pastangomis ar iš kitų šaltinių, ypač iš socialinės apsaugos sistemos, gautų reikiamą paramą, o susirgęs – priežiūrą, būtiną pagal jo sveikatos būklę).

³⁵⁸ Žiūrėti 80 psl. (aut. past.)

³⁵⁹ [interaktyvus] Lietuvos Respublikos statistikos departamentas, 2012 [žiūrėta 2012-02-03] <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1333>>

Kaip nurodo Lietuvos Respublikos statistikos departamentas skurdo rodikliai, kuriuos priimta vadinti skurdo rizikos rodikliais visoje Europos Sąjungoje apskaičiuojami taikant vienodą metodiką – ji atitinka tą kurią taiko Europos Tarybos Socialinių reikalų komitetas sprenddamas dėl darbo užmokesčio lygio atitikimo Europos Socialinės Chartijos 4 straipsnio 1 daliai ir reiškia, kad „skurdo rizikos riba apskaičiuojama kaip 60 proc. ekvivalentinių piniginių disponuojamųjų pajamų medianos. Skirtingos sudėties namų ūkių palyginamumui padidinti skaičiavimams naudojama vadinamoji modifikuota Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (angl. *OECD*) ekvivalentinė skalė.[...]. Pagrindiniai rodikliai, kuriais remiamasi analizuojant skurdą, yra skurdo rizikos lygis ir skurdo rizikos gylis“

³⁶⁰ [interaktyvus] Lietuvos Respublikos statistikos departamentas, 2012 [žiūrėta 2012-02-03] <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1333>>

„Nuo 2005 m. skurdo rizikos rodikliams skaičiuoti naudojami Pajamų ir gyvenimo sąlygų statistinio tyrimo duomenys. Skurdo rizikos rodikliai yra apskaičiuojami remiantis prieš tai buvusių metų pajamomis (tyrimas renka duomenis apie namų ūkio sudėtį ir gyvenimo sąlygas apklausos laikotarpiu ir praėjusių kalendorinių metų pajamas)“ Statistikos departamento duomenimis skurdo rizikos riba 2005 metais vienam gyvenančiam asmeniui buvo 355 Lt., namų ūkiui susidedančiam iš dviejų suaugusių asmenų ir dviejų vaikų iki 14 metų – 746 Lt., 2006 m. – 437 Lt., šeimai – 918 Lt., 2007 m. – 566 Lt., šeimai 1188 lt., 2009 m. – 831 Lt., šeimai 1746 Lt., 2010 m. – 701 Lt., šeimai – 1472 Lt., 2011 m. – 691 Lt., šeimai – 1452 Lt.

³⁶¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. gruodžio 19 d. nutarimas „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. *Valstybės žinios*, 2012-12-22, Nr. 152-7772.

1 dalies reikalavimų³⁶², o MDU buvo mažesnis už skurdo ribą. Šiuo metu neto (grynųjų pajamų) MDU sudaro 824,5 Lt.³⁶³ (netaikant neapmokestinamųjų pajamų dydžių) o vidutinio darbo užmokesčio dydis šalies ūkyje įskaitant valstybines įmones 2011 m. buvo 1743,3 Lt., įskaitant individualias įmones – 1594,6 Lt., o privačiame sektoriuje įskaitant individualias įmones buvo 1507,3 Lt.³⁶⁴ Vidutinis neto darbo užmokestis pagal apskritis pirmąjį metų ketvirtį pralenkė 2010 m. lygį bei Respublikoje pasiekė 1673,2 Lt., o Vilniaus apskrityje – 1864,7 Lt.³⁶⁵ Vidutinio darbo užmokesčio dydis (į rankas) valstybėje 2012 m. I ketvirtį³⁶⁶ sudarė 1655, 24 Lt.³⁶⁷ Taigi 60 proc. šio dydžio sudaro 993,14 Lt. Atsižvelgiant į Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 1 dalį šie dydžiai turėtų būti didinami. Tačiau pripažintina, kad didinant MDU yra susiduriama su problemomis, kurios turėtų būti sprendžiamos kompleksiskai. Padidinus MDU mažėja mažai uždirbančių asmenų priklausomybė nuo valstybės socialinių išmokų, todėl mažėja biudžeto išlaidos socialinėms reikmėms, bei padidėja mažai uždirbančių asmenų perkamoji galia³⁶⁸ (kas leidžia didinti mokesčių už prekių bei paslaugų pardavimą surenkamą kiekį). Kita vertus padidėja ekonominės sąnaudų darbdaviams

³⁶² European Committee of Social Rights. European Social Charter (revised) Conclusions 2010 Articles 2,4,5,6,21,22,26,28 and 29. [interaktyvus]. Europos Taryba, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf>

2010 m. Europos Tarybos Socialinių teisių komitetas pateikė Lietuvai nepalankias išvadas, dėl darbo apmokėjimo Lietuvoje atitikimo Europos Socialinės chartijos 4 straipsnio 1 daliai bei pastebėjo, jog tarp 2005 ir 2008 m. bruto minimalus darbo užmokestis ženkliai padidėjo bei siekia 550 Lt (160 eurų) 2005 m. ir 800 Lt (233 eurų) – 2008 m. Vidutinis darbo užmokestis taip pat tolygiai augo dėl bendro ekonomikos kilimo. Bruto vidutinis darbo užmokestis 2005 m. siekė 1 276,2 Lt (371 eurų) ir kilo iki 2 151,7 Lt. (625 eurų) – 2008 m. Kalbant apie neto dydį (net amounts) 2008 m. minimalus atlyginimas siekė 663 Lt. (193 eurų), tuo tarpu neto vidutinis darbo užmokestis siekė 1 650 Lt (480 eurų). Komitetas pastebėjo, jog tai sudaro tik 40,2 % vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Komitetas taip pat pastebėjo, jog šis dydis mažėjo nuo 2005 m. kai jis siekė 47,6 %, todėl Komitetas laikė, jog minimalus darbo užmokesčio dydis nėra teisingas. Komitetas priminė, jog pagal Socialinės Chartijos 4 straipsnio 1 dalį minimalus darbo užmokestis darbuotojui turi suteikti normalų gyvenimo lygį ir bet koku atveju turi būti aukštesnis už skurdo lygį tam tikroje šalyje. 2005 m. minimalus darbo užmokestis buvo aukštesnis negu skurdo lygis, todėl Komitetas padarė išvadą, jog Lietuvos Respublikoje situacija neatitinka Europos Socialinės Chartijos nustatomų standartų dėl toliau nurodytų pagrindų: 1) nėra nustatyta, jog minimalus darbo užmokestis yra garantuojamas visoms darbuotojų grupėms; 2) minimalus darbo užmokestis yra akivaizdžiai neteisingas. (Palyginimui 2010 m. Europos Tarybos socialinių teisių komiteto duomenimis pvz. Švedijoje minimalus (ir pats mažiausias) darbo apmokėjimo dydis darbuotojams (restoranuose) sudarė 64% šalies vidutinio darbo užmokesčio dydžio. (aut. past.)

³⁶³ [interaktyvus] Mokesčiai ir buhalterinė apskaita, 2012 [žiūrėta 2012-12-20] <http://www.tax.lt/skaiciuokles/atlyginimo_ir_mokesciu_skaiciuokle>

³⁶⁴ Statistikos departamentas. Vidutinis darbo užmokestis. [interaktyvus] Statistikos departamentas, 2012 [interaktyvus 2012-02-03] <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=M3060801&PLanguage=0>>

³⁶⁵ Statistikos departamentas 20012-09-06 pranešimas spaudai. *Darbo užmokestis apskrityse ir savivaldybėse*. [interaktyvus] Statistikos departamentas, 2012 [interaktyvus 2012-02-03] <www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=10153>

³⁶⁶ Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie LR Socialinės ir darbo ministerijos. Pagrindiniai socialiniai rodikliai. [interaktyvus] Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, 2013 [interaktyvus 2013-01-02] <<http://www.sodra.lt/index.php?cid=284>>

³⁶⁷ [interaktyvus] Mokesčiai ir buhalterinė apskaita, 2012 [žiūrėta 2012-12-20] <http://www.tax.lt/skaiciuokles/atlyginimo_ir_mokesciu_skaiciuokle>

³⁶⁸ Ekonominių ir teisinių konsultacijų centras. Mokslinio tyrimo darbas. *Minimalaus darbo užmokesčio įtakos padidinimo smulkiajam ir vidutiniam verslui analizė*. Kaunas: Darbo ataskaitos projektas, 2005.

privalantiems mokėti ne tik MDU, tačiau ir mokesčius skaičiuojamus nuo darbuotojo darbo užmokesčio. Todėl įstatymų leidėjui tikslinga svarstyti ar nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris leistų didinant MDU, kompensuoti padidėjusias verslo sąnaudas sumažinant mokesstinę naštą (pavyzdžiui mažinant mokesčius mokamus SODRAI) proporcingai sutaupomų valstybės lėšų kiekiui.

Galime teigti, jog Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 1 dalimi bei Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 5 straipsnio 1 dalyje nėra siekiama įvesti vieno aiškaus bei bendro atlyginimo dydžio visoms chartiją pasirašiusioms šalims, tačiau siekiama nustatyti teisingumo matą, pagrįstą aiškiais lyginamaisiais skaičiavimo kriterijais, kurie remiasi valstybės vidaus situacijos analize, o ne siekiu sulygtinti minimaliuosius darbo apmokėjimo dydžius su kitomis valstybėmis narėmis. Teisingas apmokėjimas už darbą įgyvendinamas ne tik nustatant pozityvias darbdavio pareigas mokėti minimaliuosius darbo užmokesčio dydžius darbuotojams, tačiau ir kitais būdais, kai atsižvelgiama į minimaliuosius darbo užmokesčio dydžius, vidutinio darbo užmokesčio dydžius bei nustatant garantijas kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų. Šie aspektai aptartini tolesnėje tyrimo dalyje.

3.2. Minimalaus, vidutinio darbo užmokesčio ir apmokėjimo esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų garantijos

Tiriant minimalaus, vidutinio darbo užmokesčio (toliau tekste VDU) garantijas kyla šie probleminiai klausimai: 1) kokia yra minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio įtaka bei santykis su teisingo apmokėjimo už darbą principu; 2) kokios MDU ir VDU ypatybės viena kitos atžvilgiu. Manome, jog MDU bei VDU pirmiausia skiria jų funkcijų eiliškumas – nustatant minimaliojo darbo užmokesčio dydžius yra remiamasi darbuotojų ir jų šeimų poreikių, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidų, socialinės apsaugos išmokų, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygių bei ekonominių veiksnių, įskaitant ekonominę plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti ir išlaikyti aukštą užimtumo lygį, kriterijais. Todėl svarbiausia MDU funkcija laikytina minimaliųjų mokėjimų dydžių užtikrinimas įgyvendinant valstybės socialinę paskirtį. Tačiau teisinėje literatūroje pastebima, jog „MDU pasižymi garantine funkcija“, kuri nėra vienintelė bei „MDU [...] gali būti naudojamas kaip atskaitos taškas nustatant konkretų darbo užmokesčio dydį arba išskaitoms iš darbo užmokesčio riboti“³⁶⁹. VDU yra apskaičiuojamas atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo darbo užmokesčio dydžius, remiantis 2003 m. gegužės 27 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintu darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašu³⁷⁰, kuriuo su nedideliais

³⁶⁹ Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 225.

³⁷⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 52-2326.

Pagal šį aprašą į vidutinį darbo užmokestį yra įskaičiuojama:

1) pagrindinis darbo užmokestis;

2) padidintas apmokėjimas (kai nukrypstama nuo normalių darbo sąlygų, darbą poilsio, švenčių, viršijančių nustatytą darbo trukmę, darbą naktį, ir pan.);

pakeitimais³⁷¹ yra vadovaujamosi iki šiol (nuo 2013 m. sausio 1 d. pasikeitė šio aprašo pavadinimas ir jis vadinasi „Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas“³⁷²). Pagal šį aprašą VDU yra skiriamas užtikrinti mokėtinų darbuotojui sumų apskaičiavimą tais atvejais kai darbuotojui apmokama už kasmetines atostogas³⁷³, laiką, kai darbuotojas įstatymų numatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam išmokama išėitinė išmoka arba kitos teisės aktų nustatytos išmokos³⁷⁴. Taigi ir MDU ir VDU sieja tai, kad dydžiai gali būti taikomi apskaičiuojant garantines išmokas darbuotojui.

3) priedai ir priemokos;

4) darbo užmokesčio skirtumas kai mokama įstatymų ar kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais (pvz. apmokėjimas už prastovas, perkėlus darbuotoją laikinai dirbti į mažiau apmokamą darbą ir pan.);

5) premijos.

Skačiuojamasis laikotarpis yra trys paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį už kurį mokamas vidutinis darbo užmokestis (išskyrus jeigu paskutinė darbuotojo darbo diena yra ir paskutinė mėnesio diena – šiuo atveju paskutinis mėnuo yra įtraukiamas į apskaitinį laikotarpį). Kai nėra duomenų apie prieš vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo mėnesį einančio mėnesio darbuotojo darbo užmokestį, skaičiuojamasis laikotarpis yra trys mėnesiai prieš šį mėnesį, kolektyvine sutartimi galima nustatyti sąrašą darbų ar pareigybių kai toks skaičiuojamasis laikotarpis yra nustatomas. Įstatymas nustato palankesnes darbuotojui sąlygas jeigu vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tikslas – atlyginti žalą darbuotojui padarytą dėl susirgimo profesine liga. Šiuo atveju skaičiuojamasis laikotarpis yra paeilui einantys 6 mėnesiai, kurie gali būti pasirenkami iš 24 mėnesių ėjusių iki susirgimo profesine liga nustatymo mėnesio, darbuotojo perkėlimo į mažiau apmokamą darbą ar atleidimo iš tos darbovietės mėnesio.

³⁷¹ *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 105-4011 (buvo pakeistas pavadinimas)

Valstybės žinios, 2006-09-30, Nr. 105-4011 (vietoje sąvokos „tvarka“ imta naudoti sąvoka „aprašas“ Aut.past.);

Valstybės žinios, 2008-04-08, Nr. 40-1467 (pakeitimas nustatomas tik valstybės tarnautojų vidutinės pareiginės algos dydžiui skaičiuoti (Aut. past.);

Valstybės žinios, 2008-12-11, Nr. 142-5627 (keitė statutinių valstybės pareigūnų bei valstybės tarnautojų skaičiuojamąjį laikotarpį (nustatė jį iki 6 mėn.) apskaičiuojant šiame pakeitime nustatytais atvejais skaičiuotinas išmokas. (Aut. past.)

³⁷² *Valstybės žinios*, 2012-12-31, Nr. 155-8010.

³⁷³ Europos Teisingumo Teismo 2006 m. kovo 16 d. sprendime *Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd* (bylos Nr. C-131/04). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-04-15] <<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5046c43dde6c7450ea671f1514014ab62.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Oa3yQe0?text=&docid=57688&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=879995>>

Teisingumo Teismas pripažino, kad darbo laiko direktyvose teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas laikoma „vienos teisės dviem sudedamosiomis dalimis“.

³⁷⁴ Dambrauskienė, G., Mačernytė Panomariovienė, I., Macijauskienė, R. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 203. (naudota citata).

Pavyzdžiui Darbo kodekso 122 str. nustato, kad prastovas laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu perkeliama į kitą darbą. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliama į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją. Sutiktume su Rasa Macijauskiene, kuri nurodo, kad „Esant galimybei siūlomas kitas darbas atsižvelgiant į jo profesiją, specialybę ar kvalifikaciją, o jeigu tai neįmanoma – siūlomas bet koks darbas. Suprantama, kad tas darbas turi atitikti darbuotojo sugebėjimus (nekvalifikuotam negalima siūlyti darbo, reikalaujančio aukšto išsilavinimo), priešinga situacija galima.“ Tačiau darbdavys gali pasiūlyti darbą ir neatitinkantį darbuotojo kvalifikacijos, profesijos ir specialybės, nors pasekmės numatytos Darbo kodekso 195 straipsnio 4 dalyje (jog jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą) atsiranda tik atsižvelgiant į tai kokį darbą darbdavys pasiūlė. Darbo kodekso 195 straipsnio 4 dalies dispozicija taip pat apibrėžia, jog neigiamos teisinės pasekmės, t. y. jog darbuotojui mokama ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą, atsiranda, tik jeigu darbuo-

Taigi santykį tarp teisingo apmokėjimo už darbą principo bei normų nustatančių minimalaus³⁷⁵ ir vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo atvejus, dažnai galima apibūdinti kaip teisės normos įtvirtinančios teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančias priemones bei garantijas, bei normos nustatančios sankcijas už materialinėje normoje nurodomos elgesio taisyklės pažeidimą. Darbdavio pareiga mokėti MDU arba VDU gali kilti iš delikto arba iš įstatymų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų³⁷⁶.

tojas raštiškai atsisako pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai. Kolektyvinėje sutartyje kolektyviniai darbo teisinių santykių subjektai turi galimybę iš anksto sutarti dėl neatvykimo atvejų prastovos laikotarpių, jų apmokėjimo tvarkos. Esant prastovai dėl darbuotojo kaltės šis laikas nėra apmokamas darbuotojui. (aut. past.)

³⁷⁵ Europos Socialinės chartijos 4 straipsnio 1 dalies nuostata nereikia įpareigojimo visoms valstybėms pasirašiusioms chartiją pareigos įvesti įstatymų nustatytus minimalius darbo užmokesčių dydžius ir minėtas straipsnis tiesiog įtvirtina teisingo apmokėjimo už darbą minimaliuosius standartus, kuriuos valstybės įsipareigoja gerbti. (aut. past.)

³⁷⁶ Darbo kodekse minimalaus darbo užmokesčio sąvoka naudojama nustatant kompensacijos už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos dydį ir yra sumokama darbdavio, teismui nustatčius, jog atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas (Darbo kodekso 96 straipsnio 3 dalis), nustatant apmokėjimo už prastovos laiką dydį (Darbo kodekso 195 straipsnio 1, 3, 4 dalys), nustatant apmokėjimo dydį darbuotojui ne dėl savo kaltės neįvykdžius išdirbio normų (Darbo kodekso 200 straipsnio 1 dalis), ribojant išskaitą iš darbo užmokesčio neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos dydį (Darbo kodekso 225 straipsnis).

Darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio dydis siejamas su vidutinio darbo užmokesčio sąvoka, nustatant sumažėjusio darbo užmokesčio kompensavimo darbuotojui mechanizmą, pavyzdžiui perkėlus į darbo sutartimi nesulygtą darbą, pakeitus Darbo kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyje nustatytas sąlygas (Darbo kodekso 121 straipsnio 1 ir 3 dalys), taip pat prastovos laikotarpiu (Darbo kodekso 195 straipsnio 2, 3, 5 dalys), darbuotojo sveikatai pablogėjus dėl darbo šioje įmonėje bei perkėlus į mažiau apmokamą darbą (Darbo kodekso 212 straipsnis), siunčiant darbuotoją kuriam dėl jo dirbamo darbo privaloma pasitikrinti sveikatą už darbo laiką sugaištą ją tikrinantis (Darbo kodekso 215, 265 straipsniai), skaičiuojant darbo užmokesčio dydį už laiką kai darbai sustabdyti esant darbų saugos norminių aktų pažeidimams ar dirbama pažeidžiant nustatytus technologinius reikalavimus, sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai, darbuotojų neparūpinus darbo priemonėmis, esant kenksmingai ar pavojingai sveikatai darbo aplinkai (Darbo kodekso 266 straipsnio 8 dalis), perkėlus į mažiau apmokamą darbą neščią, neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančią motiną (Darbo kodekso 278 straipsnio 4 dalis), ją atleidus nuo darbo dėl sveikatos patikrinimo (Darbo kodekso 278 straipsnio 7 dalis). Vidutinio darbo užmokesčio sąvoka taip pat naudojama nustatant mokėtino atlyginimo dydį: nutraukus terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos privaloma sumokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokesį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką (Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalis), suteikus darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 130 straipsnio 3 dalis), nustatant išeitinės išmokos dydį (pagal Darbo kodekso 140 straipsnį), nustatant mokėtinas sumas kai uždelsiama atsiskaityti su darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis), apmokant už kasmetines atostogas (Darbo kodekso 165, 176 straipsniai), įstaigos ar organizacijos, kurios įpareigojimus (įgyvendinti rinkimų teises, teikti parodymus/liudyti teisme ar ikiteisminiame tyrime, teikti ekspertines išvadas, atstovauti darbuotojų kolektyvui ar visuomeninei organizacijai, atlikti donoro pareigas, kitais įstatymų nustatytais atvejais) vykdo darbuotojas, darbuotojui mokėtinos sumos dydis (Darbo kodekso 183 straipsnis), prastovos laikotarpiu darbuotojui nepasiūlius kito darbo pagal jo profesiją, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai atlyginimo dydis (Darbo kodekso 15 straipsnio 3 dalis), darbuotojams besimokantiems pagal įmonių siuntimus (Darbo kodekso 210 straipsnis), apmokant už papildomas bei specialias pertraukas (Darbo kodekso 213 straipsnis) bei darbuotojams auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų (Darbo kodekso 214 straipsnis), darbuotojui pagrįstai atsisakius dirbti jeigu yra pavojus saugai ir sveikatai, atsisakius dirbti darbus, kuriuos nėra apmokytas saugiai atlikti, kai neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės, darbuotojas neaprupintas asmeninės apsaugos priemonėmis (Darbo kodekso 210, 275 straipsnio 1 dalies 5 punktas, 276 straipsnis), apmokant darbuotojui už priverstinės pravaikštos laiką (Darbo kodek-

Sutiktina su Hans Kelsen, jog „[...] teisinės pareigos sąvoka [...] yra iš esmės susijusi su sankcijos sąvoka. Teisiškai įpareigotas yra tas individas, kuris savo elgesiu gali padaryti deliktą ir šitaip užsitraukti sankciją [...]“³⁷⁷ už pareigos nesilaikymą. Kitą vertus Viktoras Tiažkijus taikliai nurodo, jog „Vidutinis darbo užmokestis [...] dažnai taikomas kaip vienas populiariausių apskaitos rodiklių“³⁷⁸.

Pažymėtina, kad nemažai valstybių, pavyzdžiui Lietuvoje³⁷⁹, Estijoje, Latvijoje, Belgijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Graikijoje, Airijoje, Rumunijoje³⁸⁰ minimalaus darbo užmokesčio dydžiai yra nustatomi. Šiose valstybėse, kaip ir Lietuvoje remiantis TDO konvencijos Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ 2 straipsnio 1 dalimi minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas, o jo sumažinimas užtraukia baudžiamasias ar kitas sankcijas. Šiuo atžvilgiu MDU veikia ne kaip apskaitos rodiklis padedantis apskaičiuoti darbuotojų priklausančių mokėjimų dydžius, o kaip materialinė teisės norma už kurios pažeidimą nustatomos viešosios teisės sankcijos³⁸¹. Už pažeidimus darbo apmokėjimo srityje, pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 41(4) straipsnį, Valstybinė darbo inspekcija nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2012 m. spalio 31 d. didžiausiuose Lietuvos miestuose užregistravo skirtų nuobaudų darbaviams skaičių: 14 – Vilniaus apskrityje, 3 – Kauno apskrityje, 8 – Klaipėdos apskrityje, 0 – Šiaulių apskrityje, 3 – Panevėžio (iš 5 protokolų, kuriais skirtos nuobaudos)³⁸². Didžiausias lyginamasis skaičius palyginus su kitomis skirtomis nuobaudomis darbaviams yra Klaipėdos apskrityje (8 iš 20) bei Panevėžio apskrityje (3 – iš 5 protokolų,

so 297 straipsnio 1, 3, 4 dalys), teismui arba darbo ginčų komisijai nurodžius skubiai vykdyti sprendimą ar nutartį dėl darbo užmokesčio priteismo (Darbo kodekso 299 straipsnio 1 dalis), apmokant atostogų iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios laiką pagal Darbo kodekso 278 straipsnio 10 dalį, pertraukas kūdikiui maitinti (Darbo kodekso 278 straipsnio 8 dalis), nustatant atlygintinos materialinės atsakomybės dydį (Darbo kodekso 254 straipsnis), bei išskaitų iš darbo užmokesčio kompensuoti padarytai žalai dydį (Darbo kodekso 258 straipsnio 1 dalis). (aut. past.)

³⁷⁷ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 122.

³⁷⁸ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 319.

³⁷⁹ Pagal Darbo kodekso 187 straipsnį minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą nustato Vyriausybė, Trišalės tarybos teikimu. Pažymėtina, jog atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliuosius atlyginimo (valandinio atlygio ir mėnesinės algos) dydžius. (aut. past.)

³⁸⁰ Eurofound. *The social impact of the crisis*. Dublin: Eurofound, 2011, p. 9.

³⁸¹ Lietuvos Respublikos administracinių pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1-1.

Pagal LR Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41(4) straipsnį darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, pažeidimas – užtraukia baudą darbaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo penkių šimtų iki penkių tūkstančių litų. Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda, – užtraukia baudą nuo penkių tūkstančių iki dešimties tūkstančių litų. Tyčinis darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, pažeidimas arba darbo užmokesčio bei kitų su darbo santykiais susijusių išmokų, neįtrauktų į buhalterinės apskaitos dokumentus, išmokėjimas – užtraukia baudą darbaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo dešimties tūkstančių iki dvidešimties tūkstančių litų. Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio trečiojoje dalyje numatytus pažeidimus, – užtraukia baudą nuo dvidešimties tūkstančių iki penkiasdešimties tūkstančių litų. (aut. past.)

³⁸² Valstybinė darbo inspekcija. Sąrašai pagal apskritis. [interaktyvus] Valstybinė darbo inspekcija, 2012 [žiūrėta 2012-12-28] <<http://www.vdi.lt/index.php?1504208464>>

kuriais skirtos nuobaudos). Tuo tarpu Vilniaus apskrityje šie pažeidimai sudarė tik nedidelę dalį (14 iš 119)³⁸³.

Apmokėjimo garantijos esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų patenka į Europos Socialinės chartijos 4 straipsnyje nurodomų „darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmo“ sąvoką, kurį leidžiama nustatyti valstybėms atsižvelgiant į savo vidaus sąlygas. Lietuvoje garantijų taikymo atvejai įtvirtinami sekančiais:

- a) esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, kai nukrypimai susiję su darbo aplinkos veiksniais³⁸⁴;
- b) už viršvalandinį darbą;
- c) už darbą nakties metu;
- d) už darbą poilsio ar švenčių dienomis;
- e) kai padidinamas darbų mastas.

*Nesant galimybės visiškai pašalinti profesinės rizikos veiksnių darbuotojo darbo vietoje*³⁸⁵ darbdavys yra įpareigojamas mokėti darbuotojui padidintą, palyginti su

³⁸³ Pažymėtina, kad šie skaičiai apytiksliai atspindi pažeidimų individualiuose teisiniuose santykiuose vengiant nustatyti ar išmokėti MDU mastą, nes Valstybinės darbo inspekcijos pateikiamoje statistikoje neatspindi tikslus pažeidimo turinys.(aut.past.)

³⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje „T. G. v. AB „Šilutės baldai““ (Bylos Nr. 3K-3-79/2011). [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-02-10] <<http://www.lat.lt/lt/teismo-nutartys/nutartys-nuo-2006-6bt1.html>>

Šioje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformulavo darbdavio pareigos sudaryti saugias bei sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas atsiradimo pagrindus. Šioje byloje nurodoma, jog: „Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė kiekvienam žmogui turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Reikalavimas sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas dėl savo svarbos darbo teisinių santykių reguliavimo srityje pripažintas vienu iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų (DK 2 straipsnio 1 dalies 5 punktas). Kiekvienos darbo sutarties neatskiriama sąlyga yra darbdavio įsipareigojimas darbuotojui užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (DK 93 straipsnis). Saugios ir sveikos darbo sąlygos privalo būti sudarytos kiekvienam darbuotojui, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, t. y. laikantis šių ir kitų įstatymuose nustatytų diskriminaciją draudžiančių sąlygų. Sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais pagal įstatymą įpareigotas darbdavys. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir jos aplinka turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Darbo vietos turi būti įrengtos taip, kad jose dirbantys darbuotojai būtų apsaugoti nuo galimų traumų, jų darbo aplinkoje nebūtų sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos veiksnių (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau – DSIĮ) 3, 11, 14 straipsniai, DK 260, 261 straipsniai). Ginant darbuotojų sveikatos apsaugos interesą įstatyme nustatyti atvejai, kada turi būti atliekami privalomi sveikatos patikrinimai (DK 265 straipsnis, DSSI 21 straipsnis). Vis dėlto jeigu dėl darbo aplinkos veiksnių darbuotojo sveikatos būklė pablogėja ir kompetentinga institucija – Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Tarnyba) – konstatuoja jam atitinkamo lygio nedarbingumą, tai šios institucijos priimti sprendimai dėl neįgalaus asmens darbo pobūdžio ir sąlygų yra privalomi tiek darbdaviui, tiek darbuotojui (DSSI 38 straipsnio 2 dalis). Jeigu Tarnybos išvadoje nustatyta, kad darbuotojas negali dirbti iki tol dirbto darbo, nepriklausomai nuo darbdavio ir darbuotojo valios ir norų, turi būti sprendžiamas klausimas dėl darbuotojo perkėlimo (jo sutikimu) į kitą darbą, atsižvelgiant į Tarnybos išvadą.“

³⁸⁵ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl ergonominių veiksnių klasifikacijos ir matavimo metodinių nurodymų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 95-3536.

Ergonominių veiksnių klasifikacija detalizuoja darbuotojui leistinus krūvius, svorius, ir net pasilenkimų skaičių per dieną (pavyzdžiui nurodoma, kad vienkartinio rankomis keliamo krovinio masė, kai krovinyš nuolat pernešamas per pamainą ar dirbant kitą darbą vyrams neturi viršyti 30 kg. ir pan.). Minėti

normaliomis darbo sąlygomis, tarifinį atlygį, kurio konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Šiuo atžvilgiu atkreiptinas dėmesys jog Darbo kodekso 192 straipsnyje darbdavys yra įpareigojamas mokėti *padidintą tarifinį atlygį*, o ne priedus ir priemokas. Iš vienos pusės tarifinio atlygio nustatymo tvarka reguliuojama detaliau nustatant apmokėjimo sistemas, darbų ir darbo vietų vertinimo metodus, kitą vertus detalių priedų dydžių nustatymas įstatymuose neabejotinai sukelia problemų teismuose nustatant konkrečių priteistinių priedų dydžius (kai šie dydžiai nereguliuojami kolektyvinėmis sutartimis ar lokaliniais teisės aktais suderintais su darbuotojų atstovais).

Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje, kurioje buvo sprendžiamas apmokėjimo darbuotojams, kurių darbo sąlygos nukryps-ta nuo normalių apmokėjimo klausimas, Teismas detaliai pasisakė dėl pareigos mokėti padidintą atlygį darbuotojams atsiradimo sąlygų. Byloje kilo ginčas dėl priemokos mokėjimo darbuotojams dirbantiems Valstybinės teismo psichiat-rijos tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos Utenos ekspertiniame sky-riuje sanitarais. Ieškovai grįsdami darbdavio prievolę mokėti padidintą darbo užmokestį nurodė, jog jų darbas susijęs su asmenų, kurie įvykdė nusikalstamą veiką ir kuriems atliekamos stacionarios teismo psichiatrijos ekspertizės, prie-žiūra, rėmėsi Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalimi ir DK 192 straipsnio 1 dalimi. Byloje buvo nustatytos dvi darbuotojų kategorijos. Pirma, darbuotojai, kurių darbo sutartys sudarytos iki 2001 m. sausio 1 d., t. y. kai galiojo 1993 m. spalio 7 d. Žmonių saugos darbe įstatymo Nr. I-266 69 straipsnio 6 dalis, kurioje buvo nustatyta, kad už darbą pavojingomis sąlygomis (dirbant pavojingus darbus) mokama ne mažiau kaip 30 proc. valstybės nustatyto minimalaus valandinio atlygio (mėnesinės algos) dydžio priemoka (esant šiai sąlygai nustatytai ir jų darbo sutartyje). Antra kategorija – darbuotojai, kurių darbo sutartys sudarytos po 2001 m. sausio 1 d., t. y. kai neteko galios Žmonių saugos darbe įstatymo 69 straipsnio 6 dalis; šių darbuotojų darbo sutartyse nenustatyta priemokos už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų. Atsakovas neneigė, jog pavojingos darbo sąlygos darbuotojams nepanaikintos. Tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijų teismai nustatė, jog visi ieškovai dirba esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų. Išplėstinė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija pažymėjo, jog 2000 m. spalio 17 d. įstatymu Nr. VIII–2063 Žmonių saugos darbe įstatymas buvo pakeistas, išdėstant jį nauja redakcija, be kita ko, pakeičiant įstatymo pavadinimą į Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą. Naujos šio įstatymo redakcijos 69 straipsnyje neliko nuostatų, susijusių su dar-bo apmokėjimu. Pažymėtina, kad Žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte dėl Įstatymo 69 straipsnio pakeitimo

normatyvai leidžia nustatyti normalių darbo sąlygų sąvoką, kuri apibūdintina, kaip darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės atitinkančios darbuotojo fizinės galimybes bei nega-linčias būti ligos, ar profesinės ligos atsiradimo veiksniumi. Ergonominio veiksnio pagrindą sudaro fizinio darbo krūvis ir įtampa bei darbo vietos pritaikymas darbuotojo galimybėms. Taigi ergonominiams veiks-niams viršijant klasifikacijoje nurodytas ribas darbdavys turi užtikrinti, jog jie bus sumažinti suteikiant darbuotojui atitinkamas darbo priemones, keltuvus, įdarbinant daugiau darbuotojų ir pan. (Ergonominių veiksnų klasifikacija ir matavimo metodika 2005-08-06, *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 95-3536).

nurodyta, jog nuostatos dėl priemonų nustatymo darbuotojams, dirbantiems esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, išbrauktos dėl to, kad jos kartoja Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog „Kai byloje nustatyta, kad ieškovai dirba, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, darbdavio vienašalis sprendimas panaikinti ginčo priemonas mokėjimą, priimtas netinkamai išsiaiškinus įstatymų pakeitimus, yra neteisėtas.“ Išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad „bylą nagrinėjęs pirmosios instancijos teismas, nustatęs ieškovų teisių pažeidimą, kai dėl vienu darbdavys neteisėtai panaikino mokėtamą priedą už darbą pavojingomis sąlygomis, o dėl kitų nenustatė ir nemokėjo padidinto atlyginimo už darbą tokiomis sąlygomis, gindamas pažeistas ieškovų teises, turėjo pagrindą priteisti visiems jiems vienodo dydžio priemoną, t. y. 30 proc. valstybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, už darbą ginčo laikotarpiu, bet ne daugiau kaip už trejus metus (DK 298 straipsnis)“³⁸⁶.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija savo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartyje pažymėjo, jog DK 192 straipsnis, reglamentuojantis darbo apmokėjimą esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, aiškintinas ir taikytinas sistemiškai su DK 191 straipsniu, reglamentuojančiu normalių darbo sąlygų užtikrinimą ir nurodančiu, kokios sąlygos yra laikomos normaliomis darbo sąlygomis³⁸⁷. Todėl reikėtų skirti „tinkamų darbo sąlygų“ bei „normalių darbo sąlygų“³⁸⁸ sąvokas. Tinkamų darbo sąlygų sąvoka buvo aptarta šio tyrimo antroje dalyje ir čia tik pastebėsime, jog ji platesnė³⁸⁹ bei prie jos priskirtina ir tinkamų apmokėjimo sąlygų nustatymas darbuovietėje, kurios yra tik netiesiogiai siejamos su „normalių darbo sąlygų“ sąvoka. Galime teigti, jog darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojui normalias darbo sąlygas yra siejama su darbdavio *realiomis galimybėmis* tai padaryti. Todėl darbas nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų sukelia darbdaviui ne neigiamas teises pasekmes, o padidėjusias išlaidas darbo užmokesčiui. Tuo tarpu tinkamų darbo sąlygų užtikrinimas yra darbdavio *pareiga*, kurios pažeidimas sukelia darbdavio teisinę atsakomybę.

³⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išplėstinės teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje „V. A., E. B., R. B., A. J., A. G., A. G., S. G., A. K., N. M., R. M., A. M., B. P., K. Š., R. Š., V. T., J. T., S. U., E. U., M. Ž. v. Valstybinė teismo psichiatrijos tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos“ (Bylos Nr. 3K-7-83/2011m.) [interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, 2012 [žiūrėta 2012-02-01] <<http://eteismai.lt/byla/163652222360479/3K-7-83/2011?word=darbo>>

³⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje „J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“ (Bylos Nr. 3K-3-451/2006), [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-03-02] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=30202>

³⁸⁸ Šias sąlygas galima suskirstyti į keletą grupių, tai: a) darbdavio pareiga užtikrinti tinkamą darbo priemonių, įrankių būklę, taip pat užtikrinant aprūpinimą techniniais dokumentais bei energijos resursais; b) darbdavio pareiga užtikrinti saugią ir nekenksmingą darbo aplinką; c) darbdavio pareiga užtikrinti tinkamų sąlygų teisės aktų nustatyta tvarka kelti profesinę kvalifikaciją bei įgūdžių tobulinimui sudarymas; d) darbdavio pareiga užtikrinti kitas sąlygas reikalingas darbams atlikti. (aut. past.).

³⁸⁹ Atsižvelgiant į Europos Socialinės Chartijos 2 straipsnį tinkamų darbo sąlygų sąvoka aiškintina kaip valstybės įsipareigojimai garantuoti darbuotojų teisę į informavimą svarbiausiais sutarties arba darbo sąlygų klausimais, priimtino darbo dienos ir darbo savaitės laiko nustatymą, oficialių mokamų švenčių dienų nustatymą, ne mažesnę kaip keturių savaičių kasmetinių mokamų atostogų nustatymą, darbuotojams teikiamas garantijas esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, darbuotojų garantijomis į poilsio laiką kartą per savaitę, garantijomis darbuotojams dirbantiems naktinį darbą. (aut. past.)

Skirtingai nuo apmokėjimo už darbą nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų, apmokėjimo už viršvalandinį darbą bei darbą naktį³⁹⁰ dydžių apskaičiavimo tvarka yra nurodoma Darbo kodekso 193 straipsnyje, kuriame nustatyta, jog už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio, apimančio pagrindinį darbo užmokesį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Šis atlygis priskirtinas prie kintamosios darbo užmokesčio dalies ir mokslinėje literatūroje kvalifikuojamas kaip priemoka. Sutiktina su Valerija Gerikienė, kuri nurodo, jog „Lietuvoje priemokos mokamos už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandžius, naktinį darbą, arba papildomų užduočių, suformuluotų raštu, kurioms atlikti viršijamas nustatytas darbo krūvis, vykdymą“³⁹¹. Pažymėtina, kad skirtingai nuo premijų, priemokos už naktinį ir viršvalandinį darbą minimumas yra reguliuojamas įstatymu imperatyvu³⁹². Diskutuotina ar Lietuvos Teismų praktikoje egzistuojantis pripažinimas, jog kompensacija už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis gali būti įskaiciuojama ir į darbuotojo pareiginių atlyginimą iš anksto, nesudaro prielaidų piktnaudžiauti darbdaviui teikiant įrodymus teisme. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. gruodžio 16 d. nutartyje civilinėje byloje „V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija“ nurodė, jog „jeigu individualių darbo teisiųjų santykių subjektai susi-

³⁹⁰ Naktinis darbas istoriškai buvo pradėtas reguliuoti gana anksti, jau 19 a. Pavyzdžiui Rusijos Imperijoje 1885 m. spalio 1 d. įstatymas draudė tekstilės pramonėje naktį su tam tikromis išimtimis naudoti paauglių iki 17 metų bei moterų darbo jėgą. Nakties darbo laikas buvo nustatytas nuo 22 val. iki 4 valandos ryto. Tik įsikūrusi Tarptautinė Darbo Organizacija ėmėsi nustatyti darbo teisės normas reguliuojančias nakties darbą. Pažymėtina, jog TDO Konvencija Nr. 4 „Dėl moterų nakties darbo“ uždraudė naktinį moterų darbą tam tikrose pramonės veiklos srityse (kasyklose, akmens skaldyklose, gamybos įmonėse ir kt.) išskyrus tokias įstaigas kur dirba tiktai vienos šeimos nariai, nustatydamą, jog „naktis reiškia mažiausiai vienuolikos valandų be pertraukos laikotarpį, kuriame laikas turi būti nuo dešimtos val. vakaro iki penktos val. ryto. TDO Konvencijoje „Dėl vaikų nakties darbo“ buvo draudžiamas vaikų nakties darbas, vaiku laikant jaunesnį negu 18 metų asmenį, bei nustatantapatų nakties laiką kaip ir TDO Konvencijoje Nr. 4. Pagal šiuo metu galiojantį Darbo kodekso 154 straipsnį dirbti naktį yra draudžiama skirti asmenis iki aštuoniolikos metų, arba neleidus darbuotojui dirbti nakties laiku sveikatos priežiūros įstaigoms. Neįgaluosius (jeigu nėra nustatyta imperatyvaus Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos draudimo dirbti naktį), nėščios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios moterys, Darbuotojai, kurie augina vaiką iki trejų metų, ar vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų gali būti skiriami tik gavus jų sutikimą. Pagal šiuo metu galiojančius įstatymus naktiniu darbu laikomas darbas, jeigu trys darbo valandos tenka nakčiai. Nakties laiku laikomas laikas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Bendra taisyklė, kad naktinis darbo laikas yra trumpinamas viena valanda, tačiau tai nedaroma, esant nepertraukiamai gamybai, taip pat jeigu darbuotojo darbo sutartis numato naktinį darbą. Darbuotojų kurie dirba naktį sveikata turi būti nemokamai periodiškai tikrinama (Vyriausybės nustatyta tvarka), taip pat darbuotojo pageidavimu jam turint nusiskundimų dėl nakties darbo. Jeigu nustatoma, kad naktinis darbas pakenkė sveikatai, darbuotojui pateikus išvadą darbdavys privalo perkelti jį dirbti tik dieną. Priešingu atveju darbuotojas turi teisę teikti prašymą atleisti jį iš darbo Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka (dėl ligos trukdančios tinkamai atlikti darbą). Pastebėtina, jog tokiu atveju darbdavys privalo mokėti Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalyje nustatyto dydžio išeitinę kompensaciją. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. (*Valstybės žinių.*, 2002, Nr. 64-2569)

³⁹¹ Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskenei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 212.

³⁹² Atsižvelgiant į Darbo kodekso 188 straipsnį jeigu apmokėjimas už viršvalandinį darbą yra didesnis nei pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio, konkretūs jo dydžiai bei apskaičiavimo tvarka turėtų būti nurodyti kolektyvinėje arba darbo sutartyje. (aut. past.)

taria, kad darbuotojui darbdavys mokės pastovią ir į pareiginių atlyginimą įskaitomą priemoną už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis, tai svarbu, kad faktiškai tokiu laiku atliktas darbas būtų apmokėtas darbuotojui nepažeidžiant DK 193, 194 straipsniuose nustatytų dydžių, nes jie yra minimalios garantijos, užtikrinančios teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą (DK 2 straipsnio 1 dalies 6 punktas). [...] Vadovaujantis teisingo apmokėjimo už darbą principu, kilus darbo ginčui, kiekvienu konkrečiu atveju teismas turi patikrinti, ar už viršvalandinį darbą, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis darbuotojui faktiškai atlyginta laikantis teisės aktuose nustatytų reikalavimų³⁹³. Pareiginės algos, priedų bei priemonų sąvokos yra nustatomos įstatyme (Darbo kodekso 61 straipsnio 2 dalies 2 punktas), atskleidžiamos mokslinėje literatūroje³⁹⁴. Tačiau kolektyvinės sutarties sudarymas arba lokaliųjų teisės aktų suderintų su darbuotojų atstovais, kuriuose būtų aiškiai išdėstoma pareiginės algos struktūra, sudarymas priklauso ne tik nuo darbuotojo, tačiau ir darbdavio valios. Jų nebuvimas nėra laikomas pažeidimu, todėl pareiginės algos struktūrą galima įrodinėti visomis įrodinėjimo priemonėmis, apie kurias darbuotojas gali būti net neinformuotas. Autoriaus nuomone tai sudaro tam tikrus pavojus užtikrinant teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimą praktikoje, skaidrumo požiūriu. Egzistuoja tam tikros išimties kai darbas nebus laikomas viršvalandiniu, budėjimas³⁹⁵, administracijos pareigūnų darbas bei tam tikrais atvejais (darbuotojui pageidaujant sutrumpinti darbo laiką kitą darbo dieną dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą)³⁹⁶. Dėl išimties apibrėžiančios administracijos pareigūnus pagal Lietuvos nacionalinę teisę

³⁹³ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. gruodžio 16 d. nutartyje civilinėje byloje „V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija“ (Bylos Nr. 3K-3-602/2008 m.) [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-02-10] <<http://www.eteismai.lt/byla/169498256954054/3K-3-602/2008>>

³⁹⁴ Mačernytė – Pomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 12-13.

Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegrum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 211.

³⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje „J. Š. v. Panevėžio apskrities viršininko administracija“ (Bylos Nr. 3K-3-547/2010(S)) [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-02-10] <<http://www.lat.lt/lt/teismo-nutartys/nutartys-nuo-2006-6bt1.html>>

Šioje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškindamas Darbo kodekso 155 straipsnio 2 dalies normos įpareigojančios darbdavį už budėjimą įmonėje, kai viršijama darbo laiko trukmė, ar namuose per artimiausią mėnesį suteikti tokios pačios trukmės kokios buvo budėjimo (įmonėje arba namuose) laikas arba darbuotojo pageidavimu pridėti šį laiką prie kasmetinių atostogų arba apmokėti kaip už viršvalandinį darbą prasme nurodė, jog „[...] tiesioginių darbo pareigų atlikimas negali būti DK 155 straipsnio prasme pripažintas budėjimu ir apmokamas kaip viršvalandinis darbas“. Budėjimo požymiai Lietuvos teismų praktikoje yra apibūdinami sekančiai „[...] Pirma, budėjimas nėra numatytas darbo sutartyje, t. y. jis neįeina į tiesiogines darbuotojo pareigas (funkcijas). Antra, toks budėjimas galimas tik išimtiniais, ypatingais atvejais. Trečia, budėjimas nėra nuolatinio pobūdžio darbas ir galimas tik įstatyme nustatytu periodiškumu.“

³⁹⁶ Valstybinė darbo inspekcija. „Suminė darbo laiko apskaita“ (paaiškinimas). [interaktyvus] Valstybinė darbo inspekcija, 2012 [žiūrėta 2012-02-10] <<http://www.vdi.lt/index.php?-1547610394>>

Valstybinės darbo inspekcijos specialistų nuomone tuo atveju, jei darbuotojas konkrečią darbo dieną dirba vieną valandą viršvalandžių po savo darbo pamainos, tai šis laikas traktuojamas kaip viršvalandinis darbas, už kurį apskaitinio laikotarpio pabaigoje bus mokama DK 193 straipsnyje nustatyta tvarka, t. y. ne mažiau kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio. Tuo atveju, jei darbuotojas pageidauja, kad ta valanda būtų sutrumpinta kita suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiu pagal grafiką nustatyta darbo diena, tai minima valanda nebus laikoma viršvalandiniu darbu, ir ji bus apmokama kaip darbo valanda pagal grafiką.

