

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Lidijos Nevardauskaitės,
V kurso, darbo teisės šakos
studentės

**Magistro darbas
Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas**

Vadovė: Doc. dr. V. Petrylaitė
Recenzentas: Lekt. dr. J. Maculevič

Vilnius
2020

TURINYS

ĮVADAS	3
1. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPO TURINYS	6
1.1. Teisingumo samprata	6
1.2. Apmokėjimo už darbą samprata	10
1.3. Apmokėjimo už darbą reglamentavimas nacionaliniuose teisės aktuose	14
2. DARBUOTOJO TEISĖ Į ATLYGINIMĄ, KURIS GARANTUOTŲ NORMALŲ GYVENIMO LYGIŲ	19
2.1. Normalaus gyvenimo lygio samprata	19
2.2. Apmokėjimo už darbą reglamentavimas tarptautiniuose teisės aktuose.....	23
2.3. Dirbančių asmenų skurdas	26
2.4. Minimalūs darbuotojo poreikiai.....	30
3. DARBUOTOJO TEISĖ Į VIENODĄ APMOKĖJIMĄ UŽ VIENODOS VERTĖS DARBĄ.....	33
3.1. Vienodo ir vienodos vertės darbo samprata.....	34
3.2. Apmokėjimo už vyrų ir moterų darbą skirtumai.....	42
IŠVADOS	47
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	49
SANTRAUKA	56
SUMMARY	57

IVADAS

Nagrinėjamos temos aktualumas. Visuotinai pripažįstama, jog visiems darbo santykių dalyviams viena svarbiausių teisinių santykių sudedamoji dalis yra atlyginimas už darbą. Darbdavui darbo užmokesčio srityje svarbus darbo kaštų klausimas, o valstybė reguliuoja darbo apmokėjimo klausimus, daro įtaką užimtumui, migracijai, bendrojo vidaus produkto augimui ir kitiems ekonominiams-socialiniams procesams. Samdomam darbuotojui darbo užmokestis dažniausiai yra pagrindinis ar net vienintelis pajamų šaltinis. Atlyginimas nulemia dirbančiojo finansinį stabilumą bei materialinę gerovę ne tik jam pačiam, bet ir jo šeimai. Atlyginimo dydis ne retai yra viena pagrindinių priežasčių renkantis ar keičiant darbovietę. Pažymėtina, kad teisė į teisingą atlyginimą yra darbuotojų bene labiausiai ginama teisė. Tai parodo ir skundų, pareiktų Darbo ginčų komisijai per pastaruosius dvejus metus, skaičius. Pastaraisiais metais daugiau nei pusė kilusių ginčų tarp darbuotojų ir darbdavių kilo dėl darbo užmokesčio¹. 2018 metais pirmąjį pusmetį 76 proc. Darbo ginčų komisijos išnagrinėtų bylų buvo dėl darbo užmokesčio. 2019 metų pirmąjį pusmetį tokių reikalavimų gauta net 20 proc. daugiau, nei pastaraisiais metais. Tai parodo problemos opumą ir nagrinėjamos temos aktualumą šiuolaikinėje visuomenėje. Kiekvienas dirbantis žmogus turi pagrįstą lūkestį, kad už darbą, kurį jis atlieka, bus teisingai atlyginta. Tačiau teisingumo sąvoka gali būti suprantama skirtingai. Tai, kas darbdavio manymu yra teisingas ir proporcingas atlyginimas už darbuotojo atliktą darbą, pastarajam gali pasirodyti nepakankamas ar neteisingas. Pagrindinis darbo šaltinis yra žmogus, todėl tik teisingai atlyginant jam už darbą galima tikėtis darbdavio pageidaujamų rezultatų ir darbuotojų siekiamos gerovės². Šiuo atveju valstybė privalo įsikišti į darbo teisinius santykius ir imperatyviai reguliuoti darbo užmokesčio dydžio nustatymą, pavyzdžiui, minimalią mėnesinę algą, atlyginimo už viršvalandinį darbą tvarką, drausti diskriminaciją ir kita. Būtina paminėti, kad Lietuvos Respublikai tapus Europos Sąjungos nare ir atsiradus galimybei darbuotojams laisvai judėti tarp šalių narių, teisingo atlyginimo klausimas tapo diskusijų objektu ir tarpvalstybinėse organizacijose. Tapo būtina su darbo užmokesčiu susijusias problemas spręsti ne tik valstybės viduje, bet ir tarpvalstybiniu lygiu. Ekonominės ir socialinės globalizacijos procesai verčia plačiau pažvelgti į darbuotojų teises

¹ Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2019 metus. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63>.

² USONIS, J. *Atlyginimo už darbą reglamentavimo problemos kelių transporte*. Vilnius, 2004. Darbo teisė suvienytoje Europoje Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga.

bei į visą darbo apmokėjimo sistemą. Taigi, teisingo apmokėjimo už darbą principas yra vienas svarbiausių darbo teisės principų, dėl šios priežasties yra svarbu išnagrinėti šio principo turinį bei kylančias problemas, susijusias su apmokėjimu už darbą.

Kas yra laikoma teisingu apmokėjimu už darbą ir ar Lietuvos Respublikoje efektyviai laikomasi teisingo apmokėjimo už darbą principo? Ar valstybė efektyviai užtikrina teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą nustatant imperatyvius normatyvus? Ar tarptautiniuose aktuose numatytos priemonės, siekiant įgyvendinti teisingo apmokėjimo už darbą principą, yra įgyvendinamos nacionalinėje teisėje? Šiame darbe bus sistemaiškai apžvelgti šie klausimai ir kitos aktualios teisinės problemos, susijusios su teisingo apmokėjimo už darbą principu Lietuvos Respublikoje.

Nagrinėjamos temos originalumas. Atlyginimo už darbą dydis yra bene vienas svarbiausių klausimų darbo santykio šalims. Tačiau teisingo apmokėjimo už darbo samprata kinta keičiantis visuomeniniams santykiams, tam daro įtaką ir naujai leidžiami nacionaliniai teisės aktai, besiplečianti darbo rinka ir net pati dirbančių žmonių savimonė. Šio klausimo analizė per pastaruosius penkis metus buvo atlikta ne kartą, tačiau probleminių klausimų vis išlieka. Atsižvelgiant į tai, jog įstatymų leidėjas keičia įstatymų normas siekdamas sureguliuoti naujai atsiradusius ar pakitusius visuomeninius santykius, o taip pat atkreipiant dėmesį į 2017 metais įsigaliojusį naująjį Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą (toliau – Darbo kodeksas), būtina apžvelgti, kaip teisingo apmokėjimo sąvoka suprantama šiandieninėje visuomenėje.

Darbo tikslas. Magistro darbo tikslas – teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio atskleidimas, šio principo įgyvendinimo Lietuvos Respublikoje bei tarpvalstybinio mastu apžvalga bei problemų, susijusių su šio principo įgyvendinimu, analizė.

Darbo uždaviniai. Magistro darbe užsibrėžtam tikslui keliami uždaviniai:

1. Teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio atskleidimas bei įvertinimas;
2. Darbuotojo teisės į atlyginimą, kuris garantuotų normalų gyvenimo lygį analizė, kylančių probleminių klausimų atskleidimas, įvertinimas bei galimų jų sprendimo būdų pateikimas;
3. Darbuotojo teisės į vienodą apmokėjimą už vienodos vertės darbą analizė, probleminių klausimų atskleidimas, įvertinimas bei galimų jų sprendimo būdų pateikimas.

Darbo objektas. Magistro darbe gilinamasi į teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį bei šio principo įgyvendinimą. Išsamiai nagrinėjami nacionaliniai, Europos Sąjungos bei tarptautiniai teisės aktai reglamentuojantys teisingą apmokėjimą už darbą.

Darbe naudoti tyrimo metodai. Pagrindinis magistro darbe naudotas metodas – sisteminės analizės. Sisteminės analizės tyrimo metodu naudotasi išsamiai analizuojant teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį. Šis metodas naudotas ir detalai nagrinėjant Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Darbo kodekso straipsnius, tarptautinių teisės aktų nuostatas. Be pastarojo metodo darbe naudoti ir tokie metodai kaip lyginamasis, lingvistinis bei loginis. Lyginamasis metodas pasireiškia tuo, jog yra lyginamos nacionalinės ir Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės aktų nuostatos. Lingvistiniu metodu naudotasi aiškinant tikrąją įstatymų leidėjo poziciją. Loginis metodas buvo naudojamas sisteminės analizės išvadoms pagrįsti.

Darbe naudoti šaltiniai. Rengiant magistro darbą daugiausiai naudotasi apmokėjimą už darbą reglamentuojančiais bei aiškinančiais šaltiniais, tokiais kaip Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo kodeksas, Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinis paktas dėl ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių, Europos socialine chartija, 1951 m. Konvencija dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, įvairiomis Europos Sąjungos direktyvomis. Buvo remtasi šių teisės mokslininkų darbais: T. Davulio, I. Mačernytės-Panomariovienės, G. Dambrauskienės, I. Nekrošiaus, V. Tiažkijaus ir kitų.

1. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPŲ TURINYS

Visuotinai pripažįstama, kad darbas – tai viena pagrindinių žmogaus teisių. Svarbiausiame šalies įstatyme – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje – teisė laisvai pasirinkti darbą ir turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas bei gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra įtvirtinta šalia kitų socialinių ekonominių teisių³. Tai yra pamatinė nuostata, principas, kuris atsispindi darbo teisės normose, juo vadovaujamosi teisėkūros procese priimant darbo įstatymus ir kitus teisės aktus. Teisės principu vadinamas vadovaujantis pradas, išreiškiantis esminius visuomeninių santykių bruožus, jų raidos tendencijas ir bendro teisinio reguliavimo turinį ir tikslus⁴. „Teisingo apmokėjimo už darbą principas“ yra kompleksinė sąvoka. Tad prieš atliekant tyrimą apie šio principo turinį reikia atsakyti į klausimus: kokia yra teisingumo samprata? Kas yra apmokėjimas už darbą bei ką jis apima?

1.1. Teisingumo samprata

Norint apibrėžti teisingumo sampratą pirmiausia reikia išsiaiškinti žodžio „teisingas“ reikšmę. Dabartiniame Lietuvių kalbos žodyne pateikiama tokia žodžio „teisingas“ reikšmė - tas, kuris laikosi tiesos, nešališkas⁵. Pastebima, kad nei vienas teisės aktas neapibrėžia šio žodžio reikšmės ir nesukonkretina teisingumo principo sampratos. Pagrindiniame šalies įstatyme – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje - paminėta, kad teisingumą vykdo tik teismai⁶ ir šios frazės aiškinimas nėra pateikiamas. Taigi, įstatymų leidėjas įtvirtino teisingumo principą daugelyje Lietuvos Respublikos įstatymų palikdamas šio principo taikymo klausimą sureguliuoti teismams taikant jį konkrečiu atveju. Štai Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas) savo aktuose ne kartą yra konstatavęs tai, kad teisingumas yra vienas pagrindinių teisės, kaip socialinių santykių reguliavimo priemonės, tikslų; jis yra viena svarbiausių moralinių vertybių ir teisinės valstybės pagrindas; jis gali būti

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija 48 str. *Lietuvos Aidas*, 1992, nr. 220.

⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 63.

⁵ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas: Vilnius, 2000.

⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija 109 str. *Lietuvos Aidas*, 1992, nr. 220;

įgyvendintas užtikrinant tam tikrą interesų pusiausvyrą, išvengiant atsitiktinumų ir savivalės, socialinio gyvenimo nestabilumo, interesų priešpriešos⁷.

Senovės kultūrose ir civilizacijose teisingumas iškyla visų pirma kaip mitinė-religinė kategorija. Teisingumas yra vienas svarbiausių Dievo (dievų) religinių priesaikų žmogui. Mitologijoje teisingumas kyla iš dievų ir tiesiogiai su jais siejasi. Pavyzdžiui, Babilono vadovo Hamurapio teisyne (kodekse) pažymėta, kad teisės įsteigimo ir teisingumo šaltinis yra vienas svarbiausių Babilono dievų – Mardukas. Taigi, jau daugiau kaip prieš tris tūkstančius metų teisingumas buvo pristatytas kaip vienas iš pagrindinių teisės uždavinių ir žemiškosios valdžios įteisinimo šaltinių, kylantis iš aukščiausiojo, arba dieviškojo, autoriteto⁸.

Senovės Graikijos filosofai daug diskutavo apie teisingumą. Platonas savo veikale „Valstybė“ mėgino apibrėžti kas yra teisinga ir kas yra neteisinga⁹. Filosofas teisę laikė didžiausia dorybe žmonių gyvenime, teisingumo kriterijumi, jį apibrėžė kaip valstybės įstatymų saugojimą, dorybių vykdymą ir gero darymą kitiems. Platonas pabrėžia tokius svarbiausius teisingumo bruožus: pirma, teisingumas yra jungimosi į bendruomenę pagrindas; antra, teisingumas susijęs su gėriu ir kartu su dora; trečia, teisingumas yra laimingo gyvenimo sąlyga; ketvirta, teisingumas yra valstybės valdymo meno, kuris yra pranašesnis už įstatymus, pagrindas¹⁰. Aristotelis, kaip ir Platonas, teisingumą laikė veiksmu, būtinu tam, kad bendruomenės funkcionuotų. Anot Aristotelio, teisingumas yra laikomas didžiausia iš visų dorybių. Filosofas pabrėžė, jog teisingumą būtina naudoti ne tik sau pačiam, bet ir kito atžvilgiu¹¹. Tomas Akvinietis (XIII a. po Kr.), plėtojo Aristotelio suformuotą teisingumo sampratą, akcentuodamas, kad teisingumas yra santykio su kitu dorybė, tai visos kitos santykio su kitu dorybės dėl to, kad yra santykio dorybės, gali būti priskirtos teisingumui. Iš to, kas jau pasakyta, akivaizdu dar ir tai, kad būti teisingu – tai kitam gražinti lygiai tiek, kiek jam priklauso. Kiekviena kita santykio su kitu dorybė teisingumo dorybei neprilygsta todėl, kad gražina ne lygiai tiek, kiek kitam priklauso, arba gražina ne tai, kas priklauso¹². Teisingumo

⁷ Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 14/07-17/08-25/08-39/08.*

⁸ VAIČAITIS, V. *Teisingumo samprata ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas*, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis, Sausis – Kovas 1(13) 2009, p. 206-222.

⁹ PLATONAS. *Valstybė*. Vilnius: Mintis. 1981.

¹⁰ PLĖŠNYS A., *Teisingumas ir dora socialinėje filosofijoje*. Vilnius. 2013.

¹¹ *Aristotelis. Rinkiniai raštai*. Vilnius: Mintis. 1990. P. 146.

¹² AKVINVIETIS, T. „Apie potencialiasias teisingumo dalis“, Teologijos suma. <http://www.litlogos.eu/eidos/translations/akvin2.html>. iš „TEISINGUMO IR TEISĖTUMO PRINCIPŲ SANTYKIS VYKDANT TEISĖSAUGOS FUNKCIJĄ.“

principo sąvoka ir jo turinys buvo suformuluota ir gana plačiai pretorių formuliariniame procese taikoma taip pat ir senovės Romoje. Čia jis reiškė, kad teisę būtina aiškinti vadovaujantis principu, jog kiekvienas žingsnis turi vesti visuotinio gėrio link, jog draudžiama suteikti privilegijų konkrečiam asmeniui, jog įstatymui visi yra lygūs ir pagaliau jog teisę privalu aiškinti ne paraidžiui, o siekiant atskleisti tikruosius konkrečios teisės normos tikslus¹³. Kiti mąstytojai teigė, jog teisingumas nėra prigimtinis sugebėjimas. Žmogus teisingumo jausmą turi išsiugdyti, taigi ir pats teisingumas, kaip ir pilietinė būklė, yra tikslas. Kita vertus, teisingumas nėra atskiras, savarankiškas dalykas. Jis tikrovėje reiškiasi bausme, atstatant tam tikrą pilietinės būklės vidinę pusiausvyrą. Ta pusiausvyra yra įgijusi išleistų įstatymų formą: kas šiuos įstatymus pažeidžia, yra baudžiamas. Įstatymų leidyba nėra atsitiktinis dalykas, o visų suvienytų valių susitarimas: „Įstatymų leidybai tikroviškai suvienytos bendros valios būklė yra pilietinė būklė“. Tas, kuris pažeidžia įstatymus, sulaužo šį valios bendrumą ir turi būti nubaustas¹⁴.

Sąvokos „teisingumas“ ir „teisingumo principas“ teisės mokslininkų ir teismų ne retai vartojamos kaip sinonimai. Teisingumo principas – pagrindinis principas, tarsi pamatas, ant kurio pastatyta visa Lietuvos Respublikos teisinė sistema. L. Baublys pažymi, jog Lietuvos Respublikoje teisingumas yra neabejotinai pripažįstamas teisės tikslu, teisinės valstybės pagrindu bei universaliu bendruoju teisės principu¹⁵. Teisingumas turėtų būti laikomas bendruoju ir pirminiu, o ne šakiniu teisės principu, nes jis ne tik yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje – iš jo kyla ir pati Konstitucija, jo taip pat privalo būti „persmelkta“ visa mūsų visuomeninė valstybinė santvarka ir teisinė sistema¹⁶. Svarbu, kad teisingumas būtų realiai vykdomas teisės norminių aktų leidyboje, vykdant šiuos aktus bei teismų veikloje. Kadangi Lietuvos Respublikos Konstitucija tiesiogiai įpareigoja teismus vykdyti teisingumą reiškia, kad konstitucinė vertybė yra ne pats sprendimo priėmimas teisme, bet būtent teismo teisingo sprendimo priėmimas; konstitucinė teisingumo samprata suponuoja ne formalų, nominalų teismo vykdomą teisingumą, ne išorinę teismo vykdomo teisingumo regimybę, bet, svarbiausia, tokius teismo sprendimus (kitus baigiamuosius teismo aktus), kurie savo turiniu

¹³ LAUŽIKAS, E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė: I tomas. Vilnius: *Justitia*, 2003. p. 46.

