

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Mildos Elžbietos Jonaitytės  
V kurso, sesijinių studijų formos studentės

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

Vadovė: Asist. dr. Vida Petrylaitė  
Recenzentas: Lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius  
2019

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPO SAMPRATA .....	7
1.1. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimas teisės aktuose .....	7
1.2. Teisingo apmokėjimo už darbą principo sąvokos atskleidimas.....	11
2. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPO TURINYS.....	15
3. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPO TURINIO ELEMENTAI...21	
3.1. Atlyginimas, kuris darbuotojams ir jų šeimos nariams garantuotų normalų gyvenimo lygį .....	21
3.1.1. Minimalaus darbo užmokesčio samprata .....	21
3.1.2. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas .....	26
3.1.3. Minimalaus darbo užmokesčio teisinio reguliavimo praktinė reikšmė.....	35
3.1.4. Atlyginimo, užtikrinančio normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai, samprata .....	41
3.2. Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už tokį patį ar vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos.....	47
3.2.1. Atlyginimo samprata diskriminacijos kontekste.....	50
3.2.2. Vienodo darbo ir lygiaverčio darbo samprata.....	54
3.2.3. Moterų ir vyrų nediskriminacinis darbo užmokestis.....	60
3.2.3.1. Vienodo atlyginimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą teisinis reguliavimas.....	60
3.2.3.2. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas praktikoje .....	63
3.2.4. Asmens teisės į vienodą atlyginimą už tokį patį ar lygiavertį darbą pažeidimo gynimo mechanizmai .....	70
IŠVADOS .....	78
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	81
SANTRAUKA .....	96
SUMMARY .....	97

## IVADAS

**Nagrinėjamos temos aktualumas.** Apmokėjimas už darbą – vienas svarbiausių ir aktualiausių darbo teisės institutų. Jo svarba pasireiškia dėl kelių veiksnių. Pirma, individualių darbo santykių pagrindas yra darbo sutartis, kurioje darbuotojas atlygintinai įsipareigoja atlikti darbo funkciją. Apmokėjimas už darbą – viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Antra, asmuo už darbą gauna atlyginimą, kuris turėtų užtikrinti jam ir jo šeimai materialinę gerovę ir poreikių patenkinimą. Oficialiosios statistikos duomenimis 2017 m. 4,6 proc. dirbančiųjų buvo skurstantys<sup>1</sup>. Tai reiškia, kad jų pajamos (įskaitant socialines išmokas, pensijas) nesiekia absoliutaus skurdo ribos (minimalių vartojimo poreikių dydžio). 2017 m. absoliutaus skurdo riba sudarė 500 eurų šeimai<sup>2</sup>, o bruto minimalioji mėnesinė alga buvo 380 eurų. Trečia, apmokėjimas už darbą yra dažniausia darbo ginčų kilimo priežastis. Pagal darbo ginčų komisijų pateiktus duomenis 2018 m. 5848 iš 7637 nagrinėtų prašymų buvo dėl darbo užmokesčio<sup>3</sup>. Vadinas, ne visada apmokėjimas už darbą patenkina šalių lūkesčius. Kad apmokėjimas už darbą patenkintų lūkesčius, jis turėtų būti teisingas.

Visuotinai pripažįstamas teisingo apmokėjimo už darbą principas, kuris yra įtvirtintas tarptautiniuose, regioniniuose, nacionaliniuose teisės aktuose. Svarbu, kokį poveikį šio principo įtvirtinimas daro visuomeniniams santykiams, t.y. kaip šis principas yra įgyvendinamas. Tiek teorijoje, tiek teisės aktuose teisingo apmokėjimo už darbą principo turinys traktuojamas skirtingai. Tam tikri elementai, susiję su darbo užmokesčio dydžiu ir jo nustatymu, pripažįstami visuose šaltiniuose ir jiems skiriamas ypatingas dėmesys. Magistro darbe nagrinėjami dviejų problemiškesnių teisingo apmokėjimo už darbą principo elementų: atlyginimo, kuris darbuotojams ir jų šeimos nariams garantuotų normalų gyvenimo lygį, ir darbuotojo teisės į lygų apmokėjimą už tokį patį ar vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos, įtvirtinimas teisės aktuose bei įgyvendinimas Lietuvoje.

**Tikslas.** Šio darbo tikslas – atskleisti teisingo apmokėjimo už darbą principo sąvoką, turinio elementus bei išanalizuoti atlyginimo, kuris darbuotojams ir jų šeimos nariams garantuotų normalų gyvenimo lygį, lygybės ir nediskriminavimo darbo užmokesčio srityje principų įgyvendinimą.

---

<sup>1</sup> Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalo Rodiklių duomenų bazė [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/).

<sup>2</sup> Du suaugusieji ir du vaikai iki 14 m.

<sup>3</sup> Valstybinės darbo inspekcijos portalas. Darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje 2018 m. sausio 1 d.-2018 m. gruodžio 31 d. rodikliai [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritysDGK.pdf>>.

**Uždaviniai.** Keliami šie darbo uždaviniai: pirma, išanalizuoti teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimą tarptautiniuose, regioniniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose; antra, išnagrinėti teisingo apmokėjimo už darbą principo sampratą; trečia, atskleisti teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį bei jo atskirus elementus; ketvirta, remiantis oficialiais statistiniais duomenimis, tarptautinių organizacijų, nacionalinių institucijų ataskaitomis įvertinti, kaip yra realizuojamas teisingo apmokėjimo už darbą principo reglamentavimas.

**Objektas ir tyrimo metodai.** Šio magistro darbo tyrimo objektas – teisingo apmokėjimo už darbą principo teisinis reguliavimas ir jo įgyvendinimas. Darbe aptariami šiuo metu patys reikšmingiausi ir daugiausia diskusijų teorijoje ir praktinių problemų keliantys teisingo apmokėjimo už darbą principo elementai: atlyginimas, užtikrinantis normalų gyvenimo lygį, bei darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos.

Siekiant įvykdyti išsikeltus uždavinius taikomi šie tyrimo metodai:

- 1) dokumentų mokslinės analizės metodas taikytas aptariant teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį ir pavienius jo elementus;
- 2) literatūros mokslinės analizės metodu plačiai naudotasi tiriant teisingo apmokėjimo už darbą principo, atlyginimo, užtikrinančio normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai, minimalaus darbo užmokesčio, nediskriminacinio atlyginimo sampratą ir atskleidžiant jų turinį;
- 3) statistinių duomenų analizės metodas taikytas apžvelgiant ES šalių bruto minimalius darbo užmokesčio dydžius bei vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį, lyginant Lietuvoje nustatytą minimalią mėnesinę algą su santykinio, absoliutaus skurdo ribomis bei analizuojant vertikalią ir horizontalią segregaciją;
- 4) sisteminės analizės metodas taikytas sistemiškai nagrinėjant atskirų šaltinių pateikiamus teisingo apmokėjimo už darbą turinį bei elementus;
- 5) lingvistinės analizės metodu atskleistos teisingo apmokėjimo už darbą principo ir jo elementams reikšmingos sąvokos;
- 6) loginės analizės metodu naudotasi apibendrinant pateikiamas skirtingas pozicijas, gautus statistinių duomenų rezultatus, formuojant išvadas;
- 7) lyginamuoju metodu naudotasi palyginant skirtingus požiūrius į teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio sudėtinę dalis, mokslininkų nuomones apie teisingo apmokėjimo už darbą elementų sampratą, analizuojant statistinius duomenis;

8) įstatymų leidėjo ketinimų (teleologinis) metodas taikytas vertinant teisingo apmokėjimo už darbą principo ir magistro darbe nagrinėjamų elementų įtvirtinimą tarptautiniuose, regioniniuose, nacionaliniuose teisės aktuose.

**Svarbiausi šaltiniai.** Analizuojant teisingo apmokėjimo už darbą principą ir jo elementus naudotasi šiais pagrindiniais šaltiniais: 1) tarptautiniais ir regioniniais teisės aktais, iš kurių nagrinėjamai temai ypač reikšmingi Jungtinių Tautų Organizacijos Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos (Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje, Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis), Europos Tarybos Europos socialinė chartija ir jos pataisyta redakcija, Europos Sąjungos Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo ir Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo; 2) Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir kitais nacionaliniais teisės aktais, reguliuojančiais temai aktualius teisinius santykius; 3) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir kitų teismų praktika; 4) tarptautinių, regioninių organizacijų išvados ir publikacijomis; 5) užsienio valstybių ir Lietuvos mokslininkų darbais bei tyrimais.

Atskleidžiant teisingo apmokėjimo už darbą principo sampratą daugiausia remtasi užsienio mokslininkų H.L.A. Hart, B. Barry teisingumo koncepcijomis, taip pat ir V. Gerikienės požiūriu į teisingą apmokėjimą ekonomikos kontekste.

Nagrinėjant atskirų teisingumo apmokėjimo už darbą principo elementų teisinį reguliavimą remtasi lietuvių autorių, pavyzdžiui, T. Davulio, I. Mačernytės-Panomariovienės, V. Granicko ir kitų darbais. Paminėtinos ir užsienio autorių A. Marinakis, E. Reynaud, G.P. Politakis, C. Thomas ir Y. Horii ir kitų nuomonės.

Siekiant suprasti teisingo apmokėjimo už darbą elementų socialinius aspektus buvo atliekama sociologijos mokslininkų publikacijų analizė. Nagrinėjant santykinio, absoliutaus skurdo ribų sampratas ir jų santykį pasiremta R. Zabarauskaitės, A. Šileikos, B. Gruževskio moksliniais tyrimais ir straipsniais. Analizuojant moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį ir jo priežastis remtasi estų mokslininkų S. Anspal, T. Rõõm atliktu tyrimu „Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Estijoje. Empirinė analizė“<sup>4</sup>, taip pat ir

---

<sup>4</sup> ANSPAL, S., RÕÕM, T. *Gender Pay Gap in Estonia: Empirical Analysis* [interaktyvus]. Tallinn: Estonian Center for Applied Research CENTAR, Praxis Centre for Policy Studies; Ministry of Social Affairs, 2010. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/gender\\_pay\\_gap\\_estonia\\_analysis.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/gender_pay_gap_estonia_analysis.pdf)>.

lietuvių sociologijos atstovų N. Mažeikienės, A. Dorelaitienės ir kitų moksliniais straipsniais.

**Darbo originalumas.** Mokslinėse publikacijose teisingo apmokėjimo už darbą principo tema dažniausiai nagrinėjama siaurai. Kitaip tariant, autoriai savo darbuose dažniau dėmesį sutelkia į pavienius teisingo apmokėjimo už darbą turinio elementus. Pavyzdžiui, T. Davulis detaliai nagrinėja lyčių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą darbo užmokesčio srityje Europos Sąjungoje monografijoje „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“<sup>5</sup>. Minimalaus darbo užmokesčio kriterijus plačiai apžvelgiamas V. Gerikienės, užsienio autorių, tokių kaip A. Marinakis, E. Reynaud moksliniuose darbuose. Atlyginimo, užtikrinančio darbuotojui ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį, elementui didesnis dėmesys skiriamas užsienio autorių R. Anker, A. M. Świątkowski mokslinėse publikacijose.

Pažymėtina, kad ši magistro tema nėra populiari tarp Vilniaus universiteto magistrantų. Per pastaruosius penkerius metus Vilniaus universitete nebuvo apgintas nei vienas magistro darbas aptariama tema. Paminėtina, jog paskutinį kartą ši tema buvo nagrinėta 2006 m. magistro darbe „Teisingo apmokėjimo už darbą principas ir jo realizavimas darbo teisėje“.

Šiame magistro darbe didelis dėmesys skiriamas ir sociologijos bei ekonomikos sričių mokslininkų nuomonėms, nes nagrinėjant temą aktualu, kokį poveikį teisingo apmokėjimo už darbą elementų įgyvendinimas daro visuomeninam gyvenimui. Be to, remiamasi naujausiais Europos statistikos tarnybos (angl. European statistics office), Lietuvos statistikos departamento pateiktais duomenimis apie minimalų darbo užmokesčio dydį, vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį. Darbe analizuojama, ar Lietuvoje pasiekiami teisingo apmokėjimo už darbą elementų teisinio reguliavimo tikslai. Lyginamas minimalaus darbo užmokesčio dydis su santykiniais, absoliutais skurdo ribomis. Aptariant nediskriminacinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio įtvirtinimą teisės aktuose, analizuojamas moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis bei jo veiksniai.

---

<sup>5</sup> DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

# 1. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPO SAMPRATA

## 1.1. Teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimas teisės aktuose

Teisingo apmokėjimo už darbą principo reikšmingumą ir svarbą galima suprasti apžvelgę tarptautinius, regioninius bei Lietuvos Respublikos pirminius teisės šaltinius.

Šis principas tiesiogiai tarptautiniu lygiu buvo paminėtas 1948 m. Jungtinių Tautų Organizacijos (toliau – JTO) Generalinės Asamblėjos paskelbtame teisės akte – Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje<sup>6</sup>. Pagrindinė Generalinės Asamblėjos idėja buvo, jog Deklaracija būtų bendras idealas, kurio siektų visos tautos ir visos valstybės. Jos preambulėje pabrėžiama, kad kiekvienas asmuo ir kiekvienas visuomenės organas, visuomet paisydamis šios Deklaracijos, stengtųsi skatinti pagarbą šioms teisėms ir laisvėms, pažangiomis nacionalinėmis bei tarptautinėmis priemonėmis užtikrintų, kad jos būtų visuotinai ir tikrai pripažįstamos bei taikomos tiek pačių valstybių narių tautoms, tiek jų jurisdikcijai priklausančių teritorijų tautoms. Deklaracijos 23 str. 3 d. buvo įtvirtinta, kad „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 priemonėmis“.

1966 m. JTO Generalinė Asamblėja priėmė universalią tarptautinę sutartį – Tarptautinį ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą<sup>7</sup>, kuris plačiau detalizavo Visuotinės žmogaus teisių deklaracijoje įtvirtintus principus. Pakto 7 str. ne tik papildė ankstesnę Deklaracijos 23 str. 3 d. nuostatą, bet ir atskleidė teisingo apmokėjimo už darbą principo kai kuriuos turinio elementus. Paktas įpareigojo prisijungusias prie sutarties valstybes garantuoti „<...> atlyginimą, visiems darbuotojams užtikrinantį mažų mažiausiai: i) 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; ii) deramą pragyvenimą jiems patiems ir jų šeimoms pagal šio Pakto nuostatas <...>“.

Nagrinėjamai temai svarbus Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) vaidmuo tarptautinių teisės aktų leidyboje. TDO – tai nuo 1919 m. vienintelė veikianti trišaliu principu (vyriausybės, darbdaviai ir darbuotojai) Jungtinių Tautų agentūra, vienijanti 187 valstybes. Pagrindiniai TDO veiklos strateginiai tikslai yra šie: skatinti ir

<sup>6</sup> 1948 m. Jungtinių Tautų Organizacijos Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

<sup>7</sup> 1966 m. Jungtinių Tautų Organizacijos Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

įgyvendinti pagrindines darbo teises ir principus; sudaryti didesnes galimybes vyrams ir moterims užimtumo srityje ir gaunant pajamas; didinti visų gyventojų socialinės apsaugos veiksmingumą; stiprinti trišalį bendradarbiavimą ir socialinį dialogą<sup>8</sup>. TDO 1919 m. priimtoje Konstitucijoje<sup>9</sup> galima išvelgti netiesiogiai įtvirtintą teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo siekimą. TDO Konstitucijos preambulė skelbė, jog „kadangi egzistuoja darbo sąlygos, apimančios neteisybę, sunkumus, skurdą daugeliui žmonių <...>, todėl skubiai reikia tobulinti darbo sąlygas, pavyzdžiui, <...> reglamentuojant nuostatas, kurios užtikrintų tinkamą pragyvenimo uždarbį, <...> pripažintų vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą <...>“. Esminė TDO Konstitucijos svarba yra ta, kad joje įtvirtintų pagrindinių principų privalo laikytis TDO narės, nors ir nėra prisijungusios prie pagrindinių konvencijų<sup>10</sup>. TDO veikla apima konvencijų bei rekomendacijų leidimą, pavyzdžiui, 1951 m. TDO konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą<sup>11</sup>, 1970 m. TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis<sup>12</sup>. Jų nuostatos detalizuoja teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio elementus.

Europos lygmeniu teisingo apmokėjimo už darbą principas lyginant su tarptautiniu lygmeniu buvo įgyvendintas gana vėlai. Tai buvo padaryta dviejų regioninių organizacijų rėmuose: Europos Tarybos ir Europos Ekonominės Bendrijos (toliau – EEB).

Europos Taryba – tai pirmoji Europos politinė organizacija, kurios pagrindinis tikslas įtvirtintas jos Statute: „<...> siekti didesnės jos narių vienybės, kad būtų apsaugoti ir įgyvendinti idealai ir principai, kurie yra bendras jų paveldas, ir skatinama jų ekonominė bei socialinė pažanga“<sup>13</sup>. Europos Taryba teisingo apmokėjimo už darbą principą reglamentavo tiek 1961 m. Europos socialinėje chartijoje<sup>14</sup>, tiek 1996 m. pataisytoje jos redakcijoje<sup>15</sup> 1 d. 4 p. pažymėdama, kad visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį.

---

<sup>8</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G. ir MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 10.

<sup>9</sup> 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucija [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 8 d.]. Prieiga per internetą:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)>.

<sup>10</sup> BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016, p. 14.

<sup>11</sup> 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-675.

<sup>12</sup> 1970 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-736.

<sup>13</sup> 1949 m. Europos Tarybos Statutas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 13-481.

<sup>14</sup> 1961 m. Europos Tarybos Europo socialinė chartija [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.131266?jfwid=-n7cyhvpge>>.

<sup>15</sup> 1996 m. Europos Tarybos Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.



Europos Sąjungos (toliau – ES) pirmakės Europos Ekonominės Bendrijos pradinis uždavinys buvo numatytas 1957 m. Europos Ekonominės bendrijos steigimo sutarties<sup>16</sup> 2 str.: įkuriant bendrąją rinką bei palaiapsniui derinant valstybių narių ekonominę politiką, visoje Bendrijoje skatinti darnią ekonominės veiklos plėtrą, nuolatinę ir suderintą plėtotę, vis didesnę stabilumą, greitesnę gyvenimo lygio gerėjimą ir glaudesnius valstybių narių santykius. Pasak mokslininkų, ekonominiai, o ne socialiniai integracijos tikslai nulėmė tai, kad iš pradžių socialiniai politikai, kartu ir darbo teisei, EEB nebuvo skiriama daug dėmesio<sup>17</sup>.

