

TURINYS

| | |
|--|-----------|
| IŽANGA..... | 2 |
| 1. TARPTAUTINĖS DARBO TEISĖS NORMŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO SANTYKIUS, TEORINĖ SAMPRATA..... | 5 |
| 1.1. Tarptautinės darbo teisės normų samprata..... | 5 |
| 1.2. Tarptautiniai darbo teisės reguliavimo šaltiniai..... | 8 |
| 2. TARPTAUTINĖS DARBO TEISĖS NORMŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO UŽMOKESTĮ, ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖJE TEISĖJE | 14 |
| 2.1. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas..... | 14 |
| 2.2. Darbo užmokesčio dydžio reglamentavimas..... | 19 |
| 2.3. Darbo užmokesčio išmokėjimo periodiškumo nustatymas..... | 21 |
| 2.4. Darbo užmokesčio už viršvalandinį ir naktinį darbą reglamentavimas..... | 23 |
| 2.5. Darbo užmokesčio garantijų ir kompensacijų išmokėjimo teisinis reguliavimas..... | 27 |
| 2.6. Darbo užmokesčio užtikrinimo darbdaviui tapus nemokiam teisinis reglamentavimas.. | 34 |
| 3. TARPTAUTINĖS DARBO TEISĖS NORMŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO UŽMOKESTĮ, TAIKYMAS TEISMŲ PRAKTIKOJE..... | 36 |
| IŠVADOS R REKOMENDACIJOS..... | 47 |
| SANTRAUKA..... | 49 |
| SUMMARY..... | 50 |
| LITERATŪROS SĄRAŠAS..... | 51 |
| PRIEDAI..... | 56 |
| 1 priedas. Ratifikuotos TDO konvencijos..... | 57 |
| 2 priedas. Tarptautiniai darbo teisės šaltiniai..... | 61 |
| 3 priedas. Europos Sąjungos darbo teisės šaltiniai..... | 62 |
| 4 priedas. Teisingas darbo apmokėjimas..... | 63 |

IŽANGA

Darbo temos aktualumas. Darbo užmokestis – viena populiariausių šiandieninės visuomenės temų. Rūpinimasis teisingu ir tinkamu darbo užmokesčiu tampa demokratinių valstybių vidaus politikos prioritetu. Darbo užmokestis visada buvo aktuali ekonominė ir teisinė problema. Darbuotojui darbo užmokestis – pagrindinis pragyvenimo šaltinis, svarbiausia jo pajamų dalis, individo bei jo šeimos materialinės padėties užtikrinimo ir pagerinimo priemonė.

Nagrinėjamai temai atskleisti svarbiausios teisės normos yra nustatytos tarptautinės teisės dokumentuose. Tai Jungtinių tautų (toliau – JT) 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija¹, 1966 m. ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas², 1996 m. pataisytoji Europos socialinė chartija³, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos ir kt. Pagrindinius tarptautinės teisės principus įtvirtina JT Chartija⁴, Tarptautinės teisės principų deklaracija⁵, Montevideo konvencija dėl valstybių teisių ir pareigų⁶ ir daugelis kitų tarptautinių dokumentų.

Lietuvoje tam tikrą mokslinių tyrimų apmokėjimo už darbą srityje pagyvėjimą paskatino 2002 m. priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas⁷ (toliau tekste – LR DK), kuris sudarė galimybę naujai pažvelgti į Lietuvos Respublikos Konstitucijoje⁸ (toliau tekste – Konstitucija) įtvirtintų principų nustatymą teisės normų turinyje bei įgyvendinimą praktikoje.

„Isigaliojus Darbo kodeksui, iš esmės reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių. Įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuriame inkorporuotos pagrindinės Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos. Tokiu būdu, jos Lietuvoje įgauna teisinį pagrindą“⁹.

Darbo užmokesčio reglamentavimas kyla iš tarptautinės teisės, netiesiogiai įgalinančios valstybę laikytis ir vykdyti jos pačios prisiimtus įsipareigojimus. Atitinkamai

¹ 1948 m. Jungtinių tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

² 1966 m. gruodžio 16 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

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

⁴ Jungtinių tautų chartija // Valstybės žinios, 2002, Nr. 15-557.

⁵ Tarptautinės teisės principų deklaracija. Vadapalas V. „Tarptautinė teisė. Pagrindiniai dokumentai ir jurisprudencija“. – Vilnius: Eugrimas, 2003.

⁶ 1933 m. Montevideo konvencija dėl valstybių teisių ir pareigų. Vadapalas V. „Tarptautinė teisė. Pagrindiniai dokumentai ir jurisprudencija“. – Vilnius: Eugrimas, 2003.

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁹ Davulis T. Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos. Daktaro disertacija. – Vilnius. 2002.

darbo užmokesčio reglamentavimo įgalinimas taip pat kyla iš Konstitucijos, LR DK, kurie apibrėžia bei įpareigoja laikytis tarptautinės teisės normų.

Tarptautinė darbo teisė tiesiogiai ir konkrečiai nereglamentuoja klausimų, susijusių su darbuotojų darbo užmokesčiu, o nustato pagrindines, principines nuostatas. Pavyzdžiui, Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 7 str. skirtas garantuoti teisingas ir palankias darbo sąlygas ir reikalauja teisingo darbo užmokesčio už darbą.

Darbo mokslinis naujumas, teorinis ir praktinis reikšmingumas. Lietuva palyginus neseniai įsiliejo į Europos demokratinių valstybių ratą. Lietuvos Respublika 1993 m. gegužės 14 d. tapo Europos Tarybos nare, tą pačią dieną pasirašė ir 1950 m. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją (toliau – Europos žmogaus teisių konvencija arba Konvencija)¹⁰. „...jauna Lietuvos valstybė savo laisva valia atsidavė tarptautinei kontrolei, pasiryždama įsilieti į Europos demokratinių valstybių ratą“¹¹. Taigi, galima neabejotinai daryti prielaidą, kad Lietuvos valstybei, joje gyvenantiems mokslininkams, teisininkams šio darbo tema, t. y. „Tarptautinės darbo teisės normų, reguliuojančių darbo užmokesčių, nuostatų taikymas Lietuvos teisėje“ yra pakankamai nauja ir aktuali. Šia tema yra plačiai diskutuojama, be to, atsižvelgiant tiek į tarptautinės teisės nuostatų reikalavimus, tiek į socialinius, ekonominius pokyčius visuomenėje nuolat tobulinamos darbo užmokesčio įvairius aspektus reglamentuojančios teisės normos. Pasak Prof. P. Kūrio „...Europos Tarybos sistemoje vyksta nenutrūkstamas teisės vystymo procesas, pasireiškiantis unikalios jurisprudencijos kūrimu...“¹².

Lietuvai tapus Europos Sąjungos (toliau – ES) nare, svarbūs ir ES galiojantys teisės aktai. „Bendros Europos Sąjungos narių Darbo teisės nėra, todėl analizuojant šią temą remtasi tarptautiniais teisės aktais“¹³.

Naujasis LR DK, kuriame yra įgyvendintos ir perkeltos tarptautinės darbo teisės normos, įsigaliojo tik 2003 m. sausio 1 d. Norint atlikti išsamius ir pagrįstus tyrimus, susijusius su darbo užmokesčiu ir jo tarptautiniu reglamentavimu, tarptautinės teisės nuostatų perkėlimu į naująjį LR DK, reikia patyrimo, žinių, suvokimo, tam reikia skirti daug laiko. Šio darbo autoriaus siekis – bent minimali darbo temos analizės nauda sprendžiant teorines bei praktines problemas Lietuvoje darbo užmokesčio klausimais.

¹⁰ 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987, 2000, Nr. 96-3016.

¹¹ Jočienė D. Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje. – Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005. p. 27.

¹² Ten pat.

¹³ Šlušnys K. Darbo ir karjeros galimybių teisinis reglamentavimas Europos Sąjungos piliečiams. – Klaipėda. 2005.

Darbe siekiama plačiau atskleisti tarptautinės darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo užmokesčio, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo apmokėjimo esant tam tikroms ypatingoms sąlygoms, darbuotojų garantijų Lietuvos darbo teisėje įvairius aspektus.

Darbo objektas. Tarptautinės darbo teisės normos, reguliuojančios darbo užmokestį bei jų įgyvendinimas Lietuvos teisėje.

Problema. Šiuo metu Lietuvoje, kurioje dar tik formuojama tarptautinės teisės taikymo praktika, gali padaugėti bylų dėl to, kad Lietuvos valstybė, jos institucijos, pareigūnai, nesilaikydami reikalavimų įgyvendina tarptautines teisės normas, pažeidžia asmenų teises.

Darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas – atskleisti tarptautinės darbo teisės normų, reguliuojančių darbo užmokestį, įgyvendinimo ir perkėlimo į Lietuvos darbo teisę ypatumus, nustatyti tokių teisės normų reikalingumą ir privalumus, pateikti aktualius teismų praktikos pavyzdžius.

Darbo uždaviniai:

1. Pateikti tarptautinės darbo teisės normų sampratą, apibūdinti jos šaltinius.
2. Atskleisti tarptautinės darbo teisės normų svarbą, reguliuojant darbo užmokestį nacionalinėje darbo teisėje.
3. Atlikti tarptautinės darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo užmokestį, taikymo teismų praktikoje analizę.

Darbo metodai:

1. Lyginamasis tyrimo metodas buvo naudojamas siekiant palyginti Lietuvos, tarptautinių bei ES darbo teisės aktų teisės normas, susijusias su darbo užmokesčio reglamentavimu.
2. Loginis metodas buvo naudojamas atskleidžiant mokslinio tiriamojo darbo tikslus, aiškinant teisės normų turinį, pateikiant išvadas ir apibendrinimus.
3. Sisteminio metodo pagalba buvo išanalizuoti bei apibendrinti užsienio ir lietuvių mokslininkų darbai, norminiai teisės aktai ir padarytos galutinės išvados.
4. Analizės tyrimo metodas naudotas pateikiant apibendrinimus.

Darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro įžanga ir trys dalys. Pirmoje dalyje pateikiama tarptautinės darbo teisės normų, reguliuojančių darbo santykius ir darbo užmokestį, teorinė samprata, apžvelgiami tarptautinės darbo teisės šaltiniai. Antroje pateikiami tarptautinės darbo teisės normų darbo užmokesčio srityje teisinio reglamentavimo atskiri aspektai. Trečioje dalyje pateikiamas tarptautinės darbo teisės

nuostatų, reguliuojančių darbo užmokestį taikymas teismų praktikoje. Tyrimo pagrindu suformuluotos išvados ir rekomendacijos. Pabaigoje pateiktas naudotos literatūros sąrašas, darbo santrauka lietuvių ir anglų kalbomis bei priedai.

1. TARPTAUTINĖS DARBO TEISĖS NORMŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO SANTYKIUS, TEORINĖ SAMPRATA

1.1. Tarptautinės darbo teisės normų samprata

Šiame pirmosios darbo dalies skyriuje stengiamasi pateikti tarptautinės darbo teisės sampratą, atskleisti jos esmę bei santykį su tarptautine teise.

„Tarptautinę teisę galima apibūdinti kaip ypatingą sistemą teisės normų, kuriomis reguliuojami valstybių ir kitų jos subjektų tarptautiniai santykiai, atsirandantys jiems įgyvendinant ir derinant politinius interesus bei atliekant su tuo susijusias viešojo pobūdžio funkcijas“¹⁴.

Tarptautinė teisė reglamentuoja santykius tarp valstybių ir tarptautinių organizacijų. Jos ypatybė yra ta, kad ji neįeina į nacionalinę teisės sistemą, t. y. nė viena valstybė negali kurti tarptautinės teisės normų. Tarptautinės teisės normos yra išreikštos tarptautinėse sutartyse, tarptautinių organizacijų dokumentuose¹⁵.

Nacionalinėje teisėje normas kuria tautą atstovaujanti institucija (parlamentas), leidžiantis aukščiausios teisinės galios aktus – įstatymus. Tarptautinėje teisinėje sistemoje nėra įstatymų leidybos institucijos, tarptautinės teisės normos nekuriamos įstatymų leidimo būdu.

Pagrindinius tarptautinės teisės principus apibrėžia JT Chartija, Tarptautinės teisės principų deklaracija, Montevideo konvencija dėl valstybių teisių ir pareigų, kiti tarptautiniai dokumentai.

Tarptautinė darbo teisė – tai tarptautinės teisės pošakis, reguliuojantis visuomeninius valstybių santykius tarptautinių sutarčių arba kitų teisinių priemonių, nustatančių konkrečias garantijas, kurių tikslas – pagerinti asmenų darbo ir buitines sąlygas ir įgyvendinti atitinkamus šių asmenų ir jų profesinių organizacijų teises, pagrindu¹⁶.

Tarptautinė darbo teisė gali būti suprantama kaip privatinė (kolizijų) teisė, teisinių darbo santykių srityje, bei kaip tarptautinė viešoji darbo teisė.

Kaip privatinė (kolizijų) teisė ji yra taikytina konkrečiais atvejais, esant tarptautiniam darbo santykių pobūdžiui. Pavyzdžiui, pagal LR DK 7 str. darbo sutarties šalys gali pasirinkti taikytiną teisę tiek visai darbo sutarčiai, tiek jos daliai. Pasirinkimas turi būti išreikštas tiesiogiai arba akivaizdžiai numanomas iš darbo sutarties sąlygų ar kitų aplinkybių. Dėl to, kad šalys pasirinko taikytiną teisę, darbuotojo apsaugos srityje nenustoją galios imperatyvios teisės normos tos valstybės, kurios darbo įstatymai būtų taikomi nesant šalių susitarimo dėl taikytinos teisės. Jei šalys savo susitarimu nepasirenka taikytinos teisės,

¹⁴ Dambrauskienė G., et al. Lietuvos teisės pagrindai. – Vilnius. 2004, p. 547.

¹⁵ Macis M. Teisės pagrindai: paskaitų konspektas. – Šiauliai. 2008, p. 12-13.

¹⁶ Амелистов Э. М. Международное право и труд. – Москва. 1982, с. 10.

tai ji parenkama vadovaujantis tam tikrais principais. Jei darbas nuolatos dirbamas vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės darbo teisė, nepaisant to, kad darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje. Jei darbuotojas nedirba nuolatinio darbo nė vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės, kurioje yra darbdavio verslo vieta (buveinė), darbo teisė. Jei iš aplinkybių visumos galima daryti išvadą, kad darbo santykiai yra labiau susiję su kita valstybe nei ta, kurios teisė taikytina pagal aukščiau išvardytus principus, taikoma tos kitos valstybės, su kuria tie darbo santykiai labiausiai susiję, darbo teisė.

Tarptautinė viešoji darbo teisė suprantama kaip tarptautinių teisės normų, reguliuojančių darbo teisės dalykui priskiriamų visuomeninių santykių grupes, visuma.

„Tarptautinės viešosios darbo teisės galiojimą sąlygoja nacionalinės bei tarptautinės teisės santykis. Svarbu, ar tarptautinė teisė nacionalinėje teisės sistemoje galioja tiesiogiai, ar yra reikalingas įgyvendinantis aktas. Pavyzdžiui, LR DK nustato, kad, kai tarptautinėmis sutartimis yra nustatytos kitokios taisyklės negu tos, kurias nustato šis Kodeksas ar kiti darbo įstatymai, taikomos Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių taisyklės. Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys darbo santykiams taikomos tiesiogiai, išskyrus atvejus, kai tarptautinės sutartys nustato, jog joms taikyti yra būtinas specialus Lietuvos norminis teisės aktas“¹⁷.

Tarptautinės darbo teisės normos – valstybių valių derinimo rezultatas. Valstybių valių derinimas vyksta konsensuso principu. Jų valią lemia: ekonomika, politika, teisinė sąmonė. Klausimai sprendžiami paketais (nuolaidos daromos vienam klausimui, siekiant laimėti kitame klausime). Išsamus teisių ir pareigų sąrašas neegzistuoja, tačiau pasirašius sutartį jos privaloma laikytis. Pasirašyti sutartį ar ne – tai konkrečios šalies pasirinkimo teisė. 1969 m. Vienos konvencijos dėl sutarčių teisės¹⁸ 26 str. numatyta, kad „Kiekviena įsigaliojusi sutartis jos šalims yra privaloma, ir šalys privalo ją sąžiningai vykdyti“, 27 str. numato, kad „Šalis negali pasitelkti savo vidaus teisės nuostatų, kad pasiteisintų dėl sutarties nesilaikymo“.

Teisei, kaip privalomai elgesio normų sistemai, būdinga tai, kad prireikus šių normų priverčiama laikytis. Atitinkamai, sutarties įgyvendinimas yra užtikrinamas tarptautinės teisės nustatytais sankcijomis. Tačiau, „prievartinis teisės pobūdis nėra pagrindinė teisės savybė“¹⁹.

Tarptautinės darbo teisės normos yra įtvirtintos tarptautiniuose dokumentuose (1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1950 m. Konvencija, 1966 m. JT

¹⁷ Bagdanskis T., Dambrauskienė G., et al. Darbo teisė: vadovėlis. – Vilnius: MRU. 2008.

¹⁸ Vienos konvencija dėl tarptautinių sutarčių teisės // Valstybės žinios, 2002, Nr. 13-480.

¹⁹ Vadapalas V. Tarptautinė teisė. – Vilnius. 2006, p. 30.

ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, TDO konvencijos, 1996 m. pataisytoji Europos socialinė chartija ir kt.).

Apibendrintai pažymėtina, kad tarptautinė teisė gali būti suprantama kaip teisės normų, reglamentuojančių santykius tarp valstybių bei santykius tarp valstybių ir tarptautinių organizacijų, sistema. Tarptautinė teisė nenumato konkrečių nuostatų, ji yra daugiau skirta įtvirtinti esmines, pagrindines gaires, ginti svarbiausias vertybes ir užtikrinti reikšmingiausių teisių gėrių apsaugą. Bendros tarpvalstybinės įstatymų leidybos institucijos („pasaulinio parlamento“) nėra, tarptautinės teisės normos gimsta kaip konsensuso tarp valstybių rezultatas. Kadangi tarptautinėje teisinėje sistemoje nėra įstatymų leidybos valdžios institucijos, tarptautinės teisės normas kuria patys jos subjektai. Teisėkūros procesas paprastai vyksta sudarant tarptautines sutartis, formuojant tam tikrą elgesio praktiką ir pripažįstant ją teisiškai privalomą (paprutinių normų atsiradimas) arba priimanč tarptautinių organizacijų rezoliucijas.

Tarptautinės organizacijos (pirmiausia JT) neatlieka įstatymų leidybos funkcijų ir paprastai nepriima privalomų valstybėms narėms sprendimų (pvz., JT Generalinė Asamblėja priima rekomendacinio pobūdžio rezoliucijas tarptautinio bendradarbiavimo klausimais). Šios normos kuriamos pirmiausia valstybių sutikimu, suderinant jų valią dėl normų turinio ir teisinio privalomumo. Kita vertus, tapdama tam tikros sutarties dalyve, valstybė privalo įgyvendinti jos nuostatas, kadangi elgdamasi priešingai bei įtvirtindama nacionalinėje teisėje nuostatas, priešingas tarptautiniam reglamentavimui, gali sulaukti atitinkamų sankcijų.

Tarptautinė darbo teisė laikytina tarptautinės teisės sistemos dalimi. Tarptautinė darbo teisė gali būti suprantama kaip privatinė (kolizijų) teisė teisių darbo santykių srityje bei kaip tarptautinės viešosios teisės pošakis.