¹⁴ PUTINAITĖ, N., Teisingumas I. Kanto praktinės filosofijos teleologijoje. Vilnius: *Problemos*. 53. 1998, p. 103-120.

¹⁵ BAUBLYS, L., Aristotelio teisingumo distinkcija šiuolaikiniame teisiniame diskurse, Vilnius: *Jurisprudencija*, 2006, p. 84-88.

¹⁶ VAIČAITIS, V. *Teisingumo samprata ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas*, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis, Sausis – Kovas 1(13) 2009, p. 206-222.

nėra neteisingi¹⁷. Kita vertus, teisingumas stabilizuoja teisėkūrą, nes draudžia priimti įstatymus, naudingus tik kuriai nors vienai socialinei grupei. Reikalaudamas vieno asmens naudą derinti su kito asmens nauda jis reikalauja kurti ne bet kokius įstatymus, o įkūnijančius socialinį kompromisą teikti pirmumą ne įstatymo formai, o turiniui. Šią idėją atkartoja Konstitucinis Teismas teigdamas, jog teisingumo negalima pasiekti tenkinant tik vienos grupės interesus ir kartu paneigiant kitų interesus¹⁸. Teisininkas A. Vaišvila pritaria šiai Konstitucinio Teismo išreikštai nuostatai, teigdamas, jog teisingumo esmė yra tai, kad asmuo gali pretenduoti tik į tokį kitų asmenų jam teikiamo gėrio (paslaugų) mastą ir pasirinkimą, kiek jis pats šio gėrio yra kitiems suteikęs; greta šios vienovės nėra pagrindo kalbėti apie teisingumą, todėl mainų lygiavertiškumas yra teisingumo objektyvumo ekonominis turinys, o teisių ir pareigų vienovė – tokio lygiavertiškumo (teisingumo) juridinė išraiška (forma)¹⁹. Taigi, galima teigti, kad teisingumas ir proporcingumas yra glaudžiai susiję principai, nes teisingumas neretai apibūdinamas kaip derinimas vienos grupės asmens interesų su kitos grupės interesais.

Akivaizdu, kad teisingumas – daugiabriaunė teisinė, politologinė ir filosofinė kategorija, kurios iš principo neįmanoma apibrėžti trumpai ir išsamiai²⁰. Dar Senovės Graikų filosofai pradėjo diskusijas, kas yra teisinga ir kas nelaikoma teisinga, kurios tęsiasi iki šių dienų. Kiekvienas asmuo turi skirtingą vidinį teisingumo supratimą, dėl šios priežasties neįmanoma vienu sakiniu atsakyti, kas yra laikoma teisingumu. Teisingumo samprata kalbant apie darbo užmokesčio dydį gali būti suprantama skirtingai, nes kas vienam asmeniui yra teisingas ir pakankamas atlyginimas, kitam asmeniui gali pasirodyti nepakankamas, per mažas, tad neteisingas. Darbo užmokesčio dydis teisingumo atžvilgiu yra vertinamas subjektyviai, tad kiekvieno asmens nuomonė šiuo klausimu gali skirtis, tačiau kalbant apie patį darbo apmokėjimą galima teigti, jog darbdavys, atlygindamas darbuotojui už darbą, įgyvendina teisingumo principą. Samdomasis darbuotojas turi pagrįstą lūkestį už savo atliekamą darbą

¹⁷ Konstitucinio Teismo 2014 m. gegužės 8 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymo priedėlio (2008 m. lapkričio 6 d. redakcija), Lietuvos Respublikos darbo kodekso 298 straipsnio (2002 m. birželio 4 d. redakcija), 301 straipsnio (2012 m. birželio 26 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. KT17-N6/2014.*

¹⁸ Konstitucinio Teismo 2013 m. spalio 9 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo 4 straipsnio 11 dalies (2001 m. rugpjūčio 3 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugsėjo 29 d. nutarimu Nr. 1057 patvirtintos Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo įgyvendinimo tvarkos (1999 m. lapkričio 11 d. redakcija) 18 punkto pirmosios pastraipos (2001 m. lapkričio 12 d., 2004 m. balandžio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 28/2010.*

¹⁹ VAIŠVILA, A., Teisingumas, jo formos ir socialinė reikšmė (metodologinis aspektas). *Jurisprudencija*, Vilnius, 2003.

²⁰ ŠILEIKIS, E., Alternatyvi konstitucinė teisė. *Teisinės informacijos centras*, 2003, p. 373.

gauti atlyginimą, tad teigti, jog darbdavys, atlygindamas darbuotojui už jo atliktą darbo funkciją, įgyvendina teisingumą.

1.2. Apmokėjimo už darbą samprata

Kalbant apie apmokėjimą už darbą vartojamos įvairios sąvokos: alga, atlyginimas, užmokestis, uždarbis, atlygis. Kyla klausimas, kuo šios sąvokos skiriasi viena nuo kitos. Lietuvių kalbos žodyne randamas toks žodžio „alga“ reikšmės aiškinimas - darbininko bei tarnautojo darbo užmokestis, atlyginimas²¹. Tuo tarpu „atlyginimas“ aiškinamas kaip užmokestis už darbą, o „užmokestis“ – atpildas, atlyginimas. Šios sąvokos yra aiškinamos vienos kitomis, tad galima teigti, jog jų reikšmė Lietuvių kalbos žodyne nesiskiria.

Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme²², Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme²³, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme²⁴, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime dėl minimaliojo darbo užmokesčio ir kituose teisės aktuose naudojama sąvoka „darbo užmokestis“. Randama teisės aktų, kuriuose vartojamos abi sąvokos: atlyginimas bei darbo užmokestis²⁵. Tokių norminių aktų yra kur kas mažiau. Pastebėtina, jog įstatymų leidėjas, kalbėdamas apie apmokėjimą už darbą, teisės aktuose dažniausiai vartoja sąvoką „darbo užmokestis“. Tačiau, kai kuriuose teisės aktuose naudojamos kelios skirtingos tą patį santykį apibrėžiančios sąvokos tik sukelia daugiau painiavos ir neaiškumo, tad būtų priimtina kalbant apie apmokėjimą už darbą teisės aktuose naudoti vieną sąvoką – „darbo užmokestis“.

Darbo kodekso 139 str. 1 dalyje apibrėžta, kad darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį²⁶. Tačiau tai ne vienintelė sąvoka, randama norminėje teisinėje literatūroje. Europos Bendrijos steigimo Sutarties 141 straipsnio 2 dalyje

²¹ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas: Vilnius, 2000.

²² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) 28 str. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130.

²³ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) 7str. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.

²⁴ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) 2 str. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 107-0.

²⁵ Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) 4 str. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 131-5022; Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) 29 str. 2 d. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514; Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) 48 str. 4 d. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851.

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) 139 str. 1 d. *TAR*, 2016, nr. 23709;

pateikiama platesnė darbo užmokesčio reikšmė - tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis ne tik grynaisiais bet ir natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą²⁷. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 metų konvencijoje dėl darbo užmokesčio apsaugos terminas „darbo užmokestis“ taip pat suprantamas plačiau, nei Darbo kodekse, ir reiškia atlyginimą arba uždarbį, kad ir kaip paskirtą arba apskaičiuotą, kurį galima išreikšti pinigais ir nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus, ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba nerašytinės sutarties pagrindu už atliktą ar sutartą atlikti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas²⁸. Teisinėje literatūroje darbo užmokestis apibrėžiamas kaip darbininkų ir tarnautojų atlyginimo už jų darbą, dribtą paklūstant nustatytai toje organizacijoje darbo tvarkai, teisinę formą²⁹.

Teisės mokslininkai griežtai skiria sąvokas „atlyginimas“ bei „apmokėjimas“ nuo „darbo užmokesčio“. Antai I. Mačernytė-Panomariovienė mano, jog atlyginimas turėtų būti suprantamas kaip darbo užmokestis plačiaja prasme, o darbo užmokestis yra darbo jėgos vertė pinigine išraiška³⁰. I. Nekrošius laikosi tos pačios nuomonės ir teigia, jog darbo apmokėjimas – platesnė sąvoka nei darbo užmokestis, apimanti ne tik konkrečius darbo užmokesčio dydžius, jo struktūrą, bet ir išmokėjimo tvarką, vietą, terminus bei kitus klausimus, numatytus Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose³¹. Analogiškas aiškinimas randamas ir Konstitucinio Teismo nutarimuose. Ten atlyginimo sąvoka apibūdinamas konkretus apmokėjimo dydis ar jo forma, kai yra aiškus normos taikymo subjektas bei ginčijamos normos turinys, t. y. kai yra individualizuotas ginčo objektas ir subjektas, o sąvoka „apmokėjimas“ dažniau vartojama atskleidžiant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nustatyto principo turinį³². Pagal teisininką T. Bagdanskį darbo užmokestis – tai atlygis už sutartas atlikti darbo funkcijas ar konkretų darbą, kurio dydis ir išmokėjimo sąlygos nustatomos susitarimu arba įstatymais³³. Ne retai apmokėjimo už darbą sąvoka išeina iš darbo teisės ribų ir apima ne tik

²⁷ Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis 141 str. 2 d. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 2-2.

²⁸ Konvencija dėl darbo užmokesčio apsaugos Nr. 95 [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095>.

²⁹ DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., *Darbo teisė*. Vilnius 1990, p. 151

³⁰ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 209.

³¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 308, 309.

³² GRANICKAS, V., *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*: daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

³³ BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė*. Vilnius. 2008, p. 210.

darbo, bet ir kitus sutartinius teisinius santykius. 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 pagrindu³⁴. Teisės literatūroje randamas ir kitoks požiūris į darbo užmokestį. 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 paslaugas³⁵.

Pagal Darbo kodekso 139 straipsnyje pateiktą darbo užmokesčio sąvoką, darbo užmokestį sudaro ne tik pagrindinis (bazinis) darbo užmokestis, bet ir papildoma darbo užmokesčio dalis, priedai už kvalifikaciją, priemokos už papildomą darbą bei premijos³⁶. EB steigimo sutarties 141 straipsnio 2 dalyje esanti „darbo užmokesčio“ sąvoka taip pat gali būti aiškinama plačiai ir be įprasto bazinio arba minimalaus darbo užmokesčio, ji taip pat apima bet kokį atlyginimą grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą³⁷. Taigi, apmokėjimas už darbą aprėpia bet kokį darbo užmokestį – įprastą, pagrindinį, papildomus uždarbius, premijas, kuriuos darbdavys išmoka darbuotojui tiesiogiai ir netiesiogiai³⁸. Ne veltui autoriai atlyginimą skirsto į tiesioginį ir netiesioginį. Prie tiesioginio atlyginimo priskiriamas pagrindinis darbo užmokestis, o prie netiesioginio atlyginimo galima būtų priskirti darbuotojui mokamus priedus, premijas už gerą darbą taip pat darbuotojui suteikiamas lengvatas, nuolaidas ar net tam tikras prekes natūra³⁹.

Kalbant apie atsiskaitymą už darbą natūra būtina paminėti, pagal Darbo kodekso 139 str 3 d. darbo užmokestis privalo būti mokamas pinigais, tad atsiskaitymas prekėmis ar paslaugomis yra negalimas pagal galiojančius teisės aktus⁴⁰. Tarptautinės Darbo Organizacijos 1949 metų konvencijoje dėl darbo užmokesčio apsaugos 3 straipsnio 1 dalyje taip pat įtvirtinta, kad darbo užmokestis mokamas pinigais, jis turi būti mokamas tik teisėta valiuta⁴¹. Mokėti

³⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 308.

³⁵ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 5.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) 139 str. *TAR*, 2016, nr. 23709.

³⁷ Generalinės Advokatės Juliane Kokott 2008 m. sausio 9 d. išvada Impact byloje (bylos Nr. C-268/06). *Europos Bendrijų Teisingumo Teismas. Teisingumo Teismo ir Pirmosios instancijos teismo praktikos rinkinys*. Liuksemburgas: 2008, p. 118.

³⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005.

³⁹ GERIKIENĖ, V. *Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje*. Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 211.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) 139 str. 3 d. *TAR*, 2016, nr. 23709;

⁴¹ Konvencija dėl darbo užmokesčio apsaugos Nr. 95 [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095.

skolos lapeliais, kvitais ar talonais arba kitokia tariamai atitinkančia teisėtą valiutą forma turi būti draudžiama. Be to minima išimtis⁴², kai įstatymai ar kiti norminiai aktai gali leisti dalį darbo užmokesčio mokėti pašalpų natūra forma tačiau reikia atsižvelgti, ar tokios pašalpos yra tinkamos darbuotojo bei jo šeimos asmeniniam naudojimui ir jam yra naudingos bei į tokių pašalpų vertę. Būtina atkreipti dėmesį, kad Darbo kodekse neuždrausta susitarti dėl papildomo darbo užmokesčio ar tam tikrų priedų mokėjimo natūra. Tad pagrindinis darbo užmokestis visais atvejais privalo būti mokamas pinigais teisėta valiuta tačiau darbo teisiniuose santykiuose leidžiama susitarti dėl papildomų sąlygų, kurios neblogina darbuotojo padėties ir sąlyga dėl tam tikrų priedų prie algos mokėjimo natūra gali būti įrašoma į darbo sutartį abiejų šalių susitarimu.

Taigi, apmokėjimas už darbą gali būti suprantamas siaurai, kaip piniginis atlygis už atliekamą darbą, arba plačiai, kaip darbuotojų skatinimo priemonė. Daugeliu atveju kalbant apie dirbančių asmenų normalų pragyvenimo lygį ar minimalius darbuotojo poreikius turima omenyje apmokėjimą už darbą siaurąja prasme. Tuo tarpu kalbant apie darbuotojų lygybę, jų nediskriminavimą lyties, rasės, socialinės padėties ar kitais pagrindais turima omenyje apmokėjimą už darbą plačiąja prasme.

Toliau darbe bus aptariami svarbiausi tarptautiniai, regioniniai ir nacionaliniai teisės aktai bei moksliniai šaltiniai, reglamentuojantys darbo užmokesčio klausimus.

⁴² *Ibid.* 4 str. 1 d.

1.3. Apmokėjimo už darbą reglamentavimas nacionaliniuose teisės aktuose

Nacionaliniu lygiu darbo apmokėjimo reglamentavimas pasireiškia priimant įstatymus, kitus teisės aktus arba pasirašant kolektyvines sutartis⁴³. Šiuolaikinės Lietuvos teisinėje sistemoje teisingumo principas yra įrašytas ne tik Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, bet ir daugybėje įstatymų bei poįstatyminių teisės aktų, tad jis gali būti laikomas bendruoju principu, pagrindžiančiu visą mūsų teisinę sistemą⁴⁴. Teisingo apmokėjimo už darbą principas tiesiogiai įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. 48 straipsnio 1 dalis garantuoja kiekvieno žmogaus laisvę pasirinkti darbą bei verslą ir teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju⁴⁵. Šio principo įtvirtinimas (ar jo paminėjimas) nėra būdingas užsienio valstybių konstitucijoms, todėl teisingo apmokėjimo už darbą principą šios šalys nacionalinėje teisėje yra priverstos „išvedinėti“ iš kitų teisės principų arba vadovautis tik tarptautinių ar regioninių sutarčių nuostatomis. Pažymėtina, kad teisingas apmokėjimas už darbą neminimas užsienio šalių konstitucijose ir normose kurios tiesiogiai įtvirtina elgesio taisykles, susijusias su darbo apmokėjimu. Tačiau užsienio šalių konstitucijose dažnai tiesiogiai įtvirtinama viena teisingą apmokėjimą už darbą įgyvendinanti priemonė, t. y. diskriminacijos draudimas apmokant už darbą⁴⁶. Šio principo įtvirtinimas tiesiogiai Lietuvos Respublikos Konstitucijoje vertinamas teigiamai, nes Lietuvos Respublikai, skirtingai nei kitoms šalims, šio principo nereikia išvedinėti iš kitų konstitucinių normų.

Tačiau Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje tik dviem žodžiais užsimenama, kad teisė gauti teisingą atlyginimą šalies gyventojams garantuojama⁴⁷. Normoje nurodomos elgesio taisyklės nekonkretumą sąlygoja teisingo apmokėjimo kaip teisės principo bendras pobūdis, turintis apimti visus apmokėjimo už darbą aspektus, todėl kitoks (kazuistinis) priemonių vardijimas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje galeėtų susiaurinti jo veikimą socialiniuose santykiuose dėl to kyla rizika, jog valstybė, pernelyg konkrečiai reguliuodama

⁴³ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 38-41.