1987 m. į Suvestinį Europos Aktą įtraukus 138 str. (buv. 118 a.), Bendrijos institucijoms buvo suteikta kompetencija kvalifikuota balsų dauguma priimti minimalius standartus nustatančias darbuotojų sveikatos ir saugos direktyvas, todėl Bendrija pirmąkart įgavo teisę reguliuoti darbo santykius siekdama ne kokių nors formaliųjų tikslų, o būtent darbuotojų socialinių teisių apsaugos<sup>18</sup>. Dėl šios priežasties Europos Bendrija (toliau – EB) lyginant su JTO, TDO tarptautinėmis organizacijomis gana vėlai įtvirtino darbo teisės principus. Bendrijos Komisija, stengdamasi neatsilikti nuo tarptautinių socialinių ir darbo standartų, įkvėpta Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ir Europos Tarybos Socialinės Chartijos, 1989 m. pasiūlė Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos projektą ir tais pačiais metais šios Chartijos paskutinė redakcija<sup>19</sup> buvo patvirtinta EB valstybių narių Viršūnių suvažiavime. Chartijos 5 str. buvo įtvirtintas ir teisingo apmokėjimo už darbą principas, kad už visoki darbą turi būti teisingai sumokėta. Ši Chartija tapo svarbia atrama kuriant Bendrijos teisės normas ir labai dažnai naudojama kaip priemonė Bendrijos darbo teisės normoms aiškinti ESTT praktikoje<sup>20</sup>. Nuo 1992 m. EB tapo ES, kuriai šiuo metu priklauso 28 valstybės narės. Be to, teisė į teisingą atlyginimą yra reglamentuota ES Parlamento, Tarybos ir Komisijos 2017 m. gruodžio 13 d. paskelbtoje Tarpinstitucinėje deklaracijoje dėl Europos socialinių teisių ramsčio<sup>21</sup>. Deklaracijos preambulėje pažymima, kad dokumento tikslas – nustatyti gaires, padėsiančias veiksmingai siekti užimtumo ir socialinių rezultatų sprendžiant dabartines ir ateityje kiliančias problemas. Tiesioginis jų tikslas yra patenkinti pagrindinius žmonių poreikius ir siekti

---

<sup>16</sup> 1957 m. Europos Ekonominės bendrijos steigimo sutartis [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 8 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/getfmt?C1=e&C2=27086>>.

<sup>17</sup> PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 18.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 20.

<sup>19</sup> 1989 m. Europos Komisijos Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>>.

<sup>20</sup> PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 21.

<sup>21</sup> 2017 m. Tarpinstitucinė deklaracija dėl Europos socialinių teisių ramsčio. OL 2017 C 428, p. 10.

užtikrinti geresnį socialinių teisių įtvirtinimą ir įgyvendinimą. Deklaracijos 6 str. a d. įtvirtinta, kad darbuotojai turi teisę į teisingą darbo užmokestį, kuris jiems užtikrintų deramą gyvenimo lygį.

Pažymėtina, kad Bendrijoje buvo priimta ir direktyvų, skirtų įgyvendinti teisingo apmokėjimo už darbą principą, pavyzdžiui, 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo<sup>22</sup> (toliau – Direktyva 2006/54/EB).

Lietuvos Respublika taip pat yra įtvirtinusi teisingo apmokėjimo už darbą principą savo nacionalinėje teisėje. Lietuvos Respublikos Konstitucija<sup>23</sup> teisingo apmokėjimo už darbą principą numatė kaip savarankišką imperatyvą socialinės apsaugos ir darbo principų sistemoje. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1 d. pažymėta, kad „kiekvienas žmogus <...> turi teisę <...> gauti teisingą apmokėjimą už darbą“. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuva yra prisijungusi prie minėtų tarptautinių bei regioninių organizacijų ir ratifikavusi daugumą tarptautinių teisės aktų teisingo apmokėjimo už darbą principas yra toliau plėtojamas žemesnės galios aktuose.

Pažymėtina, kad žemesnės galios teisės aktai negali prieštarauti Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir turi atitikti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintus principus. 1992 m. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme<sup>24</sup> tarp darbo santykių reguliavimo principų nebuvo teisingo apmokėjimo už darbą principo, tačiau 2003 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>25</sup> 2 str. 1 d. darbo santykių reglamentavimo principų sąrašą papildė ir teisingo apmokėjimo už darbą principu, kurio įtvirtinimas išliko ir 2017 m. Darbo kodekso<sup>26</sup> (toliau – Darbo kodeksas) 2 str. 1 d.

Kaip matyti iš tarptautinių, regioninių, nacionalinių teisės aktų sistemos, teisingas apmokėjimo už darbą principas užima svarbią vietą socialinės ir darbo teisės srityje.

---

<sup>22</sup> 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. OL 2006 L 204, p. 23.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

## 1.2. Teisingo apmokėjimo už darbą principo sąvokos atskleidimas

Kad būtų galima toliau plėtoti nagrinėjamą temą, svarbu atskleisti teisingo apmokėjimo už darbą principo sąvoką ir jos sudėtines dalis – kas yra „principas“, „teisingumas“, ką reiškia „apmokėjimas už darbą“ bendriausia prasme.

Apžvelgus teisės teoriją galima teigti, jog teisės principai – tai visuotinai pripažinti bei visiems subjektams privalomi pamatiniai dėsniai, t.y. elgesio standartai. Kaip teigia mokslininkai, teisės principų paskirtis – padėti taikyti teisės normas arba išsiaiškinti vertybinių jų turinį, nekonkuruojant tarpusavyje ir nepaneigiant vienas kito<sup>27</sup>. Iš Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijos matyti, jog teisingo apmokėjimo už darbą principas koreliuoja su kitais Konstitucijoje įtvirtintais principais. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas byloje<sup>28</sup> dėl valstybės tarnautojų atlyginimo ne kartą yra pakartojęs, jog „teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą principas yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitoms valstybės institucijoms principu“ ir „yra neatsiejama nuo konstitucinio teisinės valstybės principo, kuris apima ir teisėtų lūkesčių apsaugos principą“. Taigi, principuose išreikštos pamatinės vertybės koegzistuoja ne paneigdamos, bet papildydamos viena kitą<sup>29</sup>.

Pagrindinis darbo teisės principų įtvirtinimo teisės aktuose tikslas – nustatyti pagrindines darbo santykių taisykles (teiginius, pradus), kuriais remiantis kuriamos ir aiškinamos darbo teisės normos, užpildomos teisės spragos ir šalinamos kolizijos<sup>30</sup>. Kitaip tariant, teisingo apmokėjimo už darbą principas ir kiti Darbo kodekso 2 str. įtvirtinti darbo teisės principai yra „viso darbo teisinių santykių reglamentavimo gairės, aiškinant kitas darbo teisės normas reikėtų užtikrinti, kad šių normų turinys ne tik neprieštarautų principams, bet ir atitiktų jų prasmę bei tikslus“<sup>31</sup>. Taigi darbo teisės principas – tai visuotinai pripažintas pamatinis dėsnis, nustatantis, paaiškinantis, detalizuojantis darbo santykių subjektams taisykles, įtvirtintas darbo teisės aktuose.

<sup>27</sup> BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016, p. 16.

<sup>28</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas byloje „Dėl muitinės pareigūnų tarnybinių atlyginimų“, bylos Nr. 16/2000. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 107-3885; Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas byloje „Dėl valstybės tarnybos“, Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 181-6708.

<sup>29</sup> JANKAUSKAS, K. *Teisės principų samprata ir jos įtvirtinimas konstitucinėje jurisprudencijoje*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2005, p. 21.

<sup>30</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 25-26.

<sup>31</sup> BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016, p. 19.

Teisingumo samprata yra pernelyg subjektyvi ir daugiaprasmė, kad būtų galima rasti konkretų apibrėžimą, todėl pasirinkta nagrinėti, kaip ji suprantama teisės, ekonomikos sričių atstovų ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijos požiūriu.

Pasak vieno žymiausio teisės teoretiko H. L. A. Hart, teisingumas tradiciškai suprantamas kaip pusiausvyros arba proporcijos palaikymas arba atstatymas<sup>32</sup>. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. kovo 8 d. nutarime „Dėl piliečių nuosavybės teisių į žemę atstatymo“ iš esmės atspindėta šio autoriaus teisingumo koncepcija: „<...> negalima pasiekti teisingumo tenkinant tik vienos grupės arba vieno asmens interesus ir kartu neigiant kitų interesus“. Elgiantis vienašališkai, būtų ignoruojama humaniškoji teisės paskirtis, didėtų socialinių konfliktų galimybė<sup>33</sup>. Teisė negali remtis vien tik daugumos ar mažumos interesais, todėl teisėdaroje siekiama derinti interesus panaudojant optimalias šalių susitarimo galimybes<sup>34</sup>. Teisingumas siejamas su siekiu suderinti visuomenės individų interesus. Interesų derinimas praktiškai negali būti įgyvendintas iki galo, tačiau stengiamasi realizuoti jį maksimaliai pasitelkiant teisinius instrumentus. Galima teigti, kad teisingo apmokėjimo už darbą principo prasme teisingumas reiškia, kad turi būti suderinti darbuotojo, kuris siekia gauti atlyginimą, ir darbdavio, kuris moka darbo užmokestį, interesai, o surasti pusiausvyrą tarp šių subjektų interesų padeda teisinis reguliavimas.

Pažymėtina, kad H. L. A. Hart patvirtina elementarų principą, jog tai, kas teisinga vienam, gali būti neteisinga kitam, teigdamas, kad tik nedidelė dalis socialinių pokyčių ar įstatymų yra vienodai priimtini visiems individams arba vienodai kelia jų gerovę. Daugeliu atvejų teisė sudaro sąlygas vienai gyventojų klasei gauti naudą tik neleidžiant kitiems gauti to, į ką šie pretenduoja<sup>35</sup>. Remiantis šia nuostata, būtų galima teigti, kad „teisingas apmokėjimas“ tiek iš darbuotojo, tiek iš darbdavio perspektyvos dažnai suprantamas skirtingai. Idealiausias atvejis, kai apmokėjimas už darbą tenkina abi puses. V. Granickas teigia, jog susitarimas dėl darbo apmokėjimo dydžio abiejų sutarties šalių turėtų būti vertinamas kaip abipusiškai naudingas, o sutariant dėl darbo apmokėjimo yra išlaikomas sutarties šalių teisių bei pareigų balansas<sup>36</sup>. Vis dėlto, remiantis apklausų<sup>37</sup> duomenimis,

---

<sup>32</sup> HART, H.L.A. *Teisės samprata*. Vilnius: Pradai, 1997, p. 267.

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1995 m. kovo 8 d. nutarimas byloje „Dėl piliečių nuosavybės teisių į žemę atstatymo“, Nr. 20/94-21/94. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 22-516.

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> HART, H.L.A. *Teisės samprata*. Vilnius: Pradai, 1997, p. 278.

<sup>36</sup> GRANICKAS, V. *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*: daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, Teisė (01 S), Vilnius, 2013, p. 16.

<sup>37</sup> Pavyzdžiui, TV3 naujienų portalas. *Nustatė, kurioje srityje dirbantys lietuviai labiausiai nepatenkinti* [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ekonomika.tv3.lt/naujiena/nustate-kurioje-srityje-dirbantys-lietuviai-labiausiai-nepatenkinti-57922.html>>; Business.org portalas. *What Are American Workers' Biggest Fears?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.business.org/hr/culture/biggest-workplace-fears/>>.

galima teigti, jog nemaža dalis darbuotojų yra nepatenkinti savo atlyginimu, mano, kad jų atlyginimas turėtų būti didesnis, o darbdavys, siekdamas pelno arba atsižvelgdamas į įmonės finansines galimybes, ne visada gali ar nori suteikti darbuotojui pageidaujamą atlyginimą. Taigi, tokioje situacijoje susiklosto konfliktas, kuris nulemia, kad dažniausiai vienos šalies lūkesčiai lieka nepateisinti.

Žvelgiant iš ekonominės pusės į teisingumą apmokėjimo srityje, V. Gerikienė įvardija, kad teisingumas susideda iš trijų dalių:

- 1) išorinio (konkurentabilumo išlaikymas siekiant pritraukti ir išlaikyti geriausius darbuotojus);
- 2) vidinio (organizacijos viduje turėti aiškius darbo įvertinimo kriterijus);
- 3) individualaus (sudaryti pakankamas mokėjimo „žirkles“ kiekvienoje mokėjimo už darbą grupėje siekiant įvertinti darbuotojo profesionalumą bei jo darbo rezultatus)<sup>38</sup>.

Iš V. Gerikienės nurodytų teisingumo kriterijų galima suprasti, kad teisingo apmokėjimo klausimas aktualus tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Darbdavys, nustatydamas teisingą apmokėjimą, gali pritraukti ir išlaikyti darbuotojus, kurie efektyviau dirba. Darbuotojui teisingas atlyginimas sukelia vidinę motyvaciją, todėl jo darbo rezultatai turėtų būti geresni. Šiame kontekste paminėtina B. Barry analizuojama teisingumo, kaip abipusio naudingumo, idėja. Pagrindinė šios idėjos mintis yra ta, kad teisingai susitarti kiekvienai konflikto pusei yra naudingiau negu tęsti konfliktą<sup>39</sup>. Kitaip tariant, teisingo atlyginimo nustatymas yra naudingas abiem šalims.

Kita teisingo apmokėjimo už darbą principo sudėtinė dalis yra „apmokėjimas už darbą“. Svarbu pabrėžti, kad „apmokėjimas“ gali būti nagrinėjamas keliomis dimensijomis: kaip darbo ir kaip civilinių santykių objektas. Civiliniuose santykiuose apmokėjimas egzistuoja pagal paslaugų, rangos ir kitas sutartis, bet žodžių junginys „už darbą“ suponuoja, kad ši nagrinėjama tema apima tik apmokėjimą darbo teisės ribose. Teisės teoretikai teigia, kad „apmokėjimas“ suprantamas plačiau nei panašios sąvokos: „darbo užmokestis“ ar „atlyginimas“ – apimantis ne tik konkrečius darbo užmokesčio dydžius, jo struktūrą, bet ir išmokėjimo tvarką, vietą, terminus bei kitus klausimus, numatytus Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose<sup>40</sup>. Iš esmės toks sąvokos atskleidimas atitinka kai kurių tarptautinių teisės aktų ir autorių teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio

---

<sup>38</sup> GERIKIENĖ, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25 (17), p. 37-41.

<sup>39</sup> BARRY, B. *Teisingumo teorijos. I tomas. Socialinio teisingumo traktatas*. Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 25.

<sup>40</sup> BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 308.

konkretizavimą, kad šis principas apima, pavyzdžiui, teisę laiku gauti (pareigą išmokėti) darbo užmokesį<sup>41</sup>, teisę į tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimo iš darbo laiką<sup>42</sup> ir kt.

Viena aktualiausių apmokėjimo už darbą sudėtinių dalių yra darbo užmokestis. Remiantis TDO konvencijos Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos 1 str. siaurąja prasme terminas „darbo užmokestis“ 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 paslaugas<sup>43</sup>. Pasak teisės teoretikų, šiam apibrėžimui būdingi svarbiausi teisiniai darbo užmokesčio požymiai: 1) atlygis už darbą; 2) atlygio dydis ir jo išmokėjimo sąlygos nustatomos susitarimu arba įstatymais; 3) darbo užmokesčio išmokėjimo teisės ir pareigos kyla sudarius darbo sutartį<sup>44</sup>. Kai kalbama apie atlyginimą siaurąja prasme, turime omeny tik piniginį atlygį ir kitus sutartus mokėjimus, sulygtus darbo sutartyje. Pažymėtina, kad teisingo apmokėjimo už darbą principo elemento „lygybės ir nediskriminavimo darbo užmokesčio srityje“ plotmėje darbo užmokesčio sąvoka traktuojama plačiąja prasme, kuri apima ir atlyginimą natūrą bei kitokią naudą, gautą tiesiogiai ar netiesiogiai iš darbdavio.

Taigi, teisingo apmokėjimo už darbą principą galima apibūdinti kaip pagrindinį visuotinai pripažintą imperatyvą, nustatantį darbdavio pareigą ne tik sumokėti darbuotojui už jo atliktą darbą atlyginimą, kuris atitiktų bendrą šalių valią, interesus ir būtų abipusiai naudingas, bet ir pareigą laikytis Darbo kodekse ir kituose įstatymuose numatytų darbo užmokesčio nustatymo ir apmokėjimo tvarkos taisyklių. Kad būtų pripažinta, jog darbdavys įgyvendina teisingo apmokėjimo už darbą principą, jis turi pareigą laikytis, pavyzdžiui, Darbo kodekse numatytų darbo užmokesčio mokėjimo terminų, darbuotojų premijavimo, pavėluoto darbo užmokesčio mokėjimo, informavimo apie darbo užmokesį ir kitų įstatymuose numatytų taisyklių. Koks apmokėjimas yra teisingas už darbą, gali padėti suprasti teorijoje ir teisės aktuose atskleidžiamas teisingo apmokėjimo už darbą principo turinys.

---

<sup>41</sup> Pavyzdžiui, MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 44.

<sup>42</sup> Pavyzdžiui, 1996 m. Europos Tarybos Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704, 4 str., DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis*. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 430.

<sup>43</sup> 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1767\\_tdo\\_konvencija-nr-95.doc](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1767_tdo_konvencija-nr-95.doc)>.

<sup>44</sup> BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016, p. 256.

## 2. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPO TURINYS

Teisingo už darbą principo turinys yra detalai atskleidžiamas kai kuriuose teisės aktuose, juose galima rasti atskirus šio principo turinio elementus. Taip pat šio principo turinys gana išsamiai aptartas teisės teorijoje, autorių moksliniuose leidiniuose.

Europos Tarybos tiek 1961 m. Europos socialinėje chartijoje, tiek 1996 m. pataisytoje jos redakcijoje teisė į teisingą atlyginimą suprantama kaip prisijungusių valstybių įsipareigojimas:

- 1) pripažinti darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį;
- 2) pripažinti darbuotojų teisę į padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius, atsižvelgiant į išimtis kai kuriais ypatingais atvejais;
- 3) pripažinti vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą;
- 4) pripažinti visų darbuotojų teisę į tinkamą išankstinio pranešimo apie atleidimą iš darbo laiką;
- 5) leisti atskaitymus iš darbo užmokesčio tikrai laikantis tokių sąlygų ir tokio dydžio, kuriuos numato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai, arba nustato kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai.

Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje teisingo apmokėjimo už darbą principo turinys detalizuojamas 5 str.:

- 1) kiekvienam darbuotojui turi būti užtikrintas teisingas darbo užmokestis, t.y. pakankamas darbo užmokestis, kuris garantuotų tinkamą gyvenimo lygį;
- 2) darbuotojams, kuriems taikomos kitokios darbo sąlygos nei dirbantiems pagal neterminuotą sutartį ar dirbantiems visą darbo dieną, turi būti mokamas teisingas darbo užmokestis;
- 3) išskaitymai iš darbo užmokesčio galimi tik nacionalinių įstatymų numatytais atvejais; tokiose nuostatose turėtų būti numatytos priemonės, užtikrinančios būtinas pragyvenimo lėšas darbuotojui ir jo šeimai.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaro<sup>45</sup> autorių kolektyvas apibrėžia, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. įtvirtintas teisingo apmokėjimo už darbą principas reiškia:

- 1) atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį;

---

<sup>45</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al.* Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 430.

- 2) padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas;
- 3) vyrų ir moterų vienodą atlyginimą už vienodą darbą;
- 4) tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimo iš darbo laiką;
- 5) atskaitymų iš darbo užmokesčio ribojimą.

2018 m. Darbo kodekso komentare<sup>46</sup> T. Davulis, pristatydamas teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį, teigia, kad Darbo kodeksas pagal šį principą nustato:

- 1) minimaliosios algos, kurios turi pakakti darbuotojams ir jų šeimos nariams užtikrinti tinkamą gyvenimo lygį, nustatymo ir užtikrinimo taisykles;
- 2) apmokėjimo už darbą naktį ir viršvalandinį darbą imperatyvus;
- 3) draudimą diskriminuoti dėl darbuotojo subjektyvių savybių (lyties, amžiaus, priklausymo bet kuriai kitai saugotinų asmenų grupei), ir dėl tam tikros darbo santykių specifikos (ne viso darbo laiko, terminuoto darbo pobūdžio ir pan.).