Darbo teisę kaip tarptautinės viešosios teisės pošakį sudaro tarptautinių teisės normų, reguliuojančių darbo teisės dalykui priskiriamų visuomeninių santykių grupes, visuma. Jos paskirtis – nustatyti esminius darbo santykių reglamentavimo principus, principines darbuotojų apsaugos nuostatas, bent minimalias garantijas ir t. t.

Tarptautinės viešosios darbo teisės normos įtvirtintos eilėje tarptautinių teisės aktų, kurie kitaip dar vadinami tarptautiniais darbo teisės reguliavimo šaltiniais. Pastarųjų apžvalga pateikiama kitame šio darbo skyriuje.

1.2. Tarptautiniai darbo teisės reguliavimo šaltiniai

Tarptautiniai darbo teisės šaltiniai – universalūs ir regioniniai tarptautinių organizacijų aktai, nustatantys darbo teisės normas²⁰. Šiame darbo skyriuje pateikiama tarptautinės darbo teisės šaltinių analizė bei aptariamos esminės jų skelbiamos tiek bendro pobūdžio, tiek konkrečios darbo teisinių santykių reglamentavimo nuostatos. Tarptautiniai darbo teisės šaltiniai apžvelgiami grupuojant juos pagal teisės aktus priėmusias organizacijas, apibūdinama jų įtaka nacionalinei Lietuvos teisės sistemai bei darbo teisei.

Svarbiausios tarptautinės darbo normos (standartai) yra įtvirtintos pasaulinės reikšmės JT Organizacijos, TDO teisės aktuose. Dauguma tarptautinių darbo teisės normų, reguliuojančių konkrečius darbo santykius, yra įtvirtintos tarptautinėse steigiamosiose dvišalėse ir daugiašalėse sutartyse bei dokumentuose, neturinčiuose tarptautinių sutarčių požymių (TDO, UNESCO rekomendacijos, JT Organizacijos aktai).

Regioniniu lygmeniu svarbiausia ir reikšmingiausia pagal teisėkūros veiklą yra Europos Taryba (toliau – ET). Kadangi Lietuva yra ES narė, didelę reikšmę turi šios organizacijos institucijų priimti teisės aktai.

Jungtinių Tautų Organizacija. 1945 m. spalio 24 d. įsigaliojus JT chartijai, buvo įsteigta JT Organizacija. Vienas iš pagrindinių šios pasaulinės organizacijos tikslų yra glaudžiai susijęs su žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsauga. Pagrindiniuose žmogaus teisių dokumentuose (1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, 1966 m. Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte²¹, 1966 m. Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte) greta asmeninių, politinių teisių įvardijamos ir socialinės bei ekonominės teisės²².

Pagal juridinę galią JT Organizacijos norminiai aktai skiriasi: vieni jų laikomi tarptautinėmis daugiašalėmis sutartimis, kiti – ne. Pavyzdžiui, Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Generalinės asamblėjos priimta 1948 m. kaip rezoliucija, neturi įpareigojamo pobūdžio, tačiau jos reikšmė ir pripažinimas dideli²³. Lietuva – JT Organizacijos narė nuo 1991 m., todėl yra įsipareigojusi laikytis atitinkamų šios organizacijos rėmuose priimtų teisės aktų nuostatų.

Labai svarbu pažymėti, kad JT Organizacija yra pasirašiusi bendradarbiavimo sutartis su įvairiomis tarpvyriausybinėmis agentūromis, kurios yra autonominės organizacijos, o jų tarpusavio bendradarbiavimas, bei bendradarbiavimas su JT Organizacija

²⁰ Žr. Priedas. Nr. 2.

²¹ 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

²² Nekrošius I., et al. Darbo teisė. – Vilnius. 2008, p. 37.

²³ Bagdanskis T., et al. Darbo teisė. – Vilnius. 2008, p. 431.

vykdomas per Ekonominę ir socialinę tarybą, kuri taip pat vykdo šių agentūrų veiklos koordinavimą. Viena iš pirmųjų JT Organizacijos įsteigtų specializuotų organizacijų, kuri itin reikšminga kiekvienos valstybės darbo teisei yra specializuota Tarptautinė Darbo Organizacija²⁴. Ji jungia 174 šalis nares. Šios organizacijos pagrindinis tikslas išreikštas jos Konstitucijos preambulėje: panaikinti neteisingas darbo sąlygas, žalingas darbuotojų sveikatai, lemiančias darbuotojų ir jų šeimų skurdą. TDO veiklos tikslų ir principų esmė yra skatinti socialinį teisingumą, gerinti darbo sąlygas, kelti gyvenimo lygį, užtikrinti ekonominį ir socialinį stabilumą. Siekdama įgyvendinti savo tikslus TDO nustato tarptautinius darbo standartus, numato jų laikymosi kontrolę bei techninį pagalbą teikimą juos įgyvendinant. TDO veikla remiasi trišaliu – vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų – bendradarbiavimo principu. Savo tarptautinius darbo standartus TDO skelbia konvencijose arba rekomendacijose.

Lietuva TDO nare yra nuo 1921 m. Nuo 1991 m. narystė šioje organizacijoje atnaujinta. Lietuvos interesus organizacijoje atstovauja LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

Nacionalinėje teisėje minėtų standartų įgyvendinimui reikalingas jų ratifikavimas, būtina, kad įstatymų kūrėjas, vyriausybės, socialiniai partneriai priimtų juos perkeliančius teisės aktus^{25 26}. Konvencijos neratifikavimas rodo, kad teisiškai neįsipareigota, bet valstybė vis tiek turi atsižvelgti į konvencijoje nustatytus principus ir juos įgyvendinti²⁷.

Europos Taryba. Tai viena iš seniausių Europos valstybes vienijanti organizacija, apimanti beveik visas Europos žemyno valstybes. Ji buvo įkurta 1945 m.

Pagrindinė ET veiklos sritis – Europos konvencijų ir sutarčių rengimas. Įvairūs Europos Tarybos sprendimai yra perduodami valstybių narių vyriausybėms rekomendacijų forma arba įtraukiami į Europos konvencijas bei sutartis, kurių nuostatos yra teisiškai privalomos jas ratifikavusioms valstybėms.

Į ET stojanti valstybė privalo prisijungti prie pagrindinio regioninio žmogaus teisių dokumento – 1950 m. Europos žmogaus teisių konvencijos. Šiuo dokumentu bei jo papildomais protokolais siekiama unifikuoti žmogaus teisių apsaugos lygį dokumentą ratifikavusiose valstybėse. Lietuva ET nare tapo 1993 m.

²⁴ [International Labor Organization](#) - specializuota Jungtinių tautų organizacijos agentūra, kurios tikslas – siekti socialinio teisingumo taip pat žmogaus ir darbo teisių tarptautinio pripažinimo.

²⁵ Ratifikavimas yra tarptautinis teisinis „instrumentas“, pagal sutarčių teisės terminologiją, kuriuo valstybė išreiškia savo sutikimą dėl tarptautinės sutarties privalomumo. Žr. Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Bendroji dalis. – Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 138.

²⁶ Žr. Priedas Nr. 1.

²⁷ Tiažkijus, V. DARBO TEISĖ teorija ir praktika, I tomas, Vilnius: Justitia, 2005. p. 89.

1961 m. Turine buvo priimta Europos socialinė chartija²⁸, o jos papildomi protokolai konsoliduoti 1996 m. pataisytoje Europos socialinėje chartijoje²⁹. Chartijos nuostatos netinka privatiems subjektams, jos tiesiogiai numato įpareigojimus valstybėms. Tai vienas iš esminių, reikšmingiausių dokumentų darbo teisėje, nes jame išvardytos pagrindinės žmogaus socialinės ir ekonominės teisės:

1. Kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą.
2. Visi darbuotojai turi teisę į tinkamas darbo sąlygas.
3. Visi darbuotojai turi teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas.
4. Visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį ir kt.

Kaip numatyta Europos socialinės chartijos 1 str., jos nuostatos įgyvendinamos įstatymais ar kitais norminiais aktais, sutartimis tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų, derinant abu anksčiau nurodytus būdus arba kitomis priemonėmis.

Europos Sąjunga. Šios organizacijos pradžia sietina su 1957 m. Romos sutartimi šešių Europos valstybių sukurta Europos Ekonominė Bendrija (EEB). Terminas „Europos Sąjunga“ įsivyravo nuo 1993 m., kai įsigaliojo Maastrichto sutartis³⁰. Pagal šią sutartį ES remiasi vadinamaisiais trimis ramsčiais:

1. Europos anglių ir plieno bendrija, Europos atominės energetikos bendrija ir Europos ekonominė bendrija.
2. Bendraja užsienio politika.
3. Bendradarbiavimu teisingumo ir vidaus reikalų srityse.

Maastrichto sutartimi Europos ekonominės bendrijos pavadinimas buvo pakeistas „Europos Bendrijos“ pavadinimu. Darbo teisės normos kuriamos tik viename iš trijų ES ramsčių – Europos Bendrijoje. Tam, kad Europos Bendrija galėtų leisti tam tikrus teisės aktus, jos įgalinimai turi būti konkrečiai nurodyti Europos Bendrijos steigimo sutartyje³¹. Šios sutarties 137 str. 1 d. numatytos sritys (darbo aplinkos gerinimas siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga; darbo sąlygos; darbuotojų socialinis draudimas ir socialinė apsauga; darbuotojų socialinė apsauga nutraukus darbo sutartis; darbuotojų informavimas ir konsultavimas ir kt.), kurias remia Bendrija. Europos Bendrijos steigimo sutarties 137 str. 5

²⁸ Žmogaus teisės: Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys. – Vilnius: Mintis. 1993, p. 78-101.

²⁹ Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

³⁰ Europos Sąjungos sutartis (Maastrichto sutartis). [žiūrėta 2011 03 25] Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=32156

³¹ Europos Bendrijos steigimo sutartis. [žiūrėta 2011 03 25]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224

d. numatytos sritys, susijusios su darbo užmokesčiu, asociacijų laisve, teise streikuoti ir kt., kai Bendrijai neleidžiama priimti socialinės politikos direktyvų.

Galima išskirti tokias pagrindines Europos Sąjungos darbo teisės šaltinių grupes:

1. Pirminiai teisės šaltiniai (pirminė teisė) – tai valstybių narių sukurta teisė (sutartys, steigiančios Europos Bendrijas, ir sutartys, kurios vėliau jas papildė arba keitė, taip pat stojimo sutartys).

2. Antriniai teisės šaltiniai (antrinė teisė) – tai ES institucijų kuriama teisė (reglamentai, direktyvos, sprendimai, rekomendacijos), taip pat teismų praktika, tarptautinės sutartys, bendrieji teisės principai³².

Reglamentas – privalomas visos apimties, tiesioginio taikymo teisės aktas. Jis iki minimumo apriboja nacionalinių teisės normų taikymą, o subjektų teises ir pareigas visuose valstybėse narėse vienodai reguliuoja Bendrijos teisės aktai. Tai reiškia, kad reglamentas suvienodina valstybių narių nacionalinę teisę.

Direktyva nėra tiesioginio taikymo teisės aktas. Ji turi būti perkelta į nacionalinę teisę, t.y. ją įgyvendinti reikia nacionalinėmis priemonėmis. Direktyvos tikslai yra privalomi valstybėms narėms, bet jų įgyvendinimo formas ir būdus vyriausybės gali pasirinkti pačios. Jų tikslas – ne suvienodinti, o suderinti valstybių narių darbo teisę.

Darbo teisei reikšmingi **sprendimai** yra administracinio pobūdžio Europos Bendrijos teisės aktai. Dažniausiai jie susiję su valstybių narių viešųjų institucijų tarpusavio bendradarbiavimu ir santykiais su Europos Bendrijos institucijomis socialinės politikos srityje.

Rekomendacijos ir nuomonės nėra privalomos, tačiau jomis siekiama išreikšti tam tikros institucijos požiūrį, patarimus kaip elgtis.

Apibendrinant galima teigti, kad tarptautinės darbo teisės normos yra įtvirtintos tarptautinės teisės šaltiniuose, t. y. įvairių tiek universalių, tiek regioninių organizacijų priimtuose teisės aktuose. Šiuose aktuose įtvirtintų teisės normų paskirtis – nustatyti esmines nuostatas darbo santykių reguliavime, užtikrinti socialines ir ekonomines žmogaus teises darbo santykių srityje, nustatyti minimalius darbuotojų apsaugos bei garantijų standartus.

Kiekvienos valstybės nacionalinei teisei yra reikšmingi tarptautinių organizacijų, kurių nare ji yra, priimti įvairios teisinės galios aktai. Pagal savo reikšmę Lietuvos teisei išskirtini JT Organizacijos, TDO, ET bei ES teisės aktai. Svarbiausia užduotis kiekvienai valstybei, tame tarpe ir Lietuvai – garantuoti tinkamą tarptautinių darbo teisės nuostatų

³² Žr. Priedas Nr. 3.

integravimą į nacionalinius darbo įstatymus bei užtikrinti jų tinkamą įgyvendinimą visose darbo santykių srityse.

Kitoje šio darbo dalyje analizuojamos tarptautinių darbo teisės šaltinių nuostatos atskirose darbo užmokesčio santykių srityse, aptariamas jų įgyvendinimas nacionalinėje darbo teisėje.

2. TARPTAUTINĖS DARBO TEISĖS NUOSTATŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO UŽMOKESTĮ, ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖJE TEISĖJE

Šioje darbo dalyje pagrindinis dėmesys skiriamas įvairių darbo užmokesčio reglamentavimo tiek tarptautinės, tiek nacionalinės darbo teisės normomis, aspektų tyrimui. Prieš analizuojant konkrečių teisės normų turinį bei jų ypatumus atskirose darbo užmokesčio srityse, trumpai aptartina pati „darbo užmokesčio“ sąvoka.

Darbo apmokėjimas yra ekonominė ir teisinė kategorija. Tarptautinių teisinių santykių plotmėje vartojamos įvairios šios kategorijos sąvokos: „darbo užmokestis“, „darbo apmokėjimas“, „atlyginimas“. „Darbo užmokestis kaip ekonominė kategorija kartais traktuojama labai plačiai ir apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laisvų profesijų atstovų, individualių įmonininkų, dirbančių pagal civilinės teisės sutartis, apmokėjimą už jų darbą ar atliktas paslaugas. Kalbama apie susitarimus dėl tiesioginio darbo naudojimo – dirbamo darbo ar atliekamų paslaugų (pavedimai, rangos sutartys, teisinių paslaugų sutartys ir kt.)“³³.

Siaurąja prasme „darbo užmokestis“ gali būti suprantamas kaip atlyginimas, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos (ne tik fizine prasme) panaudojimą. Europos Bendrijos steigimosi sutarties 141 str. (ex. 119 str.) 2 d. numato, kad „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“³⁴. Kaip matyti iš straipsnio formuluotės, „atlyginimo“ sąvokos apimtis yra kur kas platesnė nei „darbo užmokesčio“. Pasak I. Nekrošiaus, darbo užmokestis yra siauresnė sąvoka nei apmokėjimas už darbą, nes apmokėjimas už darbą apima ir pajamas, kurios yra gaunamos ne tik darbo teisinių santykių pagrindu³⁵.

Europos Bendrijos steigimosi sutartyje darbo užmokesčio sąvoka yra platesnė nei nacionaliniuose teisės aktuose ir kita prasme, nes apima mokėjimus ne vien tik pinigine išraiška, bet ir natūra.

Pagal doc. dr. T. Bagdanskį darbo užmokestis – tai atlygis už sutartas atlikti darbo funkcijas ar konkretų darbą, kurio dydis ir išmokėjimo sąlygos nustatomos susitarimu arba įstatymais, o darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos atsiranda darbo sutarties pagrindu³⁶.

³³ Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. – Vilnius. 2002, p. 5.

³⁴ Europos Sąjunga. Steigimo dokumentų rinktinė. – Vilnius. 1998, p. 242–243.

³⁵ Nekrošius I., et al. Darbo teisė. – Vilnius. 2008, p. 308.

³⁶ Bagdanskis T., et al. Darbo teisė. – Vilnius. 2008, p. 210.

Darbo užmokesčio sąvoka reglamentuojama ir TDO Konvencijoje Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“³⁷, kurios 1 str. nurodyta, kad darbo užmokestis reiškia bet kokią paskirtą ir 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 nerašytinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas. Minėtos konvencijos 2 str. numatytas darbo užmokesčio išmokėjimas valiuta, banko ar pašto čekiais arba pinigų orderiais. Tai reiškia, kad ši konvencija numato užmokesčio išmokėjimą tik grynais pinigais.

Darbo užmokesčio sąvoką apibrėžia ir LR DK. Remiantis LR DK 186 str., darbo užmokestis yra „atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą“³⁸. Atkreiptinas dėmesys, kad LR DK 186 str. 4 d. numato darbo užmokesčio mokėjimą tik pinigais. Galima daryti išvadą, kad LR DK įtvirtinta darbo užmokesčio sąvoka atitinka TDO Konvencijoje Nr. 95 naudojamą formuluotę, numatančią darbo užmokesčio išmokėjimą tik pinigais.

Trumpai aptarus darbo užmokesčio sąvoką, toliau šioje darbo dalyje analizuojami atskiri darbo teisinių santykių darbo užmokesčio srityje reglamentavimo aspektai: minimalaus darbo užmokesčio nustatymas, darbo užmokesčio dydžio reglamentavimas, darbo užmokesčio išmokėjimo periodiškumo nustatymas, viršvalandinio ir naktinio darbo užmokesčio reglamentavimas, darbo užmokesčio garantijų ir kompensacijų išmokėjimo teisinis reguliavimas, darbo užmokesčio užtikrinimo darbdaviui tapus nemokiam užtikrinimas, aptariamai tarptautinės teisės normų, reglamentuojančių išvardintas sritis, įgyvendinimo nacionalinėje teisėje ypatumai.

2.1. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas

Daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančių šalių minimalaus darbo užmokesčio (toliau – MDU) dydis, kaip to reikalauja TDO standartai, reguliuojamas įstatymais. Užsienio patirtis rodo, kad plėtojantis tarptautinei integracijai gamybos ir

³⁷ Protection of Wages Convention, 1949, No 95 [žiūrėta 2011 03 20] Prieiga per internetą <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

³⁸ Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 55-1049 (su vėlesniais papildymais ir pakeitimais).

paslaugų srityse, minimalaus darbo užmokesčio nustatymas tampa savotiška šalies problema. Svarstant MDU paprastai remiamasi 1970 m. priimta TDO konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“³⁹. Konvencijos Nr. 131 2 str. nustato, kad „minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas. Šios nuostatos nevykdymas užtraukia baudžiamąsias arba kitas sankcijas atsakingam asmeniui arba asmenims.

Dar 1928 m. TDO priėmė konvenciją Nr. 26 ir rekomendaciją Nr. 30, numatančią pramonės ir prekybos sektoriuose dirbantiems darbuotojams minimalaus darbo užmokesčio nustatymo metodus^{40,41}. 1957 m. analogiškos normos buvo nustatomos dirbantiesiems žemės ūkyje (konvencija Nr. 99 ir rekomendacija Nr. 89)⁴².

TDO konvencijų ir rekomendacijų nuostatos skatina plėsti MDU taikymą, t. y. garantuoti MDU kuo didesniame dirbančiųjų skaičiui. TDO konvencijose taip pat deklaruojama, kad šalys, apibrėždamos MDU taikymo ribas, privalo atsižvelgti ir į konkrečią savo šalies padėtį bei gali nustatyti ne vieną MDU dydį, o keletą jų.