⁴⁴ VAIČAITIS, V. *Teisingumo samprata ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas*, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis, Sausis – Kovas 1(13) 2009, p. 206-222.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija 48 straipsnio 1 d. *Lietuvos Aidas*, 1992, nr. 220;

⁴⁶ GRANICKAS, V., *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*: daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija 48 straipsnio 1 d. *Lietuvos Aidas*, 1992, nr. 220;

darbo apmokejimą, gali pasiekti priešingų rezultatų ir tai pakenktų darbo rinkai⁴⁸. Norint suprasti šios abstrakčios teisės normos turinį būtina sisteminiu metodu iširti šią nuostatą. G. Dambrauskienė, aiškindama Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnį sukonkretino joje įtvirtintą teisingo apmokėjimo už darbą principą. Mokslininkės nuomone, į teisę gauti teisingą atlyginimą įeina: 1. teisė gauti atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; 2. teisė gauti padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; 3. teisė į vienodą atlyginimą už vienodą darbą vyrams ir moterims; 4. teisė į tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimo iš darbo laiką; 5. teisė į išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą; 6. atsiskaitymas laiku. Tie patys kriterijai yra nurodyti ir Europos socialinėje chartijoje⁴⁹, išskyrus paskutinį, dėl atsiskaitymo laiku. Teisės mokslininko Granicko nuomone prie šio sąrašo būtina pridėti tai, kad darbo užmokestis yra priklausomas nuo darbo kiekio ir kokybės, darbdavio veiklos rezultatų, padėtis darbo rinkoje⁵⁰.

Darbo užmokestis žmogui ne retai yra svarbiausias kriterijus renkantis darbą ar veiklą. Tačiau sąlyga dėl darbo užmokesčio ilgą laiką nebuvo privaloma darbo sutarties sąlyga pagal Darbo Kodeksą⁵¹. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra ne kartą nurodęs, jog darbo sutarties sąlygos yra suskirstytos į tris grupes: 1) būtiniosios darbo sąlygos (susitarimas dėl darbovietės ir darbo funkcijų); 2) darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka ir kt.); 3) papildomos darbo sutarties sąlygos (sąlygos, kurių darbo įstatymų, kiti norminių aktų arba kolektyvinės darbo sutarties nuostatos nedraudžia nustatyti (išbandymas, profesijų jungimas ir kt.))⁵². Taigi, pagal senąjį Darbo kodeksą, šalys darbo sutartyje privalėjo susitarti dėl darbovietės ir darbo funkcijų. Pasiėkus šį susitarimą darbo sutartis buvo laikoma sudaryta. Tačiau teismų praktikoje buvo pastebima, kad tai ne retai sukelia neaiškumo darbo santykių šalims, o dėl darbo užmokesčio neįrašymo į darbo sutartį kyla teisiniai ginčai. Įstatymas dėl šios priežasties nebuvo koreguotas, tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė, jog kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų šios sutarties sąlygų – darbuotojo darbovietės, darbo funkcijų ir darbo apmokėjimo⁵³.

⁴⁸ GRANICKAS, V., *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*: daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

⁴⁹ Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704.

⁵⁰ GRANICKAS, V., *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*: daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 95 str. 1 d. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje „Piotras Skafaru v. AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr. 3K-3-195/2005.

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje „J. B. B. v. UAB „Neo Group“, Nr. 3K-3-210/2009.

Teismams darbo apmokėjimo sąlygą pradėjus kvalifikuoti kaip būtinąją darbo sutarties sąlygą ir taikant šią nuostatą, taip papildant tuometinį įstatyminių reguliavimą, įstatymų leidėjui tapo privalu keisti teisinį reguliavimą. Dėl šios priežasties, priėmus naująjį Darbo Kodeksą 2016 metais buvo papildytas būtinųjų sąlygų sąrašas. Pagal anksčiau galiojusio Darbo kodekso nuostatas būtiniosios darbo sutarties sąlygos buvo dvi: darbuotojo darbo vieta ir darbo funkcija⁵⁴. Naujasis darbo kodeksas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų priskiria ir darbo apmokėjimo sąlygą⁵⁵.

Šį klausimą apžvelgiant istoriniu aspektu būtina paminėti, jog iki 2002 m. Darbo kodekso įsigaliojimo darbo teisinius santykius reguliavo Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Šio įstatymo 8 straipsnyje buvo numatyta, kad sudarant darbo sutartį šalys privalo suldyti dėl būtinųjų sąlygų, prie kurių priskiriama: 1) darbuotojo darbo vieta; 2) darbo funkcijos arba tam tikros pareigos; 3) darbo apmokėjimo sąlygos⁵⁶. Taigi, įstatymų leidėjas darbo apmokėjimo sąlygą pašalino iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąrašo priimdamas 2002 m. Darbo kodeksą, tačiau ši sąlyga vėl grąžinta prie būtinųjų sąlygų 2016 m. Darbo kodekse. Būtina paminėti, kad nėra vieningos nuomonės dėl šios sąlygos priskirtinumo būtinosioms ar papildomosioms. Antai mokslininkas I. Nekrošius nurodo, jog darbo užmokestis kaip darbo sutarties sąlyga negali būti priskiriama nei prie būtinųjų nei prie papildomų. Jos teisinė prigimtis yra savarankiška (*lot.sui generis*), todėl kodeksas nustato ypatingą šios sąlygos nustatymo ir keitimo tvarką kuri nustatyta Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje⁵⁷. Pritartina I. Nekrošiaus nuomonei šiuo klausimu. Darbo apmokėjimo sąlyga yra ypatinga tuo, kad netgi šalims neaptarus darbo užmokesčio dydžio ar jo mokėjimo tvarkos, darbdaviui kyla pareiga mokėti darbo užmokestį. Ši pareiga įtvirtinta pagrindiniame šalies įstatyme - Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Tad negalima teisinė situacija, kad šalims nesusitarus dėl darbo atlyginimo, šis yra apskritai nemokamas. Tokiu atveju turėtų būti taikoma analogija ir mokamas toks atlyginimas, kurį darbdavys įprastai moka panašias pareigas užimantiems darbuotojams. Teigiamai vertintinas įstatymo leidėjo sprendimas grąžinti darbo apmokėjimo sąlygą į būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąrašą, tai padės išvengti kylančių ginčų tokiose situacijose.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) *TAR*, 2016, nr. 23709;

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.

⁵⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 199.

Apmokėjimas už darbą teismų praktikoje laikomas bene svarbiausia darbo teisinių santykių sudedamąja dalimi. Net ir nesant oficialiai pasirašytos darbo sutarties, nacionaliniai teismai visada atsižvelgia į darbuotoją, kaip silpnesnę darbo pusę, ir garantuoja, kad teisingo apmokėjimo už darbą principas būtų efektyviai taikomas. Pavyzdžiui, vienoje byloje teismui nustačius, kad ieškovai faktiškai dirbo, Lietuvos Aukščiausiasis teismas pasisakė, kad pagal įstatymą ieškovams atitinkamas atlyginimas už darbą turi būti sumokėtas. Ta aplinkybė, kad šalių sudarytos darbo sutartys pripažintos negaliojančiomis, šiuo atveju neturi reikšmės, nes, minėta, ieškovai dirbo, ir už darbą turi būti atlyginta⁵⁸. Taigi, pagrindinis kriterijus darbuotojo teisei į teisingą apmokėjimą už darbą atsirasti yra jo faktiškai atliekamas darbas: pagal kitos šalies nurodymus ir kitai šaliai vadovaujant arba darbuotoją įtraukiant į įmonės struktūrą, darbas atliekamas tik (arba daugiausia) kito asmens labui, darbą atlieka pats darbuotojas, dirbama konkrečiomis darbo valandomis arba darbo vietoje, kuri suderinta su darbą užsakiusia šalimi ar jos nurodyta, darbas yra konkrečios trukmės ir tam tikro tęstinumo, būtinas darbuotojo buvimas darbe it t.t.⁵⁹. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, į tai, kad darbo sutarties sudarymo faktas nėra pakankamas pagrindas norint įgyvendinti teisę į darbo užmokestį. Pagrindas darbo užmokesčiui gauti yra konkretus darbo funkcijų įvykdymas.

Darbuotojui atlikus tam tikras funkcijas atsiranda jo teisė į atlyginimą. Teismai nagrinėdami bylas dėl darbo užmokesčio ne retai pažymi, jog atlyginimas yra viena iš teisės į nuosavybę sudedamųjų dalių. Konstitucinis Teismas ne kartą yra pasisakęs, jog Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra viena svarbiausių prielaidų įgyvendinti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 straipsnyje įtvirtintą teisę į nuosavybę; asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal teisės aktus priklausantis darbo užmokestis (atlyginimas); ši asmens teisė (remiantis ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 23 straipsniu) yra garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė⁶⁰. Taigi, negalima tokia teisinė situacija, kad asmeniui atlikus pavestą darbą,

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje G. S., R. S. v. UAB „Midoja“, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius, Nr. 3K-3-143/2007.

⁵⁹ Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 [interaktyvus žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.

⁶⁰ Konstitucinio Teismo 2014 m. gegužės 8 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymo priedėlio (2008 m. lapkričio 6 d. redakcija), Lietuvos Respublikos darbo kodekso 298 straipsnio (2002 m. birželio 4 d. redakcija), 301 straipsnio (2012 m. birželio 26 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. KT17-N6/2014.

už šį darbą nebūtų mokama, būtų mokama ne nustatytu laiku arba mokama mažiau negu priklauso pagal įstatymus ir jais remiantis išleistus kitus teisės aktus; tokia teisinė situacija reikštų, kad sudaromos teisinės prielaidos teisės aktais pažeisti ir konstitucinę nuosavybės teisę, taigi ne tik Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalį, bet ir 23 straipsnį⁶¹.

Teisingo apmokėjimo už darbą principui esant ne tik darbo teisės dalimi bet ir konstituciniu principu, svarbu paminėti, kad ši teisė saugoma konstituciniu lygmeniu. Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad riboti konstitucines žmogaus teises ir laisves galima tik laikantis tam tikrų sąlygų: tai daroma įstatymu; ribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises ir laisves ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo⁶². Taigi, norint apriboti asmens teisę į teisingą atlyginimą reikia atsižvelgti į šiuos punktus. Pažymėtina, kad asmens teisė į atlyginimą ir pats atlyginimo dydžio ribojimas ar mažinimas yra skirtingi dalykai. Atlyginimo dydį darbdavys gali mažinti su darbuotojo sutikimu.

Taigi, teisingo apmokėjimo už darbą principas yra visų pirma konstitucinis principas, tad pareiga mokėti atlyginimą kyla iš pagrindinio šalies įstatymo, nesvarbu, ar tai yra aptarta darbo sutartyje. Anksčiau sąlyga dėl darbo užmokesčio nebuvo privaloma sąlyga darbo sutartyje, tačiau jos nenurodant kildavo įvairių ginčų tarp darbuotojų ir darbdavių, dėl to ši sąlyga įtraukta į privalomų darbo sutarties sąlygų sąrašą naujajame Darbo kodekse. Be to teisė į atlyginimą yra pripažįstama viena iš nuosavybės teisės sudedamųjų dalių, dėl ko jos apsaugai yra skiriamas didesnis dėmesys.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 14/07-17/08-25/08-39/08.*

2. DARBUOTOJO TEISĖ Į ATLYGINIMĄ, KURIS GARANTUOTŲ NORMALŲ GYVENIMO LYGĮ

Daugeliui žmonių pajamos, gaunamos kaip darbo užmokestis, yra pagrindinis, ar net vienintelis pajamų šaltinis leidžiantis tenkinti gyvybinius ir socialinius poreikius. Ne retai asmuo iš savo atlyginimo turi išlaikyti ne tik save, bet ir savo vaikus ar kitus šeimos narius. Tad svarbu, kad atlyginimas būtų pakankamas patenkinti darbuotojo poreikius. Atsižvelgiant į tai, šiam institutui reguliuoti taikomas imperatyvus metodas, t. y. nustatomi griežti minimalieji standartai, kurių paskirtis – užtikrinti teisingą apmokėjimą už darbą⁶³. Darbuotojų teisė į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, yra nustatyta ir Europos socialinės chartijos 4 straipsnio pirmame punkte. Nustatyti šiuos minimalius standartus yra valstybės pareiga. Tačiau kyla klausimas, kaip nustatyti minimaliuosius darbuotojų poreikius bei kokio dydžio darbo užmokestis laikomas pakankamu ir užtikrina normalų gyvenimo lygį? Ar yra nustatytas konkretus piniginis dydis, kuris tenkintų daugelio dirbančių asmenų poreikius?

2.1. Normalaus gyvenimo lygio samprata

Vienas iš teisingo darbo apmokėjimo kriterijų yra teisė į darbo apmokėjimą, garantuojantį normalų gyvenimo lygį. Tačiau kyla klausimas, kas yra normalus gyvenimo lygis? Nei tarptautiniuose, nei nacionaliniuose teisės aktuose nėra pateikiamas šios sąvokos apibrėžimas. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 11 straipsnis pateikia tam tikrą suvokimą apie normalų gyvenimo lygį. Jame numatyta, jog pakankamas asmens ir jo šeimos gyvenimo lygis reiškia teisę turėti pakankamai maisto, drabužių ir būstą, taip pat į nuolatinį gyvenimo sąlygų gerinimą bei teisę būti apsaugotam nuo bado⁶⁴. Gyvenimo lygis yra siejamas su žmogaus socialine raida, t.y. procesu, kuris praplečia žmogaus pasirinkimo galimybes. Jungtinių Tautų vystymo programoje teigiama, kad bet kuriame visuomenės gyvenimo lygyje žmogus privalo turėti galimybę pasirinkti tris svarbiausius dalykus: ilgai ir sveikai gyventi, įgyti žinių bei apsirūpinti ištekliais, reikalingais normaliam gyvenimo lygiui pasiekti⁶⁵.

⁶³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.

⁶⁴ *Žmogaus teisės. Regionų tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1993.

⁶⁵ RIMKUTĖ, J., VOLOSCHUK, I. *Žmogaus socialinė raida informacinėje visuomenėje*. 2003, Vilnius.

Normalus gyvenimo lygis yra abstrakti savoka. Visos Europos Sąjungos valstybės narės gali ją suprasti skirtingai. Dažniausiai šios sąvokos supratimas yra susijęs su valstybės ekonominiu išsivystymu. Tačiau tai yra viena iš Europos Sąjungos socialinės politikos dalių ir visos sąjungos šalys ją turėtų taikyti vienodai⁶⁶.

Norint suprasti, kaip normalus gyvenimo lygis yra susietas su darbo užmokesčiu ir kaip nuo gaunamo atlyginimo dydžio skiriasi gyvenimo lygis, vertėtų apžvelgti tarptautinę praktiką. Europos socialinių teisių komitetas yra išaiškinęs Europos socialinės chartijos 4 straipsnio nuostatą dėl teisingo užmokesčio už darbą. Atspirties tašku laikytas vidutinis šalies darbo užmokestis. Komitetas nustatė, jog darbo užmokestis, užtikrinantis normalų gyvenimo lygį, neturėtų labai skirtis nuo vidutinio šalies darbo užmokesčio, tačiau bet koku atveju turi viršyti skurdo ribą. Ilgai diskutuota dėl tam tikros procentinės šio dydžio išraiškos. Europos socialinių teisių komitetas pasiūlė, jog 68 proc. vidutinio šalies atlyginimo gali būti ta riba, kai atlyginimas laikomas pakankamu. Jei minimalus darbo užmokestis nesiekia 68 proc. vidutinio darbo užmokesčio valstybėje, tai laikoma, jog atlyginimas nėra teisingas ir pakankamas pagal Europos socialinės chartijos 4 straipsnį. Europos Sąjungos šalys privalėjo pateikti duomenis apie šalies darbo užmokestį. Jei minimalus užmokestis nesiekė nustatytos ribos, buvo prašoma, kad valstybė parodytų, jog ji geba užtikrinti darbuotojui tinkamą gyvenimo standartą, pavyzdžiui, pateikti detales apie įvairias socialines lengvatas dirbantiems žmonėms ir jų šeimoms, pavyzdžiui, lengvatos kursams ir mokymams, mažesni mokesčiai gaunantiems mažesni darbo užmokestį ir kita. Europos socialinių teisių komitetui gavus šalių ataskaitas pastebėta, jog daugumos šalių, tarp kurių buvo ir ekonomiškai stiprios Europos Sąjungos valstybės, minimalus darbo užmokestis nesudaro 68 proc. vidutinio darbo užmokesčio. Dėl šios priežasties nuo 2004 metų buvo nuspręsta keisti skaičiavimo metodą: minėtas skaičius sumažintas nuo 68 proc. iki 60 proc, be to nuspręsta skaičiuoti nuo tos sumos, kurią asmuo gauna „į rankas“ – sumokėjus mokesčius. Net jei šalis nepasiekia nustatytos 60 proc. ribos, ji turi galimybę įtikinti Europos socialinių teisių komitetą, kad valstybėje yra užtikrinamas normalus gyvenimo lygis kitokiomis priemonėmis – nemokamas mokslas, medicininės paslaugos, nuolaidos viešajam transportui ir kitos privilegijos. Šie pakeitimai buvo sėkmingi – daugumoje šalių narių darbo apmokėjimas pripažintas pakankamu užtikrinti normalų gyvenimo lygį pagal Europos socialinės chartijos 4 straipsnį⁶⁷.

⁶⁶ SWIATKOWSKI, A., *The right to fair remuneration: European standards*. Teisė, Nr. 79, 2011. p. 186-192.

⁶⁷ *Ibid.*

Kiekviena Europos Sąjungos šalis narė turi pateikti ataskaitas apie Europos socialinės chartijos nuostatų įgyvendinimą. Pagal jas Europos socialinių teisių komitetas sprendžia apie situaciją šalyje bei realų įstatyminio reglamentavimo veikimą. Šiame darbe bus apžvelgtos pastarųjų dešimties metų Lietuvos Respublikos pateiktos ataskaitos bei Europos socialinių teisių komiteto išvados dėl Europos socialinės chartijos nuostatų įgyvendinimo.