Autorius, remdamasis Europos socialine chartija (pataisyta), dar papildomai išskiria:

- 4) draudimą daryti išskaitų iš darbo užmokesčio kitais nei įstatymo nustatytais pagrindais ir tvarka;
- 5) reikalavimą numatyti tinkamą įspėjimo apie sutarties nutraukimo terminą.

Teisingo apmokėjimo už darbo principo turinio elementai pateikiami ir 2003 m. Darbo kodekso komentare<sup>47</sup>:

- 1) kiekvienas darbuotojas turi teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jam ir jo šeimai normalų pragyvenimo lygį;
- 2) leidžiami tik tokie darbo užmokesčio atskaitymai, kuriuos nustato vidaus įstatymai arba kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai;
- 3) kai darbuotojas dirba esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, jam turi būti mokamas didesnis darbo užmokestis, toks darbo užmokestis taip pat mokamas dirbant poilsio, švenčių dienomis, naktį bei už viršvalandinius darbus;
- 4) vyrų ir moterų teisė į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą <...> ir taip pat draudimas diskriminuoti ne tik pagal lytį, bet ir dėl rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų ir kitų, su darbuotojo dalykinėmis savybėmis nesusijusių aplinkybių.

Lyginant 2017 m. Darbo kodekso komentarą su 2003 m. komentaru, galima pastebėti, jog juose dalis teisingo apmokėjimo už darbą principo elementų aiškinami skirtingai. Vieni elementai apibrėžiami kiek plačiau, kiti siauriau. Kalbant apie pirmąjį elementą, pasak

---

<sup>46</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 28.

<sup>47</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I Tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 259-260.



mokslininkų, atlyginimas turėtų būti suprantamas kaip „atlyginimas, kuris garantuotų jam ir jo šeimai normalų pragyvenimo lygį“, o naujojo Darbo kodekso komentare sukonkretinama, kad turėtų būti įtvirtinta minimali darbo užmokesčio riba, kuri turėtų užtikrinti darbuotojui ir jo šeimai tinkamą pragyvenimo lygį. 2003 m. Darbo kodekso komentaro trečiasis elementas paaiškinamas plačiai – numatoma, kad turėtų būti apmokama papildomai už darbą poilsio, švenčių dienomis, naktį, viršvalandžius, o didesnis darbo užmokestis turi būti mokamas esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų, o 2017 m. Darbo kodekso komentare akcentuojamas tik apmokėjimas už viršvalandžius ir už darbą naktį. Ketvirtąjį elementą 2003 m. Darbo kodekso komentaro autoriai aiškina siauriau, nes naujajame Darbo kodekso komentare į lygybės ir nediskriminavimo principą papildomai įtraukiama diskriminacija dėl tam tikros darbo santykių specifikos.

I. Mačernytė-Panomariovienė mokomajame leidinyje „Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas“<sup>48</sup> teisingo apmokėjimo už darbą principą išskaido į tokius elementus:

- 1) minimalus darbo užmokestis;
- 2) darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos;
- 3) teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas;
- 4) teisė laiku gauti (išmokėti) darbo užmokestį;
- 5) teisė į išskaitų iš darbo pajamų ribojimą.

Romerio universiteto „Darbo teisė“ vadovėlio pateiktoje schemoje ir jos aprašyme<sup>49</sup> „minimalų darbo užmokestį“ autoriai sukonkretina teigdami, jog dirbant visą darbo laiką visą mėnesį nekvalifikuotą darbą turi būti mokama ne mažiau nei nustatytas minimalus darbo užmokestis. Teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas autoriai patikslino ir nurodė, kad tai yra „teisė į laiku suteiktą informaciją apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas“. Kiti elementai liko tokie patys, kokius nurodė I. Mačernytė-Panomariovienė. Svarbu paminėti, jog autoriai prie teisingo apmokėjimo už darbą principo pagrindinių kriterijų dar papildomai įtraukė darbo užmokesčio diferenciaciją atsižvelgiant į darbo kiekį ir kokybę, įmonės, įstaigos organizacijos veiklos rezultatus bei darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje.

<sup>48</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 25-53.

<sup>49</sup> BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 223.

Pažymėtina, kad aptariamame šaltinyje nurodytas teisingo apmokėjimo už darbą principo elementas „darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos“ pateiktoje schemoje nurodomas atskirai, bet autoriai, atskleisdami šio elemento turinį, apžvelgia ir darbo užmokesčio diferenciacijos klausimą. Manytina, kad diskriminacijos aspektas apima darbo užmokesčio diferenciaciją, nes darbo užmokesčio diferenciacija nurodo atvejus, kada galima išskirti tam tikros grupės asmenis. Kitaip tariant, apibrėžia diskriminacijos išimtis.

2016 m. kolektyvinėje monografijoje „Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje“ I. Mačernytė-Panomariovienė papildė elementų sąrašą teorijoje nusistovėjusiu teisingo apmokėjimo už darbą požymiu – papildomo apmokėjimo (už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir kt.) dydžiais ir nustatymo tvarka. Be kita ko, pateikiama kitokia teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio interpretacija, nurodant teorijai naujus turinio elementus, tokius kaip apmokėjimas bankroto atveju, teisė į dienpinigius vykstant į tarnybines komandiruotes. Pažymėtina, kad šioje monografijoje dar papildomai nurodoma, jog teisingo apmokėjimo principas taip pat dar reiškia teisę gauti „įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais“<sup>50</sup>. Kituose analizuotuose šaltiniuose toks elementas nebuvo akcentuotas.

Kai kurie autoriai, nagrinėdami aptariamą principą, įvardino tik teisės aktuose įtvirtintus elementus. Pavyzdžiui, A. M. Świątkowski straipsnyje „Teisė į teisingą apmokėjimą: Europos standartai“<sup>51</sup> rėmėsi tik Europos socialinės chartijoje reglamentuotais teisingo apmokėjimo principo kriterijais.

Kaip matyti iš pateiktų teisės aktų ir literatūros analizės, nemažai teisingo apmokėjimo už darbą turinio elementų yra pasikartojantys, pripažįstami didžiojoje dalyje analizuotų šaltinių.

Turinio elementai, kaip antai: minimalus darbo užmokesčio užtikrinimas ir atlyginimas, garantuojantis darbuotojui ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį, įtvirtinti abiejuose nagrinėtuose teisės aktuose ir išskirti visų autorių. Šių elementų formuluotės skiriasi, bet atitinka turinio esmę, nes siekiama to paties tikslo – įtvirtinti tam tikrą darbo užmokesčio normą (atlyginimą, kuris užtikrintų minimalų pragyvenimo lygį ir atlyginimą, kuris garantuotų normalų gyvenimo lygį), kurios dydis leistų pragyventi darbuotojui ir jo

---

<sup>50</sup> BAGDANSKIS, T., *et al.* *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016, p. 256.

<sup>51</sup> ŚWIĄTKOWSKI, A., M. *The Right to Fair Remuneration: European Standards*. *Teisė*. 2011, t. 79, p. 186-192.

šeimai. Kitaip tariant, šie elementai turėtų būti aiškinami kartu, nes jie abu nurodo tam tikrą pajamų dydžio standartą.

Anksčiau apžvelgti autoriai vieningai laikėsi nuomonės, kad diskriminacijos elementas patenka į teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį. Kai kurie autoriai diskriminaciją darbo santykiuose apibūdino plačiaja prasme, pavyzdžiui, T. Davulis nurodo, jog draudžiama diskriminuoti dėl darbuotojo subjektyvių savybių (lyties, amžiaus, priklausymo bet kuriai kitai saugotinų asmenų grupei), ir dėl tam tikros darbo santykių specifikos (ne viso darbo laiko, terminuoto darbo pobūdžio ir pan.). Kiti autoriai teisingo apmokėjimo už darbą principo kontekste diskriminaciją apibrėžė pagal Europos socialinės chartijos nuostatas ir akcentavo būtent diskriminaciją dėl lyties – „vyrų ir moterų teisė į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą“.

„Didesnis darbo užmokestis už ypatingas darbo sąlygas“, „išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimas“ – elementai, kildinami iš Europos socialinės chartijos, yra paminėti visų aptariamų mokslininkų. Vieni mokslininkai „ypatingas darbo sąlygas“ detalizavo kaip apmokėjimą už viršvalandžius ir darbą naktį, kiti išplėtė sampratą kaip apimančias viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų. Išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimo kontekste 2003 m. Darbo kodekso komentare pažymima, jog išskaitos galimos įstatymų ir kitų teisės aktų atveju arba jeigu yra numatyta kolektyvinėje sutartyje ar arbitražo sprendime. Atkreiptinas dėmesys, kad kai kurie autoriai vartojo kitą sąvoką – „atskaitymai“, bet tai esmės nekeičia – „išskaitos“ ir „atskaitymai“ yra tapačios sąvokos. Iš aptartų šaltinių tik Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje buvo pažymėta, jog turi būti numatytos priemonės, kad, esant išskaitymams, turi būti užtikrintos būtinos pragyvenimo lėšos darbuotojui ir jo šeimai.

Teisingo apmokėjimo už darbą principas rečiau suprantamas kaip apimantis tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimo iš darbo laiką. Šį turinio elementą reglamentavo Europos Tarybos Europos socialinė chartija ir jos pataisyta redakcija. Greičiausiai dėl šios priežasties tiek T. Davulis, tiek Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaro autoriai išskyrė tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimo iš darbo laiką kaip turinio elementą.

Kitokias teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio interpretacijas pateikė daugiausia šį principą nagrinėję mokslininkai ir papildomai įvardijo daugiau elementų: 1) darbuotojo teisė į įvairias garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais, 2) informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas, 3) teisė laiku gauti (išmokėti) darbo užmokestį, 4) darbo užmokesčio diferenciaciją atsižvelgiant į darbo kiekį ir kokybę, įmonės, įstaigos organizacijos veiklos

rezultatus bei darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje, 5) teisę į dienpinigius vykstant į tarnybines komandiruotes, 6) apmokėjimą bankroto atveju.

Taigi, atsižvelgiant į atliktą šio principo turinio elementų analizę galima teigti, kad nėra bendros nuomonės, kokie elementai turėtų apibūdinti teisingą apmokėjimą už darbą. Vieni elementai daugiau orientuojasi į apmokėjimo tvarkos užtikrinimą (teisė laiku gauti (išmokėti) darbo užmokestį, išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą, teisė į informavimą apie naujai įvedamas arba pakeičiamas senas darbo apmokėjimo sąlygas ir kt.). Kita dalis elementų turi didesnę reikšmę darbo užmokesčio dydžiui ir jo nustatymui (didesnis darbo užmokestis už ypatingas darbo sąlygas, nediskriminacinis darbo užmokestis, atlyginimas, užtikrinantis darbuotojui ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį, minimalus darbo užmokestis). Toliau bus nagrinėjami antrajai grupei priskirti du elementai. Pažymėtina, kad elementas „didesnis darbo užmokestis už ypatingas darbo sąlygas“ teorijoje nėra itin problematiškas, todėl pasirinkta nagrinėti tuos elementus, kurie yra dažniausiai išskirti tiek teisės aktų, tiek autorių, ir jiems yra skiriamas ypatingas dėmesys teorijoje ir praktikoje: atlyginimas, kuris garantuotų darbuotojui ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį, į kurio apibrėžimą patenka ir minimalaus darbo užmokesčio užtikrinimas bei darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už panašų ar vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos.

### 3. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPŲ TURINIO ELEMENTAI

#### 3.1. Atlyginimas, kuris darbuotojams ir jų šeimos nariams garantuotų normalų gyvenimo lygį

Atlyginimas, kuris darbuotojams ir jų šeimos nariams garantuotų normalų gyvenimo lygį, yra vienas iš teisingo apmokėjimo už darbą principo turinio elementų. Šis elementas buvo įtvirtintas JTO 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, kurios 23 str. 3 d. teigiama, jog „kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę <...> į tinkamą atlyginimą, užtikrinantį jam ir jo šeimai žmogaus orumo vertą gyvenimą <...>“. Kituose tarptautiniuose, regioniniuose teisės aktuose šio elemento formuluotė panaši, joje pabrėžiama darbuotojo teisė į atlyginimą, kuris garantuotų jo ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį. Tokie teisės aktai yra: 1966 m. JTO Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (7 str. ii d.), 1919 m. Versalio taikos sutartis<sup>52</sup> (427 str.), 1961 m. Europos socialinė chartija (4 str. 1 d.), 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta) (4 str. 1), 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija (5 str.), 2017 m. Tarpinstitucinė deklaracija dėl Europos socialinių teisių ramsčio (6 str. a d.).

Neretai atlyginimas, užtikrinantis normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai, tiek teorijoje, tiek teisės aktuose siejamas su tam tikru minimaliu darbo užmokesčio dydžiu. Šiame skyriuje bus nagrinėjama minimalaus darbo užmokesčio sąvoka, jo nustatymas ir darbo užmokesčio, užtikrinančio normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai, samprata.

#### 3.1.1. Minimalaus darbo užmokesčio samprata

Minimalus darbo užmokeskis, kaip teisingo apmokėjimo už darbą principo užtikrinimo priemonė, tarptautiniu lygmeniu buvo įvardijamas skirtingai. 1944 m. TDO Filadelfijos deklaracijoje<sup>53</sup> jis buvo apibrėžtas kaip „minimalaus pragyvenimo atlyginimas“ (angl. *a minimum living wage*) (3 str. 4 d.), o nuo dvidešimto amžiaus trečiojo dešimtmečio tiek 1928 m. TDO konvencijoje Nr. 26 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo

---

<sup>52</sup> 1919 m. Versalio taikos sutartis [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms\\_441862.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441862.pdf)>.

<sup>53</sup> 1944 m. Tarptautinės darbo organizacijos Filadelfijos deklaracija [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>>.

mechanizmo, tiek 1970 m. TDO konvencijoje Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis, buvo įvardijamas minimaliu darbo užmokesčiu (angl. *a minimum wage*).

Olandų teisininkas G. P. Politakis TDO leidinyje „Tarptautiniai darbo standartai. Bendras požiūris“ atkreipė dėmesį, kad sąvoka „minimalus darbo užmokestis“ nėra apibrėžta nė viename TDO dokumente, reglamentuojančiame minimalaus darbo užmokesčio nustatymo būdą<sup>54</sup>. E. Reynaud, analizuodamas TDO statistikos duomenis ir jų komentarus, palygino minimalų darbo užmokestį su kitais minimaliais standartais (pavyzdžiui, minimalus poilsio laikas). Jis teigė, kad minimalus darbo užmokestis, skirtingai nei kiti minimalūs kriterijai, nėra vienas iš minimalaus pragyvenimo lygio elementų, o tik priemonė minimaliam lygiui pasiekti, suteikiant darbuotojams minimalias pajamas, kurios yra užtikrinamos, jeigu garantuojamas darbo, už kurį mokamas minimalus darbo užmokestis, tęstinumas ir turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo šeimos realias išlaidas<sup>55</sup>. Apibendrinant E. Reynaud požiūrį, galima išskirti tokius minimalaus darbo užmokesčio požymius:

- 1) tai yra priemonė minimaliam pragyvenimo lygiui pasiekti;
- 2) minimalaus darbo užmokesčio paskirtis – suteikti minimalias pajamas šeimai;
- 3) tam, kad minimalus darbo užmokestis būtų laikomas minimaliomis pajamomis, jis turi būti mokamas pastoviai;
- 4) minimalus darbo užmokestis turi būti nustatomas, atsižvelgiant į realias šeimos išlaidas.

1967 m. Ženevoje TDO konferencijoje ekspertų komitetas<sup>56</sup> pristatė ataskaitą, kurioje buvo bandoma įtvirtinti minimalaus darbo užmokesčio sąvoką:

- 1) minimalus atlyginimas yra laikomas pakankamu darbo užmokesčiu, kai yra patenkinti būtiniausi poreikiai: maisto, drabužių, būsto, išsilavinimo ir poilsio, atsižvelgiant į kiekvienos šalies ekonominį ir kultūrinį išsivystymą. Kai kuriais atvejais taip pat atsižvelgiama į šeimos poreikius, darbuotojo padėtį, o kitais atvejais ir į mokamas pašalpas bei kitas socialines garantijas;

---

<sup>54</sup> POLITAKIS, G.P. Wages. Iš *International labour standards. A global approach*. Geneva: ILO, 2001, p. 233-266.

<sup>55</sup> REYNAUD, E. *The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2017, p. 12. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_557250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_557250.pdf)>.

<sup>56</sup> Konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertų komitetas, kurį sudaro dvidešimt nešališkų kvalifikuotų darbo ir tarptautinės srities specialistų iš įvairiausių vietovių. Pagrindinė ekspertų komiteto funkcija – įvertinti, kaip nacionaliniai įstatymai ir nacionalinė praktika atitinka valstybių ratifikuotas konvencijas, kaip vykdomi jų priimti įsipareigojimai.

- 2) minimalus darbo užmokestis yra teisiškai ar faktiškai leistinas žemiausias atlyginimo lygis, neatsižvelgiant į apmokėjimo būdą ar darbuotojo kvalifikaciją;
- 3) minimalus darbo užmokestis yra darbo užmokestis, kuris kiekvienoje šalyje turi įstatymo galią ir kuris yra užtikrinamas baudžiamojo pobūdžio ar kitokiomis sankcijomis. Šiame apibrėžime nurodytas minimalus darbo užmokestis yra nustatomas valstybinių institucijų ar kolektyvinėse sutartyse<sup>57</sup>.

Remiantis ataskaitoje suformuluotais trimis principais 1991 m. TDO tarptautinės konferencijos 79-ojoje sesijoje ekspertų komitetas suformulavo nuostatą, kad minimalus darbo užmokestis gali būti suprantamas kaip minimali suma, mokėtina darbuotojui už atliktą darbą ar suteiktą paslaugą per tam tikrą laikotarpį, apskaičiuojama pagal laiką ar produkciją. Taip pat minimalus darbo užmokestis negali būti sumažintas nei pagal individualų, nei pagal kolektyvinį susitarimą. Jis turi būti garantuojamas įstatymu ir gali būti nustatytas taip, kad apimtų minimalius darbuotojo ir jo šeimos poreikius atsižvelgiant į nacionalines ekonomines ir socialines sąlygas<sup>58</sup>.

Pažymėtina, kad ataskaitoje nurodytas minimalaus darbo užmokesčio apibrėžimas buvo reikšmingas, nes jis atspindėjo tris pagrindines idėjas, kuriomis remiantis buvo priimta 1970 m. TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis ir 1970 m. TDO rekomendaciją Nr. 135 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis, kuri neturi privalomojo pobūdžio, bet valstybės gali pritaikyti jos nuostatas įgyvendinant Konvenciją nacionalinėje teisėje<sup>59</sup>. 2018 m. duomenimis šią Konvenciją iš 187 valstybių ratifikavo 54 valstybės. Lietuva ją ratifikavo 1994 m.

Konvencijos 1 str. reglamentuota, kad „kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuri ratifikuoja šią Konvenciją, įsipareigoja sukurti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą, apimančią visas samdomųjų darbuotojų grupes, dėl kurių darbo sąlygų tokią sistemą taikyti yra tikslinga“, o Konvencijos 2 str. numato, kad „minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas“. Kaip matyti iš šių nuostatų, Konvencija įtvirtina valstybių, ratifikavusių Konvenciją, pareigą nustatyti minimalaus darbo užmokesčio dydį ir imperatyviai nurodo, kad darbo užmokestis negali būti mažesnis

---

<sup>57</sup> REYNAUD, E. *The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2017, p. 23. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_557250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_557250.pdf)>.