Konvencijoje Nr. 131 nustatyti pagrįsti MDU nustatymo kriterijai, mechanizmas ir metodai. Jos preambulėje nurodoma, jog šis dokumentas yra priimamas siekiant ginti samdomuosius darbuotojus, kadangi jie gauna nepateisinamai mažą, nors ir visuotinai taikomą darbo užmokestį. Konvencijoje konkrečiai neapartinėjamas MDU dydis įvairiose šalyse, tačiau numatoma MDU pagrindimo specifika, atsižvelgiant į šalies ekonominio išsivystymo lygį ir pasaulio regiono ypatumus. Konvencijoje Nr. 131 akcentuojama MDU nustatymo ypatumai, diferencijavimo diapazonas, kriterijai, pavyzdžiui: darbuotojo ir jo šeimos poreikiai, palyginti su bendruoju darbo užmokesčio lygiu ir socialinėmis išmokomis išsivysčiusiose šalyse; šalies, kurioje veikia įmonė, ekonominio augimo veiksniai (bendrojo vidutinio produkto dydis vienam gyventojui ir jo augimo tempai, užimtumo lygis, šalies mokėjimų balansas ir kt.)⁴³.

TDO Rekomendacijos Nr. 135 str. 1 d. išdėstomi minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslai. MDU nustatymas turi būti vienas iš politikos, nukreiptos kovoti su skurdu, elementų⁴⁴. Čia yra formuluojamas siekis užtikrinti darbuotojams minimalią socialinę apsaugą, nustatant mažiausią leistiną darbo užmokesčio lygį. Šis tikslas buvo

³⁹ TDO Konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-736.

⁴⁰ Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928, No 26 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

⁴¹ Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930, No 30 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

⁴² Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. – Vilnius. 2002, p. 28.

⁴³ Ten pat.

⁴⁴ Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. – Vilnius. 2002, p. 28.

išdėstytas ankstesnėje TDO Konvencijoje Nr. 26 ir Rekomendacijoje Nr. 30 (taikomai pramonėje) bei Konvencijoje Nr. 99 ir Rekomendacijoje Nr. 89 (taikomai žemės ūkiui), kur buvo keliamas reikalavimas nustatyti MDU tokiam lygyje, kuris užtikrintų darbuotojo ir jo/jos šeimos pragyvenimą. MDU yra priemonė, kuria siekiama sumažinti skurdą ir užtikrinti būtinausių žmonių poreikių tenkinimą.

MDU ryšys su ekonominiais veiksniais plačiaja prasme, MDU orientavimas į ekonomikos uždavinius, pateikiamas TDO Konvencijos Nr. 131 2 d. „Minimalaus darbo užmokesčio lygio nustatymo kriterijai“, kurioje yra nurodoma, kad reikia vertinti sekančius kriterijus:

1. Darbuotojų ir jų šeimų poreikius.
2. Bendrą darbo užmokesčio lygį šalyje.
3. Pragyvenimo kainą ir jos pokyčius.
4. Socialinio aprūpinimo išmokas.
5. Kitų socialinių grupių lyginamąjį pragyvenimo lygį.

Ekonominius veiksnius, apimančius ekonominio augimo reikalavimus, darbo našumo lygį ir aukšto užimtumo lygio pasiekimo bei palaikymo būtinumą.

Bendrajai prasme MDU vykdo dvi funkcijas: apsaugo darbuotojus nuo nepateisinamai mažo darbo užmokesčio, negalinčio garantuoti paprasto darbo jėgos atkūrimo, ir yra tarifinių dydžių nustatymo pagrindas. Pavyzdžiui, kai kurios šalys MDU dydį, kaip socialinių išlaidų valdymo priemonę, taikydavo savo šalies socialinėms išmokoms reguliuoti. Todėl TDO atstovai primygtinai reikalavo, kad ši priklausomybė būtų panaikinta⁴⁵.

Paprastai MDU traktuojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia. MDU siejamas su socialiniu asmenų aprūpinimo minimumu, kurio esmė fizinių ir dvasinių poreikių patenkinimas, suteikiantis asmenims bent minimalią galimybę vystymuisi šeimoje bei visuomenėje, dirbant visą darbo laiką. Daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančiųjų šalių MDU reguliuojamas įstatymiškai (18 iš 25 ES šalių). Austrijoje, Danijoje, Vokietijoje, Italijoje, Norvegijoje ir Švedijoje nėra įstatymų nustatyto MDU. Vietoje jo minimalų užmokestį užtikrina visuotinai taikomi MDU tarifai, nustatomi sektoriniais susitarimais (Kipras taip pat priskiriamas šiai grupei, nes jame įstatymų nustatytas minimalus darbo užmokestis taikomas tik šešiuose sektoriuose)⁴⁶.

⁴⁵ Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution. Ed. by Guy Standing and Daniel Vaughan-Whitehead. – CEU press: Budapest, London, New York, 1995, p. 8.

⁴⁶ Raškinis, D. Minimalaus darbo užmokesčio (MDU) ir neapmokestinamų pajamų dydžio (NPD) didinimo prielaidos ir poveikis. Kaunas. 2006.

Pagal LR DK 187 str. 3 d. „Darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesnė už Vyriausybės nustatytus minimalius dydžius. Atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius“ (LR DK 187 str. 1 d.).

Keisti darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys negali, išskyrus atvejus, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas (LR DK 129 str. 3 d.). Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatyti didesni MDU dydžiai, tačiau darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už LR DK nustatytus minimaliuosius dydžius.

„Šiuo metu pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimą Nr. 1368 minimalus valandinis atlygis yra 4,85 lito, o minimali mėnesinė alga – 800 litų darbuotojams, dirbantiems įmonėse, įstaigose, organizacijose, nepaisant nuosavybės formos, ir kitiems asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka taikoma minimalioji mėnesinė alga. Valstybės politikams, teisėjams, valstybės pareigūnams, kariams ir valstybės tarnautojams pagal 2006 m. gruodžio 20 d. nutarimą Nr. 1301 minimalus valandinis atlygis – 3,66 lito ir minimali mėnesinė alga – 600 litų“⁴⁷.

Apibendrintai galima pasakyti, kad MDU įstatyminis reglamentavimas yra būtinas nacionalinės darbo teisės elementas. Toks reikalavimas išplaukia iš MDU esmės ir juo siekiamų tikslų. MDU yra darbuotojų minimalių poreikių tenkinimo garantija. LR DK 187 str. nurodyta, kad Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Tačiau manytina, kad ta aplinkybė, jog Lietuvoje nėra įstatymiškai įtvirtintos MDU skaičiavimo metodikos, o pats MDU nėra susietas su koku nors ekonominiu rodikliu, kaip, pavyzdžiui, minimaliu pragyvenimo lygiu ar vidutiniu darbo užmokesčiu, tokio MDU pagrindimo nebuvimas sudaro galimybes manipuluoti juo, siekiant padidinti biudžetines įplaukas. Todėl siūlytina LR DK 187 str. papildyti nuostata, susiejančia MDU su vidutiniu darbo užmokesčiu. Tai įstatymiškai realizuotą TDO rekomendacijas dėl MDU ir tuo pačiu leistų taikyti MDU kaip minimalią socialinę garantiją dirbantiems, o taip pat naudoti MDU kaip vieną iš svarbių darbo rinkos reguliavimo elementų.

⁴⁷ Minimalus valandinis atlygis ir minimali mėnesinė alga. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-11-21]. Prieiga per internetą: <http://www.tax.lt/contentid-27.html>.

2.2. Darbo užmokesčio dydžio reglamentavimas

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 str. 3 d. teigiama, kad „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“⁴⁸. Darbuotojų teisės į teisingą atlyginimą turinį taip pat atskleidžia Europos socialinės chartijos 4 str., pagal kurią reikalaujama „Pripažinti darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį“⁴⁹.

Darbo užmokesčio dydis aptartinas diskriminacijos dėl lyties draudimo aspektu. Po Nepriklausomybės atkūrimo Lietuvos Respublika prisijungė prie reikšmingiausių tarptautinių dokumentų, kuriuose įtvirtintos vyrų ir moterų diskriminavimo panaikinimo siekiančios nuostatos. Dėl tarptautinės teisės normų gausos šiuo klausimu sunku paminėti visas sutartis, tačiau pamatinė diskriminacijos draudimo nuostata perkelta į LR DK, kurio 2 str. 1 d. 4 p. įtvirtina draudimą diskriminuoti darbuotojus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės bei šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. LR DK 186 str. 3 d. nustato darbdavio pareigą vyrams ir moterims mokėti už tokį pat ar lygiavertį darbą vienodą darbo užmokestį.

Teisingo apmokėjimo už darbą elementai yra įtvirtinti ir regioniniu lygiu. Reikia paminėti, kad glaudžiai su teisingu apmokėjimu už darbą yra susijusi darbuotojų teisė į informavimą. ES pagrindinių teisių chartijos⁵⁰ 23 str. įtvirtinama moterų ir vyrų lygybė visose srityse, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą, 27 str. įtvirtinama darbuotojų teisė į informaciją, 31 str. – darbuotojų teisė į tinkamas ir teisingas darbo sąlygas, kurios taip pat reiškia kiekvieno darbuotojo teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Darbuotojų teisės į informaciją elementai įtvirtinti ET 1991 m. spalio 14 d. direktyvoje 91/533/EEB⁵¹ dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie sąlygas, taikomas sutarčiai ir darbo santykiams. Šios direktyvos 2 str. 2 d. įtvirtinama darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie darbo užmokesčio, kuri darbuotojas turi teisę gauti, pradinę bazinę sumą, kitas jo sudedamąsias dalis ir išmokėjimo dažnumą, o 5 str. nustatoma

⁴⁸1948 m. Jungtinių tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

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

⁵⁰ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. 2007. OL C303/1.

⁵¹ ET 1991 m. spalio 14 d. direktyva Nr. 91/533/EEB. OL L 288, 1991 10 18.

darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie darbo sąlygų (įskaitant darbo užmokestį) pasikeitimą.

Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 7 str. nustato: „Valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios visų pirma užtikrintų atlyginimą, visiems darbuotojams užtikrinanti:

1. teisingą darbo užmokestį;
2. deramą pragyvenimą jiems ir jų šeimoms pagal šio Pakto nuostatas⁵².

Lietuvos Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime⁵³ pažymėjo, kad „darbuotojų atlyginimai nustatomi atsižvelgiant į įvairius ekonominius, socialinius, kitus veiksnius, kurių vertinimas nėra konstitucinės kontrolės dalykas“. Atsižvelgiant į tai galima daryti išvadą, kad darbdavys, nustatydamas darbo užmokesčio dydį atsižvelgia į ekonominius, socialinius veiksnius, o taip pat ir į situaciją įmonės viduje. Reikėtų sutikti su doc. dr. T. Davulio mintimi, jog „globalizacijos sąlygomis ne tik darbdaviai, bet ir darbuotojai bei jų atstovai ima save suvokti ne kaip veikiančius lokaliaje ar autonominėje erdvėje, bet išvelgia sąsajas ar net tiesioginę priklausomybę nuo rinkos jėgų“⁵⁴.

Šiuo metu darbo užmokesčio dydžio nustatymą lemia daug aplinkybių: tai yra darbuotojo, kuris naudodamas savo darbo jėgą tikisi iš darbdavio tam tikro atlygio, poreikiai ir galimybės, ir darbdavio, kuris turi ribotas finansines galimybes mokėti, bet privalo laikytis nustatytų darbo apmokėjimo normų, padėtis. Darbo užmokesčio dydžio nustatymą lemia ne tik kokybiniai ir kiekybiniai darbo rezultatų aspektai, bet ir paties darbuotojo savybės – kvalifikacija, sugebėjimai, darbo rinka, kai, norint išlaikyti aukštos kvalifikacijos specialistus, reikia taikyti aukštesnę darbo užmokesčio ribą, negu nustatyta to paties lygio specialistams.

Darbo užmokesčio dydžio nustatymas nėra reglamentuojamas, todėl skiriasi priklausomai nuo įmonės, įstaigos, organizacijos, veiklos srities, rezultatų ir pan. Konkrečius valandinius atlygius, mėnesines algas, kitas darbo apmokėjimo formas ir sąlygas, darbo normas įmonėse nustato įmonių savininkai (darbdaviai) ir įteisina kolektyvinėse arba darbo sutartyse Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka. Vis dėlto darbuotojų darbo užmokestis negali būti mažesnis nei nustatytas minimalus valandinis atlygis ir minimali mėnesinė alga.

⁵² 1966 m. gruodžio 16 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

⁵³ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. Nutarimas // Valstybės žinios, 2007, Nr. 34-1244.

⁵⁴ Davulis T. Lietuvos darbo modernizavimo perspektyvos. – Jurisprudencija. 2008, 8(110): p. 27-33.

Teisingos ir motyvuojančios darbo apmokėjimo sistemos sukūrimas ūkio subjektuose išlieka viena svarbiausių jų veiklos ir pažangos vystymo sąlygų. Reikia, kad darbo apmokėjimo organizavimas būtų pagrįstas tokiais pagrindiniais principais⁵⁵:

1. Užmokesčio priklausomybė nuo kvalifikacijos, sudėtingumo, atsakomybės.
2. Lygus apmokėjimas už lygų darbą.
3. Apmokėjimo lygiavos nebuvimas.
4. Nuolatinis darbo apmokėjimo sistemos tobulinimas.

Darbo apmokėjimo lygis įvairiose šalyse nevienodas. Jo apmokėjimo dydį lemia daugelis išorinių ir vidinių veiksnių, kurie dažniausiai sutapatunami su darbo užmokesčio dydį reglamentuojančiais veiksniais. Rinkos sąlygomis pavojinga mokėti ir nepagrįstai didelius atlyginimus, nes pablogėjus rinkos konjunktūrai, dideli atlyginimai yra vienas iš bankrotą spartinančių veiksnių. Gyvenimo lygis – taip pat svarbus darbo užmokesčio dydį įtakojantis veiksnys. Nuolat kylant asmeninio vartojimo prekių ir paslaugų kainomis, išsivysčiusių šalių profesinės sąjungos siekia, kad į kolektyvines sutartis būtų įtrauktas punktas dėl automatinio darbo užmokesčio didinimo priklausomai nuo kainų indekso pasikeitimo.

Kolektyvinėse sutartyse paprastai numatomas darbo užmokesčio lygio indeksavimas, atsižvelgiant į infliacijos koeficientą (kainų kitimo indeksą). Darbo užmokesčio indeksavimo mechanizmas praktiškai taikomas įvairiai. Indeksuojant darbo užmokesčių, svarbu parinkti kainų indekso bazę. Daugelyje šalių remiamasi bendru nacionaliniu kainų indeksu. Pagal jau minėtos TDO konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 str., sąvoka „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 darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas.

Šis apibrėžimas rodo pagrindinius teisinius darbo užmokesčio bruožus: 1) tai atlygis už darbą; 2) atlygio dydis ir išmokėjimo sąlygos nustatomos susitarimu arba įstatymais; 3) darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos kyla sudarius darbo sutartį.

Pagal TDO Konvenciją Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, darbo užmokestis turi būti apskaitomas pinigais. Dalį darbo užmokesčio išmokėti natūra leidžiama tik tose ūkio šakose ir tų profesijų darbuotojams, kur tokia išmoka yra įprasta ir

⁵⁵ Valstybės kontrolės 2009 metų veiklos ataskaita. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: http://www.vkontrole.lt/veikla_ataskaitos.php?tipas=vk.

pageidaujama. Svarbu, kad darbuotojai gautų darbo užmokestį tokia forma, kuri leistų laisvai pagal savo nuožiūrą gyventi.

Darbo užmokestį draudžiama išmokėti spiritiniais gėrimais, turinčiais didelį alkoholio kiekį, arba narkotikais (Konvencijos Nr. 95 4 str.). Dalis darbo užmokesčio gali būti išmokama turtu, jeigu taip nustatyta kolektyvinėje arba darbo sutartyje. Valstybės TDO narės, prisiimdamos įsipareigojimus dėl šios konvencijos, turėtų apibrėžti, kad turtu išmokamo darbo užmokesčio dalis negali viršyti 20 proc. priskaičiuoto pinigais darbo užmokesčio⁵⁶.

Darbo užmokesčio sąvoka, įtvirtinta Europos Bendrijos steigimo sutartyje yra platesnė nei nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtinta darbo užmokesčio sąvoka, nes ji apima mokėjimus ne tik pinigine išraiška. Atsižvelgiant į Lietuvoje nustatytą darbo užmokesčio reglamentavimą (LR DK 186 str.), darbo užmokestis yra mokamas pinigais.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad LR DK 186 str. 4 d. ir Konvencijoje Nr. 95 numatytas priešinga darbo užmokesčio samprata nei Konvencijoje Nr. 109⁵⁷. Pastarojoje 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. Kadangi Lietuvoje pripažįstamas darbo užmokesčio išmokėjimas tik pinigais, galima būtų teigti, kad LR DK ir Konvencijos Nr. 109 nuostatose egzistuoja prieštaravimas. Tačiau reikia atsižvelgti ir į tai, kad LR DK bei Konvencija Nr. 95 yra bendrojo pobūdžio teisės aktai, o Konvencija Nr. 109 – specialusis. Šiuo teisės aktų kolizijos atveju, reikia vadovautis specialiaja nuostata, nes Lietuvoje numatytas darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius. Numatytas darbo užmokestis ir už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktinį ir viršvalandinį ir kt. darbą. Teisės į teisingą darbo užmokestį garantavimas yra ypač svarbus darbuotojo gerovei užtikrinti⁵⁸.

Apibendrinant pažymėtina, kad darbo užmokesčio dydžio nustatymas priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių veiksnių, jo dydis turi būti adekvatus ir nediskriminacinis. Lietuvoje pagrindinė darbo užmokesčio ūkio subjektuose reguliavimo priemonė yra kolektyvinė sutartis, kuri yra viena iš darbo santykių teisinio reguliavimo formų. Vadovaujantis įstatymais kolektyvinėje sutartyje nustatomos, konkretizuojamos darbo, darbo užmokesčio ir buities sąlygos. Vyriausybė reguliuoja biudžetinių įstaigų darbo

⁵⁶ Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. – Vilnius. 2002, p. 11.

⁵⁷ Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958, No 109 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

⁵⁸ Mačernytė-Panomariovienė I. Teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą Lietuvoje. Jurisprudencija. 2008, 1(103).

užmokesčio dydį. Visiems darbuotojams Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato MDU, o darbo užmokestis kenksmingomis darbo sąlygomis, taip pat dirbant naktį ir viršvalandžius, yra reglamentuojamas įstatymo (LR DK 193, 194 str.). Teisingas darbo apmokėjimas nustatomas vadovaujantis pagrindiniais principais ir kriterijais, įtvirtintais Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir įstatymuose⁵⁹.

2.3. Darbo užmokesčio išmokėjimo periodiškumo nustatymas

„Daugumoje valstybių galioja įstatymai, pagal kuriuos darbo užmokestis privalo būti išmokamas du kartus per mėnesį nustatytais fiksuotomis dienomis. Tarpas tarp dienų negali viršyti 16 dienų. Tačiau vienos iš JAV valstijų – Konektikuto valstijos darbo įstatymas numato kur kas dažnesnius ir griežtesnius atsiskaitymo su darbuotojais laikotarpius, t. y. darbo užmokestis privalo būti išmokamas kas savaitę, ir tik darbo valstybinei institucijai leidus, darbo užmokestis gali būti mokamas rečiau, bet ne rečiau nei 1 kartą per mėnesį“⁶⁰.

Pagal TDO konvencijos Nr. 95 12 str. 1 d. „Darbo užmokestis mokamas reguliariai. Darbo užmokesčio mokėjimo intervalus nustato nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba yra patvirtinami kolektyvinio susitarimo ar arbitražo sprendimo, išskyrus atvejus, kai yra kitų tinkamų susitarimų, garantuojančių darbo užmokestį mokėti reguliariais intervalais“⁶¹.