Vertindamas Lietuvos Respublikos vyriausybės pateiktus 2009 - 2012 m. duomenis, Europos socialinių teisių komitetas konstatavo, kad Lietuva nevykdo savo įsipareigojimo užtikrinti normalų gyvenimo lygį garantuojantį atlyginimą⁶⁸. Nuo 2009 m. iki 2012 m. minimalus darbo užmokestis nekilo ir sudarė 193 Eur į rankas, o vidutinis darbo užmokestis į rankas – 480 Eur. Komitetas pažymėjo, kad pirmasis dydis sudaro tik 40,2 proc. antrojo, ir šis skaičius yra vienas žemiausių visoje Europos Sąjungoje. Panaši situacija matoma ir velesnėje Lietuvos Respublikos ataskaitoje⁶⁹ minimalus atlyginimas 2016 m. pradžioje buvo 350 Eur, o informacijos apie vidutinį šalies atlyginimą nebuvo pateikta⁷⁰. Remiantis Eurostat duomenimis, Europos socialinių teisių komitetas apskaičiavo, kad minimalus mėnesinis užmokestis Lietuvoje sudarė 50,6 proc. vidutinio darbo užmokesčio. Nors ir situacija žymiai pagerėjo (skaičius pakilo net 10 proc.), tačiau Lietuvos Respublika vis dar nepasiekė reikalaujamos 60 proc. ribos. Grynasis atlyginimas, mažesnis už nustatytą 60 proc. ribą, savaime nėra laikomas neteisingu Chartijos požiūriu. Kai minimali alga yra tarp 50 proc. ir 60 proc. vidutinės mėnesinio darbo užmokesčio neto vertės, valstybė privalo parodyti, kad šis atlyginimo dydis užtikrina tinkamą pragyvenimą jį gaunantiems asmenims. Europos socialinių teisių komitetas prašo, kad valstybė parodytų, jog ji geba užtikrinti darbuotojui tinkamą gyvenimo standartą, pvz.: pateikti detalią informaciją apie pragyvenimo minimumą. Mūsų valstybė, deja, tokios informacijos paskutinėje ataskaitoje nepateikė.

Kita Lietuvos Respublikos ataskaita Europos socialinių teisių komitetui bus pateikta 2021 m. už laikotarpį nuo 2017 m. iki 2020 m. Dar nesant paruoštos ir paskelbtos ataskaitos už minėtą laikotarpį, galima apžvelgti vėliausius paskelbtus - 2019 m. - duomenis ir įvertinti, kaip šaliai sekasi įgyvendinti Europos socialinės chartijos nuostatas. Minimli

⁶⁸ European Committee of Social Rights conclusion of Lithuania`s report. 2014. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/LTU/4/1/EN>>.

⁶⁹ Fifteenth report of the Republic of Lithuania or articles which belong to third group of „Labor Rights“ (2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29) of European Social Charter. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/15th-report_Lithuania.pdf>

⁷⁰ European Committee of Social Rights conclusion of Lithuania`s report. 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/LTU/4/1/EN>>.

mėnesinė alga tais metais sudarė 555 Eur⁷¹, o vidutinis darbo užmokestis į rankas siekė 834,3 Eur (statistikos departamento duomenys, neturiu nuorodos). Kadangi 2019 m. buvo įvykdyta esminė mokesčių pertvarka, po kurios padidėjo bruto atlyginimas (atlyginimas „ant popieriaus“), atitinkamai didėjo ir minimalus užmokestis, kuris siekė 555 Eur ir prilygo 430 Eur pagal iki 2019 m. pradžios galiojusią mokesčių sistemą. Po mokesčių reformos nebeliko vienos konkrečios sumos, kurią darbuotojai gauna į rankas, ji priklauso nuo to, koks neapmokestinamų pajamų dydis jiems yra taikomas. Pavyzdžiui, asmuo uždirbantis minimalią 555 Eur mėnesinę algą ir neturintis specialių nedarbingumo grupių, bei nekaupiantis pensijų fonde, atskaičius mokesčius gaus 395,78 Eur į rankas. Ši suma sudaro 47,4 proc. vidutinio darbo užmokesčio. Taigi, nuo pat Lietuvos Respublikos įstojimo į Europos Sąjungą iki šiandien, valstybė nesugeba užtikrinti gyventojams normalaus gyvenimo lygio pagal Europos socialinės chartijos 4 straipsnį. Chartijos reikalaujamas minimalios ir vidutinės algos santykis nei vienais metais nesiekė 60 proc., jis svyravo tarp 40 proc. ir 50 proc. Tikėtina, kad Europos socialinių teisių komiteto išvadoje dėl Lietuvos Respublikos 2017 m. – 2020 m. ataskaitos taip pat bus konstatuotas Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 1 punkto pažeidimas.

Apibendrinant galima teigti, kad normalus gyvenimo lygis yra abstrakti sąvoka. Pagal Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 1 punktą ir Europos socialinių teisių komiteto išaiškinimus, normalus gyvenimo lygis šalyje yra užtikrinamas, kai minimalus darbo užmokestis į rankas sudaro ne mažiau nei 60 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio į rankas. Lietuvos Respublikoje, deja, nuo pat įstojimo į Europos Sąjungą, minimali mėnesinė alga neatitiko šio reikalavimo. Norint užtikrinti normalų gyvenimo lygį Lietuva Respublika įstatymų leidėjui siūlytina atsižvelgti į Europos socialinių teisių komiteto išvadas ir siekti didinti minimalią mėnesinę algą.

⁷¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl minimaliojo darbo užmokesčio. TAR, 2018, Nr. 16268.

2.2. Apmokėjimo už darbą reglamentavimas tarptautiniuose teisės aktuose

Teisingo apmokėjimo už darbą principas visų pirma buvo įtvirtintas tarptautiniuose teisės aktuose. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948 m.)⁷², Tarptautinis paktas dėl ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių (1966 m.)⁷³, Europos socialinė chartija (1961 m., pataisyta 1996 m.)⁷⁴, bei kitos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos bei Europos Sąjungos aktai numato nemažai teisinių nuostatų, kurios turi būti taikomos nustatant darbo užmokestį. Siekiant susisteminti teisinį reguliavimą mokslininkai pateikia įvairias teisės aktų klasifikacijas. Teisės šaltinius skirstant pagal jų prasmę išskiriamos dvi grupės: šaltiniai, turintys tarptautinės sutarties požymių, tai reiškia, kad šie dokumentai sukelia tvirtus teisinius įsipareigojimus valstybėms ir veikia tam tikros kontrolės priemonės, padedančios įvykdyti šiuos susitarimus; bei šaltiniai, neturintys tarptautinių sutarčių požymių, kurie nenumato tvirtų teisinių įsipareigojimų juos vykdant, yra deklaratyvūs, rekomendacinio pobūdžio⁷⁵. Kitas klasifikavimo būdas, kuris naudojamas šiame darbe, yra tarptautinių įsipareigojimų grupavimas į kylančius iš tarptautinių bei Europos Tarybos rėmuose sudarytų sutarčių; bei kylančius iš Europos Sąjungos teisės aktų⁷⁶.

Viena svarbiausių organizacijų, saugančių žmogaus teises ir pagrindines laisves yra Jungtinių Tautų Organizacija. Pagrindiniuose žmogaus teisių dokumentuose (1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, 1966 m. Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte, 1966 m. Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte) greta asmeninių, politinių teisių įvardijamos ir socialinės bei ekonominės teisės⁷⁷. Pirmasis teisės aktas, įtvirtinęs teisingo apmokėjimo už darbą principą, buvo 1948 m. Jungtinių Tautų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracija, kurios 23 straipsnio 3 dalyje skelbiama, jog kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę gauti teisingą ir tinkamą atlyginimą, užtikrinantį jam ir jo šeimai žmogaus orumo vertą gyvenimą, jei reikia, papildomą kitomis socialinės apsaugos

⁷² Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

⁷³ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

⁷⁴ Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704.

⁷⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. p. 20-21.

⁷⁶ GRANICKAS, V., *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*: daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 54.

⁷⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 37.

priemonėmis⁷⁸. 1966 m. pasirašytas Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, kurio 7 straipsnyje numatyta, kad ši paktą pasirašiusios šalys, pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios visų pirma užtikrintų teisingą darbo užmokestį ir vienodą apmokėjimą už lygiavertį darbą be jokio skirtumo, visų pirma moterims užtikrinant ne prastesnes darbo sąlygas nei tos, kurias turi vyrai, ir vienodą apmokėjimą už vienodą darbą.

Pagal juridinę galią Jungtinių Tautų Organizacijos norminiai aktai skiriasi, pavyzdžiui, Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Generalinės asamblėjos priimta 1948 m. kaip rezoliucija, neturi įpareigojamo pobūdžio, tačiau jos reikšmė ir pripažinimas dideli⁷⁹. Lietuvos Respublika yra Jungtinių Tautų Organizacijos narė nuo 1991 m., todėl yra įsipareigojusi laikytis šios organizacijos priimtų teisės principų. Jungtinių Tautų Organizacija įsteigė Tarptautinę darbo organizaciją, kurios tikslas yra skatinti socialinį teisingumą, gerinti darbo sąlygas, kelti gyvenimo lygį, užtikrinti šalių ekonominį ir socialinį stabilumą. Visos Tarptautinės Darbo Organizacijos valstybės narės įsipareigoja laikytis pamatinių principų, neatsižvelgiant į tai, ar jos ratifikavo atitinkamas konvencijas, ar ne⁸⁰. Būtina paminėti, kad Tarptautinės Darbo Organizacijos išleisti aktai neturi tiesioginio veikimo Lietuvos Respublikoje, tad įstatymų leidėjas šiuos aktus turi ratifikuoti – išreikšti valstybės sutikimą dėl tarptautinės sutarties privalomumo⁸¹. Pagrindinė Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija, kuri bus išsamiai nagrinėjama šiame darbe yra 1951 m. Konvencija dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą.

Vienas svarbiausių Europos Sąjungos teisės aktų, įtvirtinantis teisingo apmokėjimo už darbą principą, yra 1957 m. Europos Bendrijos steigimo sutartis⁸². Jos 119 straipsnyje uždrausta diskriminacija lyties atžvilgiu ir įtvirtintas principas už vienodą darbą mokėti vienodą atlyginimą. Darbuotojų teisė į teisingą atlyginimą yra nustatyta ir 1965 m. įsigaliojusios Europos socialinės chartijos 4 straipsnyje, kuriame teigiama, jog teisingas atlyginimas už darbą užtikrinamas: 1) pripažįstant darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; 2) pripažįstant darbuotojų teisę į padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius, atsižvelgiant į išimtis kai kuriais ypatingais

⁷⁸ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

⁷⁹ BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė*. Vilnius. 2008, p. 431.

⁸⁰ DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: LTU leidykla, 2001, p. 28.

⁸¹ VADPALAS, V. *Tarptautinė teisė. Bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 138.

⁸² DAVULIS, T., USONIS, J. *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys; Tarptautiniai dokumentai VI d.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 47 – 49.

atvejais; 3) pripažįstant vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą; 4) pripažįstant darbuotojų teisę į tinkamą išankstinio pranešimo apie atleidimo iš darbo laiką; 5) leidžiant atskaitymus iš darbo užmokesčio tik laikantis tokių sąlygų ir tokio dydžio, kuriuos numato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai⁸³.

Taigi, teisingo apmokėjimo už darbą principas yra įtvirtinamas tiek tarptautiniuose, tiek regioniniuose Europos Sąjungos aktuose. Tačiau norint užtikrinti jo efektyvų veikimą, kiekviena šalis turi jį įtvirtinti nacionaliniuose teisės aktuose, kas išsamiau bus aptarta kitame šio darbo skyriuje.

⁸³ Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704.

2.3. Dirbančių asmenų skurdas

Europos socialinių teisių komitetas pažymi, kad pagal Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 1 punktą minimalus darbo užmokestis turi garantuoti darbuotojui orų gyvenimo lygį ir be jokių išlygų būti didesnis už toje šalyje nustatytą skurdo ribą⁸⁴. 2018 m. statistikos departamento duomenimis, skurdo rizikos lygis šalyje siekė 22,9 proc., skurdo rizikos riba buvo 345 Eur per mėnesį vienam gyvenančiam asmeniui. Absoliutaus skurdo lygis šalyje siekė 11,1 proc., absoliutaus skurdo riba – 245 Eur per mėnesį. Minimalus mėnesinis atlyginimas tais metais sudarė 400 Eur. Darbas už minimalų atlyginimą neapsaugojo nuo skurdo rizikos: iš minimalios algos atėmus pajamų mokestį ir socialinio draudimo įmokas, disponuojamosios pajamos, neturint pajamų iš kitų šaltinių, būtų mažesnės už skurdo rizikos ribą. Savaime aišku, kad skurdo ribos nesiekianti ar nežymiai viršijanti minimali mėnesinė alga yra nesuderinama su Europos socialinės chartijos 4 straipsnio ginama teise į teisingą atlyginimą, kuris užtikrintų normalų gyvenimo lygį dirbantiesiems.

Nors egzistuoja gana daug skirtingų apibrėžimų, dažniausiai dirbančiųjų skurdas apibūdinamas kaip situacija, kai dirbantis asmuo gyvena nepasiturinčiame namų ūkyje. Dirbančiųjų skurdo fenomenas yra vienas iš svarbių iššūkių, su kuriais susiduria šiuolaikinė visuomenė, nes jo egzistavimas reiškia, kad darbo rinka sukuria darbo vietas, kurios yra per mažai apmokamos, kad išvaduotų žmones iš skurdo⁸⁵. Patebėtina, kad Rytų Europos šalyse, kurioms priklauso ir Lietuva, daugiau vyrauja verslui palankios laisvosios rinkos sąlygos, neišplėtoti kolektyviniai darbo santykiai, menkos socialinės išlaidos bei žemi kompensaciniai socialiniai mechanizmai. Tai sudaro prielaidas skurdui ne tik tarp neaktyvių šalies gyventojų, bet ir tarp dirbančiųjų atsirasti⁸⁶. Aukščiausias dirbančiųjų skurdo rizikos lygis Lietuvos Respublikoje buvo registruotas ekonominės krizės laikotarpiu (t. y. 2010 m.) – tuo metu pastarasis rodiklis padidėjo iki 12,6 proc. Naujausiais duomenimis, 2018 m. tarp dirbančių asmenų žemiau skurdo rizikos ribos buvo 8,1 proc⁸⁷. Eurostat duomenimis, 2017 m.

⁸⁴ European Committee of Social Rights conclusion of Lithuania's report. 2010. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng/i=2010/def/LTU/4/1/EN>>.

⁸⁵ MIEŽIENĖ, R., KRUTULIENĖ, S. Dirbančiųjų skurdo fenomenas Lietuvoje. *Lietuvos socialinė raida*. Nr. 6. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2017. p. 193-210.

⁸⁶ MIEŽIENĖ, R., KRUTULIENĖ, S. Dirbančiųjų skurdo fenomenas Lietuvoje. *Lietuvos socialinė raida*. Nr. 6. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2017. p. 193-210.

⁸⁷ Skurdo rodikliai. Oficialiosios statistikos portalas. 2019. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6475033>>.

vidutiniškai 9,4 proc. dirbančiųjų patyrė skurdą visoje Europos Sąjungoje. Taigi Europos Sąjungoje, kaip ir Lietuvos Respublikoje, dirbančiųjų asmenų skurdas yra opi problema.

Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas turi būti veinas iš politikos, nukreiptos kovoti su skurdu, elementu⁸⁸. Minimalaus darbo užmokesčio teisinio reguliavimo tikslas – suteikti darbuotojui minimalių pajamų, užtikrinančių minimalų socialiai, ekonomiškai ir fiziologiškai pakankamą pajamų lygį darbuotojui ir jo šeimos nariams. Imperatyviai reikalaujama, kad darbuotojo darbo užmokestis nebūtų mažesnis, negu Darbo kodekso numatyta tvarka nustatytas minimalusis darbo užmokestis. Šiuo atveju minimalusis darbo užmokestis tampa minimaliųjų pajamų iš darbo sutarties garantija – kad ir kokia būtų darbo apmokėjimo sistema (pagal laiką ar vienetinę) ar šalių sulygotos sąlygos, darbuotojo darbo užmokestis, kaip minėta, negali būti mažesnis nei patvirtintas minimalusis darbo užmokestis. Vadinasi, jei darbuotojo darbo užmokesčio dydis priklauso nuo jo pagamintų (aptarnautų, atliktų) vienetų skaičiaus, vis tiek darbo valanda negali būti apmokama mažesniu nei minimalusis darbo užmokesčiu⁸⁹.

Minimalus darbo užmokestis ekonominiu aspektu reiškia apmokėjimą už nekvalifikuotą darbą⁹⁰. Būtina paminėti, kad įstatymų leidejui priėmus naująjį Darbo kodeksą nuo 2017 m. šiek tiek keitėsi minimalaus darbo užmokesčio reglamentavimas. 141 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad minimalusis darbo užmokestis yra mokamas tik už nekvalifikuotą darbą⁹¹. Tai nauja nuostata Darbo kodekse, ja siekiama pagerinti dirbančiųjų asmenų gyvenimo lygį, nes nuo šiol minimalią algą bus galima mokėti tik tiems, kurių darbui atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai. Asmuo, dirbantis kvalifikuotą darbą, privalės gauti didesnę, nei minimalus, darbo užmokestį. Kita vertus, komentuojamoji nuostata nesuteikia teisės reikalauti konkretaus darbo užmokesčio už tam tikros konkrečios aukštesnės kvalifikacijos darbą. Nei teismas, nei darbo ginčus nagrinėjanti institucija negali nustatyti konkretaus darbuotojo darbo užmokesčio, net ir įvertinę darbuotojo kvalifikaciją, - tai yra sutartinio reguliavimo prerogatyva, todėl darbo sutartyje arba kolektyvinėje sutartyje sulygta darbo kaina turi atitikti ne tik konkretaus darbuotojo kvalifikaciją ir gebėjimus, bet ir darbo jėgos pasiūlą ir paklausą, verslo aplinkybes, įmonės galimybes, konkurencinę aplinką⁹².