Europos Tarybos socialinių teisių komitetas išreiškė abejonių. Kaip nurodyta 2010 m. išvadose³⁹⁷ pasak Lietuvos Vyriausybės, išimtis teisei į padidintą atlyginimą už viršvalandžius yra taikoma tik aukštesniems pareigūnams, tokiems kaip direktoriai, skyrių viršininkai ar skyrių viršininkų pavaduotojams. Socialinių teisių komitetas nurodė, jog nurodytas požymis – „administracijos pareigūnais apibrėžiant tuos, kurie turi kompetenciją duoti privalomas instrukcijas pavaldiems darbuotojams“ yra daug platesnis nei apimantis tik aukštesnius pareigūnus, tokius kaip direktorius, skyrių viršininkus ar skyrių viršininkų pavaduotojus. Manytume, kad minėta pastaba visiškai pagrįsta, tačiau jos konkretinimo būtinybė įstatymo lygiu abejotina. Įstatyme leidžiama tokių pareigūnų sąrašą nustatyti kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse. Valstybiniu lygiu administracijos pareigūnų sąvokos aiškinimas priskirtinas teismų kompetencijai, galimybę atskleisti sąvokos turinį turi ir mokslininkai.

Darbdavio pareiga mokėti darbuotojui padidintą (ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu suteikti kitą poilsio dieną per mėnesį arba tą poilsio dieną pridėti prie kasmetinių atostogų³⁹⁸) darbo užmokesį už darbą poilsio arba švenčių dieną³⁹⁹ yra siejama su šių aplinkybių egzistavimu: 1) Darbuotojas dirbo poilsio arba švenčių dieną; 2) Minėtas darbo laikas nebuvo numatytas darbuotojo darbo grafike. Darbuotojo pareiga dirbti nustatytu laiku yra tiesiogiai siejama su darbdavio pareiga tinkamai⁴⁰⁰ informuoti

³⁹⁷ European Committee of Social Rights. European Social Charter (revised) Conclusions 2010 Articles 2,4,5,6,21,22,26,28 and 29, p. 352 [interaktyvus]. Europos Taryba, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf>

³⁹⁸ Už darbą poilsio arba švenčių dienomis mokama ne mažiau kaip dvigubai skaičiuojant nuo tarifinio atlygio bei kintamosios darbo užmokesčio dalies arba darbuotojo pageidavimu jam suteikiama kita poilsio diena per mėnesį arba ta diena pridėjama prie kasmetinių atostogų išmokant už ją vidutinio dienos darbo užmokesčio dydžio kompensaciją (Darbo kodekso 194 straipsnio 1 dalis), jeigu darbo poilsio ar švenčių diena numatyta darbo grafike darbuotojui mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis skaičiuojamas nuo tarifinės ir kintamosios darbo užmokesčio sumos. Galioja bendra taisyklė, jog skirti dirbti švenčių dienomis draudžiama, išskyrus nepertraukiamo darbo atvejus kai būtina aptarnauti gyventojus arba neatidėliotinus remonto arba krovos darbus. Tam tikros darbuotojų kategorijos (Nėščias, neseniai pagimdžiusias, krūtimi maitinančias moteris arba darbuotojus kurie augina vaikus iki trejų metų, vienus auginančius vaiką iki keturiolikos arba neįgalų iki aštuoniolikos bei asmenis iki aštuoniolikos) skiriamos dirbti švenčių dienomis tik jų sutikimu. (aut. past.)

³⁹⁹ 2003 m. nuo sausio 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui galios neteko Lietuvos Respublikos švenčių dienų įstatymas (*Valstybės žinios*, 1990, Nr. 31-757.), kurio 1 straipsnio nuostatos nustatančios šventinių dienų sąrašą Lietuvoje įtvirtinamos Darbo kodekso 162 straipsnyje. Šventinėmis dienomis yra pripažįstamos: sausio 1-oji (Naujųjų metų diena), vasario 16-oji (Lietuvos valstybės atkūrimo diena), kovo 11-ąją (Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo diena), sekmadienį ir pirmadienį per krikščionių Velykas, gegužės 1-oji (Tarptautine darbo diena), pirmasis gegužės sekmadienis (Motinos diena), birželio 24-oji (Rasos ir Joninių diena), liepos 6-oji (Karaliaus Mindaugo karūnavimo diena), rugpjūčio 15-oji (Žolinių arba Švč. Mergelės Marijos ėmimo į dangų diena), lapkričio 1-oji (Visų Šventųjų diena) gruodžio 24, 25, 26 (Kūčių bei Kalėdų dienomis). (aut. past.)

⁴⁰⁰ Valstybinė darbo inspekcija. „*Suminė darbo laiko apskaita*“ (paaiškinimas). [interaktyvus] Valstybinė darbo inspekcija, 2012 [žiūrėta 2012-02-10] <<http://www.vdi.lt/index.php?-1547610394>> Valstybinės darbo inspekcija remdamasi Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. gegužės 23 d. nutartimi priimta administracinėje byloje Nr. N-575-756/2011, taip pat nurodo, jog „Darbo (pamainų) grafikų skelbimas ir patvirtinimas kitokiu būdu, nei tai numato DK 147 straipsnio 1 dalis (ir darbo tvarkos taisyklės), yra laikytinas DK 147 straipsnio 1 dalies pažeidimu, už kurį taikoma administracinė atsakomybė“

apie darbuotojo darbo laiką⁴⁰¹. Minėta, jog Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje skirtingai nurodomas mokėtinos sumos dydis kai viršvalandinis darbas arba darbas naktį dirbamas švenčių arba poilsio dienomis.⁴⁰² Autoriaus nuomone labiau pagrįsta yra taisyklė, jog kai viršvalandinis darbas ir (arba) darbas naktį dirbamas švenčių ir (arba) poilsio dienomis, tai už tokį darbą mokama pagal DK 194 straipsnio nuostatas, DK 193 straipsnis netaikytinas⁴⁰³.

Darbo užmokesčio priklausomybę nuo atlikto darbo kiekio įgyvendina Darbo kodekso 197 straipsnis, kuris darbdavio pareigą mokėti didesnę atlygį proporcingai padidėjusiam darbų mastui sieja su šiais kriterijais: 1) darbovietėje turi būti nustatyta darbo norma; 2) darbo apmokėjimo dydžiai turi būti nustatomi darbo ar kolektyvinėje sutartyje; 3) padidėjusio apmokėjimo dydis turi būti proporcingas padidėjusių darbų mastui. Šių kriterijų atžvilgiu kritikuotinas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuluotas ketvirtas kriterijus, t. y. atliekama darbo funkcija turi būti neįvardyta nei darbo sutartyje nei kitame darbuotojo ir darbdavio pasirašytame papildomame susitarime.⁴⁰⁴ Darbo normos suprantamos, kaip nustatytos laiko sanaudos tam tikrai darbo funkcijai ar konkrečiam darbui atlikti. Jos turėtų būti nustatomos kolektyvinėje arba darbo sutartyje. Pažymėtina, jog nuostata dėl konkrečių darbo apmokėjimo dydžių nustatymo, tik su juo siejant darbuotojo teisę į padidėjusį darbo užmokestį padidėjus darbų mastui vertintinas kaip formalus kriterijus, sudarantis sąlygas nemokėti darbdaviams padidėjusio darbo užmokesčio dalies, nenustačius konkrečių mokėjimo dydžių kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Yra požymių, jog Lietuvoje vengiama įtvirtinti šiuos dydžius. Štai 2012 m. vasario 21 d. Lietuvos maistininkų profesinė sąjunga kreipėsi į Valstybinę darbo inspekciją prašydami užtikrinti Darbo kodekso 188 straipsnio 2 dalies taikymą, nes „pastebėta, kad darbdaviai vengia tai daryti, todėl prašoma Darbo inspekcijos įsikišimo“.⁴⁰⁵

Tyrimu pavyko nustatyti, jog minimalų ir vidutinį darbo užmokestį skiria jų atliekamų funkcijų eiliškumas – svarbiausia MDU funkcija laikytina minimaliųjų mokėjimų dydžių užtikrinimas įgyvendinant valstybės socialinę paskirtį. Tuo tarpu VDU yra

⁴⁰¹ Darbo kodekso 147 straipsnis nustatydamas darbo grafiko skelbimo ir patvirtinimo tvarką, įgyvendina darbuotojų teisę į informaciją bei konsultaciją, nustatant darbo laiką (įpareigoja darbdavį derinti darbo grafikus su darbuotojų atstovais arba tvirtinti juos kolektyvinėje sutartyje nurodyta tvarka, taip pat paskelbti viešai darbo grafikus įsigaliojimo ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki šių grafikų įsigaliojimo arba jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje taikant suminę darbo laiko apskaitą ne vėliau kaip prieš savaitę iki šių grafikų įsigaliojimo). (aut. past.)

⁴⁰² Žr. 65 psl. (aut. past.)

⁴⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje „J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“ (Bylos Nr. 3K-3-451/2006), [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-03-02] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=30202>

⁴⁰⁴ „Toku atveju, kai darbuotojui privalomos atlikti darbo funkcijos konkrečiai neįvardytos sudarytoje darbo sutartyje, tačiau nurodytos darbdavio ir darbuotojo pasirašytame papildomame dokumente, kuris neatskiriamas nuo darbo sutarties ir gali būti laikomas darbo sutarties sudėtine dalimi, nėra pagrindo pripažinti, kad atlikdamas papildomame dokumente nurodytas darbo funkcijas darbuotojas dirba papildomą darbą ir turi teisę į papildomą apmokėjimą“

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 29 d. nutartis byloje S. D. v. AB „Lithuan“ (Bylos Nr. 3K-3-368/2005 m.) [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-02-01] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=28398>

⁴⁰⁵ Lietuvos profesinių sąjungų informacijos portalas. VDI prašoma užtikrinti, kad darbo kodekso normos būtų vykdomos. [interaktyvus] profesinių sąjungų informacijos portalas, 2012 [žiūrėta 2012-05-23] <<http://www.profsajunga.info/tag/darbo-normos/>>

apskaičiuojamas atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo darbo užmokesčio dydžius, pagrindinis jo nustatymo teisės aktuose tikslas yra sumų mokėtinų konkrečiam darbuotojui, kai jo atžvilgiu taikomos įstatymuose nustatytos garantijos, apskaičiavimas. Pareiga mokėti VDU arba MDU gali kilti iš delikto, įstatymų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų.

Darbuotojų teisė į padidintą darbo užmokestį kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų yra užtikrinama pakankamu lygiu nacionalinėje teisėje. Diskutuotina ar Lietuvos Teismų praktikoje suformuluotas leidimas įskaičiuoti iš anksto į darbuotojo pareiginį atlyginimą kompensaciją už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis nesudaro prielaidų darbdaviui vengti nustatyti skaidrią darbo apmokėjimo struktūrą kolektyvinėje sutartyje arba lokalinuose teisės aktuose suderintuose su darbuotojų atstovais. Kompensacija už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis įprastai yra sumokama mokant priemokas, kurių dydis nustatomas atsižvelgiant į: 1) dirbtą viršvalandinio, naktinio darbo arba darbo poilsio ir švenčių dienomis trukmę; 2) darbuotojui mokamą atlygį; 3) įstatyme nustatytą dydį (didinant atlygį 1,5 arba 2 kartus). Toks reguliavimas atitinka teisingo apmokėjimo už darbą principą, tokiu būdu ne tik įgyvendinamos Europos socialinės chartijos 4 straipsnio nuostatos, tačiau ir proporcingumo bei teisėtų darbuotojų lūkesčių apsaugos principai.

Tarptautiniuose, regioniniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtinamas teisingo apmokėjimo už darbą principas yra įgyvendinamas ir nustatant priemones ribojančias darbdavio galimybes daryti išskaitas iš darbo užmokesčio. Atsižvelgiant į tyrimo objektą, šios priemonės bei jų įgyvendinimas aptariamasis 3.3 tyrimo dalyje.

3.3. Teisingo apmokėjimo už darbą apsauga ribojant išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindus ir dydį

Išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimas nustatomas Europos Socialinės chartijos 4 straipsnyje, kaip priemonė tiesiogiai įgyvendinanti darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą už darbą. Pagal šios chartijos 4 straipsnį valstybės – chartijos dalyvės privalo leisti atskaitymus iš darbo užmokesčio tiksliai laikantis tokių sąlygų ir tokio dydžio, kuriuos numato vidaus įstatymai, arba nustato kolektyvinės sutartys arba arbitražo sprendimai. Ši nuostata įpareigoja nustatyti įstatyminių išskaitų ribojimo reguliavimą⁴⁰⁶. Lietuvos nacionalinėje teisėje išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai ir dydis nustatomi Darbo kodekso 224, 225 straipsniuose, taikant ir Civilinio proceso kodekso 733-743 straipsnius. Skirtume šiuos išskaitų pagrindus: 1) išskaitos numatytos įstatyme, kurios taikomos visiems be išimties darbuotojams (pavyzdžiui Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo bei Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pagrindu); 2) darbdavio nurodymu (padengti

⁴⁰⁶ Human Rights Social Charter monographs. *Conditions of employment in the European Social Charter*. Council of Europe : Council of Europe Publishing, 1999, p. 81.

Kaip nurodo Europos Tarybos Socialinių teisių komitetas Italijos situacija buvo pripažinta neatitinkanti šios Chartijos nuostatos, nes buvo konstatuota, kad Italijos Konstitucijos nuostata, jog „darbuotojas yra garantuojamas darbo užmokestis proporcingas atlikto darbo kiekiui ir kokybei ir visais atvejais garantuoja normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai“ yra nepakankama garantuoti darbuotojų interesus darbdaviams darant išskaitas susikaupusioms darbuotojų skoloms padengti.

darbuotojo išskolinimą įmonei⁴⁰⁷); 3) darbuotojo sutikimu (pateikus jam prašymą arba davus išankstinį sutikimą – pavyzdžiui pagal Darbo kodekso 95 str. 5 d. gali būti sutariama dėl išskaitų galimybės jau sudarant darbo sutartį). Galimybė darbuotojui išreikšti sutikimą pateikiant prašymą ar kitu būdu, išskyrus darbuotojui darbo sutarties sudarymo metu bei teikiant prašymą profesinės sąjungos nariui išskaityti iš jo darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokestį (Pagal Profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnį) nėra numatyta įstatyme, tačiau manome, kad tokia galimybė yra priimtina. Šiuo atveju turėtų būti ribojama darbo teisiųjų subjektų teisė savo valia nustatyti didesnius nei įstatyme nurodyti maksimaliuosius išskaitų dydžius. Pavyzdžiui 2008 m. gegužės 12 d. nutartyje⁴⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog „aplinkybė, kad darbuotojas yra skolingas darbdaviui, gali būti pagrindas darbdaviui tartis su darbuotoju dėl jų priešpriešinių reikalavimų įskaitymo, tačiau toks reikalavimų įskaitymas galėtų būti taikomas tik sutikus darbuotojui. Nesant tokio susitarimo, net ir kilus ginčui, nagrinėtinam teisme, aplinkybė, kad darbdavys uždelsė atsiskaityti su darbuotoju, išlieka teisiškai reikšminga“. Nesutinkame su kai kurių profesinės krypties šaltinių pateikiama rekomendacija, darbuotojui pateikus prašymą padaryti išskaitą iš darbo užmokesčio, nustatyti tokią išskaitų tvarką: „išskaitos dydis nurodomas darbuotojo raštiškame prašyme. Netaikomi Darbo kodekse nustatyti išskaitų dydžio apribojimai“⁴⁰⁹. Tokia nuostata buvo pripažinta prieštaraujanti Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 5 punktui. 2010 metų Europos Tarybos Socialinių teisių komiteto išvadų motyvuojamoje dalyje be kita ko nurodoma, jog pagal Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 5 punktą nacionalinė teisė turi užtikrinti, jog darbuotojai negalės atsakyti savo teisės į išskaitų iš darbo užmokesčio dydžių ribojimų.⁴¹⁰

Ši pozicija patvirtina, kad nacionalinės teisės normose užtikrinant darbuotojų teisę į išskaitų ribojimą bene svarbiausia priemone laikytinas išskaitų dydžio ribojimas. Atsižvelgiant į darbo užmokesčio dydį išskaitos ribojamos nuo 20 iki 70 procentų⁴¹¹.

⁴⁰⁷ Darbo kodekso 224 str.2 d. nurodomi šie išskaitų pagrindai: grąžinti avansą, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokesčių; grąžinti sumas, permokėtas dėl skaičiavimo klaidų; padengti neišleistą ir laiku negrąžintą avansą, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo į kitą vietovę atveju, taip pat už ūkiniams patarnavimus; atlyginti žalą, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei, darbuotoją atleidžiant iš darbo nepasibaigus tiems darbo metams, už kuriuos jis gavo atostogas, išieškoti už neatidirbtas atostogų dienas. Išskaita už šias dienas nedaroma, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės. (Aut. past.)

⁴⁰⁸ 2008 m. gegužės 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civ. byloje „P. M. v. UAB „Swiss logistic“ (Bylos Nr. 3K-3-267/2008). [interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, 2012 [žiūrėta 2012-03-02] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiaska/tekstas.aspx?id=63931c1f-4448-428c-b2b6-276d5837a67b>>

⁴⁰⁹ Atmintinė „darbo užmokesčio išskaitų dydžiai“ pateikiama specializuotame internetiniame portale buhalteriams. [interaktyvus] internetinis portalas, 2012 [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.buhalteris.lt/lt/atmintines>>

⁴¹⁰ European Committee of Social Rights. European Social Charter (revised) Conclusions 2010 Articles 2,4,5,6,21,22,26,28 and 29. [interaktyvus]. Europos Taryba, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf>

⁴¹¹ Vadovaujantis Darbo kodekso 225 str. išskaitų dydžiai ribojami sekančiais: 1) Kai išieškoma vienkartinė suma, iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytą minimalią algą, išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų; 2) išieškomos sumos dydis negali viršyti penkiasdešimt procentų kai išieškomas išlaikymas periodinėmis išmokomis, išieškomas žalos atlyginimas, kuris buvo padarytas suluošinant, ar kitaip sužalojant sveikatą, išieškomas žalos atlyginimas atėmus maitintojo gyvybę, bei žalos atlyginimas kai žala buvo padaryta nusikalstama veika. Imperatyvi taisyklė, kurios šalyse negali pakeisti savo susita-

Pažymėtina, jog Teismų praktikoje taikomas išieškojimas skaidant darbo užmokesčio dalis pagal viršijančias MDU ir neviršijančius MDU dydžius⁴¹². Toks reguliavimas kelia abejonių dėl jo atitikimo teisingo apmokėjimo už darbą principui, nors ir remiasi įstatyme įtvirtintomis normomis (Civilinio proceso kodekso 736 straipsniu). Europos Tarybos Socialinių teisių komiteto išvadose situacija Lietuvoje ribojant išskaitas iš darbo užmokesčio ne kartą pripažinta neatitinkanti Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 5 punkto. 2007 m. išvadoje buvo pažymėta, kad įstatyminės išskaitų iš atlyginimų ribos (dydžiai) nebuvo pakankami užtikrinti tinkamo darbuotojų pragyvenimo. Pažymėtina, kad nuo to laiko įstatyminis išskaitų dydžių reguliavimas nesikeitė. Šios išvados buvo padarytos nenagrinėjant nacionalinių teismų praktikos, kuri dažnai užpildo įstatymų spragas arba „kreipia“ įstatymų taikymą užtikrinant darbuotojų teises. Pavyzdžiui Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. spalio 12 d. nutartyje civ. byloje „*Antstolė Brigita Tamkevičienė v. R. T., D. T.*“⁴¹³ nurodoma, kad „byloje esantys rašytiniai duomenys patvirtina, kad skolininko darbo užmokestis neatskaičius mokesčių yra mažesnis nei Vyriausybės numatyta viena minimali mėnesinė alga ir sudaro 400 Lt. LR CPK 668 str., siekiant apsaugoti skolininkų interesus ir užtikrinti minimalius, būtiniausius asmenų kasdieninius poreikius, numato tam tikrus apribojimus išieškojimui iš fizinių asmenų turto. Minėto straipsnio 1 dalis numato, kad vykdant išieškojimą iš fizinių asmenų, išieškojimas negali būti nukreipiamas į pinigų sumą, neviršijančią Vyriausybės nustatytos vienos minimaliosios mėnesinės algos (MMA)“. Manome, kad Europos Tarybos socialinių teisių komiteto išvada, jog įstatyminės išskaitų iš atlyginimų dydžiai nebuvo pakankami užtikrinti tinkamo darbuotojų pragyvenimo⁴¹⁴ yra pagrįsta dėl keleto priežasčių: 1) minimalus darbo užmokestis vis dar yra mažesnis nei skurdo riba; 2) ribojant išskaitas yra siekiama ne užtikrinti „tinkamą“ ar „normalų“ asmens gyvenimo lygį, o „minimalius, būtiniausius asmenų

rimu: 1) jeigu darbuotojo darbo užmokestis neviršija minimalios mėnesinės algos darbuotojui turi būti paliekama penkiasdešimt procentų jo darbo užmokesčio; 2) jeigu darbuotojo darbo užmokestis viršija nustatyta minimalią mėnesinę algą – jam turi būti paliekama trisdešimt procentų jo darbo užmokesčio. (Aut. past.)

⁴¹² Šiaulių miesto apylinkės teismo nutartis 2012 m. liepos 26 d. civ. byloje „*antstolis A. B. v. skolininkės S. B.*“, bylos Nr. 2-5029-901/2012. [interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, 2012 [2012-09-01] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=8c260029-643c-4a3d-9343-18dbcce9c3ff>>

Šioje nutartyje nurodoma, jog „antstolio patvarkymu buvo reikalaujama iš skolininko darbo užmokesčio ar kitų jam prilygintų išmokų sumos kiekvieną mėnesį išskaičiuoti 70 procentų nuo skolininko darbo užmokesčio dalies, viršijančios Vyriausybės nustatytą vieną minimalų mėnesio atlyginimą (MMA), ir 20 procentų nuo darbo užmokesčio dalies, neviršijančios vieno MMA. Toks reikalavimas atitinka Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 736 straipsnį [...]“

⁴¹³ Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. spalio 12 d. nutartis civ. byloje „*Antstolė Brigita Tamkevičienė v. R. T., D. T.*“ Nr. 2S-1531-253/2011. [interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, 2012 [žiūrėta 2012-09-01] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e1fa9465-10c6-45f4-aa55-08bc69f11f27>>

⁴¹⁴ European Committee of Social Rights. European Social Charter (revised) Conclusions 2010 Articles 2,4,5,6,21,22,26,28 and 29. [interaktyvus]. Europos Taryba, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf

2010 metų išvadose nurodoma, jog situacija Lietuvoje neatitinka Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 5 punkto. Kai kuriais atvejais darbuotojų atlyginimai po išskaitymo neužtikrins normalaus pragyvenimo lygio jiems ir jų išlaikytiniams

kasdieninius poreikius⁴¹⁵ – o ši sąvoka nacionalinėje teisėje nevysiškai sutampa su MDU dydžiu (gali būti siejama su skurdo ribos rodikliais).

Įstatymų leidėjas remiasi teisingo apmokėjimo už darbą principu, o ypač darbuotojo teise į tokį darbo užmokestį, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, siedamas konkretaus darbuotojo gaunamus darbo užmokesčio dydžius, išskaitų atvejus⁴¹⁶, bei tvarką (darbdavys turi teisę daryti išskaitas per vieną mėnesį nuo Darbo kodekso 224 straipsnio 2 dalies 1 punkte nurodytų aplinkybių paaiškėjimo dienos⁴¹⁷). Išskaitos bei išieškojimas⁴¹⁸ yra ribojamas ir sumų iš kurių gali būti išskaitoma atžvilgiu.

⁴¹⁵ Human Rights Social Charter monographs. Conditions of employment in the European Social Charter. Council of Europe :Council of Europe Publishing, 1999, p.65.

Draudimai išskaityti iš socialinio draudimo motinystės, tėvystės pašalpų, išmokų vaikams, kurios mokamos pagal išmokų vaikams įstatymą bei šalpos išmokų, kitų tikslinių socialinių išmokų ir kitų sumų kurios mokamos iš valstybės biudžeto nepasiturintiems šeimoms bei asmenų socialinei paramai sietini su darbuotojo teise į teisingą apmokėjimą už darbą tik netiesiogiai. Iš vienos pusės iš šių sumų darbdavys ir neturi galimybės išskaityti, kadangi jos mokamos iš valstybės biudžeto, darbo teisinių santykiai neturi galimybės savo valia paveikti jų mokėjimo ar nemokėjimo. Tačiau vadovaujantis Europos Tarybos socialinių teisių komiteto nuomone darbuotojo teise į tokį darbo užmokestį, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, „turėtų būti aiškinama atsižvelgiant į Europos socialinės chartijos 13 straipsnį kuris užtikrina asmenų teisę į socialinę apsaugą ir medicinos pagalbą“. (Aut. past.)

⁴¹⁶ Išskaitos kai skolos dydis viršija darbuotojo vidutinį darbo užmokesčio dydį administracijos nurodymu draudžiamos:

- 1) kai reikia grąžinti avansą, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokestį;
- 2) grąžinti sumas, permokėtas dėl skaičiavimo klaidų;
- 3) padengti neišleistą ir laiku negrąžintą avansą, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo į kitą vietovę atveju, taip pat už ūkinius patarnavimus;
- 4) atlyginti žalą, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei. (aut. past.)

⁴¹⁷ Darbo kodekso (*Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569) 224 straipsnio 2 dalies 1 punktą nurodo šias aplinkyles, nuo kurių atsiradimo yra skaičiuojamas vieno mėnesio terminas išskaitoms: nuo tos dienos, kurią baigėsi avanso grąžinimo ar išskolinimo padengimo nustatytas terminas, buvo išmokėta suma, permokėta dėl skaičiavimo klaidų, arba paaiškėjo darbuotojo padaryta žala, jei darbuotojo išskolinimas neviršija jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio. (aut.past.) Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2011 m. rugsėjo 30 d. sprendimas byloje pagal pareiškėjo Klaipėdos apygardos prokuroro prašymą panaikinti Tauragės rajono savivaldybės administracijos 2011-01-27 įsakymą Nr. P-66 „Dėl vienkartinės piniginės išmokos Z. D. skyrimo“ bei 2011-01-28 įsakymo Nr. P-68 „Dėl Z. D. atleidimo iš Tauragės rajono savivaldybės administracijos centralizuotos buhalterijos vyriausiosios buhalterės (skyriaus vedėjos) pareigų.

⁴¹⁸ Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2011 m. rugsėjo 30 d. sprendimas byloje pagal pareiškėjo Klaipėdos apygardos prokuroro prašymą panaikinti Tauragės rajono savivaldybės administracijos 2011-01-27 įsakymą Nr. P-66 „Dėl vienkartinės piniginės išmokos Z. D. skyrimo“ bei 2011-01-28 įsakymo Nr. P-68 „Dėl Z. D. atleidimo iš Tauragės rajono savivaldybės administracijos centralizuotos buhalterijos vyriausiosios buhalterės (skyriaus vedėjos) pareigų. (Bylos Nr. Nr. I-427-243-2011). [interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, 2012 [žiūrėta 2012-04-05] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=404b16ab-4f2e-4777-9c75-6c822b7b33c4>>

Šioje byloje Teismas nurodė, jog „Valstybės tarnybos įstatyme nereglementuoti tokio pobūdžio teisiniai santykiai, kai valstybės tarnautojui neteisėtų administracinių aktų pagrindu išmokamas darbo užmokestis ar jam prilygintos darbo išmokos, todėl sprendžiant pareiškėjo reikalavimo dalį dėl išieškojimo iš atsakovės Z. D. jai išmokėtus pinigines sumas taikytini kiti teisės aktai, nustatantys išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindus ir garantijas (ABTĮ 5 straipsnis). Tiesiogiai taikytinos Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 224 straipsnio 3 dalies ir Civilinio kodekso 6.241 1 dalies 4 punkto nuostatos, draudžiančios iš darbuotojo išieškoti permokėtą ar neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuotą darbo užmokestį ar jam prilygintas išmokas, jeigu gavėjas veikė sąžiningai arba nebuvo padaryta sąskaitų klaidų. [...] Įstatymais nustatyta, jog nagrinėjamu atveju išskaitos iš atsakovei sumokėto darbo užmokesčio ir jam prilygintam išmokų negali būti daromos ir kad tai yra turtas, kurio negalima išreikalauti. Pareiškėjo prašymas

Minėtas sąrašas yra baigtinis⁴¹⁹ ir neturėtų būti aiškinamas plečiamai. Juk šių normų tikslas yra užtikrinti pakankamą gyvenimo lygį darbuotojui tuo pačiu ribojant darbavio galimybes daryti išskaitas savo nuožiūra.

Darbo kodekso 226 straipsnyje nurodytas draudimas daryti išskaitas iš kompensacinių išmokų sudaro neaiškumą kai kalbama apie galimybę daryti išskaitas iš kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas. Iš vienos pusės kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas yra įvardijama kaip kompensacinė išmoka (Darbo kodekso 177 straipsnyje). Kita vertus, tam tikrais atvejais panašios išmokos priskiriamos prie darbo užmokesčio. Pavyzdžiui Tomas Davulis apibendrinamas vyraujančią darbo užmokesčio sąvoką Europos Sąjungos teisėje, nurodo, jog darbo užmokesčiu „ETT pripažino nedarbingumo pašalpas ligos atveju, atostogpinigius vaiką auginančiai darbuotojai, priedą už nepalankias darbo sąlygas [...] darbdavio mokamas įmokas į jo finansuojamą pensijų sistemą ar šios sistemos pensinės išmokos, nepriklausomai nuo to ar pensijų sistema yra papildanti valstybinio socialinio draudimo pensijų sistemą, ar ją pakeičianti“⁴²⁰. Manome, jog reikėtų skirti garantinės ir kompensacinės išmokos sąvokas. Sutiktina su tokiu mokslinėje literatūroje pateikiamu skirstymu jog „garantinių išmokų sąvoka aiškinama kaip „išmokos, kompensuojančios per nustatytą laikotarpį darbuotojų ir tarnautojų, nedirbančių dėl įstatymų numatytų pateisinamų priežasčių, galimus atlyginimo praradimus“, o „Kompensacinės išmokos mokamos įstatymų nustatytais atvejais tam, kad būtų padengtos darbuotojų išlaidos, susijusios su darbo pareigų atlikimu [...] arba su būtinybe atvykti į darbą kitoje vietoje.“⁴²¹ Pagal šį skirstymą kompensacijos už nepanaudotas atostogas sąvoka, savo turiniu artimesnė garantinės

šioje dalyje atmetinas kaip nepagrįstas, vadovaujantis ABTĮ 88 straipsnio 1 punktu. [...] Specialioji teisėjų kolegija ginčams dėl teisingumo tarp bendrosios ir administracinio teismo spręsti yra nustačiusi, jog tokio pobūdžio ginčai, kaip kylantys iš valstybės tarnybos santykių, teisingi administraciniam teismams“.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. balandžio 27 d. nutartis byloje Nr. A(662)-346/2012 [interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, 2012 [žiūrėta 2012-05-09] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=c8cf1f70-9757-4c70-91f0-ae5ffa3762d3>>

Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas savo 2012-04-27 nutartimi byloje panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą toje apimtyje, kurioje atmetamas pareiškėjų reikalavimas grąžinti permokėtas sumas, bei grąžino bylą į pirmosios instancijos teismą nurodydamas, jog „Įvertinus pirmosios instancijos teismo sprendimą, darytina išvada, kad teismas objektiviai ir visapusiškai neištyrė Z. D. sąžiningumo aspekto, kuris turėtų būti vertinamas anksčiau aptartos sąžiningumo sampratos kontekste (objektyviu ir subjektyviu požiūriais). Tik tokiu atveju galima padaryti vienokią arba kitokią išvadą. Pirmosios instancijos teismas šią sprendimo dalį grindžia atsakovų pateiktais argumentais. Taigi sprendime aptarti motyvai (pareiškėjas nepateikė įrodymų, kad Z. D. veikė nesąžiningai ir tarnybos santykius nutraukti bei išmokėti išeitines išmokas pasiūlė Tauragės rajono savivaldybės administracija) pilnai neatskleidžia sąvokos „sąžiningumas“ turinio (esmės) nagrinėjamoje byloje, todėl būtina atlikti išsamesnį jos vertinimą“.

⁴¹⁹ Pagal Darbo kodekso 227 straipsnį, Civilinio proceso kodekso 739 straipsnį, išskaitymas yra draudžiamas: siekiant susigrąžinti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio (išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus) iš išeitinių išmokų ir kompensacijų; kompensacinių išmokų už darbuotojui priklausančių įrankių nusidėvėjimą bei kompensacinių išmokų kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų; sumų, kurios sumokamos darbuotojui, vykstančiam į komandiruotę, perkeltam, priimtam į darbą ir pasiūstam dirbti į kitas vietas; laidojimo pašalpų (aut. past.)

⁴²⁰ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 242.

⁴²¹ Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 253.

išmokos sąvokai. Todėl jai neturėtų būti taikomi Darbo kodekso 226 straipsnyje nurodyti apribojimai. Ši nuostata patvirtinama ir teismų praktikoje.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje⁴²² tarp kitų reikalavimų ieškovė ginčijo darbdavio padarytos išskaitos iš išeitinės išmokos bei darbo užmokesčio pagrįstumą. Teisėjų kolegija rėmėsi jau suformuota praktika⁴²³ bei pasisakė dėl draudimo daryti išskaitas nurodydama, jog „DK 226 straipsnyje, kuris savo ruožtu yra ir blanketinė norma, įtvirtintas draudimas daryti išskaitas iš išeitinių, kompensacinių ir kitų išmokų, iš kurių pagal įstatymus neišieškoma. Šios bylos atveju teismų konstatuota, kad darbdavys su darbuotoju (atsakovas su ieškovu) neatsiskaitė nesumokėdamas kompensacijos už dalį nepanaudotų kasmetinių atostogų. CPK 739 straipsnyje išvardytos pajamų rūšys (pinigų sumos), iš kurių negali būti išieškoma, o CK 6.134 straipsnyje – atvejai, kada draudžiamas įskaitymas. Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas nepriskiriama nei prie sumų, iš kurių būtų draudžiama išieškoti, nei prie atvejų, kada draudžiamas įskaitymas. Tačiau, minėta, įskaitymas nepašalina darbdavio pareigos atsiskaityti, atsirandančios DK 141 straipsnio 3 dalies pagrindu“.

Kitas probleminis aspektas yra susijęs su galimybe daryti išskaitas, nutraukus darbo teisinius santykius. Teismų praktikoje pripažįstama, jog nutraukus darbo sutartį darbdavys nebegali priimti sprendimo padaryti išskaitas. Remiamasi tuo, kad darbdavio bei darbuotojo nebesieja darbo teisiniai santykiai. Lietuvos apeliacinio teismo nagrinėtoje byloje buvo konstatuota, jog „šioje byloje atsakovo [...] įsakymas dėl išskaitymo iš ieškovo darbo užmokesčio išleistas kai ieškovas pas atsakovą jau nebedirbo, t. y. kai jų jau nebesiejo darbiniai santykiai. Todėl ieškovas vienašališku nurodymu neturėjo teisės daryti išskaitas iš ieškovui priklausančio išmokėti darbo užmokesčio. Nutraukus darbo sutartį žalos iš buvusio darbuotojo išieškojimo klausimas sprendžiamas teismine tvarka (DK 295 straipsnis)“⁴²⁴. Mūsų nuomone tokia argumentacija gali būti kritikuojama dėl keleto priežasčių: 1) Darbo kodekso 34 straipsnis nesieja darbo teisių ir pareigų tik su darbo sutarties galiojimu, tačiau sieja ir su atvejais kai darbdaviui leidžiama daryti išskaitas (pavyzdžiui dėl žalos padarymo, pagal įstatymus, darbo bei kolektyvines sutartis, *kitus susitarimus* nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius). Įstatyme nėra imperatyvios nuostatos nustatančios sprendimo padaryti išskaitą priėmimo momento, o nustatomas vieno mėnesio terminas įvykdyti išskaitai, šio termino nesiejant su darbo sutarties galiojimu; 2) Darbo kodekso 295 straipsnis reguliuoja darbo ginčų teismuose

⁴²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje „D. L. v. UAB „Fleming baldai“ (Bylos Nr. 3K-3-82/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-06] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=32544>

⁴²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis byloje „P. M. v. UAB „Swiss logistic“ (Bylos Nr. 3K-3-267/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-06] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=32952>

⁴²⁴ Lietuvos apeliacinio teismo 2011 m. spalio 14 d. nutartis civ. byloje „V. V. v. UAB „Druskininkų autobusų parkas“ (Bylos Nr. 2A-1506/2011). [interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, [žiūrėta 2010-04-06] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=41c49b4f-b061-457b-b574-e4ae5a03722f>>

sprendimų tvarką, tačiau išskaitos iš darbo užmokesčio administracijos nurodymu yra daromos ne ginčo tvarka, tai administracijos teisė, kurios vykdymas nėra siejamas su darbuotojo valia. Galimybė darbuotojui teikti prašymą, sutikti arba nesutikti su išskaitomis nutraukus darbo sutartį įstatymuose nenumatyta. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo ginčas išskaitų padarymo momentu šiuo pagrindu dar nėra kilęs, todėl įpareigojimas kreiptis į teismą reikalaujant priteisti darbuotojo padarytą žalą yra netikslingas.

Galime teigti, jog išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimas laikytina viena iš priemonių tiesiogiai įgyvendinančių darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą už darbą. Manome, kad išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos ne tik įstatymuose nurodytais atvejais, darbdavio nurodymu, tačiau ir darbuotojo sutikimu (davus išankstinį sutikimą sulygstant darbo sutartyje, tačiau ir kitais būdais darbuotojui išreiškus savo valią (prašymu, sutikimu, susitarimu). Rekomenduotina darbuotojo valią įforminti raštu. Šiais atvejais darbuotojo valia neapima teisės sutikti jog įstatymuose nustatyti išskaitų maksimalieji dydžiai būtų viršijami. Pažymėtina, kad kompensacijos už nepanaudotas atostogas sąvoka, savo turiniu artimesnė garantinės išmokos sąvokai, todėl jai neturėtų būti taikomi Darbo kodekso 226 straipsnyje nurodyti apribojimai, išskaitos iš kompensacijos už nepanaudotas atostogas galimos. Ši nuostatą patvirtinama ir teismų praktikoje.

Teismų praktikoje pripažįstama, nuostata, jog nutraukus darbo sutartį darbdavys nebegali priimti sprendimo padaryti išskaitas gali būti kritikuojama nes: darbo teisės ir pareigos atsiranda bei nutrūksta ne tik pagal darbo sutartį, sprendimo daryti išskaitas priėmimo momentas nėra nustatomas, išskaitos iš darbo užmokesčio administracijos nurodymu yra daromos ne ginčo tvarka, bei darbuotojo valia šiam sprendimui įtakos neturi, darbo ginčas kyla tik darbuotojui nesutinkant su išskaita, o ne priimant sprendimą daryti išskaitą administracijos nurodymu.

4. DARBUOTOJŲ SUBJEKTINĖS TEISĖS GAUTI TEISINGĄ APMOKĖJIMĄ UŽ DARBĄ GYNIMO TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. įgyvendinančių teisės normų analize, skiriamos „teisingo apmokėjimo už atliktą darbą“ ir „teisingo apmokėjimo už darbą“ sąvokos. Teisingą apmokėjimą už atliktą darbą nustatančių teisės normų turinyje reguliuojama atlikto darbo ir darbuotojo įvertinimo nustatymo kriterijų bei veiksnių visuma, todėl ši sąvoka apima darbo vertinimo sistemas bei darbo ir darbo vietų vertinimo metodikas. Joms taip pat artimesnė „atlyginimo“ arba „darbo užmokesčio sąvokos“. Normos, apibrėžiančios teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį, įgyvendina pamatinius teisingumo dėsnius atlyginant už darbą, t. y. reguliuoja teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį, apibrėžia santykį su kitais darbo teisės principais, nustato esminius šio principo tikslus bei reikalavimus jo teisiniam reguliavimui. Todėl teisingo apmokėjimo už darbą principas apima ir teisingo apmokėjimo už atliktą darbą reguliavimą, nes kaip principas nustato teisingą apmokėjimą už atliktą darbą reguliuojančių teisės normų tikslus, turinį bei galiojimo pagrindą, naudojama „apmokėjimo“ sąvoka. Galima būtų išskirti du pagrindinius teisingo apmokėjimo už atliktą darbą požymius: formalusis arba statiškasis (darbo užmokesčio mokėjimo sistema ir jos įtvirtinimo būdai, darbų ir pareigybių vertinimo metodika) ir neformalusis arba dinamiškasis (faktiškai atliktas darbas, ekonominiai rezultatai, įmonėje vykdoma darbuotojų skatinimo politika). Taigi „teisingo apmokėjimo už atliktą darbą“ ir „teisingo apmokėjimo už darbą“ sąvokos skiriasi ir priklauso nuo to ar nustatomas prievolės mokėti darbo užmokesťį atsiradimo pagrindas, ar vertinamas atliktas darbas. Darbo kodekso normos, nustato objektyvias (bendras) sąlygas⁴²⁵, kurios laikytinos teisingo apmokėjimo už atliktą darbą dydžio nustatymo kriterijais. Tačiau vertinimo kriterijai, darbų vertinimo sistemos bei metodikos aptartos tyrimo antroje dalyje neapima darbo užmokesčio sąvokos, struktūrinių dalių analizės apibūdinančios ne darbuotojų vertinimo, o darbo užmokesčio mokėjimo tvarką bei formą. Ši tvarka nėra vieninga visoms darbo užmokesčio dalims ir remiasi darbo užmokesčio dalių skyrimu į tarifinę ir kintamąją, tiesioginę, netiesioginę darbo užmokesťį, kurie detalieji yra aptariamieji sekančiame tyrimo skyriuje.

4.1. Pareigos mokėti tarifinę ir kintamąją darbo užmokesčio dalį nustatymo ir įgyvendinimo problema

Pažymėtina, jog darbdavio pareiga mokėti tarifinę ir kintamąją darbo užmokesčio dalį bei darbo užmokesčio dalių kvalifikavimo problemos yra gana dažnai aptariamoms

⁴²⁵ Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalyje nustatoma darbuotojo darbo užmokesčio priklausomybė nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje, įtvirtinamas nediskriminavimo darbo užmokesčio srityje principas. Panašiai darbo užmokesčio dydžio nustatymo kriterijus reglamentuoja ir Rusijos Federacijos darbo kodekso 132 straipsnis, kuris nustato, jog kiekvieno darbuotojo darbo užmokesťis priklauso nuo darbuotojo kvalifikacijos, atliekamo darbo sudėtingumo, darbo kiekio ir atlikto darbo kokybės ir maksimaliais dydžiais nėra ribojamas. (Aut. past.) 2001 m. gruodžio 31 d. Rusijos Federacijos Darbo kodeksas (Labour Code of the Russian Federation of 31 December 2001) (Federal law No. 197-FZ of 2001). [interaktyvus] TDO elektroninė duomenų bazė [žiūrėta 2012-04-07] <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm#chap15>>

mokslinėje literatūroje⁴²⁶, teismų praktikoje gana dažni ginčai tarifinės bei kintamosios darbo užmokesčio dalies mokėjimo privalomumo srityje⁴²⁷. Tačiau teisės normose egzistuoja keletas probleminių aspektų kuriuos sietume: 1) su tarifinės bei kintamosios darbo užmokesčio dalies teisinio reguliavimo skirtumais bei iš šio reguliavimo kylančiomis skirtingomis darbdavio pareigomis, tarifinės bei kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo bei mokėjimo kontekste; 2) su skirtingu darbo apmokėjimą apibūdinančių sąvokų (darbo užmokestis, atlyginimas, apmokėjimas) definicijų aiškinimu ES, regioninėje bei nacionalinėje darbo teisėje bei šių definicijų aiškinimo dinamiškumu;

Kaip nurodo Valerija Gerikienė „autoriai atlyginimą skirsto į *tiesioginį*, tapatinamą su darbo užmokesčiu ir *netiesioginį*. Prie tiesioginio atlyginimo priskiriamas pagrindinis darbo užmokestis [...]“⁴²⁸. Prie šio atlyginimo priskiriami ir priedai, priemokos, premijos, komisiniai, dar vadinami kintamąja darbo užmokesčio dalimi. Šis „*atlyginimo*“ apibūdinimas mūsų nuomone atitinka Europos Sąjungos teisėje naudojamą „*darbo užmokesčio*“ sąvoką. EB steigimo sutarties 141 straipsnio 2 dalyje esanti „*darbo užmokesčio*“ sąvoka taip pat gali būti aiškinama plačiai ir be įprasto bazinio arba minimalaus darbo užmokesčio, ji taip pat apima bet kokią atlyginimą grynaisiais arba natūra, kuri darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą⁴²⁹. Generalinė Advokatė Verica Trstenjak savo išvadoje pateiktoje 2011-06-16 Byloje C-155/10 „*Williams ir kt. v. British Airways plc.*“ remdamasi 2010 m. liepos 1 d. Teisingumo Teismo sprendimu „*Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj*“ nurodo, jog „Teisingumo Teismas [...] pripažino, kad ieškovės bazinis atlyginimas patenka į darbo užmokesčio pagal EB steigimo sutarties 141 straipsnį sąvoką“⁴³⁰.

⁴²⁶ Dambrauskienė, G., Macijauskienė, R., Mačernytė Panomariovienė, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 42-43.

Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 207-230.

Mačernytė – Ponamariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 12-13.

Mačernytė Panomariovienė, I. The right receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania. *Jurisprudencija*. 2008, 1(103):30-36.

⁴²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje „A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ (bylos Nr. 3K-3-300/2007m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbuiletiniai/senos/nutartis.aspx?id=31633>.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis „V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija“ (bylos Nr. 3K-3-602/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbuiletiniai/senos/nutartis.aspx?id=33770>.

⁴²⁸ Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 211.