LR DK 201 str. numato, kad darbo užmokestis mokamas darbo metu ne rečiau kaip du kartus per mėnesį. Esant raštiškam darbuotojo prašymui, darbo užmokestis gali būti mokamas ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka turi būti nustatyti kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Pavyzdžiui, Vilniaus darbo biržos kolektyvinėje sutartyje⁶² numatyta, kad „darbuotojams ir valstybės tarnautojams darbo užmokestis mokamas į jų asmenines sąskaitas, du kartus per mėnesį: 2 ir 17 dienomis (jei šios dienos yra ne darbo dienos, tai darbo užmokesčio mokėjimo dienomis laikytinos artimiausios po jų einančios darbo dienos, jei teisės aktai nenustato kitaip). Esant raštiškam darbuotojo prašymui, darbo užmokestis gali būti mokamas vieną kartą per mėnesį“.

⁵⁹ Žr. Priedas. Nr. 4.

⁶⁰ Mačernytė-Panomariovienė I., Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. – Vilnius. 2002, p. 38.

⁶¹ Neratifikuotos konvencijos. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-04-21]. <http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>

⁶² Vilniaus darbo biržos kolektyvinė sutartis. Pritarta Vilniaus darbo biržos valstybės tarnautojų ir darbuotojų susirinkime. Vilnius, 2009-08-03.

Pažymėtina, kad su teisingo apmokėjimo už darbą įgyvendinimu, susijusi ir darbuotojo teisė į informavimą. Pagrindiniai elementai įtvirtinti Europos Tarybos 1991 m. spalio mėnesio direktyvoje 91/533/EEB⁶³, kur darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie darbo sąlygas, kurios yra taikomos darbo sutarčiai ar darbo santykiams. Direktyvos 2 str. 2 d. įtvirtinama darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie darbo užmokesčio, kuri darbuotojas turi teisę gauti, jo sudedamąsias dalis, bei darbo užmokesčio išmokėjimo dažnumą, o 5 str. numatyta darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie darbo sąlygų (įskaitant darbo užmokestį) pasikeitimą.

Darbuotojo darbo užmokesčio dydžio bei mokėjimo tvarkos pakeitimą reglamentuoja LR DK 120 str. ir 203 str. Pastarajame straipsnyje yra įtvirtinta nuostata, kad apie „nustatomas naujas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys raštu privalo pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki šių sąlygų įsigaliojimo. Ši nuostata yra imperatyvi, todėl apie darbo apmokėjimo sąlygų pasikeitimą darbdavys raštu privalo įspėti darbuotojus likus ne mažiau nei vienam mėnesiui iki jų įsigaliojimo. Kaip jau minėta, darbo užmokesčio dydžio ir tvarkos pakeitimą taip pat reglamentuoja LR DK 120 straipsnis. Vadinasi, norėdamas taikyti naujas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys privalo visų pirma apie priimtą sprendimą pakeisti darbo apmokėjimo sąlygas raštu informuoti darbuotojus, ir gauti jų raštišką sutikimą, o pradėti jį taikyti tik po vieno mėnesio. LR DK 120 str. 3 d. yra nustatyta, kad raštiškas darbuotojo sutikimas nereikalingas, norint pakeisti darbo apmokėjimo sąlygas, tik tais atvejais, kai „įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamos tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas“. Taigi, tais atvejais, kai yra keičiama darbo organizavimo tvarka įmonėje, dėl ko keičiasi darbuotojo darbo užmokestis bei jo mokėjimo tvarka, darbdavys privalo ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį raštu įspėti darbuotoją bei gauti jo rašytinį sutikimą. Nesant darbuotojo rašytinio sutikimo dėl darbo užmokesčio dydžio ir tvarkos pakeitimo darbdavys negali pakeisti darbuotojo darbo užmokesčio dydžio bei jo mokėjimo tvarkos. Darbuotojui nesutikus su darbo užmokesčio dydžio ir mokėjimo tvarkos pakeitimu, darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo vadovaudamasis LR DK 129 straipsniu.

LR DK taip pat reglamentuoja darbdavio pareigas darbo užmokesčio neišmokėjimo ar vėlavimo atvejais. DK 207 str. 1 d. numato, kad, kai dėl darbdavio kaltės darbuotojui pavėluotai išmokamas darbo užmokestis, darbdavys kartu su darbo užmokesčiu išmoka darbuotojui įstatymų nustatyto dydžio delspinigius. Delspinigių mokėjimo tvarka taip pat įstatymu reglamentuota: „Delspinigių dydį sudaro 0,06% priklausančios išmokėti

⁶³ ET 1991 m. spalio 14 d. direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas“. 1991. OL L 288.

sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose ar kolektyvinėje (jeigu jos nėra, – darbo) sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną⁶⁴. Taigi, už pirmas 7 vėluojamas išmokėti darbo užmokesčių dienas delspinigiai neskaičiuojami, pradedami skaičiuoti nuo 8 dienos, kai darbo užmokestis turėjo būti sumokėtas. Darbo užmokesčio lėšos, panaudotos delspinigiams išmokėti, išieškomos iš kaltų dėl pavėluotai išmokėto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų juridinių ar fizinių asmenų įstatymų nustatyta tvarka.

2.4. Darbo užmokesčio už viršvalandinį ir naktinį darbą reglamentavimas

Šiame darbo skyriuje analizuojami darbo užmokesčio reglamentavimo ypatumai, esant nukrypimams nuo normalių, įprastinių darbo sąlygų: esant viršvalandiniam ir naktiniam darbui.

Įvairiose pasaulio šalyse teisės aktais nustatomas skirtingas leidžiamų viršvalandžių skaičius. ES viršvalandinis darbas nėra draudžiamas. ES direktyvoje 93/104/EB⁶⁵ yra nustatyta, kad maksimali savaitės darbo trukmė kartu su viršvalandžiais negali viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų per savaitę. Lietuvoje viršvalandžių atžvilgiu yra pasirinktas specifinis reguliavimo modelis: viršvalandžiai yra leidžiami tik išskirtiniais atvejais, įstatymiškai įtvirtintais LR DK 151 str., o ir tada viršvalandinio darbo trukmė yra ribojama. LR DK 152 str. detalai nurodo maksimalią viršvalandinio darbo trukmę.

Viršvalandiniu laikomas darbas, kurį darbuotojai dirba viršydami Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁶⁶ nustatytą 40 valandų per savaitę darbo laiko trukmę.

Viršvalandiniu darbu nelaikomas kai kurių darbuotojų kategorijų atliekamas darbas, kuriam atlikti įstatymas nustato ilgesnį darbo laiką, taip pat politinio pasitikėjimo valstybės tarnautojų, ūkininko šeimos narių darbas, viršijantis nustatytą normalią darbo trukmę. Darbuotojui dirbti viršvalandinius darbus savo iniciatyva ir neturint darbdavio sutikimo draudžiama.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokas, susijusias su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybė žinios, 1996, Nr. 20-521.

⁶⁵ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB. 2000 m. birželio 22 d. iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0034:LT:HTML>

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2000. Nr. 95-2968.

Darbdavys turi teisę organizuoti darbuotojams (išskyrus tuos, kuriems draudžiama skirti), privalomą viršvalandinį darbą ir darbą poilsio dienomis tik Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nustatytiems darbams atlikti. Kitais, įstatyme neišvardytais, atvejais darbdavys gali organizuoti viršvalandinius darbus kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka ir gavęs raštišką darbuotojo sutikimą.

Viršvalandiniai darbai kiekvienam darbuotojui neturi viršyti 4 valandų, jeigu jie dirbami dvi dienas iš eilės, ir 120 valandų per metus. Darbdavys privalo skaičiuoti visą darbuotojų išdirbtą viršvalandinio darbo laiką ir žymėti darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Darbdavys, nesilaikantis šių reikalavimų, remiantis Administracinės teisės pažeidimų kodekso⁶⁷ 41 str. traukiamas administracinė atsakomybė.

Šiandieną LR DK draudžia dirbti viršvalandinius darbus darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Tačiau akivaizdu, kad LR DK išvardinti atvejai, kada galima dirbti viršvalandinius darbus, neapima visų gyvenimo situacijų, kada tokie darbai reikalingi. Todėl LR DK 151 str. papildymas 7 p. nustatė, kad galima dirbti viršvalandinius darbus, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje. Tuo tarpu LR DK 152 str. 1 d. pakeitimas numatė galimybę kolektyvinėje sutartyje nustatyti ilgesnę nei 120 valandų metinę viršvalandinių darbų trukmę, bet ne daugiau kaip šimto aštuoniasdešimties valandų per metus. Atsižvelgiant į ET vykstančias diskusijas dėl darbo laiko pailginimo, toks pakeitimas turėtų būti vertinamas teigiamai⁶⁸.

Už viršvalandinį darbą, kaip ir už darbą naktį (nuo 22 iki 6 val.) mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos). Konkretūs apmokėjimo dydžiai nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse.

Toliau analizuojamas naktinio darbo teisinis reglamentavimas.

Lietuvoje laikoma, kad darbas naktį apima laiką nuo 10 valandos vakaro iki 6 valandos ryto. Kai dirbama nakties metu, nustatytoji darbo (pamainos) trukmė gali būti sutrumpinama kolektyvinėse sutartyse, o kai jų nėra, darbo sutartyje. Sutrumpinta darbo trukmė nustatoma ir asmenims, dirbantiems kenksmingomis sąlygomis.

Naktinio darbo trukmės reglamentavimas yra dar viena sritis, kurioje Lietuvos teisės aktai nustato griežtesnius reikalavimus nei minimalūs ES standartai. Pagal ES direktyvą 93/104/EB naktinio darbo trukmė paprastai neturi viršyti vidutiniškai aštuonių valandų per parą. Direktyva taip pat numato galimybę naktinio darbo trukmę apskaičiuoti

⁶⁷ Lietuvos Respublikos administracinės teisės pažeidimų kodeksas: oficialus tekstas su pakeitimais ir papildymais iki 2000 m. lapkričio 27 d. 9–asis pakartotas ir papildytas leidimas. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2001.

⁶⁸ Kasiliauskas, N. Darbo kodekso pakeitimai. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://www.adversus.lt/?lng=lt&cat=51&article=225>.

per tam tikrą ataskaitinį laikotarpį, t. y. vienos nakties darbuotojo darbas gali tęstis ilgiau nei aštuonias valandas.

ES teisė apibrėžia darbo naktį sampratą bei tokio darbo trukmę. Pagal direktyvą 93/104/EB, nakties laiku yra laikomas valstybių narių nacionalinės teisės aktais nustatytas ne trumpesnis kaip septynių valandų laikotarpis, į kurį turi patekti periodas nuo vidurnakčio iki 5 valandų ryto. Naktiniu yra laikomas darbas:

1. Kurį bent tris valandas darbuotojas paprastai dirba nakties laiku.
2. Jei darbuotojas tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį dirba nakties laiku, ir jei toks darbas laikomas naktiniu pagal nacionalinius teisės aktus ar kolektyvines sutartis.

Direktyva 93/104/EB nustato, kad naktinio darbo trukmė paprastai neturi viršyti vidutiniškai aštuonių valandų per parą. Naktinio darbo vidutinei trukmei nustatyti valstybės narės gali pasirinkti apskaitinį laikotarpį, nustatomą nacionalinės teisės aktais, nacionalinėmis ar regioninėmis kolektyvinėmis sutartimis.

Naktinį darbą atliekantys darbuotojai, kurių darbas sukelia ypatingą pavojų, arba kurių fizinis ir protinis darbo krūvis yra didelis, pagal direktyvą 93/104/EB, neturi dirbti daugiau kaip aštuonių valandų per parą.

Pagal direktyvoje 93/104/EB numatytą išlygą, valstybės narės atskirų kategorijų darbuotojams gali neriboti naktinio darbo trukmės, o būtent:

1. Vadovams arba asmenims, galintiems savarankiškai priimti sprendimus.
2. Darbuotojams šeimose.
3. Religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse atliekantiems darbuotojams.

Direktyva 93/104/EB taip pat numato galimybę valstybėse narėse taikyti išlygą dėl maksimalaus naktinio darbo trukmės šiais atvejais:

1. Darbuotojo darbo ir gyvenamoji vieta yra toli viena nuo kitos arba kai darbuotojo skirtingos darbo vietos yra toli viena nuo kitos.
2. Su apsauga ir sekimu susijusiai veiklai, reikalaujančiai nuolatinio buvimo, kad būtų apsaugotas turtas ir asmenys, ypač apsaugos darbuotojams ir prižiūrėtojams.
3. Veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis, nenutrūkstama gamyba.
4. Kai numatomas sezoninis darbų pagyvėjimas – žemės ūkio, turizmo, pašto paslaugų sektoriuose.

Nurodytos išimtys gali būti taikomos suteikiant darbuotojams lygiavertį poilsio laiką ar kitu būdu. Išimtys gali būti numatytos nacionalinio, regioninio ar kitokio lygmens kolektyvinėse sutartyse.

Direktyva 94/33/EB⁶⁹ nustato įpareigojimą valstybėms narėms uždrausti:

1. Jaunesnių nei 15 metų vaikų darbą nuo aštuntos valandos vakaro iki šeštos ryto.
2. 15 – 18 metų paauglių darbą nuo dešimtos valandos vakaro iki šeštos valandos ryto arba nuo vienuoliktos valandos vakaro iki septintos valandos ryto.

Ypatingą reikšmę turi TDO konvencijos, kurios reguliuoja naktinį darbą ir yra ratifikuotos Lietuvoje:

1. 1919 m. Konvencija Nr. 4 „Dėl moterų nakties darbo“.
2. 1919 m. Konvencija Nr. 6 „Dėl vaikų nakties darbo pramonėje“.
3. 1946 m. Konvencija Nr. 79 „Dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose“.
4. 1948 m. Konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje (pakeista).“
5. 1990 m. Konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“⁷⁰.

TDO Konvencijos Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“ 8 str. nurodoma, kad „Su darbo laiku, apmokėjimu ar panašiomis garantijomis susijusios kompensacijos naktiniams darbuotojams nustatomos atsižvelgiant į naktinio darbo pobūdį“. Ši nuostata yra taikoma ir Lietuvos darbo teisėje.

LR DK nakties laiką apibrėžia kaip kalendorinį laiką nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos. Naktiniu laikomas darbas, jei trys darbo valandos tenka nakties laikui. Nakties darbo trukmė netrumpinama esant nepertraukiamai gamybai, tai pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas darbui naktį. LR DK yra nustatyta maksimali naktinio darbo per parą trukmė – ne daugiau nei septynios valandos (išskyrus kai darbuotojas pagal darbo sutartį yra priimtas darbui naktį). LR DK draudžia skirti naktiniam darbui asmenis iki aštuoniolikos metų, o taip pat darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada. LR DK nėra numatyta ir galimybė skaičiuoti vidutinį naktinio darbo laiką per tam tikrą laikotarpį. Pažymėtina, kad LR DK nenumatytos išimties dėl ilgesnio naktinio darbo laiko atskirų kategorijų darbuotojams bei nėra numatytos galimybės nustatyti kitokią naktinio darbo laiko trukmę kolektyvinėse sutartyse.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog viršvalandinio bei naktinio darbo reglamentavimas skirtas užtikrinti tam tikras darbuotojų garantijas sveikatos bei saugos srityje. Tam skirta eilė tarptautinės teisės aktų, ypatingą reikšmę turi TDO Konvencijos.

⁶⁹ Tarybos direktyva 94/33/EB. 1994 m. birželio 22 d. Dėl dirbančio jaunimo apsaugos. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0033:20070628:LT:PDF>

⁷⁰ Ratifikuotos konvencijos. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1419288717>.

Atitinkamos nuostatos gali būti numatytos ir kolektyvinėse sutartyse. Nuostata, kad numatomas didesnis užmokestis už tokį darbą, vertintinas teigiamai. Kita vertus, matyti, kad LR DK nuostatos viršvalandinio ir naktinio darbo atžvilgiu yra griežtesnės, negu ES direktyvose nustatyti minimalūs reikalavimai. Tai, kad LR DK yra nustatyti mažesni, nei pagal ES direktyvą, naktinio darbo laiko limitai, rodo, kad Lietuvoje yra sukurti papildomi ekonominės veiklos vykdymo apribojimai. Lietuvoje galiojančio reglamentavimo negalima traktuoti netgi kaip vienareikšmiškai naudingo darbuotojams, kadangi dėl tokio reguliavimo darbuotojai negali pretenduoti į už naktinį darbą mokamą didesnę atlyginimą. Taigi darytina išvada, kad LR DK galėtų būti įtraukta daugiau galimybių nustatyti viršvalandinio bei naktinio darbo tam tikrus reglamentavimo aspektus kolektyvinėse sutartyse.

2.5. Darbo užmokesčio garantijų ir kompensacijų išmokėjimo teisinis reguliavimas

Šiame darbo skyriuje apžvelgiama darbo užmokesčio išmokėjimo garantijų ir kompensacijų samprata, jų išmokėjimo reglamentavimo teisinis mechanizmas, rūšys, pobūdis ir paskirtis.

Darbo užmokesčio išmokėjimo garantijos gali būti apibūdinamos kaip teisinių priemonių, įpareigojančių darbdavį užtikrinti darbuotojui darbo užmokesčio išmokėjimą tam tikrais atvejais, kuomet nenutraukus darbo sutarties yra sustabdoma darbinė veikla, paprastai nesant darbuotojo kaltės, visumą.

Kompensacijos darbuotojui taip pat laikytinos darbuotojo garantijų dalimi, tačiau yra labiau susijusios su tam tikrais darbuotojo patiriamas nepatogumais ar ypatingais asmens kaip kokrečios įmonės darbuotojo poreikiais darbo proceso metu bei yra glaudžiai susiję su darbo funkcijų vykdymu.

„Garantinių išmokų“ sąvoka aiškinama kaip „išmokos, kompensuojančios per nustatytą laikotarpį darbuotojų ir tarnautojų, nedirbančių dėl įstatymų numatytų pateisinamų priežasčių, galimus atlyginimo praradimus“. Garantinių išmokų tipai – vidutinio darbo užmokesčio išlaikymas atliekant visuomenines arba valstybines pareigas, kasmetinių atostogų, prastovos, nepriklausančios nuo darbuotojo kaltės, priverstinių pravaikštų dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir kt. laiko apmokėjimas⁷¹.

Garantinės išmokos yra socialinio pobūdžio. Faktas, kad garantinių išmokų dydis siejamas su darbuotojo vidutiniu darbo užmokesčiu, visiškai nereiškia garantinių išmokų priklausomybės nuo darbo kokybės ir kiekybės, nes ši priklausomybė tik išoriška – grynai formali. Jų tikslinė paskirtis – numatyti galimus darbo užmokesčio praradimus (nuostolius)

⁷¹ Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. – Vilnius. 2002, p. 60.

dėl to, kad darbuotojas yra priverstas atsitraukti nuo savo atliekamo darbo. Kitaip tariant, darbuotojo negautos pajamos dėl valstybinių ar visuomeninių pareigų ėjimo (pavyzdžiui, rinkimų teisės realizavimo), susijusio su atsitraukimu nuo pagrindinio darbo, turi būti padengiamos įstatymų numatytais dydžiais⁷².