⁸⁸ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 34.

⁸⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*. Vilnius, 2018.

⁹⁰ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 38-41.

⁹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) 141 str. 2 d. TAR, 2016, nr. 23709;

⁹² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*. Vilnius, 2018.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą⁹³ reiškia asmens teisę gauti tokį apmokėjimą už darbą, kuris būtų teisingas atsižvelgiant *inter alia* į jo atliekamo darbo pobūdį, darbo funkcijų sudėtingumą ir apimtį, tenkančią atsakomybę už tų funkcijų vykdymą, einamų pareigų ypatumus, asmens profesinį lygį, kvalifikaciją; netoleruotinas toks teisinis reguliavimas, kuriuo būtų nustatyti vienodi ar iš esmės nesiskiriantys atlyginimo dydžiai skirtingas pagal atliekamų funkcijų sudėtingumą, apimtį ir tenkančią atsakomybę pareigas einantiems ir skirtingo profesinio lygio, kvalifikacijos asmenims, gaunantiems atlyginimą iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų. Būtina paminėti, kad teisingo mokėjimo už darbą principas nereiškia, jog darbuotojams turi būti mokamas minimalus darbo užmokestis. Konkrečiu atveju nustatant tam tikram darbuotojui mokamą darbo užmokestį turi būti atsižvelgiama į atliekamo darbo kokybę, darbuotojo patirtį, išsilavinimą ir kvalifikaciją, gyvenimo sąlygas⁹⁴. Taigi, teigiamai vertinama, naujoji Darbo kodekso nuostata, kuria siekiama skatinti darbdavius didinti darbo užmokestį kvalifikuotą darbą dirbantiems, ir tik minimalų darbo užmokestį gaunantiems asmenims.

Lietuvos strateginiuose dokumentuose dirbantys skurstantieji dažniausiai patenka į „mažas pajamas gaunančių asmenų“ kategoriją. Atitinkamai, per paskutinįjį dešimtmetį didžioji dalis priemonių, skirtų dirbančiųjų skurdui mažinti, buvo nukreiptos į mažas pajamas gaunančių asmenų darbo užmokesčio didinimą. Galima teigti, jog esminės įgyvendintos priemonės, siekiant minėto tikslo mūsų šalyje – minimalaus mėnesinio užmokesčio didinimas bei pajamų apmokestinimo mažas pajamas gaunantiems asmenims mažinimas⁹⁵. Tačiau būtina paminėti, kad minimalių pajamų lygio gyventojams nustatymas yra labiau politinis sprendimas, siekiant suderinti prieštarigus valstybės tikslus, t. y. užtikrinti gyventojams minimalią gyvenimo kokybę ir nesudaryti jiems galimybių piktnaudžiauti valstybės parama. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo minimi kriterijai, kurių turi laikytis valstybė, nustatant minimalaus darbo užmokesčio dydį. Minėtoje Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijoje 3 straipsnyje, kaip ir Europos socialinės chartijos 4 straipsnyje, pabrėžiama ne vien darbuotojo, bet ir jo šeimos narių pragyvenimo svarba gaunant teisingą atlyginimą už darbą. Chartijoje

⁹³ Lietuvos Respublikos Konstitucija 48 straipsnio 1 d. *Lietuvos Aidas*, 1992, nr. 220;

⁹⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005.

⁹⁵ MIEŽIENĖ, R., KRUTULIENĖ, S. Dirbančiųjų skurdo fenomenas Lietuvoje. *Lietuvos socialinė raida*. Nr. 6. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2017. p. 193-210.

teigiama, kad atlyginimas turi būti toks, kad garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijoje pabrėžiami darbuotojų ir jų šeimų poreikiai, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidas, socialinės apsaugos išmokas, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygį; taip pat išskiriamas ekonominis aspektas nustatant minimalią algą šalyje - ekonominė plėtra, darbo našumas ir ketinimas siekti ir išlaikyti aukštą užimtumo lygį. Lietuvos Respublikos Vyriausybė minimalų pajamų lygį nustato atsižvelgdama į savo biudžeto galimybes, todėl galima teigti, kad minimalios garantuojamos pajamos gyventojams neužtikrina, jog skurdo bus išvengta⁹⁶.

Pagal atliktus skaičiavimus Lietuvos Respublikoje nustatytas minimalus atlygis už darbą nėra teisingas pagal Europos socialinės chartijos nuostatas. Tačiau statistika rodo, kad dirbantys asmenys yra viena iš tų socialinių grupių, kuri mažiausiai patiria skurdą. Tarp dirbančių asmenų žemiau skurdo rizikos ribos buvo 8,1 proc., tarp bedarbių – 62,3 proc., tarp senatvės pensininkų – 41,7 proc.⁹⁷. Nors dirbančiųjų skurdas vis dar yra opi problema, tačiau labiausiai jis jaučiamas tarp bedarbių asmenų. JAV atlikti tyrimai parodė, kad skurde gyvenantys asmenys iš viso nedirba, todėl minimalaus darbo užmokesčio kitimas jų visai neliečia. Tai turi būti siejama su valstybės ekonomine-socialine politika dėl minimalaus gyvenimo lygio ir minimalaus darbo užmokesčio suartinimo. Todėl pagrindinis minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslas – minimalių garantijų užtikrinimas dirbantiems ir jų šeimos nariams⁹⁸. Manoma, kad šių tyrimų išvadas būtų galima pritaikyti ir Lietuvos Respublikoje. Daugiau nei 90 proc. asmenų, gyvenančių skurde yra nedirbantys – senatvės pensininkai ir bedarbiai. Tad minimalaus mėnesinio atlyginimo didinimas vargu ar pakeistų dirbančių asmenų, patiriančių skurdą, padėtį. Siūlytina šių asmenų ir jų šeimų padėtį keisti tam tikromis socialinėmis išmokomis ar nuolaidomis, pavyzdžiui, nemokamu viešuoju transportu ar pagalba maistu.

Apibendrinant galima teigti, jog Lietuvos Respublikoje vis dar egzistuoja dirbančių asmenų skurdas. Siekiant to išvengti didinama minimali mėnesinė alga, keičiamos įstatymų normos, įvedamas reikalavimas minimalią algą mokėti tik už nekvalifikuotą darbą.

⁹⁶ RIMKUTĖ, J., VOLOSCHUK, I. *Žmogaus socialinė raida informacinėje visuomenėje* 2003, Vilnius.

⁹⁷ Skurdo rodikliai. Oficialiosios statistikos portalas. 2019. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6475033>>.

⁹⁸ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 34.

2.4. Minimalūs darbuotojo poreikiai

Visuotinai pripažįstama, kad asmens poreikiai skirstomi į objektyvius poreikius ir subjektyvius norus. Objektyvūs poreikiai yra gyvybiškai svarbūs, kaip antai maistas, vanduo, vaistai, būstas. Subjektyvūs poreikiai priklauso nuo asmens pomėgių, išsilavinimo, etnokultūros, religijos ir kitų aplinkybių. Tarptautiniu mastu pripažįstama, kad valstybė turi užtikrinti galimybę lankyti mokyklą, prieinamą sveikatos apsaugą, sanitarinius standartus atitinkančias gyvenimo sąlygas, apsaugoti nuo bado ir vandens trūkumo. Šiems standartams užtikrinti valstybė turi sudaryti galimybę asmenims dirbti ir užsidirbti pakankamo dydžio pajamas. Kiekvienoje valstybėje egzistuoja tam tikra socialinės paramos sistema skirta padėti žmonėms, kurie dėl objektyvių aplinkybių negali ar nebepajėgia patys apsirūpinti reikiamomis pajamomis. Dėl to būtina nustatyti, kokie yra minimalūs asmens poreikiai ir kaip valstybė juos gali užtikrinti.

Tarptautiniai ar nacionaliniai teisės aktai neįtvirtina konkretaus pajamų dydžio, kuris užtikrina darbuotojų minimalių poreikių patenkinimą. Kiekvienoje valstybėje ar net valstybės dalyje minimalūs poreikiai skiriasi dėl įvairių objektyvių aplinkybių, pavyzdžiui, asmeniui, gyvenančiam didmiestyje pragyvenimas kainuoja kur kas daugiau, nei kaime gyvenančiam asmeniui, tad tikslingiausia būtų atsižvelgti į kiekvieno asmens ar kiekvienos šeimos individualius minimalius poreikius. Lietuvos Respublikoje, norint nustatyti asmens išlaidų sumą eurais, reikalingą minimaliems asmens maisto ir ne maisto (prekių ir paslaugų) poreikiams patenkinti per mėnesį, yra apskaičiuojamas minimalių vartojimo poreikių dydis⁹⁹. Apskaičiuojant minimalių vartojimo poreikių dydį atsižvelgiama į minimalius maisto poreikius, vidutines mažmenines maisto prekių kainas, namų ūkių biudžetų tyrimo duomenis bei infliaciją. Maisto poreikiai apskaičiuojami vadovaujantis minimalaus maisto produktų rinkinio struktūra, tvirtinama sveikatos apsaugos ministro, ir šiems maisto produktams reikalinga lėšų suma. Pagrindiniai produktai sąrašė yra grūdiniai produktai, bulvės, daržovės, pieno produktai, kiaušiniai ir mėsa. Ši suma proporcingai didinama įtraukiant ne maisto poreikiams patenkinti reikalingas lėšas, remiantis faktine namų ūkių vartojimo struktūros analize. Remiantis namų ūkių biudžetų tyrimo duomenimis, yra apskaičiuojamas Engel koeficientas, rodantis maistui skiriamų namų ūkio išlaidų dalį. Bendrų maisto ir ne maisto

⁹⁹ Lietuvos Respublikos socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių ir bazinio bausmių ir nuobaudų dydžio nustatymo įstatymas 2 str. 2 d. 1 p. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 83-3294.

minimalių poreikių suma gaunama dalijant minimalaus maisto produktų krepšelio kainą iš Engel koeficiento, kuris negali viršyti 50 proc. ribos¹⁰⁰.

2020 m. minimalus vartojimo poreikių dydis yra 257 Eur¹⁰¹. 2019 m. minimalių vartojimo poreikių dydis buvo 251 Eur, o 2018 m. – 245 Eur. Asmenys, kurių pajamos per mėnesį nesiekia šio dydžio, laikomi gyvenantys absoliučiam skurde. Valstybė, siekdama apsaugoti asmenis nuo skurdo, skiria socialines paramas. Praeitais metais Valstybės kontrolė konstatavo, kad, kad 86 proc. socialinės pašalpos gavėjų gauta parama, įskaitant savivaldybės teikiamų lengvatų ir socialinių paslaugų vertę, neužtikrino minimalių vartojimo poreikių dydžio, kuris 2018 m. siekė 245 Eur per mėnesį. Buvo konstatuota, kad suteikiant paramą nėra vertinama, ar visuma priemonių, įskaitant paslaugas, išmokas ir lengvatas, užtikrins minimalių vartojimo poreikių dydį. Nėra išsiaiškinami gyventojų individualūs poreikiai, auditoriai siūlė keisti socialinės paramos teikimo modelį, norint užtikrinti, kad asmenų minimalūs poreikiai būtų patenkinti¹⁰². Tad galima teigti, jog toks minimalių poreikių nustatymo ir užtikrinimo būdas nėra veiksmingas. Apskaičiuojant šį dydį labiau turėtų būti atsižvelgiama į kiekvieno asmens individualius poreikius.

Minimalių vartojimo poreikių dydis Lietuvos Respublikoje 2020 m. yra 257 Eur., o minimali alga atskaičius mokesčius sudaro 437,24 Eur. (jei asmuo neturi specialių nedarbingumo grupių, bei nekaupia pensijų fonde). Taigi, minimalus atlyginimas šalyje buvo vos 180 Eur didesnis nei minimalių vartojimo poreikių dydis, kuris, kaip minėta, reiškia pačią žemiausią ribą, reikalingą asmeniui išgyventi šalyje ir ją sudaro išlaidos maistui, drabužiams, avalynei, būstui išlaikyti, transportui, sveikatos priežiūrai, kultūros, poilsio ir kitoms reikmėms. Tačiau minimali alga turėtų užtikrinti normalų gyvenimo lygį asmeniui, tai yra kur kas daugiau, nei minimalaus vartojimo poreikių dydis. Į šią sąvoką turėtų įeiti ir kiti poreikiai, leidžiantys žmogui patogiai, pilnavertiškai gyventi. Eurostat statistinių duomenų aiškinamajame žodyne¹⁰³ pateikiami šie galimų materialinių sunkumų tipai, kai neišgalima: 1)

¹⁰⁰ NAVICKĖ, J. *Asmens (šeimos) minimalių poreikių dydžio apskaičiavimo metodika, šio dydžio apskaičiavimas 2017 m. ir rekomendacijos dėl valstybės remiamų pajamų ir bazinės socialinės išmokos dydžių susiejimo su minimalių poreikių dydžiu*. 2016.

¹⁰¹ Pagrindiniai socialiniai rodikliai. 2020. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-statistika/pagrindiniai-socialiniai-rodikliai>>.

¹⁰² Valstybės kontrolė. 2019. Ar socialinė parama užtikrina skurdžiai gyvenančių asmenų minimalius vartojimo poreikius ir skatina įsitraukti į darbo rinką. Valstybinio audito ataskaita VA-5. 2019. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <https://www.vkontrolė.lt/pranesimas_spaudai.aspx?id=24885>.

¹⁰³ Eurostat Statistic Explain. Glossary: Material deprivation. 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Material_deprivation>.

sumokėti privalomų įmokų (skolos ir pan.), hipotekos ar mokesčių už komunalines paslaugas; 2) užtikrinti pakankamą gyvenamojo būsto apšildymą; 3) sumokėti nenumatytas, bet privalomas sumokėti išlaidas; 4) reguliariai valgyti mėsą ir gauti būtiną baltymų kiekį; 5) bent vieną savaitę atostogauti išvykstant iš namų. Įsigyti ilgalaikio vartojimo prekių, tokių kaip: 6) spalvotą televizorių; 7) skalbimo mašiną; 8) automobilį; 9) telefoną. Materialinio nepritekliaus lygio rodiklis parodo tą dalį gyventojų, kurie susiduria su bent trimis sunkumais iš išvardytų sąrašo. Lietuvos Respublikos teisės aktuose tokios prekės ir paslaugos nėra priskiriamos nei prie minimalių darbuotojo poreikių, nei prie normalaus gyvenimo lygio sąvokos. Tačiau galima teigti, kad normalus gyvenimo lygis turėtų apimti visus išvardytus punktus. Ar galima teigti, kad gyvenimo lygis yra normalus, jei asmuo neišgali sumokėti komunalinių paslaugų kainos arba jei neturi lėšų nusipirkti telefonui?

Taigi gyvenimo lygis ir išlaidos, reikalingos būtiniems pirkiniams ir paslaugoms įsigyti, yra svarbūs veiksniai, darantys didelę įtaką darbo užmokesčio lygiui šalyje. Jis turėtų užtikrinti darbuotojo perkamąją galią, tai yra, prekių ir paslaugų kiekį, kurį galima gauti už tam tikrą pinigų sumą, šiuo atveju už darbo atlyginimą. Šiuolaikinėje valstybėje darbuotojo minimalus atlygis turi garantuoti normalų gyvenimo lygį ir būti gerokai didesnis, nei minimalių vartojimo poreikių dydis, kuris užtikrina tik pačią žemiausią pajamų ribą, skirtą išgyvenimui šalyje. Darbas turėtų būti apmokamas taip, kad darbuotojui nereikėtų valstybinės paramos.

Apibendrinant galima teigti, kad pagal Europos Sąjungos standartus Lietuvos Respublikoje nėra užtikrinamas normalus gyvenimo lygis. Didžiausia problema šalyje yra minimalaus darbo užmokesčio dydis, kuris ne tik kad neužtikrina normalaus gyvenimo lygio, kaip tai yra suprantama pagal Europos socialinės chartiją, bet ir kelia abejonių dėl minimalių darbuotojo poreikių užtikrinimo. Šiuolaikinėje valstybėje darbuotojo minimalus atlygis turi garantuoti normalų gyvenimo lygį ir būti gerokai didesnis, nei minimalių vartojimo poreikių dydis, kuris užtikrina tik pačią žemiausią pajamų ribą, skirtą išgyvenimui šalyje. Tad įstatymų leidėjas turėtų atsižvelgti į esančią situaciją šalyje bei didinti minimalų užmokesčių darbuotojams.

