

VILNIAUS UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS KATEDRA

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
V kurso dieninio skyriaus  
Darbo teisės atšakos  
studentės Eglės Kanopaitės

Magistro darbas

TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPAS IR JO REALIZAVIMAS  
DARBO TEISĖJE

Darbo vadovas: doc. dr. V. Tiažkijus  
Darbo recenzentas: as. N. Kasiliauskas

VILNIUS

2006

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
I. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ SAMPRATA.....	5
1.1 Teisingas apmokėjimas už darbą ekonominiu – socialiniu aspektu.....	7
1.2 Teisingas apmokėjimas už darbą teisiniu aspektu.....	17
II. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ NUSTATYMAS.....	25
2.1 Teisingo apmokėjimo už darbą nustatymo kriterijai.....	25
2.2 Imperatyvus darbo apmokėjimo nustatymas.....	30
III. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPO TURINYS.....	40
3.1 Darbuotojo teisė į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jam ir jo šeimos nariams normalų gyvenimo lygį.....	40
3.2 Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos.....	46
3.3 Darbo apmokėjimas, susijęs su ypatumais darbe.....	52
3.4 Darbuotojo teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo sąlygas.....	57
3.5 Teisė laiku gauti (išmokėti) darbo užmokestį.....	62
3.6 Teisė į išskaitų iš darbo pajamų ribojimą.....	65
IŠVADOS.....	68
SANTRAUKA.....	71
SUMMARY.....	72
LITERARŪROS SĄRAŠAS.....	73

## IVADAS

**Problema ir temos aktualumas.** Vienas svarbiausių tikslų žmogaus gyvenime yra gera materialinė padėtis visuomenėje. Kiekvienas asmuo siekia tiek savo, tiek kitų jam artimų žmonių gerovės. Viena iš sąlygų šiai gerovei pasiekti yra finansinis stabilumas, kuris daugeliui yra labai aktualus. Darbo užmokestis tiesiogiai veikia ne tik gyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį, pripažinimą dirbančiųjų tarpe. Vieniems skaudi problema yra nedarbas, o turintiems darbą – apmokėjimas už jį. Darbo užmokestis atlieka materialinio ir moralinio pasitenkinimo bei skatinimo vaidmenį. Sprendžiant teisingo apmokėjimo už darbą klausimus, tiesiogiai susiduria darbuotojų ir darbdavių interesai, todėl šie klausimai turi būti sprendžiami laikantis socialinės partnerystės principų. Žmonėms svarbu, kad darbo santykiuose būtų išvengta darbo apmokėjimo garantijų pažeidimų. Garantuojant teisingą apmokėjimą už darbą, neatsiejamai svarbus valstybės, kaip „žmogaus teisių sergėtojos“ vaidmuo, kadangi teisingas apmokėjimas už darbą įtakoja tokius globalius veiksnius kaip demografiniai pokyčiai, darbo jėgos migracija ir pan. Ekonominės ir socialinės globalizacijos procesai bei su šiais reiškiniais susiję darbo santykių pokyčiai verčia moderniau ir novatoriškiau pažvelgti į darbuotojų teises bei jų apsaugą, ypatingai į visą darbo apmokėjimo mechanizmą.

Taigi, ką vadiname teisingu apmokėjimu už darbą ir ar laikomasi teisingo apmokėjimo už darbą principo Lietuvos darbo rinkoje? Ar pakankama ir aiški Lietuvos Respublikos teisinė bazė, siekiant užtikrinti dirbančiųjų teises bei įgyvendinti teisingo apmokėjimo už darbą principą? Šiame darbe bus siekiama atsakyti į šiuos iškeltus ir šiandien ypač aktualius klausimus, kuriuos būtina kuo racionaliau išspręsti, norint užtikrinti šalies socialinę – ekonominę plėtrą ir vieną svarbiausių žmogaus teisių - gauti teisingą apmokėjimą už darbą.

**Tyrimo objektas.** Visuomeniniai darbo santykiai, kuriuose turi būti nustatomas ir įgyvendinamas teisingo apmokėjimo už darbą principas.

**Tyrimo dalykas.** Teisingo apmokėjimo už darbą principo esmę atskleidžiantys teisės aktai, teismų praktika, mokslinė literatūra, statistiniai duomenys.

**Darbo tikslas.** Tiek, kiek leidžia magistro darbo apimtis, siekiama išanalizuoti teisingo apmokėjimo už darbą principo sampratą ir turinį, šio principo nustatymo pagrindus.

### **Tyrimo uždaviniai:**

1. teisingo apmokėjimo už darbą sampratos analizė: ekonominis – socialinis bei teisinis aspektai;

2. teisingo apmokėjimo už darbą nustatymo problematika: apmokėjimą už darbą įtakojantys veiksniai, šalies įstatyminė bazė;

3. statistinių duomenų analizė, atskleidžiant teisingo apmokėjimo už darbą principo taikymo ir įgyvendinimo mechanizmo spragas;

4. dirbančiųjų teisių bei atitinkamai darbdavio pareigų išskyrimas, kurias apima teisingo apmokėjimo už darbą principas;

5. tyrimu pagrįstų galimų sprendimų pateikimas.

**Tyrimo šaltiniai.** Pasirenkant tyrimo šaltinius, buvo atsižvelgta į tai, kad nustatant ir įgyvendinant teisingo apmokėjimo už darbą principą, Lietuvoje remiamasi tarptautine ir kitų valstybių patirtimi. Taigi darbe vadovaujamosi galiojančiais tarptautiniais ir nacionaliniais norminiais teisės aktais, teismų praktika, specialią literatūrą bei užsienio šalių patirtimi, naujausiais statistiniais duomenimis.

**Tyrimo metodai.** Bandant atskleisti šios temos esmę, atsižvelgiant į nagrinėjamo klausimo problematiką, siekiant visapusiškai išnagrinėti tyrimo dalyką, darbe taikomi tiek teoriniai (lyginamasis, sisteminis, loginis, indukcijos, dedukcijos), tiek empiriniai (dokumentų analizės) tyrimo metodai. Taikant lyginamąjį metodą lyginami Lietuvos, Europos Sąjungos bei Jungtinių Tautų teisiniai dokumentai, skirtingos mokslinės koncepcijos. Teisiniai dokumentai analizuojami ir interpretuojami naudojant loginį, sisteminį ir dokumentų analizės metodus. Taikant empirinį dokumentų analizės metodą analizuojamos Europos Teisingumo teismo, Lietuvos Aukščiausiojo teismo, Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo priimtos nutartys ir sprendimai, sisteminami ir analizuojami Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikiami statistiniai duomenys, suformuotos nuomonės. Indukcijos, dedukcijos bei loginio metodų pagalba daromos atitinkamos išvados bei formuluojami pasiūlymai.

**Darbo struktūra.** Magistro darbą sudaro įvadas, trys dalys ir išvados. Kiekviena darbo dalis suskirstyta į skyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį. Pabaigoje pridedama santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, literatūros sąrašas.

## II. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ SAMPRATA

Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra svarbus tiek tarptautinėje, tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje. Jungtinių Tautų 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos<sup>1</sup> 23 straipsnio 3 dalyje skelbiama, jog „kiekvienas darbo žmogus turi teisę į teisingą ir patenkinamą atlyginimą, garantuojantį žmogaus orumo vertą egzistavimą jam pačiam ir jo šeimai, ir papildomą, kai reikia, visoms kitoms socialinės apsaugos lėšoms“.

Didelės įtakos teisingo apmokėjimo už darbą principo taikyme ir įgyvendinime turėjo ir turi Tarptautinė Darbo Organizacija (toliau - TDO), kurios pagrindinis tikslas – socialinio teisingumo ir darbuotojų apsaugos užtikrinimas visame pasaulyje. Visos TDO valstybės narės įsipareigoja laikytis principų, neatsižvelgiant į tai, ar jos ratifikavo atitinkamas konvencijas, ar ne<sup>2</sup>. Lietuvos Respublika šios organizacijos nare tapo jau 1921 m., o 1991 m. – po nepriklausomybės atkūrimo – atnaujino savo narystę. Nuo pat pirmųjų dienų Tarptautinės darbo organizacijos narės rūpinasi, kad kiekvienas darbuotojas gautų darbo užmokestį, užtikrinantį jam patenkinamas gyvenimo sąlygas. Šį siekį įtvirtina ir nemažas skaičius priimtų konvencijų bei rekomendacijų.

Europos Tarybos nustatyti žmogaus teisių apsaugos standartai svarbūs žmogaus teisių apsaugai Lietuvoje. Didelę įtaką, garantuojant pagrindines žmogaus teises, turėjo 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos)<sup>3</sup> priėmimas, kuri Lietuvoje buvo ratifikuota 2001 m. gegužės 15 d. Tai sustiprino minėto principo realizavimą Lietuvoje. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 4 straipsnis skelbia, jog „visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį“.

Sparčiu tempu teisingo apmokėjimo už darbą principas formavosi ir Europos Sąjungos teisėje. Vienas svarbiausių Europos Sąjungos teisės aktų, įtvirtinantis teisingo apmokėjimo už darbą principą, yra 1957 m. Europos Bendrijos steigimo sutartis<sup>4</sup>, kurios 141 straipsnio 2 dalis (buvęs 119 straipsnis) įtvirtina „darbo užmokesčio“ sąvoką, kaip įprastą bazinį arba minimalų darbo užmokestį arba algą ir bet kokį kitą atlygį grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Teigiama, jog „kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį“.

<sup>1</sup> 1948 m. Jungtinių Tautų organizacijos Visuotinė žmogaus teisių deklaracija [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.urm.lt/popup2.php?item\\_id=8849](http://www.urm.lt/popup2.php?item_id=8849)>.

<sup>2</sup> DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė; ir MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: LTU leidykla, 2001, p. 28.

<sup>3</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

<sup>4</sup> DAVULIS, Tomas; ir USONIS, Justinas. *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys; Tarptautiniai dokumentai VI d.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 47 – 49.

Paminėtina, jog žmogaus teisių apsaugos sistemos raida atspindi valstybių narių ir jų gyventojų poreikius. Tai dar labiau išryškina šios sistemos reikalingumą ir būtinybę rūpintis jos ateitimi. Galimybė dalyvauti šiuose procese leidžia Lietuvai prisidėti savo indėliu toliau stiprinant vieną svarbiausių demokratijos vertybių - žmogaus teises.

Lietuvoje teisingo apmokėjimo už darbą principo reikšmė bėgant laikui darosi vis labiau svarbesnė ir aktualesnė. Šis principas įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>5</sup> 48 straipsnio 1 dalyje: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Šis principas taip pat integruotas į kitus Lietuvos Respublikos teisės aktus: Lietuvos Respublikos darbo kodeksą<sup>6</sup> (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos administracinių teisių pažeidimo kodeksą<sup>7</sup> (toliau – ATPK), Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą<sup>8</sup> ir daugelį kitų įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų, kitų poįstatyminių teisės aktų.

Taigi teisingo apmokėjimo už darbą principas užima svarbią vietą ir tarptautinėje, ir nacionalinėje teisės sistemoje, šio principo tinkamas įgyvendinimas ypatingai svarbus darbo teisiniuose santykiuose, siekiant nepažeisti silpnesniosios šalies – darbuotojo – teisių.

Paminėtina, jog teisingo apmokėjimo principas, skirtingai nei teisingo apmokėjimo už darbą principas yra platesnis ir aktualus didesniai ratui žmonių, dirbančių ne tik pagal darbo sutartis. Asmenys, atliekantys darbo funkcijas pagal civilines sutartis (pavedimo, rangos, vežimo ir kitas), taip pat gauna atlyginimą už atliekamą darbą. Todėl skirtingai nei teisingo apmokėjimo už darbą principas, teisingo apmokėjimo principas turi būti laikomas tarpšakiniu, aktualiu ne tik darbo teisės prasme. Tačiau atsižvelgiant į šio darbo temą, analizuojamas bus teisingo apmokėjimo už darbą principas darbo teisės kontekste, t. y. šio principo taikymas apims tik tuos asmenis, kurie susiję su darbo teisiniais santykiais.

„Teisingo apmokėjimo už darbą principas“ – tai kompleksinė sąvoka. Norint kalbėti apie tai, visų pirma reikia atsakyti į klausimus: Kaip suprantamas žodis „principas“ teisinėje plotmėje? Koks apmokėjimas už darbą yra „teisingas“? Kas yra „darbo užmokestis“ bei ką jis apima? Tik tinkamai suvokus šių sąvokų esmę, galima visapusiškai atskleisti nagrinėjamo principo turinį.

---

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.

Žodis „principium“ lotyniškai reiškia<sup>9</sup> „pradžią“, „kilmę“, „pagrindą“. Teisės principai – tai teisės sistemos dalis, ant kurios laikosi visas teisės „rūmas“. Tai pagrindinės idėjos, išreiškiančios visuomeninių santykių teisinio reguliavimo dėsningumus ir vystymosi tendencijas. Tai reiškia, jog nei viena teisinė valstybė, priimdama teisės aktus bei juos taikydama, negali pažeisti šių visuotinai pripažintų nuostatų. Teisės principai atlieka trejopą vaidmenį teisės sistemoje: užpildo teisės spragas, daro įtaką teisėkūrai, į juos turi būti atsižvelgiama, taikant ir aiškinant teisės normas. Taigi teisės principai užtikrina teisės sistemos darną, jos elementų neprieštarumą. Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra ypatingas, kadangi jis yra konstitucinis principas, kuris legitimuoja teisės aktuose nustatytą reguliavimą, visus teisinius sprendimus.

„Teisingumas“ teisine prasme – tai universalus bendrasis teisės principas, vienas pagrindinių teisės, kaip socialinio gyvenimo reguliavimo priemonių, tikslų<sup>10</sup>. Remiantis teisingumo principu, vertinami visi asmeniniai poelgiai. Kadangi Darbo kodekse ginami silpnesniosios šalies - darbuotojo - interesai, labai svarbu pasverti, kas yra teisinga darbuotojo, tuo pačiu ir darbdavio atžvilgiu.

Kadangi šio principo taikymo objektas yra darbo apmokėjimas, būtina išsiaiškinti, ką vadiname darbo užmokesčiu ir ką jis apima. Paminėtina, jog analizuojant teisingą apmokėjimą už darbą, darbo užmokesčio vaidmenį visuomenėje, darbo tema visapusiškai atskleidžiama kalbant ne tik per teisinę, bet ir per ekonominę bei socialinę prizmę. Toliau darbe bus aptariamas teisingo apmokėjimo už darbą ekonominis – socialinis aspektas.

## 2.1 Teisingas apmokėjimas už darbą ekonominiu – socialiniu aspektu

Kalbant apie darbo užmokesčių, paminėtina, kad vienas pagrindinių darbo santykių požymių yra darbo atlygintinumas<sup>11</sup>. Pati sąvoka „darbas“ nėra teisinė. Tai socialinė – ekonominė sąvoka. Kadangi tiesiogiai susiduria darbuotojo ir darbdavio interesai, rinkoje įvyksta individualių mainų procesas<sup>12</sup>. Mainai sudaro sąlygas kiekvienam geriau išnaudoti savo gebėjimus. Specializacija ir darbo pasidalijimas atsirado kartu su pirmaisiais barteriniais mainais. Tačiau kadangi šie mainai buvo brangūs ir riboti, atsiradus pinigams, sumažėjo pačių mainų kaštai. Atsivėrus darbo rinkai,

<sup>9</sup> KUZAVINIS, Kazimieras. *Lotynų – lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1996, p. 687.

<sup>10</sup> Vilniaus universiteto teisės fakultetas. *Namų advokatas*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002, p. 873.

<sup>11</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; ir BUŽINSKAS, Gintaras. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 18.

<sup>12</sup> DEGUTIS, Algirdas. *Individualizmas ir visuomeninė tvarka*. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1998, p. 12.

atitinkamai išsiplėtė specializacija, darbo pasidalijimas, padidėjo efektyvumas, taigi padidėjo ir kiekvieno mainų dalyvio gerovės kilimo galimybės. Darbo rinkoje kiekvienas vertina savo gamybinius faktorius, sąnaudas, kurdamas gėrybes kitiems, kad mainais įsigytų vartojimo gėrybių sau<sup>13</sup>. Pasak klasikinės politinės ekonomikos pradininkų A. Smito<sup>14</sup>, „visų ekonominių veiksnių variklis, kurio pastovumas ir vienodumas nugalė visas dirbtines kliūtis ir tuo daro pačią sistemą vieningą, yra natūralus kiekvieno žmogaus siekimas pagerinti savo buitį“. Anot jo, tai yra spyruoklė, veikianti kiekvieno žmogaus viduje, laiduojanti visuomenės gyvenimą ir pažangą. Kiekvienas, siekdamas savo paties interesų, iš esmės realizuoja ir visus visuomenės interesus. Kaip ir kiti išteklių, darbas rinkoje įgyja savo kainą, kai jos išraiška galima laikyti darbo užmokestį<sup>15</sup>. Taigi žvelgiant per ekonominę prizmę, darbo užmokestis – tai tam tikras pinigų kiekis, kurį darbuotojas gauna mainais už darbą ir gali tiesiogiai panaudoti vartojimo gėrybėms pirkti, tuo užtikrindamas įmonių gamybos plėtrą, o taip pat ir valstybės ekonominį augimą.

Tačiau kyla klausimas, koks turi būti teisingas (ekonomiškai pagrįstas) darbo užmokesčio dydis. Įvairių profesijų darbuotojų darbo užmokesčio dydis yra teisingas (ekonomiškai pagrįstas) tuo atveju, jeigu, atsižvelgiant į darbo jėgos paklausą įvairiose šakose, jis yra vienodas už vienodo sudėtingumo ir vienodo sunkumo gamybinės užduoties įvairiose šakose, kurios reikalauja iš darbuotojų vienodų sugebėjimų ir vienodo profesinio pasirengimo. Kitaip tariant, darbo užmokesčio dydis bus ekonomiškai pagrįstas, jei jis sutaps su šių darbuotojų sukurto ribinio grynojo produkto verte.

Tarifinis atlygis bus neteisingas, kai darbdavys (valstybė ar privatus asmuo) sąmoningai mokės mažiau negu sukurta ribinė grynojo produkto vertė. Esant laisvajai konkurencijai ir nelanksčiai darbo jėgos paklausai, darbuotojai bus linkę pereiti į tuos gamybinius kolektyvus, kuriuose mokamas pagrįstas tarifinis atlyginimas.

Atitinkamai vaizduojant darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykius, galima grafiškai pavaizduoti darbo užmokesčio ir galimo išnaudojimo tarpusavio priklausomybę<sup>16</sup> (1 pav.):

---

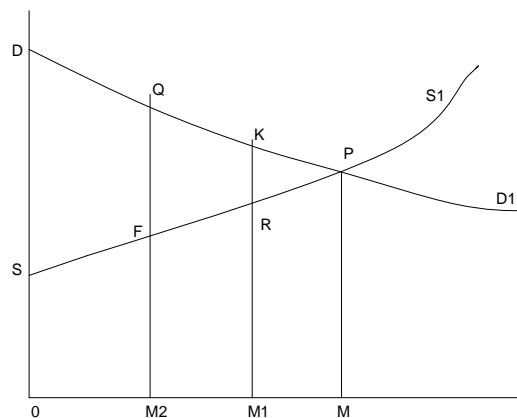
<sup>13</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 8 – 9.

<sup>14</sup> STANICKAS, Edmundas; ir VYŠNIAUSKAS, Kazimieras. *Darbo apmokėjimas išsivysčiusiose šalyse: mokymo priemonė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1997, p. 6 – 7.

<sup>15</sup> SKOMINAS, Vilhelmas. *Mikroekonomika*. Vilnius: Enciklopedija, 2000, p. 269.

<sup>16</sup> STANICKAS, Edmundas; ir VYŠNIAUSKAS, Kazimieras, *op. cit.* 14, p. 11.





1 pav.

Diagramoje kreivė DD1 rodo darbo jėgos paklausą, o SS1 – jos pasiūlą. Atkarpa PM rodo darbo apmokėjimo lygį esant laisvajai konkurencijai. Jis lygus tarifiniam atlygiui, kuris mokamas atitinkamos kvalifikacijos darbuotojui. Tiesė QM2 rodo darbo apmokėjimo lygį, ypač naudingą tiems darbuotojams, kurie jį pasiekė dėl palankių sąlygų ir savo organizuotumo. Tiesės atkarpa RM1 rodo darbo apmokėjimo lygį (ypač naudingą darbdaviui), kurį jis gali pasiekti taip pat tam tikromis sąlygomis. Jei naudojantis palankiomis sąlygomis, darbuotojams mokamas darbo užmokestis, mažesnis negu PM, tuomet egzistuoja darbuotojų išnaudojimas. Tarkime darbo užmokestis RM1 mokamas naudojant darbo kiekį, lygų atkarpai OM. Vadinasi, neteisingumą rodo PM ir RM1 skirtumas, o išnaudojimo laipsnį – KM1 ir RM1 skirtumas. Jei darbuotojai pasiektų, kad būtų mokamas darbo užmokestis QM2, naudojant darbo kiekį, lygų atkarpai OM, būtų galima kalbėti apie darbdavių išnaudojimą, kurio laipsnį išreikštų QM2 ir FM2 skirtumas.

Siekiant kovoti su darbuotojų išnaudojimu, kuriamos įvairios teorijos, aktyviai su tuo kovojama. 1970 m. TDO priėmė konvenciją Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“<sup>17</sup>. Konvencijos tikslas – apsaugoti darbuotoją nuo nepagrįstai mažo darbo užmokesčio. Joje numatyta, jog kiekvienas TDO narys, ratifikuodamas šią konvenciją, įsipareigoja įvesti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą. Pagal konvenciją, minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti sumažintas. Konvencijoje pažymima, jog laikantis jos nuostatų, visiškai gerbiama laisvė vesti kolektyvines derybas.

<sup>17</sup> Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr.131 "Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis" // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-736.

Svarbiausia, kad bet kurios profesijos ir kvalifikacijos darbuotojas, dirbantis dorai ir sąžiningai, gautų tokį darbo užmokestį, iš kurio galėtų normaliai gyventi jis ir jo šeima. Gyvenimo lygis turi būti ne mažesnis už gyvenimo minimumą, kurį rodo pinigų suma, leidžianti patenkinti normalius ir pagrįstus dirbančio žmogaus poreikius. Civilizuotoje valstybėje darbuotojo tarifinis atlygis turi garantuoti normalų gyvenimo lygį.

Kartu su ekonominiais aspektais išryškėja darbo užmokesčio socialinis vaidmuo. Aktyvios užimtumo politikos įgyvendinimas buvo ir yra vienas iš valstybės prioritetų. Tai matosi iš naujos Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Vyriausybė) programos, kurioje vienas iš Vyriausybės įsipareigojimų 2004 – 2008 metų laikotarpiui yra įgyvendinti aktyvią užimtumo ir žmogiškųjų išteklių plėtros politiką, kad kiekvienas norintis ir galintis dirbti mūsų šalies žmogus rastų savę vertą darbą Lietuvoje<sup>18</sup>. Vyriausybės programoje numatomi prioritetai naujų darbo vietų kūrimui, nedarbo problemos mažinimui. Darbo užmokesčio negavimas ar nepakankamas, neteisingas darbo užmokesčio dydis gali sukelti globalines valstybės problemas, tokias kaip skurdas, nedarbas, emigracija. Paminėtina, jog visi asmenys ( tiek dirbantys, tiek bedarbiai) turi turėti tam tikrą pajamų šaltinį, pakankamą sau ir savo šeimai išlaikyti.

Jei pajamų, gaunamų iš atlyginimo už darbą, žmonėms pragyventi nepakanka, atsiranda **skurdo problema**. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimu Nr. 1753 pritarė Lietuvos Respublikos skurdo mažinimo strategijos įgyvendinimo 2002 – 2004 m. programai<sup>19</sup>. Ši programa sukonkretino 2000 m. parengtos Skurdo mažinimo Lietuvoje strategijos nuostatas<sup>20</sup>. Skurdo mažinimo Lietuvoje strategijoje „skurdas“ apibrėžiamas kaip pajamų ir kitų išteklių (materialinių, kultūrinių, socialinių), užtikrinančių Lietuvos visuomenei priimtinus gyvenimo standartus, neturėjimas. Pagrindiniu skurdo kriterijumi laikoma santykinė skurdo riba, apskaičiuojama kaip 50 procentų vidutinių vartojimo išlaidų. Pagrindiniai rodikliai, kuriais remiamasi analizuojant skurdą, yra skurdo lygis (gyventojų, esančių žemiau skurdo, ribos dalis) bei skurdo gylis (parodo, kiek vidutiniškai skurstančiųjų pajamos (išlaidos) yra mažesnės už skurdo ribą). Remiantis Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau –

---

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gruodžio 14 d. nutarimas Nr. X-43 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.lrv.lt/13\\_vyr\\_dok/13\\_vyr\\_programa.pdf](http://www.lrv.lt/13_vyr_dok/13_vyr_programa.pdf)>.

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimas Nr. 1753 „Dėl Lietuvos Respublikos skurdo mažinimo strategijos įgyvendinimo 2002-2004 metais programos // Valstybės žinios. 2002, Nr. 109-4825.

<sup>20</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX-1187 „Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 113-5029.

Statistikos departamentas) duomenimis<sup>21</sup> - santykinio skurdo lygis šalyje, palyginti su 2004 m., padidėjo 1 procentiniu punktu, 2005 m. santykinio skurdo lygis buvo 17 procentų (2004 m. – 16 proc.). Šiuo būdu apskaičiuota santykinio skurdo riba 2005 m. buvo 363 litai per mėnesį vienam ekvivalentiniam vartotojui, arba 979 litai namų ūkiui, susidedančiam iš dviejų suaugusių asmenų ir dviejų vaikų iki 14 metų amžiaus. Statistikos departamento duomenimis santykinio skurdo lygis Lietuvoje 1998 – 2004 metais beveik nepasikeitė ir buvo apie šešiolika procentų. Kadangi skurstantis žmogus jaučiasi nepilnavertis, negalintis išlaikyti nei savęs, nei savo šeimos, todėl prarandama viltis dirbti, suprastėja darbo kokybė, didelė dalis tokių asmenų palieka šalį ir emigruoja, siekdami rasti gerovę sau ir savo šeimai. Čia vėl susiduriama su kitomis globaliomis problemomis. Todėl remiantis Vyriausybės programa, vykdant aktyvią užimtumo politiką ir plėtojant socialinės paramos priemones, siekiama mažinti skurdo riziką. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos mažas pajamas gaunančioms šeimoms (vieniems gyvenantiems asmenims) įstatyme<sup>22</sup> numatomi asmenys, kurie turi teisę gauti socialinę pašalpą ar būsto šildymo išlaidų, išlaidų šaltam vandeniui bei nuotekoms ir išlaidų karštam vandeniui kompensacijas, bei jų dydžiai. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatyme<sup>23</sup> numatytos nedarbo socialinės išmokos, jų dydžiai, asmenys, turintys teisę ją gauti.

Pažymėtina, jog siekiant sumažinti skurdo lygį šalyje, vienas iš optimalių situacijos sprendimo būdų, kuris tuo pačiu skatintų asmenis motyvuotai ieškoti laisvų darbo vietų ir nesitenkinti vien tik gaunamomis pašalpų sumomis, galėtų būti asmenų skatinimas įsidarbinti, už tai jiems mokant priemokas už įsidarbinimą.