<sup>58</sup> POLITAKIS, G.P. Wages. Iš *International labour standards. A global approach*. Geneva: ILO, 2001, p. 233-266.

<sup>59</sup> 1970 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 135 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R135](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R135)>.

nei nustatytas minimalaus darbo užmokesčio dydis. Pažymėtina, kad Konvencijos nuostatos taip pat suteikia galimybę periodiškai peržiūrėti nustatytus minimalius atlyginimo kriterijus.

Svarbu paminėti, kad Rekomendacijos 5 str. numato, kad gali būti nustatytas vienas bendras minimalus darbo užmokestis arba keli minimalūs darbo užmokesčio dydžiai, kurie taikomi tam tikrų grupių darbuotojams. Tai suteikia galimybę nustatyti skirtingą minimalų darbo užmokestį ir tai nebūtų laikoma Konvencijos nuostatų pažeidimu. V. Gerikienė ir I. Blažienė pažymi, kad mažesnis minimalus darbo užmokestis kai kurioms darbuotojų grupėms galėtų būti nustatomas tik tam tikram laikotarpiui ir tik esant tam tikroms socialinėms ar ekonominėms sąlygoms ir, remdamasi ekspertų nuomone, kaip pavyzdį pateikia praktiką atliekančius darbuotojus ar pameistrius, nes dirbdami jie įgauna patirties ir įgūdžių<sup>60</sup>.

Lietuvos Respublikos įstatymuose minimali darbo užmokesčio riba nustatoma nuo 1991 m., kai buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. 2017 m. Darbo kodekse yra įtvirtinama, kad minimalusis darbo užmokestis (minimalusis valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga) – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai. Darbo kodekso minimaliosios mėnesinės algos apibrėžimo kontekste minimalus atlygis suprantamas tik kaip piniginė išraiška, apimanti Darbo kodekso 139 str. 2 d. 1-6 p. išvardintas darbo užmokesčio sudėtinės dalis: bazinį darbo užmokestį, papildomas darbo užmokesčio dalis, priedus ir priemokas, kurių visuma negali būti mažesnė negu nustatytas minimalus darbo užmokestis.

Minimalusis darbo užmokestis tampa minimalių pajamų pagal darbo sutartį garantija – kad ir kokia būtų darbo apmokėjimo sistema (pagal laiką ar vienetinę) ar šalių suldytos sąlygos, darbuotojo darbo užmokestis negali būti mažesnis nei patvirtintas minimalusis darbo užmokestis<sup>61</sup>. Vadinasi, jei darbuotojo darbo užmokesčio dydis priklauso nuo jo pagamintų (aptarnautų, atliktų) vienetų skaičiaus (vienetinė sistema), vis tiek darbo valanda negali būti apmokama mažesniu nei minimalusis darbo užmokesčiu<sup>62</sup>. Darbo kodekso 143 str. 3 d. netiesiogiai numatyta išimtis, kada darbdavys turi teisę nemokėti minimalaus darbo užmokesčio. Joje reglamentuojama, kad kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo darbo normų, jam mokama už faktiškai atliktą darbą. Šiuo atveju mėnesinis darbo užmokestis

---

<sup>60</sup> GERIKIENĖ, V., BLAŽIENĖ, I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40 (32), p. 56-64.

<sup>61</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 436.

<sup>62</sup> *Ibid.*



<...> turi būti ne mažesnis už minimalųjį darbo užmokestį. Autoriai detalizuoja, kad jei darbuotojas ne dėl savo kaltės nepasiektų darbo užmokesčio, lygaus ar viršijančio teisės aktų nustatytus minimalius dydžius, jam tokiu atveju turėtų būti mokama ne mažesnė nei minimali mėnesinė alga (minimalus valandinis atlygis)<sup>63</sup>. Atsižvelgiant į tokį Darbo kodekso reglamentavimą ir autorių aiškinimą išeina, kad darbuotojui dėl jo kaltės galėtų būti mokamas ir mažesnis darbo užmokestis nei minimalaus darbo užmokesčio riba. Praktikoje pasitaikantys pavyzdžiai galėtų būti tokie: jeigu darbuotojas pavėlavo ar neatvyko į darbą be pateisinamos priežasties, taip pat jeigu dėl savo kaltės padarė žalą darbdaviui. Pastaruoju atveju, darbuotojui galėtų būti išskaitomas tam tikras padarytos žalos dydis, remiantis Darbo kodekso 150 str. numatyta tvarka.

Būtina atkreipti dėmesį, kad Darbo kodekse pateiktame apibrėžime minimalaus atlyginimo kriterijus gali būti taikomas tik nekvalifikuotam darbuotojui. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai. Minimalus atlygis, mokamas tik už nekvalifikuotą darbą, turėtų būti taikoma kaip norma – principas<sup>64</sup>. Valstybinė darbo inspekcija, aiškindama Darbo kodekso 141 str. 2 d. nuostatą<sup>65</sup>, nurodo, kad nekvalifikuoti darbai nustatomi vadovaujantis Lietuvos profesijų klasifikatoriumi<sup>66</sup> (toliau – Klasifikatorius). Klasifikatoriaus 9 kategorijai priskirtos profesijos (pavyzdžiui, namų valytojo, indų plovėjo, duobkasio ir kitos) laikomos nereikalaujančiomis jokios kvalifikacijos. Pasak autorių, darbdaviai gali vadovautis šiuo Klasifikatoriumi sprenddami, ar konkreči pareigybė priskirtina nekvalifikuotam darbui, tačiau kiekvienu konkrečiu atveju darbdavys pats įvertina, ar konkrečiai pareigybei yra keliama specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai. Pažymėtina, kad teisės aktai nenustato, kiek darbo užmokestis už kvalifikuotą darbą turėtų būti didesnis nei minimalioji darbo užmokesčio riba. Trišalė taryba laikosi pozicijos, kad atlygis už kvalifikuotą darbą turėtų būti didesnis negu minimalus darbo užmokestis ne mažiau kaip 10-15 proc.<sup>67</sup>.

Apibendrinant galima teigti, kad minimalus darbo užmokestis reiškia nacionaliniuose įstatymuose imperatyviai nustatytą tam tikrą darbo užmokesčio dydžio standartą, kuris

---

<sup>63</sup> BAGDANSKIS, T; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: AB „Rito projects“, 2018, p. 373.

<sup>64</sup> *Ibid.*, p. 374.

<sup>65</sup> Valstybinė darbo inspekcija. *Naujasis Darbo kodeksas: klausimai – atsakymai* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.vdi.lt/PdfUploads/7\\_Klausimai\\_Atsakymai\\_DK.pdf](https://www.vdi.lt/PdfUploads/7_Klausimai_Atsakymai_DK.pdf)>.

<sup>66</sup> Lietuvos profesijų klasifikatorius LPK 2012, patvirtintas Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro 2013 m. kovo 6 d. įsakymu Nr. 4-171. *Valstybės žinios*, Nr. 30-1492.

<sup>67</sup> BAGDANSKIS, T; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: AB „Rito projects“, 2018, p. 374-376.

turėtų garantuoti darbuotojams (nepriklausomai nuo jų kvalifikacijos) ir jų šeimoms būtinausių poreikių tenkinimą.

### 3.1.2. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas

Minimalaus darbo užmokesčio nustatymui konkrečioje valstybėje yra svarbu, kokie subjektai dalyvauja šiame procese. Ankstesnėje dalyje aptartos TDO konvencijos Nr. 131 4 str. 3 d. reglamentuota, kad taikant minimalaus darbo užmokesčio mechanizmą tiesiogiai dalyvauja:

- a) atitinkamos darbdavių ir darbuotojų organizacijos arba, kur tokių nėra, darbdavių ir darbuotojų atstovai lygiomis teisėmis;
- b) asmenys, turintys pripažintus įgaliojimus atstovauti bendriems valstybės interesams, ir, kur leidžia sąlygos, po išsamių konsultacijų su atitinkamomis darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur tokios yra, ir kur tokios konsultacijos atitinka nacionalinius įstatymus arba praktiką, paskirti asmenys.

Kitaip tariant, minimalaus darbo užmokesčio nustatymui ir taikymui svarbu, kad jis būtų nustatytas metiniu trišaliu susitarimu ir kad minimalus atlyginimas užtikrintų minimalių poreikių patenkinimą darbuotojui ir jo išlaikomiems šeimos nariams<sup>68</sup>.

Konvencijoje yra numatomi kriterijai, kuriais remiantis, nustatomas minimalaus darbo užmokesčio dydis priklausomai nuo valstybės galimybių, praktikos ir sąlygų. Taigi turėtų būti atsižvelgiama į: 1) darbuotojų ir jų šeimų poreikius (kartu ir į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidas, socialinės apsaugos išmokas, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygį); 2) ekonominius veiksnius (įskaitant ekonominę plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti ir išlaikyti aukštą užimtumo lygį). Autoriai, be kita ko, atkreipia dėmesį, jog nustatant minimalų darbo užmokestį taip pat reikia atsižvelgti į darbdavių išgales mokėti nustatyto lygio minimalų darbo užmokestį<sup>69</sup>.

Kalbant apie darbuotojų ir jų šeimos poreikių kriterijų, atkreiptinas dėmesys, kad buvo tikslingai pasirinkta minimalų atlyginimą sieti su poreikiais, nes nereikėtų pamiršti fakto, kad sprendžiamas klausimas dėl darbo užmokesčio, kuris yra ne tik ekonominė abstrakcija, bet ir milijono žmonių pragyvenimo šaltinis<sup>70</sup>. Prieš priimant Konvenciją kilo

<sup>68</sup> GERIKIENĖ, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25 (17), p. 37-41.

<sup>69</sup> GERIKIENĖ, V., BLAŽIENĖ, I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40 (32), p. 56-64.

<sup>70</sup> REYNAUD, E. *The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2017, p. 22. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą:

diskusijų dėl šio kriterijaus. Kaip teigia A. Marinakis, kai kurios valstybės išreiškė susirūpinimą dėl šeimos poreikių įtraukimo, nes dėl to gali būti diskriminuojami darbuotojai su išlaikytiniais, tačiau nuoroda į šeimos poreikius buvo išsaugota suvokiant, kad Konvencijoje nebuvo skatinami skirtingi apmokėjimo tarifai darbuotojams su išlaikytiniais ar be jų<sup>71</sup>.

Taigi, Konvencija, įtvirtindama minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą, tapo skurdo mažinimo priemone, kuri yra viena iš valstybės ekonomikos augimo strategijų<sup>72</sup>.

Darbo kodekso 141 str. 3 d. numatyta, kad minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas. Trišalė taryba yra sudaryta iš profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų. Toks minimalaus darbo užmokesčio tvirtinimo mechanizmas atitinka TDO Konvencijos nuostatas. Be kita ko, Darbo kodekse numatyta, kad minimalus darbo užmokestis gali būti nustatytas kolektyvinėse sutartyse tam tikros kategorijos darbuotojams, bet jis negalėtų būti mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalus darbo užmokestis.

Trišalėje taryboje dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio bei nustatymo vyrauja skirtingos nuomonės. 2016 m. gegužės 17 d. Trišalės tarybos posėdyje<sup>73</sup> visi atstovai vieningai sutiko didinti minimalų darbo užmokestį, bet nuomonės išsiskyrė dėl naujo minimalaus darbo užmokesčio taikymo datos: Vyriausybės ir profesinių sąjungų atstovai pritarė didinti minimalų darbo užmokestį nuo 2016 m. liepos 1 d., o dauguma darbdavių atstovų buvo linkę atidėti klausimo svarstymą ir didesnę minimalaus darbo užmokestį įtvirtinti pusmečiu vėliau. 2017 m. rugsėjo 21 d. Trišalės tarybos posėdyje<sup>74</sup> darbdavių atstovai pasiūlė, kad minimalaus darbo užmokesčio nustatymas turi būti depolitizuotas ir minimalios mėnesinės algos dydis turi būti 45-50 proc. vidutinio darbo užmokesčio bei turi atitikti ketvirtadalio didžiausią santykį tarp vidutinio darbo užmokesčio ir minimalaus

---

<[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_557250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_557250.pdf)>.

<sup>71</sup> MARINAKIS, A. *The role of ILO in the development of minimum wages* [interaktyvus]. Santiago: ILO, 2009, p. 17. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_180793.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180793.pdf)>.

<sup>72</sup> *Ibid.*, p. 18.

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-6 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2016. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11068\\_2016-05-17-trisal-tarb-pose-pr.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11068_2016-05-17-trisal-tarb-pose-pr.pdf)>.

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-16 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2017. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11068\\_2016-05-17-trisal-tarb-pose-pr.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11068_2016-05-17-trisal-tarb-pose-pr.pdf)>.

darbo užmokesčio turinčių ES valstybių vidurkį. Trišalės tarybos nariai vieningai pritarė dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio ir dėl minimalaus darbo užmokesčio peržiūrėjimo vieną kartą per metus. 2018 m., kitaip nei 2016 m. ir 2017 m., nepavyko priimti bendro sprendimo net per penkis posėdžius. Pirmajame posėdyje<sup>75</sup> Vyriausybės atstovai siūlė nuo 2019 m. sausio 1 d. nustatyti 420 eurų minimaliąją mėnesinę algą, profesinių sąjungų atstovai – 450 eurų. Dalis darbdavių atstovų nepritarė 450 eurų minimalios mėnesinės algos dydžiui, o kita dalis – nurodė atidėti posėdį. Antrajame<sup>76</sup>, trečiajame<sup>77</sup>, ketvirtajame posėdžiuose<sup>78</sup> Trišalės tarybos atstovų nuomonės išsiskyrė, todėl buvo nutarta minimalaus darbo užmokesčio dydį svarstyti kitų posėdžių metu. Per penktąjį posėdį<sup>79</sup> Vyriausybės atstovai, atsižvelgdami į sutartą formulę bei Finansų ministerijos patikslintas ekonomikos prognozes, pasiūlė nustatyti 430 eurų minimalios mėnesinės algos dydį, profesinių sąjungų atstovai – 450 eurų, o darbdavių atstovai – 420 eurų. Galutinį sprendimą remdamasi Darbo kodekso 141 str. 3 d. priėmė Vyriausybė. Taigi, kaip matyti, minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo procesas neretai būna sudėtingas ir Vyriausybės, darbdavių, profesinių sąjungų atstovams nepavyksta lengvai prieiti prie bendros nuomonės.

Kai kurie specialistai kritikuoja Vyriausybės teisę nustatyti minimalųjį darbo užmokesį, teigdami, kad taip be reikalo kišamasi į darbo rinką ir ardoma jos pusiausvyra. Iš kitos pusės, minimalaus darbo užmokesčio nustatymas padeda garantuoti asmens teises į tokį darbo užmokesį, kuris turėtų atitikti asmens poreikius. Nenustačius minimalaus darbo užmokesčio darbdaviai įgytų teisę piktnaudžiauti šia padėtimi, dėl to dalies darbuotojų atlyginimai galėtų ryškiai sumažėti<sup>80</sup>.

---

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-5 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2018. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2018%2005%2015%20tris%20tar%20p%20protokol%2B.docx>>.

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-6 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2018. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2018%2006%2012%20su%20parasais.pdf>>.

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-7 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2018. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2018%2007%2010%20tris%20tar%20protokol.docx>>.

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-9 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2018. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-darbotvarkes/2018%2008%2027%20trisal%20t%20pr%20suderint.docx>>.

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-10 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2018. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2018%2009%2018%20tris%20tar%20protokol.docx>>.

<sup>80</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Teisė į darbą. Iš *Žmogaus teisės Lietuvoje*. Vilnius: Naujos sistemos, 2005, p. 105-134.

Lietuvoje kyla diskusijų dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo teisėtumo ir atitikimo TDO Konvencijai. Pasak kai kurių autorių, Lietuvoje pats minimalus darbo užmokesčio dydis nustatomas ne įstatymu, kurį sunku būtų greitai pakeisti dėl jo sudėtingos priėmimo tvarkos, bet Vyriausybės nutarimu, todėl šis faktas sukelia abejonių dėl tokio dydžio nustatymo teisėtumo<sup>81</sup>. V. Granickas yra kitokios nuomonės. Jis tvirtina, kad „būtų teisinga teigti, jog minimalaus darbo užmokesčio dydį nustatanti teisės norma neturi įstatymo galios, tačiau pareiga nenukrypti nuo šio dydžio yra grindžiama įstatymo galią turinčiais teisės aktais (Darbo kodeksu bei tarptautine sutartimi), todėl aiškinimo dualizmo problema iš esmės galima tik teoriniame lygmenyje, praktiniame minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią“<sup>82</sup>. TDO Ekspertų komitetas, aiškindamas Konvencijos 2 str. 1 d., pažymėjo, kad reikalavimas suteikti įstatymo galią minimaliam darbo užmokesčiui, neatsižvelgiant į jo nustatymo tvarką, paprasčiausiai atspindi būtinybę, kad minimalus darbo užmokestis būtų teisiškai privalomas darbdaviams ir darbuotojams, kuriems jis taikomas<sup>83</sup>. Taigi, manytina, kad vis dėlto tik Lietuvoje minimalaus darbo užmokesčio įtvirtinimas Vyriausybės nutarime neprieštarauja Konvencijos nuostatom.

2017 m. spalio 10 d. Vyriausybė patvirtino, kad nuo 2018 m. sausio 1 d. įsigalios minimalioji mėnesinė alga – 400 eurų<sup>84</sup>, o 2018 m. spalio 16 d. priėmė nutarimą, jog nuo 2019 m. sausio 1 d. minimalioji mėnesinė alga nustatoma 555 eurų<sup>85</sup>. Toks minimalus atlyginimas yra nustatytas samdomiems darbuotojams. Būtina atkreipti dėmesį, kad Vyriausybė tvirtina bruto minimalų darbo užmokestį, į kurį yra įskaičiuoti darbuotojo socialinio draudimo ir gyventojų pajamų mokesčiai. Darbuotojui faktiškai yra išmokamas neto darbo užmokestis, mažesnis atlyginimas, atskaičiavus visus mokesčius. 2018 m. darbuotojui buvo sumokamas 361 eurų<sup>86</sup> neto minimalus darbo užmokestis, jeigu darbuotojas papildomai nekaupė pensijai ir jam nebuvo taikomos lengvatos, pavyzdžiui, dėl jo neįgalumo. Nors 2019 m. įsigaliojęs bruto minimalus darbo užmokestis ženkliai didesnis nuo galiojusio 2018 m. minimalios algos dydžio, tačiau reikia turėti omenyje, kad

---

<sup>81</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Teisė į darbą*. Iš *Žmogaus teisės Lietuvoje*. Vilnius: Naujos sistemos, 2005, p. 105-134.

<sup>82</sup> GRANICKAS, V. *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*: daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, Teisė (01 S), Vilnius, 2013, p. 84.