3. DARBUOTOJO TEISĖ Į VIENODĄ APMOKĖJIMĄ UŽ VIENODOS VERTĖS DARBĄ

Darbuotojų teisė į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą yra įtvirtinta Europos socialinės chartijos 4 str. 3 d¹⁰⁴. Šiame straipsnyje iš esmės įtvirtinamas nediskriminavimo principas darbo teisinių santykių srityje mokant darbo užmokestį. Konstitucinis Teismas taip pat ne kartą yra konstatavęs¹⁰⁵, kad Konstitucijoje garantuota teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms principu; draudžiama mažinti darbo užmokestį dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, pažiūros į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojo savybėmis, nepasikeitus darbuotojo darbo funkcijoms, darbo apimčiai ir pan.; tad nacionaliniai teisės aktai privao užtikrinti, kad darbuotojams būtų mokamas teisingas atlyginimas ir uždrausti diskriminaciją darbo teisiniuose santykiuose. Europos Teisingumo Teismas pažymėjo, kad vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą principas apima tiek tiesioginę, tiek netiesioginę diskriminaciją. Lengviausia nustatyti principo pažeidimą, kai susiduriama su tiesiogine diskriminacija, kuri reiškia atvirą tam tikros kategorijos asmenų grupės diskriminavimą, kuris yra absoliučiai draudžiamas ir negali būti pateisintas jokiais objektyviais kriterijais¹⁰⁶. Minėtas principas taip pat apima ir netiesioginės diskriminacijos draudimą, kuri dažniausiai reiškia tai, kad dėl tam tikros iš pirmo žvilgsnio neutralios nuostatos ar kriterijaus vieno asmens padėtis yra prastesnė už kito asmens, ir to negalima objektyviai pateisinti. Tad būtina užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami nei tiesiogiai nei latentiskai bei būtų laikomasi vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą principo.

¹⁰⁴ Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704.

¹⁰⁵ Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 14/07-17/08-25/08-39/08*.

¹⁰⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker* C-177/88, ECLI:EU:C:1990:383.

3.1. Vienodo ir vienodos vertės darbo samprata

Principas, jog už vienodos vertės darbą turi būti atlyginama vienodai, primiausia yra įtvirtintas viršvalstybiniu mastu Europos Sąjungos teisės aktuose. Tačiau nei Europos Bendrijos steigimo sutartyje, nei ją įgyvendinančiuose vėlesniuose teisės aktuose nėra pateikiama kai kurių sąvokų aiškinimo, pavyzdžiui, kaip suprantamas vienodos vertės darbas, kas laikytina vienodu darbu, ir kokie ypatumai lemia tokį dviejų darbo pozicijų panašumą, už kurį būtų pripažįstama teisė reikalauti vienodo dydžio atlyginimo. Nors minėtas principas ir yra įtvirtintas Europos Sąjungos teisės aktuose, tačiau savo įvairiapusį turinį įgauna nagrinėjant Europos Teisingumo Teismo praktiką, kurioje, per vienodo darbo užmokesčio principo pažeidimo atvejus, atskleidžiami teisės į vienodą atlyginimą aspektai. Valstybės narės šį principą nacionalinėje teisėje privalo taikyti vienodai, tad svarbu atsižvelgti į Teismo poziciją taikant Europos Sąjungos teisės aktus nacionalinėje teisėje. Šioje dalyje bus apžvelgta Europos Teisingumo Teismo praktika aiškinant, kokias sąlygas turi atitikti darbo pozicijos norint jas pripažinti vienodu ar vienodos vertės darbu.

Kalbant apie vienodo apmokėjimo principą yra skiriamos dvi sąvokos: toks pats (vienodas) darbas ir vienodos vertės darbas. Vienodas darbas paprastai yra aiškinamas kaip toks pat darbas arba iš esmės tas pats darbas toje pačioje veiklos ar darbo procesų srityje. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų¹⁰⁷. Lemiamas veiksnys, norint pripažinti darbo pozicijas vienodomis yra darbo pobūdis, o ne atskiro asmens darbo rezultatai¹⁰⁸. Tuo tarpu vienodos vertės darbas iš pažiūros gali atrodyti skirtingas darbas tačiau jo vertė bus ta pati, jeigu darbo kriterijams taikomi tie patys aukšti reikalavimai dėl žinių ir įgūdžių, pastangų ir streso, atsakomybės ir darbo aplinkos sąlygų. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas¹⁰⁹. Darbuotojams atliekant tiek vienodą, tiek vienodos vertės darbą, darbdaviui kyla

¹⁰⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) 140 str. 5 d. TAR, 2016, nr. 23709;

¹⁰⁸ DAVULIS, T., Equal Pay for Work of Equal Value: EU Legal Framework and CJEU case-law. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=Kljp2yRK6u0>>.

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) 140 str. 5 d. TAR, 2016, nr. 23709;

pareiga mokėti vienodą darbo užmokestį, tai reiškia, apskaičiuojamą taikant tą patį mato vienetą, o valandinis užmokestis tur būti vienodas¹¹⁰. Esant tam tikriems nukrypimams nuo šio principo kyla pareiga įrodyti, kad darbuotojai nėra diskriminuojami. Europos Teisingumo Teismas tokiose situacijose pažymi, kad tariamos diskriminacijos atveju darbdaviui tenka pareiga įrodyti, jog nagrinėjama praktika yra pateisinama objektyviais veiksniais, nesusijusiais su diskriminacija¹¹¹. Pateiktas pateisinimas turi būti pagrįstas teisėtu tikslu. Šiam tikslui pasiekti pasirinktos priemonės turi būti tinkamos ir būtinos tam tikslui¹¹². Darbo užmokesčio diferencijavimas, atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, einamas pareigas, atliekamo darbo intensyvumą, įtampą, sudėtingumą, veiklos ar darbo rūšies socialinę reikšmę ar kitus kriterijus, nelaikomas diskriminacija. Diskriminacija darbo užmokesčio srityje yra tada, jei egzistuoja teisinė arba faktinė nelygybė atlyginant už vienodos vertės darbą, kurį dirba kai kurios asmenų kategorijos, įskaitant moteris¹¹³. Taigi darbdaviui nustačius nevienodo dydžio darbo užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą kilus ginčui tenka pareiga įrodyti, kad toks atlyginimo skirtumas yra ne diskriminacinis ir gali būti pateisinamas objektyviais kriterijais.

Norint įvertinti, ar už darbą yra atlyginama teisingai, būtina palyginti asmens, kuris kelia šį klausimą, padėtį darbovietėje su kitų darbuotojų padėtimi. Būtina surasti panašų darbuotoją, kurio atžvilgiu ieškovas būtų laikomas diskriminuojamu. Remiantis Europos Bendrijos direktyva Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo laiką, panašiu darbuotoju laikytinas toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, sudaręs to paties tipo darbo sutartį arba palaikantis tokius pačius darbo santykius bei atliekantis tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas)¹¹⁴. Direktyvoje taip pat pažymima, kad įmonėje nesant panašaus darbuotojo, situacija lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei nėra taikytinos kolektyvinės

¹¹⁰ Europos Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) 4 str. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>>.

¹¹¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. birželio 27 d. sprendimas *Maria Kowalska*, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1998 m. birželio 17 d. sprendimas *Kathleen Hill ir Ann Stapleton*, C-243/95, ECLI:EU:C:1998:298.

¹¹² Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas *Bilka*, 170/84, ECLI:EU:C:1986:204.

¹¹³ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 38-41.

¹¹⁴ Europos Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=LT>>.

sutarties, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką¹¹⁵. Esant situacijai, kai nėra asmens, su kuriuo būtų galima palyginti diskriminuojamą darbuotoją, Europos Teisingumo Teismas pažymėjo, kad darbuotojas nebūtinai turi būti realus, bet gali būti ir hipotetinis (spėjamas). Tai reiškia, kad net nesant įmonėje kito darbuotojo (pvz. vyro), su kuriuo minėtais pagrindais save galėtų lyginti tam tikra tos įmonės darbuotoja (pvz. moteris), jeigu galima daryti prielaidą, kad būdama to tariamo darbuotojo vietoje (pvz. moteris, jeigu ji būtų vyras) gautų didesnę darbo užmokestį, jai turi būti nustatomas toks pats atlyginimas kaip ir hipotetinio darbuotojo vyro¹¹⁶. Taigi, diskriminuojamam darbuotojui nebūtina surasti kitą darbuotoją, kuriam užtikrintos geresnės darbo sąlygos ar kuris gauna didesnę darbo užmokestį, teismas diskriminacinėse bylose nustato hipotetinio darbuotojo padėtį ir palygina ją su diskriminuojamo asmens padėtimi.

Vienodu darbu yra laikomas darbas toje pačioje organizacijoje. Europos Teisingumo Teismas Defrenne byloje pažymėjo, kad vienodas darbo užmokestis už tokį patį darbą turi būti nustatomas toje pačioje įmonėje ar tarnyboje dirbantiems darbuotojams – tiek viešajame, tiek ir privačiame sektoriuje. Taigi teisė į vienodą darbo užmokestį atsiranda nepriklausomai nuo to, kokiam sektoriuje – viešame ar privačiame – asmuo dirba ar atlieka pareigas¹¹⁷. Šiame teismo sprendime buvo išvesta taisyklė, jog darbuotojai ar valstybės tarnautojai, dirbantys skirtingose įmonėse ar įstaigose negali remtis teise į vienodą atlyginimą, nes jų darbo negalima palyginti tarpusavyje dėl įvairių priežasčių, pavyzdžiui, skirtinga darbdavių padėtis darbo rinkoje, skirtingas įmonių pelno, konkurencingumas ir kita. Tačiau Europos Teisingumo Teismas vėlesnėse bylose šią praktiką pakeitė ir buvo įvesta taisyklė, kad norint palyginti dviejų darbuotojų darbo užmokestį kaip užmokestį už vienodą darbą, darbuotojai nebūtinai turi dirbti tam pačiam darbdaviui, tačiau būtinai turi būti tas pats šaltinis, kurio pagrindu nustatomas atlyginimas (pvz., kolektyvinė sutartis)¹¹⁸. Taigi, buvo leista palyginti darbuotojus, dirbančius skirtingose darbovietėse, jei jas sieja ta pati kolektyvinė sutartis.

¹¹⁵ Europos Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 3 str. 2 d. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=LT>>.

¹¹⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gruodžio 18 d. sprendimas *Sean Ambrose McCarthy ir kt.*, C-202/13, ECLI:EU:C:2014:2450.

¹¹⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1976 m. balanzio 8 d. sprendimas *Gabrielle Defrenne*, 43-75, ECLI:EU:C:1976:56.

¹¹⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1985 m. sausio 30 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija prieš Danijos Karalystę*, 143/83, ECLI:EU:C:1985:34.

Vienodas darbas pripažįstamas tada, kai du tarpusavyje lyginami darbuotojai užima tas pačias pareigas ir juos būtų galima sukeisti vietomis. Nustatyti vienodos vertės darbo sąvokos apibrėžimą yra kiek sudėtingiau, mat darbuotojų užimamos pareigos dažniausiai yra kitos, o vienoda vertė nustatoma pagal darbuotojų išsilavinimą, patiriamo streso lygį, užduočių atsakingumą ir kita – tai yra gana abstrakčios sąvokos. Geras pavyzdys norint apibūdinti dirbamo darbo vertę yra Europos Teisingumo Teismo byla Murphy¹¹⁹. Joje buvo keliamas klausimas, ar moterys fabriko darbuotojos ir vyrai parduotuvės darbininkai dirba vienodos vertės darbą. Minėtos fabriko darbuotojos buvo atsakingos už telefonų ir jų dalių išardymą, valymą, tepimą aliejumi ir surinkimą. Tuo tarpu vyrai buvo atsakingi už detalių valymą, surinkimą, pristatymą bei kitokią pagalbą. Buvo nustatyta, kad moterys ne tik atliko didesnės vertės, sudėtingesnį, daugiau gebėjimų reikalaujantį darbą, bet joms buvo už tai mokama mažiau, nei vyrams. Buvo keliamas klausimas, ar principas, kad už vienodos vertės darbą mokamas vienodas atlyginimas apima situacijas, kai grupei asmenų, kurie dirba aukštesnės kvalifikacijos darbą mokamas mažesnis atlyginimas, nei žemesnės kvalifikacijos darbą dirbantiems asmenims. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pasisakė, kad tokios situacijos įeina į šio principo apimtį, kitu atveju darbuotojai galėtų pinktnaudžiauti darbuotojams paskiriant labiau varginančias pareigas ir už tai mokant mažesnę atlyginimą. Konstitucinis Teismas taip pat palaiko šią nuomonę ir teigia, jog netoleruotinas toks teisinis reguliavimas, kuriuo būtų nustatyti vienodi ar iš esmės nesiskiriantys atlyginimo dydžiai skirtingas pagal atliekamų funkcijų sudėtingumą, apimtį ir tenkančią atsakomybę pareigas einantiems ir skirtingo profesinio lygio, kvalifikacijos asmenims¹²⁰. Šiuo atveju svarbus ir bendrasis teisingumo principas nes asmuo negali turėti teisėtą lūkestį uždirbti didesnę pinigų sumą atliekant paprastesnį, mažiau žinių reikalaujantį darbą.

Vienodos vertės darbą dirbančių asmenų diferenciacija darbo užmokesčio klausimu yra pateisinama, jei diferenciacija yra objektyviu pagrindu, pavyzdžiui, tai gali būti tam tikra darbo klasifikavimo sistema, pagal kurią skirtingose kategorijose esantys asmenys gautų skirtingo dydžio darbo užmokestį. Rummler byloje¹²¹ Europos Teisingumo Teismas pasisakė dėl tokio darbuotojų skirstymo ir fizinio darbo kriterijaus. Rummler buvo moteris, kuri dirbo

¹¹⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1988 m. vasario 4 d. sprendimas byloje *Mary Murphy*, 157/86, ECLI:EU:C:1988:62.

¹²⁰ Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 14/07-17/08-25/08-39/08*.

¹²¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 1 d. sprendimas *Gisela Rummler*, 237/85, ECLI:EU:C:1986:277.

įmonėje teikiančioje spausdinimo paslaugas. Joje darbuotojai buvo skirstomi į septynias kategorijas pagal dirbamo darbo sudėtingumą, išsilavinimą ir fizinį pajėgumą, darbo užmokestis priklausė nuo darbuotojo priklausymo atitinkamai grupei. Europos Teisingumo Teismas išaiškino, kad vienodas darbas ar vienodos vertės darbas turi būti atlyginamas taip pat, nesvarbu, ar minėtas darbas yra atliekamas vyro ar moters. Kai darbo klasifikavimo sistema yra naudojama nustatant darbo užmokestį, ta sistema privalo būti patemta tokiu kriterijumi, kuris nesiskiria nesvarbu ar darbas yra atliekamas vyro ar moters ir praktiškai taikant šį kriterijų neturi būti diskriminuojami vienos lyties darbuotojai. Kriterijus, kuris priklauso nuo atliekamų pareigų, atitinka direktyvos 1 str¹²². jei atliekamos pareigos iš prigimties reikalauja tam tikrų fizinių pastangų arba yra fiziškai sunkios. Atsižvelgiant į nediskriminavimo principą atskiriant apmokėjimo už darbą dydžius, turi būti objektyviai išmatuojamas pastangų dydis reikalingas tam tikram fiziniam darbui atlikti. Direktyva nedraudžia nustatant apmokėjimo už darbą dydį naudoti darbo klasifikavimo sistemas, kurių pagrindinis kriterijus yra fizinė jėga ar darbo sunkumas jei atsižvelgiant į darbo prigimtį, darbas iš tiesų reikalauja tam tikro laipsnio fizinės išvermės ir jėgos tol, kol visa darbo apmokėjimo sistema nėra diskriminacinė lyties pagrindu. Atsižvelgiant į atliekamų užduočių prigimtį, atliekamas darbas gali reikalauti tam tikros fizinės išvermės dėl ko būtų nustatomas didesnis darbo atlyginimas ir tai yra pateisinama tol, kol darbdavys nediskriminuoja darbuotojų dėl lyties¹²³. Visuotinai žinoma, kad vyrai yra fiziškai stipresni nei moterys. Darbo apmokėjimo sistema nebūtinai bus pripažinta diskriminacine vien dėl to, kad vienas jos kriterijų labiau tinka vyrams nei moterims. Iš to galima daryti išvadą, jog fizinio darbo ar reikalingos jėgos darbui atlikti kriterijus yra pripažįstamas objektyviu pagrindu diferencijuojant darbo užmokestį.

Diskriminacija lyties pagrindu dažniausiai yra nustatoma asmenims, dirbantiems ne visą darbo dieną arba pagal netipines darbo sutartis. Tiesa, dažniausiai tai būna moterys. Europos Teisingumo Teismas byloje Jenkins sprendė klausimą dėl ne vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą. Bylos aplinkybės buvo tokios, kad ne visą darbo laiką dirbantiems asmenims už tą patį valandinį darbą buvo mokamas 10% mažesnis atlyginimas nei nuolatiniams darbuotojams. Pažymėtina, kad visi nepilną darbo dieną dirbantys darbuotojai

¹²² Europos Tarybos 1975 m. vasario 10 d. direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo, [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0117>>.

¹²³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 1 d. sprendimas *Gisela Rummler*, 237/85, ECLI:EU:C:1986:277.

buvo moterys. Europos Teisingumo Teismas pareiškė, kad Europos Bendrijos sutarties 119 str. draudžia ir netiesioginę diskriminaciją, kurios objektyviam faktiniam pagrindimui užtenka pateikti statistinius duomenis, įrodančius, kad tam tikras diferencijavimo kriterijus neigiamai įtakoja ženkliai didesnę procentą moterų nei vyrų. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas kitoje situacijoje¹²⁴ nurodė, jog 1999/70/ EB direktyvos bendrajame susitarime yra numatytas draudimas, kiek tai susiję su darbo sąlygomis, mažiau palankiai vertinti terminuotai dirbančius darbuotojus nei panašius neterminuotai dirbančius darbuotojus, remiantis vieninteliu pagrindu, kad jie dirba terminuotai, nebent nevienodas požiūris būtų objektyviai pagrįstas. Tokios pat nuomonės laikomasi ir dėl darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną¹²⁵. Europos Teisingumo Teismas aiškindamas objektyvių priežasčių sąvoką nurodė, jog nevienodas požiūris turi būti pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis nevienodas požiūris atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam įgyvendinti. Taigi darbuotojai, dirbantys tą patį darbą tik ne visą darbo dieną arba dirbantys terminuotai turi teisę į teisingą atlyginimą – valandinis darbo užmokesčio dydis abiem grupėms turi būti vienodas palyginant juos su kitais tą patį darbą dirbančiais darbuotojais.