Visgi reikėtų nepamiršti, jog skurdo rizikos išvengsime, šalindami skurdo atsiradimo priežastis. Daugiausia skurstančiųjų yra žemą išsilavinimą turinčių namų ūkių grupėse. Didžiausią bedarbių skaičių pagal Statistikos departamento pateikiamus duomenis<sup>24</sup> sudaro asmenys, turintys tik vidurinį išsilavinimą. Taigi remiantis Vyriausybės programa, numatomi net 35 punktai žmonių švietimui bei švietimo prieinamumui skatinti. Nacionaliniame veiksmų plane socialinei aprėpčiai didinti valstybė įsipareigojo imtis visapusiškų, įvairias sritis (užimtumą, švietimą, sveikatos apsaugą, socialinę apsaugą ir kt.) apimančių veiksmų silpniausių gyventojų grupių padėčiai gerinti, jų galimybėms padidinti bei jų skurdui ir socialinei atskirčiai sumažinti.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos Statistikos departamento duomenys [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1333>>.

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos mažas pajamas gaunančioms šeimoms (vieniems gyvenantiems asmenims) įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3352.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 4-26.

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos Statistikos departamento duomenys [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.std.lt/lt/catalog/viewfree/?id=37>>.

Daugelis Europos valstybių susiduria su didėjančia **nedarbo problema**. Jau pirmajame Europos socialinės chartijos (pataisytos)<sup>25</sup> straipsnyje teigiama – „vienu iš pagrindinių savo tikslų ir pareigų laikyti kuo didesnio ir pastovesnio užimtumo siekimą ir išlaikymą, kad ateityje būtų pasiektas visiškas užimtumas“. Aktualiu tampa klausimas, kaip asmeniui ir jo šeimai užtikrinti normalų gyvenimo lygį (o tai turėtų garantuoti teisingas apmokėjimas už darbą). Ekonominėje plotmėje „nedarbas“ – tai produkcijos nuostoliai, dėl kurių visuomenė netenka tam tikros dalies prekių ar paslaugų, kurias galėtų pagaminti ar suteikti bedarbiai. Nedarbo priežasčių reikėtų ieškoti darbo santykių reguliavime, socialinių pašalpų ir garantijų politikoje bei apsunkintose verslo sąlygose. Techninė pažanga, naujos technologijos vis dažniau pakeičia žmogaus darbą ar reikalauja naujų žinių, aukštesnio išsilavinimo lygio. Paminėtina jog poreikis ginti teisę į darbą, teisingą apmokėjimą už jį, skatinti profesinį mokymą ir rengimą, įskaitant kvalifikacinį perkvalifikavimą, tampa vis svarbesnis, nes didėjant konkurencijai Lietuvos darbo rinkoje ir reikalavimams, kurie keliami jos dalyviams, dalis asmenų netenka darbo dėl žemos kvalifikacijos, lėto prisitaikymo prie kintančių technologijų, patirties stokos ir pan.<sup>26</sup> Vienas iš būdų nedarbui mažinti galėtų būti bedarbių kvalifikacijos kėlimas. Tokiu atveju, valstybė turėtų būti „paskutiniu juo darbdaviu“, aprūpinančiu darbu tuos, kurie nori, tačiau negali rasti darbo. Remiantis Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo<sup>27</sup> 19 straipsniu, numatoma bedarbių ir darbuotojų, išpėtų apie atleidimą iš darbo, profesinis mokymas. Bedarbiai, kuriems Valstybinė darbo birža nustatyta tvarka negali pasiūlyti darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, taip pat bedarbiai, neturintys profesinio pasirengimo, gali būti siunčiami mokytis profesijos, atitinkančios vietos darbo rinkos poreikius, arba tobulinti kvalifikacijos. Mokymosi laikotarpiu bedarbiams mokama 1,5 mokėjimo mėnesį galiojančio minimalaus gyvenimo lygio dydžio mokymo stipendija. Įstatymo 20 straipsnis numato galimybę bedarbiams bei asmenims, nustatyta tvarka užsiregistravusiems Valstybinėje darbo biržoje, organizuoti laikinus viešuosius darbus, už kuriuos mokamas darbo užmokestis, apskaičiuotas taikant ne mažesnę už valstybės nustatytą minimalų valandinį atlygį. Įstatymas taip pat numato užimtumo fondo remiamus darbus darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams, kurie yra baigę aukščiau minėtą profesinį mokymą, kuriems Valstybinė darbo birža negali pasiūlyti nuolatinio darbo. Užimtumo fondo remiamus darbus Valstybinė darbo birža organizuoja, sudarydama sutartis su darbdaviais dėl

---

<sup>25</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lietuvos Respublikos 2004 m. užimtumo veiksmų planas. [interaktyvus] [žiūrėta 2006 balandžio 2 d.]: Prieiga per internetą: < <http://www.socmin.lt/index.php?1592137329>>.

<sup>27</sup> Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 2-25.

bedarbių, pirmiausia pradedančių darbo veiklą, įdarbinimo, sudarydama jiems galimybę įgyti pirminių darbo įgūdžių bei padėdama įsitvirtinti nuolatiniam darbui. Ši laikotarpį darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka turi būti garantuojamas bent jau minimalus darbo užmokestis.

Paminėtina, jog žmonės savo egzistavimą užsitikrina iš už darbą gaunamų lėšų, kuomet dėl nedarbo jas praranda ir tampa visiškai priklausomi nuo kompensuojamų pajamų (bedarbio pašalpų). 2005 m. sausio 1 d. Lietuvoje įsigaliojo draudimas nuo nedarbo<sup>28</sup>. Įstatymas įvardija, jog nedarbo draudimu apdraustasis – tai fizinis asmuo, už kurį draudėjas (juridinis ar fizinis asmuo) įstatymų nustatyta tvarka privalo mokėti nedarbo draudimo įmokas. Šiam asmeniui tapus bedarbiu, nustatytomis sąlygomis ir tvarka jis turi teisę gauti nedarbo draudimo išmoką. Pats nedarbo draudimas yra socialinio draudimo rūšis, kuri įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl nedarbo negautas pajamas ar jų dalį. Paminėtina, jog draudimas nuo nedarbo yra pažangesnė ir teisingesnė socialinės saugos forma už bedarbio pašalpą, nes diferencijuoja draudimo išmokų dydį vertinant apdraustojo indėlį į darbo veiklą (stažą, gautą atlygį). Draudimas nuo nedarbo sustiprina legalaus darbo motyvaciją, nes kiekvienas darbuotojas yra suinteresuotas gauti legalų atlyginimą, nuo kurio priklauso draudimo nuo nedarbo išmokos dydis. Palyginus nauja draudimo sistema yra veiksminga, kaip atlyginimų „vokeliuose“, t. y. neapmokestinamo atlygio, prevencijos priemonė, nes darbuotojas, tapęs bedarbiu, supranta, kad tokie neteisingi sandoriai jam yra nepriimtini materialiniu požiūriu.

Viena iš valstybės priemonių, numatytų minėtoje Vyriausybės programoje<sup>29</sup>, siekiant mažinti nedarbą, yra žmonių verslumo skatinimas, remiant smulkųjų ir vidutinį verslą. Vyriausybė įsipareigoja ugdyti žmonių verslumą ekonomikos ir verslo srityje, kuris yra ekonomikos augimo pagrindas – formuojama visuomenės vidurinė klasė, sudaroma palanki aplinka verslo įmonių plėtrai, kuriamos naujos darbo vietos. Vienas svarbiausių smulkaus ir vidutinio verslo klestėjimo pagrindų yra šio sektoriaus įmonių apmokestinimo sistemos reguliavimas, siekiant nepriimti bei keisti teisės aktus, varžančius verslo egzistavimą bei kūrimąsi, siekiant teikti paramą steigiamoms naujoms įmonėms, skatinti jų gausėjimą. Visgi šiandien dėl per didelės mokesčių naštos kai kurie darbdaviai suinteresuoti keisti darbo santykius kitais santykiais (įforminant pavedimo, rangos, paslaugų, autorines ir kitas sutartis), rizikuojama nelegaliai įdarbinti asmenis, palaikoma „vokelių“ atsiskaitymo sistema ir pan. Šios problemos aktualumas minimas daugelyje žiniasklaidos priemonių. Vis daugiau dirbančiųjų, rizikuodami prarasti savo darbo vietas, ryžtasi

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26.

<sup>29</sup> 2004 m. gruodžio 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. X-43 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.lrv.lt/13\\_vyr\\_dok/13\\_vyr\\_programa.pdf](http://www.lrv.lt/13_vyr_dok/13_vyr_programa.pdf)>.

prabilti apie darbdavių neteisėtus veiksmus, pažeidžiančius darbuotojų teisę į teisingą apmokėjimą už darbą. Šiandien žinomi ir plačiai komentuojami atvejai, kuomet atlyginimai darbuotojams mokami „vokeliuose“<sup>30</sup>: UAB „Krekenavos agrofirma“ kilęs „vokelių“ skandalas, kuomet darbuotoja D. B. pavišino faktą apie nelegaliai mokamus atlyginimus darbuotojams įmonėje; UAB „Baltijos prochemas“ atlyginimai darbuotojams taip pat buvo mokami pagal neoficialų darbo užmokesčio žiniaraštį, galiausiai Konservatorių partijos narė bei Tėvynės sąjungos frakcijos skyriaus sueigos sekretore dirbusi S. B. pavišino faktą, jog dirba nesant sudarytos rašytinės darbo sutarties bei negaunanti atlyginimo už darbą.

Analizuojant Lietuvoje egzistuojančią šešėlinės ekonomikos problemą, kuri reiškia žmonių nusistatymą prieš šalyje įtvirtintas teisės normas, negalima vienareikšmiškai kaltinti darbdavių. Jeigu ekonominės sąlygos Lietuvoje būtų palankios, tai rizikuoti dirbti „šešėlyje“ būtų nenaudinga. Lietuvos laisvos rinkos instituto atliktais tyrimo duomenimis, šešėlinė ekonomika iš esmės nesumažės, kol egzistuos teisėtos veiklos laisvės deficitas. Atliktų tyrimų duomenimis, 2004 m. šešėlinė ekonomika sudarė 20,8 procento bendro vidaus produkto, 2005 m. šešėlinė ekonomika beveik nekito, ji sudarė 20,6 procento visos šalies ekonomikos<sup>31</sup>. Paminėtina, jog šešėlinei ekonomikai smukti trukdo nemažėjanti mokesčių našta, mokesčių politikos nenuoseklumas, griežtas darbo santykių reguliavimas, pablogėjusios individualiųjų įmonių verslo sąlygos ir kt.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, atsižvelgdama į nedeklaruojamo darbo mastą ir jo pasekmes šalies ekonomikai ir legaliam užimtumui, 2001 m. priėmė nutarimą „Dėl nelegalaus darbo reiškinių kontrolės vykdymo“<sup>32</sup>, kuriuo koordinuojami nelegalų darbą kontroliuojančių valstybės institucijų ir įstaigų veiksmai. Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) nelegalaus darbo prevencijos bei kontrolės klausimais<sup>33</sup> per 2005 m. atliko 4774 nelegalaus darbo patikrinimus, kurių metu buvo nustatyta 1500 nelegaliai dirbusių asmenų (iš kurių be darbo sutarčių dirbo 1500 darbuotojų), dėl kurių darbdaviams buvo surašyti 279 administracinių teisės pažeidimų protokolai dėl 487 asmenų pagal ATPK 41 (3) straipsnį (nelegalaus darbas). Pagal Valstybinės darbo inspekcijos tikrinimo rezultatus, analizuojant nelegaliai dirbusių asmenų išaiškinimą ekonominės veiklos sektoriuose, matyti, kad nelegalaus darbo naudojimo tendencijos išlieka jau keletą metų.

<sup>30</sup> „Respublika“: Lietuvos dienraštis, Vilnius, 2006 m. balandžio 25 d., Nr. 92 (4849), p. 3, 4, 7.

<sup>31</sup> Lietuvos ekonomikos tyrimas 2004 – 2005 (2): 2004 m. vertinimai ir patikslintos prognozės 2005 – iesiems [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrinka.lt/Projektai/Tyrimas15.phtml>>.

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. lapkričio 26 d. nutarimas Nr. 1407 „Dėl nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimo“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 99-3558.

<sup>33</sup> Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/>>.

Daugiausiai nelegalaus darbo atvejų, kaip ir ankstesniais metais, per 2005 metus buvo nustatyta šiuose ekonominės veiklos sektoriuose: statybose – 39,13 proc., žemės ūkyje – 8,13 proc., didmeninėje/mažmeninėje prekyboje – 7,6 proc., medienos ir medienos gaminių gamyboje bei baldų gamyboje – 7,2 proc., autoservisuose – 6,53 proc., drabužių siuvime – 2,6 proc. Teismai išnagrinėjo 222 bylas (79,6 proc.) dėl 374 asmenų. ATPK 41 (3) straipsnio sankcijoje numatyta administracinė bauda skirta 33 administracinių teisės pažeidimų bylose dėl 49 asmenų (13,1 proc.), 67 bylos dėl 112 asmenų nutrauktos (29,9 proc.). Darbdaviams skirta 299600 litų baudų. Vidutinis baudos dydis darbdaviui už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį buvo 1143,5 Lt.

Vadovaujantis Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimo ir teisės taikymo rekomendacijomis (toliau – Rekomendacijos)<sup>34</sup>, teismų praktika taikant ATPK 41 (3) straipsnį yra labai įvairi. Teismai nevienodai aiškina nelegalaus darbo sudėties požymių turinį, remdamiesi tais pačiais požymiais, skirtingai aiškina, kokios teisinės prigimties yra faktiniai santykiai, atsiradę tarp ginčijamo visuomeninio santykio subjektų. Paminėtina, jog tiek vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, tiek Rekomendacijomis, dėl nelegalaus darbo traukiamiems administracinėn atsakomybėn asmenims buvo taikomos labai įvairios ir gana mažos nuobaudos: net 85 procentai baudų paskirta taikant mažesnę nei įstatymo numatyta administracinę nuobaudą arba administracinės nuobaudos neskiriant. Nuobaudos vidurkis pagal įstatymų leidėjo ketinimus pirmą kartą baudžiamam asmeniui turėtų būti 6500 litų už kiekvieną nelegaliai dirbantį asmenį. Kaip matyti iš teismų praktikos, vidutinė teismo skiriama nuobauda yra daugiau negu 6 kartus mažesnė nei tikėjosi įstatymų leidėjas. Tokią situaciją reikėtų vertinti kaip nelegalaus darbo išplitimo priežastį, todėl ATPK 41 (3) straipsnyje įtvirtinta norma nėra pakankamai efektyvi ir numatytos baudos tikslai nėra pasiekiami. Pažeidimu daroma didelė žala dirbančiųjų teisei pasinaudoti teisinėmis ir socialinėmis garantijomis, iškreipiama konkurencija tarp įmonių bei darbo rinka. Teismo skiriamu įspėjimu ar simboline pinigine bauda už vieną dirbantį asmenį ne tik nepasiekiamas pirmiau minėtas nuobaudos tikslas, bet ir gaunamas atvirkštinis rezultatas – pažeidėjas skatinamas daryti naujus pažeidimus, nes teismo paskirta nuobauda yra mažai reikšminga, palyginus su pažeidimu gauta nauda. Darytina išvada, jog teismai skirdami baudas privalo vadovautis įstatymu, nustatančiu

---

<sup>34</sup> Lietuvos Vyriausias Administracinis Teismas: Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos (aprobuotos Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime) [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lvat.lt/default.aspx?item=admapzv>>.

pakankamai tiksliai nuobaudų parinkimo taisyklės, Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo suformuota praktika bei įvertinti nelegalaus darbo pavojingumą visuomenei.

Negalima nepaminėti su darbo tema dar vienos susijusios problemos – tai masinis šalies gyventojų išvykimas į užsienį, kuris neigiamai veikia Lietuvos darbo rinką. Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, jog jeigu tarp dviejų šalių nėra jokių kliūčių ir egzistuoja visiška migracija, tai iš šalies, kur darbo užmokestis mažesnis, išvažiuojant asmenims, čia dėl darbo pasiūlos mažėjimo darbo užmokestis didės, o šalyje, į kurią emigruojama, darbo užmokestis dėl darbo pasiūlos didėjimo mažės. Darbo užmokestis abiejose šalyse susilygins ir neatsiras nedarbas. Tačiau darbo jėgos migracija ne visada išlygina darbo užmokestį. Mažiau ekonomiškai išsivysčiusiose šalyse, aukštos kvalifikacijos darbo jėga gauna atlygį, mažesnę už jų ribinį produktą, todėl jiems emigruojant pasiliekančiųjų šalyje vidutinis darbo užmokestis mažėja. Tiek teoriniai apmąstymai, tiek statistiniai duomenys rodo, jog daugiausia **emigruoti** yra linkę aukštos kvalifikacijos ir išsilavinimo asmenys, kuriems nėra tinkamai atlyginama už jų atiduotą indėlį dirbant tam tikrą darbą. Lietuva susiduria su „protų nutekėjimo“ problema, kuomet vis labiau jaučiamas kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas. Taigi Lietuva, beprarandanti investicijas, įdėtas į emigruojančių asmenų žmogiškąjį kapitalą (žinias ir gebėjimus), mažėjant darbo jėgos kvalifikaciniam vidurkiui, patiria nuostolius, o tai silpnina šalies ekonominio augimo potencialą. Remiantis Statistikos departamento duomenimis<sup>35</sup>, 2006 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 3403,2 tūkst. gyventojų, tai yra 22,1 tūkst. mažiau negu 2005 m. pradžioje. Dėl neigiamos natūralios gyventojų kaitos (daugiau mirė nei gimė) gyventojų skaičius sumažėjo 13,3 tūkst., dėl neigiamos migracijos saldo (emigravo – 15,6 tūkst., imigravo – 6,8 tūkst.) – 8,8 tūkst. Viena iš gyventojų skaičiaus mažėjimo priežasčių yra gyventojų emigracija.

Atsižvelgiant į neigiamus padarinius, kuriuos dėl gyventojų emigracijos patiria valstybė, Lietuvos Respublikos Vyriausybės programoje<sup>36</sup> numatomi tikslai, jog turi būti siekiama užtikrinti gyventojų užimtumą, pastovias pajamas iš darbo užmokesčio, kad neteisingai mokamas darbo užmokestis ar apskritai nemokamas darbo užmokestis neverstų asmenų persikelti gyventi į kitą valstybę, turi būti kuriamos garantijos bei parama, pavyzdžiui, lengvatinis ilgalaikis kreditavimas būstui įsigyti, kredito būstui įsigyti palūkanų kompensavimas jaunos šeimoms, turi būti motyvuojamas jaunimas savo ateitį susieti su gimtąja šalimi, ugdyti verslumą.

---

<sup>35</sup> Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.std.lt/lt/news/view/?id=1750>>.

<sup>36</sup> 2004 m. gruodžio 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. X-43 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.lrv.lt/13\\_vyr\\_dok/13\\_vyr\\_programa.pdf](http://www.lrv.lt/13_vyr_dok/13_vyr_programa.pdf)>.



Reziumuojant visa tai, kas buvo paminėtina, darytina išvada, jog reikia sekti ir analizuoti visą eilę vertinamųjų rodiklių, kad būtų galima spręsti apie teisingo darbo užmokesčio egzistavimą ar neegzistavimą. Vienas iš valstybės prioritetų turi būti aktyvios užimtumo ir žmogiškųjų išteklių plėtros politikos užtikrinimas. Paminėtina, jog civilizuotoje valstybėje turi būti garantuotas toks gyvenimo lygis, kuris leistų patenkinti normalius ir pagrįstus dirbančio žmogaus bei jo šeimos poreikius. Teisingo darbo užmokesčio reikšmė yra didžiulė, nes darbuotojo darbo užmokesčio, o taip pat užimtumo apskritai užtikrinimas padeda gerinti šalies ekonominę padėtį, taip pat išvengti įvairių globalinių problemų, tokių kaip skurdas, nedarbas, gyventojų emigracija ir pan.

## 2.2 Teisingas apmokėjimas už darbą teisiniu aspektu

Darbo užmokestis darbuotojui – tai tam tikra ekonominė nauda, kompensuojanti jo darbo jėgos sąnaudas, darbdaviui – tai gamybos kaštai (išlaidos). Teisinėje plotmėje tai reikštų, kad darbuotojas turi pareigą dirbti tam tikros profesijos, specialybės ar kvalifikacijos darbą, kurį atlikęs jis įgyja teisę į atlyginimą; savo ruožtu darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo atlikti tam tikrą darbą, ir pareigą – už atliktą darbą mokėti sulygtą darbo užmokestį. Taigi darbo užmokestis – tai prievolė, atsirandanti iš darbo santykių.

Darbo kodeksas darbo užmokestį apibrėžia kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Taigi Darbo kodekso 186 straipsnio 1 dalis darbo sutarties reikšmę apibrėžia ypatingai – kaip vieną iš atlygintinumo sąlygų. Numatoma, kad darbo sutartis „turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą“. Tačiau numatytos formos nesilaikymas savaime nedaro darbo sutarties negaliojančia ir nepanaikina teisės į darbo užmokestį<sup>37</sup>. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalimi, darbo sutarties sudarymo momentu laikomas šalių susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų. Taigi kai šalys susitaria dėl darbo ir darbo sąlygų, būdingų darbo sutarčiai (darbo vietos, funkcijų, apmokėjimo), net ir juridiskai neiforminus šios sutarties, atlikus sutartą darbą, atsiranda darbuotojo teisė į darbo užmokestį. Toks aiškinimas atitinka TDO konvenciją Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“<sup>38</sup>, kuri numato, jog darbo užmokestis reiškia bet kokią paskirtą ar apskaičiuotą atlyginimą arba uždarbį, išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba žodinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti

<sup>37</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*; III dalis: individualūs santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 60.

<sup>38</sup> Tarptautinės Darbo Organizacijos tinklapis internete [interaktyvu]. [žiūrėta 2006m kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdsp1.htm>>.

darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas. Kita vertus, pats sutarties sudarymo faktas nėra pakankamas pagrindas norint įgyvendinti teisę į darbo užmokestį, toks pagrindas turi būti konkretus darbo funkcijų vykdymas.

Visiškai kitokia situacija susiklosto, jei asmuo dirba pagal civilinę sutartį ar iš viso nesudaręs jokios sutarties. Tokiais atvejais teisė į darbo užmokestį neatsiranda. Apmokėjimas už darbą, kuris atliekamas pagal civilines sutartis (pvz., rangos, pasaugos), darbo užmokesčiu nelaikomas.

Svarbu paminėti, jog darbo santykius Lietuvoje ilgą laiką (iki XIX a.) reguliavo civilinės teisės normos, todėl šiandien šioms teisės šakoms išsiskyrus, svarbu atskirti darbo užmokestį nuo atlyginimo, mokamo pagal civilines sutartis<sup>39</sup>. Pagrindinis skirtumas tarp darbo užmokesčio pagal darbo sutartis ir atlyginimo pagal civilines sutartis yra tas, kad darbo užmokestis – tai sistemingas, tęstinio pobūdžio mokėjimas, siejamas su tam tikru laiko tarpu ir mokamas už tam tikrą darbo funkcijų atlikimą pagal iš anksto nustatytas normas ir įkainius. Tuo tarpu atlyginimas, gaunamas už darbą, atliktą pagal civilinę sutartį, siejamas su konkrečiu darbo rezultatu bei sutarties įvykdymu. Toks atlyginimas paprastai nėra tęstinio pobūdžio ir išmokamas iš karto įvykdžius sutartį. Kita vertus, kaip bus minima vėliau, sistemingumas ir tęstinumas būdingi tik pagrindiniam darbo užmokesčiui. Tuo tarpu įvairios premijos, priedai, kitos vienkartinės išmokos neturi sistemingumo bei tęstinumo požymių, bet taip pat laikomos darbo užmokesčiu. Taigi nepakanka remtis šiais požymiais, norint darbo užmokestį atriboti nuo atlyginimo pagal civilines sutartis. Kitas svarbus aspektas, kalbant apie šių atlygių skirtumus, yra tai, jog įvykdžius civilinę sutartį ir gavus atlyginimą, civiliniai sutartiniai santykiai baigiasi. Tuo tarpu įvykdžius tam tikrą užduotį ir gavus darbo užmokestį, darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio paprastai nesibaigia. Darbo užmokestis šiuo atveju gali atlikti skatinamąją funkciją – skatinti ir motyvuoti darbuotoją geriau atlikti kitas darbo užduotis. Darbo užmokestį nuo atlyginimo pagal civilines sutartis taip pat galima atriboti remiantis integralumo kriterijumi. Darbas, atliekamas pagal darbo sutartį, - tai visos įmonės, verslo sudedamoji dalis. Atliekant darbą ar teikiant paslaugą pagal civilinę sutartį, nors ir siekiama naudoti įmonei ar verslui, tačiau tas darbas ar paslauga netampa pastarųjų sudedamąja dalimi (nėra į juos integruotas/-a). Skiriasi ir darbo užmokesčio bei atlyginimo pagal civilinės teisės sutartis nustatymo tvarka. Darbo užmokestis gali būti nustatomas pagal tam tikrus tarifus, kvalifikacinius lygius darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ar norminiame teisės akte. Atlyginimas pagal civilinę sutartį nustatomas pagal šalių susitarimą civilinėje sutartyje (sutartinis

---

<sup>39</sup> DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Civilinės teisės bendrieji klausimai. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20), p. 7.

atlyginimas). Todėl jei darbo užmokestis už vienodą darbą visais atvejais (išskyrus, kai tai gali būti pateisinama objektyviais kriterijais) ir visiems darbuotojams turi būti vienodas, tai atlyginimas už tokį patį darbą pagal civilines sutartis kiekvienu konkrečiu atveju gali skirtis. Tai susiję su sutarties laisvės ir šalių lygiateisiškumo principais, kuriais grindžiami civiliniai teisiniai santykiai. Tuo tarpu darbo santykiai grindžiami subordinacijos (pavaldumo) principu. Šiuose santykiuose remiamasi darbuotojo kaip silpnesnės šalies doktrina (darbuotojas yra ekonomiškai priklausomas nuo darbdavio ir dėl to jam pavaldus), todėl valstybės įsikišimas, siekiant užtikrinti bent minimalias darbuotojų teises (minimalų darbo užmokestį, apmokėjimą už viršvalandžius ir kitas nuo normalių nukrypstančias darbo sąlygas, vienodą atlyginimą už tokį patį ar lygiavertį darbą ir pan.), yra neišvengiamas. Darbo teisiniuose santykiuose, net jei darbdavys negauna pelno ar darbuotojas nepasiekia galutinio jam įvykdyti rezultato, darbuotojui turi būti mokamas ne mažesnis už imperatyviai teisės aktuose nustatytą darbo užmokestis. Dar vienas darbo užmokesčio ir atlyginimo pagal civilines sutartis skiriamasis bruožas yra tai, jog darbo užmokestis susideda iš pagrindinės ir papildomos dalių (Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalis), kas nebūdinga atlyginimui pagal civilines sutartis.

*Darbo užmokesčio struktūra.* Paminėtina, jog darbo užmokestį sudaro dvi dalys: pagrindinis (pastovus) darbo užmokestis bei papildomas (kintamas) darbo užmokestis. Pagrindinį darbo užmokestį sudaro aiškus, fiksuotas, reguliariai išmokamas darbo užmokestis, paprastai nustatomas pagal tam tikrus bendrus tarifus. Tai atlyginimo už darbą tarifinė dalis. Pagrindinis darbo užmokestis yra garantinio pobūdžio, todėl turi būti mokamas darbuotojui nepriklausomai nuo to, ar darbdavys gavo pelno, ar ne<sup>40</sup>. Dėl šios rūšies darbo užmokesčio dydžio (viršutinės ir apatinės tarifinio atlygio ribos) paprastai susitariama jau priimant į darbą, remiantis iš anksto nustatytais objektyviais kriterijais. Tuo tarpu papildomas (kintamas) darbo užmokestis kiekvienu konkrečiu atveju gali būti skirtingas (jei ko kito nenumato įstatymai) arba jo gali iš viso nebūti (priklauso nuo darbdavių valios). Papildomas darbo užmokestis yra skatinamojo pobūdžio ir apima:

- premijas (skiriamos už svarbių tikslų įvykdymą, planų viršijimą bei labai gerus darbo rezultatus);
- priedus (dažniausiai mokami už darbuotojo profesionalumą, kvalifikaciją, darbo stažą);
- priemokas (tai kompensacinio pobūdžio išmokos, mokamos esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų, už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandžius, naktinį darbą).