⁴²⁹ Generalinės Advokatės Juliane Kokott 2008 m. sausio 9 d. išvada *Impact* byloje (bylos Nr. C-268/06). *Europos Bendrijų Teisingumo Teismas. Teisingumo Teismo ir Pirmosios instancijos teismo praktikos rinkinys*. Liuksemburgas: 2008, p. 118

⁴³⁰ Generalinės Advokatės Verica Trstenjak 2011 m. birželio 6 d. išvada byloje C-155/10 „*Williams ir kt. v. British Airways plc.*“ [interaktyvus] prieiga prie Europos Teisingumo Teismo duomenų bazės, 2012. [žiūrėta 2012-04-08] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=85094&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=916214>>

Prejudiciniu klausimu Helsinkio pirmosios instancijos teismas prašė išaiškinti „Ar Direktyvos (92/85) 11 straipsnio 1 punktą turėtų būti aiškina- mas taip, kad pagal jį darbuotojai, kuri dėl neštumo perkeliama į kitą mažiau apmokamą darbą nei anksčiau, turi būti mokamas tokio paties dydžio atlygi- nimas, koks vidutiniškai buvo mokamas prieš jos perkėlimą, ir ar šiuo atveju yra svarbi darbuotojai mokėtų papildomų priedų prie pagrindinės mėnesinės algos rūšys ir mokėjimo pagrindai“. Teisingumo Teismas atsakydamas į šį klau- simą nurodė, jog „Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą aiškintinas taip, kad nėščia darbuotoja, kuri laikantis šios direktyvos 5 straipsnio 2 dalies dėl neštumo buvo laikinai paskirta į kitą darbą, kuriame vykdo kitas nei anks- čiau užduotis, neturi teisės į vidutinį atlyginimą, kurį gavo prieš šį paskyrimą. Remiantis šio 11 straipsnio 1 punktu, be pagrindinės algos, ši darbuotoja turi teisę į tai, kad būtų išlaikytos su jos profesiniu statusu susijusios atlyginimo dalys arba priedai, kaip antai priedai už vadovaujančias pareigas, darbo stažą ir profesinę kvalifikaciją. Nors pagal Direktyvos 92/85 11 straipsnio 1 punktą nedraudžiama taikyti tokiai darbuotojai mokėtino atlyginimo skaičiavimo me- todo, kuris būtų pagrįstas tai pačiai darbo užmokesčio grupei priklausančiam visam orlaivio įgulos personalui referenciniu laikotarpiu mokamu su darbo sąlygomis susijusiu vidutiniu priedu, neatsižvelgimas į nurodytas atlyginimo dalis ar nurodytus priedus laikytinas prieštaraujančiu šiai nuostatai.“⁴³¹

Pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnį darbdavio mokami prie- dai, priemokos ir premijos taip pat pakliūna į darbo užmokesčio sąvoką^{432, 433, 434}. Pagal šią sąvoką darytina išvada, kad darbdavio pareiga mokėti darbo užmokesį, apima tiek kintamąją tiek tarifinę darbo užmokesčio dalį, ji taip pat apima bet kokią atlyginimą gry- naisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už

⁴³¹ Europos Teisingumo Teismo 2010 liepos 1 d. sprendimas byloje *Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj* (C-471/08), [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008CJ0471:LT:PDF>>

⁴³² Damidavičius M., Pocius A. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998, p. 37. Darbo terminų žodynas apibūdina darbo užmokesį kaip darbo įvertinimą pinigais, kurį sudaro pareiginė alga, priemokos priedai ir premijos.

⁴³³ Europos Teisingumo Teismas laikosi pozicijos, jog nacionaliniu lygiu darbo užmokeskis nustatomas sutarus socialiniams partneriams ir tai yra valstybių narių kompetencija. Taip pat jog dabartinėje Europos Bendrijų teisėje netikslinga derinti darbo užmokesčio lygio nustatymą taikant Europos Bendrijų Sutarties 136 straipsnį. Europos Bendrijų Teisingumo Teismo didžioji kolegija, 2008 m. balandžio 15 d. *sprendime „Impact v. Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communi- cations, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport“* (bylos Nr. 268/06). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2012-03-29] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0268:EN:HTML>>

⁴³⁴ Įvairių darbuotojo darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydžio nustatymas nepriskiriamas Europos Bendrijos teisės aktų leidėjo kompetencijai, minėta funkcija priskiriama valstybių narių valdžios insti- tucijų kompetencijai, vis dėlto naudojamosi savo įgaliojimais Bendrijos kompetencijai nepriskiriamose srityse šios institucijos turi laikytis Bendrijos teisės. Europos Sąjungos teisė draudžia Bendrijos teisės aktų leidėjui tiesiogiai daryti įtaką darbo užmokesčio lygiui valstybėse narėse, bei sąvoka „darbo užmokesčio dydis“ neapėnka į Bendrijos įstatymų leidėjo kompetenciją.

savo darbą⁴³⁵. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartyje pažymėjo, jog „[...] darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan. Vadovaujantis DK 186 straipsnio 2 dalimi darytina išvada, kad darbo užmokestis apima ir premijas, kurios numatytos darbo sutartyse už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją išmokėti“⁴³⁶. Tačiau darbo užmokesčio definicijos veikimas nacionalinėje teisėje, palyginus su priimtu EB darbo teisėje, yra siaurinamas užtikrinant darbuotojų interesus⁴³⁷. Ribojamos darbo teisiųjų santykių subjektų galimybės susitarti dėl natūrinių darbo užmokesčio mokėjimo formų (Darbo kodekso 186 straipsnio 4 dalis). Taip pat nacionalinėje teisėje skatinamas darbo užmokesčio dydžių vertinimas bei nustatymas kolektyvinėmis bei darbo sutartimis⁴³⁸ atitinkantis Europos socialinės chartijos 6 straipsnio 2 dalį, pagal

Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas byloje „*International Transport Workers' Federation ir Finnish Seamen's Union prieš Viking Line ABP ir OÜ Viking Line Eesti*“ (bylos Nr. C-438/05) [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2012-03-29] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0438:LT:HTML>> 40 punktas, ir Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje „*Laval un Partneri prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet*“ (bylos Nr. C-341/05) [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2012-03-29] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0341:LT:HTML>>, 87 punktas.

⁴³⁵ Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 straipsnyje nurodoma, jog darbo užmokestis reiškia atlyginimą arba uždarbį, kad ir kaip paskirtą arba apskaičiuotą, kurį galima išreikšti arba išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba nerašytinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos [interaktyvus] Socialinės apsaugos elektroninė duomenų bazė, 2012. [žiūrėta 2012-03-30] <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>

⁴³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje „*J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“*“ (Bylos Nr. 3K-3-451/2006), [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-03-02] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=30202>

⁴³⁷ Tokia valstybės teisė kyla iš 1989 m. gruodžio 9 d. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 9 punkte įtvirtinamos nuostatos, jog Europos Bendrijos darbuotojo darbo sąlygos, pagal kiekvienoje šalyje taikomą tvarką, nustatomos teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje. (Aut. past.)

⁴³⁸ Lietuvos darbo teisėje darbo užmokesčio nustatymo tvarka įstatymuose yra reguliuojama Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje, 188 straipsnio 1 ir 2 dalyse. Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalis nustato, jog darbo sutartyje šalys sulygsa dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.), pagal Darbo kodekso 188 straipsnio 1 ir 2 dalyje nustatytą reguliavimą *darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai*, darbuotojų tarifavimo tvarka nustatoma *kolektyvinėse sutartyse*, o konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos nustatomos *kolektyvinėse ir darbo sutartyse*. Pažymėtina, jog Darbo kodekso 61 straipsnis leidžia susitarti kolektyvinėje sutartyje dėl priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir *skatinimo* sistemų bei formų. Tokiu būdu įstatymuose įtvirtinamas sutartinis kintamosios darbo užmokesčio dalies reguliavimo pobūdis. Tam tikrą konkurenciją šiai nuostatai sudaro Darbo kodekso 233 straipsnis, leidžiantis darbdaviui skatinti darbuotoją mokant jam premijas, tačiau nedetalizuojantis ar skatinimas gali būti atliekamas ne sutarties (kolektyvinės ar darbo), o vienašalio darbdavio sprendimo pagrindu. (Aut. past.)

kurią „Teisė derėtis dėl darbo ir užmokesčio sąlygų ir teisė sudaryti kolektyvines darbo sutartis yra neatsiejamos nuo darbuotojų teisės į asociacijų laisvę“⁴³⁹

Atsižvelgiant į Darbo kodekso 233 straipsnyje akcentuojamą kintamosios darbo užmokesčio dalies skatinamąją funkciją, kintamosios darbo užmokesčio dalies (priedų bei premijų) teisinis reguliavimas turi skirtumą ir yra ne taip griežtai reguliuojamas nacionaliniais teisės aktais kaip tarifinė darbo užmokesčio dalis, nėra įtvirtinami jokie minimalūs ar baziniai jos dydžiai. Todėl praktikoje kyla klausimų dėl kintamos darbo užmokesčio dalies mokėjimo privalomumo, jo dydžio keitimo darbuotojo nenaudai ir pan.⁴⁴⁰ Atsižvelgiant į tai, kad teisingo apmokėjimo už darbą principas taikomas ir kintamajai darbo užmokesčio daliai, aptartina kintamosios darbo užmokesčio dalies teisinio reguliavimo specifiką bei praktinio jos taikymo problema atsižvelgiant į teismų praktiką.

Vadovaujantis V. Gerikienės ir A. Marčinsko pateikta atlyginimų struktūros lentelė⁴⁴¹, prie kintamosios darbo užmokesčio dalies reikėtų priskirti priemokas, priedus, premijas ir komisinius. Priemokų mokėjimo atvejai bei dydžiai detalizuojami Darbo kodekso 193, 194 ir 197 straipsniuose nustatančiuose apmokėjimą už viršvalandinį, nakties darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis, bei apmokėjimą kai padidinamas darbų masas. Kaip nurodo Valerija Gerikienė, priedų mokėjimas ypač paplitęs viešajame sektoriuje, kur priedai yra įteisinti įstatymais, Vyriausybės nutarimais bei ministrų įsakymais⁴⁴². Nustatyti priedų mokėjimo atvejus bei dydžius taip pat leidžiama įmonės kolektyvinėje sutartyje. Premijų mokėjimo galimybė skatinant darbuotoją įtvirtinama Darbo kodekso 233 straipsnyje.⁴⁴³ Plačiau aptarsime atvejus kai akcentuojama skatinamoji kintamosios darbo užmokesčio dalies (premijų) funkcija, sudaranti sąlygas praktikoje lanksčiau žvelgti į jos nustatymo tvarką įmonėje.

Darbo kodekse yra naudojami du terminai „įsakymas“ ir „nurodymas“, kurie atsižvelgiant į Darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalies, 264 straipsnio 3 dalies, 288 straipsnio 1 dalies, 258 straipsnį, 266 straipsnio 2 dalies 2 punktą, 297 straipsnio 1 dalies nuostatas, aiškintini kaip reiškiantys darbdavio vienašališką valinį veiksma, įpareigojantį darbuotojus atlikti darbdavio nurodytus veiksmus vienašaliu darbdavio sprendimo pagrindu. Kyla pagrįsta abejonė ar kintamosios darbo užmokesčio dalies mokėjimo reguliavimas įmonėse darbdaviui vienašališkai nustatant arba atsisakant mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį (ypač premijas ir priedus), remiantis savo įsakymais, bei negavus

⁴³⁹ Swiątkowski, A. European Social Charter: the Right to Bargain Collectively. *Mokslinės konferencijos medžiaga „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“* Skiriama profesoriaus dr. Ipolito Nekrošiaus 70-mečio jubiliejui. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 405.

⁴⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje G. S., R. S. v. UAB „Midoja“, *Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius* (bylos Nr. 3K-3-143/2007).

⁴⁴¹ Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegium profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 211.

⁴⁴² Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegium profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 212.

⁴⁴³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 137-5592.

darbuotojo raštiško sutikimo pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalį, nesilaikant darbuotojų informavimo procedūrų, numatytų Darbo kodekso 203 straipsnyje, atitinka: 1) teisės aktų reikalavimus bei teismų praktiką, 2) darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas principą bei teisingo apmokėjimo už darbą principą

Aptariant teisės aktų reikalavimus bei teismų praktiką pažymėtina, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas darbdavio pareigą gauti darbuotojo raštišką sutikimą keičiant kintamąją darbo užmokesčio dalį tiesiogiai sieja su kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo forma. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. nutartyje civilinėje byloje „A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ nurodoma, jog „sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskirama darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis“⁴⁴⁴. Šioje nutartyje taip pat nurodoma, jog „Pagal DK 10 straipsnio 1 dalį, sistemiškai aiškinant DK 120 straipsnio 3 dalį, atsižvelgiant į DK 95 ir 120 straipsnių, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir jų keitimą, sąsajas, kolegija daro išvadą, kad DK 120 straipsnio 3 dalyje nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą. Taigi darbdaviui keičiant darbo apmokėjimo sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje lieka nepažeistos, DK 120 straipsnio 3 dalyje nustatyti reikalavimai netaikytini“. Šią nuostatą Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą pakartojo⁴⁴⁵. 2011 m. sausio 31 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje civilinėje byloje „M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla“ nurodoma, jog „[...] šalims sutarus dėl darbo užmokesčio pagal tarifikaciją, konkretus darbo užmokestis bei darbo valandų skaičius darbo sutartyje nebuvo nurodytas ir nebuvo detalizuotas. Tai atitiko šalių valią ir darbo apmokėjimo švietimo įstaigose organizavimo specifiką, todėl nebuvo teisinio pagrindo reikalauti kasatorės raštiško sutikimo dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo, nes darbo sutartyje įtvirtinta nuostata dėl darbo apmokėjimo nepakito“⁴⁴⁶. Vėlesnėje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje teismo pozicija šiuo atžvilgiu švelnėjo – 2011 m. liepos 19 d. civilinėje byloje „J. P. v. UABDK

⁴⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje „A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ (bylos Nr. 3K-3-300/2007 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbuolentiai/senos/nutartis.aspx?id=31633>.

Ši nutartis taip pat paskelbta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukoje 2009-03-24. Darbo užmokestis, darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka (aut. past.).

⁴⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiasis Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis „V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija“ (bylos Nr. 3K-3-602/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbuolentiai/senos/nutartis.aspx?id=33770>

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje „J. K. v. UAB „Autrolis““ (bylos Nr. 3K-3-111/2011 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <<http://litoko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=9af0b19d-729e-42fe-ad58-c74176ed028d>>.

⁴⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje „M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla“ (Bylos Nr. 3K-3-23/2011) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.eteismai.lt/byla/86788079418482/3K-3-23/2011>>

„PZU Lietuva“ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog „Apeliacinės instancijos teismas išsamiai ir visapusiškai, vadovaudamasis įstatymais, ištyrė bylos duomenis, todėl šio teismo išvada, kad kasatorius (ieškovas) buvo supažindintas su jo darbo apmokėjimo tvarka, pripažintina pagrįsta (CPK 185 straipsnis). [...], tai yra pagrindas pripažinti, kad atsakovo bendrovėje galiojanti draudimo konsultantų darbo apmokėjimo tvarka buvo sudėtinė kasatoriaus (ieškovo) darbo sutarties dalis, reglamentuojanti jo darbo užmokesčio skaičiavimą ir mokėjimą“⁴⁴⁷. Mokslinėje literatūroje šiuo atžvilgiu taip pat pastebima, jog „[...] darbo apmokėjimo principus patartina detaliai aptarti arba darbo sutartyje, arba jos prieduose, kurie aiškiai nustatytų darbo apmokėjimo dydžius, apskaičiavimo principus ir kitas svarbias sąlygas. Priedus, premijas, nustatytus lokaliais teisės aktais, darbdavys gali savo nuožiūra keisti, mokėti ar nemokėti, jei tai nesusiję su darbo sutartyje aptarta darbo apmokėjimo sistema.“⁴⁴⁸

Manome, kad aukščiau nurodytą praktiką bei atvejus kai darbdavys moka atlyginimų priedus bei premijas vienašalių sprendimų pagrindu, įmanoma kritiškai vertinti platesniame kontekste – atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, teisingo apmokėjimo už darbą bei darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas principus. Vertinant kintamosios darbo užmokesčio dalies mokėjimo privalomumo aspektus, reikėtų atsižvelgti į darbdavio ir darbuotojo pareigų santykį nustatant kintamosios darbo užmokesčio dalies dydžius. Mokslinėje literatūroje pripažįstamas didėjantis darbo sąlygų reglamentavimas šalių susitarimu.⁴⁴⁹ Šiuo aspektu nagrinėtinas ir darbo ir civilinės sutartis skiria keletas labai svarbių bruožų: darbo teisės subjektai yra susiję pavaldumo ryšiu, preziumuojamas darbuotojo teisių *in favorem* principas. Darbą organizuoja darbdavys įstatymais yra reguliuojamos darbdavio pareigos darbuotojo atžvilgiu, o civilinių teisinių santykių subjektai patys pasirenka būdą kuriuo bus pasiektas laukiamas rezultatas, todėl skiriasi atsakomybės našta už darbus ar teikiamas paslaugas. Skiriasi sutarties objektas, kuris darbo sutartyje yra darbo funkcija, o civilinėje sutartyje – konkretus rezultatas, arba paslauga. Teismų praktikoje taip pat yra išlaikoma takoskyra tarp civilinės bei darbo sutarties aiškinimo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo 2007 m. birželio 27 d. nutartyje⁴⁵⁰, priimtoje civilinėje byloje konstatavo, jog darbo teisėje šalių laisvė, nustatant darbo sutarties sąlygas, yra apribota, ji siauresnė nei civilinėje teisėje [...] šalys, sudarydamos darbo sutartį, neturi visiškos laisvės pasirinkti jos sąlygų, bet yra saistomos tam tikrų įstatymų leidėjo ir Vyriausybės nustatytų sąlygų. Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog „Darbdaviui neįvykdžius DK 99 straipsnio 3 dalyje nustatytos

⁴⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje „J. P. v. UABDK „PZU Lietuva““ (Bylos Nr. 3K-3-328/2011 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <<http://liteko.teismai.lt/viesaspresnimupaieska/tekstas.aspx?id=53548ed7-a2e8-4f1b-84cb-a00d5a313f90>>.

⁴⁴⁸ Usonis, J., Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, 3(2):575-593.

⁴⁴⁹ Usonis, J., Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011,3(2): p. 581-582.

⁴⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje „A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija““ (bylos Nr. 3K-3-300/2007m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbuletieniai/senos/nutartis.aspx?id=31633>

pareigos tinkamai įforminti darbo sutartį, jam tenka tokios pareigos neįvykdymo padarinių rizika⁴⁵¹.

Galiojantys darbo įstatymai, atsakomybę už tinkamą (atitinkanti įstatymų reikalavimus) sutarties sąlygų nurodymą perkelia tik darbdaviui. Su šia pareiga logiškai sietinos ir kituose įstatymuose nurodytos darbdaviui atstovaujancio asmens pareigos, kurios turi reikšmę ikisutartiniuose santykiuose bei vykdant sutartį. T. y.: tinkamas visų įmonės dokumentų tvarkymas, kuris reiškia, kad įmonės vadovas turi daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad bendrovė veiktų pagal įstatymus bei kitus teisės aktus⁴⁵², bei apima ne tik atsakomybę už apskaitos organizavimą, apskaitos dokumentų išsaugojimą ir teisingą finansinę atskaitomybę pagal Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymo 11, 21 straipsnius⁴⁵³, tačiau ir atsakomybę už kasdieninės bendrovės veiklos organizavimą, už darbo sutarčių su priimamais ir atleidžiamais darbuotojais sudarymą ir nutraukimą, darbuotojų *skatinimą* (pagal Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 8 dalį⁴⁵⁴, Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalį). Sutartinis darbo teisinių santykių atsiradimo pobūdis įpareigoja abi sutarties šalis, sudarant darbo ar kolektyvines sutartis, vadovautis ir bendrais sutarčių teisės principais t. y. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.156 straipsnyje įtvirtinamu sutarties laisvės principu, 6.158, 6.163 straipsniuose įtvirtinama pareiga vadovautis sąžiningumo principu tiek ikisutartiniuose santykiuose, tiek sudarius sutartį. Tiek sudarant, tiek vykdant darbo sutartį, šalys turėtų atsižvelgti į Darbo kodekso 35 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytas pareigas. Mokslinėje literatūroje nagrinėjant privataus juridinio asmens vadovo pareigų turinį pastebima, jog „Protingumo pareiga reikalauja, kad asmuo, abejojantis atliekamo veiksmo teisiniais padariniais, prieš jį atlikdamas pasikonsultuotų su teisininku arba susilaukėtų nuo veikimo. Jeigu asmuo to nepadaro, vadinasi, elgiasi neapdairiai ir neatidžiai, o tai savo ruožtu apibūdina neprotingą elgesį“⁴⁵⁵. Darbuotojas privalo sudarant darbo sutartį pateikti visus į darbą priimančius reikalingus dokumentus, nustatytus Darbo kodekso 104 straipsnyje, bei kitus dokumentus, nustatytus įstatymuose. Aukščiau nurodytos pareigos, vertintinos atsižvelgiant į Darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalį, 10 straipsnio 3 dalį, taip pat Civilinio kodekso 6.157 straipsnio 1 dalies, apribojančios sutarties šalių teisę savo susitarimu pakeisti, apriboti ar panaikinti imperatyviųjų teisės normų galiojimą ir taikymą, todėl darytina išvada, jog tinkamas darbo apmokėjimo sąlygų nustatymas, kaip tai įtvirtinta Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalyje, 95 straipsnio 3 dalyje, yra ne darbdavio teisė, o pareiga, kurią tinkamai įvykdžius, individualių darbo teisinių santykių srityje įgyvendinami darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas bei teisingo apmo-

⁴⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje „A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, (Bylos Nr. 3K-3-318/2008m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=8f7b7993-0e8d-4187-a77d-b4330abceca8>>

⁴⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje „Larisa Belinskaja v. ADB „Snoro garantas“ bei AB bankas „Snoras““. (Bylos Nr. 3K-3-880/2002 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=10556>.

⁴⁵³ Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 99-3515.

⁴⁵⁴ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914.

⁴⁵⁵ Greičius, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 133.

kėjimo už darbą principai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra pabrėžęs, jog „vieni pagrindinių teisės principų, kuriais grindžiama bet kuri civilizuota teisės sistema, teigia, kad asmuo iš savo neteisėto elgesio negali tikėtis naudos (lot. *nullus commodum capere de sua injuria propria*) ir iš neteisėtų veiksmų negali kilti teisėtos pasekmės (lot. *ex injuria ius non oritur*)“⁴⁵⁶. Manytume, jog aukščiau nurodytas teisės principas taikytinas ir tais atvejais, kai nesilaikoma įstatymuose nustatytos kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo formos (darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje) reikalavimų.

Autoriui teisinėje praktikoje pasitaikydavo atvejų kai teisinėms išvadoms pateikti darbo teisinių santykių subjektai pateikdavo kolektyvines sutartis, kurių normatyvinėse nuostatose kintamosios darbo užmokesčio dalies išmokėjimas nebuvo siejamas su jokiais „gerai atlikto darbo“ kriterijais, o teisė nustatyti kintamosios darbo užmokesčio dalies dydį, jos mokėjimo atvejus paliekama išskirtinai darbdavio nuožiūrai vienašališkais įsakymais. Manytume, jog toks darbo užmokesčio tvarkos organizavimas turi akivaizdžių trūkumų, nes yra pažeidžiama darbo teisinių santykių subjektų pareiga priimant į darbą sutarti dėl *konkrečių* darbo užmokesčio dydžio bei mokėjimo tvarkos sąlygų, nesilaikoma teisingo apmokėjimo *už atliktą darbą* nustatymo kriterijų (įtvirtinamų Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalyje⁴⁵⁷). Darbuotojo darbo užmokestis nebepriklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės veiklos rezultatų, darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje, sudaromos sąlygos pažeisti nediskriminavimo bei teisingo apmokėjimo principus. Manome, kad formalus skatintino darbo kriterijų nustatymas (geras darbas, geri veiklos rezultatai ir t. t.), nedetalizuojant šių kriterijų, šių savokų aiškinimas paliekamas išskirtinai darbdavio nuožiūrai. Egzistuoja pavojus, jog šios nuostatos bus aiškinamos tik darbdaviui palankiomis sąlygomis. Vengiant tokių situacijų teisingo darbo apmokėjimo kriterijai turėtų būti detalizuojami kolektyvinėse sutartyse, darbo sutartyse nustatant ir kokybinius atliktino darbo reikalavimus, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgytų teisę į kintamąją darbo užmokesčio dalį. Pažymėtina, jog tik darbdavio nuožiūrai paliekant kintamosios darbo užmokesčio dalies išmokėjimo/neišmokėjimo atvejus yra paneigiama ir Darbo kodekso 233 straipsnyje akcentuojama šios darbo užmokesčio dalies skatinamoji funkcija. Jos išmokėjimas nebėra siejamas su jokiais objektyviais atlikto darbo kokybės nustatymo kriterijais, t. y. susidaro situacija, kai darbdavys gali tik formaliai

⁴⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje „A. N. v. R. R.“ (Bylos Nr. 3K-3-203/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesaspresdimupaijeska/tekstas.aspx?id=d8fdb4dc-ca12-4532-bf53-c35edb5c692d>>.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje „VšĮ „Naujasis centras“ v. Kauno apskrities viršininko administracija“ (Bylos Nr. 3K-3-492/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesaspresdimupaijeska/tekstas.aspx?id=ec6b8201-c7ed-433f-838f-32e1660e4024>>.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje „BUAB, Klevas“ v. UAB „Baltasis skroblas“ (Bylos Nr. 3K-3-271/2007 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesaspresdimupaijeska/tekstas.aspx?id=9856fd24-8d88-45e9-8e5b-fb684e0953c7>>.

⁴⁵⁷ Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 145.

Kaip nurodo šie autoriai „Atsižvelgiant į apsauginius šios normos tiklus reikėtų teigti, kad ji pateikia baigtinį darbo užmokesčio diferencijavimo pagrindų sąrašą“.

sieti premijos išmokėjimą su teisiniais darbo santykiais, iš tiesų „apdovanodamas“ už visai nesusijusius su darbu veiksmus ar neveikimą.

Kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo (formos) svarbą įgyvendinant teisingo apmokėjimo už darbą principą patvirtina ir teismų praktika. Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalies aiškinimą Lietuvos Aukščiausiasis Teismas siejo su teisingo apmokėjimo už darbą principu⁴⁵⁸. Vienašališkas kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo leidimas bei darbuotojo teisė reikalauti išmokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį teismų praktikoje siejamos su skatinamąja kintamosios darbo užmokesčio dalies funkcija. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje⁴⁵⁹ apeliacinės instancijos teismas konstatavo, jog „[...] aptariamoms priemonėms ir premijai netaikytinos skatinimo priemonėmis DK 233 straipsnio prasme, o savo pobūdžiu priskiriamos prie darbo užmokesčio ir yra sudėtinės darbo užmokesčio dalys, nes darbuotojas, įvykdamas darbdavio nustatytus reikalavimus, turi teisę reikalauti sumokėti nustatytus papildomus uždarbius, tuo tarpu DK 233 straipsnyje numatyti skatinimai *skiriami tik darbdavio nuožiūra* ir darbuotojas į juos reikalavimo teisės neturi“. Kasacinės instancijos teismas sutiko su tokia išvada nurodydamas, jog „[...] atsakovo mokėta ieškovei priemonė už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą bei stabilumo premija *netaikytinos skatinimo priemonėmis DK 233 straipsnio prasme*, o yra pagal savo pobūdį priskirtinos darbo užmokesčiui ir yra ieškovės darbo užmokesčio sudedamosios dalys“. Panašios pozicijos laikėsi ir Darbo kodekso komentaro autorių kolektyvas nuroydamai, jog „[...] darbuotojas įvykdamas nustatytas darbo normas, įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo numatytą premiją išmokėti. Tuo tarpu premijos, kaip skatinimo formos, atžvilgiu darbuotojas tokios teisės neturi. Ji skiriama darbdavio nuožiūra.“⁴⁶⁰

Manytume, jog atsižvelgiant į Darbo kodekso 233 straipsnyje akcentuojamą kintamosios darbo užmokesčio dalies skatinamąją funkciją vienašališkas kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymas galėtų atitikti teisingo apmokėjimo už darbą principą tik vienu atveju – jeigu darbdavys nustatydama kintamąją darbo užmokesčio dalį, tokiu būdu ne apmokėtų darbuotojui už objektyviai nustatytų reikalavimų įvykdymą (t. y. atliktą darbą), o siektų tik paskatinti darbuotoją, geresniam darbui ateityje. Manome, kad tokia galimybė yra teorinė. Mokslinėje literatūroje yra pripažįstama, jog darbo užmokesčiu yra įvertinamas vadinamasis žmogiškasis kapitalas (human capital). Pavyzdžiui Mieczysław Dobija, apibrėždamas išmatuojamo žmogiškojo kapitalo modelį (HCM) nurodo, jog jį

⁴⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje „G. S., R. S. v. BUAB, „Midoja“ ir kt.“ (bylos Nr. 3K-3-143/2007m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-11] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=28264431-f0d1-4617-8a3b-1b04f7240d75>>.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis „V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija“ (bylos Nr. 3K-3-602/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbileteniai/senos/nutartis.aspx?id=33770>.

⁴⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje „J. K. v. Espersen Lietuva“ (bylos Nr. 3K-3-451/2006 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=8731a9fe-850f-4079-a9b9-d58009f73817>>.

⁴⁶⁰ Nekrošius, I.; Dambrauskienė, G.; Davulis, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis*. Vilnius: Justitia, 2004. p. 328.

sudaro fizinis žmogaus kapitalas, matuojamas pragyvenimo verte, išsilavinimas, sukuriantis svarbią intelektinio kapitalo dalį, bei patirtis, kuri priklauso nuo profesinio darbo patirties⁴⁶¹. Kintamoji darbo užmokesčio dalis tokiu būdu yra patogi priemonė nustatant atlikto darbo kiekį ir kokybę. LR Trišalės tarybos, Darbo ir socialinių tyrimų instituto darbų ir pareigybių vertinimo nuostatų kūrėjai nurodo, jog „Darbo vietos (*pareigybės*) vertė lemia pagrindinio (bazinio) darbo užmokesčio dydį, tuo tarpu darbuotojo veiklos rezultatai gali būti vertinami ir *kintama* darbo užmokesčio dalimi. Kuriant efektyvias, darbuotojus motyvuojančias darbo apmokėjimo sistemas, vienodai svarbų vaidmenį atlieka abu aukščiau minėti darbo apmokėjimo sistemos elementai“⁴⁶². Anot Ingridos Mačernytės Panomariovienės, darbo užmokesčiui yra būdinga atstatomoji, socialinė ir skatinamoji darbo užmokesčio funkcijos⁴⁶³. Manytume, jog išskirti tik vieną kintamosios darbo užmokesčio dalies (šiuo atveju premijų) funkciją, darant prielaidą, jog skatinamoji funkcija gali egzistuoti nepriklausomai nuo kitų, objektyviai yra neįmanoma, nes aukščiau nurodytos funkcijos, o taip pat ir skatinamoji, yra būdingos visam darbo užmokesčiui, o kintamoji darbo užmokesčio dalis atlieka tiek atstatomąją, tiek socialinę funkciją. Todėl, išvedant leidimą vienašališkai darbdaviui nustatyti kintamąją darbo užmokesčio dalį iš skatinamojo premijų pobūdžio, praktikoje iš esmės praranda reikšmę kiti teisingo apmokėjimo už atliktą darbą nustatymo kriterijai – tinkamas darbuotojo darbo pareigų vykdymas, našus darbas, ilgalaikis darbas. Darbo kodekso 233 straipsnis sieja kintamosios darbo užmokesčio dalies išmokėjimą su objektyvių reikalavimų įvykdymu. Pagal šiame straipsnyje nustatomus kriterijus, kurių sąrašas nėra baigtinis, darbdavys privalo atsižvelgti į darbuotojo darbo pareigų vykdymą, našų darbą, ilgalaikį darbą. Visi šie kriterijai pirmiausia yra teisingo apmokėjimo už atliktą darbą nustatymo kriterijai, nes apima faktiškai vykdyto darbo įvertinimą pagal ekonominius rezultatus, kas be abejo suponuoja darbuotojų skatinimo politikos požymių atsiradimą. Pažymėtina, jog teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo priemonės – pareiga mokėti darbuotojui padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas, įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais, mokėti vyrams ir moterims vienodą atlyginimą už vienodą darbą, atsiskaityti laiku bei neatlikti įstatymu draudžiamų išskaitų iš darbo užmokesčio⁴⁶⁴, užtikrina ir tinkamą visų darbo užmokesčio funkcijų vykdymą bei yra taikomos kintamajai darbo užmokesčio daliai.

Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacijos Nr. 198 „Dėl darbo santykių“ 13 punkte nustatomi darbo teisinių santykių kvalifikavimo požymiai, kuriems egzistuojant

⁴⁶¹ Dobija, M., Martin, S. *Can Creativity be Measured in Monetary Terms?* General Accounting Theory: Towards Balanced Development. Cracow University of Economics, 2005, p. 3.

⁴⁶² Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos trišalės tarybos darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Aktualūs socialinės politikos klausimai (2004/5). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2004. p. 7.

⁴⁶³ Ingrida Mačernytė – Ponamariovienė. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.

⁴⁶⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio komentare paaiškinama, jog teisingas apmokėjimas (atlygis) už darbą apima atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais; vyrų ir moterų vienodą atlyginimą už vienodą darbą; atsiskaitymą laiku; išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą. Dambrauskienė, G. „et al“ *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis)*. Vilnius, 2000. p. 430.

taip pat atsiranda darbdavio pareiga apmokėti už darbą, nesiejant jos su formaliu rašytinės darbo sutarties tekstu (Darbo kodekso 93 straipsnis, 98 straipsnio 1 dalies 1 punktas). Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. balandžio 16 d. nutartyje yra konstatuojama, jog „Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad ieškovai faktiškai dirbo. [...] Taigi pagal įstatymą ieškovams atitinkamas atlyginimas už darbą turi būti sumokėtas ir jį turi sumokėti įmonė, kurioje ieškovai dirbo. Ta aplinkybė, kad šalių sudarytos *darbo sutartys pripažintos negaliojančiomis*, šiuo atveju neturi reikšmės, nes, minėta, ieškovai dirbo ir už darbą turi būti atlyginta“⁴⁶⁵. Taigi teismų praktikoje taip pat pripažįstama, jog darbo užmokesčio mokėjimo privalomumas kyla iš darbo teisinių santykių, faktiškai darbuotojo dirbto darbo. Apibendrinant aukščiau nurodytą išvadą pažymėtina, jog šiuo atveju teismas nesiejo darbo užmokesčio išmokėjimo privalomumo ar jo dydžio su darbo užmokesčio ar jo kintamosios dalies įtvirtinimo forma įmonėje. Taigi manytume, vertinant darbuotojo reikalavimo teisę į priedus ar priemokas, siekiant įgyvendinti teisingo apmokėjimo už darbą principą, vėlesni mokėjimo tvarkos pakeitimai logiškai sietini ne tik su formalia kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo tvarka įmonėje, tačiau ir su objektyviais atlikto darbo vertinimo kriterijais bei su darbdavio pareiga įstatymų nustatyta tvarka, neįtvirtintus kintamosios darbo užmokesčio dalies mokėjimo tvarkos ar dydžių, mokėti *visą* darbo užmokesť darbuotojui. Kitu atveju reiktų pripažinti, jog nenustačius darbo sutartyje galimybės mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį (priedus bei priemokas) bei nesant įmonėje kolektyvinės sutarties, nustatančios priedų bei priemokų išmokėjimo atvejus bei tvarką, darbdavys praranda teisę išmokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį, nes kitokių formaliųjų pagrindų jos mokėjimo galimybėms atsirasti įstatymai nenustato.

Galime teigti, jog pagal šiuo metu vyraujančią praktiką draudimo darbdaviui nesant darbuotojo raštiško sutikimo vienašališkai mažinti kintamosios darbo užmokesčio dalies dydį egzistavimas siejamas su tuo koku būdu yra įtvirtintas jos mokėjimo privalomumas įmonėje, t. y. ar kintamosios darbo užmokesčio dydis bei mokėjimo tvarka arba jos mokėjimo galimybė yra numatoma darbuotojo ir darbdavio sudarytoje sutartyje, kolektyvinėje sutartyje. Tačiau darbuotojo reikalavimo teisė į kintamąją darbo užmokesčio dalį logiškai sietina ne tik su formalia kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo tvarka įmonėje, tačiau ir su objektyviais atlikto darbo vertinimo kriterijais bei su darbdavio pareiga mokėti visą darbo užmokesť darbuotojui, atsižvelgiant į teisingo apmokėjimo už atliktą darbą vertinimo kriterijus. Pareigos mokėti visą darbo užmokesť materialųjį turinį sudaro darbuotojo atliktas darbas, formalųjį – aptartos darbo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, dydžiai, mokėjimo tvarka kaip privalomoji darbo sutarties sąlyga).

Manome, jog ir skatinant darbuotoją darbdavio nuožiūra, materialinė teisė įpareigoja darbdavį taikyti teisingo apmokėjimo už darbą principą bei laikytis teisingo apmokėjimo už atliktą darbą nustatymo kriterijų (darbo apmokėjimo pagal atlikto darbo kiekį ir kokybę, darbo rezultatų, įmonės ekonominės veiklos rezultatų, darbo apmokėjimo priklausomybės nuo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje), laikantis darbo užmokesčio

⁴⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-143/2007 m., taip pat paskelbta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukoje 2009-03-24. *Darbo užmokesčiai, darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka*. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas [interaktyvus]. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiseska/tekstas.aspx?id=28264431-f0d1-4617-8a3b-1b04f7240d75>>

dydžio nustatymo derinimo bei informavimo procedūrų, nurodytų Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje, 188 straipsnyje, 203 straipsnyje bei mokėti visą darbo užmokesį už atliktą darbą. Vienašališkas, nepagrįstas jokiais objektyviais kriterijais kintamosios darbo užmokesčio dalies pakeitimas vertintinas kaip pažeidžiantis darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą už darbą.

Sekančioje tyrimo dalyje bus atskleidžiamas darbdavio atsakomybės už vengimą nustatyti ir apmokėti darbuotojams už atliktą darbą probleminiai aspektai teisės aktuose bei teismų praktikoje.

4.2. Darbdavio atsakomybės už vengimą nustatyti ir apmokėti darbuotojams už atliktą darbą probleminiai aspektai

Teisės teorijoje teisinė atsakomybė yra siejama su teisės aktuose nustatytos pareigos nevykdymu arba netinkamu vykdymu, nurodant, jog „individas yra teisiškai įpareigotas elgtis tam tikru būdu, jeigu priešingas jo elgesys yra prievartos akto sąlyga“. Darbdavio atsakomybės atveju, sutiktina su aukščiau cituotu Hans Kelsen, kuris, nurodo, jog „[...] šis prievartos aktas nebūtinai turi būti nukreiptas prieš įpareigotąjį individą (pažeidėją), jis gali būti nukreiptas prieš kitą individą, su pirmuoju susijusį teisinės tvarkos apibrėžtais ryšiais“⁴⁶⁶. Tokie ryšiai neabejotinai sieja darbdaviui atstovaujantį asmenį bei darbdavį⁴⁶⁷, darbo teisėje darbdavio atstovo veiksmai/neveikimas sukelia darbdavio atsakomybę. Todėl atsakomybės prasme darbdavys ir yra „prievartos sankcijos, kaip sankcijos, objektas“⁴⁶⁸, jo atsakomybė darbuotojui laikoma deliktine⁴⁶⁹.

Darbdavio pareigos nustatytos imperatyviomis įstatymų nuostatomis įtvirtinančiomis minimaliausias garantijas darbuotojams (pavyzdžiui Darbo kodekso 201 ir 202 straipsniuose⁴⁷⁰) bei įstatymų nuostatų kurios užtikrina valstybės socialinę funkciją, nesilaikymas (mokėjimas darbo užmokesčio, kurio dydžiai mažesni už MDU (187 straipsnio 3 dalyje, 197 straipsnio 200 straipsnio 1 dalyje, 209 straipsnio 2 dalyje), užtraukia viešosios teisės sankcijas pagal Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41(4) straipsnį. Tačiau viešosios teisės sankcijos nėra nustatomos už darbo užmokesčio mo-

⁴⁶⁶ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 124.

⁴⁶⁷ Kaip nurodo Renata Tatol „[...] bendrovės vadovo teisinė padėtis yra specifinė dėl to, kad su juo sudaroma darbo sutartis atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reglamentuojančios teisės normos. Bendrovės vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas, kuris turi veikti taip, kaip pagal pareigas privalo veikti juridinio asmens organas“.

Tatol, R., *Bendrovės vadovo atsakomybė už bendrovės vardu prisiimtas rizikas*. p. 2. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-04-10] <http://leidykla.vgtu.lt/conferences/BME_2010/007/pdf/Art-Tatol-Bendroves.pdf>

⁴⁶⁸ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 125.

⁴⁶⁹ 2008 m. vasario 26 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civ. byloje „M. v. UAB „Yazaky Wiring Technologies Lietuva“ civ. bylos Nr. 3K-3-129/2008, [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiška/tekstas.aspx?id=5cacfa4a-687d-4263-a72a-9a06506a8152>>.

⁴⁷⁰ Kai darbo įstatymuose nustatoma darbdavio pareiga mokėti darbo užmokesį darbuotojui ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, (esant darbuotojo prašymui – kartą per mėnesį). Pagal Darbo kodekso 26 straipsnio 4 dalį jeigu yra nustatytas terminas atlikti kokį nors veiksma, jį galima atlikti iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos, jeigu veiksma atliekamas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, – iki tos valandos kai joje nutraukiamos atitinkamos operacijos. Dažnai atlyginimo mokėjimo diena yra nustatoma darbo sutartyje šalių susitarimu. (Aut. past.)

kėjimo bei skaičiavimo tvarkos neįtvirtinimu kolektyvinėse sutartyse bei lokalinuose teisės aktuose, kurie suderinti su darbuotojų atstovais. Tokia padėtis grindžiama pozityviu darbo apmokėjimo tvarkos (sistemos ir vertinimo metodų) reguliavimu įstatyme taip pat tuo, kad kolektyvinė sutartis yra sutartinis aktas priklausantis nuo šalių valios. Kita vertus sutiktina su Ryčiu Krasausku, kuris nurodo, jog „kolektyvinė sutartis yra norminis dokumentas, kuriam, be kita ko, būdingas bendrojo pobūdžio elgesio taisyklių įtvirtinimas“⁴⁷¹. Dėl šios priežasties Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41(4) straipsnyje nurodytos sankcijos taikomos ir už kolektyvinės sutarties pažeidimus. Taigi galime daryti prielaidą, jog organizuojant darbo apmokėjimą, egzistuoja ir teisinio reguliavimo dualizmas, kuris pasireiškia darbdavio atsakomybės administracinėje teisėje ribojimu – iš vienos pusės administracinės teisės sankcijos nustatomos už minimaliųjų darbo teisių pažeidimą, kita vertus, darbo įstatymo imperatyviai nereguliuojami apmokėjimo aspektai (pavyzdžiui apmokėjimo sistema bei skaičiavimo metodika, darbo užmokesčio struktūros reguliavimas) sukelia administracinės teisės sankcijas tik jeigu jie įtvirtinami kolektyvinėse sutartyse ar kituose lokalinuose teisės aktuose suderintuose su darbuotojų atstovais, darbo sutartyse. Tokia padėtis iš dalies paaiškina ir ypač nedidelį kolektyvinių sutarčių skaičių Lietuvoje. Taigi šiuo atžvilgiu formuluotini keletas probleminių klausimų: 1) kokios yra darbdavio pareigos užtikrinant teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą, kurių nesilaikymas sukelia neigiamas pasekmes darbdaviui; 2) kokios šių neigiamų pasekmių (sankcijų) taikymo problemos praktikoje.

Pažymėtina, pareigos nurodytos įstatymuose pačios savaime nesukelia pagrindo jas taikyti. Sutiktina su Friedrich.A. Von Hayek, jog „[...] savybės palaikančios šią tvarką, yra individų savybės, būtent jų pasiryžimas laikytis tam tikrų elgesio taisyklių, kuriomis remiasi visos grupės kaip visumos veiksmų tvarka“⁴⁷². Taigi neigiamas teisinės pasekmes individui sukelia tik taisyklių nesilaikymas, t. y. veikimas arba neveikimas. Šiuo požiūriu, ypatingą reikšmę turi darbdavio pareiga mokėti atlyginimą laiku⁴⁷³, pripažįstant ją ir Konstitucinio Teismo praktikoje⁴⁷⁴. Kitos teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančios priemonės apibrėžia materialinių normų turinį, tuo tarpu darbuotojo teisė gauti apmokėjimą laiku ne tik apibrėžia šių normų turinį⁴⁷⁵, tačiau ir tiesiogiai nustato konkrečiai apibrėžtas pareigas darbdaviui.

⁴⁷¹ Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009. p. 105.

⁴⁷² Hayek, F. A., V. *Teisė, įstatymų leidyba ir laisvė. I tomas Taisyklės ir tvarka*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 74.

⁴⁷³ Kaip nurodo Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, „viena iš svarbiausių darbuotojų teisių Lietuvoje yra teisė į atlyginimo išmokėjimą laiku. Tarp visų pažeidimų apmokėjimo už darbą srityje pažeidimai, susiję su atlyginimo išmokėjimu nelaiku, sudaro (2008 m. sudarė aut. past.) 24,4%.“ Mačernytė Panomariovienė, I. The right to receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania. *Jurisprudencija*. 2008, 1 (103):30-36.

⁴⁷⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas dar 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime pažymėjo, jog pagal Konstituciją negali būti tokios teisinės situacijos, kad valstybės tarnautojui, kuris atliko pavestą darbą, už šį darbą nebūtų mokama, *būtų mokama ne nustatytu laiku* arba mokama mažiau nei priklauso pagal įstatymus ir jais remiantis išleistus teisės aktus. Šioje byloje be kita ko Konstitucinis Teismas taip pat pažymėjo, jog aiškūs kriterijai, kuriais remiantis valstybės tarnautojams nustatomas, apmokėjimo už darbą dydis (darbo užmokestis), yra esminis teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą elementas ir jie turi būti nustatomi įstatymu. Valstybės tarnautojo teisė gauti atsiskaitymą laiku yra įtvirtinta ir Valstybės tarnybos įstatymo 41 straipsnio 1 ir 5 dalyje. (Aut. past.)

⁴⁷⁵ Darbuotojų teisė į atsiskaitymą laiku atleidžiant darbuotoją iš darbo, tiek nenutraukus darbo santykių yra įtvirtinama Darbo kodekso 141, 201, 206, 207 darbo kodekso straipsniuose. (Aut. past.).

Nutraukiant darbo santykius darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su darbuotoju jo atleidimo iš darbo dieną išmokant visas jam priklausančias pinigų sumas. Manytume, jog darbo teisinių santykių subjektams suteikiama teisė susitarti dėl kitokios atsiskaitymo tvarkos (pavyzdžiui dėl atsiskaitymo su darbuotoju jam tinkamai perdavus darbdaviui priklausančių materialų turtą – darbo įrankius bei priemones), turėtų būti vertinama atsižvelgiant į darbuotojo ir darbdavio susitarimo sudarymo aplinkybes. Vertinant darbuotojo valią atsižvelgiama į darbuotojo ir darbdavio santykių kontekstą, pasekmes, kurias sukėlė susitarimas (ar nebuvo pažeisti Darbo kodekso 10 straipsnio, 11 straipsnio 2 dalies nustatomi aiškinimo principai). Sutiktina su Valentinu Mikelėnu, kuris nurodo, jog „Dėl įvairių priežasčių (ekonominio pranašumo, vyraujančios padėties rinkoje, partitieties, išprusimo ir pan.) viena šalis gali mėginti nesąžiningai pasinaudoti savo galimybėmis ir įgyti nepateisinamą pranašumą, palyginti su kita šalimi. Jeigu toks pranašumas prieštarautų sąžiningumui, būtų pažeistas ir šalių lygiateisiškumo principas“⁴⁷⁶. Kilus abejonei taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata.