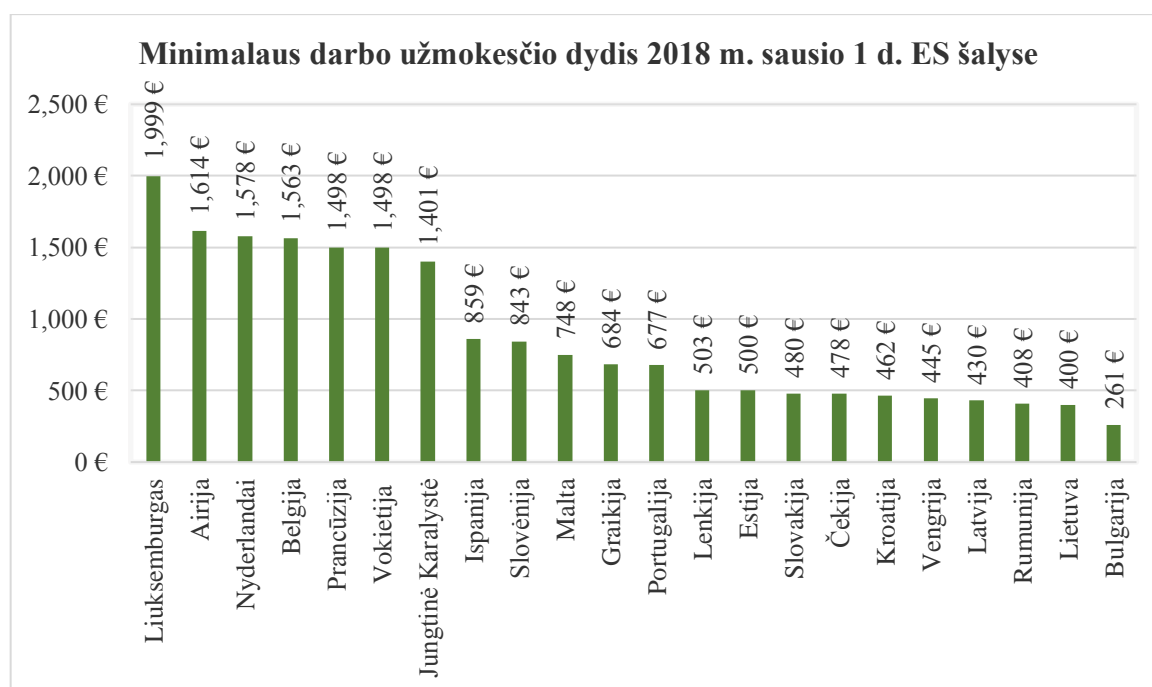
<sup>83</sup> International Labour Conference (103rd Session). *Report III (Part 1B): Minimum wage systems* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2014, p. 144. [žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---/wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---/wcms_174846.pdf)>.

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. spalio 11 d. nutarimas „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“, Nr. 814. *Teisės aktų registras*, 2017, Nr. 16194.

<sup>85</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. spalio 16 d. nutarimas „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“, Nr. 1025. *Teisės aktų registras*, 2018, Nr. 16268.

<sup>86</sup> Skaičiavimas atliktas, remiantis Atlyginimų skaičiuokle UAB „Auditum“ 2018 m. [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.auditum.lt/index.php/atlyginimu-skaiciuokle/atlyginimo-skaiciuokle-2018.html>>.

pakitimas didžiaja dalimi buvo nulemtas sprendimo dėl mokesčių reformos. Pagal naują reglamentavimą socialinio draudimo ir gyventojų pajamų mokesčiai buvo perkelti darbuotojui, todėl pagal atliktus skaičiavimus darbuotojui faktiškai yra išmokamas apie 395 eurų<sup>87</sup> (jeigu darbuotojas papildomai nekaupė pensijai ir jam nebuvo taikomos lengvatos, pavyzdžiui, dėl jo neįgalumo) neto darbo užmokestis. Kaip matyti, 2019 m. bruto minimalus mėnesinis atlygis išaugo 38,75 proc., o neto darbo užmokestis – tik 9,63 proc. Taigi, galima daryti išvadą, kad asmenims, gavusiems minimalų darbo užmokestį, 2019 m. algos dydžio padidėjimas nebuvo žymus.



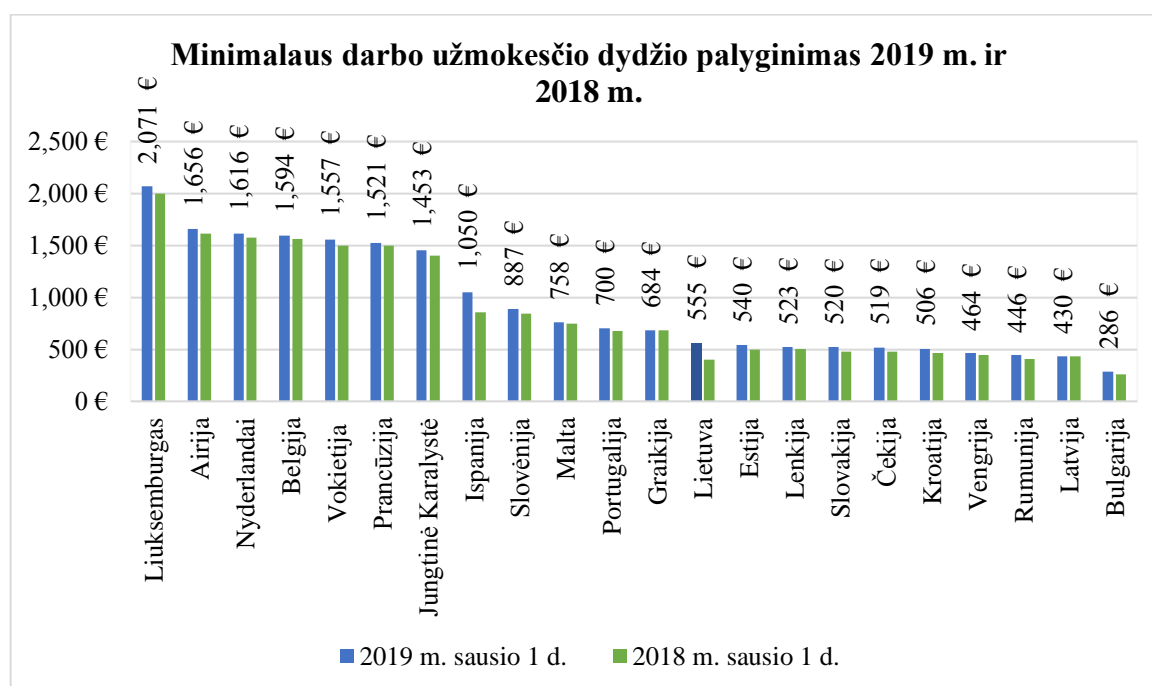
1 paveikslas. **Minimalaus darbo užmokesčio dydis ES šalyse.**

*Šaltinis:* Sudaryta autorės, remiantis Europos statistikos tarnybos duomenų baze. Bazėje pateikiami duomenys ES šalių, kurios pateikė informaciją Europos statistikos tarnybai apie minimalų darbo užmokestį. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>.

Europos statistikos tarnybos 2018 m. sausio 1 d. duomenimis Lietuva pagal bruto minimalaus mėnesinio atlygio dydį buvo priešpaskutinė Europos Sąjungoje, neįskaitant valstybių, kurios duomenų apie minimalų atlyginimą nepateikė (1 paveikslas). Mažiausias minimalus darbo užmokestis buvo Bulgarijoje – 261 euras, o didžiausias Liuksemburge – 1999 eurai. Kaip matyti, egzistuoja žymus skirtumas tarp minimalių darbo užmokesčių dydžių. Europos regionų komiteto nuomone, teisingas atlygis už darbą padėtų mažinti

<sup>87</sup> Skaičiavimas atliktas, remiantis Atlyginimų skaičiuokle UAB „Auditum“ 2019 m. [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.auditum.lt/index.php/atlyginimu-skaiciuokle/atlyginimo-skaiciuokle-2019.html>>.

nepriimtina nelygybės Europoje lygį, kuris kelia susirūpinimą atsižvelgiant į socialinę sanglaudą – tai yra politinis klausimas ir kelia grėsmę būsimam ES ekonomikos augimo potencialui<sup>88</sup>. Svarbu paminėti, kad atsižvelgiant į kainų skirtumus ES šalyse Europos statistikos tarnyba dar pateikia minimalaus darbo užmokesčio statistiką, išreikštą perkamosios galios standartais. Minimalų atlyginimą, išreikšus perkamosios galios standartais, ES valstybėse narėse, kuriose minimalus darbo užmokestis eurais palyginti nedidelis, paprastai mažesnės ir kainos, todėl minimalaus darbo užmokesčio reikšmė padidėja bei sumažėja skirtumai tarp ES valstybių narių<sup>89</sup>. Remiantis minimalaus darbo užmokesčio dydžiu, išreikštu perkamosios galios standartais, Lietuva vis tiek išlieka reitingo gale<sup>90</sup>.



2 paveikslas. 2019 m. sausio 1 d. ir 2018 m. sausio 1 d. minimalaus darbo užmokesčio dydžio palyginimas ES šalyse.

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Europos statistikos tarnybos duomenų baze. Bazėje pateikiami duomenys ES šalių, kurios pateikė informaciją Europos statistikos tarnybai apie minimalų darbo užmokestį. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>.

<sup>88</sup> Europos regionų komiteto 2016 m. vasario 10 d. nuomonė. *Atlygio už darbą standartai ES* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IR1689&from=EN>>.

<sup>89</sup> Europos statistikos tarnybos portalas. *Minimalaus darbo užmokesčio statistika* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 7 d.]. Prieiga per internetą: <[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics/lt](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/lt)>.

<sup>90</sup> Europos statistikos tarnybos duomenų bazė [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. sausio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>.

Remiantis Europos statistikos tarnybos 2019 m. minimalaus darbo užmokesčio statistika galima išskirti pagrindinę tendenciją, jog minimalus darbo užmokestis visose ES valstybėse kilo nuo 1,52 iki 38,75 proc., išskyrus Latviją ir Graikiją – šiose valstybėse minimalaus darbo užmokesčio dydis išliko nepakitęs (2 paveikslas). Radikaliai minimalus darbo užmokestis išaugo Lietuvoje (38,75 proc.) ir Ispanijoje (22,30 proc.). Šiuo atveju Lietuva pakilo iki 10 vietos, o Ispanija liko 15 vietoje pagal minimalaus darbo užmokesčio dydį ES. Kitose ES valstybėse darbo užmokestis pakilo mažesniais intervalais – nuo 1,52 iki 9,81 proc.

Kaip minėta anksčiau, Lietuvoje minimalaus darbo užmokesčio kilimas buvo nulemtas socialinio draudimo ir gyventojų pajamų mokesčių perkėlimo darbuotojui, gyventojų pajamų mokesčio padidėjimo, o realiai darbuotojai, gaunantys minimalią algą, didelio augimo nepajuto, nes neto minimali alga išaugo tik 9,63 proc. Galima daryti prielaidą, kad jeigu Lietuvoje nebūtų mokesčių reformos, tai Lietuva nebūtų išsiskyrusi kardinaliais bruto minimalaus darbo užmokesčio dydžio pokyčiais ir ji patektų į ES valstybių kategoriją, kurių minimalaus darbo užmokesčio augimas buvo 1,52-9,81 proc. Pažymėtina, kad Ispanijoje, kurioje, kaip ir Lietuvoje, buvo akivaizdus minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas, neto minimalus darbo užmokestis taip pat proporcingai pakilo apie 22 proc. iki apytiksliai 965 eurų<sup>91</sup>. Ispanijoje 2018 m. bruto minimalus darbo užmokestis (1 paveikslas) buvo 854 eurai, o neto – apie 787 eurų<sup>92</sup>.

Paminėtina ir tai, kad 1 ir 2 paveiksluose pateikiami ne visų ES valstybių duomenys apie minimalų darbo užmokestį. Danija, Italija, Austrija, Suomija ir Švedija minimalaus darbo užmokesčio statistikos nepateikia, nes šiose valstybėse minimalus darbo užmokestis taikomas tik atskiruose ekonominiuose sektoriuose pagal kolektyvines sutartis. Tokį darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą leidžia TDO konvencija Nr.131, jeigu tokios kolektyvinės sutartys yra teisiškai privalomos<sup>93</sup>. Kipre nustatytas minimalus darbo užmokestis kolektyvinėse sutartyse arba minimalaus darbo užmokesčio riba yra įtvirtinta tam tikroms profesijoms, atskiriems sektoriams, pavyzdžiui, parduotuvių padėjėjams, apsauginiams ir kt. Tačiau tokiu atveju, kaip nurodo N. Trimikliniotis, gali kilti problema, jog kai kuriuose sektoriuose nustatytas mažesnis minimalus darbo užmokestis gali

---

<sup>91</sup> Neto minimalus darbo užmokestis apskaičiuotas apytiksliai atsižvelgiant į bendrus darbuotojo kriterijus netaikant lengvatų (pavyzdžiui, dėl invalidumo, šeiminės padėties, vaikų skaičiaus ir kt.) ar kitų darbuotojo ypatybių (pavyzdžiui, amžiaus, darbo viešajame sektoriuje ir kt.), remiantis atlyginimo skaičiuokle „CincoDías“ [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <[https://cincodias.elpais.com/herramientas/calculadora-sueldo-neto/#tabla\\_resultados](https://cincodias.elpais.com/herramientas/calculadora-sueldo-neto/#tabla_resultados)>.

<sup>92</sup> *Ibid.*

<sup>93</sup> International Labour Conference (103rd Session). *Report III (Part 1B): Minimum wage systems* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2014, p. 67. [žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---/wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---/wcms_174846.pdf)>.



netiesiogiai daryti įtaką atskirų darbuotojų grupių (pavyzdžiui, imigrantų, tautinių mažumų ir pan.) darbo sąlygoms<sup>94</sup>.

Vertinant minimalaus darbo užmokesčio dydį ES lygiu, reikia atsižvelgti į tai, kad kai kuriose valstybėse minimalus darbo užmokestis yra diferencijuojamas pagal įvairius kriterijus. Tai reiškia, kad Europos statistikos tarnybos statistikoje (1 ir 2 paveikslai) valstybių pateiktą minimalų darbo užmokesčio dydį gauna ne visi tos valstybės darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį. Minėta, kad TDO Rekomendacijos Nr. 135 5 str. numato, kad gali būti nustatyti <...> keli minimalūs darbo užmokesčio dydžiai, kurie taikomi tam tikrų grupių darbuotojams, tačiau nėra numatyta, kad diferenciacija galima tokiais pagrindais, kaip lytis, amžius, tautybė, negalia. Be to, yra pabrėžiama, kad minimalaus darbo užmokesčio diferenciacija turi atitikti vienodo atlyginimo už vienodą darbą principą<sup>95</sup>. Kitaip tariant, valstybės, nustatydamos kitokį mažesnę minimalų darbo užmokestį tam tikrų kategorijų asmenims, turi užtikrinti, kad nebūtų pažeidžiamas lygybės darbo užmokesčio srityje principas.

Pastebėtina, kad gana daug ES šalių yra pasirinkusios diferencijuoti minimalų darbo užmokestį pagal asmens amžių. Valstybės, palaikančios minimalaus darbo užmokesčio diferenciaciją pagal amžių, laikosi nuomonės, kad tai motyvuoja jaunimą įgyti išsilavinimą ir nemesti mokyklos, neįgijus reikiamos kvalifikacijos, skatina jaunų žmonių, kurie įsitraukia į darbo rinką, užimtumą, nes jeigu jaunų žmonių atlyginimas būtų didesnis, tai jų darbo užmokesčio sąnaudos nebeatitiktų jų darbo našumo, todėl jiems prieinamų darbo vietų skaičius būtų žymiai sumažintas<sup>96</sup>. V. Gerikienė ir I. Blažienė padarė išvadą, kad minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo problema aktuali tose šalyse, kuriose minimalus darbo užmokestis yra gana didelis, gerokai pranokstantis minimalaus pragyvenimo lygį<sup>97</sup>. Remiantis tyrėjo K. Fric parengta ataskaita „Įstatymu nustatyti minimalūs darbo užmokesčiai 2018 m.“<sup>98</sup> Prancūzijoje, Graikijoje, Airijoje, Liuksemburge, Maltoje, Nyderlanduose ir Jungtinėje Karalystėje mažesnis minimalus darbo užmokestis yra nustatytas jauniems darbuotojams ir diferencijuojamas priklausomai nuo jų amžiaus.

---

<sup>94</sup> TRIMIKLINIOTIS, N. *Social and Employment Situation in Cyprus* [interaktyvus]. Nicosia: University of Nicosia, 2012, p. 16-20. [žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/492430/IPOL-EMPL\\_NT\(2012\)492430\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/492430/IPOL-EMPL_NT(2012)492430_EN.pdf)>.

<sup>95</sup> International Labour Conference (103rd Session). *Report III (Part 1B): Minimum wage systems* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2014, p. 82. [žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---/wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---/wcms_174846.pdf)>.

<sup>96</sup> *Ibid.*, p. 85-86.

<sup>97</sup> GERIKIENĖ, V., BLAŽIENĖ, I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40 (32), p. 56-64.

<sup>98</sup> Eurofound. *Statutory minimum wages 2018* [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 9. [žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eurofound.link/ef18005>>.

Belgijoje, Prancūzijoje, Airijoje ir Jungtinėje Karalystėje yra mokamas mažesnis minimalus darbo užmokestis jauniems darbuotojams, kurie mokosi, stažuojasi ar praktikuojasi. Kai kuriose ES valstybėse mažesnis nei Europos statistikos tarnybos statistikoje nurodomas minimalaus darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į darbo patirties trukmę, laikotarpį nuo įsidarbinimo pradžios ar kvalifikaciją<sup>99</sup>. Pavyzdžiui, Europos statistikos tarnybos duomenimis ES pagal minimalaus darbo užmokesčio dydį pirmaujančiame Liuksemburge darbdaviai asmenims nuo 15 iki 16 metų įpareigoti mokėti 75 proc., nuo 17 iki 18 metų asmenims – 80 proc., 18 metų ir vyresniems nekvalifikuotiems darbuotojams – 100 proc., o kvalifikuotiems – 120 proc. įstatyme įtvirtinto minimalaus darbo užmokesčio<sup>100</sup>. Airijoje darbdavys privalo mokėti 100 proc. minimalaus valandinio darbo užmokesčio dydžio tik patirtį turinčiam darbuotojui; asmenims iki 18 metų darbdaviai turi mokėti ne mažiau negu 70 proc. minimalaus valandinio darbo užmokesčio; asmenims, sulaukusiems 18 metų po vienerių metų nuo pirmojo įsidarbinimo pradžios, – 80 proc., o po dvejų metų nuo pirmojo įsidarbinimo pradžios – 90 proc.; darbuotojams, vyresniems nei 18 metų, apmokymų per darbo laiką metu mokamas mažesnis nei minimalus darbo užmokesčio dydis<sup>101</sup>. TDO ekspertai pažymi, kad valstybės, užuot naudojusios tik amžiaus kriterijų nustatant mažesnę minimalų darbo užmokestį, būtų geriau atsižvelgusios į darbuotojų kvalifikacijos ir patirties kriterijus<sup>102</sup>. Taigi, kai kurios ES valstybės pasinaudoja minimalaus darbo užmokesčio diferenciacijos kriterijų variacijomis ir tokiu būdu neįtvirtina minimalaus darbo užmokesčio diferenciacijos tik pagal amžiaus kriterijų. Jeigu valstybė įstatymuose numato skirtingus minimalaus darbo užmokesčio dydžius remiantis darbuotojų amžiumi, tokią diferenciaciją pagrindžia, jog jaunesni darbuotojai dėl patirties ir darbo įgūdžių stokos negali būti pripažinti darbuotojais, visiškai atitinkančiais darbdavio lūkesčius.