---

<sup>40</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *op cit.* 15, p. 10.

Nors ekonominėse ataskaitose dažnai fiksuojamas tik pagrindinis atlyginimas, teisine prasme, įgyvendinant lygybės principą, tiek pat svarbus yra ir papildomas darbo užmokestis. Darbuotojo teisė į vienodą apmokėjimą už darbą (nesvarbu pagrindinį ar papildomą) už tokį patį ar lygiavertį darbą turi būti vienodai saugoma ir ginama. Tačiau dėl ribotos magistro darbo apimties, didesnis dėmesys bus skiriamas pagrindinei darbo užmokesčio daliai.

Paminėtina, jog amerikiečių mokslininkas G. Dessler šalia pagrindinio ir papildomo darbo užmokesčio dar išskiria ir netiesioginį darbo užmokestį, vadinamą „naudomis“, t. y. netiesiogines finansines išmokas, kurias darbuotojas gauna už tai, kad dirba kompanijoje<sup>41</sup>. Netiesiogines finansines išmokas G. Dessler skirsto į: apmokėjimą už nedirbtą laiką, draudimą, pensijas ir paslaugas darbuotojams. Kitas ekonomikos mokslininkas R. Barras<sup>42</sup> darbo užmokestį skirsto į tiesioginį ir socialinį. Pasak šio mokslininko, tiesioginiu laikomas darbo užmokestis siaurąją prasme, t. y. kai darbo užmokestis tiesiogiai siejasi su darbuotojo dalyvavimu gamybos procese. „Socialinis darbo užmokestis“ yra analogiškas anksčiau aptartam „netiesioginiam užmokesčiui“ ir apima: išmokas už nedirbtą laiką švenčių dienomis, atostogas; socialinius įnašus ir kitus mokesčius, susijusius su darbo jėgos naudojimu; socialines išlaidas, kurias savarankiškai padengia darbdavys.

Vadovaujantis Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalimi, kurioje pateikiama darbo užmokesčio definicija, nurodoma, jog darbo užmokestis (pagrindinis ir papildomas) yra „bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamas darbuotojui už jo atliktą darbą“. Ką reiškia žodžiai „bet koku būdu“ ir „tiesiogiai“, Darbo kodekse plačiau nenurodoma. Remiantis minėtu Darbo kodekso straipsniu, darbo užmokesčiu nelaikomas netiesiogiai išmokamas atlyginimas, kurį darbuotojas gauna už tai, kad dirba tam tikroje darbo vietoje. Garantijos (išmokos dėl svarbių, įstatymo numatytų priežasčių, už faktiškai nedirbtą laiką, pvz. mokėjimas už kasmetines atostogas, papildomas poilsio dienas, prastovų ne dėl darbuotojų kaltės apmokėjimas ir pan.) ir kompensacijos (išmokos, kuriomis paprastai siekiama atlyginti darbuotojui išlaidas, kurias jis turėjo eidamas darbo pareigas, pvz. tarnybinės komandiruotės metu), kurias reglamentuoja Darbo kodeksas, taip pat nelaikomos darbo užmokesčiu<sup>43</sup>. Pažymėtina, jog kitose šalyse, pvz.<sup>44</sup>, Prancūzijoje, į netiesioginio darbo užmokesčio (pranc. *salaite d'inactivité*) sampratą įeina ir atlyginimas už nedirbtą laiką. Ispanijoje netiesioginiu darbo užmokesčiu (isp. *Salario indirecto*)

<sup>41</sup> DESSLER, Gary. *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas: UAB „Pilgrafija ir informatika“, 2001, p. 221.

<sup>42</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, *op cit.* 15, p. 11.

<sup>43</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas., *et al.* *op cit.* 36, p. 262.

<sup>44</sup> STANICKAS, Edmundas; ir VYŠNIAUSKAS, Kazimieras, *op cit.* 14, p. 81.

<sup>45</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 “Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą” // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-675.

laikomas materialinę vertę turinčios naudos, paslaugos ar kompensacijos, tokios kaip – aprūpinimas būstu, medicinos paslaugos ir pan.

Svarbu paminėti, kaip darbo užmokesčio samprata pateikiama tarptautiniu lygiu.

Pagal TDO 1951 m. konvencijos Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“<sup>45</sup> 1 straipsnį į atlyginimo sąvoką įeina vidutinė, bazinė ir minimali alga ar užmokestis bei visos papildomos pajamos, kurias darbdavys tiesiogiai ar netiesiogiai, pinigais ar natūra išmoka darbuotojui už jo atliktą darbą. Europos Bendrijos (toliau – EB) Sutarties 141 straipsnis (buvęs 119 str.)<sup>46</sup> pateikia analogišką darbo užmokesčio definiciją, kuomet „atlyginimas“ reiškia įprastą pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba kitą atlyginimą (tiek grynais pinigais, tiek natūra), kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna už savo darbą iš darbdavio.

Kad būtų galima susidaryti išsamų vaizdą, kaip apibrėžiama darbo užmokesčio definicija Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) lygmenyje, pateikiamos kelios ETT išnagrinėtos bylos.

Darbuotojo *Botel*<sup>47</sup> byloje dėl socialinio aprūpinimo ETT apibrėžė, jog „atlyginimas“ suprantamas kaip bet koks atlyginimas – tiek pinigais, tiek natūra, tiesioginis ar būsimas, kai darbuotojas jį gauna, nors ir netiesiogiai, iš savo darbdavio už darbą pagal darbo sutartį, teisės aktą arba savanoriškumo pagrindais.

Toks platus darbo užmokesčio aiškinimas yra svarbus, nes tokie mokėjimai, kuriuos darbdavys moka privaloma teisės aktų nustatyta tvarka, reiškia „atlyginimą“ pagal EB Sutarties 141 straipsnį. Taigi, jei darbdavio nuožiūra mokamų išmokų, tokių kaip premijos, minėtas EB Sutarties straipsnis neapimtų, darbdaviui būtų labai paprasta nevykdyti savo įsipareigojimų, grindžiamų vienodo atlyginimo principu. ETT pažymėjo<sup>48</sup>, jog „nors ir tiesa, kad dauguma darbdavio teikiamų skatinimo priemonių atspindi socialinės politikos motyvus, tas faktas, kad tokia priemonė turi atlyginimo pobūdį, nekelia abejonių, jeigu darbuotojas turi teisę gauti tą paskatinimą iš savo darbdavio dėl darbo santykių egzistavimo“.

---

<sup>46</sup> DAVULIS, Tomas; ir USONIS, Justinas, *op cit.* 5, 47 – 49.

<sup>47</sup> Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-360/90 *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Botel* [1992] [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0360:DE:HTML>>.

<sup>48</sup> Europos Teisingumo Teismo byla Byla Nr. C-262/88, *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1991] [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0262:DE:HTML>>.

Dėl senatvės pensijos įtraukimo į atlyginimo sąvoką būta įvairių nuomonių ETT praktikoje. Paminėtina *Defrenne* byla<sup>49</sup>, kurioje ETT pažymėjo, EB Sutarties 141 straipsnyje (buvęs 119 str.) nustatyta atlyginimo sąvoka neapima socialinės apsaugos sistemų ar išmokų, tarp jų ir senatvės pensijų, kurias teisės aktai reglamentuoja tiesiogiai, nesuderinę su įmone ar tam tikru veiklos padaliniu, ir kurios yra imperatyviai taikomos bendroms darbuotojų kategorijoms. Tuo tarpu pensija, gaunama pagal privačią profesinių sąjungų sistemą, kurios dalyviai atsisakė valstybinių pensijų, pasak ETT patenka į EB Sutarties buvusio 119 straipsnio taikymo sritį. Tai reiškia, jog pensijos, išmokamos ne pagal bendrą valstybinę, o pagal privačią pensijų sistemą įeina į „atlyginimo“ sąvoką pagal 119 straipsnio sąvokos apibrėžimą. Tokios išvados ETT priėjo *Billka – Kaufhaus* byloje<sup>50</sup>. Remiantis šiais ETT sprendimais, darytina išvada, kad į atlyginimo pagal EB sutarties 119 straipsnį (dabartinį 141 str.) sampratą įeina pensijos tiek pagal privačią pensijų sistemą, tiek pagal valstybinę pensijų sistemą, jeigu pensija suteikiama buvusių darbo ar tarnybinių santykių pagrindu.

*Worringham* byloje<sup>51</sup> ETT pažymėjo, kad darbdavio įnašai darbuotojo naudai į valstybės socialinės apsaugos sistemą, apsprendžiantys, koku mastu darbuotojas turės teisę gauti valstybės pašalpas, taip pat laikomi atlyginimu pagal EB sutarties 141 straipsnį (buvusį 119 str.). Tai reiškia, jog bet koks darbdavio įnašas pagal tokias sistemas (pvz. Lietuvoje – įmokos į Valstybinį socialinio draudimo fondą (toliau – Sodra), įmokos į Garantinį fondą), jeigu jis daro įtaką priskaičiuojamam darbo užmokesčiui, kad galima būtų paskaičiuoti nuo darbo užmokesčio dydžio priklausančią socialinę išmoką, yra laikomas atlyginimu.

Taigi sprendžiant iš šių minėtų teisės aktų bei ETT jurisprudencijos, galima teigti, jog juose pateikiama „atlyginimo“ samprata yra daug platesnė nei pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą ir apima ne tik pagrindinį darbo užmokestį, premijines priemokas bei priedus už individualius nuopelnus, bet ir atleidimo iš darbo kompensaciją, senatvės pensiją, pašalpą dėl ligos, apmokamas atostogas, kelionės lengvatas ir kitas darbuotojams teikiamas naudas.

Taigi remiantis ETT suformuota nuomone apie darbo užmokestį, galima pastebėti neatitikimų Lietuvos Respublikos įstatymuose. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos ligos ir

---

<sup>49</sup> Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-80/70 *Defrenne v Belgium* Case [1971] [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Preiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0360:DE:HTML>>.

<sup>50</sup> Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v Hartz* Case [1986] [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Preiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0360:DE:HTML>>.

<sup>51</sup> Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-69/80 *Worringham v Lloyds Bank* Case [1982] [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Preiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0360:DE:HTML>>.

motinystės socialinio draudimo įstatymo<sup>52</sup> 14 str. numatytas ligos pašalpos dydis, mokamas iš Sodros lėšų, lygus tik 85 procentams pašalpos gavėjo kompensuojamo uždarbio (nepriskaičiuojant neapmokestinamojo minimumo). Tai reiškia, jog ligos atveju darbuotojui negarantuojama šimtaprocentinė jo darbo užmokesčio pajamų suma.

Tiek tarptautinėje, tiek Europos Bendrijos teisėje į „atlygimo“ sampratą įeina ne tik tiesiogiai išmokamas darbo užmokestis, bet ir netiesioginės išmokos, kurias darbuotojas gauna iš savo darbdavio. Taigi pažymėtina, jog visi mokėjimai, kuriuos darbdavys moka privaloma teisės aktų nustatyta tvarka, pakeičia darbo užmokestį. Atsižvelgiant į minėtas ETT bylas bei siekiant užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principą, manytina, jog būtina suderinti Darbo kodekso nuostatas su tarptautinės teisės bei Europos Bendrijos teisiniais dokumentais, įtraukiant į „darbo užmokesčio“ apibrėžimą ir netiesiogiai darbuotojo gaunamą atlyginimą, kuris apimtų visas garantines bei kompensacines išmokas, išmokas iš Sodros, išmokas iš Garantinio fondo, kitas minėtas išmokas ir naudas. Taigi, norint išvengti teisės aiškinimo klaidų šioje srityje bei užtikrinti darbuotojų teisę į teisingą apmokėjimą už darbą, būtina išplėsti „darbo užmokesčio“ sąvokos apimtį Darbo kodekse.

*Apmokėjimo už darbą formos.* Kitas svarbus „darbo užmokesčio“ sąvokos aspektas yra susijęs su apmokėjimo už darbą forma. Pagal EB sutarties 119 straipsnį (dabartinis 141 str.) taikymo objektu tampa tiek pinigai, tiek natūra, tiek dabartiniu metu, tiek ateityje išmokamas atlyginimas. Remiantis ETT išaiškinimais, EB Sutarties 141 straipsnio bei TDO konvencijos Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“<sup>53</sup> 1 straipsnio nuostatomis, darytina išvada<sup>54</sup>, kad egzistuoja dvi visuotinai pripažįstamos apmokėjimo už darbą formos: piniginė ir natūrinė. Taigi darbo užmokestis natūra įeina į EB ir TDO įtvirtintą atlyginimo sampratą. Darbo kodekso 186 straipsnio 4 dalyje pažymima, kad darbo užmokestis mokamas pinigais. Tokia Darbo kodekso nuostata siekiama apginti darbuotojų teises bei norima išvengti situacijų, kai darbdaviai ekonominio nuosmukio metu moka darbuotojams už darbą natūrine forma. Kita vertus, darbuotojai patys gali būti suinteresuoti įsigyti tam tikrą prekę ar paslaugą su tam tikromis nuolaidomis bei lengvatomis, todėl būtų ne visiškai teisinga visiškai uždrausti išmokas natūra. Kaip tik dėl to Darbo kodekso 188 straipsnio 2 dalyje buvo įtvirtinta dispozityvi nuostata, kad „<...> kitos darbo apmokėjimo formos <...> nustatomos kolektyvinėse sutartyse ir darbo sutartyse“. Taigi be pagrindinės – piniginės darbo apmokėjimo formos, Darbo kodeksas numato ir

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574.

<sup>53</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 “Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą” // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-675.

<sup>54</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *op cit.* 15, p. 13.

kitas apmokėjimo už darbą formas. Taigi galima daryti išvadą, kad Darbo kodeksas nedraudžia darbuotojams už darbą mokėti ir natūra. Darbo užmokestis natūra pačia bendriausia prasme – tai atlyginimas už darbą, kurį darbuotojas gauna ne pinigine, o prekių ar paslaugų forma. Remiantis Jungtinių Tautų organizacija, į atlyginimą natūra įeina aprūpinimas būstu, drabužiai, maisto produktais, tarnybinio automobilio suteikimas, darbo užmokestis įmonėje pagaminta produkcija ar teikiamomis paslaugomis<sup>55</sup>. Pagal 2002 m. Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymo „Dėl pajamų, gautų natūra, pripažinimo ir įvertinimo tvarkos patvirtinimo“<sup>56</sup> II skyriaus 2 dalį, pajamomis, gautomis natūra, pripažįstamos: už darbą, atliekamą darbo santykių ar jų esmę atitinkančių santykių pagrindu, vietoj piniginio atlygio (darbo užmokesčio, priemokų, premijų ir kitų išmokų) gyventojui gautas nuosavybės turtas ir suteiktos paslaugos; gyventojui suteiktos įvairios laisvalaikio praleidimo, pramogų, poilsio, turizmo ir kitos panašaus pobūdžio paslaugos; apgyvendinimo ir gyvenamojo ploto išlaikymo išlaidos ir kita nauda. Tai reiškia, kad vietoje pinigų už atliktą darbą darbuotojas gali gauti kitokią naudą. Visos šios naudos turėtų būti laikomos darbo užmokesčiu, išmokamu natūrine forma, kuris privalo būti vienodas už tą patį darbą.

Kita vertus, nors ir pripažįstamas atlygis natūra, bendra taisykle visgi turėtų išlikti darbo apmokėjimas pinigine forma ir tik išimtiniais atvejais tam tikra atlyginimo dalis galėtų būti išmokama natūrine forma. Pažymėtina, kad išmokos natūra neturėtų viršyti 20 procentų priskaičiuoto pinigais darbo užmokesčio, o darbo užmokestis alkoholiniais gėrimais bei narkotinėmis medžiagomis bet koku atveju turėtų būti draudžiamas<sup>57</sup>.

Išanalizavus darbo užmokesčio sampratą šioje darbo dalyje, galima teigti, kad „atlyginimo“ sąvoka TDO ir EB teisės aktuose bei ETT praktikoje aiškinama žymiai plačiau nei numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Lietuva, kaip TDO ir ES narė, turėtų perkelti pastarųjų teisės nuostatas į savo nacionalinę teisę bei savo nacionaliniuose teismuose remtis ETT jurisprudencija – t. y. darbo užmokesčio samprata plačiąją prasme. Manau, jog toks platus darbo užmokesčio kaip atlyginimo už darbą – apimančio ne tik pagrindinį ir papildomą darbo užmokestį, bet ir netiesiogines išmokas, ne tik pagal darbo sutartį, bet ir pagal teisės aktą ar savanoriškumo pagrindais mokamą atlyginimą, ne tik piniginę, bet ir natūrinę darbo apmokėjimo formą - interpretavimas yra būtinas, norint užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principą bei jo realizavimą.

<sup>55</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *op cit.* 15, p. 13 – 14.

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos 2002 m. gruodžio 24 d. įsakymas Nr. 413 „Dėl Lietuvos Respublikos finansų ministro 2002 m. spalio 30 d. įsakymo Nr. 339 „Dėl Pajamų, gautų natūra, pripažinimo ir įvertinimo tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės žinios. 2002, Nr. 105-4708; 2002, Nr. 127-5758.

<sup>57</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *op cit.* 15, p. 14.



## II. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ NUSTATYMAS

Vienas svarbiausių uždavinių darbdaviui yra tai, jog apmokėjimas už darbą vyktų teisingai ir sukurta darbo apmokėjimo sistema skatintų bei motyvuotų darbuotojus panaudoti savo darbo jėgą. Darbo užmokestis turi būti išmokėtas laiku bei turėti atgalinį ryšį su atliktu darbu. Norint rasti optimaliausią variantą, kuris būtų priimtinas darbo sutarties šalims, būtina nustatyti teisingo darbo užmokesčio nustatymo tikslus, pagrindines darbo užmokesčio funkcijas, kurių pagalba būtų užtikrinamas teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas darbo santykiuose.

### 2.1 Teisingo apmokėjimo už darbą nustatymo kriterijai

Visų pirma, norint geriau motyvuoti darbuotojus, nepakanka mokėti didelį darbo užmokestį, nes darbo užmokesčio didinimas yra gana ribota ir trumpalaikė motyvavimo priemonė. Tai brangiai kainuoja – didėja produkcijos kaštai ir savikaina. Mokėti daugiau gali tik tie darbdaviai, kai jų įmonės veiklos efektyvumas auga. Kita vertus, kai nuolat mokama daugiau, darbo užmokestis praranda savo motyvuojamąjį poveikį.

Visų antra, norint skatinti darbuotojų motyvaciją, reikia orientotis ne į kiekybinį, o į kokybinį darbo apmokėjimo sistemos aspektą. Kiekvienas darbuotojas jaučia atlikto darbo ir kokybės bei gaunamo darbo užmokesčio ryšį. Todėl labai svarbu, laiku ir teisingai įvertinti darbuotojų nuopelnus ir skatinti siekti gerų darbo rezultatų. Tuomet darbo užmokestis apims ne tik subjektyviąją (darbuotojo pastangos), bet ir objektyviąją (darbo pobūdis, sudėtingumas) darbo vertę.

Trečia, darbo apmokėjimo sistema turi būti teisinga, aiški ir suprantama. Kiekvienas darbuotojas turi jausti tiesioginį savo pastangų ir pasiekto rezultato ryšį, o tai skatins jo motyvus veikti savo ir darbdavio naudai.

Darbo apmokėjimo sistema turi būti ne tik patraukli, leidžianti priimti, išsaugoti ir ugdyti kvalifikuotus darbuotojus, bet ir dinamiška – darbo sistema turi būti nuolatos vertinama ir pritaikoma prie besikeičiančios socialinės ir ekonominės aplinkos bei kintančių darbuotojų poreikių. Tik tokiu būdu bus pasiektas abiejų šalių interesų balansas.

Galima išskirti svarbiausius būdus, kuriais remiantis bus pasiekti pagrindiniai teisingo darbo užmokesčio tikslai<sup>58</sup>:

---

<sup>58</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *op cit.* 15, p. 15.

1. skatinti konkurenciją darbo rinkoje, nes nustačius per mažą darbo užmokesčio lygį, darbdavys nebesugebės pritraukti ir išlaikyti reikiamų darbuotojų;
2. garantuoti darbo sąnaudų efektyvumą – kurti pridėdamą vertę be papildomų sąnaudų;
3. motyvuoti darbuotojus dirbti, siekiant kuo efektyviau atlikti pavestas darbo funkcijas.

Taigi apibendrinant, svarbu paminėti, kad teisinga darbo apmokėjimo sistema vaidina skatinamąjį vaidmenį darbo rinkoje. Darbo užmokestis turi būti išmokėtas laiku bei turėti atgalinį ryšį su atliktu darbu.

Jau nuo seno bandoma rasti bendrą darbo užmokesčio teoriją, kuri paaiškintų visus darbo užmokesčio dydžio ir jo pokyčių nustatymo atvejus. Tačiau nė viena jų nėra visuotinai pripažinta, nes veiksniai, įtakojęntys darbo užmokesčio nustatymą, yra labai sudėtingi ir glaudžiai susiję su šalies socialine – ekonomine sistema. Nors darbo užmokesčio teorijos gali būti taikomos atitinkamu istoriniu laikotarpiu, tačiau nė vienos iš jų negalima vertinti kaip universalios bei tinkamos taikyti visais atvejais, visose šalyse. Todėl darytina išvada, jog teisingas darbo apmokėjimas turėtų būti nustatomas vadovaujantis pagrindiniais principais ir kriterijais, įtvirtintais įstatyme. Kaip jau buvo minėta, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta teisė gauti teisingą atlygį už darbą reiškia: 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.

Lietuvoje yra išskiriamos trys pagrindinės darbo užmokesčio funkcijos<sup>59</sup>, kurioms sėkmingai funkcionuojant, užtikrinamas teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas darbo santykiuose. Skiriamos:

- *atstatomoji funkcija*, kurios tikslas yra atkurti sugebėjimą dirbti; čia svarbiausią įtaką turi valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis, jo dydžiu apibrėžiamas mažiausias galimas mėnesio darbo užmokestis;
- *skatinamoji darbo užmokesčio funkcija* skirta padidinti darbo našumą; ji taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, taikant diferencijuotą darbo apmokėjimą;
- *socialinių garantijų funkcija* užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas; darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia veiksniai, kurie turi būti įvertinti atitinkamai

---

<sup>59</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *op cit.* 15, p. 15.

diferencijuojant apmokėjimo lygį (bendrasis išsimokslinimas, specialusis išsimokslinimas, praktinio darbo įgūdžiai, įgimtos asmeninės dalykinės savybės).

Darbo rinkoje darbo apmokėjimo dydį lemia daugelis įvairių veiksnių, kuriuos galima suskirstyti į vidinius ir išorinius.

Išoriniai veiksniai:

- *Darbo rinkos sąlygos* – darbo rinka rodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį, taip veikdama darbo užmokesčio dydį. Pasiūlai viršijus paklausą, darbdaviai gali mokėti mažiau, ir atvirkščiai, kai paklausa viršija pasiūlą – darbdaviai priversti mažinti darbo užmokestį.

- *Gyvenimo lygis* – svarbus darbo užmokesčio dydį reguliuojantis veiksnys. Pasaulinėje praktikoje vyrauja požiūris, jog nuolat kylant asmeninio vartojimo prekių ar paslaugų kainoms, darbuotojų atstovai siekia, kad į kolektyvines darbo sutartis būtų įtrauktas punktas dėl automatinio darbo užmokesčio didinimo.

- *Darbo užmokesčio lygis regione* – darbdavys, atsižvelgdamas į tame regione vyraujančią tam tikros specialybės ir kvalifikacijos mokamą darbo užmokestį, atitinkamai nustato darbo užmokesčio dydį ir savo darbovietėje.

- *Vyriausybės poveikis* – Vyriausybė kompetentinga reguliuoti biudžetinių įstaigų darbo užmokesčio dydį. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato minimalų darbo užmokestį visiems dirbantiems. Įstatymas reglamentuoja darbo užmokesčio dydį kenksmingomis sąlygomis, taip pat dirbant naktinį darbą bei viršvalandžius.

- *Kolektyvinė sutartis* – paprastai kolektyvinėse sutartyse nustatomas darbo užmokesčio lygio indeksavimas, atsižvelgiant į infliacijos koeficientą. Lietuvoje indeksavimas priklauso nuo infliacijos tempų ir biudžeto finansinių galimybių, taip pat darbuotojų ir darbdavių pasiūlymų.

Vidiniai veiksniai:

- *Konkreto darbo vertė* – pas darbdavį nesant formalių darbo užmokesčio nuostatų, darbo vertė nustatoma subjektyviai. Tuomet darbo užmokesčio dydį mažiau lemia darbo rinka arba kolektyvinė sutartis. Kai darbo užmokesčio reglamentavimas aptariamas kolektyvinėje sutartyje, tai padeda kontroliuoti, ar laikomasi sutarčių užmokesčio sąlygų.

- *Reliatyvi darbuotojo vertė* – darbo užmokesčio dydį tikslinga maksimaliai individualizuoti pagal atliekamo darbo turinį, darbuotojo elgesį darbe, pasitelkiant įvairius darbuotojų skatinimo būdus, kad jie siektų nuolat tobulinti savo darbo kokybę.

▪ *Darbdavio išgalės mokėti* – valstybinėse biudžetinėse organizacijose darbo užmokesčio dydis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamos sumos. Privačiose įmonėse darbo užmokesčio dydis priklauso nuo daugelio veiksnių: pelno, kurį įmonė turi gauti pardavusi paslaugas ar produkciją, ekonominių sąlygų, konkurencijos.

Labai svarbu tai, kokia darbo santykiuose darbo apmokėjimo sistema vadovaujama – nuo to priklauso teisingas atlyginimas už darbą - užtikrinamas ne tik minimalus, bet ir normalus pragyvenimo lygis (visuomeninė padėtis ir pripažinimas). Darbdaviui itin svarbu parengti, patvirtinti ir paskelbti darbuotojams aiškia darbo apmokėjimo tvarką. Viena pagrindinių ir svarbiausių priežasčių, dėl kurios darbuotojas dirba, tai noras gauti darbo užmokestį. Jei darbuotojas nežinos tikslų darbo apmokėjimo sąlygų ir darbdavys nebus nustatęs aiškios darbo apmokėjimo tvarkos, nebus galima tikėtis, kad darbuotojas sąžiningai ir tinkamai atliks patikėtas darbo funkcijas. Susiklostę darbo santykiai nebus naudingi darbdaviui, nes darbuotojas neteks motyvacinio pagrindo tinkamai ir sąžiningai dirbti.

Skiriamos dvi pagrindinės darbo apmokėjimo formos – vienetinė ir laikinė<sup>60</sup>, kai darbo užmokestis gali būti nustatomas arba priklausomai nuo darbo rezultatų, nustatomų pagal pagamintos produkcijos kiekį ar atliktų operacijų, darbų ar suteiktų paslaugų apimtį, arba pagal dirbtą laiką. Darbo apmokėjimo sistemą parenka pats darbdavys, įvertinęs jos racionalumą ir tinkamumą. Žinoma, parinkta apmokėjimo sistema turi garantuoti teisingą atlyginimą už darbą, užtikrinti ne tik minimalų, bet ir normalų pragyvenimo lygį, visuomeninę padėtį. Konkrečioje įmonėje darbo apmokėjimo formos susideda iš konkrečių sistemų. Vienetinio darbo užmokesčio sistema ir jos rūšys (dažniausiai taikomos tiesioginis, netiesioginis, progresinis, regresinis, akordinis apmokėjimas) taikomos apmokėti už darbą darbuotojams, kurie atlieka trumpo gamybinio ciklo, dažnai pasikartojančius darbus. Šiuo atveju, darbuotojas dažnai yra suinteresuotas sparčiau dirbti, kai jo uždarbis tiesiogiai priklauso nuo veiklos rezultato. Visgi dažniau taikoma yra laikinė darbo užmokesčio sistema. Taikant šią sistemą, darbuotojams mokama už jų dirbtą laiką: pagal darbo sutartis dirbantiems – pagal tarifinius atlygius, specialistams ir tarnautojams – pagal nustatytas algas. Taikant laikinę apmokėjimo sistemą (išskiriamos šios dažniausiai taikomos paprastoji laikinė, privalomos normuotos užduoties, asmeninių priedų, kelių atlygių posistemės), atlyginimas už darbą apskaičiuojamas valandinį tarifinį atlygį dauginant iš dirbtų valandų skaičiaus.