Atsitraukimą nuo tiesioginių pareigų galima suskirstyti į atsitraukimą, susijusį su:

1. Visuomeninių ar valstybinių pareigų ėjimu, pavyzdžiui, įgyvendinant rinkimų teisę, donorystės pareigą, pašaukus į krašto apsaugos tarnybą, iškvietus į ikiteisminio tyrimo institucijas, pas prokurorą ir į teismą kaip liudytoją, nukentėjusįjį, ekspertą, specialistą, vertėją, kviestinį, taip pat dalyvaujant teismo posėdžiuose, dalyvaujant visuomeninių organizacijų, taip pat ir profesinių sąjungų, sueigose ir kt.

2. Darbo vietos (pareigų) reikalavimais, pavyzdžiui, darbuotojo kvalifikacijos kėlimas, esant sezoninio, kilnojamojo pobūdžio darbams, darbo vietos pakeitimas – komandiruotė, atostogų jėgoms atgauti ir pailsėti suteikimas, sveikatos pasitikrinimas ir kt.;

3. Darbo proceso kitimu (verslo sėkme), pavyzdžiui, darbo sąlygų pakeitimas, perkėlimas į kitą vietovę, įmonės prastova, reorganizacija ir kt., kurioms atlikti būtina atsitraukti nuo savo pagrindinių pareigų, kitais įstatymų nustatytais atvejais⁷³.

Vieni autoriai „garantines išmokas“ supranta kaip pasiūlymą kažko alternatyvaus (pavyzdžiui, kasmetinių atostogų metu mokėti vidutinį darbo užmokestį), o „kompensaciją“ – kaip patirtų nuostolių, susijusių su nepatogumais darbe, atlyginimą (pavyzdžiui, komandiruotės metu). Kompensacinės išmokos mokamos įstatymų nustatytais atvejais tam, kad būtų padengtos darbuotojų išlaidos, susijusios su darbo pareigų atlikimu (pavyzdžiui, perkėlimas į kitą darbą dėl saugių darbo sąlygų užtikrinimo) arba su būtinybe atvykti į darbą kitoje vietovėje. Joms priskiriamos: komandiruotės išmokos, perkėlimo į kitą vietovę išmokos, išmokos, susijusios su kilnojamojo pobūdžio darbais ir kompensacija už darbo įrankių nusidėvėjimą, pavyzdžiui, nuosavo automobilio naudojimą tarnybos reikalams ir kitos.

Taigi, pirmiausia pateikiama keleto darbo užmokečio išmokėjimo garantijų sistemos Lietuvos darbo teisėje aspektų analizė. Apžvalgai parinkti pavyzdžiai – prastovos, išrinkimo į visuomenines ar valstybines pareigas, buvimo donoru atvejai.

Gyvenime pasitaiko atvejų, kai darbo santykiai nors ir nepertraukiami, bet dėl vieno ar kitų priežasčių gali būti laikinai sustabdomi. Tai atvejai, kai darbuotojas atleidžiamas nuo savo darbo funkcijų vykdymo (atlikimo), išsaugant darbo santykius. Įstatymai ar kolektyvinės sutartys numato galimybę tam tikram laikui sustabdyti darbo sutarties

⁷² Ten pat.

⁷³ Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. – Vilnius. 2002, p. 60.

vykdymą. Kiekvienu atskiru atveju įstatymas arba kitas norminis aktas nustato (dalinio ar viso) darbo užmokesčio išsaugojimo garantiją arba jo išmokėjimo atidėjimą (sustabdymą) darbo sutarties vykdymo sustabdymo laikui.

Vienas iš atvejų, kuomet sustabdomi darbo santykiai, paliekant darbuotojui darbo užmokesčio išmokėjimo garantiją, yra prastova. Prastova – tai tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių, gamtinių ir kitų). LR DK 195 str. reglamentuoja mokėjimą už prastovos laiką. Pagal šio straipsnio nuostatas prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatyto minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą. Kai dėl prastovos įstatymų nustatyta tvarka perkelta į kitą darbą darbuotojo darbo užmokestis sumažėja dėl nepriklausančių nuo jo priežasčių, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis. Jeigu darbuotojui prastovos atveju nepasiūloma įmonėje esančio kito darbo pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Jeigu darbuotojas raštiškai atsisako pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam mokama ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą. Už buvimą prastovos metu darbo vietoje darbdavio reikalavimu mokamas šio straipsnio 3 dalyje nustatyto dydžio darbo užmokestis. Kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti visiško neatvykimo į darbą prastovos metu atvejai. Prastovos dėl darbuotojo kaltės laikas neapmokamas.

Išrinkus, paskyrus eiti valstybines ar visuomenines pareigas, konkreti darbo vieta išlaikoma tik profesinių sąjungų nariams, valstybės tarnautojams ar kitiems valstybės įstaigose ėjusiesiems atitinkamas pareigas. Kitais atvejais jiems išmokama garantinė kompensacija už laiką, susijusį su darbo paieška ir pragyvenimu. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo⁷⁴ 19 str. 7 d. numato, kad meras ar jo pavaduotojas, neišrinktas arba nepaskirtas naujai kadencijai, turi teisę grįžti į iki išrinkimo tarybos nariais eitas pareigas, o kai tokios galimybės nėra, – į kitas to paties lygio ir kategorijos pareigas, jeigu eitos pareigos pagal teisės aktus priskiriamos karjeros valstybės tarnautojų pareigoms. Jei šie asmenys iki išrinkimo tarybos nariais tokių pareigų nėjo, jiems išmokama trejų mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija. Ji išmokama per tris

⁷⁴ Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 55-1049 (su vėlesniais papildymais ir pakeitimais).

mėnesius lygiomis dalimis kas mėnesį. Jeigu asmuo pradeda eiti pareigas valstybės tarnyboje anksčiau negu po trejų mėnesių, likusi neišmokėta kompensacijos dalis nemokama.

LR DK 218 str. numatomos garantijos donorams: kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną donoras turi būti atleistas nuo darbo. Apie neatvykimą į darbą donoras privalo pranešti ne vėliau kaip prieš vieną dieną. Įmonių, įstaigų ar organizacijų administracija neturi kliudyti darbuotojui kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną išvykti į kraujo donorystės įstaigą.

Antroji garantijų grupė – tai garantijos, susijusios su atitinkamos darbo vietos (pareigų) reikalavimais. Šių garantinių išmokų arba kitaip tariant kompensacijų įtvirtinimas yra ne kas kita kaip prarastų pajamų atkūrimas dėl atsitraukimo nuo savo tiesioginio darbo, nesusijusio su darbuotojo kalte. Be garantinių išmokų, šiais atvejais atsitraukus nuo pagrindinių pareigų įstatymai numato atitinkamus darbo ir poilsio režimus (pavyzdžiui, kai dirbami kilnojamojo pobūdžio, sezoniniai darbai ir kt.), specialias pertraukas (pvz., dirbant lauko sąlygomis, pertraukos kūdikiui maitinti), atostogas, sveikatos patikrinimą, paliekant darbo vietą ir vidutinį darbo užmokestį bei kitas garantijas.

Kompensacijų pavyzdžiais laikytinas darbo užmokesčio garantavimas už darbuotojo sveikatos patikrinimo laiką, jo mokymosi metu, piniginės išmokos esant komandiruotėms, perkėlimui į darbą kitoje vietovėje, naudojant darbo procese savo įrankius ir pan.

Pavyzdžiui, LR DK 215 str. numato, kad darbuotojams, kuriems dėl darbo privaloma pasitikrinti sveikatą, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbovietėje mokamas jų vidutinis darbo užmokestis.

Šiai garantijų grupei priskirtina ir kvalifikacijos kėlimas, mokymasis paliekant darbo vietą, ir įstatymų nustatytos išmokos. Reikia pabrėžti, kad pastaruoju metu, esant didelei ir ypač kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlai, darbdaviai nėra suinteresuoti investuoti lėšas į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą arba mokymą. Jie dažniausiai renkasi kandidatą, jau turintį tai darbo vietai tinkamą kvalifikaciją. Kita vertus, darbdavių nesuinteresuotumas darbuotojų mokymu ir kvalifikacijos kėlimu buvo susijęs ir su tuo, kad, apmokytiems darbuotojams nutraukus darbo santykius, lėšos, susijusios su investavimu į mokymąsi, likdavo neatlygintos.

LR DK 209 str. numato lengvatas ir garantijas besimokantiems darbuotojams:

1. Darbuotojams, kurie mokosi mokymo įstaigose, taikomos Darbo kodekso, kitų įstatymų ir norminių teisės aktų nustatytos lengvatos ir garantijos. Papildomos lengvatos ir garantijos gali būti nustatomos kolektyvinėse sutartyse.

2. Darbuotojų, kurie mokosi mokymo įstaigose, mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą.

Darbo Kodekso⁷⁵ 210 straipsnyje numatyta, kad tiems darbuotojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėse sutartyse arba šalių susitarimu. Atsižvelgiant į tai Vilniaus darbo biržos kolektyvinėje sutartyje⁷⁶ numatyta, kad „darbuotojams ir valstybės tarnautojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, už mokymosi laiką mokama (neviršijant VDB patvirtinto Darbo užmokesčio fondo) minimalioji mėnesinė alga (jei darbuotojas siekia įgyti pirmą aukštąjį išsilavinimą ir jei profesija pritaikoma einamoms pareigoms pagal pareigybės aprašymą)“.

Kompensaciją už darbuotojams priklausančių įrankių, darbo drabužių nusidėvėjimą numato LR DK 219 straipsnis:

1. Įmonė garantuoja, kad darbuotojams bus nemokamai duodami darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios ir kolektyvinės apsaugos priemonės.

2. Kai įmonės reikalams naudojamas darbuotojams priklausantis šio straipsnio 1 dalyje nurodytas turtas, įmonė privalo kompensuoti darbuotojui to turto nusidėvėjimo sumas.

LR DK 220 str. numato garantijas ir kompensacijas tarnybinių komandiruočių atveju. Darbuotojams, pasiųstiems į tarnybinę komandiruotę, garantuojama, kad per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis. Be to, jiems mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruočiu susijusios išlaidos. Šių išmokų dydį ir mokėjimo tvarką nustato Vyriausybė 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 256, kuriuo patvirtintos Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklės⁷⁷.

Asmenų iki aštuoniolikos metų į tarnybines komandiruotes siųsti negalima. Nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys ir krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, bei darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, gali būti siunčiami į tarnybines komandiruotes tik jų sutikimu. Užsienio valstybių piliečiams, atsiųstiems ribotą laiką dirbti į Lietuvos

⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁷⁶ Vilniaus darbo biržos kolektyvinė sutartis. Pritarta Vilniaus darbo biržos valstybės tarnautojų ir darbuotojų susirinkime. Vilnius, 2009-08-03.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 256 „Dėl Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

Respublikos teritoriją, kai nuolatinė jų darbo vieta yra kitoje valstybėje, jų darbo Lietuvoje veikiančiose įmonėse, įstaigose, organizacijose metu garantuojamos Lietuvos Respublikos įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose bei kolektyvinėse sutartyse nustatytos darbo sąlygos. Konkrečiai šių darbuotojų įdarbinimo Lietuvoje veikiančiose įmonėse tvarką, jų darbo sąlygas ir kitas garantijas nustato Vyriausybė.

Įstatymai numato darbo apmokėjimo garantijas, susijusias su sveikatos pablogėjimu. LR DK 212 str. reglamentuoja darbo apmokėjimą perkėlus darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą. Jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją, nes įmonėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatą galėtų dirbti, jam mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol bus gauta Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada dėl darbuotojo darbingumo. Nustačius netekto darbingumo procentą, jei darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, jam mokamas žalos atlyginimas. Jei darbuotojas esant nurodytoms aplinkybėms perkeliamas į kitą, mažiau apmokamą darbą, mokamas darbo užmokesčio skirtumas tarp ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą, kol bus gauta valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo.

LR DK 221 straipsnis numato garantijas ir kompensacijas priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą. Visais atvejais, kai darbuotojas priimamas arba perkeliamas dirbti į kitą vietovę (išskyrus priėmimą dirbti bei perkėlimą jo paties prašymu), jam mokama:

- 1) paties darbuotojo ir jo šeimos narių kelionpinigiai;
- 2) turto pervežimo išlaidos;
- 3) dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką;
- 4) darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už šešias dienas, taip pat už kelionėje išbūtą laiką.

Kolektyvinėse ar darbo sutartyse gali būti nustatytas ir kitų išlaidų, susijusių su persikėlimu, apmokėjimas (vienkartinį pašalpų forma ir kt.). Jei darbuotojas priimamas dirbti ar perkeliamas į kitoje vietovėje esantį darbą paties prašymu, šio straipsnio 1 dalyje nurodytos išmokos gali būti nustatomos šalių susitarimu.

LR DK 222 str. numato sumokėtų kompensacijų gražinimo atvejus: jeigu darbuotojas be svarbios priežasties neatvyko į darbą arba atsisakė pradėti dirbti, arba savo noru be svarbių priežasčių nutraukė darbo sutartį nepasibaigus terminui, nustatytam

įstatymo arba sutartam priimant į darbą ar perkeliant į jį, o jei nustatyto termino nėra – nutraukė darbo sutartį nesibaigus vieneriems darbo metams, arba atliko veiksmus, kurie pagal įstatymą yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas, jis privalo gražinti įmonei visas lėšas, jam išmokėtas dėl persikėlimo dirbti į kitą vietovę.

LR DK 224 straipsnis taip pat apibrėžia, kokie yra išskaitų iš darbo užmokesčio pagrindai. Išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tik įstatymų nustatytais atvejais. Išskaitos iš darbuotojų darbo užmokesčio padengti jų įsiskolinimą įmonei, įstaigai ar organizacijai, kurioje jie dirba, gali būti daromos administracijos nurodymu:

1. Gražinti avansą, kuris buvo duotas, įskaitant jį į darbo užmokestį; gražinti sumas, permokėtas dėl skaičiavimo klaidų; padengti neišleistą ir laiku negražintą avansą, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruotės ar perkėlimo į kitą vietovę atveju, taip pat už ūkinius patarnavimus; atlyginti žalą, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įmonei. Šiais atvejais administracija turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią baigėsi avanso gražinimo ar įsiskolinimo padengimo nustatytas terminas, buvo išmokėta suma, permokėta dėl skaičiavimo klaidų, arba paaiškėjo darbuotojo padaryta žala, jei darbuotojo įsiskolinimas neviršija jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;

3. Darbuotoją atleidžiant iš darbo nepasibaigus tiems darbo metams, už kuriuos jis gavo atostogas, išieškoti už neatidirbtas atostogų dienas. Išskaita už šias dienas nedaroma, jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės.

Negalima iš darbuotojo išieškoti permokėto ir neteisingai pritaikius įstatymą apskaičiuoto darbo užmokesčio, išskyrus skaičiavimo klaidos atvejus. Darbuotojas, dėl svarbios priežasties neatvykęs į darbą arba atsisakęs pradėti dirbti, privalo gražinti jam išmokėtas sumas, išskaičiavus iš jų jau turėtas kelionės išlaidas. LR DK 224 str. 2 d. 1 p. neleidžia išieškoti iš darbuotojo jam permokėto darbo užmokesčio, jei tai atsitiko netinkamai taikant įstatymą, išskyrus padarytas skaičiavimo klaidas. „Šios teisės normos tikslas yra apsaugoti darbuotojo, kaip ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies, interesus, jei darbdavys imtų savivaliauti“.⁷⁸

Darytina išvada, kad darbo teisėje gali būti išskiriamos dvi specifinių darbuotojų garantijų, susijusių su darbo užmokesčio išmokėjimu esant tam tikriems darbo proceso sustabdymo atvejams, grupės. Tai darbo užmokesčio išmokėjimo garantijos, kuomet nesant darbuotojo kaltės dėl darbo sustabdymo jam garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis ir

⁷⁸ Davidavičius, H. Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo // Juristas, 2010. Nr. 2, p. 3.

kompensacinės išmokos, kurios garantuoja darbuotojų patiriamų su darbo proceso ypatumais susijusių išlaidų kompensavimą.

Glaustai apžvelgus darbo užmokesčio išmokėjimo garantijas, kompensacijų išmokėjimo garantijas, kitame šios darbo dalies skyriuje analizuojama ypatinga, specifinė darbuotojų garantijų dalis, susijusi su darbdavio nemokumo situacija. Nors įstatymai numato įvairias teises priemones, taikomas darbuotojams įmonės reorganizacijos, bankroto, likvidavimo ir kitais įmonės nemokumo atvejais, tačiau jų nepakanka. Šių darbuotojų garantijoms užtikrinti būtina numatyti ir valstybės prievartos priemones, o ypač tuo atveju, kai įmonė tampa nemoki ir dėl to negali atsiskaityti su savo darbuotojais. Įtvirtinti tokį darbuotojų apsaugos mechanizmą reikalauja tarptautiniai standartai. Šių garantijų atsiradimas Lietuvoje siejamas su rinkos ekonomika, privatinio ūkio plėtra, todėl reikia taikyti tarptautinius standartus, pasikliauti kitų šalių patirtimi ir praktika tam, kad būtų užtikrinta darbuotojų teisių apsauga šiais atvejais ir iki galo sureguliuotas jų įgyvendinimas.

2.6. Darbo apmokėjimo užtikrinimo darbdaviui tapus nemokiam teisinis reglamentavimas

Jau minėtoje TDO Konvencijoje Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ ir Konvencijoje Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“⁷⁹ yra įtvirtinta viena svarbiausių, darbuotojų pažeistų teisių užtikrinimą suponuojanti nuostata, kuri skelbia, kad darbovietės bankroto ar likvidavimo atveju, darbuotojai yra laikomi privilegijuotais kreditoriais, t. y. darbo užmokesčiai, kuris jiems priklauso, turi būti išmokamas pirmiau nei nepriviligijuotų kreditorių. Panaši nuostata yra įtvirtinta ir ES Tarybos direktyvoje 80/987/EEB⁸⁰, kurioje numatyta, kad Valstybės narės turi imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos užtikrintų darbdavio neapmokėtų reikalavimų, kylančių dėl darbo sutarčių ar darbo santykių ir susijusių su darbo užmokesčiu apmokėjimą. Direktyvoje 2002/74/EEB, iš dalies pakeitusioje direktyvą 80/987/EEB, papildyta, kad valstybės narės turi imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos užtikrintų darbuotojams ne tik nesumokėtų reikalavimų, kylančių dėl darbo sutarčių ar darbo santykių, patenkinimą, bet ir, jeigu numatyta nacionalinės teisės aktais, išeities išmokas dėl nutrauktų darbo santykių. Abejose direktyvose numatyta, kad darbuotojams darbdavio nemokumo atveju būtų išmokami bent trys darbo užmokesčiai,

⁷⁹ 1992 m. TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 31-768.

⁸⁰ Direktyva Nr. 80/987/EEB. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://ccvista.taie.be/show.asp?link=/Fulcrum/CCVista/LT/31980L0987-LT.doc>

tačiau taip pat numatyta, kad Valstybės narės turi teisę apriboti garantijų institucijų atsakomybę.

Vadovaujantis TDO, kurios narė yra ir Lietuva, konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“ ir rekomendacija Nr. 180 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiam“⁸¹, sąvoka „nemokus“ reiškia situacijas, kai pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką buvo iškeltos bylos, susijusios su darbdavio turto, dėl kolektyvinio atsiskaitymo su kreditoriais. Ši sąvoka gali būti plečiamai aiškinama ir apimti situacijas, kai darbuotojų reikalavimai negali būti patenkinti dėl darbdavio finansinės būklės ir ypač, kai:

1. Įmonė užsidarė arba baigė veiklą, arba savanoriškai likvidavosi.
2. Darbdavio turto dydis yra nepakankamas bylai dėl nemokumo iškelti.
3. Tiriant bylą dėl darbuotojo reikalavimo, susijusio su darbu, patenkinimo nustatoma, kad darbdavys turto neturi arba, kad jo nepakanka nagrinėjamai skolai sumokėti.
4. Darbdavys numirė ir jo arba jos turtas buvo perduotas į administratoriaus rankas, ir dėl to reikalingos sumos iš turto negali būti išmokėtos.