Pasekmės už nesavalaikį atlyginimo išmokėjimą skiriamos pagal tai ar: 1) darbo teisiniai santykiai yra nutrūkę (šiuo atveju yra skaičiuojamas vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio dydis bei palūkanos, iškelus bylą teisme – procesinės palūkanos); 2) darbuotoją ir darbdavį sieja darbo teisiniai santykiai (yra skaičiuojami specialaus dydžio delspinigiai⁴⁷⁷, t. y. delspinigių dydį sudaro 0,07 procento⁴⁷⁸ priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną). Pažymėtina, jog nutrūkus darbo santykiams ir dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokant darbo užmokesį, nuo darbo santykių nutraukimo dienos skaičiuojami ne 0,07 procentų dydžio delspinigiai, o įstatymų nustatyto dydžio palūkanos, kurių dydis nustatomas vadovaujantis LR CK 6.210 str. 1 d.⁴⁷⁹

⁴⁷⁶ Mikelėnas, V. *Prievolių teisė I dalis*. Justitia. Vilnius, 2002 m. p. 196.

⁴⁷⁷ Vadovaujantis delspinigių nustatymo už išmokų susijusių su darbo santykiais pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 str. 1 d. kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos (išskyrus Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo numatytas išmokas), kartu su jomis darbuotojui sumokami delspinigiai. Delspinigių dydį sudaro 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose ar kolektyvinėje (jeigu jos nėra, – darbo) sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną. Lietuvos Respublikos Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. *Valstybės žinios*. 1996-02-20, Nr. 20-521.

⁴⁷⁸ 2012 m. vasario 1 d. įsigaliojo Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas 0,07 proc. delspinigių už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą dydis. (Aut. past.) LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. sausio 20 d. įsakymas Nr. A1 – 28, „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2012-01-24, Nr. 11-498.

⁴⁷⁹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje konstatuota, kad darbo užmokesčio mokėjimas yra pinigine prievole; kai darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai nutrūksta, jiems turi būti taikomos CK normos, ginančios kreditoriaus turtinius interesus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo 24 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *B. M. v. AB „Kuro aparatūra“*, bylos Nr. 3K-3-856/2003). Tai reiškia, kad, nutrūkus darbo santykiams ir esant nesumokėtoms išmokoms, susijusioms su darbo teisiniais santykiais, taikytinas ne Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas, bet CK 6.210, 6.261 straipsnių normos, reglamentuojančios palūkanas už pinigines prievoles įvykdymo termino praleidimą, bei CK 6.37 straipsnio 2 dalies norma, įtvirtinanti procesines palūkanas už priteistą sumą. [...], esant tęstinei piniginei prievolei (periodinėms išmokoms), palūkanų dydis kiekvienu konkrečiu momentu skaičiuojamas ne nuo visos skolos pagal pagrindinę prievolę sumos, bet tik nuo tuo momentu esančios skolos sumos (t. y. šiuo atveju atsakovas po pirmo mėnesio buvo uždelsęs sumokėti tik vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio sumą,

(5 proc. metinių palūkanų dydžio, o iškęlus bylą teisme jų skaičiavimas remiasi Civilinio kodekso 6.37 straipsniu).

Vidutinio darbo užmokesčio už uždelgtą atsiskaityti laiką reguliavimas aiškinamas teisinėje praktikoje dvejopai – atskleidžiant šio mokėjimo turinį, paskirtį bei aiškinant mokėtino dydžio priklausomybę nuo proporcingumo principo. Aiškindamas Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį Lietuvos Aukščiausiasis Teismas akcentuoja kompensacinę šios išmokos paskirtį⁴⁸⁰, taip pat prevencinę bei darbuotojo teisių apsaugos užtikrinamąją reikšmę⁴⁸¹, sankcijos darbdaviui reikšmę⁴⁸².

po dviejų mėnesių – dviejų ir t. t.). Antra, pagal CK 6.210 straipsnio 1 dalį bei 6.261 straipsnį palūkanos priteisiamos ne už darbo, bet už kalendorines dienas, tačiau tik iki bylos iškėlimo teisme, išskyrus šalių susitarime ar įstatyme nustatytus atvejus, kai palūkanos skaičiuojamos iki visiško prievolės įvykdymo (pvz., CK 6.874 straipsnis). Trečia, po bylos iškėlimo pradedamos skaičiuoti ne CK 6.210 straipsnyje reglamentuojamos, bet vadinamosios procesinės palūkanos, įtvirtintos CK 6.37 straipsnyje. Pažymėtina, kad procesinės palūkanos skaičiuojamos nuo teismo priteistos sumos, t. y. tiek nuo pagrindinės ieškiniu reikalaujamos sumos (pagrindinės skolos), tiek nuo papildomų, pvz., delspinigių, palūkanų ir panašiai [...]. Kasacinio teismo teisėjų kolegija taip pat atkreipia dėmesį į tai, kad šioje byloje kasatorius (ieškovas) nereikalavo procesinių palūkanų, tačiau teismas, atsižvelgdamas į darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, turi teisę viršyti ieškinio reikalavimo ribas (CPK 417 straipsnis), apie tai nurodydamas teismo sprendime.“ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-12-23 nutartis civ. byloje A.Č. prieš UAB „Stelalita“ (bylos Nr. 3K-3-625/2008). [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=246ae89e-9f4e-4fb3-8c16-d4860e4a9de7>>

⁴⁸⁰ „DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatytos ne CK reglamentuojamos netesybos, o kompensacinis mechanizmas, kuriuo kompensuojami darbuotojai neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta išmoka nekvalifikuotina kaip netesybos“. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 14 d. nutartis byloje „L.A. prieš UAB „Alytaus tekstilė“ (bylos Nr. 3K-3-400/2006). [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=c91485f6-4b1c-40b0-b508-5600ea05ecf1>>.

⁴⁸¹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konkretino šios normos aiškinimą bei nurodė, jog „šia DK norma yra įtvirtinamas kompensuojamasis mechanizmas, kai darbuotojui yra kompensuojami neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. [...] Antra, atsižvelgiant į tai, kad kai nutraukiami darbo teisiniai santykiai, už atsiskaitymą atsakingas asmuo yra darbdavys ir nuo jo tiesiogiai priklauso darbo užmokesčio ir kitų su darbo teisiniais santykiais susijusių išmokų mokėjimas, DK 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtintos nuostatos yra papildomas atleidžiamo darbuotojo teisių apsaugos svertas, jei darbdavys netinkamai vykdė pareigą laiku atsiskaityti“ Šioje byloje taip pat buvo nurodyta, jog „Darbdavio darbuotojui, remiantis DK 141 straipsnio 3 dalimi, mokamo vidutinio darbo užmokesčio už uždelgtą atsiskaityti laiką esmė ir paskirtis yra skirtinga nei, remiantis Nedarbo socialinio draudimo įstatymu, mokamos nedarbo draudimo išmokos“. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 26 d. nutartis civ. byloje „I.G. v. Vilniaus Vingis“ (bylos Nr. 3K-3-70/2007 m.), [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=cf067d05-dc7e-4391-9724-6ebad8990b47>>

⁴⁸² Dar griežtesnę poziciją Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išreiškė vėliau nagrinėtoje byloje, kur nurodė, jog „DK 141 straipsnio 3 dalies paskirtis yra dvejopa. Pirmą, ši norma nustato kompensacinį mechanizmą, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Pažymėtina, kad darbdavio pareiga išmokėti vidutinį darbuotojo užmokestį už uždelgtą laiką neatleidžia jo nuo pareigos darbuotojui sumokėti priklausantį darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Antra, ši norma nustato sankciją darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito atleidimo dieną“. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje „D. L.v UAB „Fleming baldai“ (Bylos Nr. 3K-3-82/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-06] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=32544>.

Teismų praktikoje išmokėtino vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką dydis aiškinamas nevienareikšmiškai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. birželio 14 d. nutartyje nurodoma, jog „tai, kad DK neįtvirtinta aptariamoms išmokoms sumažinimo galimybės, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, DK 141 straipsnio 3 dalies tikslus ir uždavinius, nepripažintina teisės spraga. Aptariamoms išmokoms dydis – konkretaus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką – nustatytas įstatyme ir negali būti pripažintas neprotingai dideliu, nes, teigiant priešingai, būtų paneigiamas įstatymas“⁴⁸³. 2008 m. sausio 2 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje „D. L. V. UAB „Fleming baldai“ Ieškovė prašė teismo priteisti iš atsakovo neišmokėto darbo užmokesčio dalį ir vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laikotarpį.

Šioje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog:

„Ši sankcija, kaip ir bet kuri kita, gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama. Proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis būtų adekvatus pažeidimo pobūdžiui ir jo padariniams. Proporcingumas yra neatskiriama teisingumo, protingumo, sąžiningumo principų aspektas. Šie principai reikalauja, kad tarp teisės pažeidimo ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neadekvatumo, disproporcijų. Jeigu su atleidžiamu darbuotoju neatsiskaitoma visiškai, tai vidutinio darbo užmokesčio už visą uždelsimo laiką išieškojimas laikytinas adekvačia sankcija. Tačiau jeigu atleidžiamam darbuotojui neišmokama tik dalis darbo užmokesčio, tai vidutinio darbo užmokesčio išieškojimas už visą uždelsimo laiką gali reikšti neproporcingos, neadekvačios sankcijos, prieštaraujančios teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams, taikymą. Neadekvačios sankcijos taikymas tokiomis atvejais pažeistų ne tik šiuos principus, bet ir galėtų padaryti žalos kitų darbuotojų interesams, kaip antai: kai kuriais atvejais dėl neproporcingai didelių sankcijų darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir kreditoriai.

Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, darytina išvada, kad DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta sankcija – vidutinio darbo užmokesčio priteisimas už uždelsimo laiką – taikoma tik tais atvejais, kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausantis vieno mėnesio (ar daugiau mėnesių) darbo užmokestis. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, tai tokiais atvejais darbdaviui taikomos sankcijos dydį sudaro neišmokėta darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelsimo laiką.“⁴⁸⁴

⁴⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 14 d. nutartis byloje „L.A. prieš UAB „Alytaus tekstilė“ (bylos Nr. 3K-3-400/2006). [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=c91485f6-4b1c-40b0-b508-5600ea05ecf1>>.

⁴⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje „D. L. v UAB „Fleming baldai“ (Bylos Nr. 3K-3-82/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-06] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=32544>

Nevienareikšmė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija aiškinant darbdavio pareigos atsiskaityti Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies prasme praktika. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartyje nurodoma, jog „Tuo atveju, kai kyla šalių ginčas dėl išėtinės išmokos mokėjimo ir teismas konstatuoja, kad darbuotojui ši išmoka priklauso ir turėjo būti sumokėta, tokia situacija reiškia, kad darbdavys ne visiškai atsiskaitė su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną. Dėl to, jeigu darbuotojas reikalauja, darbdaviui taikomos DK 141 straipsnio 3 dalyje nurodytos teisinės pasekmės, nepaisant to, buvo šalių ginčas dėl tam tikros išmokos mokėjimo ar ne, jeigu jis uždelsė atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės“.*⁴⁸⁵ Šios pozicijos nebuvo laikomasi nuosekliai bei kai kuriose bylose darbuotojams nebuvo priteistas vidutinis darbo užmokeskis už uždelstą atsiskaityti laiką, nors teismo motyvacija nesiskyrė nuo aukščiau išsakytosios⁴⁸⁶. Cituojamoje byloje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 vasario 21 d. nutartyje civ. Byloje „A. K., N. G., T. M., E. M., E. K., G. V. ir N. P. v. AB „Klaipėdos kartonas“), buvo nustatytas neatsiskaitymo su ieškovėmis faktas, darbdavio neteisėti veiksmai, tačiau Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nurodyta išmoka ieškovėms priteista nebuvo.

Priteistinos išmokos dydžio proporcingumas neišmokėtai sumai neatsivelgiant į kai kurias išimtis šiuo metu yra vyraujantis apskaičiuojant priteistino vidutinio darbo užmokesčio dydį⁴⁸⁷. Manome, jog toks skaičiavimo metodas vertintinas teigiamai, nes užtikrina ne tik proporcingumo principo taikymą, tačiau leidžia sumažinti vienos iš besibylinėjančių pusių – darbuotojo interesą gauti nepagrįstai dideles sumas vilkinant

⁴⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje V. M. prieš UAB „Izabelita“ (Bylos Nr. 3K-3-260/2007) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-06] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiaska/tekstas.aspx?id=5c4d2ee1-6844-41fd-90f7-38624ff86aa7>>

⁴⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 vasario 21 d. nutartyje civ. Byloje „A. K., N. G., T. M., E. M., E. K., G. V. ir N. P. v. AB „Klaipėdos kartonas“. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo:

„Nagrinėjamoje byloje apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad su atleidžiamomis iš darbo ieškovėmis jų atleidimo dieną nebuvo visiškai atsiskaityta tik ta darbo užmokesčio dalimi, dėl kurios vyko ginčas šioje byloje, todėl apeliacinės instancijos teismas turėjo pakankamą pagrindą spręsti, jog šiuo atveju nepripažintina, kad atsakovas uždelsė atsiskaityti DK 141 straipsnio 3 dalies prasme. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pagal DK 140 straipsnio 1, 2 dalis kasatorių (ieškovių) atleidimo iš darbo dieną (2009 m. rugpjūčio 3–iąją) su jomis buvo visiškai atsiskaityta. Prastova buvo pripažinta neteisėta ir negaliojančia Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2009 m. lapkričio 20 d. sprendimu, todėl atsakovas kasatorių (ieškovių) atleidimo iš darbo dieną negalėjo kitaip vertinti prastovos ir atsiskaitymo su darbuotojomis. Apeliacinės instancijos teismas, keisdamas pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį dėl vidutinio vienos dienos darbo užmokesčio priteisimo kasatoriams iš atsakovo už uždelstą atsiskaityti laiką, tai motyvavo, rėmėsi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuota teismų praktika dėl DK 141 straipsnio 3 dalies taikymo ir aiškinimo (2008 m. sausio 2 d. nutartis, priimta civilinėje byloje D. L. v. UAB „Fleming baldai“, bylos Nr. 3K-3-82/2008; 2008 m. gegužės 12 d. nutartis, priimta civilinėje byloje P. M. v. UAB „Swiss logistic“, bylos Nr. 3K-3-267/2008); ši praktika yra vėlesnė nei kasatorių (ieškovių) skunde nurodytos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys.“

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 vasario 21 d. nutartis civ. byloje „A. K., N. G., T. M., E. M., E. K., G. V. ir N. P. v. AB „Klaipėdos kartonas“ (Bylos Nr. 3K-3-66/2011), [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiaska/tekstas.aspx?id=05db3016-9bc6-430b-8b9f-a3be4e6c135e>>

⁴⁸⁷ 2011 m. kovo 21 d. nutartyje civ. byloje „A. V. T. ir atsakovo uždarnosios akcinės bendrovės „Diena Media News““ nurodoma, jog „[...] atsakovo kasaciniame skunde prašomas taikyti teisių gynimo būdas – priteistinos sumos sumažinimas tam tikru procentu, neatsižvelgiant į darbuotojo (ieškovo) kaltės nebuvimą dėl uždelsimo atsiskaityti – neišplaukia nei iš DK normų (be kita ko, atsakovo nurodomų DK 2, 35 straipsniuose įtvirtintų principų), nei iš kasacinio teismo suformuotos ir išplėtotos teisės aiškinimo ir taikymo praktikos. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 21 d. nutartis civ. Byloje „A. V. T. v. UAB „Diena

bylos nagrinėjimą bei teikiant kuo vėliau ieškinius (tikintis didesnės priteistos sumos) teisme. Sąžiningumo pareiga bei darbdavio teisių apsauga užtikrinama Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nurodyta darbuotojo kaltės dėl neatsiskaitymo su juo sąvoka.⁴⁸⁸

Apibendrinant galime teigti, jog darbdavio teisinės atsakomybės atveju sankcijų subjektas yra darbdavys, kuriam teisinė atsakomybė kyla dėl jo ypatingų (pavedimo) santykių su jį darbo teisiniuose santykiuose atstovaujančiu asmeniu. Imperatyviomis įstatymų, normatyvinėms kolektyvinių bei darbo sutarčių nuostatomis, įtvirtinančiomis minimalias garantijas darbuotojams suteikiama teisinė apsauga užtikrinama viešosios teisės sankcijomis (baudomis). Tačiau atsižvelgiant į dispozityvų darbo apmokėjimo organizavimo pobūdį (kai viršijamas minimaliųjų garantijų lygis) viešosios teisės sankcijos nėra nustatomos už darbo apmokėjimo organizavimo (darbo apmokėjimo sistemos, darbo bei darbo vietos vertinimo metodų) neįtvirtinimą įmonės lygmenyje. Tuo iš dalies paaiškinamas darbdavių nesuinteresuotumas kolektyvinių sutarčių sudarymu.

Taigi tyrimu šioje dalyje atskleidžiama, jog Lietuvos teismų praktika sprendžiant ginčus dėl vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką priteisimo pasižymi tuo, kad Darbo kodekso 141 straipsnyje nurodytas dydis – vidutinis darbo užmokeskis už uždelstą atsiskaityti laiką nėra absoliutus, o tik orientacinis dydis apskaičiuojant darbuotojui išmokėtinos sumos dydį. Tai tęstinė sankcija, kurios pabaigos momentas vadovaujantis Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalimi sutampa su visiško atsiskaitymo su darbuotoju diena. Šiuo atžvilgiu esminę reikšmę turi darbuotojo kaltės nebuvimas, bei darbdavio neįvykdytų piniginių įsipareigojimų dydis, t. y. darbuotojui neišmokėtos atleidžiant iš darbo sumos dydis, todėl darbuotojui išmokėtina suma gali būti mažintina vadovaujantis proporcingumo principu.

Pažymėtina, kad pasekmės už nesavalaikį atlyginimo išmokėjimą skiriasi atsižvelgiant į tai ar darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra nutrūkę ar jie dar tęsiasi. Pirmuoju atveju skaičiuojama vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio dydžio kompensacija, turinti taip pat prevencinę bei sankcijos darbdaviui reikšmę. Taip pat skaičiuojamos 5 proc. dydžio metinės palūkanos. Kai darbuotoją ir darbdavį teisiniai darbo santykiai sieja darbo santykiai už uždelsimo laiką yra skaičiuojamos 0,07 proc. dydžio palūkanos, kurios pradedamos skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų nuo tos dienos kai turėjo būti sumokėtos sumos susijusios su darbo teisiniais santykiais.

Pažymėtina, kad ne mažesnę įtaką užtikrinant darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą, yra darbo bylų dėl darbo apmokėjimo nagrinėjimo ypatumai bei darbuotojo

Media News“(bylos Nr. 3K-3-116/2011 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=9d7f0ff6-0909-4703-90ce-2d77714999a6>>

⁴⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gegužės 17 d. nutartyje civilinėje byloje „N. G. v. VŠĮ „Rytų Lietuvos globos ir rūpybos namai““ Teismas nurodė, jog „Ieškovė, ilgą laiką nepateikdama žinių apie Visagino filialo finansinę padėtį, elgėsi nesąžiningai, todėl byla nagrinėję teismai nepagrįstai konstatavo kasatoriaus kaltę dėl uždelsimo atsiskaityti su ieškove. Teisėjų kolegija sprendžia, kad filialo vadovo statusas suponavo pareigą ieškovei aktyviai bendradarbiauti, informuoti darbdavį dėl lėšų trūkumo jos vadovaujamame filiale ir neišmokamo darbo užmokesčio priežasčių. Šios aplinkybės akivaizdžiai rodo, kad atleidimo iš darbo dieną su ieškove nebuvo visiškai atsiskaityta dėl jos, kaip filialo direktorės, kaltės.“ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gegužės 17 d. nutartyje civilinėje byloje „N. G. v. VŠĮ „Rytų Lietuvos globos ir rūpybos namai““ (bylos Nr. 3K-3-215/2010 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e52bd159-cc77-40eb-9cc8-e23b7c3331bd>>

galimybė apginti savo teisę į teisingą apmokėjimą praktikoje. Šie aspektai yra nagrinėjami sekančiame tyrimo skyriuje.

4.3. Darbuotojų reikalavimų dėl teisingo apmokėjimo už atliktą darbą gynimas Lietuvos teismuose

Darbuotojų reikalavimų ginant teisę į teisingą apmokėjimą už atliktą darbą ypatumus sąlygoja bendri darbo bylų nagrinėjimo teismuose ypatumai. Juos įtakoja siekis apsaugoti „[...] darbuotojo, kaip ekonominė ir socialinė prasme silpnesnės darbo santykių šalies, interesus“⁴⁸⁹. Pagal tai kokios teisės normose šie ypatumai įtvirtinami – materialinėse ar proceso, galime juos klasifikuoti skirstant į procesinius ir materialinius. Procesiniai apima: 1) įrodinėjimo pareigos paskirstymą darbo bylose, 2) aktyvaus teismo vaidmens įtvirtinimą (kuris atsispindi renkant įrodymus, kvalifikuojant pažeidimus bei galimybę teismui viršyti pareikštus reikalavimus arba taikyti alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą, tenkinti reikalavimus kurie nebuvo pareikšti), 3) specialų teisingumą bei bylų nagrinėjimo terminus, nustatančias taisykles.

Materialinėse teisės normose nustatomi ieškinio senaties klausimai, priteistinių sumų skaičiavimo metodai ir taisyklės. Gintautas Bužinskas siūlo klasifikavimą, kuris siejamas su civilinio proceso taisyklėmis „1. Specialaus teisingumo taisyklė [...]. 2. Aktyvus teismo vaidmuo, kuris pasireiškia bylą nagrinėjančio teismo: a) teise savo iniciatyva rinkti įrodymus, [...]; b) teise savo iniciatyva įtraukti dalyvauti byloje antrąją atsakovą [...]; c) teise viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose nustatytą alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą [...]. 3. Pasirengimo nagrinėti darbo bylą stadijos ypatumai.[...]. 4. [...] darbo bylose yra ribojamas procesinis teisių perėmimas [...]. 5. Darbo byloms išspręsti nustatyti specialūs terminai.“⁴⁹⁰. Manome, jog ši klasifikacija yra patogesnė, kai mokslinis tyrimo objektas yra pati tvarka, kuria nagrinėjami darbo ginčai⁴⁹¹. Klasifikacija, kuri remiasi materialinės bei proceso teisės normų sąveika sąlygoja specifinio materialinėje teisėje įtvirtinamo instituto – darbo apmokėjimą reguliuojančių normų įgyvendinimą ir subjektinių teisių gynimą praktikoje.

Šiame tyrime nebuvo aptarti procesiniai ypatumai bei ieškinio senaties aspektai. Todėl konkretinant šios dalies tyrimo objektą formuluotini šie probleminiai aspektai: 1) įrodinėjimo pareigos paskirstymo problema; 2) įrodymų priimtinumai bei

⁴⁸⁹ „Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio ekonominį ir socialinį statusą, nustatė tam tikrus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Šie ypatumai nustatyti siekiant labiau apsaugoti darbuotojo, kaip ekonominė ir socialinė prasme silpnesnės darbo santykių šalies, interesus. Darbo bylos priskiriamos vadinamosioms nedispozityvioms byloms, kuriose bendrieji civilinio proceso teisės principai turi tam tikrų ypatumų.“ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 28 d. nutartis byloje *D.D. prieš UAB „Versupis“* (bylos Nr. 3K-3-113/2005) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieška bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27823>

⁴⁹⁰ Bužinskas, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Registrų centras, Vilnius 2008. p. 80-82.

⁴⁹¹ Ingrida Mačernytė – Panomariovienė apibūdina darbo ginčą nustatydama tokią jo požymių visumą „1) nesutarimo pastovumas; 2) to nesutarimo nepavyko sureguliuoti (išspręsti) tiesioginėmis darbdavio ir darbuotojo derybomis (darbo kodekso 287 str.); 3) nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio; 4) atsirado nesutarimas dėl darbo sutarties arba dėl įsidarbinimo. Krupavičius, A., Nevera, A. *Žmogaus teisės Lietuvoje*. Vilnius: Naujos sistemos, 2005, p. 131.

pakankamumo problema; 3) teismo aktyvaus vaidmens renkant įrodymus bei plati sprendimo priėmimo diskrecijos problema; 4) ieškinio senaties terminų taikymo problema kai darbo teisiniai santykiai yra nutrūkę ar tęsiasi.

Bylose dėl darbo užmokesčio išmokėjimo šios aplinkybės bei išmokėtos sumos laiko bei dydžio įrodinėjimo pareiga yra perkeliama darbdaviui⁴⁹². Taigi bendra įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklė įtvirtinama Civilinio proceso kodekso 178 straipsnyje, kuri nurodo, „kad įrodinėti privalo tas, kas teigia, o ne tas, kas neigia (lot. – *ei incumbit probatio, qui dicit non qui negat*)“⁴⁹³ yra taikoma atsižvelgiant į specifinę darbuotojo ir darbdavio padėtį. Tokia praktika remiasi tiek bendrais civilinio proceso principais – pavyzdžiui, jog įrodinėti tam tikrą faktą turi šalis, kuriai tai padaryti yra lengviau⁴⁹⁴, tek teismų praktikoje suformuluotomis taisyklėmis dėl darbdavio pareigos atsiskaityti su darbuotoju⁴⁹⁵ bei šios taisyklės suponuojamos bylos šalies pareigos įrodyti, jog su darbuotoju atsiskaityta tinkamai. Pažymėtina, kad įrodinėjimas bylose dėl diskriminacijos yra perkeliamas darbdaviui vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 4 straipsniu⁴⁹⁶. Taigi toks veiksmas atliekamas įstatyme nustatomos prezumpcijos pagrindu. Tačiau ši taisyklė nėra absoliuti. Paminėtina 1997 m.

⁴⁹² Kaip nurodė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2009 m. liepos 31d. nutartyje naikindamas apeliacinės instancijos teismo nutartį dėl įrodinėjimą reguliuojančių teisės normų pažeidimo, „pirmosios instancijos teismas tinkamai taikė įrodinėjimo ir įrodymų vertinimo taisykles šioje konkrečioje byloje nustatytoms aplinkybėms, šio teismo padaryta išvada, kad *ieškovas* neįrodė būtinųjų civilinės atsakomybės sąlygų, t. y. neteisėtų bendrovės vadovo veiksmų, gaunant padidintą atlyginimą, ir bendrovei padarytos žalos, pripažintina teisėta bei pagrįsta“.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 31d. nutartis civilinėje byloje „UAB „Vombatas“ v. A. Š.“ (civ. bylos Nr. 3K-3-335/2009) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=1a4464c6-37f9-4e38-bf8e-a5dac9f0c86f>>.

⁴⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje „*Generalinis prokuroras v. L. K.*,“ (bylos Nr. 3K-3-41/2011) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=157057fe-c972-420b-88f6-0e18bac4f199>>.

⁴⁹⁴ Taikant šį civilinio proceso principą, įrodinėjimo pareiga tarp šalių paskirstoma vadovaujantis įrodinėjimo taisyklėmis, kurias formuluoja įstatymas, teisės doktrina, teismų praktika. Viena iš tokių taisyklių nustato, kad vieną ar kitą faktą turi įrodyti ta šalis, kuriai tą padaryti yra lengviau, nes ji turi ar gali lengviau, nei kita šalis, gauti atitinkamus įrodymus.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje „*N. P. v. UAB „Mimeta“*“ (civ. bylos Nr. 3K-3-593/2003) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=8928>.

⁴⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo 2007-02-26 nutartyje pažymėjo, jog kai nutraukiami darbo teisiniai santykiai, už atsiskaitymą atsakingas asmuo yra darbdavys ir nuo jo tiesiogiai priklauso darbo užmokesčio ir kitų su darbo teisiniais santykiais susijusių išmokų mokėjimas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 26 d. nutartis civ. byloje „*I.G. v. Vilniaus Vingis*“, (bylos Nr. 3K-3-70/2007 m.), [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=cf067d05-dc7e-4391-9724-6ebad8990b47>>

⁴⁹⁶ Šiame straipsnyje įtvirtinama, jog „Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių ir juridinių asmenų skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, šitiktinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas“. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100

gruodžio 15 d. EB direktyva 97/80/EB „Dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose“⁴⁹⁷ nustatoma, kad įrodinėjimo našta bylose dėl vienodo požiūrio principo pažeidimo yra perkeliama atsakovui, kuris ir turėtų įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas. Tačiau šis principas taip pat turi išimčių. Pavyzdžiui, 2006 m. spalio 3 d. byloje *B. F. Cadman prieš Health & Safety Executive*⁴⁹⁸ Teisingumo Teismas išaiškino, jog netiesioginės diskriminacijos bylose skundą pateikęs asmuo, kuris mano esąs netiesioginės diskriminacijos auka, turi įrodyti, kad ginčijama nuostata iš tiesų turi skirtingą poveikį. Taigi šiame pradiname įrodinėjimo etape įrodinėjimo pareiga tenka darbuotojui.

Įrodinėjimo našta, kai įrodinėjamas mokėtinas darbo užmokesčio dydis yra paskirstoma tarp šalių. Pavyzdžiui Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyvoje Nr. 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie sąlygas, taikomas sutarčiai ar darbo santykiams nustatoma darbdavio pareiga informuoti apie esminius sutarties arba darbo santykių su darbuotoju aspektus, reiškia, kaip nurodo Tomas Davulis, jog „šia nuostata siekiama suteikti galimybę darbuotojui sužinoti apie savo darbo sąlygas ir ginčo atveju įrodinėti jas teisme“⁴⁹⁹. Galime teigti, jog įrodinėjimo pareigos perkėlimą darbdaviui suponuoja specifinė darbo teisinių subjektų padėtis, aplinkybė, jog darbdaviui įrodinėti aplinkybes susijusias su tinkamu atlyginimo išmokėjimu yra lengviau, aplinkybė, jog ginčas kyla dėl tinkamo darbdavio pareigų vykdymo. Bylose kuriose ginčas kilo dėl asmens teisės už lygų ar tos pačios vertės darbą gauti lygų apmokėjimą įrodinėjimo pareigos perkėlimas grindžiamas įstatyme įtvirtinama prezumpcija, kuri turi išimčių pradiname įrodinėjimo etape. Įrodinėjimo pareiga taip pat paskirstoma tarp šalių kai įrodinėjamas gautino darbo užmokesčio dydis. Manome, jog paskutiniu atveju įrodinėjimo pareiga turėtų būti perkeliama darbdaviui bei taikoma prezumpcija panaši į taikomą bylose dėl diskriminacijos, jeigu darbdavys neįvykdė ar netinkamai įvykdė pareigą informuoti darbuotoją apie jo darbo užmokesčio dydį.

Įrodymų priimtimumo bei pakankamumo atžvilgiu teismų praktika nėra viena-reikšmiška. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje jau nuo 2001 m. kovo 21 d. yra suformuluota taisyklė, jog „Tik rašytiniai įrodymai pripažįstami leistinomis įrodinėjimo priemonėmis. Darbdaviui remiantis aplinkybe, jog darbo užmokestis išmokėtas, šio fakto įrodymo pareiga tenka darbdaviui (CPK 58 straipsnio 1 dalis). Darbdavys taip pat yra atsakingas ir už minėtų operacijų apskaitymą dokumentuose [...]“⁵⁰⁰. Tuo tarpu Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje pripažįstama, jog

⁴⁹⁷ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:LT:PDF>>

⁴⁹⁸ Europos Teisingumo Teismo 2006 m. spalio 3 d. sprendimas byloje *B. F. Cadman prieš Health & Safety Executive* C-17/05. [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė [žiūrėta 2012-04-17] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=65387&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=485351>>

⁴⁹⁹ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 284.

⁵⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. kovo 21 d. nutartis civ. byloje „*Aidana Storpirstienė v. Dalios Krausauskienės individuali įmonė*“ (bylos Nr. 3K-3-371/2001) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11364>

„Pinigų gavėjų parašų mokėjimo žiniaraštyje buvimas (nebuvimas) neabejotinai yra svarbus įrodymas, galintis patvirtinti ar paneigti pinigų išmokėjimo faktą. Tačiau šis faktas taip pat gali būti įrodinėjamas ir kitomis įrodinėjimo priemonėmis. Apelianto argumentas, jog sprendžiant administracinės atsakomybės klausimą pinigų gavėjo parašo nebuvimas automatiškai reiškia, kad pinigai nebuvo sumokėti, pripažįstamas nepagrįstas.“⁵⁰¹ Manome, jog šios nuostatos vertintinos darbo santykių kontekste, atsižvelgiant į bylos specifiką. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje pripažįstama, jog:

„įrodymų vertinimo specifiką darbo bylose lemia tai, kad už įvairių dokumentų, kurie gali būti panaudoti kaip rašytiniai įrodymai, tvarkymą yra atsakingas darbdavys. Jis, tvarkydamas įmonės dokumentaciją savo nuožiūra, gali nurodyti duomenis, kurie yra išimtinai naudingi jam ir atitinkamai nenaudingi darbuotojui. Be to, reikia turėti omenyje tai, kad darbuotojas yra silpnesnė šalis ekonomine, socialine prasme. Darbuotojas, net ir žinodamas, kad tam tikrus su jo darbu susijusius dokumentus darbdavys tvarko netinkamai, vengdamas konflikto su darbdaviu ir bijodamas prarasti darbą, gali nereikšti darbdaviui jokių pretenzijų. Į šią darbo bylų specifiką turi būti atsižvelgiama tiek vertinant įrodymus, tiek ir sprendžiant apie jų pakankamumą bei paskirstant įrodinėjimo pareigą šalims“⁵⁰²

Pripažintina, kad vertinant darbo užmokesčio išmokėjimo įrodymų pakankamumo klausimą šiame kontekste patvirtintų rašytinių įrodymų (arba jiems prilyginamų pvz., banko operacijos pervedimo išrašo) buvimo veiksnys turėtų būti lemiantis. Minėtoje Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nagrinėtoje byloje, darbdavys pateikė aktus (patvirtintus kitų darbuotojų parašais) patvirtinančius, kad darbuotojai (apeliantai) atsisakė pasirašyti. Manome, jog tokie aktai pakliūna į aukščiau nurodytą rašytinių įrodymų už kuriuos darbdavys yra atsakingas sritį, todėl jų įrodomoji galia vertintina darbo santykių kontekste. Panašiai kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vertino ir darbo laiko apskaitos žiniaraščių įrodomąją galią⁵⁰³.

Aktyvus teismo vaidmuo įrodinėjimo procese yra tiesiogiai siejamas su teisingo apmokėjimo už darbą principu, bei yra įstatyme įtvirtinama teismo pareiga (Civilinio

⁵⁰¹ 2007 m. liepos 12 d. Vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. N¹-1333/20072007-08-31, Administracinių teismų praktika, 2007, Nr. : 2

⁵⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. gegužės 31 d. nutartį civilinėje byloje *L. R. v. A. V. IĮ*, (byla Nr. 3K-3-217/1999) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=16890> ; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 22 d. nutartį civilinėje byloje *A. A. v. UAB „Pas Juozapą“*, (byla Nr. 3K-3-48/2001) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11474>;

⁵⁰³ Kaip nurodė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas „Įrodymu, kad ieškovės nebuvo darbe liepos 22 d., negali būti darbo laiko apskaitos žiniaraštis, nes jį pildo vadovo paskirti ir jam tiesiogiai pavaldūs darbuotojai“. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gruodžio 21 d. nutartis civ. byloje „*L. V. v. AB, Vakarų skirstomieji tinklai*“ (bylos Nr. 3K-3-674/2006) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=30664>.

proceso kodekso 414, 417, 418 straipsniuose), o ne teisė⁵⁰⁴. Ši pareiga turi būti vykdoma ir nagrinėjant bylas apeliacinėje instancijoje⁵⁰⁵. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šiuo atžvilgiu pastebėjo, kad „Teisingu apmokėjimu gali būti pripažintas tik toks apmokėjimas, kuris atitinka faktiškai darbuotojo dirbtą laiką. Be to, nepakankamas teismo aktyvumas, nagrinėjant darbo bylas, gali sudaryti sąlygas darbdaviams daryti ir kitokių teisės pažeidimų. Pavyzdžiui, melagingai nurodant, kad darbuotojas dirba tik 0,5 etato, nors iš tikrųjų jis dirba visą darbo dieną, darbdaviui būtų sudaromos sąlygos nepagrįstai mažinti mokamus mokesčius. Dėl to teismas darbo bylose privalo būti aktyvus siekdamas apsaugoti tiek privatų darbuotojo interesą, tiek ir viešąjį“⁵⁰⁶. Kaip nurodo Gintautas Bužinskas aktyvus teismo vaidmuo reiškia: a) teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais nesiremia šalis [...]; b) teisę savo iniciatyva įtraukti dalyvauti byloje antrąjį atsakovą, jeigu ieškinys pareikštas ne tam asmeniui, kuris pagal ieškinį turi atsakyti; c) teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose nustatytą alternatyvų darbuotojo teisių gynimo būdą[...]“⁵⁰⁷. Šios nuostatos yra patvirtinamos teismų praktikoje. Manome, jog aukščiau nurodytas sąrašas gali būti papildytas nurodant ir teismo teisę priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu.

Tiriant ieškinio senaties taikymo problemas, bylose, kuriose ginčas kilo dėl darbo užmokesčio, pastebėtina, jog įsigaliojus naujai Darbo kodekso 297 straipsnio 1 ir 2 dalies redakcijai⁵⁰⁸ pasikeitė ir darbo ginčų sprendimo tvarka. Pavyzdžiui kilus ginčui dėl darbo užmokesčio dydžio pakeitimo, dėl darbo santykių atsiradusių pagal 2002 m. sudarytas darbo sutartis (t. y. iki įsigaliojant šiuo metu galiojančiam Darbo kodeksui), teismų praktikoje buvo taikomas vieno mėnesio senaties terminas. Šiose darbo sutartyse nurodyta darbo apmokėjimo sutarties sąlyga buvo laikoma būtinaja.⁵⁰⁹

⁵⁰⁴ „Darbo bylose teismas ne tik turi teisę, bet ir privalo savo iniciatyva rinkti įrodymus, jeigu dalyvaujantis byloje asmenys nepateikia įrodymų, taip pat tais atvejais, kai pateiktų įrodymų nepakanka reikšmingoms bylai aplinkybėms nustatyti“

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 13 d. nutartis byloje *J. M. prieš VĮ „Klaipėdos ligoninė“* (bylos Nr. 3K-3-229/2005) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28064>.

⁵⁰⁵ „Pažymėtina, kad darbo bei kitose bylose, susijusiose su viešojo intereso gynimu, apeliacinės instancijos teismas ne tik turi teisę, bet ir privalo savo iniciatyva išreikalauti naujus įrodymus, kai pateiktų įrodymų nepakanka reikšmingoms bylos aplinkybėms nustatyti.“ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civ. byloje *Irena Tijūnaitienė v. Šiaulių lopšelis-darželis „Trys nykštukai“* (bylos Nr. 3K-3-314/2005) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28302>.

⁵⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 28 d. nutartis byloje *D. D. prieš UAB „Versupis“* (bylos Nr. 3K-3-113/2005) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27823>

⁵⁰⁷ Bužinskas, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Registrų centras, Vilnius 2008. p. 80-82.

⁵⁰⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002 m. birželio 4 d., Nr. 64-2569.

⁵⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nagrinėtoje byloje pirmosios ir antrosios instancijos teismai pritaikė vieno mėnesio ieškinio senaties terminą reikalavimams susijusiems su atlyginimo dydžio pakeitimu, šioje byloje kasacinės instancijos teismas pažymėjo, jog darbuotojas, nesutikdamas su darbo sutartyje sulgytų darbo sąlygų pakeitimu, turi teisę kreiptis tiesiogiai į teismą, nesikreipdamas į darbo ginčų komisiją (Darbo kodekso 295 straipsnio

Šiuo metu darbo užmokesčio pakeitimo atveju yra taikomi bendrieji procedūriniai⁵¹⁰ bei procesiniai terminai. Nustatant ginčų dėl darbo sutartyje numatytų apmokėjimo sąlygų pakeitimo sprendimo procedūrą, atsižvelgtina į aplinkybę ar darbo teisiniai santykiai yra nutrūkę ar tęsiasi. Manytume, jog vertintina ar darbuotojas turėjo realias galimybes kreiptis į darbo ginčų komisiją (kai darbdavys nesavalaikiai pateikia informaciją apie darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą ir pan.) bei ar procedūrinio trijų mėnesių termino kreipimuisi į darbo ginčų komisiją praleidimas turėtų sukelti teises pasekmes nurodytas Civilinio kodekso 1.131 str. 1 dalyje, t. y. prilyginamas ieškinio senaties praleidimo teisinėms pasekmėms. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, jog Darbo kodekso 296 straipsnyje (kurios nustatė kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminus) nurodytas termino praleidimui taikomos ieškinio senaties taisyklės nustatytos Civilinio kodekso 1.126, 1.128-1.131 straipsniuose,⁵¹¹ o ginčas dėl atskiro darbuotojo darbo užmokesčio sumažinimo yra individualus darbo ginčas, nagrinėtinas DK trečiosios dalies devynioliktojo skyriaus normų nustatyta tvarka.⁵¹² Taigi, iki įsigaliojant naujai Darbo kodekso XIX skyriaus redakcijai, byloje dėl darbo užmokesčio pakeitimo buvo galimos skirtingos situacijos kai buvo taikomi skirtingi ieškinio senaties terminai. 1) kai kyla ginčas dėl darbo užmokesčio o darbo teisiniai santykiai nėra nutraukti, yra ir buvo taikomi trijų mėnesių procedūriniai terminai per kuriuos darbuotojas privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją. Šių terminų praleidimas sukelia tapačias ieškinio senaties praleidimui teises pasekmes; 2) kai kildavo ginčas dėl darbo užmokesčio, tačiau darbo teisiniai santykiai buvo nutrūkę, tokiam ginčui buvo taikomas bendrasis trijų metų procesinis ieškinio senaties terminas⁵¹³ per kurį

2 dalies 1 punktą). Tokiais atvejais pagal Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalies nuostatas taikytinas vieno mėnesio sutrumpintas ieškinio senaties terminas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje „*Piotras Skafaru v. AB „Vakaru laivų gamykla“*“ (Bylos Nr. 3K-3-195/2005 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28054>.

⁵¹⁰ Ginti teises darbo ginčų nagrinėjimo komisijoje yra taikomas ne ieškinio senaties terminas, o trijų mėnesių (pagal Darbo kodekso 289 straipsnio 1 dalį) procedūrinis terminas. (aut. past.)

⁵¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje „*Zaldas Grigaliūnas v. UAB „Skydnešys“*“ (Bylos Nr. 3K-3-610/2004 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27343>.

⁵¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje „*Kauno apskrities darbuotojų profesinės sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“*“ (Bylos Nr. 3K-3-317/2005 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28260>.

⁵¹³ DK 27 straipsnyje yra suformuluotos bendrosios ieškinio senaties taikymo nuostatos darbo teisiniams santykiams. Šio straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbo santykiams taikomas bendrasis trejų metų ieškinio senaties terminas, jeigu DK ir kiti darbo įstatymai atskiriems reikalavimams nenustato trumpesnių ieškinio senaties terminų. DK 297 straipsnio 1 dalyje, kuria remiasi kasatorius, yra nustatytas sutrumpintas vieno mėnesio senaties terminas ne visiems darbo ginčams, o tik reikalavimams dėl darbo sutartyje numatytų darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva ir atleidimo iš darbo. Nagrinėjamu atveju ginčas yra kilęs dėl to, kad šalys skirtingai aiškina darbo sutarties sąlygas: ieškovė teigia, kad kasatorius nesumokėjo jai atlyginimo už darbą dalies – premijos, o kasatorius nurodo, jog tokia premija yra ne atlyginimo už darbą dalis, o darbuotojo skatinimo priemonė, kurios ieškovė neturi teisės reikalauti. Taigi šiuo atveju nekeliamas klausimas dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo, o nesutariama dėl tinkamo sutarties vykdymo. Ginčo objektas yra ne darbo sutarties sąlygų

darbuotojas turėjo teisę kreiptis tiesiogiai į teismą. Pažymėtina, jog šie terminai nėra naikinamieji ir darbuotojo motyvuotu prašymu galėjo būti atstatyti. Diskutuotina ar toks skirtingas ieškinio senaties terminų taikymas visiškai atitinka teisingo apmokėjimo už darbą principą. Ieškinio senaties terminų taikymo atžvilgiu privilegijuotoje padėtyje tokiu atveju atsiduria darbuotojas, kuris jau nutraukė darbo teisinius santykius, todėl darbdavys nebeturi galimybės daryti ekonominės ar psichologinės įtakos jo apsisprendimui kreiptis į teismą. Darbuotojui kreipiantis po keletos metų darbdavio mokėtinos sumos gali išaugti dešimteriopai, o tai sudaro darbuotojo interesą vilkinti ieškinio pateikimą bei bylos nagrinėjimą. Tuo tarpu darbuotojas su kuriuo darbo santykiai nėra nutraukti ir esantis ekonominėje priklausomybėje nuo darbdavio gali patirti tiek ekonominį, tiek psichologinį spaudimą bei atsisakyti ginti savo teisę į teisingą apmokėjimą bei praleisti procedūrinį trijų mėnesių terminą. Tokia padėtis atvirkščiai – sudaro sąlygas piktnaudžiauti savo teisėmis darbdavį, o darbuotoją visiškai nepagrįstai atsisakyti teisės į uždirbtas sumas. Pagal dabartinį teisinį reguliavimą darbo sutarties nutraukimas pats savaime nėra pagrindas priskiriantis ginčo nagrinėjimą tik teismui.

Apibendrinami atliktą tyrimą galime teigti, jog ginčų dėl darbo apmokėjimo nagrinėjimo teismuose specifika, įtakoja bendras siekis apsaugoti darbuotojo, kaip ekonominė ir socialinė prasme silpnesnio darbo teisiųjų santykių subjekto, interesus. Paprastai įrodinėjimo pareiga byloje dėl darbo apmokėjimo yra priskiriama darbdaviui, bei bendra įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklė, kad įrodinėti privalo tas, kas teigia, o ne tas, kas neigia yra taikoma atsižvelgiant į specifinę darbuotojo ir darbdavio padėtį suponuojančią darbdavio įrodinėjimo pareigą. Vis dėl to ši taisyklė nėra absoliuti, pavyzdžiui byloje dėl diskriminacijos darbo apmokėjimo srityje pradiniam įrodinėjimo etape (įrodinėjant, kad ginčijama nuostata turi skirtingą poveikį) įrodinėjimo pareiga tenka darbuotojui. Bylose kuriose įrodinėjamas mokėtinas darbo užmokesčio dydis įrodinėjimo našta paskirstoma tarp bylos šalių – šiuo atveju darbuotojo įrodymai turėtų būti vertinimai atsižvelgiant į tai, ar darbdavys tinkamai įvykdė pareigą informuoti darbuotoją apie darbo užmokesčio dydį bei jo pasikeitimus.

Vertinant darbo užmokesčio išmokėjimo faktą lemiamą reikšmę turi leistinum kriterijus atitinkančių (pervedimo į darbuotojo sąskaitą išrašų, darbuotojo parašų atlyginimų mokėjimo žiniaraščiuose) įrodymų buvimo faktas. Priešinga padėtis leistų darbdaviui teikti tik tuos įrodymus už kurių sudarymą atsakingas tik jis bei kurių patvirtinime darbuotojas nedalyvauja (aktai, jog darbuotojas atsisakė pasirašyti patenka į tokių dokumentų sąrašą), todėl jų įrodomoji galia vertintina darbo santykių kontekste.