---

<sup>60</sup> STANICKAS, Edmundas. VYŠNIAUSKAS, Kazimieras, *op cit.* 16, p. 64 – 79.

Konkretus tarifinis atlygis (alga) nustatoma šalių derybų būdu. Šalys nėra absoliučiai laisvos ir jas riboja ekonominės sąlygos ir kiti aukščiau minėti veiksniai. Paprastai darbo užmokesčio dydis arba jo nustatymo galimybė numatoma iš anksto – prieš priimant darbuotoją į darbą, vadovaujantis įtvirtintomis normomis ir pagrįstais skaičiavimais. Derybų metu aptariami abejoms šalims priimtini viršutinis ir apatinis tarifinio atlygio dydžiai, kuriuos pripažįsta abi šalys, gaudamos tam tikrą ekonominę naudą. Tačiau nesvarbu, kuri darbo apmokėjimo forma ir sistema bus pasirinkta, turi būti išsaugoma Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta darbuotojo teisė į teisingą darbo užmokestį.

Kalbant apie valstybės tarnybos santykius, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas priėmė nutarimą<sup>61</sup>, kuriuo konstatavo, kad pagal Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalį valstybės tarnautojų teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą reiškia, jog valstybės tarnautojų darbo užmokestis, kuris yra viena pagrindinių prielaidų įgyvendinti kitus teisėtus jų interesus, turi būti nustatomas įstatymu ir mokamas įstatymų nustatytu laiku ir remiantis aiškiais darbo užmokesčio nustatymo kriterijais, kad valstybės ir savivaldybių biudžetuose turi būti numatomos valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui reikalingos lėšos. Šiame Konstitucinio Teismo nutarime konstatuota, kad 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 arba jais remiantis išleistus kitus teisės aktus.

Valstybė teisės aktuose įtvirtina minimalias garantijas darbuotojams (pavyzdžiui, reikalavimas mokėti atlyginimą ne mažesnę už minimalų darbo užmokestį). Valstybė darbuotojams garantuoja tik tą išmokų dydį, kuris leidžia tenkinti pačius būtiniausius asmeninius poreikius. Darbdavys, sulygdamas su darbuotoju konkretaus dydžio darbo užmokestį, daugiausia dėmesio skiria ne tam, kad darbuotojas iš gaunamo darbo užmokesčio galėtų patenkinti savo poreikius. Pagrindinis darbdavio tikslas dažniausiai būna sudaryti tokias darbo sąlygas, kad kvalifikuotas darbuotojas dirbtų jo vadovaujamoje įmonėje, o ne pas konkurentą, kad darbas būtų dirbamas kuo našiau, ir kad darbuotojas jaustų, jog jam teisingai atlyginama už darbą. Atsižvelgiant į šiuos tikslus, darbdaviai dažnai darbuotojams nustato geresnes, nei garantuoja valstybė, darbo apmokėjimo sąlygas. Taigi darbuotojų darbo apmokėjimą, nors ir siekdami skirtingų tikslų, reguliuoja du subjektai – valstybė ir darbdavys<sup>62</sup>.

Apibendrinant šį skyrių, paminėtina, jog teisingo apmokėjimo už darbą nustatymą įtakoja daugelis reikšmingų, glaudžiai su šalies socialine – ekonomine sistema susijusių kriterijų, į kuriuos

<sup>61</sup> Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 186.

<sup>62</sup> DAUSKURDAS, Vaidotas. *Darbo užmokestis: ką turi žinoti teisininkas*, Juristas, 2004. Nr. 1, p. 22-24.

svarbu atsižvelgti ir tinkamai įvertinti. Visgi svarbiausia, kad nepaisant to, kokią darbo užmokesčio teoriją ar darbo apmokėjimo sistemą pasirinksiame, nustatytas darbo užmokestis turi garantuoti darbo santykio šalių interesų balansą bei turi turėti teigiamą atgalinį ryšį su atliktu darbu.

## 2.2 Imperatyvus darbo apmokėjimo nustatymas

Darbo užmokesčio reguliavimas planinėje ekonomikoje buvo svarbiausias pajamų paskirstymo mechanizmas. Jis padėjo kontroliuoti visuminės nacionalinio ūkio darbo sąnaudas bei asmeninį vartojimą. Valstybė nustatydavo ir griežtai kontroliuodavo beveik visus pajamų šaltinius, tarp jų ir pagrindinį – darbo užmokestį bei paskatinamąsias išmokas ir premijas<sup>63</sup>. Perėjus prie rinkos ekonomikos, darbo užmokestis teisiškai pradėtas reguliuoti kitaip. Valstybė stengiasi reguliuoti darbo apmokėjimą taip, kad socialiniai prieštaravimai būtų kuo mažesni. Atitinkami valstybės organai reguliuoja darbo užmokesčio dydį įvairiomis priemonėmis. Išsivysčiusiose šalyse darbo sąlygos ir darbo apmokėjimas tiesiogiai reguliuojamas teisiniais aktais, nustatančiais ir reguliuojančiais minimalų atlygį ir darbo režimą, taip pat tam tikrais įstatymais, apribojančiais profsąjungų veiklą ir reguliuojančiais kolektyvinių sutarčių bei valstybės tarnautojų darbo užmokesčio tarifinių sąlygų formavimą. Valstybė kišasi ne tik į „tarifų autonomijos“ sferą (minimalių tarifinių atlygių nustatymą, darbo užmokesčio indeksavimą), bet ir į virštarifinės darbo užmokesčio dalies sferą (viršvalandinio, švenčių ir poilsio dienomis dirbamo darbo reglamentavimą ir t. t.).

Siekiant teisingai nustatyti atlyginimą už darbuotojo atliktą darbą, paprastai ataskaitos tašku pasirenkami minimalaus darbo užmokesčio dydžiai: minimalus valandinis atlygis arba minimali mėnesinė alga. 1994 m. Lietuvai ratifikavus TDO konvenciją Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“<sup>64</sup>, buvo išsipareigota vykdyti konvencijos nuostatas. Minėtos konvencijos 2 straipsnis įtvirtina, jog minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas; šios nuostatos nevykdymas užtraukia baudžiamąsias ar kitas sankcijas atsakingam asmeniui/asmenims.

Darbo kodekso 187 straipsnyje numatyta, jog Lietuvos Respublikos Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalią mėnesinę algą ir minimalų valandinį atlygį. Taigi pats minimalaus darbo užmokesčio dydis nustatomas ne įstatymu, kurį sunku būtų greitai pakeisti dėl jo

---

<sup>63</sup> GERIKIENĖ, Valerija. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje, *Jurisprudencija*, 2002, t. 25 (17), p. 37.

<sup>64</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-736.

sudėtingos priėmimo tvarkos, o Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu. Paminėtina, jog šis faktas kelia abejones dėl tokio dydžio nustatymo teisėtumo. Pagal esamą situaciją, minimalus darbo užmokestis neturi įstatymo galios, nors už šios nuostatos vykdymo pažeidimus ATPK 41 (4) straipsnyje numatyta administracinė atsakomybė darbdaviams, nesilaikantiems darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos<sup>65</sup> (pažymėtina, jog ATPK 41 (4) straipsnyje numatytas negaliojantis Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas).

Nors susiduriama ir su kritika dėl numatytos Vyriausybės teisės nustatyti minimalų darbo užmokestį, laikant, jog taip bereikalingai kišamasi į darbo rinką ir ardoma jos pusiausvyra, tačiau minimalaus darbo užmokesčio nustatymas padeda garantuoti asmenų teises į tokį darbo užmokestį, kuris atitinka žmogaus poreikius<sup>66</sup>. Tačiau minimalaus darbo užmokesčio nustatymo kompetencijos suteikimas Vyriausybei, visgi kelia abejonių.

Paminėtina, jog Lietuvoje dėl nuolat besikeičiančių ekonomikos sąlygų, darbo užmokestis kečiamas palyginus gana dažnai. Remiantis atliktu minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įtakos įmonių pelningumui vertinimu<sup>67</sup>, minimalios mėnesinės algos padidinimas iki 600 Lt neturėtų esminės įtakos ekonominei įmonių padėčiai, nes pastarųjų metų Lietuvos ūkio raidos tendencijos rodo, kad šio metu Lietuvoje egzistuoja visos prielaidos darbuotojų darbo užmokesčio (taip pat ir minimaliam) didinti: 2000 – 2004 metais Bendras vidaus produktas Lietuvoje padidėjo 24 procentais, darbuotojų darbo našumas – 20 procentų, tuo tarpu vidutinis darbo užmokestis išaugo 9 procentais, minimalus darbo užmokestis – 5 procentais. Paminėtina, jog kartu su mažiausiai uždirbančiųjų pajamų didinimu, minimalios mėnesinės algos kėlimas naudojamas ir biudžetui papildyti (valstybės ir Sodros biudžetams).

Darbo ir socialinių tyrimų institutas, atlikęs “Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimą”<sup>68</sup>, įvykdė darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovų apklausą, kurios metu buvo pateikti klausimai tiek apie minimalios mėnesinės algos/minimalaus valandinio atlygio didinimą, tiek apskritai – apie minimaliojo darbo užmokesčio reguliavimą. Pagrindinių profesinių sąjungų organizacijų nuomone, minimali mėnesinė alga/minimalaus valandinis atlygis Lietuvoje turėtų būti nustatomi centralizuotai. Iš esmės profesinės sąjungos pritaria ir šiuo metu Darbo kodekse įteisintam minimalios mėnesinės algos/minimalaus valandinio atlygio nustatymo

---

<sup>65</sup> Administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.

<sup>66</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *op cit.* 15, p. 31 – 32.

<sup>67</sup> Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktas mokslinis tyrimas “Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimas” pagal atlikimo sutartį Nr. 232/95 (2004 09 17), pasirašytą su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

<sup>68</sup> Ten pat.

mechanizmui. Vienareikšmiškai pasisakoma už šiuo metu nustatyto minimalios mėnesinės algos/minimalaus valandinio atlygio didinimą. Profesinių sąjungų nuomonė išsiskyrė tik minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo klausimu. Jei Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija iš principo mano, jog šalyje turėtų būti nustatyti skirtingo dydžio minimali mėnesinė alga/minimalaus valandinis atlygis, tai Lietuvos darbo federacija mano, jog Vyriausybė turėtų nustatyti patį mažiausią minimalios mėnesinės algos/minimalaus valandinio atlygio lygį, o didesni minimalios mėnesinės algos/minimalaus valandinio atlygio lygiai galėtų būti įtvirtinami (teritorinėse ir/ar šakinėse) kolektyvinėse sutartyse. Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ laikosi principinės nuostatos, jog minimalus darbo užmokestis šalyje neturėtų būti diferencijuojamas, „nes tokiu būdu būtų įteisinta ir praktiškai įgyvendinama socialinė atskirtis tarp mažas pajamas gaunančių asmenų“. Iš esmės abi darbdavių organizacijos pasisako ir už minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimą. Apibendrinant savo pozicijas minimalaus darbo užmokesčio reguliavimo klausimu, Lietuvos pramoninkų konfederacijos teigia, jog „darbo užmokestis ir pragyvenimo lygis šiuo metu Lietuvoje yra per žemas ir todėl prarandama daug kvalifikuotos darbo jėgos, kuri emigruoja į užsienį“. Lietuvos pramoninkų konfederacijos nuomone, „minimalios algos pakėlimas labai nedaug padidintų realų darbuotojų užmokestį, kadangi didelė jo dalis mokesčių forma būtų sumokama į valstybės biudžetą“. Todėl siūloma ieškoti būdų padidinti Lietuvos darbuotojų užmokestį nedidinant biudžeto pajamų. Lietuvos pramoninkų konfederacija siūlo vietoj minimalios mėnesinės algos ir minimalaus valandinio atlygio didinimo, sumažinti gyventojų pajamų mokesťį nuo 33 iki 28 procentų. Būtent dėl didelio darbo jėgos apmokestinimo, labai sunku išlaikyti kvalifikuotą darbo jėgą Lietuvoje. Tuo tarpu gyventojų pajamų mokesčio tarifo sumažinimas padidintų realų darbo užmokestį ir sumažintų šešėlinę ekonomiką Lietuvoje. Teigiama, jog dauguma darbuotojų realiai uždirba daugiau, t. y. atlyginimą gauna „vokeliuose“, tuomet reikėtų ieškoti priemonių, sudaryti sąlygas darbdaviui norėti mokėti visus mokesčius. „Minimalios mėnesinės algos padidinimas tik šio padidėjimo apimtimi sumažins šešėlinę ekonomiką, bet, kita vertus, gali būti kompensuojamas sumažinant kitų darbuotojų, uždirbančių daugiau nei minimali mėnesinė alga, atlyginimus“.

Iš šių darbdavių organizacijų atstovų samprotavimų, susidaro įspūdis, jog į minimalios mėnesinės algos/minimalaus valandinio atlygio didinimą konfederacijos žiūri ne kaip į žemas pajamas gaunančių darbuotojų gyvenimo lygio kėlimą, bet kaip į šešėlinės ekonomikos mažinimą, o kartu – ir geresnio mokesčių surinkimo užtikrinimą, priemonę. Ir todėl šioms tikslams pasiekti siūlo naudoti kitas, pavyzdžiui, bendros mokesčių naštos mažinimo, priemones. Antra vertus,



darbdaviai nuogaštauja, kad minimalios mėnesinės algos/minimalaus valandinio atlygio padidinimas neturėtų neigiamos įtakos ekonomiškai silpnoms įmonėms.

Kalbant apie darbdavių išgales mokėti didesnę minimalią mėnesinę algą/minimalų valandinį atlygį bei apie siekį didinti žemas pajamas gaunančių darbuotojų gyvenimo lygį negalima nepastebėti, jog padidinus minimalų darbo užmokestį, tačiau nekeičiant esamo neapmokestinamojo pajamų dydžio bei mokesčių ir įmokų tarifų lygio, darbuotojams atitektų mažiau nei pusė padidėjusių darbdavio sąnaudų minimaliam darbo užmokesčiui; likusi dalis papildytų Sodros bei nacionalinį biudžetus.

Visumoje, apibendrinant darbdavių atstovų atsakymus į anketos klausimus, galima daryti išvadą, jog iš esmės neprieštaraujama šiuo metu minimalios mėnesinės algos/minimalaus valandinio atlygio didinimui, jei kartu būtų pasiūlytos darbdaviams priimtinos išlygos ar bendros mokesčių naštos mažinimo mechanizmai. Galima teigti, jog minimalaus darbo užmokesčio padidinimas sušvelnintų esamą disproporciją tarp darbo ir kapitalo pajamų bei atitektų šiuolaikinius darbo rinkos raidos dėsningumus, pagrįstus darbo ir kapitalo partneryste, bei Lietuvoje kuriamą socialiai orientuotos ekonomikos modelį.

Lietuvoje per visą laikotarpį po nepriklausomybės atkūrimo buvo bandoma įstatymais įteisinti pagrindines mokėjimo už darbą nuostatas. Susiklosčiusi mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą praktika nulėmė situaciją, kad mokėjimo už atskirų valstybinio sektoriaus darbuotojų grupių darbą sąlygos centralizuotai reglamentuojamos skirtingais teisės aktais.

Paprastai minimalus darbo užmokestis traktuojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas. Minimalus darbo užmokestis siejamas su socialiniu individo aprūpinimo minimumu, kurio esmė – fizinių ir dvasinių poreikių patenkinimas.

Minimaliu darbo užmokesčiu vykdomos dvi svarbios funkcijos: 1) darbuotojai apsaugomi nuo pernelyg mažo darbo užmokesčio, negalintio garantuoti darbo jėgos atkūrimo, ir 2) tai yra tarifinių dydžių nustatymo pagrindas.

Šiuo metu yra apie 30 norminių teisės aktų, kuriais remiantis minimali mėnesinė alga naudojama nustatant įvairių įmokų, išmokų, priemokų, kompensacijų ar jų apribojimo dydžius. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, nustatydamą minimalų darbo užmokestį, remiasi 1970 m.

priimta TDO konvencija Nr. 131<sup>69</sup> bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtintais minimalaus darbo užmokesčio nustatymo principais ir tvarka.

Pagal Darbo kodekso 187 straipsnį Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimu Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“<sup>70</sup> nuo 2005 m. liepos 1 d. nustatyti šie minimaliojo darbo užmokesčio dydžiai:

- dirbantiems įmonėse, įstaigose ir organizacijose, neatsižvelgiant į nuosavybės formą, minimalusis valandinis atlygis – 3,28 lito ir minimalioji mėnesinė alga – 550 Lt;
- valstybės politikams, teisėjams, valstybės pareigūnams, kariams ir valstybės tarnautojams minimalusis valandinis atlygis – 2,57 Lt ir minimalioji mėnesinė alga - 430 Lt.

Pažymėtina, jog Vyriausybė šiais metais patvirtino naujus minimaliojo darbo užmokesčio dydžius (kurie bus pradėti mokėti nuo 2006 m. liepos 1 d.)<sup>71</sup>: minimalųjį valandinį atlygį – 3,65 lito ir minimaliąją mėnesinę algą – 600 litų; bei atitinkamai buvo palikti tie patys dydžiai, valstybės politikams, teisėjams, valstybės pareigūnams, kariams ir valstybės tarnautojams mokant minimalųjį valandinį atlygį – 2,62 lito ir minimaliąją mėnesinę algą – 430 litų.

Atsisakius vienodų mokėjimo už darbą principų visiems iš valstybės ir savivaldybės biudžetų apmokamiems darbuotojams, buvo priimtas Valstybės tarnybos įstatymas<sup>72</sup>, reglamentuojantis įstaigų vadovų, karjeros valstybės tarnautojų, teismų valstybės tarnautojų ir statutinių valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sąlygas, bei Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas<sup>73</sup>, numatantis darbo užmokesčio dydžius ir mokėjimo už darbą sąlygas valstybės politikams, teisėjams ir valstybės pareigūnams. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio dydis ir mokėjimo už darbą sąlygos Lietuvoje įstatymų neapibrėžtos ir reguliuojamos remiantis skirtingais Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei atskirų ministerijų ministrų įsakymais.

Remiantis Darbo kodekso 189 straipsniu nustatoma, jog „iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų

<sup>69</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-736.

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimas Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 45-1444.

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimas Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“// Valstybės žinios. 2006, Nr. 35-1251.

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

<sup>73</sup> Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės tarnybos. 2000, Nr. 75-2271.

įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka“. Paminėtina, jog Vyriausybė, nustatydamą šių minėtų asmenų grupių darbo apmokėjimo sąlygas, taiko vadinamosios bazinės mėnesinės algos koeficientus (nors nėra visiškai aišku, kuo remiantis šis dydis buvo nustatytas). Šiuo metu bazinė mėnesinė alga sudaro 115 litų<sup>74</sup>. Konkrečius atlyginimų dydžius (koeficientus) ir priedus (iki 100 procentų algos), vadovaujantis Vyriausybės nutarimu Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“<sup>75</sup>, nustato įmonės arba įstaigos vadovas. Ši įtvirtinta tvarka leidžia nepagrįstai diferencijuoti tiek tų pačių, tiek skirtingų kategorijų ir profesijų darbuotojų darbo užmokestį. Vyriausybės priimti nutarimai dėl biudžetinių įstaigų darbuotojų tarnybinių atlyginimų (koeficientų) didinimo buvo nenuoseklūs. Nuo 2002 m. rugsėjo 7 d. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas<sup>76</sup> reglamentuoja mokėjimo už darbą sąlygas ir užmokesčio dydžius Lietuvos Respublikos valstybės politikams, teisėjams ir valstybės pareigūnams. Kitų valstybės tarnautojų, kartu ir statutinių valstybės tarnautojų, darbo užmokestį reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas<sup>77</sup>. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio sąlygas reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai ir Lietuvos Respublikos ministrų įsakymai: Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“<sup>78</sup>; Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 483 „Dėl mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų ir pedagogų darbo apmokėjimo“<sup>79</sup>, Lietuvos Respublikos kultūros ministro įsakymas Nr. 248 „Dėl kultūros įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos“<sup>80</sup>.

Nors ir dėl centralizuoto, tačiau skirtingais teisės aktais reglamentuojamo mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbą, iškyla nemažai problemų. Pažymėtina, jog Lietuvos valstybinio sektoriaus darbuotojų uždarbių skirtumai nėra teisingi: dažnai nėra pagrįsti, neparodo konkrečių pareigų sudėtingumo ir atsakomybės lygio – už žemesnės kvalifikacijos ir mažesnės atsakomybės

---

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 16 d. nutarimas Nr. 1604 „Dėl bazinės mėnesinės algos ir bazinio valandinio atlygio padidinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 119-5421.

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ // Valstybės žinios. 1993, Nr. 28-655.

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 75-2271.

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ // Valstybės žinios. 1993, Nr. 28-655.

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 23 d. nutarimas Nr. 483 „Dėl mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo“ // Valstybės žinios. 1992, Nr. 5-87; 2003, Nr. 61-2808.

<sup>80</sup> Lietuvos Respublikos Kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. 248 „Dėl kultūros įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 1999, Nr. 63-2064; 2005, Nr. 8-252.

reikalaujantį darbą gali būti mokama daugiau nei dėl skirtingais teisės aktais įteisintų mokėjimo už darbą sąlygų skirtumų.

Pavyzdžiui<sup>81</sup>, kai kuriems valstybės tarnautojams nustatyti pareiginių algų koeficientai yra aukšti, lyginant su valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų pareiginių algų koeficientais. Ypatingai išsiskiria įvairių kanceliarijų darbuotojų ir įvairių lygių politikų bei pareigūnų patarėjų ir padėjėjų algos. Lietuvos Respublikos Seimo pirmininko sekretoriato vadovo, Lietuvos Respublikos Seimo pirmininko vyresniojo patarėjo, Lietuvos Respublikos Seimo kanclerio pareiginės algos yra aukštesnės nei Lietuvos Respublikos Seimo pakomitečių ar nuolatinių komisijų pirmininkų pareiginės algos. Visas didžiausias (galimas) Lietuvos Respublikos Seimo kanclerio darbo užmokestis (pareiginė alga, priedai ir priemokos) prilygsta Lietuvos Respublikos Seimo pirmininko maksimaliam darbo užmokesčiui. Panaši situacija pastebima ir Lietuvos Respublikos ministerijose. Aukštesnį nei ministrų darbo užmokestį gali gauti šie ministerijose dirbantys valstybės tarnautojai: viceministrai, ministerijų valstybės sekretoriai, ministerijų sekretoriai, ministerijų departamentų direktoriai, ministrų patarėjai.

Taip pat ne geresnė situacija yra susiklosčiusi švietimo srityje. Aukštas žmogiškojo kapitalo lygis turintiems mokslo, kultūros ir meno įstaigų bei organizacijų darbuotojams, nekompensuojamas teisingai nustatytu darbo užmokesčiu. Čia vėlgi galima kalbėti apie teisingo apmokėjimo už darbą principo nesilaikymą. Organizacijose, kuriose mokėjimo už darbuotojų darbą sąlygos reglamentuojamos Lietuvos Respublikos kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. 248<sup>82</sup>, įteisinta ganėtinai didelė darbo užmokesčio diferenciacija bei pernelyg didelis atotrūkis tarp eilinių darbuotojų ir valdančiojo personalo darbo užmokesčio. Nacionalinių įstaigų vadovams bei aukščiausio profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojams minėtame įsakyme nustatyta galimybė mokėti iki 2 pareiginių algų dydžio asmeninius priedus. Įstaigų vadovams, jų pavaduotojams ir struktūrinių padalinių vadovams numatytos ir priemokos, o specialistų darbo užmokestis yra gana menkas ir priklauso nuo to, ar jie yra priskirti prie kultūros ir meno darbuotojų. Specialistų pareiginės algos svyruoja nuo 448 iki 1155 litų per mėnesį. Švietimo sistemoje dirbančių darbuotojų darbo užmokestis daugiau priklauso nuo darbo kiekio, o ne nuo darbuotojų kvalifikacijos.

Mokant darbuotojams, kurių mokėjimo už darbą sąlygas reglamentuoja minėti Vyriausybės nutarimai ir ministrų įsakymai, darbo užmokestį, dažni atvejai, kai priedais ir priemokomis

<sup>81</sup> GERIKIENĖ, Valerija; ir BLAŽIENĖ, Inga. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56 (48), p. 39 – 51.

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. 248. „Dėl kultūros įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 1999, Nr. 63-2064; 2005, Nr. 8-252.

bandoma kompensuoti žemą pareiginių algų, nustatytų aukštos kvalifikacijos darbuotojams, lygį. Šiuo atveju, priedai praranda savo paskirtį, nes jie naudojami ne darbuotojo darbo rezultatams įvertinti, bet kompensuoti nepagrįstus pareiginių algų skirtumus.

Darbo kodekso 188 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog „darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse“, tačiau, remiantis Darbo ir socialinių tyrimų instituto išleista Darbų ir pareigybių vertinimo metodika<sup>83</sup>, kuri buvo parengta siekiant padidinti darbo apmokėjimo skaidrumą, „ūkinėje praktikoje ši nuostata yra beveik pamiršta“. Šalyje nėra priimtos vieningos darbų (pareigybių) vertinimo sistemos, ir remiantis praktika, darbuotojams, atliekantiems panašaus sudėtingumo darbus panašiomis sąlygomis, mokami labai nevienodi atlyginimai. Metodikos parengimo tikslas yra siekti, kad būtų objektyviau įvertintas darbų (pareigybių) sudėtingumas, jų lygis įmonėse ir organizacijose. Minėtoje metodikoje darbai (pareigybės) vertinami pagal darbų (pareigybių) vertinimo schemą, kurioje numatomi aštuoni pagrindiniai veiksniai (išsimokslinimas, profesinė patirtis, pareigų ir vadybos lygiai, sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė, savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe, atsakomybė, darbo sunkumas bei darbo sąlygos), bei šių veiksnių vertė (maksimali galima) balais ir procentais. Priklausomai nuo surinktų balų skaičiaus, konkreti darbo vieta priskiriama vienai iš 25 tarifinių kategorijų (šis kategorijų skaičius nėra imperatyvus), atitinkamai priskiriant pagal nustatytus darbo vietos (pareigybės) vertės balų intervalus. Kadangi darbai (pareigybės) priskirti vienai ar kitai tarifinei kategorijai skiriasi pagal galutinius jų reikšmingumo įvertinimus, tai yra pagrindas darbo užmokesčiui diferencijuoti – kuo daugiau balų surenka darbo vieta (pareigybė), tuo didesnė jos vertė ir tuo aukštesnis darbo užmokestis turėtų būti nustatomas ją užimančiam darbuotojui. Paminėtina, jog darbo užmokesčio lygis, nustatomas kiekvienai tarifinei kategorijai, pirmiausia turėtų priklausyti nuo įmonės (organizacijos) finansinių galimybių. Kadangi darbų ir pareigybių vertinimo sistema yra jų klasifikavimo pagrindas, ji leidžia įvairaus sudėtingumo darbus sugrupuoti ir suklasifikuoti, palyginant juos tarpusavyje, bei tuo pagrindu nustatyti pagrindinio (bazinio) darbo užmokesčio skales. Darbo vertinimo rezultatas yra visų įmonėje (organizacijoje) esamų darbo vietų surikiavimas pagal objektyvių reikalavimų lygį konkrečiai darbo vietai. Paminėtina, jog nereikia sutapatinti darbų (pareigybių) vertinimo, kurio pagrindu visos darbo vietos (pareigybės) suskirstomos į atitinkamą tarifinių kategorijų skaičių pagal darbo sudėtingumą, ir darbuotojo, užimančio konkrečią darbo vietą (pareigybę), veiklos efektyvumo bei profesionalumo ir kitų savybių vertinimo. Darbo vietos (pareigybės) vertė lemia pagrindinio

---

<sup>83</sup> Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Aktualūs socialinės politikos klausimai (2004/5). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2004.