Europos Bendrijos Tarybos 1980 m. priimtos direktyvos Nr. 987 „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, derinimo“⁸² 2 str. taip pat apibrėžta „nemokumo“ sąvoka, t. y. darbdavys laikomas nemokiu dviem atvejais. Pirma, kai pagal atitinkamus valstybės narės įstatymus, kitus teisės aktus ir administracines nuostatas buvo paduotas prašymas pradėti teisminį procesą dėl darbdavio turto. Kreditorių reikalavimų patenkinimas darbdaviui tapus nemokiam po anksčiau paminėto proceso – tai teismo proceso tikslas. Bylos dėl nemokumo iškėlimas suteikia galimybę darbuotojams, kaip laikiniems darbdavio kreditoriams, pateikti reikalavimus (ieškinius) prieš savo darbdavį. Šie reikalavimai pagrįsti neišmokėtais atlyginimais (11, 2 str. 1 d. (a) papunktis). Antruoju atveju darbdaviui laikomas nemokiu, kai kompetentinga ES valstybių narių institucija nusprendžia pradėti teisminį procesą arba nustato, kad (darbdavys) įmonė arba verslas buvo tikrai likviduojami, o esamo turto nepakanka pradėti teisminį procesą (11, 2 str. 1 d. (b) papunktis).

LR DK 205 str. nurodo, kad „Darbdavys laikomas nemokiu, kai jam taikomos bankroto procedūros, ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Darbdavio nemokumo atvejais

⁸¹ R 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992. <http://ilolex.ilo.ch:1567/english/recdisp1.htm>

⁸² Council directive of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (80/987/EEC) // Svarbiausių ES socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. Consensus programme. 1999. P. 61.

⁸² Mačernytė-Panomariovienė, I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. – Vilnius. 2002, p. 102-103.

įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, tenkina garantinė institucija“⁸³.

Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo⁸⁴ 2 str. numatyta, kad: „bankrotas – nemokios įmonės būseną, kai įmonei teisme yra iškelta bankroto byla arba kreditoriai įmonėje vykdo bankroto procedūras ne teismo tvarka“. Įstatymo 5 str. tiksliai numato, kad dėl bankroto bylos iškėlimo įmonei turi teisę kreiptis į teismą: „kreditorius (kreditoriai); savininkas (savininkai); įmonės administracijos vadovas; likviduojamos įmonės likvidatorius“. Įmonės bankrotas, kaip paprastai, lemia įmonės likvidavimą. Įmonės likvidavimo atveju įmonės ūkinė – komercinė veikla visiškai nutraukiama, panaikinama jos teisinė registracija.

Darbo santykius ir darbuotojų garantijas bankroto procese pirmiausia reglamentuoja specialūs įstatymai: Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas bei Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas⁸⁵, o LR DK taikomas tik tiek, kiek šių santykių nereglamentuoja minėti teisės aktai.

LR DK 137 str. nurodyta, jog pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų. Įmonių bankroto įstatymo 19 str. 1 d. numato, kad įmonės bankroto administratorius per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Apie būsimą darbuotojų atleidimą administratorius ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos praneša teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams.

Darbdaviui iškėlus bankroto bylą, administratorius privalo nutraukti darbo sutartis su visais tos įmonės darbuotojais. Todėl kyla klausimas, kokių garantijų gali tikėtis darbuotojai, atleisti iš darbo tokiu atveju.

Viena iš garantijų numatyta Įmonių bankroto įstatymo 19 str. 2 d. – nutraukus darbo sutartį, atleistam darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Kitų darbuotojams priklausančių išmokų, pavyzdžiui, kompensacijų už nepanaudotas kasmetines atostogas, mokėjimo tvarkos Įmonių bankroto įstatymas nereglamentuoja. Todėl tokiu atveju reikia vadovautis LR DK nuostatomis, nustatančiomis atitinkamų išmokų mokėjimo tvarką bei dydžius.

⁸³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas //Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas //Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad įmonės bankroto procese pirmąją eilę yra tenkinami būtent darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais: reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe. Toks reglamentavimas atitinka aukščiau minėtų tarptautinių teisės aktų reikalavimus.

Kita specifinė garantija, numatyta Įmonių bankroto įstatymo 19 str. 4 d., yra galimybė su dalimi darbuotojų jų sutikimu sudaryti terminuotas darbo sutartis dirbti įmonės bankroto proceso metu. Tokių darbuotojų skaičių pagal pareigybes nustato kreditorių susirinkimas, o šių darbuotojų sąrašą sudaro administratorius.

Tačiau dažnai bankrutuojančiai įmonei nebeužtenka savų lėšų tam, kad galėtų atsiskaityti su darbuotojais. LR DK 205 str. 2 d. teigiama, kad darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, tenkina garantinė institucija. Lietuvoje tokia institucija yra Garantinis fondas. Šio fondo veiklą reglamentuoja jau minėtas Garantinio fondo įstatymas, kurio 3 str. 1 d. nustato, kad lėšos iš Garantinio fondo skiriamos šiame įstatyme nustatyto dydžio išmokoms bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, dirbusiems įmonėje iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą priėmimo dienos arba iki kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, neatsižvelgiant į tai, ar darbo santykiai tęsiasi, ar yra nutrūkę, taip pat buvusiems įmonių, likviduotų dėl bankroto įsigaliojus šiam įstatymui, darbuotojams, kai įmonės jiems yra įsiskolinusios. Be to, šiame įstatyme numatytos garantijos be kokių nors apribojimų yra taikomos darbuotojams, dirbusiems bankrutuojančioje ar bankrutavusioje įmonėje ne visą darbo laiką, taip pat dirbusiems pagal terminuotą ar laikinąją darbo sutartį. Todėl galima teigti, kad teisę pasinaudoti Garantinio fondo skiriamomis lėšomis turi platus darbuotojų ratas. Vienintelę išimtį numato Garantinio fondo įstatymo 5 str. 12 d., kurioje nurodyta, kad išmokos iš Garantinio fondo lėšų neskiriamos darbuotojams, sudariusiems darbo sutartį su nemokia įmone nuo kreditoriaus (kreditorių) pranešimo įmonei apie ketinimą kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo dienos ar nuo įmonės viešo paskelbimo arba kitokio pranešimo kreditoriui (kreditoriams), kad negali arba neketina vykdyti įsipareigojimų, dienos ar pareiškimo pateikimo teismui dienos iškelti įmonei bankroto bylą (atsižvelgiant į tai, kuri iš šių datų yra ankstesnė) ar nuo siūlymo išsiuntimo kreditoriams dienos bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka.

Iš Garantinio fondo aukščiau nurodytiems darbuotojams mokamos šios iki kreipimosi į Garantinį fondą dienos neišmokėtos išmokos:

1. Darbo užmokestis už atliktą darbą pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnis kaip darbo užmokesčio, sumokėto už paskutinius iš eilės einančius tris mėnesius, suma. Kai per šiame punkte nurodytus tris mėnesius sumokėta darbo užmokesčio suma yra mažesnė už tris minimaliąsias mėnesines algas, maksimaliu išmokos darbo užmokesčio įsiskolinimui atlyginti dydžiu laikoma trijų minimaliųjų mėnesinių algų suma. Šios išmokos suma negali viršyti dydžio, kurį Garantinio fondo tarybos teikimu nustato Vyriausybė.

2. Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, bet ne didesnė kaip Garantinio fondo tarybos teikimu nustatyta Vyriausybės.

3. Išėtinė išmoka, numatyta LR DK 140 str., 297 str. 4 d. ar Įmonių bankroto įstatymo 19 str. Šios išmokos suma negali viršyti dydžio, kurį Garantinio fondo tarybos teikimu nustato Vyriausybė;

Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinojo įstatymo nustatytas žalos atlyginimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga, kai ši prievolė nurodyto įstatymo nustatyta tvarka nepereina valstybei.

Apmokėjimas už prastovą. Šios išmokos suma negali viršyti dydžio, kurį Garantinio fondo tarybos teikimu nustato Vyriausybė.

Kaip numato Garantinio fondo įstatymo 6 str. 2 d., bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės administratorius (likvidacinės komisijos pirmininkas), kai įmonė neturi pakankamai nuosavų lėšų atsiskaitymui su darbuotojais, per 2 mėnesius nuo kreditorinių reikalavimų patvirtinimo dienos Garantinio fondo nuostatų nustatyta tvarka privalo pateikti Garantinio fondo administratoriui dokumentus dėl lėšų skyrimo darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti. Detaliau išmokų dydžiai bei gavimo tvarka reglamentuojami 2002 m. gruodžio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo“ (su vėlesniais pakeitimais)⁸⁶.

Kitas aspektas, į kurį derėtų atkreipti dėmesį, yra įmonės kolektyvinė sutartis. Darbdavys ir darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarę dėl geresnių sąlygų palyginti su LR DK nustatytais minimaliais standartais, taip pat numatę papildomų garantijų, kurių darbo įstatymai apskritai nereglamentuoja. Čia reikėtų vadovautis LR DK 63 str. 4 d., kurioje nurodyta, jog įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas ribojamas remiantis įstatymais. Įmonių bankroto įstatyme nustatyta, kad spręsti klausimą dėl įmonės kolektyvinės sutarties ribojimo turi teisę kreditorių susirinkimas, ir būtent šio susirinkimo nustatyta tvarka ribojamas kolektyvinės sutarties galiojimas. Taigi, kiekvienu konkrečiu

⁸⁶ 2002-12-31 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 2-43.

atveju dėl įmonės kolektyvinės sutarties galiojimo sprendžia kreditorių susirinkimas ir tik nuo jo sprendimo priklauso, kokios kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos garantijos bus taikomos darbuotojams.

Apibendrinant šiame skyriuje išanalizuotą teisinį reglamentavimą darbo santykių, darbdaviui tapus nemokiam, situacijoje, darytina išvada, kad Lietuvos darbo teisės nuostatos, įtvirtintos minėtuose Įmonių bankroto, Garantinio fondo įstatymuose atitinka tarptautinius standartus. Lietuvoje egzistuojantis darbuotojų apsaugos mechanizmas leidžia efektyviai ir racionaliai užtikrinti darbuotojų teises darbdavio bankroto atvejais.

3. TARPTAUTINĖS DARBO TEISĖS NORMŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO UŽMOKESTĮ, TAIKYMAS TEISMŲ PRAKTIKOJE

Didžiausia ir pagrindinė teisminė institucija Europoje – Europos Teisingumo Teismas, kuris nagrinėja įvairias bylas tuomet, kai tam tikros šalies pilietis savo šalies teisminėse instancijose liko nepatenkintas sprendimais. Į teismą gali kreiptis tik ES narės, tų šalių piliečiai, kurie jų manymu, jų gyvenamojoje šalyje teismas priėmė jiems nepalankų sprendimą, pažeidė jų teises. Europos Teisingumo Teismas buvo įkurtas su pagrindiniu tikslu, kad jis užtikrins vienodą įstatymų taikymą visose ES narėse. Šis teismas turi viršenybės principą, todėl jo nuosprendis panaikina ankstesnius nuosprendžius, taip pat gali panaikinti ir kitos šalies Aukščiausiojo teismo nutartį.

ES teisinė sistema yra pagrįsta lygybės įstatymų principu, todėl Lietuvai tapus jos nare, ji privalo taip pat laikytis visų bendrinių teisės aktų. Pagal tai, kiekviena šalis esanti ES nare privalo laikytis ne tik savo šalies įstatymų, bet ir bendrų ES įstatymų, kurie yra numatyti normatyvuose. ES savo teisės aktuose skiria didelį dėmesį lyčių diskriminacijai, tam ratifikuojami atskiri teisės aktai, šalys įpareigojamos kovoti su lyčių nelygybe.

Terminas „žmogaus teisės“ plačiai pradėtas vartoti tik šiame šimtmetyje; anksčiau šios teisės buvo vadinamos „prigimtinėmis teisėmis“⁸⁷.

Esminės reikšmės turėjo regioninės organizacijos – Europos tarybos – susikūrimas. Ši organizacija įgyvendina naujosios Europos idėją, pagal kurią turi būti sudarytos sąlygos garantuoti valstybių vidaus teisėje pagrindines žmogaus teises ir laisves⁸⁸.

1993 m. gegužės 14 d. Lietuvos Respublika tapo ET nare, tą pačią dieną pasirašydama ir Europos žmogaus teisių konvenciją, kurią Lietuvos Seimas ratifikavo 1995 m. balandžio 27 d. Kartu buvo ratifikuoti ir Konvencijos 4, 7 ir 11 Protokolai. Tai sudarė teises prielaidas visiems Lietuvos jurisdikcijoje esantiems asmenims naudotis Konvencijoje nustatytais žmogaus teisėmis bei pagrindinėmis laisvėmis, o jų pažeidimų atvejais kreiptis į Europos žmogaus teisių teismą. Tai buvo ypač reikšmingas žingsnis jaunos valstybės gyvenime, kai ji buvo priimta į demokratinių Europos valstybių šeimą ir įsipareigojo užtikrinti, kad Konvencijoje numatyti žmogaus teisių apsaugos standartai taptų Lietuvos standartais ir gairėmis žmogaus teisių apsaugos srityje⁸⁹.

1995 m. gruodžio 7 d. Lietuva ratifikavo Konvencijos 1 protokolą, o 1999 m. birželio 22 d. – Konvencijos 6 Protokolą dėl mirties bausmės panaikinimo. 2003 m. spalio

⁸⁷ Blackwell. Politinės minties enciklopedija. Vilnius. 2005, p. 630.

⁸⁸ Jočienė D. Europos žmogaus teisių konvencijos taikymas. – Vilnius: Eugrimas, 2001. p. 17.

⁸⁹ Jočienė D., Čilinskas K. Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje. – Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005. p. 27.

16 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė įstatymą „Dėl Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos protokolo Nr. 13 dėl mirties bausmės panaikinimo visais atvejais ratifikavimo“⁹⁰.

Problemiškas buvo ir yra Konvencijos taikymo Lietuvoje vidaus mechanizmas. Prieš ratifikuojant sutartį buvo nustatyta, kad kai kurie Konvencijos straipsniai gali prieštarauti Konstitucijos nuostatomis. Tokiu atveju Lietuvos Respublika, ratifikavusi Konvenciją ir jos protokolus, negalėtų įvykdyti tarptautinių įsipareigojimų, nes Konstitucijos 7 str. skelbia, kad „negalioja joks įstatymas ar aktas, priešingas Konstitucijai“. Dėl šios priežasties Respublikos Prezidentas kreipėsi su paklausimu į Konstitucinį Teismą, siekiant išspręsti šią problemą. Buvo prašoma nustatyti, „ar Konvencijos 4 straipsnis neprieštarauja LR Konstitucijos 48 straipsniui, ar Konvencijos 5 straipsnis neprieštarauja LR Konstitucijos 20 straipsniui, ar Konvencijos 9 straipsnis neprieštarauja Konstitucijos 26 straipsniui ir ar Konvencijos 14 straipsnis neprieštarauja LR Konstitucijos 29 straipsniui“. Pastarajame paklausime nurodoma, kad „Konvencija draudžia tik vadinamąją „negatyvią“ diskriminaciją, o Konstitucija – ir „negatyvią“ ir „pozityvią“ diskriminaciją“. Taip pat atkreipiamas dėmesys, kad Konvencijoje numatyta daugiau diskriminavimo pagrindų. Kaip tokiu atveju elgtis, kai išryškėja dviejų normų kolizija? Tokį atvejį nagrinėjo Konstitucinis Teismas. Konstitucinis Teismas 1995 m. sausio 24 d. pateikė išvadą, kad atitinkamos Konvencijos nuostatos neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, o tai, darbo autorės nuomone, kelias į progresą, teisinės sistemos atnaujinimo link. Tačiau vis dėlto Konstitucinis Teismas konstatavo skirtingą Konvencijos taikymą civilinėje ir baudžiamojoje teisėje⁹¹.

Žmogaus teisės – tai teisės, kurias žmogus turi paprasčiausiai kaip žmogus. Vienas esmingiausių jas įtvirtinančių dokumentų – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija. Šiame darbe būtų galima išskirti nagrinėjamai temai labai svarbų 14 str. dėl diskriminacijos. Naudojimasis šios Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso. Darbo užmokesčio dydžio, darbo sąlygų taip pat negali įtakoti lytis, rasė ar religija. Tai reglamentuoja ir Europos Bendrijos Steigimo sutarties 141 str. 1 d., kur teigiama, kad kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams

⁹⁰Jočienė D., Čilinskas K. Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje. – Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005. p. 28.

⁹¹ Stungys K., Vadapalas V. Naujos teisinės praktikos galimybės: Žmogaus Teisių ir Pagrindinių Laisvių Apsaugos Konvencija. – Justitia, 1996. Nr. 3.

mokėti vienodą užmokestį. Lyčių diskriminaciją reglamentuoja ir kiti teisės aktai. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos Direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu; 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos Direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose; 1996 m. gruodžio 20 d. Tarybos Direktyva 96/97/EB, iš dalies keičianti Direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose; 1986 m. liepos 24 d. Tarybos Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose; 1976 m. vasario 9 d. Tarybos Direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Dar vėliau, 1997 m. spalio 2 d. buvo priimta Amsterdamo sutartis, kuri įsigaliojo 1999 m. gegužės 1 d. Ši sutartis išplėtė ES kompetenciją diskriminacijos draudimo srityje.

Teisminės procedūros tokiose bylose prasidėjo 1900 m. 7 – ajame dešimtmetyje. Nežiūrint į tai, kad vienodo vyrų ir moterų darbo apmokėjimo principas buvo įtvirtintas Bendrijos Steigiamajame Dokumente, iki bendros rinkos formavimo pirmo etapo pabaigos (1962 m. sausio 1 d.) ir vėliau ES šalyse – narėse šis principas daugiau buvo deklaratyvaus pobūdžio ir neturėjo teisinio užtikrinimo. Valstybės atitinkamas taisyklės laikė programiniais veiksmais, neturinčiais tiesioginio poveikio ir, kaip pasekmę, nuturinčias teisinio gynimo. Ne daugiau kaip siūlymais buvo ir Tarybos, ir Komisijos siūlymai, kurie buvo išsakomi jų priimamose rezoliucijose ir rekomendacijose. Šie aktai neturėjo tiesioginės juridinės galios, ir todėl šalys – narės nesiėmė būtinų priemonių realizuoti lyčių nediskriminavimo darbo apmokėjimo klausimais principo.