---

<sup>99</sup> Eurofound. *Statutory minimum wages 2018* [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 9. [žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eurofound.link/ef18005>>.

<sup>100</sup> Liuksemburgo Vyriausybės portalas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/remuneration/paiement-remunerations/salaire.html>>.

<sup>101</sup> Airijos Vyriausybės portalas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/pay\\_and\\_employment/pay\\_inc\\_min\\_wage.html#l62fd2](http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/pay_and_employment/pay_inc_min_wage.html#l62fd2)>.

<sup>102</sup> International Labour Conference (103rd Session). *Report III (Part 1B): Minimum wage systems* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2014, p. 89. [žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---/wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---/wcms_174846.pdf)>.

### 3.1.3. Minimalaus darbo užmokesčio teisinio reguliavimo praktinė reikšmė

Anot T. Davulio, minimalios algos įtvirtinimo tikslas – suteikti darbuotojui minimalių pajamų, užtikrinančių minimalųjį socialiai, ekonomiškai ir fiziologiškai pakankamą pajamų lygį darbuotojui ir jo šeimos nariams<sup>103</sup>. TDO rekomendacijoje Nr. 135 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis, nurodoma, kad minimalaus darbo užmokesčio nustatymas turėtų būti vienas iš politikos elementų, kuriuo siekiama įveikti skurdą ir užtikrinti visų darbuotojų ir jų šeimų poreikių tenkinimą. Dalis mokslininkų tam, kad nustatyti, ar minimalus atlyginimas patenkina minimalius darbuotojo ir jo šeimos poreikius, minimalų atlyginimą lygina su skurdo riba.

Skurdo riba – minimalus priimtinas standartas, kuris atskiria skurstančiuosius gyventojus nuo neskurstančiųjų<sup>104</sup>. Kaip teigiama 2016 m. vasario 11 d. Lietuvos statistikos departamento generalinio direktoriaus įsakymu patvirtintoje skurdo statistinių rodiklių skaičiavimo metodikoje<sup>105</sup>, šiuolaikinėje visuomenėje skurstančiais laikomi tie žmonės, kurių pajamos ir kiti išteklių (materialiniai, kultūriniai ir socialiniai) yra tokie menki, kad neužtikrina visuomenei įprastų gyvenimo standartų. Vyrauja dvi skurdo koncepcijos – santykinio ir absoliutaus.

Santykinis skurdas teorijoje apibrėžiamas kaip tam tikros gyventojų socialinės grupės asmenų ekonominių išteklių nepakankamumas ekonominėms gėrybėms įsigyti arba negalėjimas pasiekti tam tikro gyvenimo lygio, užtikrinančio minimalių individo ir jo šeimos asmeninių poreikių<sup>106</sup>. Remiantis minėtosios metodikos 19.3. punktu pagrindiniu skurdo kriterijumi laikoma skurdo rizikos riba, lygi 60 proc. ekvivalentinių piniginių disponuojamųjų pajamų medianos. Kitaip tariant, santykinio skurdo atveju gyventojų pajamos (atskaičius mokesčius) išdėstomos didėjimo tvarka, nustatoma vidurinė reikšmė (mediana) ir apskaičiuojama 60 proc. nuo šios reikšmės, kuri laikoma skurdo rizikos riba – visi namų ūkiai, kurių pajamos už ją žemesnės, priskiriami prie skurstančiųjų<sup>107</sup>. Šis

<sup>103</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 436.

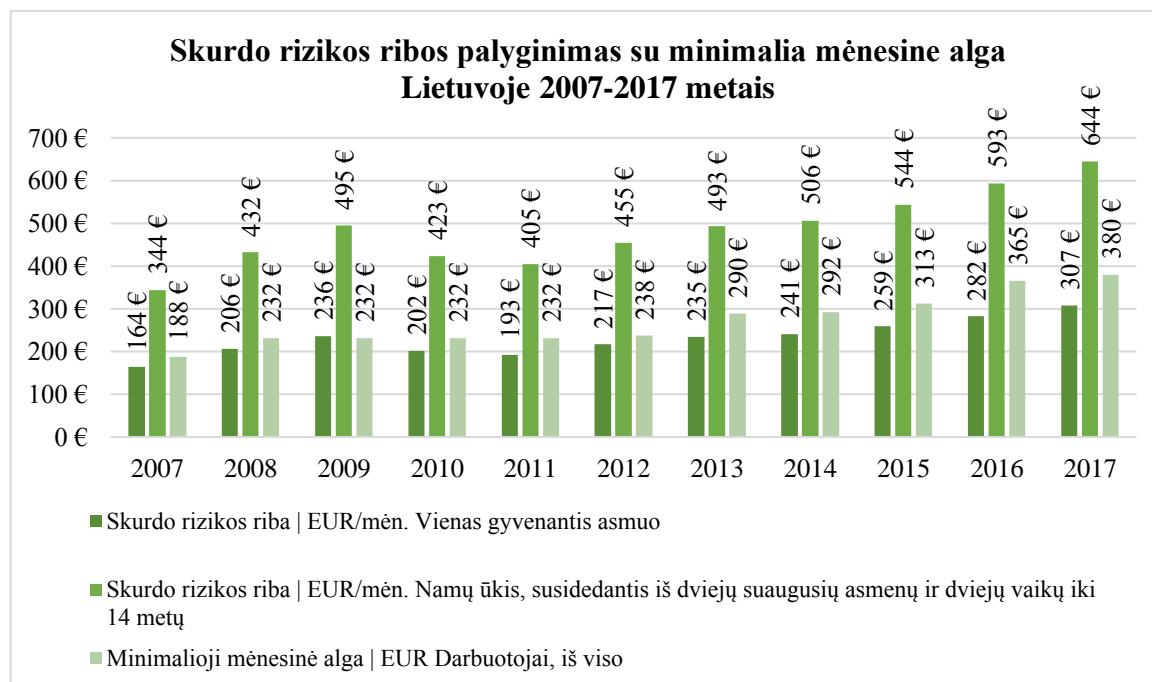
<sup>104</sup> ZABARAUSKAITĖ, R., GRUŽEVSKIS, B. *Sisteminis skurdo problemos tyrimas Lietuvoje* [interaktyvus]. Kaunas: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015, p. 9. [žiūrėta 2019 m. sausio 6 d.]. Prieiga per internetą: <[http://caritas.lt/ckfinder/userfiles/files/Caritas\\_internetui2\(4\).pdf](http://caritas.lt/ckfinder/userfiles/files/Caritas_internetui2(4).pdf)>.

<sup>105</sup> Skurdo statistinių rodiklių skaičiavimo metodika, patvirtinta Lietuvos statistikos departamento generalinio direktoriaus 2016 m. vasario 11 d. įsakymu Nr. DĮ-39 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/576798/Skurdo\\_rodikliu\\_metodika\\_2016.pdf](https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/576798/Skurdo_rodikliu_metodika_2016.pdf)>.

<sup>106</sup> ZABARAUSKAITĖ, R., GRUŽEVSKIS, B. *Skurdo kultūros apraiškos socialinės paramos gavėjų grupėje*. Filosofija. Sociologija, 2015, t. 26, Nr. 2, p. 99-112.

<sup>107</sup> Nacionalinis skurdo mažinimo organizacijų tinklas. *Skurdas ir socialinė atskirtis* [interaktyvus]. Vilnius, 2018, p. 5. [žiūrėta 2019 m. sausio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stopskurdas.lt/wp-content/uploads/2018/10/SKURDAS-IR-SOCIALINE-ATSKIRTIS-2018.pdf>>.

santykinio skurdo ribos apskaičiavimo metodas naudojamas visose ES šalyse, taip pat ir Lietuvoje.



3 paveikslas. **Skurdos rizikos ribos vienam gyvenančiam asmeniui ir namų ūkiui, susidedančiam iš dviejų suaugusių asmenų ir dviejų vaikų iki 14 metų, palyginimas su minimalia mėnesine alga bei jų dydžių kitimo dinamika 2007-2017 metais**

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalo Rodiklių duomenų baze. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/).

Remiantis 3 paveiksle pateiktų duomenų analize pastebima tendencija, kad 2007-2017 metų laikotarpyje minimalus atlyginimas visada buvo mažesnis nei skurdo riba namų ūkiui, susidedančiam iš dviejų suaugusių asmenų ir dviejų vaikų iki 14 metų. Tai reiškia, kad jeigu šeimoje yra vienas asmuo, gaunantis minimalų darbo užmokestį, tai šeima patenka į skurstančiųjų grupę, nors, kaip minėta anksčiau, pagal tarptautinius standartus minimalus atlyginimas turėtų užtikrinti darbuotojui ir jo šeimai poreikių tenkinimą ir būti kaip priemonė kovai su skurdu. Atkreiptinas dėmesys, kad bruto minimalus atlyginimas visu analizuojamu laikotarpiu buvo didesnis nei skurdo riba vienam gyvenančiam asmeniui. Reikia turėti omenyje, kad praktikoje yra aktualus neto minimalus darbo užmokestis. Lietuvos statistikos departamentas oficialios neto darbo užmokesčio statistikos nepateikia, bet, pavyzdžiui, 2016 m. neto minimalus darbo užmokestis buvo 306<sup>108</sup> eurais,

<sup>108</sup> Atlyginimų skaičiuoklė „Auditum“ 2016 m. [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.auditum.lt/index.php/atlyginimu-skaiciuokle/331-atlyginimo-skaiciuokle-5.html>>.

o 2017 m. – 335<sup>109</sup> eurais. Galima teigti, kad vienas gyvenantis asmuo, gaunantis minimalų darbo užmokestį, 2016-2017 m. būtų laikomas neskurstančiu.

Komentuojamu laikotarpiu minimalus darbo užmokestis pakilo apie 2 kartus, o skurdo riba – apie 1,9 karto. Nuo 2008 iki 2011 metų minimalus darbo užmokestis išliko stabilus (232 eurais), bet skurdo rizikos riba kito. Toks reiškinys paaiškinamas tuo, jog skurdo rizikos ribos apskaičiavimas siejamas su ekvivalentinių piniginių disponuojamųjų pajamų mediana, t. y. ne tik minimaliu darbo užmokesčiu, bet ir bendru šalies darbo užmokesčio lygiu.

Kita skurdo ribos koncepcija – absoliutaus skurdo. Ši skurdo riba siejama su minimaliu asmeninių poreikių patenkinimo lygiu (kuris augant gamybai ir visai visuomenės pažangai taip pat turi tendenciją augti)<sup>110</sup>. Lietuvoje absoliutaus skurdo rodikliai buvo pradėti skaičiuoti nuo 2017 m. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išleistą pranešimą absoliutaus skurdo riba laikomas minimaliems vartojimo poreikiams patenkinti reikalingas dydis, apskaičiuojamas vadovaujantis Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtinta asmens (šeimoms) minimalių vartojimo poreikių dydžio skaičiavimo metodika<sup>111</sup>.

Absoliutaus skurdo riba kitaip dar vadinama minimalaus vartojimo poreikių dydžiu (toliau – minimalių poreikių dydis)<sup>112</sup>, kuris nuo 2018 m. sausio 1 d. Lietuvos Respublikos socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių ir bazinio bausmių ir nuobaudų dydžio nustatymo įstatymo<sup>113</sup> 2 str. 2 d. 2 p. buvo įtvirtintas kaip naujas socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklis, nurodantis asmens išlaidų sumą eurais, reikalingą minimaliems asmens maisto ir ne maisto (prekių ir paslaugų) poreikiams patenkinti per mėnesį. Šis dydis taikomas bazinės socialinės išmokos, šalpos pensijų bazės, tikslinių kompensacijų bazės ir valstybės remiamų pajamų dydžiams nustatyti. Nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojo minėto įstatymo 2 str. 3 d., kurioje numatyta, kad bazinė socialinė išmoka negali sudaryti mažiau negu 16 proc., šalpos pensijų bazė negali sudaryti mažiau negu 54 proc., tikslinių kompensacijų bazė negali sudaryti mažiau negu 47 proc., valstybės remiamos pajamos negali sudaryti mažiau negu 50 proc. praėjusių metų minimalių poreikių dydžio. Galima

---

<sup>109</sup> Atlyginimų skaičiuoklė „Auditum“ 2017 m. [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.finansistas.net/atlyginimo-skaiciuokle/2017>>.

<sup>110</sup> ZABARAUSKAITĖ, R., ŠILEIKA, A. Skurdas: metodologijos klausimai ir lygis Lietuvoje. *Socialinis darbas*, 2009, Nr. 8 (1), p. 17-27.

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos portalas. *2017 m. žemiau absoliutaus skurdo ribos gyveno 2 proc. punktais mažiau Lietuvos gyventojų* [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. gruodžio 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/2017-m-zemiau-absoliutaus-skurdo-ribos-gyveno-2-proc-punktais-maziau-lietuvos-gyventoju>>.

<sup>112</sup> *Ibid.*

<sup>113</sup> Lietuvos Respublikos socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių ir bazinio bausmių ir nuobaudų dydžio nustatymo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 83-3294.

teigti, kad nuo 2019 m. sausio 1 d. absoliutaus skurdo riba (minimalių poreikių dydis) yra ne tik statistinis rodiklis, kaip antai santykinio skurdo riba, bet ir įgavo teisinę reikšmę, kuri tapo atskaitos tašku skaičiuojant socialinės paramos rodiklius. Taigi, jeigu asmenų pajamos yra mažesnės nei numatyta absoliutaus skurdo riba (minimalių poreikių dydis), tai manytina, jog šie asmenys susiduria su skurdo rizika ir jiems nėra užtikrinamas minimalus poreikių patenkinimas.

1 lentelė. Absoliutaus skurdo ribos palyginimas su neto minimalia mėnesine alga

	2016 m.	2017 m.	2018 m.	2019 m.
Santykinio skurdo riba 1 asm. (EUR/mėn.)	282	307	-	-
Santykinio skurdo riba šeimai (EUR/mėn.)	593	644	-	-
Absoliutaus skurdo riba 1 asm. (EUR/mėn.)	234	238	-	251
Absoliutaus skurdo riba šeimai (EUR/mėn.)	491	500	-	527
Apytikslė neto minimali mėnesinė alga (EUR)	306	335	-	395

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalo Rodiklių duomenų baze bei 2016 m., 2017 m., 2019 m. UAB „Auditum“ atlyginimų skaičiuoklėmis. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/), <<https://www.auditum.lt/index.php/atlyginimu-skaiciuokle.html>>.

Remiantis 1 lentelėje Lietuvos statistikos departamento pateiktais duomenimis<sup>114</sup> 2016 m. absoliuti skurdo riba buvo 234 eurai, 2017 m. – 238 eurai vienam gyvenančiam asmeniui mėnesiui. Vadovaujantis Socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių ir bazinio bausmių ir nuobaudų dydžio nustatymo įstatymo 3 str. 4 d. minimalių poreikių dydį tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministras. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2018 m. lapkričio 29 d. įsakymo projektu<sup>115</sup> buvo numatoma patvirtinti, kad 2019 m. minimalių poreikių dydis yra 251 euras. Kad būtų gautas namų ūkio (šeimai, susidedančiai iš dviejų suaugusių asmenų ir dviejų vaikų iki 14 metų amžiaus) absoliutaus skurdo ribos dydis, yra pritaikomas vienam namų ūkiui apskaičiuotas ekvivalentinis disponuojamųjų pajamų dydis, kuris yra lygus 2,1<sup>116</sup>. Kitaip sakant, kad būtų apskaičiuota absoliutaus skurdo riba

<sup>114</sup> Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalo Rodiklių duomenų bazė [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/).

<sup>115</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2018 m. lapkričio 29 d. įsakymo projektas „Dėl 2019 metų minimalių vartojimo poreikių dydžio patvirtinimo“, Nr. A1-674 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. gruodžio 27 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/Projektu-konkursai/projektai/2019%20m\\_%20MVPD%20virtinimo%20isakymas.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/Projektu-konkursai/projektai/2019%20m_%20MVPD%20virtinimo%20isakymas.pdf)>.

<sup>116</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos portalas. 2017 m. žemiau absoliutaus skurdo ribos gyveno 2 proc. punktais mažiau Lietuvos gyventojų [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. gruodžio 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/2017-m-zemiau-absoliutaus-skurdo-ribos-gyveno-2-proc-punktais-maziau-lietuvos-gyventoju>>.

(minimalių poreikių dydis) šeimai, 251 eurų minimalių poreikių dydį asmeniui reikia padauginti iš 2,1 koeficiento.

Kaip matyti iš 1 lentelės pateikiamų duomenų, neto minimalioji mėnesinė alga yra didesnė tik už absoliutaus skurdo ribą, apskaičiuotą vienam asmeniui, bet 2016-2019 m. nesiekė absoliutaus skurdo ribos šeimai, nors minimaliosios mėnesinės algos paskirtis – užtikrinti ne tik darbuotojui, bet ir jo šeimai minimalių poreikių tenkinimą. Svarbu pabrėžti, kad į šeimos pajamas yra įskaičiuojamos socialinės pašalpos ir kompensacijos, todėl bendra pajamų suma, turinti užtikrinti minimalių poreikių tenkinimą, gali apimti ne tik minimalų darbo užmokestį, bet ir socialinės apsaugos sistemos pašalpas ar kitas išmokas.

Pastebėtina, kad mokslininkai labiau pritaria absoliutaus skurdo ribos rodiklio apskaičiavimui. Absoliutaus skurdo rodiklio taikymo šalininkai kritikavo santykinio skurdo ribos apskaičiavimo metodų naudojimo tikslingumą, kadangi naudojant šią skurdo ribą visada išlieka tam tikra skurstančių gyventojų dalis<sup>117</sup>. Pasak Lietuvos socialinių tyrimų centro tyrėjų, skurdo riba nėra pagrįsta gyventojų vartojimo normatyvais ir nėra aišku, ar šis dydis yra pakankamas asmeniniams individo poreikiams patenkinti, todėl objektyviau pasitelkti absoliutaus skurdo ribą. Be to, tvirtinama, kad santykinio skurdo ribos naudojimas skurdui matuoti silpnesnės ekonomikos šalyse lemia tai, kad dėl žemo pajamų ar vartojimo išlaidų vidurkio gaunama itin žema skurdo riba, kuri nėra pakankama gyventojų asmeniniams poreikiams patenkinti<sup>118</sup>. Iš statistikos duomenų matyti, kad Lietuvoje santykinio skurdo riba yra aukštesnė negu absoliutaus skurdo. Darytina išvada, kad abi šios ribos turėtų atitikti Lietuvoje gyvenančių asmenų minimalius poreikius, o santykinio skurdo riba – turėtų netgi viršyti juos.

Atliktos analizės metu pastebėta, kad Lietuvoje minimalios mėnesinės algos nustatymas nepasiekia tarptautiniuose dokumentuose numatytų tikslų – užtikrinti darbuotojui ir jo šeimai minimalų pragyvenimo lygį ir mažinti skurdą, nesvarbu, ar skurdo riba matuojama remiantis santykinio ar absoliutaus skurdo matavimo metodu. Tai sąlygoja, kad Lietuvoje minimalus darbo užmokestis neatitinka teisingo apmokėjimo už darbą principo standarto.

Paminėtina, kad Lietuvos įstatymuose galima rasti ir kitą įtvirtintą pajamų dydį, kuris turėtų numatyti tam tikrą piniginę sumą, skirtą padėti tenkinti būtiniausius poreikius nepasiturintiems Lietuvos gyventojams, kurių turtas ir pajamos yra nepakankamos. Pagal

---

<sup>117</sup> ZABARAUSKAITĖ, R., ŠILEIKA, A. Skurdas: metodologijos klausimai ir lygis Lietuvoje. *Socialinis darbas*, 2009, Nr. 8 (1), p. 17-27.