(bazinio) darbo užmokesčio dydį, tuo darbo 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. Vadovaujantis minėta metodika, pateikiamas pavyzdinis pasirinktų darbų ir pareigybių vertinimas, tarifinių kategorijų, darbo užmokesčio koeficientų bei darbo užmokesčio lygio nustatymas (2 pav.):

**Pavyzdinis pasirinktų darbų (pareigybių) vertinimas, tarifinių kategorijų, darbo užmokesčio koeficientų bei darbo užmokesčio lygio nustatymas**

	Pareigybė							
	Valytojas (-a)		Buhalteris (-ė)		Padalinio vadovas (-ė)		Direktorius (-ė)	
	Veiksnių lygis	Balai	Veiksnių lygis	Balai	Veiksnių lygis	Balai	Veiksnių lygis	Balai
1. Išsimokslinimas	1,1	15	1,5	45	1,6	60	1,7	70
2. Profesinė patirtis	2,1	7	2,4	28	2,5	35	2,10	70
3. Pareigų ir vadybos lygiai	3,1	5	3,4	20	3,6	30	3,10	50
4. Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė	4,1	7,5	4,3	22,5	4,6	52,5	4,8	75
5. Darbo savarankiškumas ir kūrybiškumas	5,1	7	5,4	28	5,5	35	5,9	70
6. Atsakomybė	6,1	6	6,3	18	6,4	24	6,10	60
7. Darbo sunkumas	7,1	10	7,3	20	7,3	20	7,6	50
8. Darbo sąlygos	8,1	10	8,1	10	8,1	10	8,1	10
Pradinė balų suma		67,5		191,5		266,5		455
Pradinė tarifinė kategorija		I		VIII		XII		XXIII
Balai už specialias žinias		0		0		25		20
<i>Galutinė balų suma</i>		<i>67,5</i>		<i>191,5</i>		<i>291,5</i>		<i>475</i>
Galutinė tarifinė kategorija		I		VIII		XIV		XXIV
Darbo užmokesčio koeficientas <sup>84</sup>		1		1,84		3,73		9,28
Darbo užmokestis <sup>85</sup>		550		920		1865		4640

2 pav.

Remiantis kitų šalių patirtimi<sup>86</sup>, darbiniuose santykiuose taikomos mokėjimo už darbą sistemos, yra taip pat pagrįstos darbo vietų vertinimu. Tai yra pagrindas administruoti darbuotojui mokamus atlyginimus. Darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į darbo įvertinimą. Darbo vietos (pareigybės) klasifikuojamos atsižvelgiant į pareigas ir atsakomybę, priklausančią nuo

<sup>84</sup> Kai darbo užmokesčio diferencijavimo diapazonas - 1:10.

<sup>85</sup> Kai I tarifinės kategorijos darbo užmokestis – 550 litų.

<sup>86</sup> GERIKIENĖ, Valerija; ir BLAŽIENĖ, Inga. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis, *Jurisprudencija*, 2003, t. 40 (32), p. 56 – 64.

kvalifikacijos, kurios reikalauja darbas. Darbo įvertinimo standartai sukurti centralizuotai ir darbuotojai bet kada gali sužinoti, kaip vertinama jų darbo vieta.

Apibendrinant šį skyrių, svarbu paminėti, jog teisingo apmokėjimo už darbą principas turi legitimuoti teisės aktuose nustatytą reguliavimą, turi būti taikomi tokie metodai, kurie būtų pagrįsti bendru fundamentu. Darbo užmokesčio apskaičiavimo taisyklės turėtų būti įtvirtintos stabiliumi įstatymu, o ne lengvai pakeičiamu ir vaizdžiai tariant nuo „valdžios malonės“ priklausančiu Vyriausybės nutarimu ar kitu poįstatyminiu aktu.

Apibendrinant nevienodą ir kartu teisingumo principo neatitinkantį mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimą, paminėtina, jog Lietuvoje egzistuojanti mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbą reglamentavimo sistema nėra veiksminga ir neatitinka šiuolaikinių vystymosi tendencijų. Skirtingais teisės aktais reglamentuojant mokėjimo už Lietuvos valstybinio sektoriaus darbą sąlygas, susidarantys darbo užmokesčio skirtumai dažnai nėra pagrįsti ir neparodo konkrečių pareigybių darbo sudėtingumo bei atsakomybės lygio, mokėjimas už darbą yra iškreiptas, nelogiškas ir nesisteminis. Pažymėtina, jog mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą turi būti labiau liberalizuotas. Reikėtų vadovautis Europos šalių valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio klausimų reguliavimu, kuomet pasitelkiamos socialinių partnerių kolektyvinės derybos bei darbo užmokesčio nustatymo klausimai reglamentuojami kolektyvinėse sutartyse. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą liberalizavimas, užtikrintų didesnę mokėjimo už darbą sistemos skaidrumą, teisingo ir vienodo mokėjimo už vienodą darbą principo įgyvendinimą.

### III. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPO TURINYS

„Kiekvienas darbo žmogus turi teisę į teisingą ir patenkinamą atlyginimą, garantuojantį žmogaus orumo vertą egzistavimą jam pačiam ir jo šeimai, ir papildomą, kai reikia, visomis kitomis socialinės apsaugos lėšomis“ – taip 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija<sup>87</sup> įtvirtina neatimamą žmogaus teisę į teisingą apmokėjimą už darbą.

1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos)<sup>88</sup> II dalies 4 straipsnis, numatantis teisę į teisingą atlyginimą, apima: atlyginimą, užtikrinantį darbuotojams ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį; padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; vienodą atlyginimą vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą; visų darbuotojų teisę į tinkamą išankstinio pranešimo apie atleidimą iš darbo laiką; atskaitymų iš darbo užmokesčio ribojimą.

Pamatinio šalies įstatymo 48 straipsnio 1 dalis<sup>89</sup> įtvirtina kiekvieno žmogaus teisę – gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaru<sup>90</sup>, šis principas reiškia, jog teisingas apmokėjimas už darbą - tai toks atlyginimas, kuris yra ne mažesnis negu valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis, kuris garantuoja darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas. Kalbant apie teisingą atlyginimą už darbą būtina atsižvelgti, jog vyrų ir moterų vienodas darbas būtų vienodai atlyginamas. Siekiant išvengti šio principo pažeidimo, turi būti ribojamos išskaitos iš darbo užmokesčio.

Šiame darbe toliau bus aptariamas teisingo apmokėjimo už darbą principo turinys, t. y. kokias pareigas turi darbdavys, nustatydamas darbo užmokestį, bei kokiomis turimomis teisėmis gali remtis darbuotojas, kuriam priklauso teisingas apmokėjimas už jo atliktą darbą ar suteiktas paslaugas.

#### 3.1 Darbuotojo teisė į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jam ir jo šeimos nariams normalų gyvenimo lygį

<sup>87</sup> 1948 m. Jungtinių Tautų organizacijos Visuotinė žmogaus teisių deklaracija [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.urm.lt/popup2.php?item\\_id=8849](http://www.urm.lt/popup2.php?item_id=8849)>.

<sup>88</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

<sup>90</sup> DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė, et al. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*, 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 425.



Kaip jau buvo minėta, Europos socialinės chartijos (pataisytos)<sup>91</sup> 4 straipsnio 1 dalis skelbia, jog „visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį“. Ši darbuotojų teisė yra viena svarbiausių, kuria būtina vadovautis, norint užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principo realizavimą visuomenėje.

Kiekvienam dirbančiajam darbo užmokestis – pagrindinis pragyvenimo šaltinis bei pagrindinė jo gaunamų pajamų dalis, kuri sąlygoja asmens ir jo šeimos materialinės padėties gerovę. Darbo užmokestis atlieka ne tik materialinio, bet ir moralinio pasitenkinimo bei skatinimo vaidmenį.

Siekiant įvertinti asmenų gyvenimo lygį, paprastai analizuojamos namų ūkio pajamos bei vartojimas. Gyvenimo lygį rodo pajamų ar išlaidų pasiskirstymas, jų struktūriniai pokyčiai. Statistikos departamento duomenimis<sup>92</sup>, namų ūkių disponuojamos pajamos (piniginės ir natūrinės) 2005 m. buvo 580 litų vienam asmeniui per mėnesį. Palyginti su 2004 m., disponuojamos pajamos padidėjo 16,9 procento. Namų ūkio disponuojamų pajamų lygis ir jo kitimas priklauso nuo daugelio veiksnių: dirbančiųjų ir išlaikytinių skaičiaus namų ūkyje, namų ūkio pajamų šaltinių. Daugiau kaip pusės (56 proc.) namų ūkių pagrindinis pajamų šaltinis buvo samdomojo darbo pajamos, trečdalis (32 proc.) – pensija, žemdirbių namų ūkiai sudarė 4 procentus visų namų ūkių. Remiantis Statistikos departamento duomenimis, darbo pajamų augimas 2005 m. sudarė 76 procentus disponuojamų pajamų padidėjimo. Šie pajamų struktūriniai pokyčiai rodo, kad samdomasis darbas Lietuvoje darosi vis reikšmingesnis, o pajamos – pastovesnės. Vartojimo išlaidos, skaičiuojant vienam namų ūkio nariui, 2005 m. buvo 578 litai per mėnesį. Piniginės išlaidos sudarė 513 litų, t. y. 89 procentus visų vartojimo išlaidų. Palyginti su 2004 m., vartojimo išlaidos padidėjo 12,9 procento, arba 66 litais.

Taigi remiantis pateiktais duomenimis, per pastaruosius keletą metų Lietuvoje didėja gyventojų pajamos ir vartojimas, kyla perkamoji galia. Piniginių pajamų (tame tarpe ir darbo užmokesčio) didėjimas yra teigiamas gyvenimo lygio kilimo rodiklis, nes didesnės piniginės pajamos sudaro didesnes galimybes vartoti.

Darbo užmokestis paprastai yra mokamas pinigine forma, o pinigams yra būdinga visuotinė perkamoji galia, t. y. jie gali būti panaudoti bet kokios pateiktos pardavimui prekės ar paslaugos pirkimui. Todėl svarbu išskirti realųjį ir nominalųjį darbo užmokestį. Nominalus darbo užmokestis – tai pinigų suma, kurią darbuotojas gauna už savo darbo jėgą, išdirbęs tam tikrą laiką ar

<sup>91</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

<sup>92</sup> Lietuvos statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus]. [žiūrėta 2006m. balandžio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.std.lt/lt/news/view/?id=1434>>.

pagaminęs tam tikrą kiekį produkcijos. Lietuvos nacionalinėje statistikoje vartojami du nominalaus darbo užmokesčio sąvokos analogai: vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (apskaičiuotas bendras darbo užmokestis, tenkantis vienam samdomam darbuotojui per mėnesį) ir vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis (išmokėtas darbo užmokestis, kuris apskaičiuojamas iš bruto darbo užmokesčio išskaičiavus privalomus mokesčius). Skirtumas tarp bruto ir neto darbo užmokesčių parodo, kokią pinigų sumą, išreikštą absoliučiais ir santykiniais dydžiais, pasisavina valstybė iš darbuotojo bendrojo darbo užmokesčio. Statistikos departamentas praneša<sup>93</sup>, kad vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje (be individualių įmonių) ketvirtąjį 2005 m. ketvirtį sudarė 1453,4 lito (valstybės sektoriuje - 1533,7 lito ir, palyginti su ketvirtuoju 2004 m. ketvirčiu, išaugo 10,6 procento, o privačiame sektoriuje - 1398,0 lito ir 11,8 procento buvo didesnis negu ketvirtąjį praėjusių metų ketvirtį) ir, palyginti su ketvirtuoju 2004 m. ketvirčiu, padidėjo 10,9 procento. Taip pat pranešama apie vidutinį mėnesinį neto darbo užmokestį, kuris, deja, šalies ūkyje (be individualių įmonių) ketvirtąjį 2005 m. ketvirtį sudarė tik 1030,1 lito (valstybės sektoriuje - 1081,5 lito ir 9,5 procento buvo didesnis negu ketvirtąjį 2004 m. ketvirtį, o privačiame sektoriuje - 994,6 lito ir 10,4 procento buvo didesnis, palyginti su ketvirtuoju 2004 m. ketvirčiu) ir, palyginti su ketvirtuoju 2004 m. ketvirčiu, padidėjo 9,8 procento. Analizuojant pateiktą statistinę informaciją, svarbu išskirti realųjį darbo užmokestį – kaip materialinių vertybių ir paslaugų sumą, kurią darbo jėgos savininkas gali įsigyti už nominalųjį darbo užmokestį. Realųjį darbo užmokestį lemia nominalaus darbo užmokesčio lygis, prekių ir paslaugų kainų tarifai, mokesčių lygis. Kadangi Lietuvos statistikoje neto darbo užmokestis apskaičiuojamas atskaičius mokesčius iš bruto darbo užmokesčio, tai jo perkamoji galia daugiau ar mažiau tiksliai atspindi realaus darbo užmokesčio lygį. Statistikos departamento duomenimis realusis darbo užmokestis ketvirtąjį 2005 m. ketvirtį, palyginti su trečiuoju 2005 metų ketvirčiu, padidėjo: šalies ūkyje - 3,5 procento, valstybės sektoriuje - 5,5 procento, o privačiame sektoriuje - 2,1 procento.

Remiantis Statistikos departamento pateiktais duomenis, darytina išvada, jog vidutinis mėnesinis šalies darbuotojų darbo užmokestis nuolat didėja. Tai parodo Statistikos departamento atlikta 1996 – 2005 m. duomenų analizė:

#### **Pagrindiniai ekonominės ir socialinės raidos rodikliai 1996–2005 m.**<sup>94</sup>

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

<sup>93</sup> Lietuvos įmonių ir verslo naujienos [interaktyvus]. [žiūrėta 2006m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.biznews.lt/?psl=naujiena&id=5458>>.

<sup>94</sup> Lietuvos statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. balandžio 5 d.]: prieiga per internetą : < <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1116>>.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Vidutinis metinis gyventojų skaičius, tūkst.	3601,6	3575,1	3549,3	3524,2	3499,5	3481,3	3469,1	3454,2	3435,6	3414,3
Nedarbo lygis (gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis), %	...	14,1	13,2	14,6	16,4	17,4	13,8	12,4	11,4	8,3
Infliacija (gruodžio mėn., palyginti su praėjusių metų gruodžio mėn.), %, %	13,1	8,4	2,4	0,3	1,4	2,0	-1,0	-1,3	2,9	3,0
Šalies ūkio darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Lt	618,2	778,1	929,8	987,4	970,8	982,3	1013,9	1072,6	1149,3	1453,4
Šalies ūkio darbuotojų vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis, Lt	466,7	576,6	683,7	722,4	692,2	699,4	728,4	786,4	835,5	1030,1
Šalies ūkio darbuotojų realiojo darbo užmokesčio indeksai, %	103,3	113,4	112,8	104,9	94,9	99,7	103,8	109,3	104,9	107,8

Norint palaikyti atitinkamo lygio realų darbo užmokestį ir kartu aprūpinti normalų darbo jėgos atkūrimą, įvedama indeksacija. Darbo kodekso 190 straipsnis numato darbo užmokesčio indeksavimą įstatymų nustatyta tvarka. Paminėtina, jog indeksavimas – tai automatiškas darbo užmokesčio, algų, kitų išmokų padidinimas kompensuojant kainų lygio kilimą ir taip išsaugant nominalių piniginių aktyvų perkamąją galią<sup>95</sup>. Indeksacija priklauso nuo infliacijos tempų ir biudžeto finansinių galimybių bei darbuotojų ir darbdavių pasiūlymų<sup>96</sup>. Vadovaujantis Lietuvos

<sup>95</sup> *Ekonomikos teorijos terminų žodynelis*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1992.

<sup>96</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *op cit.* 15, p. 29.

Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymo<sup>97</sup> 1 straipsniu, indeksavimas apibudinamas kaip nominaliųjų pajamų ar jų normatyvų perskaičiavimas, siekiant visiškai ar iš dalies kompensuoti dėl prekių ir paslaugų kainų pokyčių prarastas pajamas. Minėto įstatymo 3 straipsnyje įtvirtinamas indeksavimo pagrindas - „suvestinis vartojimo kainų indeksas, kurį skaičiuoja ir ne rečiau kaip kas ketvirtį skelbia Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės“. Prarastas darbo užmokesčio dydis susidaro, kai vartojimo kainų indeksas viršija vidutinio darbo užmokesčio didėjimo tempus. Šią viršijančią sumą dauginant iš bazinio konkretaus darbo užmokesčio dydžio, gaunamas prarastas darbo užmokesčio dydis. Paminėtina, jog Lietuvoje indeksacija taikoma tik tikslinant minimalų darbo užmokesčių, nuo kurio priklauso ne tik privačiose įmonėse, bet ir biudžetinėje sferoje dirbančių darbuotojų atlyginimai. Šiandieninėmis rinkos ekonomikos sąlygomis dirbantieji besąlygiškai privalo įgyti teisę į savo pajamų perkamosios galios palaikymą. **Vartojimo kainų indeksas** (pav. 3) parodo vartojimo prekių ir paslaugų, kurios įsigyjamoms, vidutinį kainų lygio pokytį per tam tikrą laikotarpį. Iš pateiktos lentelės analizės matyti, jog vidutinis kainų lygis nuolat auga. Vartojimo kainų indekso įvedimas rodo, jog siekiant užtikrinti gyventojams tokį patį pragyvenimo lygį, koks buvo iki kainų kylimo, turi būti atitinkamai didinamos ir jų gaunamos pajamos (tame tarpe ir darbo užmokesčiai). Vartojimo kainų indeksas yra pagrindinis infliacijos (piniginio vieneto perkamosios galios smukimas, pasireiškiantis ilgalaikiu prekių ir paslaugų kainų kilimu) rodiklis. Remiantis vartojimo kainų indeksu, lyginant dabartines einamąsias ir pastovias (bazines) kainas, galima nustatyti, kiek vidutiniškai pakilo kainos per nagrinėjamąjį laikotarpį. Infliacija parodo, kaip pasikeitė pinigų kiekio vertė, kiek prekių ir paslaugų įmanoma nusipirkti atitinkamais laikotarpiais. Taigi vartotojų kainų indeksas – pagrindinė priemonė pensijoms, darbo užmokesčiui, pašalpoms indeksuoti, kompensuojant kainų padidėjimą.

Vartojimo kainų indekso (mėnesinio) pokytis<sup>98</sup>

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1997	91,3	91,8	91,9	92,2	93,0	93,2	94,1	94,2	94,5	94,8	95,9	96,2
1998	97,2	97,7	98,1	98,6	99,2	98,7	99,0	98,4	97,9	98,3	98,5	98,6
1999	99,5	99,5	99,3	99,3	99,3	99,2	98,7	98,5	99,2	98,5	98,5	98,8
2000	100,3	100,3	100,1	100,1	99,7	100,5	100,1	99,4	99,5	99,6	100,0	100,2
2001	100,0	100,1	100,7	100,9	101,4	102,0	101,2	101,8	101,6	101,9	101,9	102,2
2002	103,2	102,9	102,3	102,2	101,9	101,5	101,3	100,7	100,1	100,8	100,9	101,2
2003	101,2	100,9	101,2	101,2	101,0	101,1	100,3	99,5	99,2	99,3	99,9	99,9
2004	99,9	99,5	100,2	100,6	102,1	102,2	102,2	101,8	102,4	102,6	102,9	102,8

<sup>97</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymas // Valstybės žinios. 1990, Nr. 30-711.

<sup>98</sup> Lietuvos statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1271> >.

2005	102,8	102,9	103,4	103,7	104,1	104,2	104,0	104,1	105,1	105,8	105,8	105,9
2006	106,4	106,4	106,7									

Pav. 3

Paminėtina, jog darbo užmokesčio lygiui šalyje turi įtakos minimalus darbo užmokestis. Pažymėtina, jog minimalaus darbo užmokesčio atskaitos taškas yra vidutinis darbo užmokesčio lygis šalyje. Nepaisant paskutiniaisiais metais spartaus minimalaus darbo užmokesčio augimo, jis, lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis<sup>99</sup>, išlieka vienas iš žemiausių. Todėl ir uždarbiai Lietuvoje gana menki. Kaip vieną iš šio fakto priežasčių galima paminėti tai, jog Lietuvoje gana didelis skaičius darbuotojų dirba už minimalų darbo užmokestį. Jei daugelyje Europos Sąjungos šalių darbdaviai minimalų darbo užmokestį moka tik nekvalifikuotiems ar mažai kvalifikuotiems darbuotojams, tai tuo tarpu Lietuvoje minimalų darbo užmokestį gauna ir tie darbuotojai, kurie turi pakankamai aukštą kvalifikaciją.

Atkreiptinas dėmesys, jog vienas iš Lietuvos Respublikos Vyriausybės įsipareigojimų 2004 – 2008 metams<sup>100</sup> yra pasiekti, kad iki 2008 metų vidutinis darbo užmokestis padidėtų iki 1800 litų, o minimali mėnesio alga – iki 800 litų per mėnesį. Pagal parengtą Darbo užmokesčio ir socialinės apsaugos išmokų indeksavimo projektą<sup>101</sup> siekiama reglamentuoti minimalaus darbo užmokesčio, kitų darbo užmokesčio dydžių indeksavimo principus bei tvarką, socialinės apsaugos išmokų rodiklius ir jų indeksavimo pagrindus, priklausomai nuo vartotojų kainų indekso pasikeitimų.

Reikia pažymėti, jog ši Vyriausybės įtvirtinta vizija palaipsniui įgyvendinama - nuo 2006 m. liepos 1 d. minimalus darbo užmokestis bus padidintas iki 600 litų. Didindama minimalų darbo užmokestį, Vyriausybė maksimaliai siekia derinti sprendimus šioje sferoje su socialiniais partneriais, atsižvelgdama į realias ūkio sąlygas bei darbdavių galimybes<sup>102</sup>. Kuo atsakingiau ir labiau bus įgyvendintos šios visos paminėtos strateginės priemonės, tuo labiau bus ginama ir darbuotojų teisė į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį.

<sup>99</sup> European industrial relations observatory on-line [interaktyvus]. [Žiūrėta internetu 2006 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html>>.

<sup>100</sup> 2004 m. gruodžio 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. X-43 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.lrv.lt/13\\_vyr\\_dok/13\\_vyr\\_programa.pdf](http://www.lrv.lt/13_vyr_dok/13_vyr_programa.pdf)>.

<sup>101</sup> Lietuvos Respublikos Seimas. Darbo užmokesčio ir socialinių išmokų indeksavimo įstatymo projektas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=248039](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=248039)>.

<sup>102</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija: *Lietuvos Respublikos 2004 m. užimtumo planas*, Vilnius, 2004.

Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog vien tik dirbančiųjų padėties gerinimas nelems bendro gyvenimo lygio gerėjimo. Darbo jėgos kainos reguliavimas, nustatant minimalų mėnesinį atlyginimą, turės neigiamą poveikį visai šalies ekonomikai ir konkrečių įmonių, kurioms reikės prisitaikyti prie išaugusių kaštų, darbuotojams. Vien dėl minimalios mėnesinės algos didinimo, įmonėse neatsiras daugiau lėšų darbo užmokesčiui. Įmonės patirs spaudimą kompensuoti išaugusias sąnaudas dėl darbo apmokėjimo: bus mažinamas kitų darbuotojų darbo užmokestis, dalis darbuotojų bus atleidžiama, mažės investicijos, bus palaikomas nelegalus darbas, sumažės paskatos kurti naujas darbo vietas ir pan. Svarbus aspektas yra tai, jog minimali alga laikoma ne tiek atlyginimų indeksavimo ir socialinių garantijų priemone, kiek įrankiu padidinti mokesťines įplaukas tiek į valstybės, tiek į socialinio draudimo biudžetus. Taigi norint padidinti ir pagerinti dirbančiųjų normalų gyvenimo lygį, šalia minimalaus darbo užmokesčio didinimo, atitinkamai turi būti skatinamas ir verslas. Realų darbuotojų pajamų padidėjimą garantuotų pajamų mokesčio sumažinimas bei neapmokestinamojo pajamų dydžio<sup>103</sup> (šiuo metu 290 litų) padidinimas.

Taip pat svarbus aspektas, siekiant užtikrinti normalaus gyvenimo lygio stabilumą, būtų minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo logiškas pagrindimas. Šiandien apmokėjimo už darbą dydžiai ir tvarka priklauso nuo valdžios „malonės“, kuomet darbo užmokestis įtvirtinamas fiksuotais dydžiais, taip išbalansuojant vieningo ir teisingo apmokėjimo už darbą sistemą. Logiškiau būtų darbo užmokesčio dydį „surišti“ su tam tikru ekonominiu rodikliu, kuomet darbo užmokestis galėtų automatiškai augti atitinkamai didėjant šalies teigiamiems ekonominiams rodikliams.

### 3.2 Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos

Lygybės principas – viena iš pamatinių vertybių ne tik Europos Sąjungoje, bet ir tarptautinės teisės arenoje.

Lietuvoje lygybės principo, nustatant darbo užmokestį, problema teisiškai reguliuoti pradėta tik atkūrus nepriklausomybę. Tarybinių laikų planinėje ekonomikoje darbo užmokestis buvo nustatomas pagal centralizuotą tarifų sistemą. Lygaus apmokėjimo už vienodos vertės darbą klausimas nebuvo keliamas ir viešinamas. Lygybė buvo preziumuojama, o ne kvestionuojama.

---

<sup>103</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčių įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3085.

Pereinant prie rinkos ekonomikos, kuriantis privačiam sektoriui bei integruojantis į Europos Sąjungą, neišvengiamai turėjo būti sureguliuoti darbo užmokesčio klausimai<sup>104</sup>.

Europos Sąjungos valstybių narių (tarp jų ir Lietuvos) pareiga, imtis visų reikalingų priemonių užtikrinant įsipareigojimą pagal EB Sutartį ar antrinės teisės aktus įgyvendinimą. Pagal Europos Bendrijos teisės viršenybės principą bet kurios nacionalinės teisės nuostatos, pažeidžiančios vienodo darbo užmokesčio principą, negalės būti taikomos. Darbuotojo teisės bus pažeistos ir jis patirs diskriminaciją, jei jam, lyginant su kitais tokiais pat sąlygomis dirbančiais asmenimis, bus mokamas objektyviais kriterijais nepateisinamas atlyginimas. Tokiu atveju, darbuotojas turės teisę reikalauti diskriminacijos ir jos sukeltų pasekmių panaikinimo, kreipiantis tiesiogiai į teismą.

EB sutarties<sup>105</sup> 141 straipsnio 1 dalis įpareigoja valstybes nares užtikrinti, „kad būtų taikomas principas už vienodą vienos ar vienodos vertės darbą vienos ir kitos lyties darbuotojams mokėti vienodą užmokestį“. Remiantis šiuo straipsniu, vienodas atlyginimas be lyčių diskriminacijos reiškia, kad: 1) už tą patį darbą, grindžiamą vienetiniu tarifiniu apmokėjimu, atlyginimas turi būti skaičiuojamas pagal tą patį matavimo vienetą; 2) už darbą, grindžiamą laiko tarpais, atlyginimas už tą patį darbą turi būti vienodas.