Padėtį pavyko pakeisti tik Teismui, į kurį 1970 m. pateko vieno Belgijos teismo paklausimas dėl buvusios stiuardės ieškinio oro kompanijai (C-80/70, „Defrenne v. Sabena“)⁹². Vienos oro linijų kompanijos stiuardėsė iškėlė ieškinį savo darbdaviui, grindžiamą nelygybe darbe mokant užmokestį už atliktą darbą. Ieškovei pavyko įrodyti, jog toje pačioje kompanijoje ir tą patį darbą dirbantys stiuardai gauna ženkliai didesnę atlyginimą. Europos Teisingumo Teismas išaiškino, kad Europos Bendrijos Steigimo sutarties 141 str. nuostata, kad vyrui ir moteriai, nepaisant jo lyties privalo būti mokamas vienodas darbo užmokestis, jeigu darbdavys yra pavedęs atlikti vienodo sunkumo, laiko sąnaudų reikalaujančią užduotį, tokiu būdu ji įtvirtina vienodo užmokesčio principą, todėl ieškovė buvo diskriminuojama dėl savo lyties. Tą kartą teismui pirmą kartą teko išaiškinti darbuotojų lygias galimybes lyties atžvilgiu. Tam, kad nuosprendis būtų teisėtas ir

⁹² Craig P.P., De Búrca G. EU law– text, cases, and materials. Oxford: Oxford Univesity Press, 2008.

motyvuotas, teismas išaiškino Europos Bendrijos Steigimo sutarties 141 str. sudėtį, jo pagrindą ir esmę. Teismas savo nutarime tą kartą bet kokį neteisėtą atlygio dydžio mokėjimą skirtingoms lytims traktavo, kaip lyčių diskriminaciją. Dažniausiai diskriminaciją nėra lengva įrodyti, todėl gali būti atliekami išsamūs teisiniai tyrimai pagal kuriuos vėliau išaiškinamas nuosprendis. ES Teismas, nenagrinėdamas faktinių bylų aplinkybių, turėjo atsakyti į teisinį klausimą: ar gali Steigiamos sutarties straipsnis, nustatantis lyčių nediskriminavimą darbo apmokėjimo atžvilgiu, būti laikomas tiesioginio poveikio norma, t. y. ar gali piliečiai reikšti pretenzijas darbdaviams, remdamiesi betarpiškai Sutarties 119 str. (dabar 149 ES Steigimo sutarties str.), jei šiame straipsnyje yra tik norma – tikslas, veiklos programa, kurios vykdymas priskiriamas visoms ES šalims – narėms?

Pakartotinai nagrinėdamas bylą, teismas palaikė ieškovės pusę: „Principas, kad vyrai ir moterys turi gauti vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą, gali būti panaudotas pagrįsti reikalavimus nacionaliniuose teismuose. Šie teismai privalo garantuoti teisių, kurias suteikia ši nuostata gynimui asmenims, ypač tais atvejais, kai šios diskriminavimo formos seka iš įstatymų ar kolektyvinių sutarčių, o taip pat, kai vyrai ir moterys gauna nevienodą darbo užmokestį, kuris atliekamas vienos įstaigos rėmuose ar atliekant viešą ar privačią tarnybą“⁹³. Tuo pačiu Teismas išplėtė Sutarties 119 str. tiesioginio veikimo principą. Teismas, remdamasis kitu ES teisės principu – teisinio apibrėžtumo principu, kuris reiškia, kad ES teisinės normos, kurios blogina privačių asmenų padėtį, neturi atgalinio veikimo – ir pritardamas verslo interesams. Savo sprendime Teismas taip pat pažymėjo, kad išskyrus tuos darbuotojus, kurie anksčiau pateikė tokius ieškinius, šio straipsnio veikimas negali būti taikomas užtikrinti reikalavimų, liečiančių darbo apmokėjimą, pateiktų prieš šio nutarimo įsigaliojimą. Sprendimas dėl bylos C-43/75 „Defrence v. Sabena“ įsigaliojo 1976 m. balandžio 8 d. Būtent ES Teismui priklauso pagrindinis vaidmuo įtvirtinant praktikoje pagrindinį ES socialinį principą – moterų ir vyrų lygybės darbo užmokesčio klausimais principą.

Ši byla tapo pirmąja byla dėl darbuotojų lygių galimybių, todėl vėliau jos teisiniu procesu galėjo remtis kitos panašios bylos, kuriose buvo nagrinėjamos bylos dėl lyčių diskriminavimo. Tad ši byla yra pirmoji byla atvėrusi teisminį procesą dėl lyčių diskriminacijos ir padėjusi pamatus ginčams dėl diskriminavimo lyties pagrindu. Tą kartą teismas skelbdamas savo nuosprendį pabrėžė, kad vienodo užmokesčio pagrindas yra svarbiausias ES dalykas, o juo turi remtis visos ES šalys.

ES siekia ne tik ekonominės gerovės, bet ir socialinių tikslų, kurie turi užtikrinti lygias galimybes visiems bendrijos gyventojams, o darbo užmokestis gali skirtis nebent

⁹³ Craig P.P., De Búrca G. EU law– text, cases, and materials. Oxford: Oxford Univesity Press, 2008.

pagal išsilavinimą, kompetenciją, pradirbtą darbo laiką, bet ne nuo žmogaus išvaizdos, tautybės ar lyties.

Vėliau vykstant panašioms teisiniams procesams ir byloms įgaunant tvirtą teisminį procesą Europos Bendrijos Steigimo sutarties 141 str. buvo papildytas nauju punktu, kuriame teigiama, kad straipsnis apima tiek tiesioginės diskriminacijos, tiek netiesioginės diskriminacijos draudimą.

Tačiau, teismų procesuose yra pasitaikę ir tokių atvejų, kai Teisingumo Teismas sušvelnino teismo poziciją dėl lyčių diskriminacijos darbo santykiuose, 1997 m. byloje „Marschall v land Nordrhein prieš Westfalen“. Tą kartą Vokietijos teisė teikė prioritetą moteriškosios lyties atstovėms, tačiau vis dėlto buvo padaryta išlyga, jog turi būti įvertinamos visos asmeninės kandidatuojančiųjų asmenų savybės ir kai nėra jokių kitų galimų objektyvių priežasčių, kurios suponuotų, jog vyriškosios lyties atstovas yra labiau tinkamas eiti tam tikras pareigas ar užimti tam tikrą postą. Teismas tą kartą nusprendė, kad, ši teisės akto nuostata nėra diskriminuojanti. Dėl šių priežasčių, vien tas faktas, kad kandidatuojančios moteris ir vyras yra vienodai kvalifikuoti, dar nereiškia, kad jie turi vienodas galimybes⁹⁴. Tą kartą šis teismo išaiškinimas sulaukė didžiulių visuomenės, profsajungų diskusijų, pasipiktinimų.

Teismai, stengdamiesi kuo aiškiau išaiškinti lyčių diskriminavimo įstatymo apibrėžimą ne kartą pabrėžė, kad diskriminacijos faktą pripažinti įvairiose srityse galima tik tuo atveju, jei priešingos lyties darbuotojams tose pačiose situacijose arba pareigybėse yra keliami skirtingi reikalavimai arba už tą patį darbą yra mokamas skirtingas užmokestis. Taip buvo apibrėžta diskriminacijos samprata, kuria teismas visada remiasi priimdamas nuosprendį.

Tarptautinė bendruomenė dar kartą aiškiai pareiškė, kad nediskriminacijos principas netrukdo valstybėms narėms imtis priemonių skatinant visišką ir realią lygybę, jei jos bus objektyviai ir racionaliai pagrįstos. Šia prasme pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 str. parengtas Protokolas Nr. 12, pateiktas valstybėms narėms pasirašyti 2000 m. lapkričio 4 d., užtikrina, kad niekas dėl jokių priežasčių negali būti diskriminuojamas valstybės institucijų. Diskriminacijos sąvokos apibrėžimas, kurį nuolat vartoja Europos Žmogaus Teisių Teismas, pateikiamas Protokolo Nr. 12 aiškinamajame pranešime: „skirtis laikoma diskriminacine, jeigu ji nėra objektyviai

⁹⁴ Europos Bendrijų Teisingumo Teismo 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje Case-409/95 Marschall v Land Nordrhein-Westfalen.

ir protingai pagrindžiama, t. y. jeigu ja nesiekama „teisėto tikslo“ arba jeigu nėra protingo proporcingumo santykio tarp naudojamų priemonių ir siekiamo tikslo“⁹⁵.

Toliau pateikiamas pavyzdys iš Lietuvos teismų praktikos, susijęs su darbuotojų garantijų įgyvendinimu bei teismine gynyba.

2011-01-21 Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyrius paskelbė sprendimą civilinėje byloje Nr. 2-568-194/2011. Šis sprendimas iliustruoja teisės normų, susijusių su darbo apmokėjimo užtikrinimu, darbdaviui tapus nemokiam, taikymą Lietuvos teismų praktikoje. Šis teismo sprendimas atitinkamai apžvelgiamas ir tarptautinės darbo teisės normų, reguliuojančių garantijų darbuotojui, darbdaviui tapus nemokiam, aspektu.

Šioje byloje į teismą kreipėsi pilietis S. L., kuris iškėlė ieškinį bankrutuojančiam darbdaviui UAB „Mednamis“ dėl neišmokėto darbo užmokesčio priteisimo, atlygio vidurkio priteisimo už neatsiskaitymą atleidimo iš darbo dieną, 6 procentų procesinių palūkanų priteisimo iš atsakovo nuo bylos iškėlimo iki visiško atsiskaitymo.

Ieškovas nurodė, kad su darbdaviu buvo sudaryta darbo sutartis. Darbo sutartimi šalys susitarė, jog darbo užmokestis bus mokamas pagal nustatytą LR Vyriausybės MMA (minimalią mėnesio algą), t.y. po 800 Lt į mėnesį. Darbo sutartis buvo nutraukta 2010-08-23. Ieškovas nurodė, kad įmonė nesumokėjo jam atlyginimo už laikotarpį nuo 2010-03-25 iki pat atleidimo iš darbo dienos 2010-08-23. Darbdaviui, t. y. UAB „Mednamis“ bankrutavus, jam nebuvo išmokėtas darbo užmokestis, įmonė su juo neatsiskaitė. Savo reikalavimą ieškovas grindė Darbo kodekso 141 straipsniu, kuris numato, kad kai uždelsiama atsiskaityti atleidimo iš darbo dieną ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui išmokamas jo vidutinis darbo užmokestis už visą uždelsimo laiką. Ieškovas prašo priteisti jam darbo užmokestį už laikotarpį nuo 2010-03-25 iki 2010-08-23, ir priteisti atlygio vidurkį už visą uždelsimo atsiskaityti laiką už trejus metus. Prašo priteisti 6 procentų palūkanas nuo kreipimosi į teismą dienos iki visiško teismo sprendimo įvykdymo.

Išnagrinėjęs bylą, Teismas ieškinio reikalavimus, tenkino iš dalies. Teismas konstatavo, kad darbdavys ieškovui nuo 2010-03-25 iki 2010-08-23 nemokėjo darbo sutartyje nustatyto darbo užmokesčio. Šioje dalyje teismas tenkino ieškinį visiškai, priteisdamas ieškovui neišmokėtą darbo užmokestį ir kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas.

Teismas taip pat nurodė, kad darbdavys su darbuotoju neatsiskaitė jo atleidimo iš darbo dieną, darbuotojo kaltė nenustatyta. Todėl darbdavys privalo mokėti vidutinį darbo užmokestį už visą pavėluoto atsiskaitymo laikotarpį iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos. Nutartis dėl bankroto bylos UAB „Mednamis“ įsiteisėjo

⁹⁵ Pranešimas. A6-0478. 2007. www.europarl.europa.eu

2010-10-18, todėl ieškovui priteistas atlygio vidurkis už neatsiskaitymo laikotarpį nuo 2010-08-24 iki 2010-10-18, bei procesinės palūkanos nuo bylos iškėlimo dienos, nuo 2010-10-11 iki 2010-10-18, t. y. nutarties dėl bankroto bylos įsiteisėjimo dienos.

Teismas, priimdamas teismo sprendimą, pagrįstai vadovavosi Darbo kodekso bei Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo normomis. Teismas pagrįstai vadovavosi Įmonių bankroto įstatymo nuostatomis, kuriose numatoma, kad jeigu atsakovui yra iškelta bankroto byla, tai visos darbdavio neišmokėtos su darbo santykiais susijusios išmokos priteisiamos iki teismo nutarties iškelti bankroto bylą įsiteisėjimo momento. Teismo sprendimas taip pat atitinka ir Lietuvos Aukščiausiojo teismo formuluotas nuostatas sprendžiant tokias bylas. O būtent, Aukščiausiojo Teismo Senato 1997 m. gruodžio 22 d. nutarimu Nr. 19 (Teismų praktika, 1997) buvo išaiškinta, kad teismui pagal 1997 m. birželio 17 d. Įmonių bankroto įstatymą iškėlus įmonės bankroto bylą, draudžiama vykdyti visas finansines prievoles, neįvykdytas prieš iškeliant bankroto bylą, įskaitant palūkanų, baudų ir mokesčių mokėjimą, išieškoti skolas iš šios įmonės teismine ar ne ginčo tvarka, taip pat nutraukiamas delspinigių už visas įmonės prievoles, tarp jų už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą, skaičiavimas. Atkreiptinas dėmesys, kad 1999 m. gegužės 1 d. įsigaliojo Darbo sutarties įstatymo 41 str. 2 d. pataisa, numatanti, kad nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos arba nuo kreditorių susirinkimo nutarimo pradėti neteisminį bankroto procesą priėmimo dienos, nutraukiamas vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas už uždelsimo laiką. Laikytina, kad dabartinis teisinis reglamentavimas yra nuoseklus ir sistemiškai pagrįstas bei atitinkantis tam tikrus teisingumo kriterijus. Nepaisant to, kad darbuotojas laikomas silpnesniaja teisinio santykio šalimi, darbdavio nemokumo atveju interesų gynyboje turi veikti tam tikri svertai, iki begalybės neišplečiantys darbuotojo reikalavimų reiškimo galimybių.

Manytina, kad toks darbuotojo garantijų darbdavio nemokumo atveju teisinis reglamentavimas yra adekvatus ir pakankamas, taip pat suderinamas ir su tarptautinės teisės normų formuluojamais atitinkamo darbuotojų apsaugos lygio reikalavimais. Kaip matyti iš analizuojamo teismo sprendimo, kreipdamasis į teismą darbuotojas gali ginti teisės aktų jam užtikrintas teises į atsiskaitymą bei atitinkamas kompensacijas darbdavio nemokumo (bankroto bylos iškėlimo) atvejais. Pasakytina, kad šiuo klausimu Lietuvos Konstitucinis Teismas savo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime konstatavo, jog asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti jam sumokėti visą pagal teisės aktus priklausantį darbo užmokestį (atlyginimą). Ši asmens teisė yra garantuojama,

saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė⁹⁶. Iš šio teismo sprendimo suprantama, kad Lietuvos teisė užtikrina TDO Konvencijomis Nr. 95 ir Nr. 173 garantuotas darbuotojų teises. Čia yra įtvirtinta viena svarbiausių darbuotojų pažeistų teisių užtikrinimą suponuojanti nuostata, kuri skelbia, kad darbovietės bankroto ar likvidavimo atveju, darbuotojai yra laikomi privilegijuotais kreditoriais, t. y. darbo užmokestis, kuris jiems priklauso turi būti išmokamas pirmiau nei neprivilegijuotų kreditorių.

Atkreiptinas dėmesys į nuostatą, kuri yra įtvirtinta ir ES Tarybos direktyvoje 80/987/EEB⁹⁷. Joje numatyta, kad Valstybės narės turi imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos užtikrintų darbdavio neapmokėtų reikalavimų, kylančių dėl darbo sutarčių ar darbo santykių ir susijusių su darbo užmokesčiu apmokėjimą. Direktyvoje 2002/74/EEB, iš dalies pakeitusioje direktyvą 80/987/EEB, papildyta, kad valstybės narės turi imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos, užtikrintų darbuotojams ne tik nesumokėtų reikalavimų, kylančių dėl darbo sutarčių ar darbo santykių, patenkinimą, bet ir, jeigu numatyta nacionalinės teisės aktais, išeitines išmokas dėl nutrauktų darbo santykių. Abejose direktyvose numatyta, kad darbuotojams darbdavio nemokumo atveju būtų išmokami bent trys darbo užmokesčiai, tačiau taip pat numatyta, kad Valstybės narės turi teisę apriboti garantijų institucijų atsakomybę.

Kaip spręstina iš šios nagrinėjamos bylos, ieškovo (darbuotojo) teisėms yra taikoma efektyvi gynyba, vadovaujantis Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo nuostatomis.

Kaip nurodyta Lietuvos Respublikos teismų įstatymo⁹⁸ 33 str. „Bylų nagrinėjimo teisės šaltiniai“ nustatyta, jog nagrinėdami bylas teismai vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, šiuo ir kitais įstatymais, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Vyriausybės nutarimais, Kitais Lietuvoje galiojančiais teisės aktais, kurie neprieštarauja įstatymams. Taigi iš šio teismo sprendimo darytina išvada, kad jis priimtas tinkamai vadovaujantis Darbo kodekso, Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymo nuostatomis, atitinka teismų praktikoje formuotas nuostatas. Atitinkamai šios teisės normos, kuriomis vadovaujantis priimtas sprendimas, yra suderintos su tarptautinių teisės aktų nustatytais minimaliais darbuotojų apsaugos darbdavio bankroto atveju reikalavimais.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas byloje Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03 // Valstybės žinios. 2004, Nr. 181-6708.

⁹⁷ Direktyva Nr. 80/987/EEB. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://ccvista.taix.be/show.asp?link=/Fulcrum/CCVista/LT/31980L0987-LT.doc>

⁹⁸ Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Tarptautinė darbo teisė laikytina tarptautinės teisės sistemos dalimi. Darbo teisę kaip tarptautinės viešosios teisės pošakį sudaro tarptautinių teisės normų, reguliuojančių darbo teisės dalykui priskiriamų visuomeninių santykių grupes, visuma. Jos paskirtis – nustatyti esminius darbo santykių reglamentavimo principus, principines darbuotojų apsaugos nuostatas, bent minimalias jų garantijas ir t. t.

2. Tarptautinės darbo teisės normos yra įtvirtintos tarptautinės teisės šaltiniuose, t. y. įvairių tiek universalių, tiek regioninių organizacijų priimtuose teisės aktuose. Pagal savo reikšmę Lietuvos teisei išskirtini JT Organizacijos, TDO, ET bei ES teisės aktai. Svarbiausia užduotis kiekvienai valstybei, tame tarpe ir Lietuvai – garantuoti tinkamą tarptautinių darbo teisės nuostatų integravimą į nacionalinius darbo įstatymus bei užtikrinti jų efektyvų įgyvendinimą.

3. Darbo užmokestis apibrėžtinai kaip atlygis už sutartas atlikti darbo funkcijas ar konkretų darbą, kurio dydis ir išmokėjimo sąlygos nustatomos susitarimu arba įstatymais, o darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos atsiranda darbo sutarties pagrindu.

4. Tarptautiniai standartai reikalauja, kad minimalus darbo užmokestis būtų apibrėžiamas įstatymais. Lietuvoje minimalų darbo užmokestį nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Lietuvos darbo teisėje nėra įstatymu patvirtintos minimalaus darbo užmokesčio skaičiavimo metodikos.

5. Darbo užmokesčio dydžio nustatymą lemia daug aplinkybių: tai yra darbuotojo, kuris naudodamas savo darbo jėgą tikisi iš darbdavio tam tikro atlygio, poreikiai ir galimybės, ir darbdavio, kuris turi ribotas finansines galimybes mokėti, bet privalo laikytis nustatytų darbo apmokėjimo normų, padėtis. Svarbiausia nustatant konkretaus žmogaus darbo užmokesčio dydį yra išlaikyti nediskriminacines nuostatas bei garantuoti darbuotojo teisę į informaciją.

6. Darbo užmokestis turi būti išmokamas tam tikrais intervalais, kurie nustatomi įstatyme, darbo ar kolektyvinėje sutartyje.