Išgaliojus naujai Darbo kodekso 297 straipsnio 1 ir 2 dalies redakcijai pasikeitė ir darbo ginčų sprendimo tvarka. Kilus ginčui dėl darbo santykių atsiradusių pagal

pakeitimas, o jų turinys bei premijos vertinimas. Ginčas dėl darbo sąlygų turinio aiškinimo nėra įvardytas DK 297 straipsnio 1 dalyje, todėl tokiam atveju taikytinas DK 27 straipsnio 2 dalyje numatytas bendrasis trejų metų ieškinio senaties terminas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje „I.S. v. AB „Panevėžio statybos trestas“, (bylos Nr. 3K-3-202/2011) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiaska/tekstas.aspx?id=a48b0a0f-b83d-4e91-b184-b30e1344e6ed>>.

2002 m. sudarytas darbo sutartis, šiuo metu darbo užmokesčio pakeitimo atveju yra taikomi bendrieji procedūriniai bei procesiniai terminai. Situacijai kai kyla ginčas dėl darbo užmokesčio o darbo teisiniai santykiai nėra nutraukti, yra taikomi trijų mėnesių procedūriniai terminai, šių terminų praleidimas pagal teises pasekmes, teismų praktikoje prilyginamas ieškinio senaties termino praleidimui. Situacijai darbo teisiniai santykiai yra nutrūkę, taikomas bendrasis trijų metų procesinis ieškinio senaties terminas. Ieškinio senaties terminų taikymo atžvilgiu privilegijuotoje padėtyje atsiduria darbuotojas, kuris jau nutraukė darbo teisinius santykius. Autoriaus nuomone tai sudaroma prielaidas atsirasti darbuotojo interesui vilkinti bylos nagrinėjimą bei ieškinio pateikimo datą, tikintis didesnės mokėtinos kompensacijos pagal Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį. Manytume, jog tokiose bylose teisinę reikšmę taikant proporcingumo bei sąžiningumo principą turi vėlesnio kreipimosi į teismą data, bei tokio vėlavimo priežasčių analizė.

IŠVADOS IR SIŪLYMAI

1.

Esminė teisingo apmokėjimo už darbą įtvirtinimo teisės aktuose prielaida, yra poreikis įgyvendinti teisingumą, kaip pamatinį teisės principą bei kokybinį reikalavimą, veikiantį darbo apmokėjimo srityje. Valstybė siekia užtikrinti asmenų ekonomines – socialines teises, sistemiskai taikydama teisėtų lūkesčių bei proporcingumo principus. Pats teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimas konstitucinės teisės normose, nukreipia įstatymų leidėją veiksmingam darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą įgyvendinimui. Esminę reikšmę, įgyvendinant darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą, turi teisės normos konkretizuojančios šią darbuotojo teisę bei nustatančios neigiamas pasekmes už jos pažeidimus. Teisingas apmokėjimas už darbą turi atitikti šiuos formalius reikalavimus: 1) jis turi egzistuoti kaip teisės aktuose įtvirtinamo elgesio reikalavimas; 2) taikomas laikantis ne tik teisinių, bet ir ekonominių kriterijų, o darbuotojo interesų užtikrinimas neatsiejamas nuo garantijų nustatymo; 3) negali pažeisti asmenų lygybės.

2.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina žmogaus teisę, kuria siekiama užtikrinti, kad asmeniui už darbą bus teisingai atlyginta. Tokiu būdu nustatomos teisės ir pareigos, o ne jų įgyvendinimo tvarka. Tai leidžia įstatymų leidėjui įtvirtinti teisingo apmokėjimo už darbą principą imperatyviomis ir dispozityviomis teisės normomis. Pažymėtina, kad net ir esant imperatyviam įstatymų normų pobūdžiui, darbuotojų teisės, įgyvendinant savo teisę į teisingą apmokėjimą, teismų praktikoje yra aiškinamos plečiamai – darbuotojams pripažįstama teisė atsisakyti įstatyminių garantijų (pavyzdžiui, teisės į atostogų pratęsimą tiek dienų, kiek buvo uždelsta išmokėti atostogpinigius darbuotojui nesavalaikiai pateikus prašymą išleisti atostogų) užtikrinančių veiksmingą jų teisės į teisingą apmokėjimą įgyvendinimą.

Ištyrus teisingo apmokėjimą materialiuoju aspektu, pažymėtina, kad jį apibūdina šių priemonių visuma: 1) atlyginimas, kurio dydis garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; 2) padidintas darbo užmokestis už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; 3) įvairios kitos garantinės išmokos ir kompensacijos, susijusios su darbo santykiais; 4) vyrų ir moterų vienodas atlyginimas už vienodos ar panašios vertės darbą; 6) darbuotojo teisė gauti atlyginimą laiku 7) išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimas; 8) Darbo užmokesčio priklausomybė nuo darbo kiekio ir kokybės, darbdavio veiklos rezultatų, padėties darbo rinkoje; 9) Darbuotojo teisė į informavimą apie nustatytas arba pasikeitusias darbo apmokėjimo sąlygas.

3.

Apmokėjimas neatitinkantis proporcingumo atliktam darbui reikalavimų, negali būti laikomas teisingu. Proporcingumo požymis leidžia nustatyti kokybinius teisingumo reikalavimus, padeda užtikrinti įgyvendinamų interesų abipusiškumą. Jo konkurencija su teisingo apmokėjimo už darbą principu yra neįmanoma. Proporcingumo principu remiamasi, kai nustatomi priteistinių sumų dydžiai, kai siekiama užtikrinti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą. Juo vadovaujamosi nustatant darbo apmokėjimo dydžius valstybės lygiu ekonominės krizės laikotarpiu.

4.

Lygaus darbo užmokesčio už tos pačios vertės darbą principas istoriškai ir turinio prasme, yra labiausiai susijęs su teisingu apmokėjimu už darbą. Atsižvelgiant į šio principo įtvirtinimo pobūdį nacionalinėse konstitucijose, vienose šalyse diskriminacijos draudimas apmokant už darbą – išvestinis, kitose – specialusis konstitucinis teisės principas. Dėl jo santykinio neapibrėžtumo abiem atvejais, didelę reikšmę jo įgyvendinimui nacionalinėje teisėje, įgyja: 1) jo aiškinimas konstitucinių teismų praktikoje; 2) darbo apmokėjimo už tos pačios (ar panašios) vertės darbą, kaip fundamentalaus Europos Sąjungos principo tiesioginis veikimas valstybėse narėse (taigi ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija). Lietuvos konstitucinėje doktrinoje diskriminacijos draudimas siejamas su teisingo apmokėjimo už darbą principu.

Įstatymuose, įgyvendinant teisingo apmokėjimo už darbą principą, yra nustatomos priemonės, kompensuojančios patirtas diskriminacijos pasekmes ir turinčios užkirsti kelią diskriminacijos atsiradimui. Apmokant už darbą diskriminacijos draudimas yra siejamas su darbdavio pareiga nemažinti darbo apmokėjimo diskriminaciniais pagrindais, visiems mokėti vienodą darbo užmokestį už tos pačios ar panašios vertės darbą.

5.

Sąvoka „darbo sąlygos“ naudojama bendraja prasme apima ir apmokėjimą už darbą ir kitas darbo sąlygas, kuriomis dirba darbuotojai, todėl gali būti siejama su bendra darbdavio pareiga užtikrinti „tinkamas darbo sąlygas“ nustatant apmokėjimo dydžius bei jų mokėjimo tvarką. Tačiau šios nuostatos absoliutinti negalima, nes tokiu atveju apmokant už darbą reikėtų vadovautis ir specialiosiomis taisyklėmis, galiojančiomis kitose darbo teisinių santykių srityse (pvz. nuostatų užtikrinant darbdavio pareigą sudaryti saugias darbo sąlygas ir kt.). Tai nepagrįstai apribotų privačių teisinių santykių sritį, būtų sudaromos sąlygos perkelti juos į viešųjų teisinių santykių sritį.

Darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojui „normalias darbo sąlygas“ yra siejama su darbdavio *realiomis galimybėmis* tai padaryti. Todėl darbas nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų sukelia padidėjusias išlaidas darbo užmokesčiui, o „tinkamų darbo sąlygų“ užtikrinimas yra darbdavio *pareiga*, kurios pažeidimas sukelia darbdavio teisinę atsakomybę.

6.

Tarptautinės teisės normos, kuriose nustatomos teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo priemonės, dažnai užtikrina greitesnį ir tikslesnį šių priemonių perkėlimą į nacionalinę teisę, nei tai būtų padaręs įstatymų leidėjas savo iniciatyva, užtikrina, kad nacionaliniai teisėkūros subjektai nebus paveikti vietinio verslo interesų, suspenduoti darbuotojų teises. Tarptautinėse sutartyse, regioniniuose teisės aktuose įtvirtinamos nuostatos atlieka pozityvų vaidmenį, nes dažnai yra ilgų derybų rezultatas, pasižymi aukštu teisinės technikos lygiu, užtikrina žmogaus teisių apsaugą. Valstybės įsipareigojimų vykdymas nepaneigia valstybės autonomiškumo bei savarankiškumo idėjos, nes jai paliekama teisė pačiai nustatyti teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo būdus, taikytinus atsižvelgiant į valstybės teisinės tradicijos, ekonominės padėties skirtumus.

7.

Apmokėjimas už darbą bei su juo susijusios garantijos teisės normose įtvirtinamos naudojant kompleksinį teisinio reguliavimo metodą. Jis pasireiškia imperatyviojo bei dispozityviojo metodų derinimu – t. y. imperatyviai nustatomais minimaliais reikalavimais darbo apmokėjimo dydžiui, mokėjimo tvarkai, papildomoms apmokėjimo garantijomis. Dispozityviai – suteikiant galimybę darbo teisinio santykio šalims, pačioms reguliuoti darbo apmokėjimo dydžius, kai šie dydžiai viršija nustatytas minimaliausias garantijas darbuotojui, darbuotojo pageidavimu pasirinkti alternatyvią darbo užmokesčio mokėjimo tvarką, nustatyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką ir sąlygas, atlikti kitus įstatymais nedraudžiamus, tačiau jiems neprieštaraujančius veiksmus.

Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas leidimas darbo apmokėjimo sąlygas, dydžius, darbų ir darbuotojų tariflikavimo tvarką nustatyti ne tik kolektyvinėje sutartyje, bet ir lokalinuose darbovietės teisės aktuose, kritikuotinas, nes darbo tvarkos taisyklių, kitų lokaliųjų teisės aktų suderinimo su darbuotojų atstovais procedūrų negalima prilyginti kolektyvinės sutarties sudarymui. Įstatymais nėra reglamentuota kokiū būdu turi vykti lokaliųjų teisės aktų derinimo procedūros, todėl neiški derinimo tvarka (pvz. pagal Darbo kodekso 230 straipsnį darbdavys tvirtina darbo tvarkos taisykles suderinęs jas su darbuotojų atstovais, pagal Darbo kodekso 264 straipsnio 2 dalies 4 punktą darbdavys rengia lokaliuosius norminius teisės aktus, o pagal šio straipsnio 3 dalį darbuotojams šie darbdavio aktai privalomi ir jie yra supažindinami su jais pasirašytinai), nėra užtikrinamos darbuotojų galimybės derybų būdu paveikti darbo apmokėjimo organizavimą įmonėje. Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalies nuostata gali pasinaudoti tik darbdaviai, darbuotojų galimybės įtakoti lokaliųjų norminių teisės aktų priėmimą (išskyrus teikiant rekomendacijas) nėra numatomos.

Įstatymų leidėjui siūlytina svarstyti Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalies pakeitimo klausimą bei išdėstyti šią dalį sekančiai:

„188 straipsnis. Darbo apmokėjimo organizavimas

1. Darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tariflikavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse“.

8.

Lietuvos darbo įstatymuose bendrumas ir diferenciacija teisingo apmokėjimo už darbą aspektu grindžiami rinkos reikalavimais, t. y. diferenciacija, atsižvelgiant į darbuotojų psichofizines savybes (nėščiujų, ką tik pagimdžiusių, krūtimi maitinančių, jaunesnių nei 18 metų, bedarbių, moterų ir pan.), atsižvelgiant į nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų (kurios skiriasi nuo įprastų pagal kenksmingumą, pavojingumą, darbų pobūdį, laiką), taikant imperatyvų teisinio reguliavimo metodą yra nustatoma tais atvejais, kai nepakanka bendro įstatymų reguliavimo.

Siūlytina sprendžiant dviejų specialiųjų teisės normų (Darbo kodekso 193 bei 194 straipsnio) bendro taikymo atvejus, t. y. kai viršvalandinis arba nakties darbas dirbamas poilsio arba švenčių dieną, apmokėti už darbą pagal Darbo kodekso 194 straipsnį (mokant darbuotojui dvigubai skaičiuojant nuo darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio).

9.

Darbo apmokėjimo unifikacija ir diferenciacija, nustatant darbo vertinimo metodus, užtikrina teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą individualių teisiųjų santykių lygiu. Tokiu būdu išsprendžiamos teisingo apmokėjimo už darbą principo abstraktumo bei subjektyvaus darbuotojo darbo bei darbo vietos vertinimo aiškinimo problemos, užtikrinami ne tik mokėjimo dydžių teisėtumas, tačiau ir pagrįstumas.

Šiuo metu galiojantis Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalies reguliavimas kritikuo-
tinas teisingo apmokėjimo už darbą požiūriu, nes nustato diskriminacines išeitinių iš-
mokų, skaičiuojamų už nepertraukiamąjį darbo stažą mokėjimo sąlygas darbuotojams,
dirbantiems viešajame sektoriuje bei kitose šiame straipsnyje išvardytose įmonėse, dar-
buotojų, dirbančių privataus kapitalo įmonėse, atžvilgiu. Darbuotojai, dirbantys įmo-
nėse, kurios nurodytos Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalyje, gali negauti visos jiems
pagal darbo stažą priklausančios išmokos, o įsidarbinus kitur gali būti prarandama bet
kokia galimybė gauti tokio dydžio išmoką ateityje.

Siūlytume įstatymų leidėjui panaikinti Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalį.

10.

Darbo apmokėjimo sistema teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimui
daro dvejopą įtaką: 1) nustatomas priežastinis ryšys tarp darbo kiekio, kitų darbo ver-
tinimo kriterijų bei gaunamo darbo užmokesčio dydžio kaip teisingo apmokėjimo už
atliktą darbą mato; 2) nustatomi objektyvūs teisingo apmokėjimo už atliktą darbą ver-
tinimo dydžiai. Šios funkcijos leidžia užtikrinti darbuotojo teisėtus lūkesčius gauti tokį
darbo užmokesčio dydį, kuris remiasi objektyviai įvykdytais darbuotojo įsipareigojimais
pagal darbo sutartį. Tokiu būdu užtikrinamas atlikto darbo vertinimo nešališkumas
kaip esminis vertinimo kriterijus, darbo užmokesčio dydžio skaičiavimo skaidrumas.
Darbo apmokėjimo sistemų įstatyminiam reguliavimui kaip darbo apmokėjimo organi-
zavimo formai, būdingas papildomas alternatyvusis teisinio reguliavimo metodas, kuris
leidžia plėsti bei konkretizuoti darbo apmokėjimo sistemų reguliavimą kolektyvinėmis
sutartimis.

11.

Valstybės pareiga nustatyti valstybines darbo užmokesčio garantijas negali būti
kvestionuojama, nes kyla iš valstybės pareigos laikytis *pacta sunt servanda* principo,
Konstitucijos viršenybės principo. Valstybinėmis darbo užmokesčio garantijomis už-
tikrinamas darbuotojų poreikių minimumas, socialiai labiau pažeidžiamų darbuotojų
teisės apmokant už darbą, apmokėjimo dydžiai, kai dirbama nukrypstant nuo normalių
darbo sąlygų, kitos darbuotojų teisės. Jų įtvirtinimas laiduoja kovos su skurdu principo
bei valstybės socialinės funkcijos įgyvendinimą. Teisingo apmokėjimo už darbą principo
įgyvendinimas reikalauja ir materialinių gėrybių perskirstymo valstybėje, kas neišven-
giamai reiškia jog valstybė nustato teises priemones, kurios daro įtaką jos ekonomikai.

12.

Darbuotojų teisė į tokį atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms
normalų gyvenimo lygį užtikrinama įvedant valstybėje minimalaus darbo užmokesčio

dydžius. Socialinių poreikių kriterijų (darbuotojų ir jų šeimų poreikių, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidų, socialinės apsaugos išmokų, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygių bei ekonominių veiksnių, įskaitant ekonominę plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti ir išlaikyti aukštą užimtumo lygį) bei teisingo apmokėjimo už atliktą darbą kriterijų (darbo užmokesčio priklausomybės nuo atlikto darbo kiekio ir kokybės, padėties darbo rinkoje ir kt.), priešinimas nepagrįstas, kadangi: 1) šių kriterijų tikslai sutampa – t. y. siekiama įgyvendinti teisingą apmokėjimą už darbą; 2) teisingą apmokėjimą įgyvendinančių priemonių funkcijos yra skirtingos. Jos turėtų būti vertinamos ne kaip viena kitai prieštaraujančios, o kaip viena kitą papildančios.

Svarbiausia vidutinio darbo užmokesčio funkcija, yra dydžių, kuriuos privalo išmokėti darbdavys, įstatymuose nustatytais atvejais nustatymas, (pavyzdžiui kai privaloma apskaičiuoti darbuotojui išmokėtinas sumas – kai uždelsiama atsiskaityti su darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės, išeitines išmokas, kompensaciją už priverstines pravaikštas).

Kritikuotina teisminė praktika, kai darbdavio teisė darbuotojui mokėtiną kompensaciją už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis įskaičiuoti iš anksto į darbuotojo pareiginį atlyginimą, nėra siejama su darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie jo darbo užmokesčio dydžius, sudedamąsias dalis. Ji sudaro prielaidas piktnaudžiauti darbdaviui teisme, įrodinėjant išmokėto darbo užmokesčio struktūrą duomenimis, kurių parengimas priklauso tik nuo darbdavio valios. Tokiu būdu sudaromos sąlygos darbdaviui vengti nustatyti skaidrią darbo užmokesčio struktūrą įmonėje.

13.

Išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimas laikytina viena iš priemonių tiesiogiai įgyvendinančių darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą už darbą. Pažymėtina, kad kompensacijoms už nepanaudotas atostogas neturėtų būti taikomi Darbo kodekso 226 straipsnyje nurodyti apribojimai daryti išskaitas iš kompensacinių išmokų.

Siūlytina teisės aktuose įtvirtinti leidimą daryti išskaitas iš darbo užmokesčio ne tik įstatymuose nurodytais atvejais, t. y. darbdavio nurodymu arba darbuotojo sutikimu (davus išankstinį sutikimą sudarant darbo sutartį arba pateikus prašymą profesinės sąjungos nariui išskaityti profesinės sąjungos nario mokestį), tačiau ir kitais būdais darbuotojui išreiškus savo valią (prašymu, sutikimu, susitarimu). Siūlytina nustatyti privalomą rašytinę tokios valios išreiškimo formą. Šiais atvejais darbuotojo valia daroma išskaita negali viršyti įstatymuose nustatytų išskaitų maksimaliųjų dydžių.

14.

Draudimo darbdaviui nesant darbuotojo raštiško sutikimo vienašališkai mažinti kintamosios darbo užmokesčio dalies dydį, egzistavimas siejamas su tuo, koku būdu yra įtvirtintas jos mokėjimo privalomumas įmonėje, t. y. ar kintamosios darbo užmokesčio dalies dydis bei mokėjimo tvarka arba jos mokėjimo galimybė yra numatoma darbuotojo ir darbdavio sudarytoje sutartyje, kolektyvinėje sutartyje. Tačiau darbuotojo reikalavimo teisė į kintamąją darbo užmokesčio dalį logiškai sietina ne tik su formalia kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo tvarka įmonėje, tačiau ir su objektyviais atlikto darbo vertinimo kriterijais bei su darbdavio pareiga mokėti visą darbo užmokestį darbuotojui, atsižvelgiant į teisingo apmokėjimo už atliktą darbą vertinimo

kriterijus. Vienašališkas, nepagrįstas jokiais objektyviais kriterijais kintamosios darbo užmokesčio dalies pakeitimas sudaro sąlygas darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą už darbą pažeidimams.

15.

Darbdavio teisinės atsakomybės atveju sankcijų subjektas yra darbdavys. Viešosios teisės sankcijos nėra nustatomos už darbo apmokėjimo organizavimo (t. y. darbo apmokėjimo sistemos, darbo bei darbo vietos vertinimo metodų) neįtvirtinimą įmonės lygmenyje. Tuo iš dalies paaiškinamas darbdavių nesuinteresuotumas kolektyvinių sutarčių sudarymu. Sankcijos už nesavalaikį atlyginimo išmokėjimą skiriasi atsižvelgiant į tai, ar darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra nutrūkę, ar jie dar tęsiasi. Teismų praktikoje pripažįstama, jog Darbo kodekso 141 straipsnyje nurodytas dydis – vidutinis darbo užmokestis už uždelstą atsiskaityti laiką nėra absoliutus, o tik orientacinis dydis apskaičiuojant darbuotojui išmokėtinos sumos dydį. Darbuotojui išmokėtina suma gali būti mažintina vadovaujantis proporcingumo principu, t. y. proporcingai neišmokėtos darbuotojui sumos dydžiui.

16.

Vertinant darbo užmokesčio išmokėjimo faktą lemiamą reikšmę turi įrodymai, patvirtinantys darbo užmokesčio pervedimą į darbuotojo sąskaitą arba darbuotojo parašu patvirtinto atlyginimų gavimo mokėjimo žiniaraščiuose buvimo faktas. Priešinga padėtis leistų darbdaviui teikti tik tuos įrodymus, už kurių sudarymą atsakingas tik jis, bei kurių patvirtinime darbuotojas nedalyvauja (aktai, jog darbuotojas atsisakė pasirašyti darbo užmokesčio mokėjimo žiniaraštyje patenka į tokių dokumentų sąrašą).

Įsigaliojus naujai Darbo kodekso 297 straipsnio 1 ir 2 dalies redakcijai pasikeitė ir darbo ginčų sprendimo tvarka. Kilus ginčui dėl darbo santykių atsiradusių pagal 2002 m. sudarytas darbo sutartis, šiuo metu darbo užmokesčio pakeitimo atveju yra taikomi bendrieji procedūriniai bei procesiniai terminai. Trijų mėnesių procedūrinio termino kreiptis į darbo ginčų komisiją praleidimas pagal teises pasekmes praktikoje prilyginamas ieškinio senaties termino praleidimui. Ieškinio senaties terminų taikymo atžvilgiu privilegijuotoje padėtyje atsiduria darbuotojas, kuris jau nutraukė darbo teisinius santykius, nes jo reikalavimams dėl darbo užmokesčio priteisimo taikomas bendrasis trijų metų ieškinio senaties terminas.

Siūlytina, tokiose bylose, skaičiuojant priteistino vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką dydį, vadovaujantis proporcingumo principu, priteisiamą sumą mažinti nepagrįsto darbuotojo delsimo kreiptis į teismą laikotarpyje susikaupusiomis sumomis. Siūlytina vertinti tokio delsimo priežastis.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002 m. birželio 4 d., Nr. 64-2569.
3. 1961 metų Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
4. 1989 m. Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. [interaktyvus] European Association for the Defense of Human Rights (AEDH), 2010. [žiūrėta 2010-01-10] <http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf>
5. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 21.
6. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.
7. 1969 m. Vienos konvencija dėl tarptautinių sutarčių teisės. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 13-480.
8. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1958 m. Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28.
9. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1970m. Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30.
10. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1992 m. Nr. 173 dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 31.
11. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1951 m. dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28.
12. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos [interaktyvus] Socialinės apsaugos elektroninė duomenų bazė, 2012.[žiūrėta 2012-03-30] <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>
13. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 „Rekomendacija dėl darbo santykių“, [interaktyvus] Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2011 [žiūrėta 2011-05-25] <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.
14. 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-675.
15. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. : 30-736.
16. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės aktų duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-16] <<http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/index.htm>>
17. Europos Sąjungos sutarties suvestinė redakcija. 2010 m. kovo 30 d. Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 83/13. [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2010. [žiūrėta 2012-03-26] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0013:0046:LT:PDF>>

18. Tarybos direktyva 1975 m. vasario 10 d. dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, [žiūrėta 2010-05-23] <<http://eurlex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=lt&ihmlang=lt&lng1=lt,lt&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=45199:cs&page=>>>
19. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2006-07-26, L204/23.
20. Tarybos direktyva 1992 m. spalio 19 d. Nr. 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:lt:NOT>>
21. Tarybos direktyva 2000 m. lapkričio 27 d. 2000/78/EB, (užimtumo lygybės direktyva), nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, veikimo sritį (3 straipsnio 1 dalies c punktas). [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32000L0078:LT:PDF>>
22. Tarybos direktyva 2000 m. birželio 29 d. 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:20:01:32000L0043:LT:PDF>>
23. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006 m. liepos 5 d. 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:LT:PDF>>
24. 1986 m. gruodžio 11 d. EB direktyva 86/613/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie užsiima savarankiška darbo veikla, taip pat savarankiškai dirba žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos neštumo ir motinystės laikotarpiu“, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31986L0613:LT:PDF>>
25. Tarybos direktyva 1996 m. gruodžio 20 d. 96/97/EB iš dalies keičianti direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23], <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31996L0097:LT:PDF>>
26. Tarybos direktyva 1992 m. spalio 19 d. 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31992L0085:LT:PDF>>

27. Tarybos direktyva 2000 m. birželio 29 d. 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (Rasinės lygybės direktyva), [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23], <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:20:01:32000L0043:LT:PDF>>
28. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002 m. rugsėjo 23 d. 2002/73/EB, kuri iš dalies pakeičia Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23], <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32002L0073:LT:PDF>>
29. Tarybos direktyva 1999 m. birželio 28 d. 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23], <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31999L0070:LT:PDF>>
30. Tarybos direktyva 1998 m. balandžio 7 d. 98/23/EB dėl Direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), taikymo išplėtimo Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-23], <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31998L0023:LT:PDF>>
31. 2000 m. lapkričio 27 d. Europos Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. *Oficialusis leidinys L 303, 02/12/2000 p. 0016 – 0022.*
32. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1948.
33. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 80-4138.
34. Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui. *Valstybės žinios*, 2009-04-04, Nr. 38-1455.
35. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 140, 141 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 146-6848.
36. Lietuvos Respublikos administracinių pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1985, Nr. 1-1.
37. Lietuvos Respublikos Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjamą įstatymas. *Valstybės žinios*. 1996-02-20, Nr. 20-521
38. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66, Nr. 2130; 2002, Nr. 45, Nr. 1708.
39. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100.

40. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2009 metais, įstatymo 3 straipsnio pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 91-3915.
41. 2008 m. gruodžio 9 d. Seimo nutarimas Nr. XI-52 buvo patvirtinta dabartinės Lietuvos Respublikos Vyriausybės programa.[interaktyvus] LR Švietimo ir mokslo ministerija, 2009 m. [žiūrėta 2010-09-09] <http://www.smm.lt/veikla/docs/lrv/15_vyr_programa.pdf>
42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. gruodžio 19 d. nutarimas „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. *Valstybės žinios*, 2012-12-22, Nr. 152-7772.
43. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 137-5592.
44. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 52-2326.
45. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl ergonominių veiksmų klasifikacija ir matavimo metodinių nurodymų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. : 95 -3536.
46. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, LR Trišalė taryba, Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbų ir pareigybių vertinimo metodika 2004/5*, p. 5. [interaktyvus] Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010 [žiūrėta 2010-05-09] <www.socmin.lt/get_file.php?>
47. Suomijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] Finlex Data Bank [žiūrėta 2012-03-10] <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf>>
48. Latvijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] Latvijos Seimo duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-05-08] <<http://www.saeima.lv/en/legislation/constitution>>
49. Estijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] Estijos Respublikos Teisingumo ministerijos duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-04-17] <<http://www.legaltext.ee/text/en/X0000K1.htm>>
50. Vengrijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] Vengrijos Respublikos Vyriausybės duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-15] <<http://www.kormany.hu/download/4/c3/30000/THE%20FUNDAMENTAL%20LAW%20OF%20HUNGARY.pdf>>
51. Lenkijos Respublikos Konstitucija [interaktyvus] Lenkijos Respublikos Seimo duomenų bazė, 2011 [žiūrėta 2011-04-14] <<http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>>
52. Act I of 2012 on the Labour Code [interaktyvus] Tarptautinė darbo organizacija, 2012 [žiūrėta 2012-10-01] <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>>
53. Act of 26 June 1974 The Labour Code [interaktyvus] Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych [žiūrėta 2011-08-05] <www.paiz.gov.pl>.
54. 2001 m. gruodžio 31 d. Rusijos Federacijos Darbo kodeksas (Labour Code of the Russian Federation of 31 December 2001) (Federal law No. 197-FZ of 2001). [interaktyvus] TDO elektroninė duomenų bazė [žiūrėta 2012-04-07] <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm#chap15>>

Mokslinė literatūra

1. Bagdanskis, T.; Dambrauskienė, G.; Usonis, J., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
2. Baltutytė, E. Europos socialinė chartija ir socialinės teisės konstitucijoje. *Jurisprudencija* 2002, 309(22):75-80.
3. Banks, K. „Impact of Globalization on Labour Standarts“. Edited by Craig, J., D. R., Michael, S. L. *Globalization and the Future of Labour Law..* New York: Cambridge University Press, 2006.
4. Baranauskas, E. Ar teismui lengva išlikti tik interpretatoriumi? *Jurisprudencija*. 2009, 2(116):208
5. Barry, B. *Teisingumo teorijos. I tomas Socialinio teisingumo traktatas*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002.
6. Baublys, L. *et al. Teisės teorijos įvadas*. Vilnius: Leidykla MES, 2010.
7. Bivainis, J., Morkėnas, D. Darbuotojų žinių potencialo vertinimas. *Verslas: teorija ir praktika*. 2008 9(2):105-115
8. Birmontienė, T. *et al. Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002.
9. Bruun, N., *et al. The Nordic Labour Relations Model Labour Law and Trade Unions in the Nordic countries – Today and Tomorrow*. Dartmouth: Ashgate Publishing, 1992.
10. Bužinskas, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Registrų centras, Vilnius 2008.
11. Craig, P., Burca, G., D. *EU Law text, cases and materials. Third edition*. Oxford: Oxford University Press, 2003.
12. Dambrauskienė, G., Mačernytė – Panomariovienė, I. *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
13. Dambrauskienė, G., Mačernytė Panomariovienė, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
14. Dambrauskienė, G., Macijauskienė, R., Mačernytė Panomariovienė, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
15. Damidavičius M., Pocius A. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998.
16. Davidavičius, H. Išskaitos iš darbo užmokesčio. *Vadovo pasaulis*. 2005, 11:54-61.
17. Davulis, T. *Lietuvos darbo modernizavimo perspektyvos*. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 27–33.
18. Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
19. Dicey, A., V. *Konstitucinės teisės studijų įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 1998.
20. Dromantaitė – Stancikienė, A., Gineitienė, Z.,. *Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros. Socialinių mokslų studijos*. 2010, 4(8): 69–88.
21. Dumčiuvienė, D. Level of labour force and average wage: correlation aspect. Darbo jėgos žinių lygio ir vidutinio darbo užmokesčio koreliacija. *Inžinerinė ekonomika*. 2006, 2:70-76.

22. Ericsson, J. International Position Evaluation System (IPE) – the „battle tested“ methodology to achieve successful human resources practices. *Konferencijos vykusios Vilniuje 2008 m. kovo 14 d. medžiaga* [interaktyvus] OVC Consulting, 2012 [žiūrėta, 2012-03-02] <http://www.ovc.lt/uploads/File/Johan_Ericsson_presentation.pdf>
23. Eurofound. *The social impact of the crisis*. Dublin: Eurofound, 2011
24. Gaučionytė, G. Darbuotojų skatinimas ir apdovanojimas. *Vadovo pasaulis*, 2000, 12:62–63 Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.
25. Gerikienė, V., Blažienė, I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*. 2003, 40(32):56–64.
26. Gerikienė, V.; Blažienė, I. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reglamentavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. *Jurisprudencija*. 2004, 56(48): 39–51.
27. Gerikienė, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17): 37–42; Gerikienė, V.; Marčinskas, A. Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika*. 2002, 60: 37–46.
28. Ginevičius, R. Sūdžius, V. *Organizacijų teorija*. Vilnius: Technika, 2007.
29. Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė, D. Tiesioginės diskriminacijos sąvoka pagal Rasių lygybės, Užimtumo lygybės ir Lyčių lygybės direktyvas. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 3(7):329-350.
30. Guogis, A., Gruževskis, B. *Ar reikia Lietuvoje visuomenės socialinės raidos modelio?* Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7):19-35.
31. Hart, H.L.A. *Teisės samprata*. Vilnius: Pradai, 1997.
32. Hayek, F., A., V. *Teisė, įstatymų leidyba ir laisvė. I tomas Taisyklės ir tvarka*. Vilnius: Eugrimas, 1998.
33. Human Rights Social Charter monographs. *Conditions of employment in the European Social Charter*. Council of Europe : Council of Europe Publishing, 1999.
34. Hutton, W. *Hutton Review of Fair Pay Review in the public sector: Final Report March 2011*. [interaktyvus] The UK's economics & finance ministry, 2012. [žiūrėta 2012-02-16] <http://www.hm-treasury.gov.uk/d/hutton_fairpay_review.pdf>
35. Jankauskas K., Jarašiūnas E., Staugaitytė V. *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo oficialiosios konstitucinės doktrinos nuostatos 1993 – 2009*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2010.
36. Jarašiūnas, E. *Europos Sąjungos teisinio kvalifikavimo problemos*. Vilnius: Jurisprudencija 2011, 18(4).
37. Katuoka, S. et.al. *Teisė besikeičiančioje Europoje Liber Amicorum Pranas Kūris*. Egidijaus Kūrio pranešimas Europos Sąjungos teisė Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje: sambūvio algoritmo paieškos. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas 2008.
38. Jarašiūnas, E. Lietuvos Respublikos Konstitucija ir Europos integracija. *Mokslinės konferencijos „Konstitucinė, nacionalinė teisė ir Europos teisė“ vykusios Druskininkuose, 2003-04-24(27) medžiaga*. Vilnius: Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2004.

39. Jovaiša, K., Dambrauskienė, G. (ats. red.). *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis)*. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
40. Kaas, L. Does Equal Pay Legislation Reduce Labour Market Inequality? *IZA Discussion Paper* No. 2421:16-17. [interaktyvus] Social Science Research Network, 2011 [žiūrėta 2011-05-09] <http://ssrn.com/abstract=947072>.
41. Katuoka, S. et al. *Teisė besikeičiančioje Europoje Liber Amoricum Pranas Kūris*. Alvydo Pumpučio pranešimas. *Poreikis kaip žmogaus teisių raidos pagrindas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas 2008.
42. Kaziliūnas, A. *Kokybės vadyba*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007.
43. Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002.
44. Киселёв И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Издательство Дело, 1999.
45. Krasauskas, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009.
46. Krasauskas, R. Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalių) teisės aktų sistemos beiėskant. *Verslo ir teisės aktualijos, Vilniaus teisės ir verslo kolegija*, 2008, 2:50-62.
47. Krupavičius, A., Nevera, A. *Žmogaus teisės Lietuvoje*. Vilnius: Naujos sistemos, 2005
48. Mačernytė-Panomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
49. Mačernytė – Panomariovienė, I. *Teisė į darbą. Žmogaus teisės Lietuvoje*. Vilnius: Naujos sistemos, 2005.
50. Mačernytė Panomariovienė, I. TDO įtaka Lietuvos darbo teisės raidai. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.
51. Mačernytė-Panomariovienė, I. The right to receive fair remuneration in The Republic of Lithuania. *Jurisprudencija*. 2008, 1(103):30–36.
52. Mantouvalou, V. Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour. *UCL Labour Rights Institute On-Line Working Papers – LRI WP2/2012*. [interaktyvus] University College London, 2012 [žiūrėta 2012-03-20] <<http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf>>.
53. McColgan, A. *Discrimination law: text, cases and materials*. Oxford: Hart Publishing, 2005.
54. Mikelėnas, V. *Prievolių teisė I dalis*. Vilnius: Justitia, 2002.
55. Molander, Ch., et al. *Human Resources at Work*. Sweden: Studentlitteratur, 2003.
56. Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
57. Pavilionienė, M., A. Lygios galimybės kurios pakeitė pasaulį. Pranešimas konferencijoje „Lyčių lygybė: dabartis ir perspektyvos“. *Socialinių mokslų studijos*. 2010, 1(5):365-370.
58. Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.

59. Picado, S., et al. *Non Discrimination in International Law* 2011, p. 119. [interaktyvus] The international centre for the legal protection of human rights, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.interights.org/handbook/index.html>.>
60. Pieters, S. at al. *Europos Sąjungos teisės seminarai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
61. Popper, K., *R. Atviroji visuomenė ir jos priešai*. Vilnius: Pradai, 1998.
62. Rabet, D. Human Rights and Globalization: The Myth of Corporate Social Responsibility? *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*. 2009 Vol 1, No 2:463-475.
63. Ragauskas, P. Įstatymo samprata. *Jurisprudencija*. 2005, 67(59):159-170.
64. Roehling, M.V. et al. *The relationship between body weight and perceived weight – related employment discrimination: The role of sex and race* / *Journal of Vocational Behavior* 71 (2007) 300–318. [interaktyvus] *Journal of Vocational Behavior*, 2007. [žiūrėta 2011-05-26] <<http://web.mit.edu/cme/Public/tmp.pdf>>.
65. Sakalas, A. *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai, 2003.
66. Świątkowski, A. European Social Charter: the Right to Bargain Collectively. *Mokslinės konferencijos medžiaga „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“ Skiriama profesoriaus dr. Ipolito Nekrošiaus 70-mečio jubiliejui*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
67. Świątkowski, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standarts. *Teisė*. 2011, 79:186-192.
68. Šileikis, E. *Alternatyvi konstitucinė teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
69. Tarun, J. Equal Pay for Equal Work. *ICFAI University Journal of Employment Law*. 2008, 6(4): 13–27.
70. Tatol, R., *Bendrovės vadovo atsakomybė už bendrovės vardu prisiimtas rizikas*. p. 2. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-04-10] <http://leidykla.vgtu.lt/conferences/BME_2010/007/pdf/Art-Tatol-Bendroves.pdf>.
71. Tiažkijus, V. *Darbo teisė teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
72. Usonis, J., Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, 3(2):575-593.
73. Usonis, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija* 2003, 40(32):85-91.
74. Vadapalas, V. et al. *Europos Sąjungos teisė ir Lietuva* / Europos teisės departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius: Justitia, 2002.
75. Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004.
76. Vanagas, P. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija, 2009.
77. Vankevičiūtė, L. Išskaitos iš darbo užmokesčio. *Vadovo pasaulis*. 2003, 10:59-63.
78. Zapasnykienė G., *Dėl apmokėjimo už viršvalandinį darbą ir darbą naktį kai dirbama poilsio arba švenčių dienomis*. [interaktyvus] Vilniaus miesto policijos pareigūnų profesinės sąjungos informacija, 2012 [žiūrėta 2012-05-09] <<http://www.vpp.lt/teisine-informacija/konsultacijos/552-dl-apmokjimo-u-virvalandin-darb-ir-darb-nakt-kai-dirbama-po-ilsio-arba-veni-dienomis->>

Teismų praktika

1. Europos Teisingumo Teismo 2006 m. spalio 3 d. sprendimas byloje *B. F. Cadman prieš Health & Safety Executive* C-17/05. [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė [žiūrėta 2012-04-17] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=65387&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=485351>>
2. Europos Teisingumo Teismo sprendimas 2010 m. birželio 10 d. byloje *Bruno ir kiti (C-395/08 ir C-396/08)*, [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė [žiūrėta 2012-03-17] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=82799&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=261832>>
3. Europos Teisingumo Teismo 1993 m. gruodžio 22 d. sprendimas byloje *David Neath v. Hugh Steeper Ltd.* (byla C-152/91), [interaktyvus], Europos Teisingumo Teismo duomenų bazė [žiūrėta 2011-05-23] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61991CJ0152:EN:HTML>>
4. Europos Teisingumo Teismo sprendimas 2012 m. kovo 1 d. byloje *Dermod Patrick O'Brien prieš Ministry of Justice, anksčiau – Department for Constitutional Affairs* (bylos Nr. C 393/10). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė [žiūrėta 2012-03-17] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=lygus%2Bdarbo%2Bu%25C%25BE%2Bmokestis&docid=119901&pageIndex=0&doclang=lt&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3595#ctx1>>
5. Europos Teisingumo Teismo 2003 m. rugsėjo 11 d. sprendimas *Erika Steinicke prieš Bundesanstalt für Arbeit* bylos Nr. C 77/02 [interaktyvus] University of Catania – Centre for Study of European Labour Law, 2011 [žiūrėta, 2011-05-23] <http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20case-law/Judgments/20120123-055147_C_77_02enpdf.pdf>
6. Europos Bendrijų Teisingumo Teismo didžioji kolegija, 2008 m. balandžio 15 d. sprendime „*Impact v. Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport*” (bylos Nr. 268/06). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2012-03-29] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0268:EN:HTML>
7. 2012 m. birželio 7 d. Europos Komisijos ieškinys byloje prieš Vengriją (bylos Nr. C-286/12). Europos Sąjungos oficialusis leidinys 2012-07-21 C217/14.
8. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas byloje „*International Transport Workers' Federation ir Finnish Seamen's Union prieš Viking Line ABP ir OÜ Viking Line Eesti*“ (bylos Nr. C-438/05) [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2012-03-29] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0438:LT:HTML>>
9. Europos Teisingumo Teismo 1964 m. liepos 15 d. sprendimas byloje *Flaminio Costa prieš E.N.E.L. (C-6/64)*. [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2010. [žiūrėta 2010-10-20] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61964CJ0006:EN:HTML>>

10. EB Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas *Gabrielle Defrenne, v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* (Bylos Nr. 43/75). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2009 [žiūrėta 2009-12-22] <http://curia.europa.eu/arrêts/TRA-DOC-LT-ARRET-C-0043-1975-200406991-05_02.html>
11. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje „*Laval un Partneri prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet*“ (bylos Nr. C-341/05) [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2012-03-29] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0341:LT:HTML>>,
12. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 spalio 18 d. sprendimas sujungtoje byloje *Rosanna Valenza (C-302/11 ir C-304/11), Maria Laura Altarista (C-303/11), Laura Marsella, Simonetta Schettini, Sabrina Tomassini (C-305/11) prieš Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.2012 10 18.* [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-10-20] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62011CJ0302:LT:NOT>
13. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. birželio 1 d. sprendimas *Rummler v. Dato Druck GmbH* (bylos Nr. 237/85). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2010-02-17] <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=94157&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=665432>
14. Europos Teisingumo Teismo 2010 liepos 1 d. sprendimas byloje *Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj (C-471/08)*, [interaktyvus] Europos Sąjungos teisės duomenų bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008CJ0471:LT:PDF>
15. 2012 m. birželio 7 d. Teisingumo Teismo (antrosios kolegijos) sprendimas byloje *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH prieš Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH.* (Bylos Nr. C-132/11). [interaktyvus] Prieiga prie Europos Sąjungos teisės, 2012 [žiūrėta 2012-07-08] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:217:0005:0005:LT:PDF>>
16. Generalinės Advokatės Juliane Kokott 2008 m. sausio 9 d. išvada *Impact* byloje (bylos Nr. C-268/06). *Europos Bendrijų Teisingumo Teismas. Teisingumo Teismo ir Pirmosios instancijos teismo praktikos rinkinys.* Liuksemburgas: 2008, p. 118.
17. Generalinės Advokatės Juliane Kokott išvada pateikta 2004 m. gegužės 18 d. byloje „*Nicole Wippel prieš Peek and Cloppenburg GmbH & Co KG*“ (Bylos Nr. C-313/02). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismo duomenų bazė, 2010 [žiūrėta 2010-06-24] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=75%252F117%252FEEB%2Bvert%25C4%2597s%2Bdarb&docid=48734&pageIndex=0&doclang=lt&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=429137#Footnote21>>
18. Generalinio advokato Niilo Jaaskinen išvada pateikta 2011 m. gruodžio 15 d. byloje *Clement Amedee prieš garde des Sceaux, Ministre de la Justice et des Libertes ir Ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Reforme de l'Etat* (bylos Nr. C-572/10). [interaktyvus] Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-02-15] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd6d1020f9e4c94d2aa6d8c8ea5ee4ceab.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxqTbxb0?text=&docid=116721&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=65246>>

19. Generalinės Advokatės Verica Trstenjak 2011 m. birželio 6 d. išvada byloje C-155/10 „Williams ir kt. v. British Airways plc.“ [interaktyvus] prieiga prie Europos Sąjungos teisės, 2012. [žiūrėta 2012-04-08] <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=85094&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=916214>>
20. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4,5,9,14 straipsnių ir jos keitvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, [interaktyvus] Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2010 [žiūrėta 2010-02-17] <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/1995/i5l0124a.htm>>.
21. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. gruodžio 22 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 8 straipsnio antrosios dalies 4 punkto ir ketvirtosios dalies normos atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 106-2381.
22. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 1998-09-30, Nr. 85-2382.
23. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. spalio 27 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo 4 straipsnio 1,4,9 ir 11 dalių, 8 straipsnio 1 dalies, 15 straipsnio 2 punkto ir 20 straipsnio 1,2,3, bei 4 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 95-2642.
24. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6 ir 7.2 punktų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui, *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 107-3885.
25. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 4 d. nutarimas byloje „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 14 straipsnio (1993 m. sausio 12 d. redakcija), Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalies bei šios dalies 5 punkto, 15,20 IR 21 straipsnių (2002 m. sausio 15 d. redakcija), Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 2,4,5 ir 6 punktų, šio straipsnio 2 IR 4 dalių, 16 straipsnio 10 dalies, 20 straipsnio (2002 m. spalio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. sausio 17 d. nutarimo Nr. 27 „Dėl gyvenamųjų namų, būtinų valstybės reikmėms, išpirkimo“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai bei Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 14 straipsniui (1993 m. sausio 12 d. redakcija)“ bylos Nr. 27/01-5/02-01/03. [interaktyvus] Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 2010. [žiūrėta 2010-02-16] <<http://www.lrkt.lt/dokumentai/2003/n030304.htm>>.
26. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas byloje Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 181-6708; 2004, Nr. 186.

27. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 29 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos organizuoto nusikalstamumo užkardymo įstatymo 3 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija), 4 straipsnio (2001 m. birželio 26 d., 2003 m. balandžio 3 d. redakcijos), 6 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija) 3 dalies ir 8 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija) 1 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 1-7.
28. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 straipsnio 1 dalies 2 punkto, 69 straipsnio 4 dalies (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 11 straipsnio 3 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 straipsnio 2 dalies (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 36-1292.
29. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Teisėjų valstybinių pensijų įstatymo 4 straipsnio (2002 m. liepos 2 d., 2004 m. lapkričio 4 d., 2005 m. gegužės 19 d., 2006 m. birželio 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 110-4511.
30. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 34-1244. „[...]
31. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 148-6632.
32. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Bylos Nr. 15/2008-19/2010-25/2010-106/2010-27/2011-36/2011), *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 26-1200.
33. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. liepos 3 d. nutarimas byloje dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatymo 4 straipsnio 5 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Bylos Nr. 54/2010), *Valstybės žinios*, 2012, Nr. 79-4110.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 22 d. nutartį civilinėje byloje A. A. v. UAB „Pas Juozapą“, (Bylos Nr. 3K-3-48/2001) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11474>;

35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-12-23 nutartis civ. byloje A.Č. prieš UAB „Stelalita“ (bylos Nr. 3K-3-625/2008). [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=246ae89e-9f4e-4fb3-8c16-d4860e4a9de7>>
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 vasario 21 d. nutartis civ. byloje „A. K., N. G., T. M., E. M., E. K., G. V. ir N. P. v. AB „Klaipėdos kartonas“ (Bylos Nr. 3K-3-66/2011), [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=05db3016-9bc6-430b-8b9f-a3be4e6c135e>>
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje „A. N. v. R. R.“ (Bylos Nr. 3K-3-203/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=d8fdb4dc-ca12-4532-bf53-c35ed-b5c692d>>.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje „A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ (bylos Nr. 3K-3-300/2007m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=31633>.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje „A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, (Bylos Nr. 3K-3-318/2008m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <<<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=8f7b7993-0e8d-4187-a77d-b4330abceca8>>>
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 21 d. nutartis civ. Byloje „A. V. T. v. UAB „Diena Media News“ (bylos Nr. 3K-3-116/2011 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=9d7f0ff6-0909-4703-90ce-2d77714999a6>>
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje B. B. v. UAB „Keback Vilnius“ (bylos Nr. 3K-7-149/2012).
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. kovo 21 d. nutartis civ. byloje „Aidana Storpirštienė v. Dalios Krasauskienės individuali įmonė“ (bylos Nr. 3K-3-371/2001) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11364>
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 28 d. nutartis byloje D.D. prieš UAB „Versupis“ (bylos Nr. 3K-3-113/2005) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27823>
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje „D. L. v. UAB „Fleming baldai“ (Bylos Nr. 3K-3-82/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-06] <<http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=32544>>
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-143/2007 m., taip pat paskelbta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo

- teisinių santykių, santraukoje 2009-03-24. *Darbo užmokestis, darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka*. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas [interaktyvus]. Vilnius, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=28264431-f0d1-4617-8a3b-1b04f7240d75>>
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje „G. S., R. S. v. BUAB, „Midoja“ ir kt.“ (bylos Nr. 3K-3-143/2007m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-11] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=28264431-f0d1-4617-8a3b-1b04f7240d75>>
 47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje „Generalinis prokuroras v. L. K., (bylos Nr. 3K-3-41/2011) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=157057fe-c972-420b-88f6-0e18bac4f199>>.
 48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 26 d. nutartis civ. byloje „I.G. v. Vilniaus Vingis“, (bylos Nr. 3K-3-70/2007 m.), [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=cf067d05-dc7e-4391-9724-6ebad8990b47>>
 49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civ. byloje „Irena Tījūnaitienė v. Šiaulių lopšelis-darželis „Trys nykštukai“ (bylos Nr. 3K-3-314/2005) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28302>.
 50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje „I.S. v. AB „Panevėžio statybos trestas“, (bylos Nr. 3K-3-202/2011) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=a48b0a0f-b83d-4e91-b184-b30e1344e6ed>>
 51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje „J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“ (Bylos Nr. 3K-3-451/2006), [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-03-02] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=30202>
 52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje „J. K. v. UAB „Autrolis““ (bylos Nr. 3K-3-111/2011 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=9af0b19d-729e-42fed58-c74176ed028d>>.
 53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 13 d. nutartis byloje *J.M. prieš VĮ „Klaipėdos ligoninė“* (bylos Nr. 3K-3-229/2005) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28064>.
 54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje „J. P. v. UABDK „PZU Lietuva““ (Bylos Nr. 3K-3-328/2011 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=53548ed7-a2e8-4f1b-84cb-a00d5a313f90>>.

55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje „J. Š. v. Panevėžio apskrities viršininko administracija“ (Bylos Nr. 3K-3-547/2010(S)) [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-02-10] <<http://www.lat.lt/lt/teismo-nutartys/nutartys-nuo-2006-6bt1.html>>.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje „BUAB, „Klevas“ v. UAB, „Baltasis skroblas““ (Bylos Nr. 3K-3-271/2007 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=9856fd24-8d88-45e9-8e5b-fb684e0953c7>>.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio 14 d. nutartis byloje „L.A. prieš UAB „Alytaus tekstilė““ (bylos Nr. 3K-3-400/2006). [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=c91485f6-4b1c-40b0-b508-5600ea05ecf1>>.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. gegužės 31 d. nutartį civilinėje byloje L. R. v. A. V. IĮ, (byla Nr. 3K-3-217/1999) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=16890>.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gruodžio 21 d. nutartis civ. byloje „L. V. v. AB, „Vakarų skirstomieji tinklai““ (bylos Nr. 3K-3-674/2006) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=30664>.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje „Larisa Belinskaja v. ADB „Snoro garantas“ bei AB bankas „Snoras““ (Bylos Nr. 3K-3-880/2002 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpiueteeniai/senos/nutartis.aspx?id=10556>.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 26 d. nutartis civ. byloje „M. v. UAB „Yazaky Wiring Technologies Lietuva““ civ. bylos Nr. 3K-3-129/2008, [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=5cacfa4a-687d-4263-a72a-9a06506a8152>>.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 31 d. sprendimas civilinėje byloje M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla (Bylos Nr. 3K-3-23/2011 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.eteismai.lt/byla/86788079418482/3K-3-23/2011>>.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje „VšĮ „Naujasis centras“ v. Kauno apskrities viršininko administracija“ (Bylos Nr. 3K-3-492/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=ec6b8201-c7ed-433f-838f-32e1660e4024>>.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gegužės 17 d. nutartyje civilinėje byloje „N. G. v. VšĮ „Rytų Lietuvos globos ir rūpybos namai““ (bylos Nr. 3K-3-215/2010 m.). [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e52bd159-cc77-40eb-9cc8-e23b7c3331bd>>.

65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje „N. P. v. UAB „Mimeta“ (civ. bylos Nr. 3K-3-593/2003) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-16] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=8928>.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis byloje „P. M. v. UAB „Swiss logistic“ (Bylos Nr. 3K-3-267/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-06] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=32952>.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje „Piotras Skafaru v. AB „Vakarų laivų gamykla““ (Bylos Nr. 3K-3-195/2005 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28054>.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje „T. G. v. AB „Šilutės baldai““ (Bylos Nr. 3K-3-79/2011). [interaktyvus] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2012 [žiūrėta 2012-02-10] <<http://www.lat.lt/lt/teismo-nutartys/nutartys-2006-6bt1.html>>.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje V. M. prieš UAB „Izabelita“ (Bylos Nr. 3K-3-260/2007) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-06] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=5c4d2ee1-6844-41fd-90f7-38624ff86aa7>>.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje „UAB „Vombatas“ v. A. Š.“ (civ. bylos Nr. 3K-3-335/2009) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=1a4464c6-37f9-4e38-bf8e-a5dac9f0c86f>>.
71. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis „V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija“. (bylos Nr. 3K-3-602/2008 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-04-08] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=33770>.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje „Zaldas Grigaliūnas v. UAB „Skydnešys“. (Bylos Nr. 3K-3-610/2004 m.) [interaktyvus] elektroninė teismų sprendimų paieškos bazė, 2012 [žiūrėta 2012-03-26] <http://www2.lat.lt/lat_web_test/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27343>.
73. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. liepos 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. N¹-1333/20072007-08-31, Administracinių teismų praktika, 2007, Nr. : 2.
74. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gruodžio 3 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Vilniaus energija“ v. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, dalyvaujant trečiajam suinteresuotam asmeniui A. R.“ (bylos Nr. A⁶⁶²-1377/2009) [interaktyvus] LITEKO vieša teismo sprendimų paieška [žiūrėta 2012-02-03] <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=1290ea2c-bf7d-49d2-a213-9a617386881d>>.

75. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. balandžio 27 d. nutartis byloje Nr. A(662)-346/2012 [interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, 2012 [žiūrėta 2012-05-09] <<http://liteko.teismai.lt/viesaspresdimupaijeska/tekstas.aspx?id=c8cf1f70-9757-4c70-91f0-ae5ffa3762d3>>.
76. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. lapkričio 27 d. nutartis administracinėje byloje *A. M. v. Kauno miesto savivaldybės administracija* (administracinės bylos Nr. A(143)-2532/2012).
77. Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2011 m. rugsėjo 30 d. sprendimas byloje *pagal pareiškėjo Klaipėdos apygardos prokuroro prašymą panaikinti Tauragės rajono savivaldybės administracijos 2011-01-27 įsakymą Nr. P-66 „Dėl vienkartinės piniginės išmokos Z. D. skyrimo“ bei 2011-01-28 įsakymo Nr. P-68 „Dėl Z. D. atleidimo iš Tauragės rajono savivaldybės administracijos centralizuotos buhalterijos vyriausiosios buhalterės (skyriaus vedėjos) pareigų.* (Bylos Nr. Nr. I-427-243-2011). [interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, 2012 [žiūrėta 2012-04-05] <<http://liteko.teismai.lt/viesaspresdimupaijeska/tekstas.aspx?id=404b16ab-4f2e-4777-9c75-6c822b7b33c4>>
78. Lietuvos apeliacinio teismo 2011 m. spalio 14 d. nutartis civ. byloje „*V. V. v. UAB „Druskininkų autobusų parkas“*“ (Bylos Nr. 2A-1506/2011). [interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, [žiūrėta 2010-04-06] <<http://liteko.teismai.lt/viesaspresdimupaijeska/tekstas.aspx?id=41c49b4f-b061-457b-b574-e4ae5a03722f>>
79. Šiaulių miesto apylinkės teismo nutartis 2012 m. liepos 26 d. civ. byloje „*antstolis A. B. v. skolininkės S. B.*“, bylos Nr. 2-5029-901/2012.[interaktyvus] Vieša teismų sprendimų paieška, 2012 [2012-09-01] <<http://liteko.teismai.lt/viesaspresdimupaijeska/tekstas.aspx?id=8c260029-643c-4a3d-9343-18dbcce9c3ff>>.

Kiti šaltiniai

1. [interaktyvus] Pasaulio ekonomikos forumas, 2012 [žiūrėta 2012] <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf>
2. Report III International Labour Conference, 101 st Session. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008. *Giving Globalization a human face*. Geneva: International Labour Office, 2012, p 7. [interaktyvus] Tarptautinė darbo organizacija, 2012 [žiūrėta 2012-04-20] <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang--en/index.htm>
3. Report I (b) International labour conference, 96 th session. Report of the Director General. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2007. *Equality at work: Tackling the challenges*. Geneva: International Labour Office, 2007. p. 38-45 [interaktyvus], Tarptautinė darbo organizacija, 2007 [žiūrėta 2011-05-26] <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf>
4. Europos Komisijos statistiniai duomenys [interaktyvus] Europos Komisija, 2010 [žiūrėta 2010-05-05] <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en>>
5. Lietuvos Respublikos antroji ataskaita Jungtinių Tautų tarptautinio, ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto nuostatų įgyvendinimui laikotarpiui nuo 2002-07-01 iki

- 2008-12-31. [interaktyvus] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010 [žiūrėta 2012-04-10] <<http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460>>
6. Council of Europe, Committee of Independent Experts. Conclusions XIV – 2 (Austria, Belgium, Cyprus, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Iceland, Ireland), [interaktyvus] Europos Taryba, 2012 [žiūrėta 2012-02-03] <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/XIV2Vol1_en.pdf>
 7. Europos teisės departamento prie Lietuvos Vyriausybės atsakymas į Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 3 d. užklausimą *Dėl Konstituciniame Teisme rengiamos bylos pagal Vilniaus apygardos administracinio teismo prašymą ištirti, ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6, 7, 7.1 punktai neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsniui, 94 straipsnio 2 punktui, 131 straipsniui ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui* [interaktyvus] Europos teisės departamentas prie LR Teisingumo ministerijos, 2010 [žiūrėta 2010-01-15]. <http://www.etd.lt/popup2.php?tmpl_name=m_doc_shop_doc_view&view_file_name=doc390.txt>
 8. Halder, A., Muller, M. *Filosofijos žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2002.
 9. Statistikos departamentas 20012-09-06 pranešimas spaudai. *Darbo užmokestis apskrityse ir savivaldybėse*. [interaktyvus] Statistikos departamentas, 2012 [interaktyvus 2012-02-03] <www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=10153>
 10. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie LR Socialinės ir darbo ministerijos. Pagrindiniai socialiniai rodikliai. [interaktyvus] Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, 2013 [interaktyvus 2013-01-02] <<http://www.sodra.lt/index.php?cid=284>>
 11. Lietuvos sveikatos apsaugos profesinės sąjungos 2011-10-10 pozicija, [interaktyvus] Lietuvos Respublikos Seimas, 2012 [žiūrėta 2012-01-16] <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=408430>
 12. Ericsson, J. International Position Evaluation System (IPE) – the „battle tested“ methodology to achieve successful human resources practices. *Konferencijos vykusios Vilniuje 2008 m. kovo 14 d. medžiaga* [interaktyvus] OVC Consulting, 2012 [žiūrėta, 2012-03-02] <http://www.ovc.lt/uploads/File/Johan_Ericsson_presentation.pdf>
 13. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus]. Vilnius, 2011 [žiūrėta 2011-05-25]. <<http://www.vdi.lt/index.php?1390965423>>
 14. [interaktyvus] Europos Parlamentas, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/content/20110916STO26850/html/TDO-vadovas-kriz%C4%97-negali-b%C5%ABti-dingstis-silpninti-darbuotoj%C5%B3-teises>>
 15. Kvietkauskas, V, Kinderys, A, Viluveitas V. Vyriausioji enciklopedijų redakcija. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985.

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Vaidotas Granickas

TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PROBLEMA:
TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2013

Disertacija rengta 2008–2013 metais Mykolo Romerio universitete.

Mokslinis vadovė:

prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

Disertacija ginama Mykolo Romerio universiteto Teisės mokslo krypties taryboje:

Pirmininkas:

prof. dr. Saulius Katuoka (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

Nariai:

prof. dr. Gintautas Bužinskas (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S);

prof. dr. Boguslavas Gruževskis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S);

prof. dr. Julija Kiršienė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S);

prof. dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

Oponentai:

doc. dr. Daiva Petrylaitė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S);

doc. dr. Justinas Usonis (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

Disertacija bus ginama viešame Teisės mokslo krypties tarybos posėdyje 2013 m. gegužės 9 d. 10 val. Mykolo Romerio universiteto konferencijų salėje I-414 aud. (Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius).

Disertacijos santrauka išsiuntinėta 2013 m. balandžio 9 d.

Disertaciją galima peržiūrėti Lietuvos nacionalinėje Martyno Mažvydo bibliotekoje (Gedimino pr. 51, Vilnius) ir Mykolo Romerio universiteto (Ateities g. 20 ir Valakupių g. 5, Vilnius; V. Putvinskio g. 70, Kaunas) bibliotekose.

TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PROBLEMA: TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Santrauka

Tiriamioji problema ir nagrinėjamos temos aktualumas

Visuotinai pripažįstama, jog apmokėjimas už darbą – vienas iš svarbiausių darbo teisinius santykius apibūdinančių bruožų, jo dydžiai turi tiesioginės įtakos darbuotojų motyvacijai, juo yra įvertinamas atliktas darbas bei darbo vieta. Nors pripažįstama, kad tai viena pagrindinių socialinių – ekonominių žmogaus teisių, tačiau jos įgyvendinimas gali reikšti valstybės privalumų darbo rinkoje, konkuruojant dėl tiesioginių užsienio investicijų, praradimą¹. Todėl kilus ekonominei krizei teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimas (klausimai dėl minimaliųjų ir bazinių darbo apmokėjimo dydžių nustatymo, kitų priemonių, kurių imasi valstybė), tapo ypač aktualus įstatymų leidėjui, teismų praktikoje bei visuomenėje². Atlyginimų mažinimas viešajame sektoriuje³, vidutinio darbo užmokesčio mažėjimas privačiame sektoriuje⁴ aktualizavo klausimus, susijusius su valstybės vaidmeniu, nustatant imperatyvaus ir dispozityvaus reguliavimo santykį darbo apmokėjimo srityje. Dėl perkamosios gyventojų galios mažėjimo tapo aktualūs klausimai dėl minimaliųjų ir bazinių darbo apmokėjimo dydžių nustatymo, įgyvendinant valstybės įsipareigojimus kylančius iš tarptautinių ir regioninių teisės aktų.

¹ Rabet, D. Human Rights and Globalization: The Myth of Corporate Social Responsibility? *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*. 2009 Vol 1, No 2:463-475.

Pasak Delphine Rabet „[...] skolų išmokėjimo cikluose, be skolų remisijos, besivystančioms šalims reikia tiesioginių užsienio investicijų iš multinacionalinių korporacijų, kad išlaikytų savo nacionalinį biudžetą. Jos susiduria su sudėtingu pasirinkimu – ar įtvirtinti žmogaus teisių standartus, tokius kaip teisingas apmokėjimas ir prarasti savo konkurencingumo privalumus, ar garantuoti pigią darbo jėgą korporacijoms ir palikti darbuotojus neapsaugotus, siekiant pritraukti tiesiogines užsienio investicijas.“

² Juanas Somavia Tarptautinės darbo organizacijos vadovas nurodo, jog „Nuo Antrojo pasaulinio karo iki pat paskutinio praeito amžiaus dešimtmečio Europa sugebėjo derinti aukštus augimo ir produktyvumo rodiklius su socialiniu teisingumu ir teisingais atlyginimais. Vadinasi, tai nėra neįmanoma. Turime grįžti prie europinių vertybių šaknų ir teisingumo siekimą laikyti svarbiausiu“.

[interaktyvus] Europos Parlamento, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/content/20110916STO26850/html/TDO-vadovas-kriz%C4%97-negali-b%C5%ABti-dings-tis-silpninti-darbuotoj%C5%B3-teises>>

³ Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2009 metais, įstatymo 3 straipsnio pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 91-3915.

⁴ [interaktyvus] Lietuvos Respublikos statistikos departamentas, 2010. [žiūrėta 2010-05-09] <<http://www.stat.gov.lt/news/view/?id=6819>>

Pažymėtina, kad tarptautiniuose⁵, regioniniuose⁶ teisės aktuose, teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančių teisės aktų daugėja, tačiau minėtos teisinės sistemos apima ne visus teisingo apmokėjimo už darbą aspektus. Jose nėra įtvirtintų nuostatų nustatančių apmokėjimo už ne visą ar sutrumpintą darbo laiką, apmokėjimą prastovos laikotarpiu, už naktinį darbą ir pan. kriterijų. Kitos juose įtvirtinamos priemonės dažnai bendro pobūdžio ir valstybės pačios pasirenka jų įgyvendinimo bei diferencijavimo būdus, todėl atsiranda galimybė siaurinti jų veikimą nacionalinėje teisėje. Dėl šių nuostatų bendro pobūdžio reikalavimų kyla tarptautiniuose regioniniuose teisės aktuose (įskaitant Europos Sąjungos) įtvirtintų nuostatų tiesioginio taikymo problema. Tomas Davulis remdamasis Alfred Verdross tyrimais nurodo, jog „[...] teisės moksle laikomasi nuomonės, jog vien to, kad valstybė leidžia tarptautinę sutartį taikyti savo teritorijoje tiesiogiai, nepakanka imti tiesiogiai taikyti konkrečią sutarties normą. Tarptautinės teisės doktrina pripažįsta, kad ne visos tarptautinės sutarties nuostatos gali veikti tiesiogiai, o tik tos, kurios dalyko atžvilgiu ir pagal savo struktūrą yra tinkamos taikyti teismuose ir ypač yra pakankamai aiškios teismui taikymui“⁷. Todėl teisingo apmokėjimo už darbą aiškinimas yra aktualus įstatymų leidėjui, įgyvendinant tarptautinius įsipareigojimus.

Teisingo apmokėjimo už darbą tyrimas ypač svarbus darbdaviams ir darbuotojams. Dažnas jų turi savo požiūrį į tai, kas laikoma teisinga ir neteisinga. Will Hutton ir grupė mokslininkų atliktame tyrime nurodo, jog „Kai kurios darbo apmokėjimo priežastys, dėl kurių padidėjo žmonių įplaukos, bus laikomos teisingomis, nes jos bus uždirbtos ir užtarnautos, kitiems padidėjimą lemia geresnė ekonominė situacija, kitų daug uždirbančių asmenų įplaukos atspindi jų nuopelnus, apdovanojimą už jų pastangas, įgūdžius, kūrybingumą ir pan. [...] Žmonės laiko šį skirtumą teisingu: kaip rodo naujausios apklausos, daug daugiau žmonių mano, jog Alan Sugar ir JK Rowling, yra labiau verti savo turto nei Vestminsterio kunigaikštis ar Romanas Abramovičius“⁸. Tačiau subjektyvus teisingo apmokėjimo suvokimas gali būti nepasitenkinimo ir konflikto tarp darbuotojų ir darbdavių priežastimi. Tai patvirtina statistiniai duomenys – per pirmuosius tris 2010 metų mėnesius Valstybinėje darbo inspekcijoje buvo gauti 1414 skundai, paklausimai ir pranešimai, per pirmuosius 2011 metų tris mėnesius buvo gauti 1137 skundai,

⁵ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1958 m. Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1970m. Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1992 m. Nr. 173 dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 31.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 1951 m. dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28.

⁶ 1961 metų Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

1989 m. Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers). [interaktyvus] European Association for the Defense of Human Rights (AEDH), 2010. [žiūrėta 2010-01-10] <http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf>

⁷ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 69.

⁸ Hutton, W. *Hutton Review of Fair Pay Review in the public sector: Final Report March 2011*. [interaktyvus] The UK's economics & finance ministry, 2012. [žiūrėta 2012-02-16] <http://www.hm-treasury.gov.uk/d/hutton_fairpay_review.pdf>

pranešimai ir paklausimai susiję su darbo apmokėjimu. Pažymėtina, jog 2011 m. duomenimis skundai dėl darbo apmokėjimo sudarė 14 % visų Valstybinei darbo inspekcijai pateiktų skundų.⁹ Taigi nors darbuotojų teisės, jų požiūriu yra dažnai neužtikrinamos, dėl subjektyvaus darbuotojo teisingo apmokėjimo, atitinkančio jo lūkesčius vertinimo, dalis skundų, žvelgiant iš pozityviosios teisės pozicijų, gali būti nepagrįsti. Šiuo atžvilgiu aktualus darbo apmokėjimo unifikacijos bei diferenciacijos tyrimas, kuris atliekamas šiame darbe, siekiant teisingo apmokėjimo už darbą principo aiškinimo ir įgyvendinimo problemų sprendimo.

Teisingas apmokėjimas už darbą apima ir teises ir ekonomines sąvokas ir atlieka dvejopą funkciją: 1) tiesioginę – teisinės sistemos pagalba nustatomos minimalios garantijos darbuotojui, užtikrinama, kad atlyginimas bus gaunamas laiku, jog mokamo darbo užmokesčio dydis nepriklausys nuo darbuotojo asmeninių santykių su darbdaviu ir bus proporcingas atliktam darbui. Darbo užmokestis diferencijuojamas atsižvelgiant į darbo kiekį ir kokybę, įmonės, įstaigos organizacijos veiklos rezultatus bei darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje. Darbuotojas nebus diskriminuojamas, iš darbuotojo uždirtų sumų nebus nepagrįstai daromos išskaitos, užtikrintos darbo apmokėjimo garantijos, kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų; 2) netiesioginę – kai užtikrinami darbo teisiųjų santykių subjektų teisėti lūkesčiai, tinkamas darbo įstatymų nuostatų aiškinimas, užtikrinamos darbuotojo teisės į tinkamas darbo sąlygas, bei darbo teisiųjų subjektų tarpusavio pasitikėjimas. Pritariame Arvydo Guogio ir Boguslavo Gruževskio pozicijai, jog „pasitikėjimo laipsnis šiuolaikinėje ekonomikoje yra konkurencinio pranašumo elementas. Darbuotojo pasitikėjimas didina jo lojalumą ir pasitenkinimą darbo vieta, o tai tiesiogiai turi įtakos jo darbo rezultatams“¹⁰. Adolfas Kaziliūnas remdamasis B. Schneiderio atliktais tyrimais patvirtina, kad „[...] teisingas ir lygus visų organizacijos narių vertinimas, [...], teigiamai veikia organizacijos vidinę aplinką“¹¹. Todėl darbdavio interesas neapsiriboja tik siekiu gauti kuo didesnę pelną – aiškių apmokėjimo kriterijų nustatymas jam taip pat padeda išvengti bereikalingų konfliktų, nepažeisti teisės aktų reikalavimų, orientuotis, nustatant apmokėjimo sistemą, pasirinkti tinkamiausią mokėjimo tvarką. Teisingas apmokėjimas už darbą yra įtvirtinamas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje kaip asmens teisė, teisės principas bei konstitucinio teisės akto norma, taip pat jis yra apmokėjimo už darbą sistemos teisingumo matas bei teisinis egzistavimo pagrindas. Dėl jo ypatingos svarbos darbo teisiniuose santykiuose – jis pasirinktas nagrinėjimo objektu šiame tyrime. Jo aiškinimas turi ne tik teorinę, bet ir praktinę reikšmę.

Šio tyrimo objektas – teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo darbo teisiniuose santykiuose problemos teoriniai ir praktiniai aspektai. Manome, jog teisingo apmokėjimo įtvirtinimas teisės normose bei praktikoje leidžia suformuluoti keletą probleminių aspektų, į kuriuos leis atsakyti tyrimas.

Pirmiausia kyla klausimas, ar teisingo apmokėjimo už darbą principą įgyvendinančios priemonės numatytos tarptautiniuose, regioniniuose (įskaitant Europos Sąjungos)

⁹ Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija [interaktyvus]. Vilnius, 2011 [žiūrėta 2011-05-25]. <<http://www.vdi.lt/index.php?1390965423>>

¹⁰ Guogis, A., Gruževskis, B. *Ar reikia Lietuvoje visuomenės socialinės raidos modelio?* Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7):19-35.

¹¹ Kaziliūnas, A. *Kokybės vadyba*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007, p. 159–160.

teisės aktuose yra įgyvendinamos pakankamai efektyviai nacionalinėje teisėje, bei koks reguliavimas galėtų padėti užtikrinti mažesnę galimų pažeidimų tikimybę darbo teisiniuose santykiuose.

Kitas aspektas susijęs su darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą įgyvendinančių priemonių perkėlimu į nacionalinę teisę. Manome, kad įgyvendinant valstybės įsipareigojimus, teisingo apmokėjimo už darbą srityje, valstybė dėl ekonominių priežasčių dažnai nukrypsta nuo teisingo apmokėjimo už darbą principo aiškinimo, priimto regioninėse ir kitose organizacijose. Tokią išvadą patvirtina Lietuvai nepalankios Europos Tarybos Socialinių teisių komiteto išvados¹², todėl siekiama atskleisti valstybės įsipareigojimų kylančių iš tarptautinių sutarčių, turinį, palyginti jį su esamu teisiniu reguliavimu.

Trečias probleminis aspektas atsiranda iš šio principo taikymo praktikoje – ar individualiuose teisiniuose santykiuose taikomos teisės normos, įgyvendinančios teisingą apmokėjimą už darbą, pasiekia teisės normų tikslus bei uždavinius, kaip tai atsispindi teismų praktikoje, pvz. vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką, kintamosios darbo užmokesčio dalies privalomumo bei darbdavio teisės į išskaitas ribojimo kontekste.

Kitas probleminis aspektas kyla iš valstybės teisės užtikrinti teisingą apmokėjimą už darbą principo įgyvendinimą, imperatyvaus reguliavimo metodais nustatant minimaliuosius darbo užmokesčio dydžius, garantijas užtikrinančias atlyginimo išmokėjimą laiku.

Užsienio mokslininkų darbuose teisingo apmokėjimo už darbą principą nagrinėjo tokie mokslininkai kaip Andrzej Marian Świątkowski¹³, Delphine Rabet¹⁴, Will Hutton¹⁵, kai kuriuos aspektus aptarė Virginia Mantouvalou¹⁶, Sonia Picado, Gerard Quinn, Martin Scheinin¹⁷. Lietuvos mokslininkų darbuose teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio elementai bei jų vaidmuo nagrinėjami Ingridos Mačernytės Panomariovienės¹⁸,

¹² European Committee of Social Rights. European Social Charter (revised) Conclusions 2010 Articles 2,4,5,6,21,22,26,28 and 29. [interaktyvus]. Europos Taryba, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf>

¹³ Świątkowski, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standards. *Teisė*. 2011, 79:186-192.

¹⁴ Rabet, D. Human Rights and Globalization: The Myth of Corporate Social Responsibility? *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*. 2009 Vol 1, No 2:463-475.

¹⁵ Hutton, W. *Hutton Review of Fair Pay Review in the public sector: Final Report March 2011*. [interaktyvus] The UK's economics & finance ministry, 2012. [žiūrėta 2012-02-16] <http://www.hm-treasury.gov.uk/d/hutton_fairpay_review.pdf>

¹⁶ Mantouvalou, V. Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour. *UCL Labour Rights Institute On-Line Working Papers – LRI WP2/2012*. [interaktyvus] University College London, 2012 [žiūrėta 2012-03-20] <<http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf>>

¹⁷ Picado, S., et al. *Non Discrimination in International Law* 2011, p. 119. [interaktyvus] The international centre for the legal protection of human rights, 2012. [žiūrėta 2012-02-02] <<http://www.interights.org/handbook/index.html>>

¹⁸ Mačernytė Ponamariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 25-49, Mačernytė Panomariovienė, I. The right to receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania. *Jurisprudencija*. 2008, 1 (103):30-36.

Tomo Davulio¹⁹, Valerijos Gerikienės, Ingos Blažienės²⁰ ir kitų mokslininkų²¹ atliktuose tyrimuose. Tačiau mokslininkų darbuose nebuvo nagrinėjami sisteminiai teisingo apmokėjimo ir kitų darbo teisės principų ryšio aspektai, teisingo apmokėjimo už darbą principo teisinio reguliavimo diferenciacijos ir unifikacijos aspektai. Nebuvo atsakoma į klausimą, kaip ekonominės krizės laikotarpiu valstybės prisiimti tarptautiniai įsipareigojimai įgyvendinami priimamose teisės normose. Nebuvo nagrinėjama koku būdu išlaikomos, siauriamos arba plečiamos žmogaus teisės darbo apmokėjimo srityje vykstant ekonominei krizei, pokyčiams darbo rinkoje bei globalizacijai. Nebuvo nagrinėjami minimalaus darbo užmokesčio dydžių nustatymo klausimai, teisingo apmokėjimo už darbą kontekste, atskleidžiamos darbo teisės normų, reguliuojančių apmokėjimą už darbą santykis, su teisingo apmokėjimo už darbą principu. Mokslinėje literatūroje nebuvo nagrinėjami skirtingų normų taikymo atvejai teismų praktikoje, vyrų ir moterų lygių teisių pažeidimų įtaka teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimui. Todėl autorius šio tyrimo objektą pasirinko atsižvelgdamas į teorinį bei praktinį teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio, reguliavimo bei įgyvendinimo darbo teisiniuose santykiuose analizės poreikį.

Tyrimo tikslas

Atlikti teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinančių teisės normų teorinį ir praktinį tyrimą, išnagrinėti teorinius bei praktinius teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo aspektus.

Tyrimo uždaviniai

Siekiant minėto tikslo yra keliami ir sprendžiami šie tyrimo uždaviniai:

- 1) ištirti teisingo apmokėjimo už darbą principo atsiradimo bei egzistavimo prielaidas ir pagrindus, šio principo santykį su kitais teisės principais.;

¹⁹ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 237–276, 281–287, 318–323.

²⁰ Gerikienė, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17): 37–42; Grikiene, V.; Marčinskas, A. Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika*. 2002, 60: 37–46;

Gerikienė, V., Blažienė, I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*. 2003, 40(32):56–64.

Gerikienė, V.; Blažienė, I. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reglamentavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. *Jurisprudencija*. 2004, 56(48): 39–51.

Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 207–230.

²¹ Dambrauskienė, G., Macijauskienė, R., Mačernytė Panomariovienė, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

Usonis, J., Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, 3(2):575–593.

Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

Vankevičiūtė, L. Išskaitos iš darbo užmokesčio. *Vadovo pasaulis*. 2003, 10:59–63.

Gaučionytė, G. Darbuotojų skatinimas ir apdovanojimas. *Vadovo pasaulis*, 2000, 12:62–63.

Dumčiuvienė, D. Level of labour force and average wage: correlation aspect. Darbo jėgos žinių lygio ir vidutinio darbo užmokesčio koreliacija. *Inžinerinė ekonomika*. 2006, 2:70–76.

Davidavičius, H. Išskaitos iš darbo užmokesčio. *Vadovo pasaulis*. 2005, 11:54–61.

- 2) atskleisti apmokėjimo už darbą reguliavimo metodus bei būdus, teisinio reguliavimo pokyčius įgyvendinant teisingą apmokėjimą už darbą;
- 3) išanalizuoti valstybės nustatomų minimaliųjų garantijų turinį, priemonių užtikrinančių teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimą (nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų, ribojant išskaitas ir kt.) taikymo problemas;
- 4) ištirti teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo problemas, ginčų dėl darbo apmokėjimo nagrinėjimo ypatumus teismuose bei darbdavio atsakomybę pažeidus teisingo apmokėjimo už darbą principą.

Tyrimo teorinė reikšmė ir praktinis pritaikomumas

Manytume, jog tyrimo rezultatai sudarys prielaidas:

- 1) darbo teisinių santykių subjektams realiau vertinti subjektyvius bei objektyvius kriterijus nustatant teisingą apmokėjimą už darbą;
- 2) padės užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą įstatymų leidyboje ir praktikoje;
- 3) atskleis sisteminį teisingo apmokėjimo už darbą principo ryšį su teisėtų lūkesčių apsaugos principu, proporcingumo principu bei nediskriminimo principu, atskleis reguliavimo metodus bei būdus, pagrįs šio principo aiškinimą bei jo probleminius aspektus teorijoje ir praktikoje;
- 4) atskleis krizės laikotarpiu atliktus teisės aktų pakeitimus teisingo apmokėjimo už darbą aspektu, teisės normų aiškinimo teismų praktikoje atvejus, remiantis teisės mokslu, pagrįstomis išvadomis ir rekomendacijomis.

Darbo rezultatai naudingi valstybės ir savivaldos institucijomis, leidžiant teisės aktus bei juos įgyvendinant darbo apmokėjimo srityje, teismams, siekiant užtikrinti darbuotojų teisę į teisingą apmokėjimą. Manome, jog šis mokslinis tyrimas pravers institucijoms, kurių veikla susijusi su įstatymų priežiūra bei veikimu darbo teisiniuose santykiuose, t. y. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai, Lietuvos Respublikos trišalei tarybai. Darbe pateikiami duomenys naudingi mokslininkams, atliekantiems tyrimus darbo teisinių santykių srityje, asmenims studijuojantiems darbo apmokėjimą bei bendruomenei kuri domisi savo teisių apsauga šioje srityje. Atsižvelgiant į tyrimą pateikiamas išvadas gali būti formuojami pasiūlymai teisės aktų pakeitimams, hipotezės apibrėžiančios galimas teisės normų vystymosi tendencijas ir aktyvesnė mokslinė diskusija.

Tyrimo šaltiniai

Atliekant tyrimą vadovaujamosi tarptautiniais, regioniniais bei nacionaliniais teisės aktais įgyvendinančiais teisingo apmokėjimo už darbą principą. Nemažai dėmesio skiriama Jungtinių Tautų Tarptautinio ekonominių ir kultūrinių teisių pakto 7 straipsnio, Europos socialinės chartijos 4 straipsnio, Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 5 straipsnio nuostatų įgyvendinimui nacionalinėje teisėje, taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio analizei. Tiriama Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų (ypač 1951 m. konvencijos Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, 1970 m. konvencijos Nr. 131 dėl minimalaus

darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis) įgyvendinimo aspektai nacionalinėje teisėje. Siekiant pagrįsti tyrimą vadovaujamosi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo formuojama teismų praktika.

Metodologija

Tiriant teisingo apmokėjimo už darbą teorinius ir praktinius aspektus, siekiama atskleisti bei pagrįsti idėjinį bei sisteminių šio teisės principo pobūdį, naudojami skirtingi mokslinio tyrimo metodai. Siekiant atskleisti teisingo apmokėjimo už darbą principo sąveiką su kitais darbo teisės principais, jo kokybinius pokyčius bei šių pokyčių priežastis buvo naudojamosi filosofiniu tyrimo metodu. Atskleidžiant asmens teisės į teisingą apmokėjimą kaip teisės normos bei esminio darbuotojo intereso santykį, buvo naudojamas mokslinės analizės (konceptualumo) metodas. Grindžiant išvadas statistiniais tyrimais, siekiant įvertinti teisės aktų kaitos veiksmingumą, buvo naudojamosi sociologiniu metodu. Siekiant paaiškinti sąvokas, ištirti jų turinio kaitos aspektus, buvo naudojamosi lingvistiniu mokslo tiriamuoju metodu. Nustatant teisės normų kaitos sąsajas buvo naudojamas istorinis mokslinio tyrimo metodas. Analizuojant teisinio reguliavimo spragas bei siūlant jų sprendimo būdus, buvo naudojamas kritikos mokslinio tyrimo metodas. Siekiant įvertinti teisingo apmokėjimo už darbą principo sisteminius ryšius, veikimo mastą bei jo išraišką pozityviojoje teisėje buvo naudojamas sisteminis teisės mokslo tyrimo metodas. Nei teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinančios teisės normos, nei jų aiškinimas teismų praktikoje nėra statiški, ir tai sudaro prielaidas naudoti lyginamąjį (kai lyginamas darbo apmokėjimas privačiame ir viešajame sektoriuje) metodą, aptariant dinaminį procesą teisėkūroje²². Nors skirtingose tyrimo dalyse (atsižvelgiant į tyrimo dalies tikslą bei turinį) vyravo skirtingi moksliniai pažinimo metodai – šie metodai buvo derinami tarpusavyje bei siekiant tyrimo visapusiškumo buvo naudojami siekiant atskleisti teisingo apmokėjimo už darbą bruožus. Atsižvelgiant į tyrimo objektą ir tikslus į tyrimo imtį nepakliuvo bei šiame tyrime nebuvo nagrinėjami klausimai susiję su darbuotojų atlyginimų skaičiavimu. Nors darbų ir pareigybių metodikos aptariamos, tačiau jos nėra tiriamos kritiniu bei lyginamuoju metodu, o nagrinėjamos tik jų reikšmės teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimui individualiuose teisiniuose darbo santykiuose aspektu. Nenagrinėjami klausimai susiję su regioninių organizacijų išvadų bei teisės norminių aktų ekonominiu pagrįstumu. Autorius atlieka tyrimą darbo teisinių santykių srityje, todėl susiję valstybės tarnautojų apmokėjimo klausimai aptariami tiek, kad užtikrinti lyginamojo metodo taikymą,

²² Dambrauskienė, G., Panomariovienė, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 23.

Genovaitė Dambrauskienė ir Ingrida Mačernytė Panomariovienė nurodo, jog „[...] TDO konvencijose įtvirtinti darbo standartai greitai sensta, neatitinka šių dienų reikalavimų ir pakitusių sąlygų. TDO, atsižvelgdama į Konstitucijoje numatytą tvarką, nuolat peržiūri ir keičia konvencijas naujomis, ragina ratifikuoti naujasias ir kartu denonsuoti nebeaktualias senąsias.“

nustatant unifikuotos bei diferencijuotos apmokėjimų sistemos įtvirtinimo santykį teisės aktuose bei skirtingą jų privalomumo lygį.²³

Tyrimo struktūra

Tyrimą sudaro įvadas, dėstomoji dalis, tyrimo pagrindu suformuluotos išvados ir rekomendacijos.

Pirmojoje dalyje tiriamos teisingo apmokėjimo už darbą principo atsiradimo, egzistavimo bei teisinio reguliavimo prielaidos, teisingo apmokėjimo už darbą materialijų ir formaliųjų kriterijų ypatumai. Tiriant teisingą apmokėjimą už darbą kaip darbo teisės principą atskleidžiami jo formalieji (įtvirtinimo teisinės formos) bei materialieji elementai (turinio sudėties elementai). Atskleidžiami teisingo apmokėjimo už darbą sisteminio ryšio aspektai su kitais darbo teisės principais. Dėl ypatingos diskriminacijos draudimo reikšmės teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimui, aptariamas diskriminacijos draudimo darbo apmokėjimo srityje užtikrinimo prielaidos bei pagrindai ir jų aiškinimas. Siekiama atskleisti diskriminacijos draudimo ypatumus, nustatant darbo apmokėjimo teisinį reguliavimą, lyčių segregacijos priežastis bei galimus darbo apmokėjimo skirtumų mažinimo būdus.

Antroje šio tyrimo dalyje atskleidžiami teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo pagrindai. Aptariama tarptautinių, regioninių (įskaitant Europos Sąjungos) teisės normų įtaka nacionalinių teisės normų, reglamentuojančių apmokėjimą už darbą priėmimui. Atliekama politinių ekonominių pokyčių bei globalizacijos įtakos teisinio reguliavimo metodo kaitai analizė. Naudojantis lyginamuoju ir kritiniu metodais, tiriama darbo apmokėjimo unifikacija ir diferenciacija teisingo apmokėjimo už darbą principo aspektu. Aptariamos pagrindinės darbo apmokėjimo sistemos ir jų įtaka teisingo apmokėjimo už darbą reglamentavimui.

Trečiojoje šio darbo dalyje nustatomos valstybinės darbo užmokesčio garantijos, įgyvendinant darbuotojų teisę į teisingą apmokėjimą. Aptariamos darbuotojo teisės į tokį atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, atsižvelgiant į tarptautinių bei regioninių teisės aktų nuostatas. Analizuojama teisingo apmokėjimo už darbą apsauga ribojant išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindus ir dydį, užtikrinant darbuotojams minimalų darbo užmokestį, nustatant apmokėjimo esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų garantijas.

²³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimo Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimo Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1, 2 punktų (2005 m. balandžio 4 d., 2006 m. kovo 27 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimo Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ 1 punkto (2006 m. kovo 27 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 34-1244. „[...] atkūrus nepriklausomą Lietuvos valstybę ir pradėjus kurti autentišką Lietuvos nacionalinę teisės sistemą, nuo pat šios sistemos kūrimo pradžios valstybės tarnybos (sinonimiškai vadinamos ir viešąja tarnyba) santykių teisinis reguliavimas buvo ir iki šiol yra grindžiamas principine nuostata, kad valstybės tarnybos santykiai savo prigimtimi ir turiniu iš esmės skiriasi nuo santykių, kurie susiklosto tarp darbuotojų, dirbančių pagal samdos (darbo) sutartis, ir atitinkamų darbdavių (nors tarp šių santykių yra ir tam tikrų panašumų)“.

Ketvirtojoje tyrimo dalyje atliekama teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo, kai yra mokamas darbo užmokestis už atliktą darbą analizė. Todėl šioje dalyje nagrinėjama pareigos mokėti tarifinę ir kintamąją darbo užmokesčio dalį įgyvendinimo problemos, darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą gynimo, priklausančio nuo tinkamo darbo užmokesčio dalių nustatymo, ypatumai. Aptariama darbdavio atsakomybės už vengimą apmokėti darbuotojams už atliktą darbą probleminiai aspektai. Atliekama darbuotojų reikalavimų dėl teisingo apmokėjimo už atliktą darbą teisinės praktikos analizė Lietuvos teismuose.

Ginami teiginiai

- 1) Esminė teisingo apmokėjimo už darbą įtvirtinimo konstitucinės teisės normose prielaida yra poreikis įtvirtinti teisingumą kaip pamatinį teisės principą, konkretinant jį teisės normose, nustatant darbuotojo apmokėjimo organizavimą, vertinimą bei valstybines garantijas apmokant už darbą.
- 2) Asmenų lygybės arba nediskriminavimo principas istoriškai ir turinio prasme, yra labiausiai susijęs su teisingo apmokėjimo už darbą principu ir kildinamas iš bendro diskriminacijos draudimo visuose socialiniuose santykiuose. Diskriminacijos daudimo apmokant už darbą problema yra pripažįstama, tačiau teisėkūroje vis dar ieškoma efektyvių teisinių priemonių bei būdų įgyvendinti nediskriminavimo principą.
- 3) Valstybės pareiga užtikrinant darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, įvesti minimaliuosius darbo užmokesčio dydžius nekvestionuojama, nes kyla iš valstybės pareigos laikytis *pacta sunt servanda* principo bei iš valstybės pareigos užtikrinti ekonomines – socialines asmenų teises.
- 4) Skatinant darbuotoją darbdavio nuožiūra, materialinė teisė įpareigoja darbdavį laikytis teisingo apmokėjimo už atliktą darbą nustatymo kriterijų. Vienašališkas, nepagrįstas jokiais objektyviais kriterijais kintamosios darbo užmokesčio dalies pakeitimas vertintinas kaip pažeidžiantis darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą už atliktą darbą.
- 5) Vidutinis darbo užmokestis už uždelstą atsiskaityti laiką nėra absoliutus, o tik orientacinis dydis apskaičiuojant darbuotojui išmokėtinos sumos dydį. Šis dydis gali būti mažinamas vadovaujantis proporcingumo principu (t. y. proporcingai neišmokėtos sumos dydžiui, proporcingai darbuotojo nepagrįstai delstam laikui kreiptis į teismą).

Tyrimo aprobavimas

Tyrimas aprobuotas 2012 m. lapkričio 29 vykusiame Mykolo Romerio universiteto, Teisės fakulteto, Darbo teisės ir socialinės saugos katedros posėdyje. Šio posėdžio metu buvo iš esmės pritarta šioje disertacijoje išdėstytiems teiginiams. Disertacijos tema mokslo leidiniuose buvo išleisti 2 moksliniai straipsniai, skaityti pranešimai konferencijose.

Pagrindiniai tyrimo rezultatai

Teisingas apmokėjimas už darbą yra nagrinėjamas kaip darbo teisės principas. „Teisingas“ apmokėjimas plačiąja prasme turi atitikti šiuos formalius reikalavimus: 1) jis turi egzistuoti kaip teisės aktuose įtvirtinamo elgesio reikalavimas; 2) taikomas laikantis ne tik teisinių, bet ir moralinių kriterijų, o darbuotojo interesų užtikrinimas neatsiejamas nuo garantijų nustatymo; 3) negali pažeisti asmenų lygybės reikalavimo.

Teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimas visuotinai privalomuose teisės aktuose, sukelia darbo teisinio subjektams prievolės, todėl manome, kad tinkamas prievolės vykdymas teisės aktų taikymo prasme visiškai atspindi „teisingo elgesio“ ribas. Prievolės požymius teisingo apmokėjimo už darbą srityje vadovaujantis Valentino Mikelėno apibūdinimu²⁴ galima apibrėžti sekančiai: 1) teisingas apmokėjimas už darbą yra darbuotojo teisė, kuri siejama su darbdavio pareiga teisingai apmokėti darbuotojui taip, kad pareiga negalima be teisės ir atvirkščiai; 2) tai yra dviejų asmenų, vadinamų prievolės šalimis, santykis, kai vienas turi pareigą, o kitas – teisę; 3) egzistuoja galimybė taikyti darbdaviui, neįvykdžiusiam savo pareigos apmokėti už darbą, tam tikras teisinės sankcijos.