Atkreiptinas dėmesys, jog tarptautiniuose dokumentuose vartojamos dvi sąvokos : „vienodos vertės darbas“ ir „lygus darbas“. Paminėtina, jog sąvoka „vienodos vertės darbas“ turi platesnę reikšmę nei sąvoka „lygus darbas“. Europos Tarybos direktyvos 75/117/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų taikyti vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, derinimo“<sup>106</sup> 1 straipsnyje numatyta, kad EB Sutarties 141 straipsnyje išdėstytas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas reiškia bet kokios lyčių diskriminacijos panaikinimą visų aspektų ir sąlygų atlyginant už vienodą darbą arba vienodos vertės darbą atžvilgiu. ETT išaiškino<sup>107</sup>, kad EB Sutarties 119 straipsnio 1 dalyje numatyta sąvoka „vienodas darbas“ apima minėtos direktyvos 1 straipsnyje numatytą sąvoką „darbo, kuriam priskiriama vienoda vertė, atvejus“.

Lygybės principo taikymas bei aiškinimas teisėje apima daugelį aspektų – pradedant bendru diskriminacijos draudimo principu ir baigiant lygių teisių užtikrinimu atskirose

---

<sup>104</sup> GERIKIENĖ, Valerija. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje, *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25 (17), p. 37 – 41.

<sup>105</sup> DAVULIS, Tomas; ir USONIS, Justinas, *op cit.* 5, p. 47 – 49.

<sup>106</sup> DAVULIS, Tomas; ir USONIS, Justinas, *op cit.* 5, p. 299 – 304.

<sup>107</sup> Europos Teisingumo Teismo byla Nr. 96/80 European Court of Justice case Jenkins [1981] [interaktyvus] [žiūrėta 2006 m. balandžio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61980J0096:DE:HTML>>.

visuomeninių ir teisinių santykių srityse (pavyzdžiui, įsidarbinant, nustatant darbo užmokestį ir pan.). Paminėtina, jog lygybės principas glaudžiai susijęs su diskriminacijos draudimo principu ir nagrinėjamas per diskriminacijos sampratos prizmę.

Paminėtina, jog darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos neturi būti aiškinama per siaurai, t. y. apsiribojant tik diskriminacijos dėl lyties draudimu. Tiek Europos Sąjungoje, tiek tarptautinėje teisėje stengiamasi šią dirbančiųjų teisę aiškinti plačiąja prasme<sup>108</sup>.

Jungtinių Tautų konvencija „Dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“<sup>109</sup> numato, jog vienodas atlyginimas už vienodą darbą turi būti garantuojamas neatsižvelgiant į rasę, odos spalvą, tautybę ar etninę kilmę.

1975 m. Europos Tarybos direktyvos Nr. 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų srityje“<sup>110</sup> 1 straipsnis nurodo, jog „vienodo darbo užmokesčio principu“ laikomas visokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimas, atlyginant už tą patį darbą ar už vienodos vertės darbą.

Bendrą nediskriminavimo principą visų pirma randame įtvirtintą Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje. Šis principas taip pat integruotas į kitas atskiras veiklos sritis bei įtrauktas į kitus Lietuvos Respublikos teisės aktus: Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktą bei 186 straipsnio 3 dalį<sup>111</sup>, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą<sup>112</sup>, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą<sup>113</sup>, Lietuvos Respublikos dėl užsieniečių teisinės padėties įstatymo 62 straipsnio 3 dalį<sup>114</sup> ir kitus teisės aktus.

Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalis numato, jog „vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis“. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 dalis taip pat numato darbdavio pareigą už tokį patį darbą mokėti vienodą užmokestį. Paminėtina, jog Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas pateikia pažangesnį diskriminacijos apibrėžimą, įtraukiant tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokas ir įtvirtinant vienodo darbo užmokesčio principą ne tik už tokį patį, bet ir už vienodos vertės darbą. Šiame įstatyme numatomas vienodo darbo užmokesčio principas pirmą kartą apima

---

<sup>108</sup> DAVIES, Paul. *EC Labour Law: Principles and Perspectives*. New York: Oxford University Press, 1996, p. 257.

<sup>109</sup> Jungtinių Tautų organizacijos konvencija „Dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo // Valstybės žinios. 1998, Nr. 108-2957.

<sup>110</sup> DAVULIS, Tomas; ir USONIS, Justinas, *op cit.* 5, p. 307 – 314.

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>112</sup> Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.

<sup>113</sup> Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.

<sup>114</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.



ne tik vyrų ir moterų lygias teises ir galimybes, bet ir diskriminacijos draudimą dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtinta darbo teisės subjektų lygybė įvairiais pagrindais: „nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis“. Visgi kalbant konkrečiai tik apie vienodo atlyginimo nustatymą, Darbo kodeksas pasilieka prie siaurosios lygybės principo nustatant darbo užmokestį sampratos, imperatyviai nurodydamas tik lyties pagrindą. Tampa nelabai aišku, ar Darbo kodekse įtvirtintas principas reiškia, kad tik vyrai ir moterys turi teisę į vienodą atlyginimą už tokį patį ar vienodos vertės darbą, ar šis principas gali būti taikomas ir kitais pagrindais, išvardintais Darbo kodekso 2 straipsnyje.

Manytina, jog siekiant garantuoti teisingą apmokėjimo už darbą principą, lygaus apmokėjimo už vienodos vertės darbą principą reikėtų aiškinti plačiąja prasme. Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalis turėtų būti suderinta su šio kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktu bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 5 dalies nuostatomis, įtraukiant į vienodo darbo užmokesčio definiciją rasinius, etninius, seksualinės orientacijos ir kitus su darbuotojų dalykinėmis savybėmis nesusijusius pagrindus.

Taigi grįžtant prie diskriminacijos, paminėtina, jog diskriminacija gali būti negatyvi ir pozityvi. Negatyvi diskriminacija reiškia tam tikros asmenų grupės teisių suvaržymą ar pažeidimą, pozityvi – kai tam tikrai asmenų kategorijai be pagrindo suteikiama papildomų teisių, kurių neturi kitų asmenų grupės.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>115</sup> 29 straipsnio 2 dalyje, skelbiančioje visų asmenų lygybę prieš įstatymą, teismą, kitas valstybės institucijas ar pareigūnus, įtvirtintas lygybės principas draudžia tiek negatyvią – „žmogaus teisių negalima varžyti“, tiek pozityvią – „ir teikti jam privilegijų“ - diskriminaciją. Kita vertus, šis konstitucinis principas nepaneigia to, kad įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu.

Pagal TDO konvencijos Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“<sup>116</sup> 1 straipsnio 1 dalį „diskriminacija“ – tai bet koks lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir

<sup>115</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr.33-1014.

<sup>116</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-677.

lygiateisius santykius pažeidžiantis arba panaikinantis išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar rasinę kilmę. Konvencijos 1 straipsnio 2 dalis patikslina, jog „bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, nėra laikomas diskriminacija“. Taigi konvencija diskriminacijos objektu įvardina lygias galimybes ir lygiateisius santykius.

Analizuojant teisės aktus, galima pastebėti, kad kai kuriais atvejais skirtingas darbuotojų traktavimas gali būti pateisinamas remiantis objektyviais kriterijais, su darbuotojų dalykinėmis savybėmis susijusiais kriterijais arba objektyviais veiksniais, tokiais kaip teisėtas tikslas, teisėtos priemonės, gamybinis būtinumas (pavyzdžiui, socialiai silpnesnėms asmenų grupėms sudaromos palankesnės sąlygos lyginant su kitomis asmenų grupėmis).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo nuomone, lygiateisiškumas – tai ne tik negatyvios diskriminacijos, bet ir „įvairių nepagrįstų privilegijų suteikimo tam tikroms asmenų kategorijoms“ draudimas<sup>117</sup>.

Kaip pozityvios diskriminacijos pavyzdį galima pateikti ETT sprendimą *Kalanke* byloje<sup>118</sup>: Vokietijos Brėmeno žemės viešosios tarybos taisyklės nustatė, kad įdarbinant bei paaukštinant darbuotojus, pirmenybė turi būti teikiama moterims, turinčioms tokią pačią kvalifikaciją kaip ir vyrai, jeigu atitinkamoje veiklos srityje moterys sudaro mažiau nei 50 % darbuotojų. ETT pripažino, kad toks besąlyginis prioriteto suteikimas moterims, turinčioms tokią pačią ar panašią kvalifikaciją kaip ir jų kolegos vyrai, turi būti laikomas diskriminacija.

Šalia pozityvios ir negatyvios diskriminacijos taip pat išskiriama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacijos formos. Remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu<sup>119</sup>, tiesioginė diskriminacija laikomas „elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasinės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui“. Pagal minėto įstatymo 2 straipsnio 4 dalį - netiesioginė diskriminacija – tai „veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims“.

<sup>117</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo nutartis Nr. 3K-3-231 // Teismų praktika. 2001, Nr. 14, p. 43.

<sup>118</sup> Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-450/93 *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen* Bulletin Case [1995] [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/abc/doc/off/bull/en/9603/p103162.htm>>.

<sup>119</sup> Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės Žinios. 2003, Nr. 114-5115.

Nagrinėjant ETT *Defrenne* bylą<sup>120</sup>, susiduriama su tiesioginės diskriminacijos dėl lyties atveju. Tam, kad įrodyti tiesioginės diskriminacijos faktą, pakako, jog būtų nustatytas Belgijos avialinijų Sabena stiuardės Gabrielle Defrene bei jos kolegos stiuardo atliekamų pareigų identiškumas. ETT pažymėjo, kad vienodas darbo užmokestis už tokį patį darbą turi būti nustatomas toje pačioje įmonėje ar tarnyboje dirbantiems darbuotojams – tiek viešajame, tiek ir privačiame sektoriuje. Taigi teisė į vienodą darbo užmokestį atsiranda nepriklausomai nuo to, kokiam sektoriuje – viešame ar privačiame – asmuo dirba ar atlieka pareigas. Tai reiškia, jog vienodo darbo užmokesčio principo turi būti laikomasi tiek įstatymuose ir kituose norminiuose aktuose, tiek sudarant individualias ir kolektyvines sutartis. Svarbu tai, jog darbuotojai, kurių darbo užmokestis lyginamas, dirbtų toje pačioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, o valstybės tarnautojai – toje pačioje tarnyboje. Tuo remiantis, darytina išvada, jog darbuotojams ar tarnautojams, dirbantiems skirtingiems darbdaviams, teisė į vienodą atlyginimą negali atsirasti, kadangi jų darbo negalima palyginti dėl įvairių objektyvių priežasčių (skirtingos padėties darbo rinkoje, įmonių pelno, konkurencingumo ir pan.) Lygybės principas reikalauja, kad panašios situacijos būtų vertinamos vienodai. Tačiau šiuo atveju, darbas skirtingiems darbdaviams negali būti laikomas panašiomis situacijomis.

Kaip netiesioginės diskriminacijos atvejį, nustatant atlyginimą už tą patį darbą, galima paminėti *Macarthy's* bylą<sup>121</sup>. Ieškovė Wendy Smith, dirbusi parduotuvės vedėja, gavo mažesnę savaitės atlyginimą už darbą nei prieš tai tas pačias pareigas ėjęs vyras. Darbdavys, nustatydamas darbo užmokestį, rėmėsi ne tiesiogiai lyties pagrindu, o skirtingu periodu, kurio metu darbuotojai atliko savo darbo funkcijas. ETT pažymėjo, jog sprendžiant klausimą dėl diskriminacijos, vienalaikiškumas nėra esminė sąlyga teisei į vienodą ir lygų apmokėjimą už darbą. Svarbiausia akcentuojamas yra darbo pobūdis, o ne laiko tarpas, kada darbas buvo atliekamas. Lygaus darbo sąvoka yra išimtinai susijusi su atliekamo darbo pobūdžiu. Šiuo atveju nėra svarbu, jog vieno iš darbuotojų darbo santykiai yra pasibaigę, o kitas dabartiniu metu eina tas pačias pareigas. Darbuotojams, dirbantiems vienodą darbą pagal tas pačias darbo funkcijas, turi būti garantuojamas lygus darbo užmokestis. Visgi paminėtina, jog vargu, ar būtų galima situaciją vertinti analogiškai, jei tarp atitinkamų darbuotojų tokių pat atliekamų darbų funkcijų būtų praėjęs ilgesnis, kelerių

<sup>120</sup> Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-43/75 *Defrenne v Sabena* Case [1976] [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.]. Prieiga per internetą: <[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61975J0043](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61975J0043)>.

<sup>121</sup> Europos Teisingumo Teismo byla Nr. 129/79 *Macarthy's v Smith* Case [1980] [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.]. Prieiga per internetą: <[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61979J0129&lg=en](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61979J0129&lg=en)>.

metų laiko tarpas. Nereikia pamiršti, jog tokie veiksniai kaip politinės, ekonominės situacijos kaita, infliacija, įmonės vieta darbo rinkoje turi nemažą (kartais net lemiamą) įtaką darbo užmokesčio dydžiui.

Kalbant apie vyrų ir moterų nelygybę darbo užmokesčio srityje, būtina aptarti profesinės segregacijos problemą, t. y. analizuojant darbo rinką galima pastebėti, kad ji tarsi pasidalijusi į „vyriškus“ ir „moteriškus“ sektorius. Pažymėtina, jog profesinė segregacija gali būti sutinkama ne tik tarp skirtingos lyties, bet ir tarp skirtingos rasės, tautybės atstovų bei kitų asmenų grupių. Visgi, profesinės segregacijos problema dažniausiai nagrinėjama diskriminacijos dėl lyties kontekste. Būtina suvokti, kad tik išsprendus darbo užmokesčio diferenciacijos problemas, susijusias su profesine vyrų ir moterų segregacija, galima tikėtis efektyvesnio lygybės principo šioje srityje užtikrinimo. Vadinasi, neužtenka nustatyti lygaus atlyginimo už tą patį darbą tos pačios profesijos atstovams. Ne mažiau svarbu yra palyginti įvairias profesijas ir, remiantis vienodais objektyviais kriterijais, nustatyti skirtingų profesijų atstovų darbo vertę.

Taigi apibendrinant šį skyrių reikia paminėti, kad turi būti kovojama su bet kokia diskriminacijos rūšimi. Visos asmeniui būdingos savybės neturi būti laikomos teisėtu bei teisingu pagrindu mokėti mažesnę atlyginimą už darbą. Lygaus apmokėjimo už vienodos vertės darbą principą reikėtų aiškinti plačiaja prasme, įtraukiant į vienodo darbo užmokesčio definiciją rasinius, etninius, seksualinės orientacijos ir kitus su darbuotojų dalykinėmis savybėmis nesusijusius pagrindus. Nelygus atlyginimas už vienodą darbą gali būti pateisinamas tik remiantis objektyviais kriterijais, tokiais kaip – teisėtas tikslas, teisėtos priemonės ar gamybinis būtinumas.

Aktuali problema, susijusi su lygaus atlyginimo už vienodos vertės darbą principo užtikrinimu, yra profesinė segregacija. Tik išsprendus šią darbo užmokesčio diferenciacijos problemą, galima tikėtis efektyvesnio teisingo apmokėjimo už darbą užtikrinimo.

### 3.3 Darbo apmokėjimas, susijęs su ypatumais darbe

Prieš atsirandant darbo teisiniams santykiams tarp darbuotojo ir darbdavio, visada turi būti randamas abi šalis tenkinantis kompromisas dėl būsimą darbą sąlygojančių elementų. Taigi paprastai susitariama dėl visumos veiksnių: gamybinių – techninių, socialinių bei organizacinių, turinčių įtakos darbuotojo darbo procesui, kurie apima platų spektrą, bei darbo sąlygų: darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio režimo, higienos sąlygų ir kt. Šią darbo aplinkos veiksnių visumą galima apibūdinti normaliomis darbo sąlygomis, kurios turi būti priimtinos ne tik darbdaviui, bet, svarbiausia, darbuotojui. Visų darbo santykių egzistavimo metu turi būti garantuojamos normalios darbo sąlygos, kurioms esant vyktų sklandus, saugus ir visapusiškai teisės normas atitinkantis

darbas. Tačiau kai kuriais atvejais, esant tam tikriems ypatumams darbe, valstybė, gindama silpnesniąją šalį, numato darbuotojams atitinkamas garantijas. Taigi esant tam tikrų nukrypimų nuo darbo sutartyje numatytų sąlygų, įstatymai paprastai numato didesnio apmokėjimo už darbą principus. Pažymėtina, jog toks reguliavimas yra būtinas, norint nepažeisti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo darbo teisiniuose santykiuose. Remiantis Darbo kodekso 192 straipsnio 1 dalies nuostata, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą turi būti mokamas padidintas tarifinis atlygis (alga), palyginti su darbu normaliomis sąlygomis. Būtina pažymėti, jog visada prie sulygto darbo sutartyje darbo užmokesčio darbdavys turi sumokėti už faktiškai dirbtas valandas naktį, poilsio ir švenčių dienomis, už viršvalandžius, už darbą kenksmingomis ir labai kenksmingomis sąlygomis, jei darbuotojas šiomis sąlygomis dirbo. Konkretūs atlyginimo dydžiai numatomi kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

Paminėtina, jog Valstybinei darbo inspekcijai 2005 m. buvo pateiktas 51 skundas dėl apmokėjimo už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų<sup>122</sup>. Pagal pateiktą informaciją 31 iš šių tirtų atvejų nepasitvirtino, tačiau palyginti su 2004 m. statistika, kuomet iš aštuonių skundų nepagrįsti buvo net 6, pažeidimų šioje srityje padaugėjo.

Darbo rinkoje susiduriama su asmens pageidavimu dėl tam tikrų objektyvių ar asmeninių priežasčių dirbti ne visą darbo laiką. Tokiems darbuotojams yra įstatymo numatoma teisė pasirinkti darbo laiko režimą. Tarptautiniu lygiu tokia teisė įtvirtinama TDO konvencijoje Nr. 175 „Dėl ne viso darbo laiko“<sup>123</sup>, kurios Lietuva dar neratifikavo, bet kaip TDO narė privalo į ją atsižvelgti, bei Europos Tarybos direktyva Nr. 97/81/EC „Dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija“<sup>124</sup>. Šiuose teisės aktuose nustatyti pagrindiniai principai bei keliami minimalūs reikalavimai, susiję su darbu ne visą darbo laiką, turint tikslą sudaryti sąlygas visais lygiais plėtoti darbo ne visą darbo laiką galimybes, prisidėti prie lankstaus darbo laiko organizavimo pagal darbdavių ir darbuotojų reikmes. Taip pat paminėtina, jog šie du teisės aktai numato griežtas nuostatas dėl diskriminacijos draudimo – darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką, negali būti diskriminuojami darbuotojų, dirbančių visą darbo laiką, atžvilgiu. TDO konvencijos Nr. 175<sup>125</sup> 5 straipsnis numato proporcingo dirbtam laikui

<sup>122</sup> Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai 2005 m. sausio 1 – gruodžio 31 d. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt/>>.

<sup>123</sup> Tarptautinės darbo organizacijos internetinis puslapis. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm>>.

<sup>124</sup> DAVULIS, Tomas; ir USONIS, Justinas, *op cit.* 5, p. 431 – 451.

<sup>125</sup> Tarptautinės darbo organizacijos internetinis puslapis. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm>>.

ar už atliktą darbą apmokėjimo nuostatas. Darbo kodekso 196 straipsnis taip pat įtvirtina darbo, dirbamo ne visą darbo laiką (ne visą darbo dieną arba savaitę) institutą ir reglamentuoja apmokėjimo tvarką, įtvirtindamas, jog darbuotojui turi būti mokama proporcingai dirbtam laikui arba už atliktą darbą, kuomet mokamas valandinis atlygis negali būti mažesnis už nustatytą minimalų valandinį atlygį.

Ne visas darbo laikas paprastai nustatomas darbo sutarties šalių susitarimu, todėl būtina atskirti kitą skirtingai reglamentuojamą atvejį, įtvirtintą Darbo kodekso 198 straipsnyje, kai darbuotojams įstatymu ar kolektyvinių sutarčių pagrindu nustatomas sutrumpintas darbo laikas. Sutrumpintas darbo laikas nustatomas tam tikrų kategorijų darbuotojams, vadovaujantis Darbo kodekso 145 straipsniu (asmenims iki 18 metų, asmenims dirbantiems naktį ir kt.), kuriems mokėjimo už darbo sąlygas tvarką nustato Vyriausybė. Pagal 2003 m. rugsėjo 30 d. Vyriausybės nutarimą Nr. 1195<sup>126</sup>, darbuotojams, dirbantiems sutrumpintą darbo laiką (išskyrus moksleivius iki aštuoniolikos metų) už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Darbuotojams, kurie dirba pagal išdirbio normas (kuriems mokama pagal vienetinius įkainius) už laiką, kuriuo jų darbas buvo sutrumpintas, palyginti su visu darbo laiku, mokama pagal darbuotojui nustatytos kategorijos valandinį tarifinį atlygį (algą). Jeigu darbuotojams, dirbantiems sutrumpintą darbo laiką, pagal Darbo kodeksą taikomos kitokios mokėjimo už darbą nuostatos, taikomos pastarosios nuostatos. Pavyzdžiui, pagal Darbo kodekso 194 straipsnį už darbą poilsio ar švenčių dienomis, mokama ne mažiau kaip dvigubai.

Praktikoje neretai pasitaiko atveju, kuomet darbas organizuojamas naktį, arba darbuotojai dirba viršvalandžius. Tai atvejai, kuomet vėlgi nukrypstama nuo įprastų darbo sąlygų, todėl kaip kompensacija už tai turi būti atitinkamai reguliuojamos ir apmokėjimo už darbą nuostatos.

Viršvalandiniu darbu vadiname tokį darbą, kuomet darbuotojai viršija nustatytą darbo laiko trukmę, t. y. 40 valandų per savaitę, taip pat sutrumpinto darbo laiko trukmę, ne viso darbo laiko trukmę arba, esant suminei darbo laiko apskaitai, nustatytą darbo laiko trukmę.

Pagal galiojančius įstatymus, viršvalandiniai darbai leidžiami tik išimtiniais atvejais ir jų trukmė yra ribojama. Vadovaujantis Darbo kodekso 152 straipsniu, viršvalandiniai darbai kiekvienam darbuotojui neturi viršyti keturių valandų, jeigu jie dirbami dvi dienas iš eilės, ir šimto dvidešimties valandų per metus. Paminėtina, jog kolektyvinėje sutartyje gali būti numatyta kitokia viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip šimto aštuoniasdešimties valandų per metus.

---

<sup>126</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1159 "Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2003, Nr. 93-4205.

Siekiant kontroliuoti teisingo darbo užmokesčio mokėjimą, darbdavys privalo skaičiuoti visą darbuotojų išdirbtų viršvalandinių darbų laiką ir žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Nesilaikant šių reikalavimų, remiantis ATPK 41 (5) straipsniu<sup>127</sup>, darbdavys traukiamas administracinėn atsakomybėn.

Paprastai viršvalandiniai darbai yra draudžiami, tačiau Lietuvoje dirbti viršvalandžius daugelyje darboviečių įprasta, nors papildomas darbo užmokestis už viršvalandinį darbą nemokamas. Dažniausiai šiuo atveju teisingo apmokėjimo už darbą principo pažeidimo motyvas yra darbuotojo lėtas darbas, nesugebėjimas laiku ir tinkamai atlikti pavestą darbą. Tačiau nekvestionuojama, ar darbdavio suteikiamas krūvis tikrai nėra per didelis. Paminėtina, jog piktnaudžiavimas organizuojant viršvalandinius darbus neišvengiamai verčia daryti ir kitus nusižengimus: nežymėti faktiškai dirbto laiko bei už jį nemokėti. Pagal Valstybinės darbo inspekcijos pateikiamus 2005 m. duomenis<sup>128</sup>, dėl apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, už viršvalandinį ir nakties darbą buvo gauta 529 skundai, iš kurių 246 pažeidimo atvejai pasitvirtino. Už darbo laiko nežymėjimą darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, arba žinomai neteisingų duomenų apie dirbtą laiką įrašymą į šiuos žiniaraščius (ATPK 41 (5) str. 1 dalis) buvo surašyti 102 administracinės teisės pažeidimų protokolai ir skirtų baudų suma sudarė 55770 litus. Pažymėtina, jog jei viršvalandiniai darbai būtų liberalizuoti, būtų galima lengviau nustatyti darbdavių pažeidimus dėl šio darbo neapmokėjimo (darbuotojai nebijotų skųstis, kadangi jų darbas būtų legalus).

Paminėtina, jog viršvalandinį darbą dirbantiems darbuotojams, turi būti tinkamai apmokama. Darbo kodekso 194 straipsnis įtvirtina, jog turi būti mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio arba mėnesinės algos. Šis įtvirtintas apmokėjimo dydis yra pats minimaliausias, todėl atsižvelgiant į tam tikras aplinkybes (darbdavio finansinę padėtį, viršvalandinio darbo svarbą ir pan.), viršvalandinio darbo apmokėjimo dydžiai gali būti ir didesni.

Paminėtina, jog pagal Darbo kodekso 197 straipsnį, padidinus darbų mastą, palyginus su nustatyta norma, už darbą darbuotojui turi būti mokama proporcingai daugiau. Tačiau jeigu darbų masto padidėjimas lemia ir ilgesnį darbo laiką, už tą laiką turi būti mokama ne proporcingai kiek padidėjo darbų mastas, o viršvalandiniam darbui nustatytu tarifu, skaičiuojant jį nuo proporcingai padidintam darbų mastui padidėjusio darbo užmokesčio. Šio straipsnio nuostatos, įskaitant

---

<sup>127</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1

<sup>128</sup> Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai 2005 m. sausio 1 – gruodžio 31 d. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt/>>.

mokėjimą už darbą, bus taikomos tik tuo atveju, jeigu padidėjusio masto darbas atliekamas tik dėl padidėjusio darbo intensyvumo, bet ne darbo laiko sąskaita.

Prie neįprasto darbo formų priskiriamas ir darbas naktį. Darbo kodekso 154 straipsnyje nustatoma, jog nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo dvidešimt antros iki šeštos valandos. Už kiekvieną darbo valandą nakties metu mokama kaip ir už viršvalandinį darbą – ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos). Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse.

Pagal Darbo kodekso nustatytą tvarką, poilsio ir švenčių dienomis paprastai darbas neorganizuojamas ir nevyksta. Tačiau išskiriami tie atvejai, kada darbo nutraukti negalima dėl techninių ir gamybos sąlygų, kuomet darbas ištiesai turi būti atliekamas gyventojams aptarnauti ir pan. Vadovaujantis Darbo kodekso 194 straipsniu, darbas poilsio ar švenčių dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, darbuotojo pageidavimu (žodišku arba raštišku) gali būti taikomas alternatyvus kompensavimas: arba pinigais, arba suteikiant poilsio dieną. Nesant darbuotojo konkretaus pageidavimo, turi būti sumokamas dvigubas darbuotojui taikomas valandinis ar dieninis atlygis. Paminėtina, jog darbas švenčių dieną pagal grafiką apmokamas ne mažesniu kaip dvigubu valandiniu arba dieniniu atlygiu. Paminėtina, jog padidintas mokėjimas už darbą švenčių dieną, nepašalina pareigos suteikti poilsio dienas pagal grafiką. Konkretus mokėjimo už tokį darbą dydis nustatomas kolektyvinėse ar darbo sutartyse, arba pagal kitus vietinius (lokalius) norminius teisės aktus.