7. Viršvalandinio ir naktinio darbo reglamentavimui tarptautinėje darbo teisėje skirtas itin didelis dėmesys. Paprastai už tokį darbą numatomi didesni darbo užmokesčio tarifai. Įvertinus Lietuvos darbo teisės nuostatas matyti, kad Lietuvoje šioje srityje yra taikomi griežtesni nei tarptautiniai standartai, kadangi nustatyti mažesni naktinio bei viršvalandinio darbo leistini limitai, nėra numatytos papildomos galimybės dėl

viršvalandinio ir naktinio darbo susitarti darbuotojui ir darbdaviui ar numatyti liberalesnį reglamentavimą kolektyvinėse sutartyse.

8. Darbo užmokesčio išmokėjimo garantijos gali būti apibūdinamos kaip teisinių priemonių, įpareigojančių darbdavį užtikrinti darbuotojui darbo užmokesčio išmokėjimą tam tikrais atvejais, kuomet nenutraukus darbo sutarties yra sustabdoma darbinė veikla, paprastai nesant darbuotojo kaltės, visumą (tokių garantijų užtikrinimo pavyzdžiai: donoro pareigos atlikimas, prastova, rinkimų teisės realizavimas ir pan.). Kompensacijos darbuotojui yra garantijų dalis, labiau susijusi su tam tikrais darbuotojo patiriamas nepatogumais ar ypatingais asmens kaip kokrečios įmonės darbuotojo poreikiais darbo proceso metu bei yra glaudžiai susiję su darbo funkcijų vykdymu (pavyzdžiui, darbuotojo naudojamų asmeninių darbo įrankių susidėvėjimas, komadiruotės, persikėlimas dirbti į kitą vietovę ir pan.).

9. Labai svarbi darbuotojams numatyta garantijų grupė yra susijusi su situacijomis, kuomet darbdavys tampa nemokiu ir negali sumokėti darbuotojui pagal teisės aktus jam priklausančią darbo užmokesčių. Lietuvoje LR DK, Įmonių bankroto bei Garantinio fondo įstatymų sukurtas darbuotojų apsaugos mechanizmas, kuris atitinka tarptautinių teisės aktų standartus ir juose nustatytus reikalavimus.

Siekiant patobulinti tarptautinės darbo teisės normų, reguliuojančių darbo užmokesčių, nuostatų taikymą Lietuvos darbo teisės sistemoje, siūloma įgyvendinti šias

rekomendacijas:

1. Siūlytina numatyti griežtesnes sankcijas Administracinių teisės pažeidimų kodekse darbdaviams, kurie pažeidžia teisės normas, susijusias su darbo užmokesčio reguliavimu Lietuvoje, ypač dėl darbo užmokesčio išmokėjimo tvarkos.

2. Išanalizavus tarptautinius teisės aktus, siūlytina LR DK 187 str. papildyti nuostata, susiejančią minimalų darbo užmokesčių su vidutiniu darbo užmokesčiu.

3. Siūlytina įstatymiškai nustatyti MDU skaičiavimo metodiką, kuri leistų sieti MDU dydį su ekonominiais rodikliais.

4. Taip pat rekomenduotina į LR DK įtraukti galimybę darbdaviams ir darbuotojams bendru sutarimu numatyti kolektyvinėse sutartyse lankstenes bei liberalesnes viršvalandinio ir naktinio darbo reguliavimo taisykles.

SANTRAUKA

TARPTAUTINĖS DARBO TEISĖS NORMŲ, REGULIUOJANČIŲ DARBO UŽMOKESTĮ, NUOSTATŲ TAIKYMAS LIETUVOS TEISĖJE

Raktiniai žodžiai: tarptautinė darbo teisė, darbo užmokestis, Lietuvos darbo teisė, tarptautiniai teisės aktai.

Darbo užmokestis – viena populiariausių šiandieninės visuomenės temų. Rūpinimasis teisingu ir tinkamu darbo užmokesčiu tampa demokratinių valstybių vidaus politikos prioritetu. Darbo užmokestis visada buvo aktuali ekonominė ir teisinė problema. Darbuotojui darbo užmokestis – pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, individo bei jo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė.

Tarptautinės darbo teisės normos, reglamentuojančios darbo užmokestį yra įtvirtintos tarptautinės teisės dokumentuose (1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1966 m. Jungtinių tautų ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, 1996 m. pataisytoji Europos socialinė chartija ir kt.). Pagrindinius tarptautinės teisės principus parodo Jungtinių Tautų Chartija, Tarptautinės teisės principų deklaracija, Montevideo konvencija dėl valstybių teisių ir pareigų.

Tarptautinės darbo teisės normos, tarptautinių sutarčių nuostatos yra mūsų šalies teisinės sistemos dalis. Darbo sąlygos, darbo užmokesčio reglamentavimas Lietuvoje kyla iš tarptautinės darbo teisės, kuri netiesiogiai įgalina Lietuvos teisinę valstybę vykdyti prisiimtus įsipareigojimus. Tarptautinės darbo teisės aktai yra privalomi mūsų šaliai, jie turi viršenybę Lietuvos teisės atžvilgiu. Mūsų valstybėje darbo užmokestį reglamentuoja Konstitucija, Darbo kodeksas kiti įstatymai, kurie vadovaujasi tarptautiniais teisės aktais ir yra suderinti sutarčių pagrindu.

Darbe bandyta išsiaiškinti kokiais konkrečiais tarptautiniais teisės aktais vadovaujamosi Lietuvoje, siekiant nustatyti minimalų darbo užmokestį, darbo apmokėjimą nukrypus nuo normalių darbo sąlygų, kaip darbo apmokėjimas organizuojamas darbdaviui tapus nemokiam, kokias garantijas darbuotojai gali turėti įmonės bankroto atveju ir kt.

Darbas buvo rašomas remiantis lietuvių ir užsienio šalių moksline literatūra, įvairiais teisės normų aktais, teismų praktika, interneto tinklalapiuose pateikta informacija, susijusia su nagrinėta tema.

SUMMARY

THE APPLICATION OF THE INTERNATIONAL LABOUR LAW PROVISIONS GOVERNING THE REMUNERATION RULES IN LITHUANIA

Key words: international labor laws, wages, the Lithuanian labor law, international law.

The payment is one of the most popular topics in today's society. Caring for a fair and adequate wage is democratic domestic policy priority. Wages have always been relevant to the economic and legal problem. Employee wages and salaries are the main source of livelihood, his primary income, individual's and his family material well-being.

International labor laws governing wages can be noticed in international instruments, such as (Universal Declaration of Human Rights, 1948, United Nations Economic, Social and Cultural Rights, 1966, the International Labour Organization Convention, the European Social Charter (corrected), 1996, and others.). The basic principles of international law are reflected in the United Nations Charter, the Declaration of Principles of International Law, Montevideo Convention on the Rights and Obligations.

International labor laws, international agreements are in our country legal system. Working conditions, wage regulation in Lithuania are part of the international labor law, which indirectly allows Lithuania to the rule of law commitments. International labor law is binding on our country, they must take precedence over Lithuanian law. Wages in our country by the Constitution, Labour Code, other laws which are guided by international law and are consistent with signed contracts. The paper attempts to clarify what specific international regulations governing Lithuania, in order to determine the minimum wage, payment for work beyond a normal working conditions, labor remuneration is organized as an employer becomes insolvent, which guarantees workers can have the company bankruptcy case, and others.

This thesis has been written on the basis of Lithuanian and foreign scientific literature, various laws, regulations, judicial practice, the web pages of information on the topic.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TEISĖS NORMINIAI AKTAI

Tarptautiniai dokumentai

1. 1948 m. Jungtinių tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.
2. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987; 2000, Nr. 96–3016.
3. 1966 m. gruodžio 16 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
4. 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.
5. Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva Nr. 91/533/EEB. OL L 288, 1991 10 18.
6. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
7. Jungtinių tautų chartija // Valstybės žinios, 2002, Nr. 15-557.
8. Vienos konvencija dėl tarptautinių sutarčių teisės // Valstybės žinios, 2002, Nr. 13-480.
9. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. 2007. OL C303/1
10. 1948 m. TDO konvencija Nr. 90 „Dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje (pakeista)“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-673.
11. 1951 m. TDO konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675.
12. 1970 m. TDO konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-736.
13. 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.
14. 1990 m. TDO konvencija Nr. 171 „Dėl naktinio darbo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-767.
15. 1992 m. TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-768.

Lietuvos Respublikos įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33 – 1014Nr. 33 – 1014.
2. Lietuvos Respublikos administracinės teisės pažeidimų kodeksas: oficialus tekstas su pakeitimais ir papildymais iki 2000 m. lapkričio 27 d. 9–asis pakartotas ir papildytas leidimas – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2001.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX–926 // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 2003 m. liepos 1 d. Nr. IX-1672 // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
5. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.
6. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios, 1997. Nr. 64–1500; 1998. Nr. 109–2996, Nr. 114–3189.
7. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios, 1994. Nr. 46–851.
8. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 55-1049 (su vėlesniais papildymais ir pakeitimais).
9. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokas, susijusias su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybė žinios, 1996, Nr. 20-521.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai

1. 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 (su vėlesniais pakeitimais).
2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas Nr. 1384 „Dėl apmokėjimo darbuotojams, kurių darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važinėjimais arba yra kilnojamojo pobūdžio“ // Valstybės žinios, 1996. Nr. 114–2641.

3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. gegužės 11 d. nutarimas Nr. 570 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios, 1998. Nr. 45–1241.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. Nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 2-43.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. Nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004. Nr. 74-2555.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Аметистов Э. М. Международное право и труд. Москва, 1982.
2. Bagdanskis T. Dambrauskienė G. et al. Darbo teisė. Vilnius: MRU, 2008.
3. Blackwell. Politinės minties enciklopedija. Vilnius, 2005.
4. Dambrauskienė G. et al. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: MRU, 2004.
5. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. LIETUVOS DARBO TEISĖ: schemas ir komentarai. Vilnius: MRU, 2009.
6. Davidavičius H. Be pagrindo gauto darbo užmokesčio išieškojimas iš darbuotojo. Juristas, 2010.
7. Davidavičius H. Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys. Vilnius, 2001.
8. Davulis T. Lietuvos darbo modernizavimo perspektyvos. Vilnius: Jurisprudencija, 2008.
9. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centas, 2004.
10. Davulis T. Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002.
11. Europos Sąjunga. Steigimo dokumentų rinktinė. Vilnius, 1998.
12. Jočienė D. Europos žmogaus teisių konvencijos taikymas. Vilnius: Eugrimas, 2001.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
14. Macis M. Teisės pagrindai: paskaitų konspektas. Šiauliai, 2008.
15. Mačernytė-Panomariovienė I. Teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą Lietuvoje. Jurisprudencija, 2008.

16. Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius, 2002.
17. Nekrošius I. *et al.* DARBO TEISĖ. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
18. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
19. Raškiniš D. Minimalaus darbo užmokesčio (MDU) ir neapmokestinamų pajamų dydžio (NPD) didinimo prielaidos ir poveikis. Kaunas, 2006.
20. Stungys K., Vadapalas V. Naujos teisinės praktikos galimybės: Žmogaus Teisių ir Pagrindinių Laisvių Apsaugos Konvencija. Justitia, 1996. Nr.3.
21. Šlušnys K. Darbo ir karjeros galimybių teisinis reglamentavimas Europos Sąjungos piliečiams. Klaipėda, 2005.
22. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika, Vilnius: Justitia, 2005.
23. The Law of Human Rights. By Richard Clayton, Hugh Tomlinson. (Volume 2) – Oxford: University Press, 2000, p. 285.
24. Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Eugrimas, 1998.
25. Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Pagrindiniai dokumentai ir jurisprudencija. Vilnius: Eugrimas, 2003.
26. Vadapalas V. Tarptautinė teisė. Vilnius: Eugrimas, 2006.
27. Vilniaus darbo biržos kolektyvinė sutartis. Nr. VN-117-(1.17.) Pritarta Vilniaus darbo biržos valstybės tarnautojų ir darbuotojų susirinkime. Vilnius, 2009-08-03.
28. Žmogaus teisės: Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1993.

TEISMŲ PRAKTIKA

1. Europos Teisingumo Teismo 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas byloje C-43/75, Defrence v. Sabena, 1976.
2. Europos Teisingumo Teismo 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje Case-409/95 Marschall v Land Nordrhein-Westfalen, 1976.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas byloje Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03. Valstybės žinios. 2004, Nr. 181-6708.

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 21 d. nutartis Nr. 3K–3–175.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ // Teismų praktika. Nr. 3–4. 1996.
6. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 21 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-568-194/2011.

NUORODOS INTERNETE

1. Kasiliauskas, N. Darbo kodekso pakeitimai. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://www.adversus.lt/?lng=lt&cat=51&article=225>.
2. LLRI ekspertizė: Dėl Lietuvos respublikos Darbo kodekso pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto XP-2307(3) (2008-03-12) http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_ekspertize_del_lietuvos_republikos_darbo_kodekso_pakeitimo_ir_papildymo_istatymo_projekto_xp_23073/4624
3. Magistro ir kursinių darbų rengimo, gynimo, vertinimo ir saugojimo Vilniaus universiteto Teisės fakultete tvarka. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://www.tf.vu.lt/lt/struktura/katedros/viesosios-teises-katedra/rasto-darbai>.
4. Minimalus valandinis atlygis ir minimali mėnesinė alga. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://www.tax.lt/contentid-27.html>.
5. R 180 Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://ilolex.ilo.ch:1567/english/recdisp1.htm>.
6. Ratifikuotos konvencijos. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1419288717>.
7. Tarybos direktyva 94/33/EB. 1994 m. birželio 22 d. Dėl dirbančio jaunimo apsaugos. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0033:20070628:LT:PDF>.
8. Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/74/EB „iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam,

suderinimo“.

//

<http://ccvista.taix.be/show.asp?link=/Fulcrum/CCVista/LT/31980L0987-LT.do>

9. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB. 2000 m. birželio 22 d. iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0034:LT:HTML>
10. Europos Sąjungos sutartis (Mastrichto sutartis). [žiūrėta 2011 03 25] Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=32156
11. Europos Bendrijos steigimo sutartis. [žiūrėta 2011 03 25]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=9224
12. Protection of Wages Convention, 1949, No 95 [žiūrėta 2011 03 20] Prieiga per internetą <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
13. Mokesčių žinios [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-04-22]. Prieiga per internetą: http://www.mzinios.lt/lt/naujienos/vidutinis_darbo_uzmokestis_kils_prognozuoja_finansu_ministerija.html
14. Neratifikuotos konvencijos. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-04-21]. <http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>

PRIEDAI

| | |
|---|----|
| <u>1 priedas. Ratifikuotos TDO konvencijos</u> | 58 |
| <u>2 priedas. Tarptautiniai darbo teisės šaltiniai</u> | 61 |
| <u>3 priedas. Europos Sąjungos darbo teisės šaltiniai</u> | 62 |
| <u>4 priedas. Teisingas darbo apmokėjimas</u> | 63 |

1 priedas. Ratifikuotos TDO konvencijos

| Konv. Nr. | Metai | Pavadinimas | Ratifikavimas įregistruotas |
|------------------|--------------|---|------------------------------------|
| 1 | 1919 | <u>Konvencija dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo</u> | 1931 06 19 |
| 4 | 1919 | <u>Konvencija dėl moterų nakties darbo *</u> | 1931 06 19 |
| 6 | 1919 | <u>Konvencija dėl vaikų nakties darbo pramonėje</u> | 1931 06 19 |
| 11 | 1921 | <u>Konvencija dėl žemės ūkio darbuotojų teisių jungtis į asociacijas ir vienytis</u> | 1994 09 26 |
| 14 | 1921 | <u>Konvencija dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse</u> | 1931 06 19 |
| 19 | 1925 | <u>Konvencija dėl šalies ir užsienio piliečių lygių teisių atlyginant žalą, įvykus nelaimingiems atsitikimams</u> | 1934 09 28 |
| 24 | 1927 | <u>Konvencija dėl draudimo ligoje pramonės ir prekybos ir namų ruošos darbininkų</u> | 1931 06 19 |
| 27 | 1929 | <u>Konvencija dėl sunkių krovinių, pervežamų laivuose, svorio nurodymo</u> | 1934 09 28 |
| 29 | 1930 | <u>Konvencija dėl priverstinio ar privalomojo darbo</u> | 1994 09 26 |
| 47 | 1935 | <u>Konvencija dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę</u> | 1994 09 26 |
| 73 | 1946 | <u>Konvencija dėl jūreivių sveikatos patikrinimo</u> | 1997 11 19 |
| 79 | 1946 | <u>Konvencija dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo apribojimo nepramoniniuose darbuose</u> | 1994 09 26 |
| 80 | 1946 | <u>Konvencija dėl TDO Generalinės konferencijos pirmosiose dvidešimt aštuoniuose sesijose priimtų konvencijų dalinio pakeitimo...</u> | 1994 09 26 |
| 81 | 1947 | <u>Konvencija dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje</u> | 1994 09 26 |
| 87 | 1948 | <u>Konvencija dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo</u> | 1994 09 26 |
| 88 | 1948 | <u>Konvencija dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo</u> | 1994 09 26 |
| 90 | 1948 | <u>Konvencija dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje (pakeista)</u> | 1994 09 26 |
| 98 | 1949 | <u>Konvencija dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo</u> | 1994 09 26 |
| 100 | 1951 | <u>Konvencija dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą</u> | 1994 09 26 |
| 105 | 1957 | <u>Konvencija dėl priverstinio darbo panaikinimo</u> | 1994 09 26 |
| 108 | 1958 | <u>Konvencija dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų</u> | 1997 11 19 |

| | | | |
|-----|------|---|------------|
| 111 | 1958 | <u>Konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje</u> | 1994 09 26 |
| 116 | 1961 | <u>Konvencija dėl TDO Generalinės konferencijos pirmosiose trisdešimt dviejose sesijose priimtų konvencijų dalinio pakeitimo...</u> | 1994 09 26 |
| 122 | 1964 | <u>Dėl užimtumo politikos</u> | 2004 03 03 |
| 127 | 1967 | <u>Konvencija dėl vienam darbuotojui leistino maksimalaus krūvio pernešimo</u> | 1994 09 26 |
| 131 | 1970 | <u>Konvencija dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis</u> | 1994 09 26 |
| 135 | 1971 | <u>Konvencija dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje</u> | 1994 09 26 |
| 138 | 1973 | <u>Konvencija dėl minimalaus įdarbinamojo amžiaus</u> | 1998 06 20 |
| 142 | 1975 | <u>Konvencija dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales</u> | 1994 09 26 |
| 144 | 1976 | <u>Konvencija dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti</u> | 1994 09 26 |
| 147 | 1976 | <u>Konvencija dėl prekybinės laivybos minimalių standartų ir jos Protokolas</u> | 2006 07 14 |
| 149 | 1977 | <u>Konvencija dėl slaugos personalo įdarbinimo ir darbo bei gyvenimo sąlygų</u> | 2007 06 12 |
| 154 | 1981 | <u>Konvencija dėl kolektyvinių derybų skatinimo</u> | 1994 09 26 |
| 156 | 1981 | <u>Konvencija dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos</u> | 2004 05 06 |
| 159 | 1983 | <u>Konvencija dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo</u> | 1994 09 26 |
| 160 | 1985 | <u>Konvencija dėl darbo statistikos</u> | 1999 06 10 |
| 171 | 1990 | <u>Konvencija dėl naktinio darbo</u> | 1994 09 26 |
| 173 | 1992 | <u>Konvencija dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu</u> | 1994 09 26 |
| 181 | 1997 | <u>Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų</u> | 2004 03 19 |
| 182 | 1999 | <u>Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo</u> | 2003 09 29 |
| 183 | 2000 | <u>Dėl motinystės apsaugos (pakeista 2000 m.)</u> | 2003 09 29 |

2 priedas. Tarptautiniai darbo teisės šaltiniai