<sup>118</sup> ZABARAUSKAITĖ, R., GRUŽEVSKIS, B. *Sisteminis skurdo problemos tyrimas Lietuvoje* [interaktyvus]. Kaunas: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015, p. 11-12. [žiūrėta 2019 m. sausio 6 d.]. Prieiga per internetą: <[http://caritas.lt/ckfinder/userfiles/files/Caritas\\_internetui2\(4\).pdf](http://caritas.lt/ckfinder/userfiles/files/Caritas_internetui2(4).pdf)>.

Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymo<sup>119</sup> 2 str. 9 d. nepasiturinčiais gyventojais laikomi bendrai gyvenantys asmenys arba vienas gyvenantis asmuo, kurie, įvertinus jų turimą turtą ir pajamas, šio įstatymo nustatyta tvarka turi teisę gauti piniginę socialinę paramą. To paties įstatymo 9 str. numatyta, kad socialinės pašalpos dydis vienam gyvenančiam asmeniui, turinčiam teisę ją gauti, sudaro 100 proc. skirtumo tarp valstybės remiamų pajamų vienam gyvenančiam asmeniui ir vidutinių vieno gyvenančio asmens pajamų per mėnesį. O jeigu asmenys gyvena bendrai, tai pirmam bendrai gyvenančiam asmeniui – 100 proc., antram bendrai gyvenančiam asmeniui – 80 proc., trečiam ir paskesniems bendrai gyvenantiems asmenims – 70 proc. skirtumo tarp valstybės remiamų pajamų dydžio vienam iš bendrai gyvenančių asmenų ir vidutinių bendrai gyvenančių asmenų pajamų vienam iš bendrai gyvenančių asmenų per mėnesį. Kitaip tariant, valstybės remiamos pajamos suteikiamos asmeniui, jeigu jis nepasiekia tam tikro pajamų dydžio. Tai yra tam tikras socialinis kriterijus, pagal kurį priklauso ir kitos piniginės paramos dydis, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo<sup>120</sup> 6 str. 2 d. 1 p. numatyta didesnė išmoka vaikui, jeigu vienam asmeniui pajamos per mėnesį yra mažesnės negu 1,5 valstybės remiamų pajamų dydis. Nuo 2019 m. sausio 1 d. valstybės remiamų pajamų dydis yra 122 eurais<sup>121</sup>. Šio įstatymo kontekste asmenys, kurių pajamos nesiekia 122 eurų, laikomi nepasiturinčiais. Minėta, kad valstybės remiamų pajamų dydis negali būti mažesnis nei 50 proc. praėjusių metų minimalių poreikių dydis. Vadinasi, jeigu asmuo iš viso negautų pajamų, jam valstybė suteiktų 122 eurų socialinę pašalpą per mėnesį. Kalbant apie šeimą, turinčią du vaikus iki 14 metų, kurie taip pat visiškai negautų pajamų, pagal atliktus skaičiavimus jiems turėtų būti skirta 390 eurų socialinė pašalpa. Praktikoje yra labai reti atvejai, kada asmuo gautų tik valstybės remiamų pajamų dydį. Pastebėtina, kad gaunant tik valstybės remiamų pajamų dydį – akivaizdu, jog būtų neužtikrinti asmens, tuo labiau šeimos minimalūs poreikiai.

---

<sup>119</sup> Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3352.

<sup>120</sup> Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706.

<sup>121</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. lapkričio 5 d. nutarimo Nr. 1206 „Dėl šalpos pensijų bazės dydžio, tikslinių kompensacijų bazės dydžio ir valstybinių pensijų bazės dydžio patvirtinimo“ pakeitimo, Nr. 1334. *Teisės aktų registras*, 2018, Nr. 21222.



### **3.1.4. Atlyginimo, užtikrinančio normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai, samprata**

Atlyginimas, užtikrinantis normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai tarptautiniuose teisės aktuose, kaip ir minimalus darbo užmokestis, nėra apibrėžtas. Pastebėtina, kad tarptautinių sutarčių šalys normalaus gyvenimo lygiui apibūdinti vartoja skirtingas gyvenimo lygio sąvokas: „tinkamas“, „normalus“, „deramas“, bet galima daryti prielaidą, kad visose tarptautinėse sutartyse esančios nuostatos įpareigojo valstybes nares užtikrinti, kad gaunamas atlyginimas garantuotų tokį gyvenimo lygį, kuris leistų darbuotojui ir jo šeimai pasiekti normalų gyvenimo lygį. Tiek teisės aktuose, tiek teorijoje randamas dar vienas terminas – „pragyvenimo atlyginimas“. Jis gali būti suprantamas dvejopai: kaip minimalus darbo užmokestis arba kaip atlyginimas, užtikrinantis deramą gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai. Šio skyriaus kontekste bus analizuojama antroji šios sąvokos prasmė.

E. Reynoud, komentuodamas Versalio taikos sutartyje įtvirtintą „tinkamo pragyvenimo lygio atlyginimą“, teigė, kad būtų buvę labai patogu ir paprasta tvirtinti, kad tinkamo pragyvenimo atlyginimą ir minimalų atlyginimą Konferencijos nariai suprato kaip lygiaverčius. Pragyvenimo atlyginimas buvo aiškinamas ne kaip užtikrinantis minimalius darbuotojo poreikius, bet kaip normalius<sup>122</sup>. Panašiai pragyvenimo atlyginimo koncepciją supranta ir R. Anker, kurio nuomone, pragyvenimo atlyginimo idėja yra suteikti darbuotojams ir jų šeimoms ne tik esminį, bet ir padorų gyvenimo būdą, kurį visuomenė laiko priimtiniu pagal savo ekonomikos išsivystymo lygį. Darbuotojai ir jų šeimos turėtų galėti gyventi virš skurdo ribos ir dalyvauti socialiniame, kultūriniame gyvenime<sup>123</sup>. Iš E. Reynoud ir R. Anker nuomonių galima suprasti, kad atlyginimas, užtikrinantis tinkamą gyvenimo lygį, turėtų būti suprantamas kaip didesnis negu minimalus darbo užmokestis.

Europos Tarybos 1961 m. Europos socialinėje chartijoje ir 1996 m. Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje redakcijoje) 4 str. 1 d. įtvirtinta, kad šalys įsipareigoja pripažinti darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį. A. M. Świątkowski, nagrinėdamas teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimą minėtose chartijose, teigia, kad tinkamas atlyginimas yra toks, kuris leidžia

---

<sup>122</sup> REYNAUD, E. *The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2017, p. 5. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_557250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_557250.pdf)>.

<sup>123</sup> ANKER, R. *Estimating a living wage: A methodological review* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2011, p. 5. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_162117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162117.pdf)>.

deramą gyvenimo lygį, tačiau pažymi, kad deramo gyvenimo lygio standartas nėra apibrėžtas darbo teisėje ar socialinės apsaugos reguliavime<sup>124</sup>. Analizuodamas Europos socialinių teisių komiteto<sup>125</sup> (toliau – Komitetas) išvadas A. M. Świątkowski atkreipia dėmesį, kad Komitetas aiškino, jog sąvoka „tinkamas atlyginimas“ kiekvienoje valstybėje yra suvokiama skirtingai – priklausomai nuo valstybės ekonominio išsivystymo lygio. Be to, pažymėjo, jog valstybės narės yra vienas subjektas ir Komitetas nepripažįsta kriterijų įvairovės konkrečių valstybių atveju, nes tinkamas atlyginimas yra socialinės politikos kriterijus, taikytinas valstybės narėms vienodai<sup>126</sup>.

Pastebėtina, kad tarptautiniuose teisės aktuose nėra pateikiama, kaip turėtų būti nustatomas „tinkamas atlyginimas“, taip pat į kokius kriterijus reikėtų atsižvelgti nustatant atlyginimą, užtikrinantį normalų gyvenimo lygį.

Nustatant pragyvenimo atlyginimą, užtikrinantį deramą gyvenimo standartą, R. Anker siūlo atsižvelgti į pagrindinius būtiniausius asmens poreikius: maistą pagal kiekvienos valstybės ypatumus; būstą, kuris turi atitikti priimtinius standartus (tam tikras gyvenamojo ploto dydis, elektra, patogumai ir kt.); drabužius (kartais nurodant jų tikslų skaičių). Taip pat svarbūs ir kiti poreikiai, į kuriuos patenka transporto, vaikų švietimo, sveikatos priežiūros, vaikų priežiūros, namų apyvokos baldų ir įrangos, poilsio ir kultūros veiklos, ryšių, asmeninės priežiūros ir kitų paslaugų kaštai. Įvertinus visus šiuos kriterijus dar gali būti pridedama papildoma suma nenumatytais išlaidoms (pavyzdžiui, ligos atveju)<sup>127</sup>. Pažymėtina, kad panašiu principu yra skaičiuojamas ir minimalių poreikių dydis, tačiau R. Anker įtraukia daugiau kriterijų, kurie nustato ne minimalų, bet deramą (normalų) pragyvenimo standartą.

Komitetas šiuo klausimu bandė įtvirtinti keletą tinkamo atlyginimo nustatymo taisyklių, kurios apėmė du etapus. Etapai buvo panašūs tuo, kad abiem atvejais apibrėžiant tinkamą atlyginimą pagrindinis atskaitos taškas buvo valstybių narių vidutinis darbo užmokestis<sup>128</sup>. Siekiant įgyvendinti teisingo atlyginimo idėją buvo pasiūlyta, kad bruto darbo užmokestis už konkretų darbą negali būti žemesnis negu 68 proc. valstybių narių nacionalinis vidutinis darbo užmokestis<sup>129</sup>. Vadinasi, darbo užmokestis, įskaitant

---

<sup>124</sup> ŚWIĄTKOWSKI, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standards. *Teisė*. 2011, t. 79, p. 186-192.

<sup>125</sup> Europos Tarybos institucija, kuri užtikrina Europos socialinės chartijos nuostatų vykdymo kontrolę.

<sup>126</sup> *Ibid.*

<sup>127</sup> ANKER, R. *Estimating a living wage: A methodological review* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2011, p. 5. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_162117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162117.pdf)>.

<sup>128</sup> ŚWIĄTKOWSKI, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standards. *Teisė*. 2011, t. 79, p. 186-192.

<sup>129</sup> SCHULTEN, T. European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe [interaktyvus]. *International Journal of Labour Research*. 2012, Vol. 4 Issue 1, p. 85-103. [žiūrėta

mokesčius, kuris pasiektų 68 proc. valstybės vidutinio darbo užmokesčio, būtų laikomas kaip tinkamu<sup>130</sup>. Jeigu darbo užmokestis nepasiektų 68 proc. vidutinio darbo užmokesčio ribos, tai šiuo atveju būtų įskaičiuojami ir vertinami kiti faktoriai, kompensuojantys darbo užmokestį<sup>131</sup>. Tokie faktoriai galėtų būti: socialinės išmokos, šeimos ir būsto pašalpos, mokymosi, mokesčių lengvatos ir kt.<sup>132</sup>. Kitaip tariant, valstybės narės būtų įpareigosos skirti socialines išmokas ar kitokią socialinę naudą, kad užpildytų skirtumą, kad faktinės darbuotojo pajamos pasiektų 68 proc. vidutinio darbo užmokesčio.

Ši Komiteto idėja nebuvo įgyvendinta dėl kelių priežasčių. Pirmojoje tinkamo darbo užmokesčio koncepcijoje buvo numatyta, kad atlyginimas turėtų garantuoti normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo visai šeimai. Autoriai svarsto, kad toks požiūris buvo pasenęs, nes įtvirtintas pagal „vyro maitintojo“ standartą ir netiesiogiai buvo nukreiptas prieš vis augantį moterų-darbuotojų, kurios prisidėjo prie šeimos pajamų ar netgi buvo pagrindinės „šeimos maitintojos“, skaičių<sup>133</sup>. Taip pat 68 proc. bruto vidutinio darbo užmokesčio riba atspindėjo statistinius tyrimus, atliktus ankstyvojoje Chartijos priežiūroje, kai buvo nedaug valstybių-šalių, turinčių didelį ekonominį vienodumą<sup>134</sup>. Be to, Europos Taryba neturėjo techninių galimybių, kurios leistų surinkti tikslią informaciją, kaip antai: apie gaunamą atlyginimą ir vidutinį darbo užmokestį tam tikrose srityse, socialinių išmokų dydį valstybėse, todėl negalėjo įvertinti socialinės naudos vertės. Pačių valstybių institucijos nekaupė tam tikrų Komiteto prašomų statistinių duomenų ir negalėjo palyginti jų su kitais rodikliais<sup>135</sup>.

Dėl minėtų priežasčių per antrąjį etapą Komitetas nutarė, kad turėtų būti atsižvelgta į valstybių nacionalinį neto darbo užmokestį. Numatė, kad tinkamu darbo užmokesčiu bus

---

2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://nationalminimumwage.co.za/wp-content/uploads/2015/09/0204-European-minimum-wage-policy-A-concept-for-wage-led-growth-and-fair-wages-in-Europe.pdf>>.

<sup>130</sup> Council of Europe: European Committee of Social Rights. *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights* [interaktyvus]. 2008. [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.refworld.org/docid/4a3f52482.html>>.

<sup>131</sup> *Ibid.*

<sup>132</sup> Council of Europe. *European Social Charter. Committee of Independent Experts Conclusion XIII-3* [interaktyvus]. Strasbourg: Council of Europe publishing, 1996, p. 217. [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[https://books.google.lt/books?id=0QDw\\_mV6zAEC&pg=PA216&lpg=PA216&dq=council+of+europe+d+european+social+charter+remuneration&source=bl&ots=Hmf0OUB800&sig=ACfU3U3NeiwZWBZtamosHFLmuYPta0KT8Q&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwidvrOhv97gAhVMK5oKHVL4BHUQ6AEwBXoECAQQAQ#v=onepage&q=fair%20remuneration&f=true](https://books.google.lt/books?id=0QDw_mV6zAEC&pg=PA216&lpg=PA216&dq=council+of+europe+d+european+social+charter+remuneration&source=bl&ots=Hmf0OUB800&sig=ACfU3U3NeiwZWBZtamosHFLmuYPta0KT8Q&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwidvrOhv97gAhVMK5oKHVL4BHUQ6AEwBXoECAQQAQ#v=onepage&q=fair%20remuneration&f=true)>.

<sup>133</sup> MURRAY, C. The Definition of „Adequate Remuneration“ [interaktyvus]. *Radical statistics*, 2004, No. 85, p. 30-39. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.radstats.org.uk/no085/Murray85.pdf>>.

<sup>134</sup> Council of Europe: European Committee of Social Rights. *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights* [interaktyvus]. 2008. [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.refworld.org/docid/4a3f52482.html>>.

<sup>135</sup> ŚWIĄTKOWSKI, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standarts. *Teisė*. 2011, t. 79, p. 186-192.

laikomas neto darbo užmokestis, kuris turėtų sudaryti ne mažiau nei 60 proc. vidutinio neto darbo užmokesčio<sup>136</sup>. Pasak C. Murray, neto darbo užmokestis buvo pasirinktas tikslingai, nes darbuotojui svarbiausia, kokį darbo užmokestį jis realiai gauna „į rankas“, o ne koks darbo užmokestis yra nurodytas „ant popieriaus lapo“<sup>137</sup>. Šiuo atveju su vidutiniu darbo užmokesčiu tam tikroje srityje lyginamas darbuotojo neto darbo užmokestis, kuris apima visus pinigais ar natūra išreikštus uždarbius, gautus iš darbdavio, taip pat ir bet kokią naudą, gautą iš nacionalinės socialinės apsaugos sistemos nepaisant to, ar darbo užmokestis atitiko 60 proc. kriterijų, ar ne<sup>138</sup>. Kitas skirtumas nuo prieš tai siūlyto tinkamo atlyginimo nustatymo metodo yra tas, kad Komitetas analizuoja, ar atlyginimas yra teisingas, remiantis tik vieno šeimos nario darbo užmokesčiu, ir nėra svarbu, kiek yra šeimos narių. Jeigu darbuotojų atlyginimas yra 60 proc. ir daugiau vidutinio darbo užmokesčio, traktuojama, kad valstybė laikosi savo įsipareigojimų ir darbuotojas gauna teisingą atlyginimą, užtikrinantį normalų gyvenimo lygį<sup>139</sup>. Jeigu atlyginimas yra mažesnis negu 60 proc. nacionalinio neto vidutinio atlygio, valstybių narių valdžios institucijos, pateikdamos informaciją apie darbuotojo gaunamą socialinę naudą, gali įrodyti, kad gaunamos pajamos leidžia darbuotojams ir jų šeimoms tenkinti savo reikalavimus ir užtikrinti tinkamą gyvenimo lygį<sup>140</sup>.

Kai kurie autoriai laikosi nuomonės, kad vis dėlto geriausia priemonė, parodanti, kad valstybė laikosi Chartijos 4 str. 1 d. įsipareigojimų, yra minimalaus darbo užmokesčio nustatymas valstybėse<sup>141</sup>. Tokia nuomonė galimai būtų pagrįsta, jeigu būtų kalbama apie valstybes, kuriose minimalus darbo užmokestis ženkliai viršija skurdo ribą.

Lietuva Chartiją (pataisytą) ratifikavo 2001 m. birželio 29 d. Kad būtų kontroliuojama, kaip šalys vykdo Chartijoje numatytas nuostatas, valstybės periodiškai teikia ataskaitas Komitetui, o šis pateikia išvadas. 2010 m. Komiteto pateiktose išvadose

---

<sup>136</sup> SCHULTEN, T. European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe [interaktyvus]. *International Journal of Labour Research*. 2012, Vol. 4 Issue 1, p. 85-103. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://nationalminimumwage.co.za/wp-content/uploads/2015/09/0204-European-minimum-wage-policy-A-concept-for-wage-led-growth-and-fair-wages-in-Europe.pdf>>.

<sup>137</sup> MURRAY, C. The Definition of „Adequate Remuneration“ [interaktyvus]. *Radical statistics*, 2004, No. 85, p. 30-39. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.radstats.org.uk/no085/Murray85.pdf>>.

<sup>138</sup> ŚWIĄTKOWSKI, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standarts. *Teisė*. 2011, t. 79, p. 186-192.

<sup>139</sup> *Ibid.*

<sup>140</sup> Council of Europe: European Committee of Social Rights. *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights* [interaktyvus]. 2008. [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.refworld.org/docid/4a3f52482.html>>.

<sup>141</sup> ŚWIĄTKOWSKI, A., M. The Right to Fair Remuneration: European Standarts. *Teisė*. 2011, t. 79, p. 186-192.

dėl Chartijos 4 str. 1 d. įgyvendinimo Lietuvoje<sup>142</sup> buvo pažymėta, kad 2005 m. neto minimalus darbo užmokestis sudarė 47,6 proc. neto vidutinio darbo užmokesčio, o 2008 m. šis santykis sumažėjo iki 40,2 proc. Komitetas padarė išvadą, kad minimalus darbo užmokestis Lietuvoje nėra teisingas. Be kita ko, Komitetas atkreipė dėmesį, jog bet kuriuo atveju minimalus darbo užmokestis turi būti didesnis nei skurdo (santykinio) riba konkrečioje šalyje. Lietuvoje 2008 m. neto minimalioji mėnesinė alga buvo mažesnė nei santykinio skurdo riba vienam asmeniui, todėl Komitetas teigia, kad tokia situacija yra nesuderinama su Chartijos nuostatomis ir akivaizdžiai yra neteisinga.