Dar vienas paminėti vertas atvejis, įtvirtintas Darbo kodekso 199 straipsnyje, yra darbo apmokėjimo reguliavimas, kai darbuotojo pagaminama produkcija pripažįstama broku. Nesant darbuotojo kaltės, apmokėjimo už darbą dydis nesiskiria nuo situacijos, jei šiuo atveju yra darbdavio kaltė už gaminių broką arba dėl apdirbamos medžiagos nepastebėto defekto, taip pat jei brokas buvo pastebėtas po to, kai gaminyje buvo priimtas, darbuotojui šiais atvejais mokama kaip už tinkamą produkciją. Tik jei produkcijos brokas atsirado dėl darbuotojo kaltės (tyčios ar neatsargumo), tokiais atvejais darbuotojo darbo užmokestis bus mokamas pagal mažesnius įkainius, atsižvelgiant į produkcijos tinkamumą (tai turi nustatyti darbdavys). Jei dėl šiuo atveju kyla ginčas, jis nagrinėjamas bendra individualiems ginčams spręsti nustatyta tvarka.

Darbo kodeksas 200 straipsniu įteisina dar vieną darbo teisinių santykių reguliavimo atvejį – kai darbuotojas neįvykdo jam būtinų išdirbio normų. Išdirbio normos (darbo normos) dažniausiai nustatomos vietiniais (lokaliais) norminiais teisės aktais, atitinkamai mokant už atliktą darbą. Tačiau jei darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo išdirbio normų, pagal įstatymą tokiu atveju



darbuotojui mokama už faktiškai atliktą darbą, bet ne mažiau nei du trečdaliai jam nustatytos kategorijos tarifinio atlygio (algos) mėnesinio darbo užmokesčio ar Vyriausybės nustatyto minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio. Esant darbuotojo kaltei apmokėjimo už darbą tvarka nustatoma mokant jam tik už faktiškai atliktą darbą. Pažymėtina, jog su taip reglamentuojama situacija negalima sutikti. Siekiant, kad darbuotojui būtų mokamas teisingas atlyginimas už darbą, šiuo atveju nesant jo kaltės, neturėtų nukentėti ir darbuotojo materialiniai interesai. Todėl jei išdirbio normos buvo neįvykdytos ne dėl darbuotojo kaltės, apmokėjimas už darbą turėtų išlikti toks, koks būtų buvęs mokamas įvykdžius nustatytas išdirbio normas. Antruoju atveju įstatyminių reguliavimą galima palikti tokį, koks jis yra, nes šiuo atveju pasireiškia darbuotojo kaltė.

Aptarus dažniausiai pasitaikančius ypatumus darbe, kurie sąlygoja atitinkamą darbo užmokesčio mokėjimą dirbantiesiems, dirbantiems kitomis sąlygomis nei įprasta, paminėtina, jog remiantis Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, gana aktuali problema, kuomet nustatomi pažeidimai dėl teisingo apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, už viršvalandinį ir nakties darbą. Vienas iš nūdienos pavyzdžių, minimas daugelyje žiniasklaidos priemonių, kuomet pažeidžiamos darbuotojo teisės nesumokant teisingo atlygio už darbą, galėtų būti Parlamento Transporto skyriaus darbuotojo V. R. reikalavimas Seimo kanceliarijai tinkamai atlyginti už dirbtus viršvalandžius, darbą poilsio ir švenčių dienomis bei naktinius darbus, priskaičiuojant delspinigius už kiekvieną uždelstą dieną<sup>129</sup>. Paminėtina, jog minimam darbuotojui į gaunamą atlyginimą būdavo įskaičiuojamas pastovus 50 procentų priedas, kaip kompensacija už dirbtus viršvalandžius, naktinius darbus, poilsio ir švenčių dienas. Nepaisant ypatumų darbe, darbuotojui buvo mokamas nesikeičiantis nuolatinis atlyginimas už darbą. Nukrypimai nuo įprastų darbo sąlygų nebuvo žymimi įstatymų nustatyta tvarka. Situacijos viešumą lemia tai, jog sprendimas dėl minėtų priedų įskaičiavimo į vairuotojų atlyginimus buvo priimtas 2004 m. vienašališku Seimo valdybos sprendimu.

Visi šie išvardyti atvejai yra svarbūs egzistuojančiuose darbinuose santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Paminėtina, kad kiekviena situacija, susijusi su tam tikrais ypatumais darbe tiesiogiai paliečia ir darbo apmokėjimo klausimą. Ginant silpnesniąją darbo teisinių santykių šalį – darbuotoją, siekiant užkirsti kelią darbdavio veiksams, kurie dažniausiai nukreipti siekiant naudos sau, šių atvejų įstatyminis reglamentavimas neleidžia pažeisti vieno iš svarbiausių darbo teisinių santykiuose principo – teisingo apmokėjimo už darbą.

---

<sup>129</sup> „Respublika“: Lietuvos dienraštis. Vilnius, 2006 m. balandžio 27 d., Nr. 94 (4849), p. 4.

### 3.4 Darbuotojo teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas

Sudarydamos darbo sutartį, šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio ir kt.).

Europos Bendrijos Tarybos direktyva Nr. 91/533/ECC „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie sutarties arba darbo santykių sąlygas“<sup>130</sup> (toliau – Direktyva) numato reikalavimą raštu informuoti darbuotojus tiek apie pradines, tiek apie visas kitas vėlesnes keičiamas darbo sutarties sąlygas. Reikalaujama, jog kiekvienas dirbantysis pateiktų dokumentus, apibendrinančius informaciją apie pagrindinius jo sutarties elementus. Asmenims, kurie išsiunčiami dirbti į kitą šalį, be pagrindinių darbo sutarties ar darbo santykių sąlygų, turi būti suteikta informacija, susijusi su jų pareigų atlikimu užsienyje. Direktyvos 2 straipsnio 2 dalis numato pagrindines darbo sutarties ar darbo santykių sudėtinės dalis – viena jų yra darbo užmokestis, t. y. bazinis atlyginimo dydis, jo sudėtinės dalys ir kompensacijos, kurias dirbantysis turi teisę gauti, bei išmokėjimo dažnumas. Nors Direktyvoje nenustatytas terminas, per kurį visa informacija apie darbo sąlygas ar darbo santykius turi būti pateikta, tačiau yra numatyta riba, kurios darbdavys negali pažeisti. Teigiama, jog informacija turi būti pateikta ne vėliau, kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo pradžios (3 straipsnio 1 dalis). Jei darbo sutartis arba darbo santykiai pasibaigia nepaėjęs dviem mėnesiams nuo darbo pradžios, informacija pateikiama darbuotojui vėliausiai šio laikotarpio pabaigoje (3 straipsnio 3 dalis).

Direktyva gina darbuotojų interesus darbo sutarties ar darbo santykių pakeitimo atveju. Esant minėtai situacijai, visi pakeitimai turi būti įforminami raštu, darbdaviui pateikiant dokumentą darbuotojui kuo ankščiau, tačiau ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo konkretaus pakeitimo įsigaliojimo datos (5 straipsnio 1 dalis). Toks dokumentas neprivalomas, jei keičiasi įstatymai, kiti teisės aktai, administracinės nuostatos ar kolektyvinės sutartys, kurios yra paminėtos pradiniuose dokumentuose, numatančiuose darbuotojų informavimą apie darbo sutarties sąlygas (5 straipsnio 2 dalis).

Nacionaliniai įstatymai, kiti teisės aktai bei kolektyvinės sutartys gali numatyti darbuotojams palankesnes nuostatas, lyginant su Direktyva.

Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalis įtvirtina, jog „kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio,

---

<sup>130</sup> DAVULIS, Tomas; ir USONIS, Justinas, *op cit.* 5, p. 383 – 394.

mokėjimo tvarkos ir kt.)“. Skirtingai nei anksčiau galiojusios Darbo sutarties įstatymo<sup>131</sup> 8 straipsnyje įtvirtintos nuostatos, jog darbo sutartyje nustatoma darbo apmokėjimo sąlyga yra būtinoji, galiojantis Darbo kodeksas to nebemini. Paminėtina, jog nesant darbo sutartyje numatytų būtinųjų sąlygų, darbo sutartis būtų laikoma negaliojančia. Kadangi Darbo kodekso 95 straipsnyje darbo apmokėjimo sąlygos priskirtos prie privalomųjų, nesant šiai sąlygai aptartai darbo sutartyje, vis tiek bus laikoma, kad darbo sutartis sudaryta. Paminėtina, jog šiuo atveju darbuotojas vis tiek išsaugo reikalavimo teisę dėl darbo apmokėjimo sąlygų vykdymo.

Darbo kodekso 203 straipsnis įtvirtina, jog jei nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos, apie tai „darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo“. Taigi darbdavys įpareigojamas visus aktualius bei naujai iškylančius klausimus, susijusius su darbo apmokėjimu bei darbo apmokėjimo sąlygų keitimu spręsti viešai, kuo anksčiau, mažiausiai prieš vieną mėnesį informuojant darbuotojus. Nereikia pamiršti, kad šį straipsnį reikia vertinti sistemiškai kartu su Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalimi, kur teigiama, jog keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima (išskyrus tam tikrus atvejus). Taigi bet koku atveju darbdavys, norėdamas pakeisti (sumažinti) darbo apmokėjimo sąlygas, turės ne tik jį raštiškai informuoti, bet ir gauti darbuotojo raštišką sutikimą.

Darbo kodekse reglamentuojami tam tikri išskirtiniai atvejai, kuomet raštiškas darbuotojo sutikimas dėl darbo apmokėjimo sąlygų keitimo nereikalingas – „kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas“.

Kad būtų aiškiau suprantama analizuojama situacija, svarbu paminėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. priimtą nutartį<sup>132</sup> dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo ir kitų reikalavimų. Ieškovei A. Ž., dirbusiai priešmokyklinio ugdymo grupės mokytoja, vadovaujantis Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalimi, 203 straipsniu ir Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr.1159<sup>133</sup>, darbo užmokestis buvo sumažintas, nors sutikimo jį nedavė. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai išaiškino, jog kadangi ieškovė minėtu Vyriausybės nutarimu nustatyto sutrumpinto darbo laiko neišdirbo, nėra pagrindo ieškovei mokėti kaip už visą darbo laiką. Kadangi Darbo kodekso 120

<sup>131</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (negalioja) // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

<sup>132</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 13 d. nutartis Nr. 3K-3-265/2005.

<sup>133</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1159 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326.

straipsnio 3 dalyje numatyta, jog darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas, ieškovės gaunamo atlyginimo sumažinimas yra teisėtas. Kasacinėje instancijoje tesėjų kolegija pripažino, jog Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų išaiškinta buvo netinkamai. Kolegija konstatavo, jog Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis reglamentuoja darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimą. Pagal šias nuostatas darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik gavęs raštišką darbuotojo sutikimą. Tokio sutikimo nereikia, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Bylos aplinkybės leidžia daryti išvadą, kad darbo apmokėjimo sąlygos ieškovei dėl to ir buvo keičiamos. Tačiau pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalį be jos raštiško sutikimo buvo negalima mažinti jai mokamo darbo užmokesčio, sulygto pirmiau sudaryta darbo sutartimi. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, šiuo atveju sumažinus darbo užmokestį, turėjo būti sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį klausimas.

Darbo kodekso 121 straipsnyje numatomi ypatingi atvejai, kuomet darbo sąlygų pakeitimas dėl susiklosčiusių nenumatytų aplinkybių yra bet koku atveju neišvengiamas ir darbuotojui privalomas vykdyti. Šiame straipsnyje pateikiamas nebaigtinis sąrašas atvejų, kurie gali nenumatyti kilti darbo procese – gaivalinė nelaimė, gamybinė avarija, gaisras ir kiti panašūs atvejai. Toks darbo sąlygų pakeitimas yra laikinas, t. y. tol, kol nenumatytos aplinkybės išnyks ar leis atlikti prieš tai buvusias darbo funkcijas pagal buvusias darbo sąlygas, daugiausiai iki vieno mėnesio laiko tarpo. Kad būtų įgyvendinamas teisingo apmokėjimo už darbą principas, ypač esant tokiems nenumatytiems pokyčiams darbe, Darbo kodekso 121 straipsnio 3 dalyje įtvirtinama pareiga darbdaviui darbuotojui darbo užmokestį mokėti pagal atliekamą darbą. Jei perkėlus darbuotoją į kitą darbą darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių, kad darbuotojo materialiniai interesai nenukentėtų, darbdavys privalo darbuotojui mokėti pirmesnio darbo vidutinį darbo užmokestį. Pagal Darbo kodekso 204 straipsnį vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka. Remiantis Vyriausybės patvirtinta vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka<sup>134</sup>, pagal kurią vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas imant tris paskutinius kalendorinius mėnesius, einančius prieš tą mėnesį, už kurį turi būti mokamas vidutinis darbo užmokestis ir skaičiuojamas iš per šį laikotarpį buvusio darbo

---

<sup>134</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326.

užmokesčio, priskaičiuoto už atliktą darbą ar dirbtą laiką, įskaitant visas darbo apmokėjimo rūšis bei mėnesines premijas. Darbo kodekso 204 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog jeigu darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atitraukiamas nuo darbo (tarp tokių atvejų yra ir Darbo kodekso 121 straipsnyje numatytieji atvejai), jam darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka arba kompensuoja įmonė, įstaiga ar organizacija, kurios įsipareigojimus darbuotojas vykdo.

Dar vienas iš išskirtinių atvejų, kuomet darbdavys neprivalo gauti darbuotojo sutikimo, yra Darbo kodekso 122 straipsnyje reglamentuojama prastova. Prastova vadinama tokia situacija, kai dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (nesant energijos, trūkstant žaliavų ir pan.) darbdavys negali duoti darbuotojui darbo sutartyje suldyto darbo. Paminėtina, jog šiuo atveju nėra darbo sutarties šalių kaltės, todėl šiuo atveju įstatymų leidėjas siekia maksimaliai užtikrinti tiek darbuotojų, tiek darbdavių materialinius interesus, Darbo kodekso 195 straipsnyje įtvirtindamas apmokėjimo už prastovos laiką tvarką. Komentuojamo straipsnio 1 dalyje nurodoma, jog nesant darbuotojo kaltės prastovos laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu dydžiu už kiekvieną prastovos valandą. Visgi paminėtina, jog paprastai toks apmokėjimas yra mažesnis nei iki prastovos darbuotojo gautas vidutinis darbo užmokestis. Nors Darbo kodekso komentare<sup>135</sup> ši situacija apibūdinama kaip siekis, kad darbuotojas būtų kuo labiau suinteresuotas kiek galima greičiau pašalinti prastovos atsiradimo priežastis, visgi manytina, jog tai ne visiškai atitinka teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį. Kaip jau minėta, prastovos atsiradimas paprastai nėra sąlygojamas darbuotojo kaltės, tuomet nėra teisinga jam mokėti tik minimaliuoju valandiniu dydžiu už kiekvieną prastovos valandą apskaičiuotą atlygį už darbą. Tuo labiau, jog nėra aišku, kiek tokia prastova gali trukti ir taip sudaromos palankios sąlygos darbdaviui piktnaudžiauti bei neatsižvelgti į silpnesniosios šalies materialinius interesus. Šiuo atveju teisingiau būtų darbuotojui mokėti iki prastovos gautą vidutinį darbo užmokestį.

Minėto straipsnio 2 dalyje reglamentuojama darbo apmokėjimo tvarka, kai prastova trunka ilgesnį laiką. Šiuo atveju, darbuotoją nustatyta tvarka perkėlus į kitą dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių mažiau apmokamą darbą, darbuotojui turės būti mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis.

Jei dėl prastovos darbuotojui nepasiūlomas kitas darbas, atitinkantis jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, ir kurį darbuotojas galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, darbuotojui už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bei ne mažesnis nei nustatytas minimalus valandinis atlygis

---

<sup>135</sup> NEKROŠIUS, Ipolitaitė, *et al.*, *op cit.* 36, p. 276.

už kiekvieną prastovos valandą. Toks pat darbo užmokestis darbuotojui mokamas ir už buvimą prastovos metu darbo vietoje darbdavio reikalavimu. Pažymėtina, jog šie du reglamentuoti atvejai taip pat turėtų būti prieštarinčiai vertinami kaip teisingi. Teisingo apmokėjimo už darbą principo dvasią labiau atspindėtų tokio dydžio atlygio mokėjimas, koks buvo iki prastovos darbuotojo gautas vidutinis darbo užmokestis.

Pagal komentuojamo straipsnio 4 dalį, jei darbuotojas raštu atsisako pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę ar kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam turėtų būti mokama ne mažiau kaip 30 procentų nustatyto minimalaus valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą. Paminėtina, jog šiuo atveju teisingiausia būtų atlyginimą darbuotojui mokėti ne mažesnę nei Vyriausybės nustatytą minimalų valandinį atlyginimą už kiekvieną prastovos valandą.

Kaip jau buvo minėta, darbdaviui yra numatyta pareiga darbuotojus mažiausiai prieš mėnesį iki naujų darbo sąlygų įvedimo ar esamų pakeitimo informuoti raštu apie tai darbuotojus. Jei darbdavys šios imperatyvios nuostatos nevykdytų, jam turėtų būti taikomos sankcijos. Kadangi sankcijų taikymas nėra reglamentuotas, manytina, jog darbuotojams turėtų būti paliekamos galiojančios apmokėjimo už darbą sąlygos bent įspėjimo laikotarpiui<sup>136</sup>. Taip pat reikėtų išspręsti situaciją, kaip reikėtų įgyvendinti minėtą nuostatą dėl įspėjimo, kai darbo užmokestis keičiamas įstatymu ar Vyriausybės nutarimu, kuomet rašytinio darbuotojo sutikimo nereikia. Paminėtina, jog įstatymas ar Vyriausybės nutarimas įsigalioja atitinkamai arba tą pačią dieną arba kitą po paskelbimo „Valstybės žiniuose“ dieną. Todėl manytina, jog šiais atvejais darbuotojams įspėjimo terminas neturėtų būti taikomas.

### 3.5 Teisė laiku gauti (išmokėti) darbo užmokestį

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs<sup>137</sup>, jog asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas priklausantis darbo užmokestis (atlyginimas), taip pat kad jis būtų sumokėtas nustatytu laiku. Ši asmens teisė yra ginama kaip nuosavybės teisė.

Darbo užmokesčio neišmokėjimas ar neišmokėjimas laiku – tai rimta socialinė spraga, pripažįstama kaip ekonominės reformos teisinė spraga. Daugelyje užsienio šalių už darbo užmokesčio išmokėjimo uždelsimą darbo įstatymai numato specialią darbdavio atsakomybę. Tai siejama su darbo sutarties darbdavio įsipareigojimų nevykdymu.

<sup>136</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *op cit.* 15, p. 44.

<sup>137</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2005 m. gruodžio 13 d. nutartis // Valstybės žinios. 2004, Nr. 186.

Paminėtina, jog atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, klausimas dėl ekonominių sankcijų taikymo darbdaviui už darbo užmokesčio mokėjimo uždelsimą iškilo 1996 m. priėmus Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą<sup>138</sup>. Buvo įtvirtinta darbdavio pareiga sumokėti darbuotojams darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias ir darbuotojui priklausančias darbo išmokas, kurios teisės aktuose ar darbdavio nustatytu laiku turėjo būti išmokėtos. Jei ši prievolė vykdoma nebuvo, atsirasdavo pareiga darbdaviui skaičiuoti delspinigius po 0,06 procentus<sup>139</sup> nuo priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną.

Taip pat 1997 m. ATPK buvo papildytas 41 (4) straipsniu<sup>140</sup>, numatančiu darbdaviams ir jų įgaliotiems asmenims baudas už darbo užmokesčio mokėjimo tvarkos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatyme, kolektyviniame susitarime, kolektyvinėje arba darbo sutartyje, pažeidimus ne dėl darbuotojo kaltės.

Darbo kodekso 201 straipsnis įtvirtina darbo užmokesčio mokėjimo terminus, vietą ir tvarką. Paminėtina, jog darbo užmokestis darbuotojams turi būti mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o esant darbuotojo raštiškam prašymui – kartą per mėnesį. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Taigi mažiausiai vieną kartą per mėnesį darbdavys turi išmokėti savo darbuotojams darbo užmokestį. Paminėtina, jog darbo užmokestis darbuotojams paprastai mokamas toje vietoje, kurioje jie dirba. Mokėjimo būdas gali būti įvairus: sumokant atlyginimą grynaisiais pinigais, pervedant į sąskaitą banke ir pan.

Darbo kodekso 202 straipsnis numato atsiskaitymo lapelius, kuriuose fiksuojamos apskaičiuotos, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos.

Su apmokėjimu už darbą susijęs, tačiau šiek tiek išimtinis ir rečiau pasitaikantis atvejis yra darbo užmokesčio mokėjimas atleidžiant darbuotoją iš darbo ar darbuotojui mirus. Darbo kodekso 206 straipsnis nustato du darbo sutarties nutraukimo atvejus: kai darbuotojas dirba iki atleidimo iš darbo dienos ir kai atleidimo dieną nedirba (darbuotojo mirties atveju). Komentuojamame straipsnyje nustatoma darbdaviui privaloma atsiskaitymo su darbuotoju (ar mirusiojo darbuotojo šeimos nariais) tvarka. Kartu su šiuo straipsniu taikant ir Darbo kodekso 141 straipsnyje atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką, paprastai darbdavys privalo visiškai su atleidžiamu darbuotoju iš darbo atsiskaityti jo atleidimo dieną (jei įstatymas ar darbo sutarties šalių susitarimu

<sup>138</sup> Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521; 1997, Nr. 66-1501.

<sup>139</sup> Ten pat.

<sup>140</sup> Lietuvos Respublikos administracinės teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.

nenustatyta kitaip). Jei darbuotojas atleidimo iš darbo dieną nedirba – atsiskaityti darbdavys privalo per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti.

Jei darbo teisiniai santykiai pasibaigia dėl darbuotojo mirties, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos turi būti išmokamos mirusiojo šeimos nariams ar tiems asmenims, kurie jį laidojo, pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą.

Pagal Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį, jei darbdavys uždelsia atsiskaityti per nustatytą terminą ne dėl darbuotojo kaltės su darbuotoju, jam turi būti sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką.

Darbo kodekso 207 straipsnyje numatomas „paskatinimas“ darbdaviui laiku mokėti darbo užmokestį. Sankcijos taikomos neatsiskaičius laiku tiek esant darbo santykiams, tiek ir juos nutraukus. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo ir išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluoto mokėjimo įstatymo<sup>141</sup> 2 straipsniu – delspinigiai pradedami skaičiuoti po septynių kalendorinių dienų, kai išmokos darbuotojui turėjo būti sumokėtos. Šiuo metu delspinigių dydis yra 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną<sup>142</sup>. Pažymėtina, jog baudų sumokėjimas neatleidžia darbdavio (kurio kaltė preziumuojama) nuo įsipareigojimo atsiskaityti su darbuotojais. Dėl pavėluoto atsiskaitymo arba visiško neatsiskaitymo darbdaviai pažeidžia ne tik įstatymus, bet ir darbuotojų teisę laisvai disponuoti savo uždirbtomis pajamomis. Paminėtina, jog asmuo, pažeidžiantis darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarką, gali būti traukiamas administracinėn atsakomybėn pagal ATPK 41 (4) straipsnį<sup>143</sup>. Pagal Valstybinės darbo inspekcijos pateiktus 2005 m. duomenis<sup>144</sup> už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus (ATPK 41 (4) straipsnio 1 dalis) buvo surašyti 66 administracinių teisės pažeidimų protokolai bei už šiuos pažeidimus skirta 41500 litų baudų.

Paminėtina, jog darbuotojas, laiku negavęs darbo užmokesčio, ar gavęs neteisingą darbo užmokestį, patiria neigiamus padarinius. Teisingas apmokėjimas už darbą – tai tas kriterijus, nuo kurio priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek psichologinė asmens gerovė, asmens socialinis vertinimas, užtikrinantis jo dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą bei leidžiantis tinkamai save realizuoti bei užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą. Todėl Darbo kodeksas įtvirtina

---

<sup>141</sup> Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521; 1997, Nr. 66-1501.

<sup>142</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2003 m. sausio 31 d. įsakymas Nr. A1-20 “Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo” // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-534.

<sup>143</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.

<sup>144</sup> Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai 2005 m. sausio 1 – gruodžio 31 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2006 m. balandžio 9 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt/> >.



materialinės atsakomybės institutą ir atitinkamai numato darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejus. Dėl magistro darbo ribotos apimties šis klausimas plačiau nebus nagrinėjamas. Tačiau svarbu paminėti, jog esant visoms būtinoms materialinei atsakomybei atsirasti sąlygoms, numatoma darbdavio, kaip darbuotojo turtinių ir neturtinių teisių ir interesų pažeidėjo, atsakomybė. Tai reglamentuoja Darbo kodekso 248 straipsnis, įtvirtinantis, jog darbdavio materialinė atsakomybė turi būti suprantama kaip darbdavio prievolė darbuotojui, atsirandanti dėl darbuotojui padarytos žalos. Darbdavio materialinė atsakomybė pagal savo prigimtį yra laikoma deliktine atsakomybe, kuomet darbdavio padarytos darbuotojui žalos sąvoka turi būti aiškinama Civilinio kodekso nuostatomis ir turi būti atlyginama vadovaujantis Civilinio kodekso nustatytais taisyklėmis<sup>145</sup>. Esant darbdavio materialinei atsakomybei, žala yra laikoma darbuotojo turtinio ar kitokio intereso pažeidimas, dėl kurio nukenčia darbuotojo turtinė padėtis ar padaroma neigiama įtaka darbuotojo neturtinėms teisėms<sup>146</sup>.

### 3.6 Teisė į išskaitų iš darbo pajamų ribojimą

Kaip jau buvo minėta, galioja bendra nuostata, jog darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos gali būti keičiamos tik raštišku darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Taigi, mažinti darbo užmokesčių raštiškai darbuotojui nesutikus, negalima. Tačiau kasdieniniuose santykiuose susiduriama su situacijomis, kuomet iš darbo užmokesčio gali būti išskaitomos įvairios sumos tiek darbuotojo prašymu, tiek nei nuo darbuotojo ir darbdavio nepriklausančiomis aplinkybėmis, tiek darbdavio iniciatyva. Tokie atvejai vadinami išskaitomis iš darbo užmokesčio bei reglamentuojami Darbo kodekso 224 - 226 straipsniuose. Kad tokiomis išskaitomis nebūtų piktnaudžiaujama, išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tik įstatymų nustatytais atvejais.

Išskaitas galima suskirstyti į tam tikras rūšis<sup>147</sup>:

1) išskaitos, vykdančios darbuotojo prašymą, pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos profesinės sąjungos įstatymą<sup>148</sup>, esant profesinės sąjungos nario prašymui, darbdavys privalo kiekvieną mėnesį išskaičiuoti iš šio asmens darbo užmokesčio nustatyto dydžio nario mokesčių ir pervesti jį į profesinės sąjungos sąskaitą.

2) išskaitos, vykdančios darbuotojo pareigą valstybei ar tretiesiems asmenims. Šiuo atveju tai galėtų būti mokesčių išskaitymas iš darbuotojo darbo užmokesčio į valstybės, savivaldybės ar Sodros biudžetus. Pagal Lietuvos įstatymus, išskaityti iš darbo užmokesčio galima pajamų mokesčių

<sup>145</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.*, *op cit.* 37, p. 361 – 365.

<sup>146</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 9 d. civilinė byla Nr. 3K-3-164/2005 [interaktyvus] [žiūrėta 2006 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: < <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=27906>>.

<sup>147</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *op cit.* 15, p. 50.