Teisingas apmokėjimas už darbą, atsižvelgiant į jo įtvirtinimo pobūdį LR Konstitucijos 48 straipsnyje bei Darbo kodekso 2 straipsnyje nacionalinėje teisėje veikia kaip: 1) teisės principas²⁵; 2) asmens teisė; 3) Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei Darbo kodekso straipsnyje įtvirtinama teisės norma²⁶. Teisingo apmokėjimo už darbą principas nėra ir negali būti kildinamas iš žemesnės teisinės galios nei Konstitucija arba tarptautiniai bei regioniniai teisės aktai nuostatų, kitą vertus tik tiriant įgyvendinimą visoje teisinėje sistemoje įmanoma atlikti šio teisės principo mokslinį tyrimą.

Asmens teisei į teisingą apmokėjimą kaip teisės normai būdingas įpareigojamasis pobūdis, dispozityvumas. Nustatydamas teises ir pareigas ji suponuoja tam tikrų aktyvių veiksmų atlikimą (teisingą apmokėjimą), nustato teises ir pareigas, o ne jų įgyvendinimo tvarką, teisės subjektams paliekama galimybė pasirinkti įgyvendinimo turinį, privalomai taikoma nacionalinėje teisėje visiems teisės subjektams ir yra galiojanti laiko atžvilgiu iki bus panaikintas.

Teisingo apmokėjimo už darbą principo konkurencija arba skirtingo veikimo mastas atsižvelgiant į reguliuojamus socialinius santykius, su teisingumo principu yra neįmanoma, nes teisingumas ir yra tas teisingo apmokėjimo už darbą principo gyvavimo pagrindas, kurio rezultatas yra įgyvendinama asmens teisė į teisingą apmokėjimą. Teisėtų lūkesčių apsaugos principas, įgyvendinant teisingą apmokėjimą už darbą, veikia kaip apsauginis „barjeras“ užkertantis kelią darbdavio arba teisėkūros subjektams naudotis plačia diskrecijos teise keičiant darbo apmokėjimo sąlygas darbuotojui nepalankia kryptimi, palyginti su esančiomis bendroje darbo rinkoje arba su nustatytomis šalių

²⁴ Mikelėnas, V. *Prievolių teisė I dalis*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 17–19.

²⁵ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 25.

„Lietuvos Respublikos darbo teisės principus įtvirtina DK 2 straipsnis. Jie iš esmės atitinka principus, suformuluotus Europos socialinėje chartijoje. Vadinasi pagal Lietuvos darbo teisę principai yra ne tik tam tikros pagrindinės idėjos, teisės pradai, išplaukiantys analizuojant teisės šakos normų visumą [...], bet ir teisės normos. Tačiau normos – principai neturi visų reguliacinems teisės normoms būdingų elementų [...]“

²⁶ Birmontienė, T. et al. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, p. 217.

„Normos-principai“ – tai dirbtinis konstruktas, išgalvotas, kad nereikėtų konstatuoti, jog teisės susideda ne tik iš normų (elgesio taisyklių), bet ir dar iš „kažko“, t. y. iš principų.“

sutarimu. Proporcingumas išreiškia darbo teisės subjektų santykį kaip lygybės kriterijus, bei santykį su socialine ir ekonomine aplinka. Jis įprasmina teisingumą socialiniuose žmonių santykiuose, nes leidžia nustatyti kokybinius teisingumo reikalavimus.

Viena iš sunkiausiai sprendžiamų problemų yra valstybės kišimosi (poveikio) ribos, nustatant reikalavimus lygaus darbo užmokesčio už panašios vertės darbą srityje (viešosios teisės įtaką privatinuose santykiuose). Valstybės vaidmuo nustatant reikalavimus yra ribojamas rinkos dėsnių (minimalaus teisinio reguliavimo principo). Todėl valstybės kišimasis užtikrinant teisingo apmokėjimo už darbą minimaliuosius reikalavimus apsiriboja minimalių darbo apmokėjimo dydžių nustatymu, kita vertus siekiant kad atlyginimas visiems darbuotojams būtų teisingas bei nediskriminacinis, reikia stiprinti kontrolės mechanizmą užtikrinantį minimalių diskriminaciją ribojančių garantijų įgyvendinimą bei siekti platesnio darbo apmokėjimo reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis

Imperatyvaus bei dispozityvaus metodų taikymas įgyvendinant teisingo apmokėjimo už darbą principą, tiesiogiai sietinas su darbo įstatymų bendrumu ir diferenciacija. Imperatyvaus ir dispozityvaus teisinio reguliavimo metodo pobūdis įtakoja ir teisinį santykį reguliuojančios normos apibrėžtumo poreikį – t. y. ar bus pasirinktas bendras ar diferencijuotas teisinio santykio reguliavimas. Reguluodama darbo apmokėjimo dydžius darbo teisiniuose santykiuose valstybė naudoja kompleksinį teisinio reguliavimo metodą. Šis metodas pasireiškia sekančiais: 1) imperatyviai nustatomas reikalavimų darbo apmokėjimo dydžiui, mokėjimo tvarkos įtvirtinimui minimumas bei papildomo apmokėjimo garantijos, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (imperatyvus reguliavimo metodas); 2) paliekama galimybė darbo teisinio santykio šalims pasirinkti alternatyvią mokėjimo tvarką, bei konkrečius dydžius, viršijančius nustatytuosius minimaliuosius, šalių susitarimu (dispozityvus alternatyvūs, reguliavimo metodas)²⁷;

Teisingo apmokėjimo už darbą principo abstraktumo bei subjektyvaus aiškinimo problema, išsprendžiama diferencijuojant bei unifikuojant darbų ir darbo vietų vertinimą: 1) yra sukonkretinamos abstrakčios teisingo apmokėjimo už atliktą darbą sąlygos, nurodytos įstatymuose (darbo apmokėjimo pagal atlikto darbo kiekį ir kokybę, darbo rezultatų, įmonės ekonominės veiklos rezultatų, paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje); 2) darbuotojai ir darbdaviai – pačiu žemiausiu – įmonės lygiu sutaria, koks konkretus darbo vietos vertinimas pagrįs darbuotojo lūkesčius, gauti teisingą apmokėjimą už darbą, kad tie lūkesčiai būtų laikomi teisėtais.

Nustatant MDU dydį, kuris turėtų būti pakankamas užtikrinti darbuotojų teises į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, itin svarbu atminti, jog Europos socialinės chartijos bei Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos, tiesioginiai dalyviai yra ne darbo teisinių santykių subjektai, o valstybės.²⁸ Suprasdamas bendrą „*normalaus gyvenimo lygio*“ nuostatos po-

²⁷ T. y. įstatymuose imperatyviai nustatomi minimalūs darbo užmokesčio dydžiai (Darbo kodekso, tačiau konkretų darbo apmokėjimo dydį šalys nustato kolektyvine arba darbo sutartimi (Darbo kodekso 95, 188 str. 2 d.). Nustatant reikalavimą, kad darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, tuo pačiu leidžiama darbuotojo valia (pateikus raštišką prašymą) pakeisti šį reikalavimą bei mokėti darbo užmokestį kartą per mėnesį (Darbo kodekso 201 straipsnis). (aut. past.)

²⁸ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 261. Kaip nurodo Hans Kelsen „Tai, kad tarptautinė teisė įpareigoja arba įgalina valstybes, reiškia tik vieną: kitaip, nei nacionalinė teisinė tvarka, individus ji įpareigoja arba įgalina ne tiesiogiai, bet – tarpininkaujant nacionalinei teisei tvarkai (kurios personifikacija yra „valstybė“) – netiesiogiai“.

būdį Europos Tarybos socialinių teisių komitetas pritaikė 60% pajamų slenkstį, kuris taip pat reiškia, kad darbo užmokestis turi būti aiškiai didesnis už skurdo ribą toje šalyje²⁹. Bet koku atveju laikoma, kad valstybės pareiga užtikrinti asmenų kurie neturi lėšų pragyvenimui kad šie asmenys išliktų aukščiau skurdo ribos. Laikoma, kad minimalios pajamos valstybėje negali būti mažesnės už skurdo ribą. 60 procentų taisyklė yra įdiegta ir Lietuvoje skaičiuojant skurdo rizikos rodiklius.

Minimalų bei vidutinį darbo užmokestį DU pirmiausia skiria jų funkcijų eiliškumas – Nustatant minimaliojo darbo užmokesčio dydžius yra remiamasi darbuotojų ir jų šeimų poreikių, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidų, socialinės apsaugos išmokų, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygių bei ekonominių veiksnių, įskaitant ekonominę plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti ir išlaikyti aukštą užimtumo lygį, kriterijais. Todėl svarbiausia MDU funkcija laikytina minimaliųjų mokėjimų dydžių užtikrinimas įgyvendinant valstybės socialinę paskirtį. VDU yra apskaičiuojamas atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo darbo užmokesčio dydžius, VDU yra skiriamas užtikrinti mokėtinų darbuotojui sumų apskaičiavimą tais atvejais kai darbuotojui apmokama už kasmetines atostogas, laiką, kai darbuotojas įstatymų numatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, jam išmokama išeitinė išmoka arba kitos teisės aktų nustatytos išmokos. MDU ir VDU sieja tai, kad abi yra taikomos apskaičiuojant garantines išmokas darbuotojui įstatymo nustatytais atvejais.

Diskutuotina ar apmokėjimas už padidėjusį darbų mastą galimas tik tokiu atveju, kai atliekama darbo funkcija neįvardyta nei darbo sutartyje nei kitame darbuotojo ir darbdavio pasirašytame papildomame susitarime. Darbo normos suprantamos, kaip nustatytos laiko sąnaudos tam tikrai darbo funkcijai ar konkrečiam darbui atlikti. Jos turėtų būti nustatomos kolektyvinėje arba darbo sutartyje. Pažymėtina, jog nuostata dėl konkrečių darbo apmokėjimo dydžių nustatymo, tik su juo siejant darbuotojo teisę į padidėjusį darbo užmokestį padidėjus darbų mastui vertintinas kaip formalus kriterijus, sudarantis sąlygas nemokėti darbdaviams padidėjusios darbo užmokesčio nenustačius konkrečių mokėjimo dydžių kolektyvinėje ar darbo sutartyje.

Nutraukus darbo sutartį darbdavys nebegali priimti sprendimo padaryti išskaitas. Tai remiasi tuo, kad darbdavio bei darbuotojo nebesieja darbo teisiniai santykiai. Tokia argumentacija gali būti kritikuojama dėl keleto priežasčių: 1) Darbo kodekso 34 straipsnis nesieja darbo teisių ir pareigų tik su darbo sutarties galiojimu, tačiau sieja ir su atvejais kai darbdaviui leidžiama daryti išskaitas (pavyzdžiui dėl žalos padarymo, pagal įstatymus, darbo bei kolektyvines sutartis, *kitus susitarimus* nors įstatymų ir nenustatytus, bet jiems neprieštaraujančius). Įstatyme nėra imperatyvios nuostatos nustatančios sprendimo padaryti išskaitą priėmimo momento, o nustatomas vieno mėnesio terminas įvykdyti išskaitai, šio termino nesiejant su darbo sutarties galiojimu; 2) Darbo kodekso 295 straipsnis reguliuoja darbo ginčų teismuose sprendimų tvarką, tačiau išskaitos iš darbo užmokesčio administracijos nurodymu yra daromos ne ginčo tvarka, tai administracijos teisė, kurios vykdymas nėra siejamas su darbuotojo valia. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo ginčas išskaitų padarymo momentu šiuo pagrindu dar nėra kilęs, todėl įpareigojimas kreiptis į teismą reikalaujant priteisti darbuotojo padarytą žalą yra netikslingas.

²⁹ Human Rights Social Charter monographs. *Conditions of employment in the European Social Charter*. Council of Europe :Council of Europe Publishing, 1999, p. 64.

Galime teigti, jog įrodinėjimo pareigos perkėlimą darbdaviui suponuoja specifinė darbo teisinių subjektų padėtis, aplinkybė, jog darbdaviui įrodinėti aplinkybes susijusias su tinkamu atlyginimo išmokėjimu yra lengviau, aplinkybė, jog ginčas kyla dėl tinkamo darbdavio pareigų vykdymo. Bylose kuriose ginčas kilo dėl asmens teisės už lygų ar tos pačios vertės darbą gauti lygų apmokėjimą įrodinėjimo pareigos perkėlimas grindžiamas įstatyme įtvirtinama prezumpcija, kuri turi išimčių pradiniame įrodinėjimo etape. Įrodinėjimo pareiga taip pat paskirstoma tarp šalių kai įrodinėjamas gautino darbo užmokesčio dydis. Manome, jog paskutiniu atveju įrodinėjimo pareiga turėtų būti perkeliama darbdaviui bei taikoma prezumpcija panaši į taikomą bylose dėl diskriminacijos, jeigu darbdavys neįvykdė ar netinkamai įvykdė pareigą informuoti darbuotoją apie jo darbo užmokesčio dydį.

Kilus ginčui dėl darbo užmokesčio dydžio pakeitimo, dėl darbo santykių atsiradusių pagal 2002 m. sudarytas darbo sutartis (t. y. iki įsigaliojant šiuo metu galiojančiam Darbo kodeksui), teismų praktikoje buvo taikomas vieno mėnesio senaties terminas. Šiose darbo sutartyse nurodyta darbo sutarties sąlyga buvo laikoma būtinąja.³⁰ Šiuo metu darbo užmokesčio pakeitimo atveju yra taikomi bendrieji procedūriniai³¹ bei procesiniai terminai. Nustatant ginčų dėl darbo sutartyje numatytų apmokėjimo sąlygų pakeitimo sprendimo procedūrą, atsižvelgtina į aplinkybę ar darbo teisiniai santykiai yra nutrūkę ar tęsiasi. Nutrūkus darbo teisiniams santykiams darbo teisinių santykių subjektai turi galimybę kreiptis tiesiogiai į teismą. Manytume, jog vertintina ar darbuotojas turėjo realias galimybes kreiptis į darbo ginčų komisiją (kai darbdavys nesavalaikiai pateikia informaciją apie darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą ir pan.) bei ar procedūrinio trijų mėnesių termino kreipimuisi į darbo ginčų komisiją praleidimas turėtų sukelti teises pasekmes nurodytas Civilinio kodekso 1.131 str. 1 dalyje, t. y. prilyginamas ieškinio senaties praleidimo teisinėms pasekmėms.

Ieškinio senaties terminų taikymo atžvilgiu privilegijuotoje padėtyje atsiduria darbuotojas, kuris jau nutraukė darbo teisinius santykius, todėl darbdavys nebeturi galimybės daryti ekonominės ar psichologinės įtakos jo apsisprendimui kreiptis į teismą. Darbuotojui kreipiantis po keleto metų darbdavio mokėtinos sumos gali išaugti dešimteriopai, o tai sudaro darbuotojo interesą vilkinti ieškinio pateikimą bei bylos nagrinėjimą. Tuo tarpu darbuotojas su kuriuo darbo santykiai nėra nutraukti ir esantis ekonominėje priklausomybėje nuo darbdavio gali patirti tiek ekonominį, tiek psichologinį spaudimą bei atsisakyti ginti savo teisę į teisingą apmokėjimą bei praleisti procedūrinį trijų mėnesių terminą. Tokia padėtis atvirkščiai – sudaro sąlygas piktnaudžiauti savo teisėmis darbdavį, o darbuotoją visiškai nepagrįstai atsisakyti teisės į teisingą apmokėjimą už atliktą darbą.

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje „Piotras Skafaru v. AB „Vakarų laivų gamykla““. (Bylos Nr. 3K-3-195/2005 m.). Šioje byloje pirmosios ir antrosios instancijos teismai pritaikė vieno mėnesio ieškinio senaties terminą reikalavimams susijusiems su atlyginimo dydžio pakeitimu, šioje byloje kasacinės instancijos teismas pažymėjo, jog darbuotojas, nesutikdamas su darbo sutartyje sulgytų darbo sąlygų pakeitimu, turi teisę kreiptis tiesiogiai į teismą, nesikreipdamas į darbo ginčų komisiją (Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 1 punktą). Tokiais atvejais pagal Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalies nuostatas taikytinas vieno mėnesio sutrumpintas ieškinio senaties terminas.

³¹ Ginti teises darbo ginčų nagrinėjimo komisijoje yra taikomas ne ieškinio senaties terminas, o trijų mėnesių (pagal Darbo kodekso 289 straipsnio 1 dalį) procedūrinis terminas.

IŠVADOS IR SIŪLYMAI

1.

Esminė teisingo apmokėjimo už darbą įtvirtinimo teisės aktuose prielaida, yra poreikis įgyvendinti teisingumą, kaip pamatinį teisės principą bei kokybinį reikalavimą, veikiantį darbo apmokėjimo srityje. Valstybė siekia užtikrinti asmenų ekonomines – socialines teises, sistemaiškai taikydama teisėtų lūkesčių bei proporcingumo principus. Pats teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimas konstitucinės teisės normose, nukreipia įstatymų leidėją veiksmingam darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą įgyvendinimui. Esminę reikšmę, įgyvendinant darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą, turi teisės normos konkretizuojančios šią darbuotojo teisę bei nustatančios neigiamas pasekmes už jos pažeidimus. Teisingas apmokėjimas už darbą turi atitikti šiuos formalius reikalavimus: 1) jis turi egzistuoti kaip teisės aktuose įtvirtinamo elgesio reikalavimas; 2) taikomas laikantis ne tik teisinių, bet ir ekonominių kriterijų, o darbuotojo interesų užtikrinimas neatsiejamas nuo garantijų nustatymo; 3) negali pažeisti asmenų lygybės.

2.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina žmogaus teisę, kuria siekiama užtikrinti, kad asmeniui už darbą bus teisingai atlyginta. Tokiu būdu nustatomos teisės ir pareigos, o ne jų įgyvendinimo tvarka. Tai leidžia įstatymų leidėjui įtvirtinti teisingo apmokėjimo už darbą principą imperatyviomis ir dispozityviomis teisės normomis. Pažymėtina, kad net ir esant imperatyviam įstatymų normų pobūdžiui, darbuotojų teisės, įgyvendinant savo teisę į teisingą apmokėjimą, teismų praktikoje yra aiškinamos plečiamai – darbuotojams pripažįstama teisė atsisakyti įstatyminių garantijų (pavyzdžiui, teisės į atostogų pratęsimą tiek dienų, kiek buvo uždelsta išmokėti atostogpinigius darbuotojui nesavalaikiai pateikus prašymą išleisti atostogų) užtikrinančių veiksmingą jų teisės į teisingą apmokėjimą įgyvendinimą.

Ištyrus teisingo apmokėjimą materialiuoju aspektu, pažymėtina, kad jį apibūdina šių priemonių visuma: 1) atlyginimas, kurio dydis garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; 2) padidintas darbo užmokestis už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; 3) įvairios kitos garantinės išmokos ir kompensacijos, susijusios su darbo santykiais; 4) vyrų ir moterų vienodas atlyginimas už vienodos ar panašios vertės darbą; 5) darbuotojo teisė gauti atlyginimą laiku; 6) išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimas; 7) Darbo užmokesčio priklausomybė nuo darbo kiekio ir kokybės, darbdavio veiklos rezultatų, padėties darbo rinkoje; 8) Darbuotojo teisė į informavimą apie nustatytas arba pasikeitusias darbo apmokėjimo sąlygas.

3.

Apmokėjimas neatitinkantis proporcingumo atliktam darbui reikalavimų, negali būti laikomas teisingu. Proporcingumo požymis leidžia nustatyti kokybinius teisingumo reikalavimus, padeda užtikrinti įgyvendinamų interesų abipusiškumą. Jo konkurencija su teisingo apmokėjimo už darbą principu yra neįmanoma. Proporcingumo principu remiamasi, kai nustatomi priteistinių sumų dydžiai, kai siekiama užtikrinti darbuotojo

ir darbdavio interesų pusiausvyrą. Juo vadovaujamosi nustatant darbo apmokėjimo dydžius valstybės lygiu ekonominės krizės laikotarpiu.

4.

Lygaus darbo užmokesčio už tos pačios vertės darbą principas istoriškai ir turinio prasme, yra labiausiai susijęs su teisingu apmokėjimu už darbą. Atsižvelgiant į šio principo įtvirtinimo pobūdį nacionalinėse konstitucijose, vienoje šalyse diskriminacijos draudimas apmokant už darbą – išvestinis, kitose – specialusis konstitucinis teisės principas. Dėl jo santykinio neapibrėžtumo abiem atvejais, didelę reikšmę jo įgyvendinimui nacionalinėje teisėje, įgyja: 1) jo aiškinimas konstitucinių teismų praktikoje; 2) darbo apmokėjimo už tos pačios (ar panašios) vertės darbą, kaip fundamentalaus Europos Sąjungos principo tiesioginis veikimas valstybėse narėse (taigi ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija). Lietuvos konstitucinėje doktrinoje diskriminacijos draudimas siejamas su teisingo apmokėjimo už darbą principu.

Įstatymuose, įgyvendinant teisingo apmokėjimo už darbą principą, yra nustatomos priemonės, kompensuojančios patirtas diskriminacijos pasekmes ir turinčios užkirsti kelią diskriminacijos atsiradimui. Apmokant už darbą diskriminacijos draudimas yra siejamas su darbdavio pareiga nemažinti darbo apmokėjimo diskriminaciniais pagrindais, visiems mokėti vienodą darbo užmokesį už tos pačios ar panašios vertės darbą.

5.

Sąvoka „darbo sąlygos“ naudojama bendrąja prasme apima ir apmokėjimą už darbą ir kitas darbo sąlygas, kuriomis dirba darbuotojai, todėl gali būti siejama su bendra darbdavio pareiga užtikrinti „tinkamas darbo sąlygas“ nustatant apmokėjimo dydžius bei jų mokėjimo tvarką. Tačiau šios nuostatos absoliutinti negalima, nes tokiu atveju apmokant už darbą reikėtų vadovautis ir specialiosiomis taisyklėmis, galiojančiomis kitose darbo teisinių santykių srityse (pvz. nuostatų užtikrinant darbdavio pareigą sudaryti saugias darbo sąlygas ir kt.). Tai nepagrįstai apribotų privačių teisinių santykių sritį, būtų sudaromos sąlygos perkelti juos į viešųjų teisinių santykių sritį.

Darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojui „normalias darbo sąlygas“ yra siejama su darbdavio *realiomis galimybėmis* tai padaryti. Todėl darbas nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų sukelia padidėjusias išlaidas darbo užmokesčiui, o „tinkamų darbo sąlygų“ užtikrinimas yra darbdavio *pareiga*, kurios pažeidimas sukelia darbdavio teisinę atsakomybę.

6.

Tarptautinės teisės normos, kuriose nustatomos teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo priemonės, dažnai užtikrina greitesnę ir tikslesnę šių priemonių perkėlimą į nacionalinę teisę, nei tai būtų padaręs įstatymų leidėjas savo iniciatyva, užtikrina, kad nacionaliniai teisėkūros subjektai nebus paveikti vietinio verslo interesų, suspenduoti darbuotojų teises. Tarptautinėse sutartyse, regioniniuose teisės aktuose įtvirtinamos nuostatos atlieka pozityvų vaidmenį, nes dažnai yra ilgų derybų rezultatas, pasižymi aukštu teisinės technikos lygiu, užtikrina žmogaus teisių apsaugą. Valstybės įsipareigojimų vykdymas nepaneigia valstybės autonomiškumo bei savarankiškumo idėjos, nes

jai paliekama teisė pačiai nustatyti teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimo būdus, taikytinus atsižvelgiant į valstybės teisinės tradicijos, ekonominės padėties skirtumus.

7.

Apmokėjimas už darbą bei su juo susijusios garantijos teisės normose įtvirtinamos naudojant kompleksinį teisinio reguliavimo metodą. Jis pasireiškia imperatyviojo bei dispozityviojo metodų derinimu – t. y. imperatyviai nustatomais minimaliais reikalavimais darbo apmokėjimo dydžiui, mokėjimo tvarkai, papildomoms apmokėjimo garantijomis. Dispozityviai – suteikiant galimybę darbo teisinio santykio šalims, pačioms reguliuoti darbo apmokėjimo dydžius, kai šie dydžiai viršija nustatytas minimaliausias garantijas darbuotojui, darbuotojo pageidavimu pasirinkti alternatyvią darbo užmokesčio mokėjimo tvarką, nustatyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką ir sąlygas, atlikti kitus įstatymais nedraudžiamus, tačiau jiems neprieštaraujančius veiksmus.

Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas leidimas darbo apmokėjimo sąlygas, dydžius, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarką nustatyti ne tik kolektyvinėje sutartyje, bet ir lokalinuose darbovietės teisės aktuose, kritikuotinas, nes darbo tvarkos taisyklių, kitų lokaliųjų teisės aktų suderinimo su darbuotojų atstovais procedūrų negalima prilyginti kolektyvinės sutarties sudarymui. Įstatymais nėra reglamentuota kokių būdu turi vykti lokaliųjų teisės aktų derinimo procedūros, todėl neaiški derinimo tvarka (pvz. pagal Darbo kodekso 230 straipsnį darbdavys tvirtina darbo tvarkos taisykles suderinęs jas su darbuotojų atstovais, pagal Darbo kodekso 264 straipsnio 2 dalies 4 punktą darbdavys rengia lokaliuosius norminius teisės aktus, o pagal šio straipsnio 3 dalį darbuotojams šie darbdavio aktai privalomi ir jie yra supažindinami su jais pasirašytinai), nėra užtikrinamos darbuotojų galimybės derybų būdu paveikti darbo apmokėjimo organizavimą įmonėje. Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalies nuostata gali pasinaudoti tik darbdaviai, darbuotojų galimybės įtakoti lokaliųjų norminių teisės aktų priėmimą (išskyrus teikiant rekomendacijas) nėra numatomos.

Įstatymų leidėjui siūlytina svarstyti Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalies pakeitimo klausimą bei išdėstyti šią dalį sekančiai:

„188 straipsnis. Darbo apmokėjimo organizavimas

2. Darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse“.

8.

Lietuvos darbo įstatymuose bendrumas ir diferenciacija teisingo apmokėjimo už darbą aspektu grindžiami rinkos reikalavimais, t. y. diferenciacija, atsižvelgiant į darbuotojų psichofizines savybes (nėščiąjų, ką tik pagimdžiusių, krūtimi maitinančių, jaunesnių nei 18 metų, bedarbių, moterų ir pan.), atsižvelgiant į nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų (kurios skiriasi nuo įprastų pagal kenksmingumą, pavojingumą, darbų pobūdį, laiką), taikant imperatyvų teisinio reguliavimo metodą yra nustatoma tais atvejais, kai nepakanka bendro įstatymų reguliavimo.

Siūlytina sprendžiant dviejų specialiųjų teisės normų (Darbo kodekso 193 bei 194 straipsnio) bendro taikymo atvejus, t. y. kai viršvalandinis arba nakties

darbas dirbamas poilsio arba švenčių dieną, apmokėti už darbą pagal Darbo kodekso 194 straipsnį (mokant darbuotojui dvigubai skaičiuojant nuo darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio).

9.

Darbo apmokėjimo unifikacija ir diferenciacija, nustatant darbo vertinimo metodikas, užtikrina teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą individualių teisiinių santykių lygiu. Tokiu būdu išsprendžiamos teisingo apmokėjimo už darbą principo abstraktumo bei subjektyvaus darbuotojo darbo bei darbo vietos vertinimo aiškinimo problemos, užtikrinami ne tik mokėjimo dydžių teisėtumas, tačiau ir pagrįstumas.

Šiuo metu galiojantis Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalies reguliavimas kritikuotinas teisingo apmokėjimo už darbą požiūriu, nes nustato diskriminacines išėitinių išmokų, skaičiuojamų už nepertraukiamąjį darbo stažą mokėjimo sąlygas darbuotojams, dirbantiems viešajame sektoriuje bei kitose šiame straipsnyje išvardytose įmonėse, darbuotojų, dirbančių privataus kapitalo įmonėse, atžvilgiu. Darbuotojai, dirbantys įmonėse, kurios nurodytos Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalyje, gali negauti visos jiems pagal darbo stažą priklausančios išmokos, o įsidarbinus kitur gali būti prarandama bet kokia galimybė gauti tokio dydžio išmoką ateityje.

Siūlytume įstatymų leidėjui panaikinti Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalį.

10.

Darbo apmokėjimo sistema teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimui daro dvejopą įtaką: 1) nustatomas priežastinis ryšys tarp darbo kiekio, kitų darbo vertinimo kriterijų bei gaunamo darbo užmokesčio dydžio kaip teisingo apmokėjimo už atliktą darbą mato; 2) nustatomi objektyvūs teisingo apmokėjimo už atliktą darbą vertinimo dydžiai. Šios funkcijos leidžia užtikrinti darbuotojo teisėtus lūkesčius gauti tokį darbo užmokesčio dydį, kuris remiasi objektyviai įvykdytais darbuotojo įsipareigojimais pagal darbo sutartį. Tokiu būdu užtikrinamas atlikto darbo vertinimo nešališkumas kaip esminis vertinimo kriterijus, darbo užmokesčio dydžio skaičiavimo skaidrumas. Darbo apmokėjimo sistemų įstatyminiam reguliavimui kaip darbo apmokėjimo organizavimo formai, būdingas papildomas alternatyvusis teisinio reguliavimo metodas, kuris leidžia plėsti bei konkretizuoti darbo apmokėjimo sistemų reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis.

11.

Valstybės pareiga nustatyti valstybines darbo užmokesčio garantijas negali būti kvestionuojama, nes kyla iš valstybės pareigos laikytis *pacta sunt servanda* principo, Konstitucijos viršenybės principo. Valstybinėmis darbo užmokesčio garantijomis užtikrinamas darbuotojų poreikių minimumas, socialiai labiau pažeidžiamų darbuotojų teisės apmokant už darbą, apmokėjimo dydžiai, kai dirbama nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų, kitos darbuotojų teisės. Jų įtvirtinimas laiduoja kovos su skurdu principo bei valstybės socialinės funkcijos įgyvendinimą. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas reikalauja ir materialinių gėrybių perskirstymo valstybėje, kas neišvengiamai reiškia jog valstybė nustato teisines priemones, kurios daro įtaką jos ekonomikai.

12.

Darbuotojų teisė į tokį atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį užtikrinama įvedant valstybėje minimalaus darbo užmokesčio dydžius. Socialinių poreikių kriterijų (darbuotojų ir jų šeimų poreikių, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidų, socialinės apsaugos išmokų, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygių bei ekonominių veiksmų, įskaitant ekonominę plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti ir išlaikyti aukštą užimtumo lygį) bei teisingo apmokėjimo už atliktą darbą kriterijų (darbo užmokesčio priklausomybės nuo atlikto darbo kiekio ir kokybės, padėties darbo rinkoje ir kt.), priešinimas nepagrįstas, kadangi: 1) šių kriterijų tikslai sutampa – t. y. siekiama įgyvendinti teisingą apmokėjimą už darbą; 2) teisingą apmokėjimą įgyvendinančių priemonių funkcijos yra skirtingos. Jos turėtų būti vertinamos ne kaip viena kitai prieštaraujančios, o kaip viena kitą papildančios.

Svarbiausia vidutinio darbo užmokesčio funkcija, yra dydžių, kuriuos privalo išmokėti darbdavys, įstatymuose nustatytais atvejais nustatymas, (pavyzdžiui kai privaloma apskaičiuoti darbuotojui išmokėtinas sumas – kai uždelsiama atsiskaityti su darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės, išeitinės išmokas, kompensaciją už priverstines pravaikštas).

Kritikuotina teisminė praktika, kai darbdavio teisė darbuotojui mokėtiną kompensaciją už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis įskaičiuoti iš anksto į darbuotojo pareiginį atlyginimą, nėra siejama su darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie jo darbo užmokesčio dydžius, sudedamąsias dalis. Ji sudaro prielaidas piktnaudžiauti darbdaviui teisme, įrodinėjant išmokėto darbo užmokesčio struktūrą duomenimis, kurių parengimas priklauso tik nuo darbdavio valios. Tokiu būdu sudaromos sąlygos darbdaviui vengti nustatyti skaidrią darbo užmokesčio struktūrą įmonėje.

13.

Išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimas laikytina viena iš priemonių tiesiogiai įgyvendinančių darbuotojo teisę į teisingą apmokėjimą už darbą. Pažymėtina, kad kompensacijoms už nepanaudotas atostogas neturėtų būti taikomi Darbo kodekso 226 straipsnyje nurodyti apribojimai daryti išskaitas iš kompensacinių išmokų.

Siūlytina teisės aktuose įtvirtinti leidimą daryti išskaitas iš darbo užmokesčio ne tik įstatymuose nurodytais atvejais, t. y. darbdavio nurodymu arba darbuotojo sutikimu (davus išankstinį sutikimą sudarant darbo sutartį arba pateikus prašymą profesinės sąjungos nariui išskaityti profesinės sąjungos nario mokesį), tačiau ir kitais būdais darbuotojui išreiškus savo valią (prašymu, sutikimu, susitarimu). Siūlytina nustatyti privalomą rašytinę tokios valios išreiškimo formą. Šiais atvejais darbuotojo valia daroma išskaita negali viršyti įstatymuose nustatytų išskaitų maksimaliųjų dydžių.

14.

Draudimo darbdaviui nesant darbuotojo raštiško sutikimo vienašališkai mažinti kintamosios darbo užmokesčio dalies dydį, egzistavimas siejamas su tuo, koku būdu yra įtvirtintas jos mokėjimo privalomumas įmonėje, t. y. ar kintamosios darbo užmokesčio

dalies dydis bei mokėjimo tvarka arba jos mokėjimo galimybė yra numatoma darbuotojo ir darbdavio sudarytoje sutartyje, kolektyvinėje sutartyje. Tačiau darbuotojo reikalavimo teisė į kintamąją darbo užmokesčio dalį logiškai sietina ne tik su formalia kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimo tvarka įmonėje, tačiau ir su objektyviais atlikto darbo vertinimo kriterijais bei su darbdavio pareiga mokėti visą darbo užmokesį darbuotojui, atsižvelgiant į teisingo apmokėjimo už atliktą darbą vertinimo kriterijus. Vienašališkas, nepagrįstas jokiais objektyviais kriterijais kintamosios darbo užmokesčio dalies pakeitimas sudaro sąlygas darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą už darbą pažeidimams.

15.

Darbdavio teisinės atsakomybės atveju sankcijų subjektas yra darbdavys. Viešosios teisės sankcijos nėra nustatomos už darbo apmokėjimo organizavimo (t. y. darbo apmokėjimo sistemos, darbo bei darbo vietos vertinimo metodų) neįtvirtinimą įmonės lygmenyje. Tuo iš dalies paaiškinamas darbdavių nesuinteresuotumas kolektyvinių sutarčių sudarymu. Sankcijos už nesavalaikį atlyginimo išmokėjimą skiriasi atsižvelgiant į tai, ar darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra nutrūkę, ar jie dar tęsiasi. Teismų praktikoje pripažįstama, jog Darbo kodekso 141 straipsnyje nurodytas dydis – vidutinis darbo užmokestis už uždelstą atsiskaityti laiką nėra absoliutus, o tik orientacinis dydis apskaičiuojant darbuotojui išmokėtinos sumos dydį. Darbuotojui išmokėtina suma gali būti mažintina vadovaujantis proporcingumo principu, t. y. proporcingai neišmokėtos darbuotojui sumos dydžiui.

16.

Vertinant darbo užmokesčio išmokėjimo faktą lemiamą reikšmę turi įrodymai, patvirtinantys darbo užmokesčio pervedimą į darbuotojo sąskaitą arba darbuotojo parašu patvirtinto atlyginimų gavimo mokėjimo žiniaraščiuose buvimo faktas. Priešinga padėtis leistų darbdaviui teikti tik tuos įrodymus, už kurių sudarymą atsakingas tik jis, bei kurių patvirtinime darbuotojas nedalyvauja (aktai, jog darbuotojas atsisakė pasirašyti darbo užmokesčio mokėjimo žiniaraštyje patenka į tokių dokumentų sąrašą).

Įsigaliojus naujai Darbo kodekso 297 straipsnio 1 ir 2 dalies redakcijai pasikeitė ir darbo ginčų sprendimo tvarka. Kilus ginčui dėl darbo santykių atsiradusių pagal 2002 m. sudarytas darbo sutartis, šiuo metu darbo užmokesčio pakeitimo atveju yra taikomi bendrieji procedūriniai bei procesiniai terminai. Trijų mėnesių procedūrinio termino kreiptis į darbo ginčų komisiją praleidimas pagal teisinės pasekmes praktikoje prilyginamas ieškinio senaties termino praleidimui. Ieškinio senaties terminų taikymo atžvilgiu privilegijuotoje padėtyje atsiduria darbuotojas, kuris jau nutraukė darbo teisinius santykius, nes jo reikalavimams dėl darbo užmokesčio priteisimo taikomas bendrasis trijų metų ieškinio senaties terminas.

Siūlytina, tokiose bylose, skaičiuojant priteistino vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką dydį, vadovaujantis proporcingumo principu, priteisiamą sumą mažinti nepagrįsto darbuotojo delsimo kreiptis į teismą laikotarpyje susikaupusiomis sumomis. Siūlytina vertinti tokio delsimo priežastis.

MOKSLINIŲ PUBLIKACIJŲ SĄRAŠAS

1. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai. Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7), p. 311–328.
2. Kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo ir keitimo problemos siekiant įgyvendinti teisingo darbo apmokėjimo principą. Socialinių mokslų studijos. 2012, 4(4), p. 1585-1603.

CURRICULUM VITAE

Asmens informacija

Vardas	Vaidotas Granickas
Adresas	H. Manto 53-1, Klaipėda, Lithuania
Tel.	+370 657 94 154
El. paštas	advoco@inbox.com,

Pedagoginio darbo patirtis

2008-09-01–2012-09-12	Socialinių mokslų kolegija, Nemuno g. 2, 91199, Klaipėda Lektorius Darbo teisė
2012-09-12–iki šiol	Socialinių mokslų kolegija, Nemuno g. 2, 91199, Klaipėda Docentas Darbo teisė
2011-09-01–iki dabar	Kazimiero Simonavičiaus universitetas, Bijūnų g. 17, 91199, Klaipėda Lektorius Darbo teisė

Išsilavinimas bei praktika

2008–2012	Mykolo Romerio universitetas Doktorantūros studijos
2012-01-15–2012-04-16	Budapešto vadybos koledžas Mokslinė praktika
2005–2007	Mykolo Romerio universitetas Teisė Magistras
2001–2005	Mykolo Romerio universitetas Teisė Bakalauras
1993–1998	Klaipėdos universitetas Etikos dėstymas, renginių organizavimas, teatro režisūra Bakalauras

MYKOLAS ROMERIS UNIVERSITY

Vaidotas Granickas

PROBLEM OF FAIR REMUNARATION FOR WORK:
THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS

Summary of Doctoral Dissertation
Social Sciences, Law (01 S)

Vilnius, 2013

The Doctoral Dissertation was prepared during the period of 2008-2013 at Mykolas Romeris University.

Scientific supervisor:

prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S).

The Doctoral Dissertation is defended at Law Research Council of Mykolas Romeris University:

Chairman:

Prof. Dr. Saulius Katuoka (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S).

Members:

Prof. Dr. Gintautas Bužinskas (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S);

Prof. Dr. Boguslavas Gruževskis (Vilnius University, Social Sciences, Law – 01 S);

Prof. Dr. Julija Kiršienė (Vytautas Magnus University, Social Sciences, Law – 01 S);

Prof. Dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S).

Opponents:

Assoc. Prof. Daiva Petrylaitė, (Vilnius University, Social Sciences, Law – 01 S);

Assoc. Prof. Justinas Usonis (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S).

The public defence of the Doctoral Dissertation will take place at the Law Research Council at Mykolas Romeris University on 9th of May, 2013 at 10:00 AM in the Room I-414 of Mykolas Romeris University.

Address: Ateities str. 20, LT-08303 Vilnius, Lithuania.

The Summary of the Doctoral Dissertation was sent out on 9th of April, 2013.

The Doctoral Dissertation is available at Martynas Mažvydas National Library of Lithuania (Gedimino ave. 51, Vilnius) and Mykolas Romeris University libraries (Ateities str. 20, Valakupių str. 5, Vilnius; V. Putvinskio str. 70, Kaunas).

PROBLEM OF FAIR REMUNARATION FOR WORK: THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS

Summary

Research problem and relevance of the analyzed topic

It is widely accepted that remuneration for work is one of the most important features describing legal relations of employment, its size has direct influence to the motivation of employees; accomplished work and place of work are evaluated by it. Although it is accepted that fair remuneration is one of the main social-economical human rights, however its implementation may mean loss of governmental advantages in Labour market while competing for foreign direct investment¹. Therefore, in case of economical crisis implementation of fair remuneration for work (questions related to determining the amount of minimum and basic salary, other remedies taken by the state) has become of particular relevance to the legislative body, in court practice and society². Reduction of salaries in public sector³, reduction of average remuneration for work in private sector⁴ are updated questions related to the role of the state in determination of imperative and dispositive regulatory relation in remuneration for work sphere. Due to reduction of purchasing power of the citizens, questions on determination of minimum and basic salary amounts in implementation of state's obligations resulting from international and regional legal acts became relevant.

¹ Rabet, D. Human Rights and Globalization: The Myth of Corporate Social Responsibility? *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*. 2009 Vol 1, No 2:463-475.

According to Delphine Rabet „[...] Trapped in debt repayment cycles, and without debt remission, developing states need the foreign direct investment (FDI) brought by multinational corporations to maintain their national budget. They are facing the difficult choice of whether enforcing human rights standards such as fair remuneration and losing their comparative advantage; or guaranteeing cheap labour to corporations and leave workers unprotected in order to attract FDI.

² International Labour Organisation Director-General Juan Somavia indicates that „From the Second World War to the 80's and 90's Europe managed to combine high growth and productivity with fairness and good wages. So it's not impossible. We have to go back to the roots of European values and make fairness the main objective.

[interactive] The European Parliament, 2012. [visited 2012-02-02] <<http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/content/20110916STO26850/html/ILO%27s-Somavia-Don%E2%80%99t-use-the-crisis-as-an-excuse-to-weaken-workers-rights>>

³ Law amending Article 3 of the Law on base rate of the basic salary (wage) of the Republic of Lithuania politicians, judges, public officers and public servants applied for 2009. (Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2009 metais, įstatymo 3 straipsnio pakeitimo įstatymas). *Official Gazette*, 2009, Nr. 91-3915.

⁴ [interactive] Lithuanian Department of Statistics, 2010. [visited 2010-05-09] <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6819>>

Noteworthy that number of legal acts on fair remuneration for work in international⁵ and regional⁶ level are increasing; however the above mentioned legal systems cover not all the aspects of the principle of fair remuneration for work. There are no regulations establishing remuneration not for full or shortened work time, remuneration for idle time, night shift and the like criteria. Other remedies implemented in those documents often are put in general format and states select their own ways of implementation and differentiation; therefore an opportunity exists to restrict their effect in the national law. Due to general format requirements set in those provisions the problem occurs on direct application of provisions implemented in international, regional (including European Union) legal acts. Referring to researches carried out by Alfred Verdross, Tomas Davulis indicates that “[...] in legal science the opinion is followed that only the state’s permission itself to directly apply international agreement is not enough to directly apply certain provision of the agreement. International legal doctrine acknowledges that not all provisions of the international agreement may be directly applied, but only the ones that are suitable to be applied in courts according to their subject and structure, and especially that are precise enough for application in courts”⁷. Therefore interpretation of the fair remuneration for work is relevant for the legislature in implementation of international obligations.

Research on fair remuneration for work is of special importance to employers and employees. Most of them have their own viewpoint to what is fair and unfair. In Will Hutton and a number of scholars carried out research it is indicated that “Some of the consequences of these factors on people’s incomes will be fair, as they will be earned and deserved; others will have more to do with luck and economic rent. The income of some high earners will reflect their due desert, a reward for their effort, skills, creativity and so on. Others will have been in the right place at the right time, or able to extract rent. And people recognise this difference: in a recent poll, far more people saw Alan Sugar and J.K. Rowling, both self-made individuals, as more deserving of their wealth than the Duke of Westminster or Roman Abramovich”⁸. However subjective perception of fair remuneration may be a reason for dissatisfaction or conflict between employees and employers. That is established by statistical data – in the first quarter of 2010 there were 1414 complaints, inquiries and reports received

⁵ International Labour Organization Convention No. 111, of 1958, concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation. *Official Gazette*, 1996, No. 28.

International Labour Organization Convention No. 131, of 1970, concerning Minimum Wage Fixing, with Special Reference to Developing Countries. *Official Gazette*, 1996, No. 30

International Labour Organization Convention No. 173, of 1992, Convention concerning the Protection of Workers’ Claims in the event of the Insolvency of their Employer. *Official Gazette*, 1996, No. 31

International Labour Organization Convention No. 100, of 1951, concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value. *Official Gazette*, 1996, No. 28

⁶ European Social Charter, 1961 (amended). *Official Gazette*, 2001, No. 49-1704.

Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers, 1989. [interactive] European Association for the Defense of Human Rights (AEDH), 2010. [visited 2010-01-10] <http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf>

⁷ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, P. 69

⁸ Hutton, W. *Hutton Review of Fair Pay Review in the public sector: Final Report March 2011*. [interactive] The UK’s economics & finance ministry, 2012. [visited 2012-02-16]

<http://www.hm-treasury.gov.uk/d/hutton_fairpay_review.pdf>

at the State Labour Inspectorate, in the first quarter of 2011 – 1137 complaints, inquiries and reports concerning payment for work. Noteworthy, that according to the data of 2011, complaints regarding payment for work made up 14% of all the complaints filed for State Labour Inspectorate.⁹ Thus, although rights of employees according to their perspective are often not safeguarded, part of the complaints are unfounded due to subjective employee's fair remuneration evaluation compatible with his expectations and from the position of positive law. In this respect research on unification and differentiation of remuneration for work is relevant for interpretation of fair remuneration for work principle and challenging problems of its implementation.

Fair remuneration for work covers legal and economic notions and carries out two kinds of functions: 1) direct – minimum guarantees for employee are determined with the help of legal system, it is ensured that salary (wage) will be received in time, and the amount of salary (wage) will not depend on employer's personal relations with employee and it will be proportionate to completed work. Payment for work is differentiated according to the amount and quality of the work, operating results of company, institution, organization and demand and supply of work in the market. Employee will not be discriminated, there will be no unfound deductions made from employee's earned sum, ensured guarantees of payment for work when working is deviated from normal working conditions; 2) indirect – when legal expectations of subjects of legal relations of employment are guaranteed, right interpretation of provisions of Labour laws, employee's rights to proper working conditions are ensured, and mutual trust between subjects of legal relations of employment. We assent to Arvydas Guogis and Boguslav Gruževskii position that "degree of trust in modern economy is the element of competitive superiority. Employee's trust increases his loyalty and reliance on work place, and this directly influences his work results".¹⁰ Referring to B. Schneider carried out researches, Adolf Kaziliūnas confirms that "[...] right and equal evaluation of all the members of organization, [...], positively influences the inner environment of the organization".¹¹ Therefore employer's interests do not limit to a goal of getting the highest profit – determination of clear remuneration criteria helps him in avoiding unnecessary conflicts, helps him from violating legal acts requirements, guides him in determination of remuneration system and in selection of most suitable order of payment. Fair remuneration for work is implemented in Article 48 of the Constitution of the Republic of Lithuania as a personal right, legal principle and norm of the constitutional legal act; as well it is a justice measure of remuneration for work and a ground of legal existence. Due to its special importance in legal relations of employment – it is selected as an object of analysis in this research. Its interpretation has not only theoretical, but practical meaning as well.