Darbdaviai palankiau vertina daugiau darbinės patirties turinčius ar ilgesnį laiką dirbančius darbuotojus. Jiems ne retai mokamas didesnis darbo atlyginimas. Europos Teisingumo Teismas *Cadman* byloje¹²⁶ pripažino, kad darbo užmokesčio politikos tikslas - atlyginti už įgytą patirtį, kuri leidžia darbuotojui geriau atlikti užduotis, yra teisėtas. Paprastai rėmimasis darbo stažo kriterijumi yra tinkamas šiam tikslui pasiekti. Darbo stažas yra įgyjamas kartu su patirtimi ir bendraja prasme leidžia darbuotojui geriau atlikti užduotis. Taigi darbdavys teisėtai gali atlyginti už darbo stažą, neturėdamas įrodyti darbuotojui patikėtų vykdyti specifinių funkcijų svarbos. Tame pačiame sprendime Teisingumo Teismas vis dėlto neatmetė galimybės, kad gali būti situacijų, kuriose darbdavys turi išsamiai pateisinti rėmimąsi darbo stažo kriterijumi. Taip yra, pavyzdžiui, tuo atveju, kai darbuotojas pateikia įrodymų, galinčių sukelti rimtų abejonių dėl tinkamo minėto tikslo įgyvendinimo kuris šiuo atveju yra

¹²⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. birželio 17 d. sprendimas *Rosanna Valenza*, C-304/11, ECLI:EU:T:2013:224.

¹²⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. kovo 1 d. sprendimas *Dermod Patrick O'Brien*, C-393/10, ECLI:EU:C:2012:110.

¹²⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. spalio 3 d. sprendimas *B. F. Cadman*, C-17/05, ECLI:EU:C:2006:633.

rėmimasis darbo stažo kriterijumi. Taigi darbdaviui tenka pareiga įrodyti tai, kad darbo stažas įgytas kartu su patirtimi ir leidžia darbuotojui geriau atlikti užduotis nagrinėjamo atvejo atžvilgiu. Kai darbovietėje nustatant darbo užmokestį naudojama profesinio klasifikavimo sistema, pagrįsta darbo, kurį reikia atlikti, vertinimu, nereikalaujama, jog toks sistemos nustatymas būtų pateisintas. Tokiu atveju, įgytos patirties pripažinimas yra pagrindinis tikslas kurio siekiama remiantis darbo stažo kriterijumi. Taigi, tokioje sistemoje nereikia įrodyti, kad tam tikras darbuotojas per tam tikrą laikotarpį įgijo patirties, leidžiančios geriau savo darbą atlikti¹²⁷. Kitaip tariant darbo užmokesčio diferenciacija nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ją objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Nustatant vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą svarbu atsižvelgti ne tik į atliekamo darbo pobūdį, bet ir į laikotarpį, kuriuo asmenys dirba tam tikrą darbą. Kalbant apie tai galima būtų paminėti *Macarthy*s bylą¹²⁸, kurioje moteris, dirbusi parduotuvės vedėja, gavo mažesnę darbo užmokestį nei prieš tai tas pačias pareigas ėjęs vyras. Europos Teisingumo Teismas pažymėjo, jog vienalaikiškumas nėra esminė sąlyga teisei į vienodą apmokėjimą už darbą. Svarbiausia akcentuojamas yra darbo pobūdis, o ne laiko tarpas, kada darbas buvo atliekamas. Vienodo ar vienodos vertės darbo sąvoka yra išimtinai susijusi su atliekamo darbo pobūdžiu. Tad šiuo atveju nėra svarbu, jog vieno iš darbuotojų darbo santykiai yra pasibaigę, o kitas dabartiniu metu eina tas pačias pareigas. Tačiau teismas konstatavo, jog situacija būtų vertinama kitaip, jei laiko tarpas yra gan didelis, tarkim keleri metai. Pasikeitus ekonominėms sąlygoms, įstatymams ar esant kitoms objektyvioms ir nediskriminacinėms aplinkybėms, darbo užmokestis gali būti nustatomas skirtingo dydžio. Taigi, sutiktina, jog vienos po kito užimamos darbo pozicijos turi būti laikoma vienodu darbu už kurį turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis.

Apibendrinant galima teigti, jog vienodas ir vienodos vertės darbas yra panašios sąvokos. Vienodas darbas paprastai yra aiškinamas kaip toks pat darbas arba iš esmės tas pats darbas, kai darbuotojai gali pakeisti vienas kitą. Norint du darbuotojus pripažinti dirbančius vienodos vertės darbą, būtina išsamesnė situacijos analizė. Asmeniui, kuris jaučiasi diskriminuojamas darbo užmokesčio klausimu, būtina nurodyti kitą asmenį, kurio atžvilgiu

¹²⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 1 d. sprendimas *Gisela Rummler*, 237/85, ECLI:EU:C:1986:277.

¹²⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. balandžio 17 d. sprendimas *McCarthy*s, C-202/13, ECLI:EU:C:2011:277.

pastarasis mano esantis diskriminuojamas. Nesant tokio asmens galima nurodyti hipotetinį asmenį, pavyzdžiui, skirtingos lyties asmenį, kuriam, pagal toje įmonėje galiojančius aktus, toje pačioje darbo pozicijoje būtų mokamas didesnis atlyginimas. Nebūtina, kad toks asmuo būtų surastas toje pačioje įmonėje – jei kelias darbovietes sieja ta pati kolektyvinė sutartis galima lyginti ir skirtingų įmonių darbuotojus. Lyginant darbuotojus tarpusavyje svarbus jų išsilavinimas, patiriamo streso lygis, užduočių atsakingumas, patirtis, kvalifikacija, ir kita. Nustačius, kad darbas yra lygiavertis, skirtingas darbo užmokestis darbuotojams gali būti mokamas tik nustačius objektyvius kriterijus, kurie skiria darbuotojus. Pavyzdžiui, ilgesnį laiką dirbantis ir didesnę darbinę patirtį sukaupęs asmuo turi teisę gauti didesnę darbo užmokestį. Fiziškai sudėtingesnę darbą dirbantis asmuo taip pat turi teisę į didesnę darbo užmokestį ir tai nėra laikoma diskriminacija lyties pagrindu, mat akivaizdu, kad vyriškos lyties darbuotojai turi daugiau fizinės jėgos ir šiuo pagrindu vyrų bei moterų darbo užmokestis galėtų skirtis. Tačiau diskriminacija lyties pagrindu visais atvejais yra draudžiama. Dažniausiai netiesiogine diskriminacija lyties pagrindu yra pripažįstami atlyginimo skirtumai ne visą darbo laiką ar pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurie dažniausiai yra moteriškos lyties, lyginant juos su visą darbo laiką ar su neterminuotų sutarčių pagrindu dirbančiais darbuotojais. Net ir pasibaigus darbo santykiams į tą pačią poziciją priimant kitą darbuotoją jam būtina taikyti tas pačias darbo apmokėjimo sąlygas. Išimtys gali būti taikomos tik jei iš esmės pasikeitė ekonominė situacija ar įstatymai šalyje ir dėl to negali būti mokamas vienodas darbo užmokestis.

3.2. Apmokėjimo už vyrų ir moterų darbą skirtumai

Moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjunga siekia visose veiklos srityse. Vienodo užmokesčio vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą principas yra įtvirtintas Europos Sąjungos sutartyse. Nors lyčių lygybė yra prioritetas Lietuvos Respublikos, Europos Sąjungos, taip pat ir jai nepriklausančių valstybių tikslas, tačiau iki šiol nepajėgiama išvengti lyčių diskriminacijos darbo rinkos ir užmokesčio už darbą srityse bei panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Statistiškai moterų darbas Europos Sąjungoje yra 16 proc. mažiau apmokamas, nei vyrų. Mažiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2017 m. buvo Rumunijoje (3,5 proc.) bei Italijoje ir Liuksemburge (5 proc.), o didžiausias – Estijoje (25,6 proc.) ir Čekijoje (21,1 proc.)¹²⁹. Mūsų šalyje darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų yra 13 proc., tai yra 3 proc. mažiau nei Europos Sąjungos vidurkis.

Vienas svarbiausių veiksnių, kuris daro įtaką vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumams, yra darbo rinkos segregacija pagal lytį, nes moterys ir vyrai vis dar dirba iš esmės skirtinguose sektoriuose. Dažnai tam tikruose sektoriuose vyrauja tik moterys arba tik vyrai, o vadinamosios moteriškos profesijos (daugiausia sveikatos priežiūros, švietimo ir viešojo administravimo sektoriuose) dažnai yra mažiau vertinamos nei vyriškomis laikomos profesijos. Be to, tame pačiame sektoriuje ar įmonėje moterų atliekamas darbas taip pat turi mažesnę vertę ir yra menkiau apmokamas¹³⁰. Pastebėtina, kad vyrų darbo užmokestis įmonių praktikoje dažnai yra dar didesnis, nei skelbiama oficialioje statistikoje, nes fiksuojama tik pagrindinio darbo užmokesčio statistika, neatsižvelgiant į papildomas išmokas, priedus, suteiktas paslaugas ir naudas, įmonėje naudojamas motyvacines priemones, o vyrų priėjimas ir naudojimas papildomu piniginiu darbo užmokesčiu, nematerialinėmis priemonėmis yra didesnis¹³¹.

Pažymėtina, kad be darbo rinkos segregacijos yra ir kitos priežastys, dėl kurių diskriminuojamos moteriškos lyties darbuotojos. Viena iš jų yra darbdavių įsitikinimai. Darbdaviai labiau linkę į atsakingesnes ir geriau mokamas pareigas skirti vyrus, nors moterų

¹²⁹ Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis. Oficialiosios statistikos portalas. 2019. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6397675>>.

¹³⁰ Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://op.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/eee1b4dc-eb9d-477a-8b9f-f056769fec82/language-lt>>.

¹³¹ GRYBAITĖ, V., Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. *Verklas: teorija ir praktika*, VII (3), p. 168-173. 2006.

išsilavinimo rodikliai šiandieninėje visuomenėje daugeliu atvejų aukštesni nei vyrų. Moterims sunkiau siekti karjeros, jos dažnai priverstos sutikti dirbti žemesnio išsilavinimo ir kvalifikacijos reikalaujantį darbą¹³². Moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo dieną arba pagal terminuotą darbo sutartį. Tai suteikia joms galimybę likti darbo rinkoje ir tuo pačiu metu atlikti šeimines pareigas, tačiau tai gali turėti neigiamo poveikio jų darbo užmokesčiui, karjerai, paaukštinimo darbe perspektyvai ir pensijai¹³³.

Neigiamą poveikį darbo santykiams dažnai sukelia ir nėštumas ar mažų vaikų turėjimas. Iš Teisingumo Teismo teisminės praktikos aišku, kad nepalankus požiūris į moterį dėl jos nėštumo arba motinystės yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties. Siekiant apginti moterų, esančių nėštumo ir gimdymo atostogose, teises darbo srityje, ir ypač teisę grįžti į buvusias arba lygiavertes pareigas, teisę nepatirti žalos dėl to, kad išėjo tokių atostogų ir teisę naudotis geresnėmis darbo sąlygomis, kurios jai būtų buvę suteiktos jai nedirbant, buvo priimta direktyva 2006/54/EB 2006 m. liepos 5 d. dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo¹³⁴. Dekker byloje¹³⁵ Europos Teisingumo Teismas pažymėjo, kad diskriminacija dėl lyties turi būti laikoma ir tokia praktika, kai nėščiai darbuotojai yra taikomos mažiau palankios sąlygos, nei ne nėščiai jos kolegei, kadangi nėštumas yra išimtinai moterų savybė. Diskriminacija dėl lyties taip pat gali būti laikomas skirtingas darbuotojų traktavimas santuokinės ar šeimyninės padėties atžvilgiu. Pažymėtina ir tai, kad nesvarbu, ar dėl lygių teisių pažeidimo kreipiasi moteris, ar vyras – abiejų lyčių teisės turi būti vienodai ginamos. Šiuo atveju galima paminėti Kalanke bylą, kurioje Europos Teisingumo Teismas pripažino, kad draudžiama ir pozityvi diskriminacija, pasireiškianti besąlygišku privilegijų teikimu moterims vyrų atžvilgiu. Tad yra svarbu didinti visuomenės ir organizacijų vadovų sąmoningumą, atsisakyti pasenusių lyčių stereotipų, tobulinti žmogiškųjų išteklių valdymo sistemas, daug dėmesio skiriant darbo užmokesčio nustatymo metodikoms, darbuotojų motyvavimui ir palankios darbo aplinkos

¹³² ŽIOGELYTĖ, L., Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2012. 2 (26). p. 6–16.

¹³³ Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://op.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/eee1b4dc-eb9d-477a-8b9f-f056769fec82/language-lt>>.

¹³⁴ Europos Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 28 d.] Prieiga per internetą: < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>>.

¹³⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker*, C-177/88, ECLI:EU:C:1990:383.

kūrimui. Įstaigoms ir įmonėms taip pat būtina kuo daugiau investuoti į žmones, jų kvalifikacijos tobulinimą, o vienodas užmokestis už tą patį ar panašų darbą atliekančioms moterims ar vyrams turėtų tapti savaime suprantamu ir net nediskutuotinu dalyku¹³⁶.

Pažymėtina, kad skirtingas darbo užmokesčio nustatymas, draudžiamas pagal Europos Bendrijos sutarties 141 str. bei Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijoje dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, ir apima išimtinai diskriminaciją dėl lyties, o ne koku kitu pagrindu. Tai parodo šios problemos svarbumą Europiniu mastu. Tačiau pagal teisingo mokėjimo už darbą principą darbuotojai neturi būti diskriminuojami ne tik dėl lyties, bet ir dėl rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų ir kitų su darbuotojo dalykinėmis savybėmis nesusijusių aplinkybių¹³⁷. Dėl to Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 26 straipsnio 2 dalies 4 punktas numato, jog mokant darbo užmokestį draudžiama diskriminacija ne tik lyties, tačiau ir kitais pagrindais. Tokiu būdu Lietuvos Respublika įgyvendina viršvalstybinius teisės aktus ir net praplečia jų užtikrinamą apsaugą. Europos Sąjunga akcentuoja nediskriminavimą tik lyties pagrindu, nors akivaizdu, kad mokant darbo užmokestį gali būti diskriminuojama ir kitais pagrindais, kaip antai dėl rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir kitų pagrindų¹³⁸. Taigi svarbu, paminėti, jog valstybėms nebūtina aklaiai sekti Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės nuostatomis, jeigu yra galimybė nacionalinėje teisėje darbuotojams taikyti palankesnes sąlygas. Kaip teigia T. Davulis, siekdami tinkamai įgyvendinti Europos Bendrijos teisės normas Lietuvoje, neturime ignoruoti ar visiškai nuvertinti nacionalinės darbo teisės galimybių¹³⁹. Būtent dėl šios priežasties Europos Bendrijos teisės normos dažnai yra dispozityvios ir leidžia valstybėms narėms savo nacionalinėje teisėje taikyti palankesnes sąlygas darbuotojams, perkeltiant šias normas į nacionalinę teisę. Todėl kalbant apie vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą matome kur kas gausesnį sąrašą grupių, kurių diskriminacijos draudimas yra tiesiogiai įtvirtintas teisės aktuose. Tačiau diskriminacija lyties pagrindu darbo teisiniuose santykiuose iki šiol yra aktualiausia problema Lietuvos Respublikoje.

¹³⁶ GUŠČINSKIENĖ, J., ČIBURIENĖ, J. Darbo rinka Lietuvoje: moterų ir vyrų padėtis. *Verslas, vadyba ir studijos*, 2009, p. 271–284.

¹³⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005.

¹³⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) 26 str. 2 d. 4 p. *TAR*, 2016, nr. 23709;

¹³⁹ DAVULIS, T. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. *Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004., p. 115.

Siekiant užtikrinti faktinę moterų ir vyrų lygybę bei vienodą darbo užmokestį, Lietuvos Respublika, kaip ir kitos Europos Sąjungos valstybės narės, perkėlė vienodo darbo užmokesčio principą į savo nacionalinę teisę. Vienodo darbo užmokesčio principas už tokį patį ar lygiavertį darbą yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekse¹⁴⁰, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme¹⁴¹ taip pat Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme¹⁴². Pastarasis įstatymas nustato valstybės institucijų ir savivaldybių institucijų ir įstaigų, darbdavių ar darbdavių atstovų, švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų, prekių pardavėjų, gamintojų ar paslaugų teikėjų pareigą įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu uždrausta diskriminuoti asmenis dėl lyties nustatant ir taikant socialinės apsaugos nuostatas, įskaitant sistemose, pakeičiančiose arba papildančiose valstybinio socialinio draudimo sistemą, bei diskriminuoti asmenis dėl lyties narystės ir dalyvavimo darbuotojų ir darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose (asociacijose), kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų (asociacijų) teikiamą naudą, pagrindu. Siekiant nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai spręsti moterų ir vyrų lygybės problemas, nuo 2003 metų įgyvendinama Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa. Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos įgyvendinimo stebėseną atlieka 2001 metais įsteigta Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija¹⁴³. Taigi, Lietuvos Respublikoje veikia plačiai išvystyta sistema skirta kovoti su diskriminacija lyties pagrindu.