<sup>148</sup> Lietuvos Respublikos profesinės sąjungos įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.

pagal Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymą<sup>149</sup>, socialinio draudimo įmokas pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymą<sup>150</sup> ir kt. Įsiteisėję teismų sprendimai taip pat yra pagrindas išskaitymams iš darbuotojo darbo užmokesčio, pavyzdžiui, dėl alimentų mokėjimo, nusikaltimu padarytos žalos atlyginimo ir pan.

3) išskaitos, atliekamos darbdavio iniciatyva jo priimtų sprendimų pagrindu. Šiai grupei priskirtini Darbo kodekso numatomi atvejai, kuomet darbdavys turi teisę išskaityti iš darbuotojo darbo užmokesčio įmonės, kurioje darbuotojas dirba, išsiskolinimams padengti. Vienas iš tokių atvejų numatomas avanso gražinimas, kuris buvo duotas, įskaitant į jį darbo užmokestį. Išskaitymai gali būti daromi gražinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų, padengti neišleistam ir negražintam avansui, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo dirbti į kitą vietovę atveju, taip pat ūkiniam reikalams. Šiais atvejais, darbdavys turi teisę duoti nurodymą išskaityti išskaitymą atlikti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią baigėsi avansui gražinti ar išsiskolinimui padengti nustatytas terminas, arba nuo tos dienos, kai buvo išmokėta suma dėl skaičiavimo klaidų arba paaiškėjo darbuotojo padaryta žala, jei darbuotojo išsiskolinimas neviršija jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio. Kalbant apie išskaitą permokėto darbo užmokesčio atveju, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išnagrinėjo civilinę bylą<sup>151</sup>, kurioje buvo konstatuota, jog darbo užmokesčio, darbdavio permokėto darbuotojui (ir neteisingai pritaikius įstatymą), negalima išieškoti, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejais. Teisėjų kolegija konstatavo, jog Darbo kodekse įtvirtinta nuostata reiškia, kad išieškojimas galimas tik tada, kai permoka padaryta dėl buhalterinės klaidos, o jeigu permoka atsirado dėl kitų priežasčių – permokėtų sumų darbdavys išieškoti iš darbuotojo negali. Paminėtina, jog darbdavys išskaitas gali išieškoti iš darbo užmokesčio už neatidirbtas atostogų dienas, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus tiems darbo metams, už kuriuos jam atostogos buvo suteiktos. Šių išskaitų terminas nenustatytas. Išieškoti išskaitų nebūtų galima tik tuo atveju, jei darbuotojas būtų atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės, pavyzdžiui, likvidavus įmonę, įstaigą ar organizaciją, dėl ilgalaikės ligos, perkėlus nustatyta tvarka į kitą darbą ir pan.

4) išskaitos, atliekamos darbdavio iniciatyva, vykdomųjų dokumentų pagrindu. Tokios išskaitos dažniausiai gali būti atliekamos, vykdam teismo sprendimus. Vadovaujantis Civilinio

<sup>149</sup> Lietuvos Respublikos Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3085.

<sup>150</sup> Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 17-447; 2004, Nr. 171-6295.

<sup>151</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-417 [interaktyvus] [žiūrėta 2006 m. kovo 24 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.lit.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-417.htm>.

proceso kodekso<sup>152</sup> 733 straipsniu, teismo antstolis pasiunčia vykdomąjį dokumentą įstaigai, įmonei ar organizacijai, kurioje skolininkas dirba, kartu nurodydamas, kokius veiksmus privalo atlikti asmuo (darbdavys), kuriam pateikiamas vykdyti vykdomasis dokumentas.

Svarbu atsižvelgti į Darbo kodekso 226 straipsnį, kuris imperatyviai nustato išskaitų draudimą iš darbuotojui skirtos išeitinės išmokos, kompensacijų ir kitų išmokų, kurios pagal įstatymus neišieškamos. Detaliau šis klausimas reglamentuojamas Civilinio proceso kodekso 739 straipsnyje – tai kompensacijos už priverstinės pravaikštos laiką; kompensacinės išmokos už įrankių ir prietaisų nusidėvėjimą; įvairaus pobūdžio pašalpos ir pan. Kitaip tariant, įstatymai, siekdami apsaugoti ekonomiškai silpnesniąją pusę – darbuotoją, išskaitas numato tik iš tų pajamų, kurias darbuotojas gauna tiesiogiai už darbą, arba iš analogiškų darbo užmokesčio pajamų, kurios priklauso skolininkui.

Taip pat ginant darbuotojo interesus bei siekiant, kad darbo užmokestis neprarastų savo socialiai reikšmingos paskirties, įstatymai numato išskaitų iš darbo užmokesčio apribojimų dydžius. Tokių apribojimų pagrindas yra tai, jog darbuotojas laikomas silpnesniąja šalimi, kuriam dalis lėšų turi likti gyvybiškai svarbiems poreikiams patenkinti. Darbo kodekso 225 straipsnis numato bendrą principą, jog iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų (tik išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis, žalos padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą už žalą, padarytos nusikalstama veika, atlyginimą – iki penkiasdešimties procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio), o jei darbo užmokestis viršija Vyriausybės nustatytą minimalią mėnesinę algą, gali būti išskaitoma iki septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio. Išskaitant iš darbo užmokesčio pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui bet kuriuo atveju turi būti paliekama penkiasdešimt procentų darbo užmokesčio.

---

<sup>152</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apibendrinant atliktą darbą, galima teigti, kad darbo pradžioje iškeltas tikslas ir uždaviniai iš esmės pasiekti. Visgi, atsižvelgiant į darbo temos aktualumą ir „jautrumą“, jos svarbą visuomenėje, manau, tolesni tyrinėjimai ir analizė turi būti tęsiami.

Kaip jau buvo minėta, teisingo apmokėjimo už darbą principas – tai vienas iš pagrindų, kuriančių ne tik individo ar jo šeimos gerovę, bet ir palaikančių visos valstybės normalų gyvenimo lygį. Ne tik darbo santykių šalys turi didelę įtaką teisingo apmokėjimo už darbą principo užtikrinimui, bet ir socialinių partnerių dialogas, taip pat ir valstybė, kurdama norminius teisės aktus ir prižiūradama jų vykdymą. Remiantis šiandieninėmis aktualijoms, statistiniais duomenimis, galima teigti, jog teisingo apmokėjimo už darbą klausimas vis dar nėra iki galo išspręstas. Neretai šis principas lieka tik deklaratyvia teisės norma, o jo taikymas ir įgyvendinimas praktikoje susiduria su eile teisinių, socialinių, vertybinių, ekonominių ir kitų barjerų.

Taigi, ar egzistuoja teisingas apmokėjimas už darbą Lietuvoje, ar jis pakankamai užtikrinamas, ginant silpnesniosios šalies – darbuotojo - interesus, šiame darbe ir buvo bandoma išsiaiškinti. Atlikus tyrimą, galima pateikti šias išvadas:

1. Teisingo apmokėjimo už darbą principas – tai vienas svarbiausių šiuolaikinės demokratinės valstybės principų bei žmogaus teisių apsaugos elementų, užimančių svarbią vietą tiek tarptautinėje, tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos teisėje.

2. Teisingo apmokėjimo už darbą principo realizavimą valstybės lygiu sąlygoja tokie veiksniai, kaip valstybės ekonominė padėtis (bendro vidaus produkto, vartojimo kainų lygis ir kt.), politinės tendencijos. Reikia sekti ir analizuoti visą eilę vertinamųjų rodiklių, kad būtų galima spręsti apie teisingo darbo užmokesčio egzistavimą ar neegzistavimą. Teisingo darbo užmokesčio reikšmė yra didžiulė, nes darbuotojo darbo užmokesčio, o taip pat užimtumo apskritai užtikrinimas padeda gerinti šalies ekonominę padėtį, taip pat išvengti įvairių globalių problemų, tokių kaip skurdas, nedarbas, gyventojų emigracija ir pan.

3. Darbo užmokesčio sąvoka tarptautinės teisės ir Europos Sąjungos teisiniuose dokumentuose, Europos Teisingumo Teismo praktikoje aiškinama platesne prasme nei numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Darbo užmokestis apibrėžiamas kaip tiesiogiai ir netiesiogiai

darbuotojo gaunamas atlyginimas, susijęs su darbo teisiniais santykiais, kuris apima visas garantines bei kompensacines išmokas ir naudas. Siekiant suderinti Lietuvos Respublikos teisės normas su tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės normomis bei užtikrinti visapusišką teisingo apmokėjimo už darbą principo egzistavimą, reikėtų išplėsti darbo užmokesčio sąvoką ir nacionalinėje teisėje.

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalią mėnesinę algą ir minimalų valandinį atlygį ir tai padeda garantuoti asmenų teises į tokį darbo užmokestį, kuris atitinka žmogaus poreikius. Tačiau nors dėl centralizuoto, tačiau skirtingais teisės aktais reglamentuojamo mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbą, iškyla nemažai problemų: uždarbių skirtumai dažnai nėra teisingi ir pagrįsti, kurie neparodo konkrečių pareigų sudėtingumo ir atsakomybės lygio. Paminėtina, jog nors ir atspirties taškas nustatant tarifinius darbo užmokesčio dydžius yra skirtingas, rezultatas neturi diskriminuoti dirbančiųjų. Teisingo apmokėjimo už darbą principas turi legitimuoti teisės aktuose nustatytą reguliavimą, turi būti taikomi tokie metodai, kurie būtų pagrįsti bendru fundamentu. Darbo užmokesčio apskaičiavimo taisyklės turėtų būti įtvirtintos stabiliumi įstatymu, o ne lengvai pakeičiamu Vyriausybės nutarimu ar kitu poįstatyminiu aktu. Vadovaujantis Europos šalių valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio klausimų reguliavimu, mokėjimas už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą turi būti labiau liberalizuotas, kuomet pasitelkiamos socialinių partnerių kolektyvinės derybos bei darbo užmokesčio nustatymo klausimai reglamentuojami kolektyvinėse sutartyse.

5. Minimalaus darbo užmokesčio padidinimas sušvelnintų esamą disproporciją tarp darbo ir kapitalo pajamų bei atitiktų šiuolaikinius darbo rinkos raidos dėsningumus, pagrįstus darbo ir kapitalo partneryste, bei Lietuvoje kuriamą socialiai orientuotos ekonomikos modelį. Tačiau nekeičiant esamo neapmokestinamojo pajamų dydžio bei mokesčių ir įmokų tarifų lygio, darbuotojams atitektų mažiau nei pusė padidėjusių darbdavio sąnaudų minimaliam darbo užmokesčiui, likusi dalis papildytų Sodros bei nacionalinį biudžetus. Paminėtina, jog turi būti ieškoma būdų, kaip padidinti Lietuvos darbuotojų užmokestį nedidinant biudžeto pajamų, kartu užtikrinant ir efektyvaus verslo sąlygas, siūlant darbdaviams priimtinas išlygas ar bendros mokesčių naštos mažinimo mechanizmus.

6. Darbo apmokėjimo sistema turi būti ne tik patraukli, leidžianti priimti, išsaugoti ir ugdyti kvalifikuotus darbuotojus, bet ir dinamiška – darbo sistema turi būti nuolatos vertinama ir pritaikoma prie besikeičiančios socialinės ir ekonominės aplinkos bei kintančių darbuotojų poreikių. Šiandien apmokėjimo už darbą dydžiai ir tvarka priklauso nuo valdžios „malonės“,

kuomet darbo užmokestis įtvirtinamas fiksuotais dydžiais, taip išbalansuojant vieningo ir teisingo apmokėjimo už darbą sistemą. Logiškiau būtų darbo užmokesčio dydį susieti su tam tikru ekonominiu rodikliu, kuomet darbo užmokestis galėtų automatiškai augti atitinkamai didėjant šalies teigiamiems ekonominiams rodikliams. Tik tokiu būdu bus pasiektas abiejų šalių interesų balansas.

7. Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos pateikta statistika bei Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo suformuota praktika, teismai nevienodai aiškina nelegalaus darbo sudėties požymių turinį, skirtingai aiškina, kokios teisinės prigimties yra faktiniai santykiai, atsiradę tarp ginčijamo visuomeninio santykio subjektų. Vidutinė teismo skiriama ATPK įtvirtinta nuobauda yra daugiau negu 6 kartus mažesnė nei tikėjosi įstatymų leidėjas, todėl pažeidėjas skatinamas daryti naujus pažeidimus, nes teismo paskirta sankcija yra mažai reikšminga, palyginus su pažeidimu gauta nauda. Pažeidimu daroma didelė žala dirbančiųjų teisei į teisingą apmokėjimą už darbą, sudaromos kliūtys pasinaudoti teisinėmis ir socialinėmis garantijomis, iškreipiama konkurencija tarp įmonių bei darbo rinka. Paminėtina, jog teismai skirdami baudas privalo vadovautis įstatymu, nustatančiu pakankamai tikslias nuobaudų parinkimo taisykles, Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo suformuota praktika bei įvertinti nelegalaus darbo pavojingumą visuomenei.

Taigi reziumuojant tai, kas paminėta, darytina išvada, jog Lietuvos Respublikos teisės aktai ne pakankamai gerai reglamentuoja teisingo apmokėjimo už darbą principą, daug kur palikdami netikslumų, teisės spragų. Todėl teisingo apmokėjimo už darbą principas nėra visiškai ir tinkamai įgyvendinamas Lietuvos Respublikoje egzistuojančiuose darbo santykiuose.

## SANTRAUKA

Šiame magistro darbe nagrinėjamas teisingo apmokėjimo už darbą principas užima svarbią vietą tiek tarptautinėje, tiek Europos Sąjungos, tiek nacionalinėje teisės sistemoje. Sprendžiant teisingo apmokėjimo už darbą klausimus, tiesiogiai susiduria darbuotojų ir darbdavių interesai, šio principo tinkamas įgyvendinimas ypatingai svarbus darbo teisiniuose santykiuose, siekiant nepažeisti silpnesniosios šalies – darbuotojo – teisių. Teisingo darbo užmokesčio reikšmė yra didžiulė, nes darbuotojo darbo užmokesčio, o taip pat užimtumo apskritai užtikrinimas padeda gerinti šalies ekonominę padėtį, taip pat išvengti įvairių globalių problemų, todėl garantuojant teisingą apmokėjimą už darbą, neatsiejamai svarbus valstybės, kaip „žmogaus teisių sergėtojos“ vaidmuo.

Tema analizuojama socialiniu – ekonominiu bei teisiniu aspektais. Norint atsakyti, ar darbo užmokestis yra teisingas, nagrinėjama, kokius atlyginimus gauna dirbantieji ir kokia šios pinigų sumos perkamoji galia, kaip tai įtakoja žmonių gyvenimo lygį, kitus globalius procesus. Aptariama apmokėjimo už darbą sąvoka, darbo užmokesčio struktūra, apmokėjimo už darbą formos. Lyginamos netapačios darbo užmokesčio sąvokos nacionaliniu ir tarptautiniu bei Europos Sąjungos lygiu.

Teisingą darbo užmokesčio nustatymą įtakojančios aplinkybės bei imperatyvus darbo užmokesčio reguliavimas aptariamas antroje darbo dalyje. Atkreipiamas dėmesys, jog minimalių darbo užmokesčio dydžių nustatymas šalyje nėra grindžiamas bendru fundamentu, nėra aiškios ir vieningos sistemos.

Teisingas apmokėjimas už darbą, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, suprantamas kaip atlyginimas, kuris yra ne mažesnis negu valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis, kuris garantuoja darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas. Turi būti laikomasi principo, jog dirbančiųjų vienodos vertės darbas turi būti lygiai apmokamas bei turi būti užtikrinama apsauga nuo diskriminacijos. Siekiant išvengti šio principo pažeidimo, būtina apriboti išskaitas iš darbo užmokesčio dydžio. Visos šios teisinės problemos yra gana detalios įtvirtintos norminiuose teisės aktuose bei aptariamos šio darbo trečioje dalyje.

Pažymėtina, jog ekonominės ir socialinės globalizacijos procesai bei su šiais reiškiniiais susiję darbo santykių pokyčiai verčia moderniau ir novatoriškiau pažvelgti į darbuotojų teises bei jų apsaugą, ypatingai į visą darbo apmokėjimo mechanizmą.

## SUMMARY

### **“The principal of the fair payment for the labour and it’s realization in the labour law”**

The principle of the fair payment for the labour analysed in the master’s paper is an important issue of the international, European Union and national legal systems. The issue of the fair payment for the labour causes immediate collision between the concerns of employers and employees, and is responsible for establishment of proper legal labour relations with regard to the needs of the employee as the weaker party of the deal. The importance of the fair payment for the labour is really great, for the security of payment and occupation in general helps both to enhance the economical situation of the country and to avoid various global problems. It also ensures just wages for the labour and serves as the indicator of the state’s role in a shape of ‘guardian of human rights’.

The issue has been analysed in social – economical and juridical aspects. In order to decide whether the payment is fair or not, the wages of employees have been analysed with the focus on the purchasing power of the amount of money, its impact on the people’s standard of living etc. Furthermore, the concepts of wages, the structure of payment and forms of payment for the labour performed have been discussed. Then, non - identical concepts of wages on the levels of national, international and that of the European Union have been compared.

The second part of the paper focuses on the circumstances that influence the estimation and imperative regulation of wages. A special attention is drawn on the assumptions that the proportion of minimal wages in the country is not based on common fundament and that a clear and unified system of payment does not exist.

Fair payment for the labour, according to the Constitution of the Lithuanian Republic, is defined as wages that is not less than minimal payment for the labour fixed by the state and that provides normal standard of living to employees and their families ensures overtime pay and specific working conditions. The principle of equal pay for work of equal quality should be observed in order to avoid discrimination. For the same purpose the attachments of earnings should be limited. All the legal issues mentioned above have been established in the standard juridical acts and have been discussed in detail in the third part of the paper.



It is noteworthy to mention that the processes of economical and social globalization and the changes pertaining to the work relations induce modern innovative attitudes towards the rights of employees and protection, with special emphasis on the mechanism of payment for work.

## Literatūros sąrašas

### **Norminė literatūra:**

### **Tarptautiniai teisės aktai:**

1. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis // Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2.
2. Europos Tarybos direktyva Nr. 75/177/ECC „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, derinimo“ [interaktyvus][žiūrėta 2006 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex/lt/dd/docs/1975/31975L0117-LT.doc>>.
3. Europos Tarybos direktyva Nr. 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų srityje“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 17d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=29744](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29744)>.
4. Europos Socialinė Chartija (pataisyta) //Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
5. Jungtinių Tautų organizacijos konvencija „Dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 108-2957.
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-736.
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-675.
8. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“// Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-677.
9. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ [interaktyvu]. [žiūrėta 2006m kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm>>.
10. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.171 "Dėl naktinio darbo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-767.

11. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.urm.lt/popup2.php?item\\_id=8849](http://www.urm.lt/popup2.php?item_id=8849)>.

### **Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai:**

#### **Lietuvos Respublikos įstatymai:**

12. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
13. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.
14. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
16. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 2-25.
17. Lietuvos Respublikos 2004 m. valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 121-5466.
18. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 4-104.
19. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521; 1997, Nr. 66-1501.
20. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 1990, Nr. 30-711.
21. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 167-6108.
22. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 111-3574.
23. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.
24. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.

25. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26.
26. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymas // Valstybės žinios. 1990, Nr. 30-711.
27. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos mažas pajamas gaunančioms šeimoms (vieniems gyvenantiems asmenims) įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3352.
28. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.
29. Lietuvos Respublikos saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
30. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585.
31. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 17-447; 2004, Nr. 171-6295.
32. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. Žin., 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.
33. Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės tarnybos. 2000, Nr. 75-2271.
34. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 73-2539.

#### **Pojstatyminiai teisės aktai:**

35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1058 „Dėl atstovavimo Tarptautinėje darbo organizacijoje bei informacijos apie Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų vykdymą teikimo Tarptautiniam darbo biurui tvarkos // Valstybės žinios. 1994, Nr. 86-1633.
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. balandžio 4 d. nutarimas Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 45-1444.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimas Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“// Valstybės žinios. 2006, Nr. 35-1251.

38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 16 d. nutarimas Nr. 1604 „Dėl bazinės mėnesinės algos ir bazinio valandinio atlygio padidinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 119-5421.
39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ // Valstybės žinios. 1993, Nr. 28-655.
40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX-1187 „Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 113-5029.
41. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gruodžio 14 d. nutarimas Nr. X-43 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.lrv.lt/13\\_vyr\\_dok/13\\_vyr\\_programa.pdf](http://www.lrv.lt/13_vyr_dok/13_vyr_programa.pdf)>.
42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. lapkričio 7 d. nutarimas Nr. 1753 „Dėl Lietuvos Respublikos skurdo mažinimo strategijos įgyvendinimo 2002-2004 metais programos“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 109-4825.
43. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lietuvos Respublikos 2004 m. užimtumo veiksmų planas. [interaktyvus] [žiūrėta 2006 balandžio 2 d.]: Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1592137329>>.
44. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. lapkričio 26 d. nutarimas Nr. 1407 „Dėl nelegalaus darbo reiškinių kontrolės koordinavimo“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 99-3558.
45. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. lapkričio 23 d. nutarimas Nr. 483 „Dėl mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo“ // Valstybės žinios. 1992, Nr. 5-87; 2003, Nr. 61-2808.
46. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1159 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 93-4205.
47. Lietuvos Respublikos Kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. 248 „Dėl kultūros įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 1999, Nr. 63-2064; 2005, Nr. 8-252.
48. Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos 2002 m. gruodžio 24 d. įsakymas Nr. 413 „Dėl Lietuvos Respublikos finansų ministro 2002 m. spalio 30 d. įsakymo Nr. 339 „Dėl Pajamų,

gautų natūra, pripažinimo ir įvertinimo tvarkos patvirtinimo" pakeitimo // Valstybės žinios. 2002, Nr. 105-4708; 2002, Nr. 127-5758.

49. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2003 m. sausio 31 d. įsakymas Nr. A1-20 "Dėl delpinigių dydžio patvirtinimo" // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-534.

### **Specialioji literatūra:**

50. NEKROŠIUS, Ipolitas., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*; III dalis: individualūs santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

51. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė; ir MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: LTU leidykla, 2001.

52. DAUSKURDAS, Vaidotas. Darbo užmokestis: ką turi žinoti teisininkas, *Juristas*, 2004. Nr. 1.

53. DAVULIS, Tomas; ir USONIS, Justinas. *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys*; Tarptautiniai dokumentai VI d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

54. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Civilinės teisės bendrieji klausimai. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 28 (20).

55. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė, *et al. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*, 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000.

56. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

57. GERIKIENĖ, Valerija. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje, *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25 (17).

58. GERIKIENĖ, Valerija; ir BLAŽIENĖ, Inga. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika, *Jurisprudencija*, 2004, t. 56 (48).

59. GERIKIENĖ, Valerija; ir BLAŽIENĖ, Inga. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis, *Jurisprudencija*, 2003, t. 40 (32).

60. GERIKIENĖ, Valerija; ir MARČINSKAS, Albinas. Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika*, 2002, Nr. 60.

61. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
62. STANICKAS, Edmundas; ir VYŠNIAUSKAS, Kazimieras. *Darbo apmokėjimas išsivysčiusiose šalyse: mokymo priemonė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1997.
63. TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas; ir BUŽINSKAS, Gintaras. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 1999.
64. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005.

### **Kita literatūra:**

65. Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktas mokslinis tyrimas “Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimas” pagal atlikimo sutartį Nr. 232/95 (2004 09 17), pasirašytą su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
66. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbu ir pareigybių vertinimo metodika. Aktualūs socialinės politikos klausimai (2004/5)*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2004.
67. DAVIES, Paul. *EC Labour Law: Principles and Perspectives*. New York: Oxford University Press, 1996.
68. DEGUTIS, Algirdas. *Individualizmas ir visuomeninė tvarka*. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1998.
69. DESSLER, Gary. *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas: UAB „Pilgrafija ir informatika“, 2001.
70. *Ekonomikos teorijos terminų žodynelis*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1992.
71. KUZAVINIS, Kazimieras. *Lotynų – lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1996.
72. Lietuvos ekonomikos tyrimas 2004 – 2005 (2): 2004 m. vertinimai ir patikslintos prognozės 2005 – iesiems [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrinka.lt/Projektai/Tyrimas15.phtml>>.
73. Lietuvos dienraštis „Respublika“, Vilnius, 2006 m. balandžio 25 d., Nr. 92 (4849).
74. Lietuvos dienraštis „Respublika“, Vilnius, 2006 m. balandžio 27 d., Nr. 94 (4849).
75. SKOMINAS, Vilhelmas. *Mikroekonomika*. Vilnius: Enciklopedija, 2000.
76. Vilniaus universiteto teisės fakultetas. *Namų advokatas*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002.

### **Teismų praktika:**

77. Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-360/90 Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Botel [1992] [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eur-ex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0360:DE:HTML>.

78. Europos Teisingumo Teismo byla Byla Nr. C-262/88, Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group [1991] [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0262:DE:HTML>.

79. Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-80/70 Defrenne v Belgium Case [1971] [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0360:DE:HTML>.

80. Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH v Hartz Case [1986] [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0360:DE:HTML>.

81. Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-69/80 Worringham v Lloyds Bank Case [1982] [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0360:DE:HTML>.

82. Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-450/93 Kalanke v Freie Hansestadt Bremen Bulletin Case [1995] [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/abc/doc/off/bull/en/9603/p103162.htm>.

83. Europos Teisingumo Teismo byla Nr. C-43/75 Defrenne v Sabena Case [1976] [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.]. Prieiga per internetą: [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61975J0043](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61975J0043).

84. Europos Teisingumo Teismo byla Nr. 129/79 Macarthys v Smith Case [1980] [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. balandžio 8 d.]. Prieiga per internetą: [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61979J0129&lg=en](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61979J0129&lg=en).

85. Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 186.

86. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. vasario 28 d. nutartis Nr. 3K-3-231/2000 [interaktyvus] [žiūrėta 2006 m. balandžio 5 d]. Prieiga per internetą: <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=25643>.

87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 13 d. nutartis Nr. 3K-3-265/2005 [interaktyvus] [žiūrėta 2006 m. balandžio 5 d]. Prieiga per internetą: <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=28182>.

88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 9 d. nutartis Nr. 3K-3-164/2005 [interaktyvus] [žiūrėta 2006 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=27906>>.

89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-417 [interaktyvus] [žiūrėta 2006 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/nut2001c/3K-3-417.htm>>.

90. Lietuvos Vyriausias Administracinis Tesimas: Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos (aprobuotos Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime) [interaktyvus]. [žiūrėta 2006 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lvat.lt/default.aspx?item=admapzv>>.

#### **Naudotos elektroninės duomenų bazės:**

91. [www.biznews.lt](http://www.biznews.lt) [Lietuvos įmonių ir verslo naujienų tinklapis Lietuvoje].
92. [www.curia.eu.int](http://www.curia.eu.int) [Europos Bendrijų Teisingumo Teismo tinklapis internete].
93. [www.dsti.lt](http://www.dsti.lt) [Darbo ir socialinių tyrimų instituto prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklapis internete].
94. [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int) [Europos darbo santykių stebėjimo tinklapis Europoje].
95. [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int) [Europos Sąjungos portalas internete].
96. [www.ilo.lt](http://www.ilo.lt) [Tarptautinės Darbo Organizacijos tinklapis internete].
97. [www.lat.litlex.lt](http://www.lat.litlex.lt) [Lietuvos Aukščiausiojo Teismo tinklapis internete].
98. [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt) [Lietuvos Respublikos Seimo tinklapis internete].
99. [www.lrv.lt](http://www.lrv.lt) [Lietuvos Respublikos Vyriausybės tinklapis internete].
100. [www.lrinka.lt](http://www.lrinka.lt) [Lietuvos Laisvos rinkos instituto tinklapis internete].
101. [www.socmin.lt](http://www.socmin.lt) [Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklapis internete].



102. [www.std.lt](http://www.std.lt) [Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės tinklapis internete].

103. [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt) [Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos tinklapis internete].