Object of this research – theoretical and practical aspects of problems regarding the implementation of fair remuneration for work in legal relations of employment. In our opinion implementation of fair remuneration in legal norms and practice allows formulating several problematic aspects that will be answered in this research.

⁹ State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania [interactive]. Vilnius, 2011 [visited 2011-05-25]. <<http://www.vdi.lt/index.php?1390965423>>

¹⁰ Guogis, A., Gruževskis, B. *Ar reikia Lietuvoje visuomenės socialinės raidos modelio?* Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7):19-35.

¹¹ Kaziliūnas, A. *Kokybės vadyba*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007, p. 159-160

First of all question arise whether remedies implementing fair remuneration for work principle provided in international, regional (including European Union) legal acts are implemented efficiently enough in the national law, and what regulation could help to ensure lesser probability of possible violations in legal relations of employment.

Another aspect relates to transfer of remedies implementing employer's right to fair remuneration for work into national law. In our opinion in accomplishing state's obligations in the sphere of fair remuneration for work, state often diverges from the interpretation of fair remuneration for work that is accepted in regional and other organizations due to economical reasons. Such conclusion is confirmed in unfavorable to Lithuania conclusion of European Committee of Social Rights¹², therefore we aim to reveal content of state's obligations arising from international agreements and compare them with present legal regulation.

Third problematic aspect arises from the application of the said principle in practice – whether legal norms implementing fair remuneration for work are applicable in individual legal relations, whether they reach goals and tasks of the legal norms, how is it reflected in courts' practice, i.e. in the context of average salary (wage) for delayed period for payment, obligation of variable part of salary (wage) and restriction of employer's right to deductions.

Other problematic aspect arises from state's right to implement fair remuneration for work principle by methods of imperative regulation determining the minimum amount of payment for work, guarantees of payment in due time.

Principle of fair remuneration for work was analysed in works of foreign scholars, such as Andrzej Marian Świątkowski¹³, Delphine Rabet¹⁴, Will Hutton¹⁵, some aspects were disputed by Virginia Mantouvalou¹⁶, Sonia Picado, Gerard Quinn, Martin Scheinin¹⁷. Elements of content of fair remuneration for work principle and their role were analyzed in Lithuanian scholars Ingrida Mačernytė Panomariovienė¹⁸, Tomas

¹² European Committee of Social Rights. European Social Charter (revised) Conclusions 2010 Articles 2,4,5,6,21,22,26,28 and 29. [interactive]. Council of Europe 2012. [visited 2012-02-02] <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Lithuania2010_en.pdf>

¹³ Świątkowski, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standarts. *TEISĖ*. 2011, 79:186-192.

¹⁴ Rabet, D. Human Rights and Globalization: The Myth of Corporate Social Responsibility? *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*. 2009 Vol 1, No 2:463-475.

¹⁵ Hutton, W. *Hutton Review of Fair Pay Review in the public sector: Final Report March 2011*. [interactive] The UK's economics & finance ministry, 2012. [visited 2012-02-16] <http://www.hm-treasury.gov.uk/d/hutton_fairpay_review.pdf>

¹⁶ Mantouvalou, V. Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labour. *UCL Labour Rights Institute On-Line Working Papers – LRI WP2/2012*. [interactive] University College London, 2012 [visited 2012-03-20] <<http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf>>

¹⁷ Picado, S., et.al. *Non Discrimination in International Law* 2011, p. 119. [interactive] The international centre for the legal protection of human rights, 2012. [visited 2012-02-02] <<http://www.interights.org/handbook/index.html>>

¹⁸ Mačernytė Ponamariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 25-49.,
Mačernytė Panomariovienė, I. The right to receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania. *Jurisprudencija*. 2008, 1 (103):30-36.

Davulis¹⁹, Valerija Gerikienė, Inga Blažienė²⁰ and other scholars²¹ completed researches. However no systematic aspects of relation between fair remuneration and other Labour principles, aspects of differentiation and unification of fair remuneration for work principle regulation were analyzed in works of scholars. No question was answered on how state's undertaken international obligations are implemented in adopted legal acts during economical crisis. It was not analyzed how human rights in the sphere of fair remuneration for work were maintained, restricted or expanded during economical crisis, changes in Labour market and globalization. No questions on determination of amounts of minimum salary (wage) in the context of fair remuneration for work, no relation of legal Labour norms regulating remuneration for work with principle of fair remuneration were analyzed. There were no cases analyzed in scientific literature on the application of different norms in courts' practice and influence of violation of equal rights for men and women to implementation of fair remuneration for work. Therefore, author chose the object of this research taking into account theoretical and practical need of analysis of fair remuneration for work principle content, regulation and implementation in legal relations of employment.

The aim of the research

The aim of the research is to carry out theoretical and practical research of legal norms implementing fair remuneration for work, to analyze theoretical and practical aspects of implementation of fair remuneration for work principle.

The tasks of the research

The following tasks of the research are set for reaching the above mentioned aim:

- 1) to analyze presumptions of the origin and existence and basis of the principle of fair remuneration for work, relation of this principle with other legal principles;

¹⁹ Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 237–276, 281–287, 318–323.

²⁰ Gerikienė, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17): 37–42; Grikienė, V.; Marčinskas, A. Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika*. 2002, 60: 37–46;

Gerikienė, V., Blažienė, I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*. 2003, 40(32):56–64.

Gerikienė, V.; Blažienė, I. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reglamentavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. *Jurisprudencija*. 2004, 56(48): 39–51.

Gerikienė, V. Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 207-230.

²¹ Dambrauskiene, G., Macijauskiene, R., Mačernytė Panomariovienė, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

Usonis, J., Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*. 2011, 3(2):575-593.

Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

Vankevičiūtė, L. Išskaitos iš darbo užmokesčio. *Vadovo pasaulis*. 2003, 10:59-63.

Gaučionytė, G. Darbuotojų skatinimas ir apdovanojimas. *Vadovo pasaulis*, 2000, 12:62-63.

Dumčiuvienė, D. Level of labour force and average wage: correlation aspect. Darbo jėgos žinių lygio ir vidutinio darbo užmokesčio koreliacija. *Inžinerinė ekonomika*. 2006, 2:70-76.

Davidavičius, H. Išskaitos iš darbo užmokesčio. *Vadovo pasaulis*. 2005, 11:54-61.

- 2) to reveal methods and means of fair remuneration for work regulation, changes of legal regulation in realization of fair remuneration for work;
- 3) to analyze the content of state's determined minimum guarantees, application problems of measures ensuring implementation of fair remuneration for work (deriving from normal working conditions, restricting deductions);
- 4) to analyze problems of implementation of fair remuneration for work, features of examination of conflicts regarding remuneration for work in courts and employer's liability for violation of fair remuneration for work principle.

Theoretical importance and practical application of the research

In our opinion results of the research will lead to the following presumptions:

- 1) it is more real for subjects of legal relations of employment to evaluate subjective and objective criteria in determining fair remuneration for work;
- 2) it will help to ensure implementation of fair remuneration for work in legislation and practice;
- 3) it will reveal systematic relation of fair remuneration for work principle with principle of safeguard of legal expectations, principle of proportionality and non-discrimination principle, it will reveal methods and means of regulation, it will substantiate interpretation of this principle and its problematic aspects in theory and in practice;
- 4) it will reveal changes made to legal acts regarding fair remuneration for work during economic crisis, cases of legal norms interpretation in courts' practice based upon well-founded conclusions and recommendations of legal science.

The paper results are useful for state and municipal institutions, in legislature and in their realization in the sphere of remuneration for work, for courts in aiming to ensure employee's right to fair remuneration. In our opinion this scientific research will be useful for institutions that operation is related to supervision of legal acts and their effect in legal relations of employment, i.e. Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania, State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania, and Tripartite Council of the Republic of Lithuania. Information provided in the paper is useful for scholars that carry out researches in the sphere of legal relations of employment, individuals studying remuneration for work and to society that is interested in the protection of their rights in this sphere. Taking into account the conclusions provided in this paper propositions for changing legal acts, hypothesis defining possible tendencies of development of legal norms, more active scientific discussion in this sphere may be formulated.

The sources of the research

International, regional and national legal acts implementing principle of fair remuneration for work were followed in carrying out this research. Some attention was drawn to the implementation of provisions of Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Article 4 of the European Social Charter, Article 4 of the European Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers in the national law, as well analysis of Article 48 of the Constitution of the Republic

of Lithuania. Aspects of implementation of Conventions of the International Labour Organization (Convention No. 100, of 1951, concerning equal remuneration for men and women workers for work of equal value, Convention No. 131, of 1970, concerning minimum Wage Fixing, with Special Reference to Developing Countries) to national law. In order to substantiate the research practice of the European Court of Justice, doctrine of the Constitutional Court of the Republic of Lithuania, practice of the Supreme Court of the Republic of Lithuania and the Supreme Administrative Court of the Republic of Lithuania was followed.

The methodology of the research

While researching theoretical and practical aspects of fair remuneration for work the author is aiming to reveal and substantiate ideological and systematic nature of this legal principle, different scientific research methods are used. In order to reveal relation of fair remuneration for work principle with other Labour law principles, its qualitative changes and reasons of these changes method of philosophical research was used. In revealing personal right to fair remuneration as a relation of legal norm and essential interest of the employee method of scientific analysis (conceptual) was used. Conclusions were substantiated by statistical data in order to evaluate the effect of changes of legal acts and the sociological method was used. In order to explain concepts, analyze aspects of the change of their content linguistic scientific method of research was used. Historical scientific method of research was used in determining relation of changes of legal acts. Scientific research method of critics was used in analyzing gaps of legal regulation and in proposing ways of solution. In order to evaluate systematic relations of fair remuneration for work principle, scale of its effect and its expression in positive law systematic legal science method of research was used. Neither legal norms implementing fair remuneration for work, nor their interpretation in courts practice are not static and that makes prerequisite to use comparative (when remuneration for work in private and public sectors are compared) method in discussing dynamic processes in legislation.²² Although different scientific recognition methods were used in different parts of the research (taking into account the aim and content of the research part), these methods were harmonized with each other in order to reach universality of the research and to reveal features of the fair remuneration for work. Taking into account the object and aims of the research, this research does not cover questions related to the calculation of the employee's salary (wage). Although methods of works and positions are discussed, however they are not researched in critical and comparative research methods, but their meaning is analyzed in the aspect of implementation of fair remuneration for work in individual legal relations of employment. Questions related to conclusions of regional organizations and economical validity of legal acts are not

²² Dambrauskienė, G., Panomariovienė, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 23.

Genovaitė Dambrauskienė ir Ingrida Mačernytė Panomariovienė indicate that “[...] Labour standards indicated in ILO conventions are quickly being outdated, do not conform with modern-day requirements and changed conditions. Taking into account the order stated in the Constitution, ILO constantly revises and changes conventions with new ones, encourage ratification of the new ones and at the same time denunciate the old ones.”

analyzed in this research. The author is carrying out the research in the field of legal relations; therefore related questions to public servants remuneration are discussed only to such level as to ensure application of comparative method in determining relation of implementation of unified and differentiated remuneration system in the legal acts and different level of their obligatoriness.²³

The structure of the research

Research is constructed of introduction, narrative part, conclusions and recommendations formed on the ground of the research.

Origin, existence and presumptions of legal regulation of fair remuneration for work principle, features of material and formal criteria of fair remuneration for work principle are studied in the first part of the dissertation. In studying fair remuneration for work principle as the principle of Labour law, its formal (legal forms of implementation) and material (elements of content composition) elements are revealed. Aspects of the principle of fair remuneration for work systematic relation with other principles of Labour law are revealed. Presumptions and grounds of safeguarding prohibition of discrimination in the area of remuneration for work and their interpretation are discussed due to the special meaning of the prohibition of discrimination in implementation of the principle of fair remuneration for work. The author is seeking to reveal features of discrimination prohibition in determining legal regulation of remuneration for work, reasons of gender segregation and possible means of reducing differences in remuneration for work.

The second part of the research reveals grounds of legal regulation of fair remuneration for work. Influence of adoption of international, regional (including the European Union) legal norms regulating remuneration for work is discussed. Analysis is carried out on the influence of political economical changes and globalization to the change of legal regulation method. Unification and differentiation of remuneration for work in the aspect of fair remuneration for work principle are studied using comparative and critical methods. Main systems of remuneration for work and their influence to regulation of fair remuneration for work are discussed.

²³ Ruling of the Constitutional Court of the Republic of Lithuania of 20 March 2007 "On the compliance of paragraph 1 of Article 187 of the Labour Code of the Republic of Lithuania, items 1 and 2 of Resolution of the Government of the Republic of Lithuania No. 937 "On increasing minimum remuneration for work" of 18 July 2003, items 1 and 2 of Resolution of the Government of the Republic of Lithuania No. 316 "On increasing minimum remuneration for work" of 24 March 2004, items 1 and 2 (wording of 4 April 2005 and 27 March 2006) of Resolution of the Government of the Republic of Lithuania No. 361 "On increasing minimum remuneration for work" of 4 April 2005, item 1 (wording of 27 March 2006) of Resolution of the Government of the Republic of Lithuania No. 298 "On increasing minimum remuneration for work" of 27 March 2006 with the Constitution of the Republic of Lithuania". *Official Gazette*. 2007, Nr. 34-1244. „After the independent State of Lithuania was restored [...]and after one began to create an authentic Lithuanian national legal system, from the very beginning of the creation of this system the legal regulation of the relations of state service (which is also synonymously called public service) was and is grounded on the principled provision that in their nature and content the relations of state service are virtually different from the relations which appear between the employees who work under employment (labour) contracts and the employers (although, there are certain similarities between such relations).“

The third part of this research distinguishes state's guarantees of remuneration for work in accomplishing employee's right to fair remuneration. Specification in legal norms of employee's rights to such salary (wage) that guarantees decent standard of living for employees and their family members according to the provisions of international and regional legal acts are discussed. Safeguard of fair remuneration for work in limiting grounds and size of deductions from payment for work, in ensuring minimum salary (wage) for employees in determining guarantees of payment in cases of decline from normal working conditions are analyzed.

The fourth part of the research carries out the analysis of implementation of fair remuneration for work when the salary (wage) is paid for the completed work. Therefore this part analyzes features of problems of implementation of the duty to pay tariff and variable part of the payment for work, protection of employee's right to fair remuneration depending from proper determination of parts of the salary (wage). Problematic aspects of employer's liability for avoiding paying employees for completed work are discussed. Analysis of legal practice in Lithuanian courts on employees' requirements on fair remuneration for completed work is carried out.

Defended propositions

- 1) Essential presumption of the implementation of fair remuneration for work in constitutional legal norms is the need to implement justice as the basic legal principle in specifying it in legal norms determining organization and evaluation of payment for employee and state's guarantees in payment for work.
- 2) Historically and in terms of content equality of individuals or non-discrimination principle is mostly related to the principle of fair remuneration for work and is originated from the general prohibition of discrimination in various social relations. Problem of discrimination in payment for work is acknowledged, however legislation still is searching for effective remedies and means for implementation of non-discrimination principle.
- 3) State's duty in safeguarding employees' right to such salary (wage) that guarantees decent standard of living for employees and their family members, adopting minimum amounts of payment for work is unquestionable, as it arises from state's obligation to observe the *pacta sunt servanda* principle and from state's duty to ensure individual economic-social rights.
- 4) In motivation of employee at employer's discretion, material law obliges employer to observe criteria for determination of fair remuneration for completed work. Unilateral, unfound under any objective criteria change of variable part of the salary (wage) is estimated as violation of employee's right for fair remuneration for completed work.
- 5) Average payment for work for delayed time payment is not absolute but reference amount in calculation of amount payable to employee. This amount may be reduced observing the principle of proportionality (i.e. in proportion to the amount of unpaid sum, in proportion to the employee's unfound delay for access to court).

Approval of the research

The research was approved on 29 November 2012 in the meeting of Department of Labour Law and Social Security of Faculty of Law of Mykolas Romeris University. At this meeting propositions stated in this dissertation substantially were approved. There were 2 scientific articles published in science publications, reports delivered in the conferences on the theme of this dissertation.

Main results of the research

Fair remuneration for work is analyzed as the institute of Labour law. “Fair” remuneration in general terms must comply with those formal requirements: 1) it must exist as requirement of conduct implemented in legal acts; 2) applicable observing not only legal, but moral criteria as well, and safeguarding of employee’s interests is inseparable from determination of guarantees; 3) cannot violate requirement of equality of individuals.

Implementation of fair remuneration for work principle in generally compulsory legal acts cause obligations to subjects of legal relations of employment, therefore in our opinion that proper observation of obligation in terms of application of legal acts entirely reflects limits of “fair conduct”. According to Valentinas Mikelėnas²⁴ signs of obligation in the sphere of fair remuneration for work may be defined as following: 1) fair remuneration for work is employee’s right that is related to employer’s duty of fair payment to employee, so duty is not possible without right and the opposite; 2) that is a relation of two persons, so called parties of the obligation, when one has duty, and the other – right; 3) there exists possibility to apply certain legal sanctions to employer who did not meet his duty to pay for work.

Considering its nature of implementation in national law in the Article 48 of the Constitution of the Republic of Lithuania and Article 2 of the Labour Code, fair remuneration for work functions as: 1) legal principle²⁵; 2) personal right; 3) legal norm implemented in the article of the Constitution of the Republic of Lithuania and in the Labour Code²⁶. The principle of fair remuneration for work is not and cannot be originated from provisions of lower legal force than the Constitution or international and regional legal acts, on the other hand scientific research of this legal principle may be completed only after analysis of implementation in all the legal system. Compulsory nature, dispositiveness is specific to personal right to fair remuneration as to legal norm. In determining rights and duties it presupposes accomplishment of certain active actions (fair remuneration), determines rights and duties and not the order of their

²⁴ Mikelėnas, V. *Prievolių teisė I dalis*. Vilnius:Justitia, 2002,p. 17-19.

²⁵ Nekrošius, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 25.

“Principles of Lithuanian Labour law are implemented in Article 2 of the Labour Code. In essence, they comply with principle formulated in the European Social Charter. This means that principles of the Lithuanian Labour law are not only certain substantial ideas, origins of law rising from analysis of the entirety of branch of law norms [...], but legal norms as well. However norms – principles have no elements common to all regulative legal norms [...]“

²⁶ Birmontienė, T. et.al. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, p. 217.

“Norms-principles“ – that is artificial construct invented in order to avoid stating that laws consist not only from norms (rules of conduct), but from “something”, i.e. principle, as well.”

implementation, possibility to choose the content of implementation is left for legal subjects, it is compulsory applicable to all legal subjects in the national law and is valid until it is annulled.

Competition of fair remuneration for work principle or scale of different effect according to variable social relations with the principle of justice is not possible, as justice is the base of the existence of fair remuneration for work principle which result is the implementation of personal right to fair remuneration. The principle of legal expectations safeguard in implementation of fair remuneration for work functions as protective “barrier” blocking employer’s way or subjects of legislation to make use of right of wide discretion in changing working conditions in a way unfavorable to employee, in comparison to conditions existing in general Labour market or with the ones set by the agreement of the parties. Proportionality expresses relation of legal subjects of Labour as criteria of equality and relation with social and economic environment. It gives an implication to the justice in people’s social relations as it allows determining qualitative requirements of justice.

One of the problems hardest to solve is the limits of state’s interference (influence) in determining requirements in the area of equal salary (wage) for similar value work (influence of public law in private relations). Role of the state in determining the requirements is limited by the law of market (principle of minimum legal regulation). Therefore, state’s interference in ensuring minimum requirements in fair remuneration for work is limited to determination for minimum amount of salary (wage), on the other hand, in order for the salary (wage) to be fair and non-discriminatory to all employees, the control mechanism ensuring implementation of minimum guarantees limiting discrimination needs to be strengthened, and there is a need for wider regulation of remuneration by collective agreements.

The application of imperative and dispositive methods in implementation of the principle of fair remuneration for work is directly related to community of Labour laws and differentiation. Nature of imperative and dispositive method of legal regulation influences the need of certainty in the norms regulating the legal relation – i.e. whether general or differentiated regulation of legal relation will be chosen. State uses complex method of legal regulation in controlling the size of payment for work in legal relation of employment. This method is displayed in the following: 1) the minimum of requirements for the amount of payment for work and consolidation of order of payment and additional payment guarantees in cases of deviation from the normal working conditions are determined imperatively (imperative method of regulation); 2) an opportunity for the parties of legal relations of employment to choose the alternative order of payment and certain amounts, exceeding the determined minimum, by the agreement of the parties (dispositive alternative method of regulation)²⁷.

²⁷ I.e. minimum amounts of salary (wage) are determined imperatively in laws (the Labour Code, however the amount of payment for work parties determine in collective of employment agreement (Articles 95, 188 part 2 of the Labour Code). In determining the requirement that salary (wage) is payable at least twice a month, at the same time it is allowed in the will of employee (in provision of written request) to change this requirement and pay the salary (wage) once a month (Article 201 of the Labour Code). (author’s note)

The problem of abstract and subjective interpretation of the principle of fair remuneration for work is settled by differentiating and unified evaluation of works and working places: 1) abstract conditions of fair remuneration for completed work set in the legal acts (payment for work in accordance with the quantity and quality of the completed work, results of work, results of company's operation economical results, demand and supply in the Labour market) are specified; 2) employees and employers at the lowest – company level agree what specific evaluation of the working place will substantiate the expectations of the employee to receive fair remuneration for work and that those expectation would be considered fair.

In determining the amount of minimum salary (wage) that must be enough for employees to ensure rights to such salary (wage) that guarantees them and their families' decent standard of living, it is important to remember that direct participants of the European Social Charter and the European Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers are states, but not subjects of legal relations of employment.²⁸ Understanding nature of general provision “*decent standard of living*” European Committee of Social Rights applied 60% threshold of wages which also meant that payment for work must be clearly above the poverty line in that country²⁹. In any case it is considered that state has a duty to ensure assistance to such persons without resources for living to stay above the poverty line. It is considered that minimum income in a state cannot fall under the line of poverty. The rule of 60% is implemented in Lithuania calculating the index of the poverty risk.

Minimum and average wage first of all is distinguished by sequence of their functions – determination of the amount of minimum wage is based on such criteria as the needs of employees and their families taking into account the general level of payment for work in the country, expenses for living, payments of social security, standards of living of other social groups and economic factors, including economic expansion, Labour productivity and intention to achieve and to keep high level of employment. Therefore the most important function of the minimum wage (MW) is considered to be the safeguard of minimum amount of payments in implementing state's social purpose. Average wage (AW) is calculated according to the amounts of specific employee's wage, AW is applied to ensure calculation of payable amounts to employee in cases when employee is paid for annual leave, time when employee is distracted from work in cases provided by law, he is paid severance grant or other payments provided by law. MW and AW are related as both are applicable in calculation of guarantee payments to employee in cases provided by law.

It is debatable whether payment for increased volume of work is possible only in case when the function performed is listed neither in the employment agreement, nor in any other additional agreement signed by employer and employee. Work norms are understood as established resources of time for certain work function or certain work to

²⁸ Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002, p. 261. According to Hans Kelsen „The fact that international law obligates or enables states means only one thing: in another way than the order of national law, it obliges and enables individuals not directly, but in mediation of the national law order (which personification is “state”) – indirectly“.

²⁹ Human Rights Social Charter monographs. *Conditions of employment in the European Social Charter*. Council of Europe :Council of Europe Publishing, 1999, p. 64.

complete. They should be determined in the collective agreement or in the employment contract. Noteworthy that provision on determination of amount of payment for specific work relating to it, only the right of employee to increased salary for increased volume of work should be evaluated as formal criteria creating conditions of non-payment of increased salary for employees when no amounts of payments were set in collective agreement or employment contract.

After termination of the employment agreement the employer cannot decide to make deductions. This is based on the fact that no legal relations of employment exist between employer and employee. Such argumentation may be criticized for several reasons: 1) Article 34 of the Labour Code does not bind rights and duties just to validity of the agreement, however it binds with cases when employer is allowed to make deductions (i.e. on caused damages according to laws, employment and collective agreements, *other agreements* although not set in the laws, but being not in violation). There is no imperative provision in the law establishing the moment for making of decision on deduction, but there is established one month period for accomplishment of deduction, this term not being related to validity of the employment contract; 2) Article 295 of the Labour Code regulates order of decisions of Labour conflicts in the courts, however deductions from salary (wage) under the instructions of administration are made in non-adversarial manner, as such is the right of administration which operation is not related to the will of the employer. It is noteworthy that Labour conflict at the time of deductions on this ground has not occurred yet, therefore obligation to file for court with requirement to award the damage caused to employer is not expedient.

It may be maintained that transfer of burden of proof to employer is presupposed by several circumstances: specific position of subjects of legal relations of employment; it is easier for the employer to prove circumstances related to payment of wage; conflict arises on the grounds accomplishment of employer's duties. In cases when conflict arose on person's right to receive equal payment for equal work or work of the same value, the transfer of burden of proof is based on the presumption implemented in legal acts. The burden of proof is allocated between the parties when the amount of receivable wage is argued. In our opinion in the latter case the burden of proof should be transferred to employer and the presumption should be applied the same as in cases on discrimination, if employer did not fulfill or fulfilled improperly his duty to inform employee about the amount of his wage.

When employment contracts were concluded before the year 2002 (before the present Labour Code came into force) and conflict on change of wage amount arose in such employment relations, the limitation period of one month was applicable in courts' practice. The condition indicated in those employment contracts was considered

essential condition.³⁰ At present in case of changes of wage general procedural³¹ terms and terms of process are applied. Determination of procedure for settlement of disputes regarding change of the agreed conditions of payment, circumstance on whether legal relations of employment are terminated or not must be considered. In case of termination of legal relations of employment, their subjects may bring an action directly before the court. In our opinion it should be evaluated whether employee had actual opportunity to address to the Labour Dispute Commission (when employer bring information about the change of payment conditions not in time and the like) and whether procedural term of three months for addressing the Labour Dispute Commission had expired and whether it could have legal consequences set in the Article 1.131 part 1, i.e. it is given the same status as legal consequences in expiration of limitation period for civil action.

In respect of application of limitation period for civil action the employee who already terminated the legal relations of employment stands in the favored position, therefore employer has no opportunity to have economical or psychological influence on his decision to bring an action before the court. In case employee brings an action before the court after several years employer's payable sums may increase ten times and this makes the employee interested in delaying to bring an action before the court and its examination. At the same time employee who has not terminated legal relations of employment and who still is in economical dependence upon employer may suffer economical and psychological pressure and may refuse to defend his own right to fair remuneration and miss the procedural term of three months. Such situation on the opposite creates conditions for employer to abuse his rights and for employee to unreasonably refuse his right to fair remuneration for completed work.

³⁰ Ruling of the Panel of judges of Civil Division of the Supreme Court of Lithuania of 11 April 2005 in the civil case "*Piotras Skafaru v. AB „Vakarų laivų gamykla“*". (Case No. 3K-3-195/2005).

In this case courts of the first and appeal instances applied the limitation period of one month to the requirements related to the change of the wage amount. The Court of cassation in this case noted that employee, by not agreeing with the changes of working conditions agreed upon in the employment contract, has a right to apply to court without addressing the Labour Disputes Commission (Article 295 part 2 point 1 of the Labour Code). In such cases the shorter term of limitation of one month according to the Article 297 part 1 of the Labour Code is applied.

³¹ Defending rights in the Labour Dispute Commission not limitation period of civil action, but procedural term of three months (according to the Article 289 part 1) is applicable.

CONCLUSIONS AND PROPOSALS

1.

Substantial presumption of implementation in legal acts of the principle of fair remuneration is the need to accomplish justice as basic legal principle and qualitative requirement functioning in the sphere of payment for work. The state is seeking to ensure economical-social rights by applying systematically the principles of legal expectations and proportionality. The implementation of fair remuneration principle in constitutional norms itself does not mean that the state effectively ensures employee's right to fair remuneration. In implementation of the employee's right to fair remuneration, the substantial meaning have legal norms that specify this right of employee and determining negative consequences for their violation. Legal acts of lower force carry out the function of employee's right to fair remuneration implementation in the legal relations of employment.

2.

The Article 48 of the Constitution of the Republic of Lithuania is formulated as the human right that guarantees that fair compensation for work will be carried out for person. Thus rights and duties are determined, but not the order of their implementation. That allows the legislator to consolidate the principle of fair remuneration for work by imperative and dispositive legal norms. Notwithstanding imperative nature of legal norms, rights of employees in implementing their right to fair remuneration are interpreted broadly in the practice of courts – employees' right to refuse lawful guarantees, that ensure implementation of their right to fair remuneration, is acknowledged (i.e. in case employee provides request for leave untimely, his right to leave is prolonged for the number of days the payment of money for the leave was delayed).

After research of fair remuneration in the material aspect it must be noted that it is defined by the whole of the following remedies: 1) such wage that guarantees decent standard of life for employees and their family members; 2) increased payments for overtime work and special working conditions; 3) various guarantee payments and compensations related to employment relations; 4) equal remuneration for men and women for equal or similar value of work; 5) employee's right to receive payment on time; 6) limitation of deductions from wage; 7) wage dependence on quality and quantity of work, results of employer's operation, place in the employment market; 8) employee's right to information on determined or changed conditions on remuneration.

3.

Remuneration does not confirming with requirement of proportionality for completed work cannot be considered fair. Sign of proportionality allows determining the qualitative requirements of justice (fairness), helps to ensure reciprocity of implemented interests. Its competition with the principle of fair remuneration for work is not possible. The principle of proportionality is followed in determining the amounts of adjudged sums when balance of interests of employee and employer is to be ensured. It is applied when amount of remuneration is determined on the state level during the economic crisis.

4.

Historically and in terms of content principle of equal remuneration for the same value work is mostly related to fair remuneration for work. Taking into consideration the nature of implementation of this principle into the national constitutions, in some countries prohibition of discrimination in payment for work is derivative, in others – special constitutional law principle. Due to its relative indetermination in both cases, its implementation in national law is given important meaning to: 1) its interpretation in the practice of constitutional courts; 2) remuneration for the work of the same (or alike) value as direct application of fundamental principle of the European Union in the Member State (thus jurisprudence of the European Court of Justice as well). The prohibition of discrimination is related to the principle of fair remuneration for work in the doctrine of Lithuanian Constitution.

Remedies, allowing compensation for persons who suffered consequences of discrimination, assigned to block presumptions for occurrence of discrimination, determining legal sanctions, are determined in legal acts for implementation of fair remuneration for work principle. Prohibition of discrimination in remuneration for work in individual relations is displayed as negative (no diminished remuneration on the grounds of discrimination) and positive (implement principle of equality and pay to everyone equal wage for the work of similar value) duties of employer.

5.

Concept of “*work conditions*” used in general meaning covers payment for work and other work conditions that employees are working under, therefore it may be related to general duty of the employer to ensure “*proper work conditions*” in determination of wage amounts and their order of payment. However, those concepts are not identical because in application of guarantees to employees the spheres of application of “remuneration” and “work conditions” are not identical and therefore provisions of special law determining guarantees in one of these spheres describing specific work conditions cannot be followed.

Duty of the employer to ensure “*normal work conditions*” for employee is related to employer’s *real capability* to fulfill it. Therefore work in deviation from normal work conditions creates not negative legal consequences to the employer but increased expenses on the wage. Whereas assurance of “*proper work conditions*” is employer’s *duty* and violation of it creates legal liability for employer.

6.

Often international legal norms determining remedies of implementation of fair remuneration for work ensure more rapid and accurate transfer of these remedies into national law than this would have been done by legislator on its own initiative. They ensure that national legislative bodies will not be influenced by the interests of national businesses, will not suspend the rights of employees. Provisions implemented in international agreements and regional legal acts fulfill positive role as often they are the result of long negotiations, therefore they are distinguished by their high level of legal technique and they ensure the protection of human rights. Fulfillment of state’s

obligations does not deny the idea of its autonomy and independence as it is left with a right to determine the methods of remedies implementing the fair remuneration for work that are applicable taking into consideration the legal traditions in the state, differences of the economic situation.

7.

Remuneration for work and guarantees related to it are implemented in the legal norms by using complex method of regulation. This method occurs in coexistence of imperative and dispositive methods³² – i.e. minimum requirements are imperatively determined for amounts of remuneration, order of payments, additional guarantees of payment, dispositive – establishing opportunity for parties of the legal relation of employment to regulate remuneration on their own when such regulation exceeds the set minimum guarantees for employee, on request of employee to choose the alternative way of procedure for payment of wage, to determine procedure and conditions of the remuneration with the dismissed employee, to perform other actions that are not prohibited by law and do not contradict with it.

The article 188 part 1 of the Labour Code consolidated the permission to set the conditions of remuneration, amounts, order of tariffs for work and employees not only in the collective agreement, but in local acts of working place. Such permission may be criticized as the agreement procedures with representative of employees on rules of work order and other local acts cannot be compared to the conclusion of collective agreement. It is not regulated by laws how coordination procedures of local acts must be performed, therefore the order of coordination is not clear, and no opportunity for employees to effect determination of remuneration through negotiations, and the Labour Code determines different content of authorization of legal relations of employment subjects³³. Only employers may use this provision as employees have no opportunity to influence the adoption of local normative legal acts (except presentation of recommendations).

It is suggested for the legislator to consider question of change of the article 188 part 1 of the Labour Code and lay it out the following way:

“Article 188. Organization of remuneration for work

1. The conditions for determining remuneration for work, amounts, tariffs and qualification requirements for professions and positions, work norms, the procedure of setting tariffs for work and the employees shall be laid down in collective agreements“.

8.

Community and differentiation in the aspect of fair remuneration for work in the Labour laws of Lithuania are based on market requirements. I.e. applying imperative method of legal regulation, differentiation is established in those cases when the general

³² Kvietauskas. V, Kinderys. A, Viluveitas V. Vyriausioji enciklopedijų redakcija. *Tarptautinių žodžių žodynas (Dictionary of international words)*. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985, p. 249. “to coexist [...] be together, get along“.

³³ E.g. according to the article 230 of the Labour Code, rules of work order are approved by the employer subject to the approval by the representative of the employees; according to the article 264 part 2 point 4, the employer prepares the local normative legal acts, and according to the part 3 of this article, those acts are imperative for the employees and they are introduced to them by signing them. (authors' note)

legal regulation is not enough, taking into consideration employees' psychophysical characteristics (pregnant women, women after the confinement and breast-feeding mothers, employees under age of 18, unemployed, women and the like), taking into consideration deviation from normal working conditions (that differ from usual according to harmfulness, danger, nature of work, time).

Solving common cases of application of two special legal norms (Articles 193 and 194 of the Labour Code), i.e. when employees work overtime or night shift on weekends or holidays it is suggested to pay for work according to the Article 194 of the Labour Code (by paying employee double of his wage).

9.

Unification and differentiation of remuneration for work in determining methods of work evaluation ensures implementation of fair remuneration for work principle on the level of individual relations. Thus problems of abstractedness of the principle of fair remuneration for work and subjective interpretation of employee's work and work place evaluation are solved, and not only fairness of the payment amount, but its validity are ensured as well.

Currently in force regulation of the Article 140 part 2 of the Labour Code may be criticized from the standpoint of fair remuneration for work as it determines discriminatory payment conditions of severance pays calculated for continuous length of service for employees working in public sector and companies listed in this article, for employees working in companies of private capital. Employees working in the companies listed in the Article 140 part 2 may not receive the pay that would belong to them according to their length of service, and in case they are employed in other work place, they lose any other possibility to receive such pay in the future.

It is suggested for the legislative power to consider the question of elimination of the provision in force in the Article 140 part 2.

10.

The system of remuneration for implementation of the principle of fair remuneration for work has dual influence: 1) casual link is determined between the amount of work, other criteria of work evaluation and measure of amount of received wage as fair remuneration for completed work; 2) objective sizes of fair remuneration for work evaluation are determined. Those functions allow ensuring employer's legal expectations to receive such wage that is based on his objectively fulfilled obligations under the employment contract. Thus impartiality of evaluation of completed work as substantial criteria of evaluation is ensured, as well as clarity of calculation of wage amount. Additional alternative method of legal regulation is specific for the legislative regulation of remuneration systems as a form of organization of remuneration. Therefore in our opinion systems of remuneration should be regulated broader by the collective agreements.

11.

The minimum of employees needs, equal possibilities of more socially vulnerable employees in the sphere of remuneration for work, amounts of payments when the

work is done in deviation from normal work conditions, other employees' rights in the sphere of remuneration for work are ensured by remuneration guarantees provided by state. Their implementation ensures principle of struggle against poverty and accomplishment of state's social function. Employee's social rights are individual rights that are determined in observation of state's social politics. Therefore implementation of the principle of fair remuneration for work requires redistribution of material wealth on state level and this unavoidably means the existence of legal measures set by the state that effect the functioning of the economic system.

12.

Employees' right to such wage that would guarantee for employees and their families decent standard of living is ensured by imposing the amounts of minimum wage in the state. This right of the state should not be questionable as it is derived from the state's duty to observe the *pacta sunt servanda* principle and social function of the state. Contraposition of criteria of employee's needs (employees and their family needs, taking into consideration the general level of payment for work in the country, expenses for living, payments of social security, standards of living of other social groups and economic factors, including economic expansion, labour productivity and intention to achieve and to keep high level of employment) and criteria of fair remuneration for work (wage dependence on quality and quantity of work, place in the employment market and other) is unfound: 1) aims of these criteria are alike – i.e. pursuing to accomplish fair remuneration for work; 2) functions of the selected measures for implementation of fair remuneration are different. They should be evaluated not as opposing to one another, but as supplementing each other. Amounts of minimum wage as state's guarantee on remuneration have the power of law on the basis of international agreement and the Labour Code.

13.

The main function of the minimum wage is the safeguard of employee from unjustifiably low wage in state's scale of implementation of principle of struggle against poverty. The usage of the minimum wage in calculation of sums payable to employee (e.g. in case of inactivity) is considered as addition function of the minimum wage. The most important function of the average wage is the determination of amounts that employer is obliged to pay in cases provided by law (e.g. when it is imperative to calculate the payable sums to employee, when there is a delay in payment to employee not because of his own fault, severance pay, compensation for compulsory inaction).

In evaluating whether employer has calculated in advance to employees official salary compensation for overtime, night shifts, works on weekends and holidays, it should be considered whether employer's duty to inform employee about his wage amount and its components was fulfilled. Otherwise, there may be assumptions drawn of employer's abuse in the court in arguing the structure of the paid salary, in providing data depending solely on employers' will. In case employer's right to include in advance to employees official salary compensation for overtime, night shifts, works on weekends and holidays is not related with proper fulfillment of duty to inform the employee, there may be conditions created for employer to avoid clear remuneration structure in the company.

14.

Limitation of deductions from the payment for work is considered one of remedies directly implementing employee's right to fair remuneration for work. Noteworthy that restrictions set in the Article 226 of the Labour Code on compensations for unused leave shouldn't be applied and deductions from them are possible.

It is suggested to implement in the legal acts permission to make deductions from earnings not only in cases determined by laws, i.e. on instruction of employer or under consent of the employee (giving consent in advance during the conclusion of the employment contract) and in other ways for employee expressing his opinion (request, consent, agreement). It is recommended to determine obligatory form for such expression of the will. In these cases employer's will cannot cover the right to exceed the maximum amount of deductions provided by law.

15.

The existence of prohibition for employer to diminish unilaterally the amount of variable part of the wage without the consent of the employee is related to the way its obligatory payment is implemented in the company, i.e. whether the amount of the variable part of the wage and order of payment or possibility of its payment are implemented in the agreement concluded between the employer and employee, collective agreement. However employee's right of requirement of variable part of the wage is logically connected not only with the formal variable part of the wage implementation order in the company, but with objective criteria of evaluation of completed work and duty of employer to pay all the wage to the employee, considering the fair remuneration for work evaluation criteria. Unilateral, unfound under any objective criteria change of variable part of the wage is allowing violation of employee's right for fair remuneration for completed work.

16.

In case of legal liability of employer the object of sanction is the employer to whom the liability arises due to special (commission) relations with a person representing him in the legal relations of employment. Legal protection is ensured by sanctions of public law (fines) under the provisions of imperative laws, by normative collective and employment contract provisions implementing minimum guarantees to employers. However sanctions of public law are not determined for non-implementation of remuneration for work organization (systems of remuneration, evaluation methods of work and work place) in the company level. This partly explains the lack of employers' interest in conclusion of collective agreements. Sanctions for untimely payment of wage differ, taking into consideration whether legal relations of employment between the employer and employee are terminated or are they still lasting. In courts practice it is recognized that amount indicated in the Article 141 of the Labour Code – average wage for delayed time for payment, is not absolute but only the oriental amount in calculation of amount payable to the employee. The amount payable to employee may be reduced in accordance with the principle of proportionality, i.e. proportionate to the unpaid amount for the employee.

17.

In evaluation of the fact of the performed payment of wage the decisive meaning is given to evidences proving the transfer of employee's wage to his bank account or the fact of existence of employee's signature in the sheets of payments of salary. The opposite situation would let the employer provide such evidences the award of which rests solely on the employer and the approval of which the employee is not taking part in (acts that employee declined signing falls into the list of such documents).

After the new wording of the Article 297 parts 1 and 2 came into force the procedure of labour dispute settlement was changed. When dispute arises on labour relations that arose according to the employment contracts concluded after the year 2002 in case of change of wage at present the general procedural terms and terms of process are applied. The omission of procedural term of three months for addressing the Labour Dispute Commission according to the legal consequences in practice is given the same status as in expiration of limitation period for civil action. In respect of application of limitation period for civil action the employee who terminated the legal relations of employment stands in the favorable position as the general limitation of three years for civil actions is applicable for his requirements on awarding the wage.

It is suggested that in such cases calculation of awardable average wage for delayed time of payment according to the principle of proportionality, the sum awarded could be reduced by the sums accumulated for the period of unfounded employee's delay to access the court. Therefore it is suggested to evaluate the reasons of delay.

SCIENTIFIC PUBLICATIONS

1. Implementation Features of Principle of Fair Pay for Work. Societal studies. 2010, 3(7), p. 311–328.
2. Problems in Determination and Replacement of Variable Part of Wage Size in Pursuance of Implementing Principle of Fair Remuneration for Work. Societal studies. 2012, 4(4), p. 1585-1603.

CURRICULUM VITAE

Personal information

Name	Vaidotas Granickas
Address	H. Manto 53-1, Klaipėda, Lithuania
Telephone	+370 657 94 154
E-mail	advoco@inbox.com,
Nationality	Lithuanian
Date of birth	24, 06, 1975

Work Experience in the Field of Law

2008-09-01–2012-09-12	College of Social Sciences, Nemuno str. 2, 91199, Klaipėda Lector Labour Law
2012-09-12–at present	College of Social Sciences, Nemuno str. 2, 91199, Klaipėda Docent Labour Law
2011.09.01 – at present	Kazimieras Simonavičius University, Bijūnų g. 17, 91199, Klaipėda Lector Labour Law

Education and training

2008–at present	Mykolas Romeris University Labour Law Doctoral studies
2012-01-15–2012-04-16	Budapest College of Management Scientific practise
2001–2005	Mykolas Romeris University Law BA

Granickas, Vaidotas

TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PROBLEMA: TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI: daktaro disertacija. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. 204 p.

Bibliogr. 138–155 p.

ISBN 978-9955-19-526-9

Disertacijoje tiriamos teisingo apmokėjimo už darbą teisinio reguliavimo prielaidos, nagrinėjami teisingo apmokėjimo už darbą materialiuju ir formaliuju kriterijų ypatumai. Atsižvelgiant į teisingo apmokėjimo už darbą sąvokos daugiareikšmiškumą, pasirinkto tyrimo kryptį, iškeltus uždavinius, teisingas apmokėjimas už darbą tyrime yra nagrinėjamas kaip teisės principas. Atskleidžiami teisingo apmokėjimo už darbą principo sisteminio ryšio aspektai su susijusiais teisės principais. Aptariama tarptautinių, regioninių (įskaitant Europos Sąjungos) teisės normų įtaka įgyvendinant teisingą apmokėjimą už darbą užtikrinančias priemones nacionalinėje teisėje. Nagrinėjama teisinio reguliavimo metodo, teisės normų unifikacijos ir diferenciacijos įtaka teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimui. Aptiriamos valstybinės darbo užmokesčio garantijos, įgyvendinant darbuotojų teisę į teisingą apmokėjimą. Tiriamos minimalaus bei vidutinio darbo užmokesčio santykis, funkcijos ir tikslai. Analizuojama darbuotojo apmokėjimo už darbą apsauga, išskaitų iš darbo užmokesčio probleminiai aspektai. Analizuojamos kitos darbo apmokėjimo garantijos, įgyvendinančios teisingo apmokėjimo už darbą principą. Nagrinėjamos darbdavio pareigos mokant tarifinę ir kintamąją darbo užmokesčio dalį. Aptariama darbdavio atsakomybė už teisingo apmokėjimo už darbą principo pažeidimus. Atliekama darbuotojų reikalavimų dėl teisingo apmokėjimo už atliktą darbą teisinės praktikos analizė Lietuvos teismuose.

In the dissertation there are presumptions on legal regulation of fair remuneration for work researched and features of material and formal criteria on fair remuneration for work are analyzed. Taking into consideration the polysemy of the concept of fair remuneration for work, direction of the chosen research, the set tasks, fair remuneration for work in this research is analyzed as the legal principle. Aspects on systematic relation between the principle of fair remuneration for work and other related legal principles are revealed. Influence of international, regional (including the European Union) legal norms in implementation of measures safeguarding fair remuneration for work in the national law is discussed. Influence of legal regulation method, unification and differentiation of legal norms in accomplishment of fair remuneration for work is analyzed. State's provided guarantees on pay for work in accomplishment of employees' right to fair remuneration are discussed. Relation, functions and goals of the minimum and average wages are researched. Safeguard of employee's payment for work, problematic aspects of deductions from wage are analyzed. Other guarantees on payment for work in accomplishing the principle of fair remuneration for work are analyzed. Duties of the employer in payment of tariff and variable part of wage are analyzed. Employer's liability for violation of the principle of fair remuneration for work is discussed. The analysis of employee's requirements on fair remuneration for completed work in the practice of Lithuanian courts is carried out.

Vaidotas Granickas

PROBLEM OF FAIR REMUNARATION FOR WORK: THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS

Doctoral Dissertation

Maketavo Birutė Bilotienė

SL 585. 2013 03 15. 18,1 leidyb. apsk. l.

Tiražas 20 egz. Užsakymas 18 881

Išleido Mykolo Romerio universitetas

Ateities g. 20, Vilnius

Puslapis internete www.mruni.eu

El. paštas leidyba@mruni.eu

Parengė spaudai UAB „Baltijos kopija“

Kareivių g. 13B, Vilnius

Puslapis internete www.kopija.lt

El. paštas info@kopija.lt

Spausdino UAB „Vitaė Litera“

Kurpių g. 5–3, Kaunas

Puslapis internete www.bpg.lt

El. paštas info@bpg.lt

ISBN 978-9955-19-526-9