Apibendrinant galima teigti, jog Lietuvos Respublikoje, kaip ir kitose pasaulio valstybėse, yra aktuali vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problema. Tai lemia įvairios priežastys, pavyzdžiui, profesijų skirstymas į vyriškas bei moteriškas, nusistovėjęs darbdavių požiūris, kad į atsakingesnes ir geriau apmokamas pareigas skiriami vyrai, nėštumas ar moterų šeimyninė padėtis taip pat daugeliu atveju lemia mažesnę moterų darbo užmokestį. Siekiant kovoti su diskriminacija lyties pagrindu darbo santykių rityje priimami įvairūs viršvalstybiniai teisės aktai, juos valstybė įgyvendina nacionalinėje teisėje, įsteigta Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija, kuri prižiūri situaciją šalyje. Lietuvos Respublika pagal vyrų ir moterų

¹⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) 26 str. 2 d. 4 p. *TAR*, 2016, nr. 23709;

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas 7 str. 5 d. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.

¹⁴² Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 6 str. 1 d. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100.

¹⁴³ Moterų ir vyrų lygybė, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/moteru-ir-vyru-lygybe>>.

darbo užmokesčio skirtumą jau ne pirmus metus atsiduria žemiau Europos Sąjungos vidurkio ir šis skaičius kasmet nežymiai mažėja.

IŠVADOS

1. Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra konstitucinis principas, tad pareiga mokėti atlyginimą kyla iš pagrindinio šalies įstatymo, net ir tuo atveju, kai atlyginimas už darbą nėra aptartas darbo sutartyje. Iki 2016 m. sąlyga dėl darbo užmokesčio nebuvo privaloma sąlyga darbo sutartyje, įsigaliojus naujajam Darbo kodeksui tai tapo privaloma darbo sutarties sąlyga.
2. Normalus gyvenimo lygis yra abstrakti sąvoka. Europos socialinių teisių komiteto teigimu, normalus gyvenimo lygis šalyje yra užtikrinamas, kai minimalus darbo užmokestis į rankas sudaro ne mažiau nei 60 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio į rankas. Lietuvos Respublikoje, nuo pat įstojimo į Europos Sąjungą, minimali mėnesinė alga neatitiko šio reikalavimo.
 - 2.1. Lietuvos Respublikoje vis dar egzistuoja dirbančių asmenų skurdas. Siekiant to išvengti didinama minimali mėnesinė alga, keičiamos įstatymų normos, įvedamas reikalavimas minimalią algą mokėti tik už nekvalifikuotą darbą.
 - 2.2. Norint išsiaiškinti minimalius asmens poreikius kasmet nustatomas minimalių vartojimo poreikių dydis, kuris reiškia pačią žemiausią ribą, reikalingą asmeniui išgyventi šalyje ir ją sudaro išlaidos maistui, drabužiams, avalynei, būstui išlaikyti, transportui, sveikatos priežiūrai, kultūros, poilsio ir kitoms reikmėms. Darbo užmokestis turėtų užtikrinti normalų gyvenimo lygį asmeniui, tai yra kur kas daugiau, nei minimalaus vartojimo poreikių dydis. Į šią sąvoką turėtų įeiti ir kiti poreikiai, leidžiantys žmogui patogiai, pilnavertiškai gyventi.
3. Vienodas darbas paprastai yra aiškinamas kaip toks pat darbas arba iš esmės tas pats darbas, kai darbuotojai gali pakeisti vienas kitą. Norint du darbuotojus pripažinti dirbančius vienodos vertės darbą, būtina išsamesnė situacijos analizė. Būtina nurodyti kitą darbovietėje dirbantį asmenį, kurio atžvilgiu darbuotojas jaučiasi diskriminuojamas.
 - 3.1. Lyginant atliekamas darbo funkcijas tarpusavyje svarbus darbuotojų išsilavinimas, patiriamo streso lygis, užduočių atsakingumas, darbo specifika, patirtis, kvalifikacija, ir kita.
 - 3.2. Diskriminacija mokant darbo užmokestį lyties ar bet kuriuo kitu pagrindu yra draudžiama. Vyrų ir moterų darbo užmokestis skiriasi, moterys Lietuvos

Respublikoje gauna 13 proc. mažesnį darbo užmokestį nei vyrai. To priežastys įvairios: profesijų skirstymas į vyriškas bei moteriškas, nusistovėjęs darbdavių požiūris, kad į atsakingesnes ir geriau apmokamas pareigas skiriami vyrai, nėštumas ar moterų šeimyninė padėtis taip pat daugeliu atveju lemia mažesnį moterų darbo užmokestį.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai aktai:

1.1. Tarptautiniai teisės aktai:

1.1.1. Konvencija dėl darbo užmokesčio apsaugos Nr. 95 Moterų ir vyrų lygybė <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095>;

1.1.2. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 [interaktyvus žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>;

1.1.3. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290;

1.1.4. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

1.2. Europos Sąjungos teisės aktai:

1.2.1. Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704;

1.2.2. Europos Tarybos 1975 m. vasario 10 d. direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo, [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 28 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/LT/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0117>>;

1.2.3. Europos Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=LT>>;

1.2.4. Europos Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 28 d.] Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>>;

1.2.5. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis 141 str. 2 d. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 2-2.

1.3. Nacionaliniai teisės aktai:

- 1.3.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos Aidas*, 1992, nr. 220;
- 1.3.2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569;
- 1.3.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *TAR*, 2016, nr. 23709;
- 1.3.4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973;
- 1.3.5. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115;
- 1.3.6. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100;
- 1.3.7. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514;
- 1.3.8. Lietuvos Respublikos socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių ir bazinio bausmių ir nuobaudų dydžio nustatymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 83-3294;
- 1.3.9. Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 131-5022;
- 1.3.10. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 46-851;
- 1.3.11. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 107-0;
- 1.3.12. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130;
- 1.3.13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl minimaliojo darbo užmokesčio. *TAR*, 2018, Nr. 16268.

2. Specialieji šaltiniai:

- 2.1. *Aristotelis. Rinktiniai raštai*. Vilnius: Mintis. 1990;
- 2.2. BAGDANSKIS, T., et al. Darbo teisė. Vilnius. 2008;
- 2.3. BAUBLYS, L., Aristotelio teisingumo distinkcija šiuolaikiniame teisiniame diskurse, Vilnius: *Jurisprudencija*, 2006, p. 84-88.

- 2.4. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas: Vilnius, 2000;
- 2.5. DAMBRAUSKAS A., NEKRAŠAS V., NEKROŠIUS I., *Darbo teisė*. Vilnius 1990;
- 2.6. DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;
- 2.7. DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: LTU leidykla, 2001;
- 2.8. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018;
- 2.9. DAVULIS, T., USONIS, J. *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys; Tarptautiniai dokumentai VI d*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
- 2.10. DAVULIS, T. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. *Tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004;
- 2.11. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*. Vilnius, 2018;
- 2.12. GERIKIENĖ, V. *Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje*. Mokslinės konferencijos „Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos“ Liber Amicorum et Collegum profesorei Genovaitei Dambrauskienei, kolektyvinė monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010;
- 2.13. GRANICKAS, V., *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*: daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013;
- 2.14. GRYBAITĖ, V., Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. *Verslas: teorija ir praktika*, VII (3), p. 168-173. 2006;
- 2.15. GUŠČINSKIENĖ, J., ČIBURIENĖ, J. Darbo rinka Lietuvoje: moterų ir vyrų padėtis. *Verslas, vadyba ir studijos*, 2009;
- 2.16. LAUŽIKAS, E., MIKELĖNAS V., NEKROŠIUS V. Civilinio proceso teisė: I tomas. Vilnius: *Justitia*, 2003;
- 2.17. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003;
- 2.18. MAČERNYTĖ- PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008;

- 2.19. MIEŽIENĖ, R., KRUTULIENĖ, S. Dirbančiųjų skurdo fenomenas Lietuvoje. *Lietuvos socialinė raida. Nr. 6*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2017. p. 193-210;
- 2.20. NAVICKĖ, J. *Asmens (šeimos) minimalių poreikių dydžio apskaičiavimo metodika, šio dydžio apskaičiavimas 2017 m. ir rekomendacijos dėl valstybės remiamų pajamų ir bazinės socialinės išmokos dydžių susiejimo su minimalių poreikių dydžiu*. 2016;
- 2.21. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
- 2.22. PLATONAS. Valstybė. *Vilnius: Mintis*. 1981.
- 2.23. PLĖŠNYS, A., *Teisingumas ir dora socialinėje filosofijoje*. Vilnius. 2013;
- 2.24. PUTINAITĖ, N., *Teisingumas I. Kanto praktinės filosofijos teleologijoje*. Vilnius: *Problemos*. 53. 1998, p. 103-120;
- 2.25. RIMKUTĖ, J., VOLOSCHUK, I. *Žmogaus socialinė raida informacinėje visuomenėje*. 2003, Vilnius;
- 2.26. SWIATKOWSKI, A., The right to fair remuneration: European standarts. *Teisė*, Nr. 79, 2011;
- 2.27. ŠILEIKIS, E., Alternatyvi konstitucinė teisė. *Teisinės informacijos centras*, 2003;
- 2.28. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005;
- 2.29. USONIS, J. *Atlyginimo už darbą reglamentavimo problemos kelių transporte*. Vilnius, 2004. Darbo teisė suvienytoje Europoje Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga;
- 2.30. VADPALAS, V. *Tarptautinė teisė. Bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998;
- 2.31. VAIČAITIS, V. Teisingumo samprata ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis, Sausis – Kovas 1(13) 2009;
- 2.32. VAIŠVILA, A., Teisingumas, jo formos ir socialinė reikšmė (metodologinis aspektas). *Jurisprudencija*, Vilnius, 2003;
- 2.33. ŽIOGELYTĖ, L., Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2012. 2 (26);
- 2.34. *Žmogaus teisės. Regionų tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1993.
3. Teismų sprendimai:
- 3.1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1976 m. balanzio 8 d. sprendimas *Gabrielle Defrenne*, 43-75, ECLI:EU:C:1976:56;

- 3.2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1985 m. sausio 30 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija prieš Danijos Karalystę*, 143/83, ECLI:EU:C:1985:34;
- 3.3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas *Bilka*, 170/84, ECLI:EU:C:1986:204;
- 3.4. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 1 d. sprendimas *Gisela Rummler*, 237/85, ECLI:EU:C:1986:277;
- 3.5. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1988 m. vasario 4 d. sprendimas byloje *Mary Murphy*, 157/86, ECLI:EU:C:1988:62;
- 3.6. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. birželio 27 d. sprendimas *Maria Kowalska*, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265;
- 3.7. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1990 m. lapkričio 8 d. sprendimas *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker* C-177/88, ECLI:EU:C:1990:383;
- 3.8. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1998 m. birželio 17 d. sprendimas *Kathleen Hill ir Ann Stapleton*, C-243/95, ECLI:EU:C:1998:298;
- 3.9. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2006 m. spalio 3 d. sprendimas *B. F. Cadman*, C-17/05, ECLI:EU:C:2006:633;
- 3.10. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. birželio 17 d. sprendimas *Rosanna Valenza*, C-304/11, ECLI:EU:T:2013:224;
- 3.11. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. kovo 1 d. sprendimas *Dermot Patrick O'Brien*, C-393/10, ECLI:EU:C:2012:110;
- 3.12. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. balandžio 17 d. sprendimas *McCarthy*, C-202/13, ECLI:EU:C:2011:277;
- 3.13. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. gruodžio 18 d. sprendimas *Sean Ambrose McCarthy ir kt.*, C-202/13, ECLI:EU:C:2014:2450;
- 3.14. Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 14/07-17/08-25/08-39/08*;
- 3.15. Konstitucinio Teismo 2013 m. spalio 9 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo 4 straipsnio 11 dalies (2001 m. rugpjūčio 3 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1997 m. rugsėjo 29 d. nutarimu Nr. 1057 patvirtintos Lietuvos Respublikos piliečių nuosavybės*

teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atkūrimo įstatymo įgyvendinimo tvarkos (1999 m. lapkričio 11 d. redakcija) 18 punkto pirmosios pastraipos (2001 m. lapkričio 12 d., 2004 m. balandžio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. 28/2010;

- 3.16. Konstitucinio Teismo 2014 m. gegužės 8 d. nutarimas *dėl Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymo priedėlio (2008 m. lapkričio 6 d. redakcija), Lietuvos Respublikos darbo kodekso 298 straipsnio (2002 m. birželio 4 d. redakcija), 301 straipsnio (2012 m. birželio 26 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Nr. KT17-N6/2014;*
- 3.17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. balandžio 11 d. nutartis *civilinėje byloje „Piotras Skafaru v. AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr. 3K-3-195/2005;*
- 3.18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. balandžio 16 d. nutartis *civilinėje byloje G. S., R. S. v. UAB „Midoja“, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius, Nr. 3K-3-143/2007;*
- 3.19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 11 d. nutartis *civilinėje byloje „J. B. B. v. UAB „Neo Group“, Nr. 3K-3-210/2009.*

4. Kiti šaltiniai:

- 4.1. Darbo ginčų komisijų veiklos apžvalga už 2019 metus. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63>;
- 4.2. DAVULIS, T., Equal Pay for Work of Equal Value: EU Legal Framework and CJEU case-law. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=Kljp2yRK6u0>>;
- 4.3. European Committee of Social Rights conclusion of Lithuania`s report. 2010. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/LTU/4/1/EN>>;
- 4.4. European Committee of Social Rights conclusion of Lithuania`s report. 2014. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/LTU/4/1/EN>>;

- 4.5. European Committee of Social Rights conclusion of Lithuania's report. 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/LTU/4/1/EN>>;
- 4.6. Eurostat Statistic Explain. Glossary: Material deprivation. 2018. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Material_deprivation>;
- 4.7. Fifteenth report of the Republic of Lithuania on articles which belong to third group of „Labor Rights“ (2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29) of European Social Charter. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/15th-report_Lithuania.pdf>;
- 4.8. Generalinės Advokatės Juliane Kokott 2008 m. sausio 9 d. išvada Impact byloje (bylos Nr. C-268/06). *Europos Bendrijų Teisingumo Teismas. Teisingumo Teismo ir Pirmosios instancijos teismo praktikos rinkinys*. Liuksemburgas: 2008;
- 4.9. Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://op.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/eee1b4dc-eb9d-477a-8b9f-f056769fec82/language-lt>>;
- 4.10. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis. Oficialiosios statistikos portalas. 2019. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6397675>>;
- 4.11. Moterų ir vyrų lygybė, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/moteru-ir-vyru-lygybe>>;
- 4.12. Pagrindiniai socialiniai rodikliai. 2020. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-statistika/pagrindiniai-socialiniai-rodikliai>>;
- 4.13. Skurdo rodikliai. Oficialiosios statistikos portalas. 2019. [interaktyvus, žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6475033>>.

SANTRAUKA

Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta, jog už darbą turi būti teisingai atlygintina. Norint šį principą įgyvendinti būtina atsižvelgti į jį aiškinančius teisės aktus bei teismų praktiką.

Teisingas apmokėjimas už darbą turi patenkinti darbuotojo minimalius poreikius ir užtikrinti normalų gyvenimo lygį. Europos socialinių teisių komiteto teigimu, normalus gyvenimo lygis šalyje yra užtikrinamas, kai minimalus darbo užmokestis į rankas sudaro ne mažiau nei 60 proc. vidutinio šalies darbo užmokesčio į rankas. Statistiniai duomenys rodo, jog Lietuvos Respublikoje šis skaičius nėra pasiekiamas, minimalus darbo užmokestis dažniausiai sudaro 40 – 50 proc. vidutinio darbo užmokesčio. Kalbant apie teisingą apmokėjimą už darbą svarbu ir darbuotojų lygybė bei nediskriminavimas. Principas, jog už vienodą darbą turi būti atlyginama vienodai, pasireiškia tuo, jog nesant objektyvių aplinkybių, skiriančių tokią pačią darbo funkciją atliekančius darbuotojus, jiems turi būti mokamas vienodas atlyginimas.

Taigi, siekiant atskleisti teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį ir pagrindines problemas, įgyvendinant šį principą, šiame magistro darbe detalai analizuojami tarptautiniai, Europos Sąjungos bei nacionaliniai teisės aktai reguliuojantys darbo apmokėjimo klausimus. Aptariamos normalaus gyvenimo lygio ir minimalių darbuotojų poreikių, diskriminacijos savokos, susiję probleminiai klausimai, taip pat pateikiami galimi tokių problemų sprendimo būdai.

SUMMARY

Implementation or principle of fair remuneration for work

Principle of fair remuneration for work is set in the Constitution of Lithuania. In order to implement this principle, it is important to take into account other acts and case law.

Fair remuneration of work has to ensure basic employer needs and decent standard of living. According to the European Committee of Social Rights, to ensure decent standard of living minimum wage has to be more than 60% of the net average wage. Statistic shows that minimum wage is between 40 – 50% of the net average wage in the Republic of Lithuania. It is important to take into account principle of equality of workers and principle of nondiscrimination when talking about fair remuneration of work. If there is no objective circumstances between two employers, who perform the same work function, it is set they has the ringht to be paid equally.

In order to reveal and evaluate the meaning of principle of fair remuneration for work and problematic aspects related to implementing this principle, in this arcle it is analyzing laws of international, European Union and national law sources, regulating remuneration for work. In this article it is discussed about decent standard of living, minimal needs of workers, discrimination, these topics are analysed in detail presenting possible ways of resolving existing issues.