Remiantis 2013 m. Lietuvos ataskaitos<sup>143</sup> duomenimis 2009-2013 metais neto minimalus darbo užmokestis sudarė 42,4-47,9 proc. neto vidutinio darbo užmokesčio. Kaip pažymėjo Komitetas, minimalus neto darbo užmokestis negali būti mažesnis negu 50 proc. vidutinio neto darbo užmokesčio, nes yra preziumuojama, kad 50 proc. vidutinio neto darbo užmokesčio atspindi skurdo ribą valstybėje, o jeigu minimalus neto darbo užmokestis yra 50-60 proc. vidutinio neto darbo užmokesčio, tada reikia įrodyti, kad minimalaus darbo užmokesčio pakanka normaliam pragyvenimo lygiui užtikrinti<sup>144</sup>. Darytina išvada, kad ir 2009-2013 metais minimalaus darbo užmokesčio dydis neatitinka Komiteto numatyto teisingo darbo užmokesčio standarto. 2018 m. 4 ketv. Statistikos departamento duomenimis neto vidutinis darbo užmokestis buvo 751,7 euro<sup>145</sup>, o neto minimalioji mėnesinė alga – apie 361 eurą<sup>146</sup>, tai pagal atliktus skaičiavimus neto minimalus darbo užmokestis sudarė apie 48 proc. neto vidutinio darbo užmokesčio. Trišalės tarybos 2017 m. rugsėjo 21 d. posėdyje<sup>147</sup> buvo pasiūlyta depolitizuoti minimalaus darbo užmokesčio nustatymą ir įtvirtinti, kad minimalios mėnesinės algos ir vidutinio darbo užmokesčio santykis neturi būti mažesnis kaip 45 proc. ir didesnis kaip 50 proc., nors ir Vyriausybės atstovai priminė,

---

<sup>142</sup> European Committee of Social Rights. *Conclusions. the European Social Charter Article 4-1 (decent remuneration) Lithuania, 2010* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/LTU/4/1/EN>>.

<sup>143</sup> Lietuvos Respublikos 2013 m. vienuoliktoji ataskaita dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) trečiai grupei „Darbo teisės“ priklausančių 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29 straipsnių įgyvendinimo [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10728\\_11th-report.doc](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10728_11th-report.doc)>.

<sup>144</sup> Council of Europe: European Committee of Social Rights. *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights* [interaktyvus]. 2008. [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.refworld.org/docid/4a3f52482.html>>.

<sup>145</sup> Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalas. *Darbo užmokestis šalyje* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6123527>>.

<sup>146</sup> Skaičiavimas atliktas, remiantis Atlyginimų skaičiuokle UAB „Auditum“ 2018 m. [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.auditum.lt/index.php/atlyginimu-skaiciuokle/atlyginimo-skaiciuokle-2018.html>>.

<sup>147</sup> Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-16 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2017. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11068\\_2016-05-17-trisal-tarb-pose-pr.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11068_2016-05-17-trisal-tarb-pose-pr.pdf)>.

kad, remiantis Chartija, santykis turi būti 50-60 proc. Pažymėtina ir tai, kad Trišalės tarybos posėdyje dalyvaujantys asmenys nedetalizavo, ar 45-50 proc. santykis apskaičiuojamas, vadovaujantis neto ar bruto darbo užmokesčiu. Toks Trišalės tarybos siūlymas ne visai atitinka Komiteto išaiškinimus dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio, nes, pagal juos, turėtų būti atsižvelgiama į neto darbo užmokestį.

Taigi, vis dėlto tinkamo atlyginimo riba dažniau netikslingai siejama su minimalaus darbo užmokesčio riba. Kadangi minimalus darbo užmokestis valstybėse buvo įtvirtintas dėl kitų tarptautinių sutarčių įpareigojimų, minimalaus darbo užmokesčio standartas buvo pasirinktas kaip atskaitos taškas įvertinimui, ar valstybės užtikrina darbuotojams atlyginimą, užtikrinantį normalų gyvenimo lygį. Manytina, kad minimalaus darbo užmokesčio įtvirtinimas valstybėje negali garantuoti, kad numatytas minimalaus atlyginimo dydis užtikrins Chartijos 4 str. 1 d. įgyvendinimą, kuriuo remiantis darbuotojams turi būti nustatytas tinkamas (teisingas) atlyginimas.

### **3.2. Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už tokį patį ar vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos**

Darbuotojo teisė į lygų apmokėjimą už vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos – vienas reikšmingiausių principų, kuris buvo įtvirtintas daugelyje tarptautinių, regioninių, nacionalinių teisės aktų ir yra tiek užsienio, tiek lietuvių mokslininkų vienas pagrindinių nagrinėjimo objektų teisingo apmokėjimo už darbą principo srityje.

JTO rėmuose diskriminacijos draudimo darbo užmokesčio srityje pagrindas buvo padėtas 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, kurios 23 str. 2 d. įtvirtinta, kad „kiekvienas be jokios diskriminacijos turi teisę gauti vienodą užmokestį už vienodą darbą“. 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 7 str. iš esmės buvo atkartota ta pati Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos idėja, tačiau Pakte buvo akcentuojamas moterų ir vyrų lygių teisių užtikrinimas ir numatomas ne tik vienodas apmokėjimas už vienodą darbą, bet ir už lygiavertį darbą: „valstybės pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios visų pirma užtikrintų: atlyginimą, visiems darbuotojams užtikrinantį mažų mažiausiai <...> 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“.

Šio elemento pirminis šaltinis buvo 1919 m. patvirtinta TDO Konstitucija. Jos preambulėje valstybės buvo raginamos pripažinti lygaus apmokėjimo už vienodos vertės darbą principą. 1958 m. TDO konvencijos Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje<sup>148</sup> 2 str. konvenciją ratifikavusioms valstybėms numatė įpareigojimą „skelbti ir vykdyti tokią valstybės politiką, kuri tos šalies sąlygas ir galiojančią tvarką atitinkančiais metodais skatintų sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad taip būtų panaikinta bet kokia šios srities diskriminacija“. Galima teigti, kad iš Konvencijos nuostatos išplaukia, kad į „lygiateisių santykių“ turinį patenka santykiai, susiklostantys atlyginimo srityje, tai reiškia, kad valstybės turi pareigą įgyvendinti tokį nacionalinį reguliavimą, kad būtų užtikrintas lygus apmokėjimas už darbą ir darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos darbo užmokesčio srityje. Tokią pačią mintį patvirtina ir TDO rekomendacijos Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje<sup>149</sup> 2 str. b d.,

<sup>148</sup> 1958 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos panaikinimo darbo ir profesinės veiklos srityje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-677.

<sup>149</sup> 1958 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111)>.

kuris detalizuoja, kad visiems darbuotojams be diskriminacijos turėtų būti užtikrinamos lygios galimybės ir teisė į lygų atlyginimą už vienodos vertės darbą. Be to, diskriminacijos panaikinimas užimtumo ir profesijos srityje yra viena iš kategorijų, minimų TDO Deklaracijoje dėl pagrindinių principų ir teisių darbe<sup>150</sup>, kurią sudaro TDO konvencijos Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą ir Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Narės turi pareigą, atsirandančią dėl pačios narystės TDO, gerbti ir skatinti principus ir teises minėtose konvencijose nepriklausomai nuo to, ar jos yra ratifikavusios šias konvencijas, ar ne.

T. Jain atkreipia dėmesį, kad, pavyzdžiui, Visuotinė žmogaus deklaracija apima ir išskiria visų rūšių asmenų skirtumus ir klasifikacijas, todėl visa visuomenė turi teisę, remdamasi Deklaracijos 23 str. 2 d., reikalauti vienodo darbo užmokesčio<sup>151</sup>. Kitaip tariant, minėtuose tarptautiniuose aktuose išskiriamas principas taikomas esant nelygybei ir diskriminacijai darbo užmokesčio srityje visais pagrindais. Pavyzdžiui, dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos ir kt. Pažymėtina, kad kiti tarptautiniai ir regioniniai dokumentai labiau koncentruojasi tik į lyčių lygybę apmokėjimo už darbą srityje.

Vyrų ir moterų teisę į vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą įtvirtina 1979 m. JTO konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims<sup>152</sup>, numatydama, kad moterims lygiomis su vyrais sąlygomis būtų užtikrinta teisė gauti vienodą atlyginimą, įskaitant lengvatas (11 str. 1 d. d p.). Šio principo įgyvendinimui TDO 1951 m. priėmė konvenciją Nr. 100 ir rekomendaciją Nr. 90 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą.

Regioninės organizacijos, tokios kaip Europos Taryba ir ES, vyrų ir moterų vienodo atlyginimo siekį irgi numato savo teisės aktuose. Europos Taryba tiek 1961 m. Europos socialinės chartijos, tiek 1996 m. Europos socialinė chartijos pataisytos redakcijos 4 str. 3 d. įpareigoja valstybes pripažinti vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą. ES lygmeniu šis principas buvo įgyvendintas tiek pirminėje, tiek antrinėje EB (ES) teisėje. Pirminėje teisėje: 1957 m. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutarties

---

<sup>150</sup> 1998 m. Tarptautinės darbo organizacijos Deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>>.

<sup>151</sup> JAIN, T. Equal pay for equal work [interaktyvus]. *ICFAI University Journal of Employment Law*, 2008, Vol. 6 No. 4, p. 13-27. [žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1087595](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1087595)>.

<sup>152</sup> 1979 m. Jungtinių Tautų Organizacijos Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 21-549.



119 str., pakeistos jos redakcijos 1997 m. Amsterdamo sutarties<sup>153</sup> 141 str., 2007 m. Sutarties dėl ES veikimo<sup>154</sup> 157 str. Pažymėtina, jog ES šis principas išplaukia iš tiesiogiai horizontaliuosiuose ir vertikaliosiuose santykiuose veikiančio Sutarties dėl ES veikimo minėtojo straipsnio, todėl pažeisdamas šį principą darbdavys tiesiogiai pažeidžia ES pirminę teisę<sup>155</sup>. Analogiškas dėmesys šiam elementui skiriamas ir 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 16 str., kuriame pabrėžiama, kad valstybės narės privalo imtis veiksmų, siekdamos užtikrinti moterų ir vyrų lygybės principo įgyvendinimą darbo užmokesčio srityje. 2000 m. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos<sup>156</sup> 23 str. paminėta, kad „visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą“. Vyrų ir moterų atlyginimo nelygybės problemai pabrėžti skiriamas ir 2017 m. paskelbtos Tarpinstitucinės deklaracijos dėl Europos socialinių teisių ramsčio 2 str. b d., kurioje pakartojama, jog moterys ir vyrai turi teisę į vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą.

Atsižvelgiant į EB steigimo sutarties 141 str., kuriame įtvirtinta, jog kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį, buvo priimta Direktyva 2006/54/EB. Šios Direktyvos 4 str. įtvirtintas panaikinimas bet kokios tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. 2 d. įtvirtinta, kad visi asmenys yra lygūs ir žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Tai pamatinė lygybę skatinanti ir diskriminaciją draudžianti nuostata, kurios pagrindu įgyvendinami lygybės ir nediskriminavimo principai darbo santykiuose žemesnės galios teisės aktuose.

Darbuotojų lygybės apmokėjimo srityje principas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo<sup>157</sup> 7 str. 5 p. reglamentuojant, kad įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo <...> už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį. Panaši nuostata pakartojama ir Darbo kodekso 26 str. 2 d. numatant, kad

---

<sup>153</sup> 1997 m. Amsterdamo sutartis. OL 1997 C 340, p. 1.

<sup>154</sup> 2007 m. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. OL 2008 C 115, p. 47.

<sup>155</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 111.

<sup>156</sup> 2000 m. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija. OL 2000 C 364/1, p. 1.

<sup>157</sup> Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.

„įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys <...> privalo <...> už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį“.

Darbdavių pareiga vyrams ir moterims mokėti vienodą atlyginimą už vienodą ar lygiavertį darbą įtvirtina Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo<sup>158</sup> 6 str. bei Darbo kodekso 140 str. 5 d.: įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo <...> už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Pažymėtina, kad įstatymų turinį didžiaja dalimi lemia minėti ES teisės aktai<sup>159</sup>.

Šioje dalyje bus nagrinėjama atlyginimo samprata lygybės ir nediskriminavimo apmokėjimo kontekste. Be kita ko, bus skiriamas dėmesys vienodo ir vienodos vertės darbo sampratos turinio atskleidimui, nes pastebima, kad teisės aktuose reglamentuojama tik viena iš šių sąvokų arba jos vartojamos kartu. Atsižvelgiant į tai, kad labiausiai akcentuojama lygybė ir nediskriminavimas lyties pagrindu, taip pat bus aptariami vienodo vyrų ir moterų atlyginimo už tokį patį darbą principo ne tik teisiniai, bet ir socialiniai aspektai.

### **3.2.1. Atlyginimo samprata diskriminacijos kontekste**

Darbo užmokestis diskriminacijos kontekste suprantamas plačiau ir peržengia darbo užmokesčio, išreikštą pinigais, ribą.

Remiantis TDO 1951 m. konvencijos Nr. 100 Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą 1 str. terminas „atlyginimas“ apima įprastinį, pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba algą ir bet kokius papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai ar netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui grynaisiais pinigais arba natūra už darbuotojo darbą. TDO ekspertų komitetas pabrėžia, kad toks išsamus atlyginimo apibrėžimas yra būtinas, nes jeigu būtų lyginamas tik bazinis darbo užmokestis, tai nemaža dalis pinigais išreikšto uždarbio, kylančio iš darbo santykių (kuris dažnai sudaro didžiąją dalį viso atlyginimo), nebūtų užfiksuotas.

ES lygmeniu darbo užmokesčio sąvoka yra įtvirtinta tiek pirminėje, tiek antrinėje ES teisėje. 1957 m. EEB steigimo sutarties 119 str. 2 d. pažymėta, kad „užmokestis“ – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis

---

<sup>158</sup> Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100.

<sup>159</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 107.

grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Ši darbo užmokesčio samprata liko nepakitusi ir vėlesniuose ES teisės aktuose, kaip antai: 1997 m. Amsterdamo sutarties 141 str. 2 d., 2007 m. Sutarties dėl ES veikimo 157 str. 2 d., be kita ko, ir ES antrinės teisės šaltinyje Direktyvos Nr. 2006/54/EB 2 str. 1 d. e p.

Pastebėtina, kad 1951 m. TDO konvencijoje įtvirtintas atlyginimo apibrėžimas iš esmės sutampa su ES lygmeniu reglamentuojama užmokesčio sąvoka. Taigi, remiantis minėtais aktais galima išskirti tokius atlyginimo sudėtinių dalių, kuriose turėtų atsispindėti lygybės ir nediskriminavimo principas, grupavimus:

- 1) įprastinis/pagrindinis/bazinis/minimalus valandinis ar mėnesinis darbo užmokestis (angl. *wage*) arba metinis atlyginimas (angl. *salary*);
- 2) grynaisiais pinigais išreikštas bet koks kitas atlygis/ papildomas uždarbis, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą;
- 3) natūra išreikštas bet koks kitas atlygis/ papildomas uždarbis, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

Nacionaliniu lygmeniu 2017 m. Darbo kodekso 139 str. 1 d. pateikiama bendroji darbo užmokesčio sąvoka. Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. To paties straipsnio 2 d. 1-6 p. detalizuojama, kad darbuotojo darbo užmokestį sudaro: bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga), papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, priedai už įgytą kvalifikaciją, priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą. Be kita ko, į darbo užmokestį patenka ir premijos už atliktą darbą, kurios gali būti nustatomos šalių susitarimu, mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą arba skiriamos darbdavio iniciatyva paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus. Pažymėtina, kad visos paminėtos darbo užmokesčio dalys turi būti mokamos pinigais.

Šalia minėtos siaurosios darbo užmokesčio sampratos, Darbo kodekse lygiagrečiai vartojama ir plačioji darbo užmokesčio definicija, kuri taikoma sprendžiant klausimą dėl nelygybės ir diskriminacijos darbo užmokesčio kontekste. Darbo kodekso 140 str. 6 d. pažymima, kad darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais atveju darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Tai reiškia, kad darbdavys turi vienodai vertinti darbuotojus ne tik nustatydamas bazinį darbo užmokestį, papildomas darbo užmokesčio

dalis, skirdamas priemokas, priedus, premijas, išreikštas pinigais, bet ir visą kitą naudą, išreikštą pinigais ar natūra, kurią darbuotojas gauna iš darbdavio.

Kaip matyti, toks apibrėžimas atitinka TDO, ES teisės aktuose reglamentuojamą darbo užmokesčio sampratą. Atkreiptinas dėmesys, kad TDO konvencijoje ir ES teisės aktuose „atlyginimo“ ir „užmokesčio“ sąvokos akcentuojamos diskriminacijos atvejams esant pagrindui dėl lyties, bet tai nereiškia, kad plačioji atlyginimo samprata negali būti pritaikoma kitų diskriminacijos pagrindų atžvilgiu. Darbo kodeksas yra vienas iš teisės aktų, kuriame tiesiogiai nurodoma, kad nediskriminacinio darbo užmokesčio samprata taikoma ir kitų diskriminacijos pagrindų atveju. Taigi, valstybės savo nacionalinėje teisėje atlyginimo sampratą plačiaja prasme gali tiesiogiai numatyti ne tik vyrų ir moterų lygybei užtikrinti darbo užmokesčio institute, bet ir esant kitiems diskriminacijos pagrindams, nurodytiems Darbo kodekso 26 str. 1 d., kaip antai: rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, amžius, lytinė orientacija, negalia, etninė priklausomybė, narystė politinėje partijoje ar asociacijoje, religija, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, ketinimas turėti vaiką (vaikų) bei aplinkybės, nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

Pabrėžtina, kad nediskriminacinio atlyginimo sampratos pagrindinė problema – kas laikytina gryniaisiais pinigais ar natūra išreikštu kitu atlygiu, papildomu uždarbiu, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

Pasak TDO ekspertų komiteto, TDO konvencijoje Nr. 100 numatytas „gryniaisiais pinigais išreikštas papildomas uždarbis“ gali būti laikomas papildoma atlygio dalimi, kuri gali apimti papildomą išmoką dėl darbo stažo, šeiminės padėties statuso, pragyvenimo išlaidų<sup>160</sup>, kitų asmenų išlaikymo<sup>161</sup>. Taip pat papildomu uždarbiu gali būti pripažintas ir kelionės ar jos išlaidų padengimas, atostogų išmokos, būsto pašalpa, apgyvendinimo išlaidos, pensijos ir kitos išmokos, mokamos pagal socialinės apsaugos sistemą įmonėje ar pramonės šakoje. Darbuotojo „gaunamos naudos natūra“ iš darbdavio pavyzdžiai galėtų būti: darbo uniforma, darbo aprangos plovimas, apgyvendinimas ar maistas<sup>162</sup>. Anot C. Thomas ir Y. Horii, „uždarbis, kurį gauna netiesiogiai iš darbdavio už savo darbą“ turėtų būti suprantamas kaip atlyginimo dalis, kylanti iš darbo santykių, bet nebūtinai tiesiogiai iš darbdavio. Tai gali apimti išmokas, mokamas iš bendro fondo, kurį valdo darbdaviai ar darbuotojai, arba išmokas pagal socialinio draudimo sistemas, kurias finansuoja atitinkama

---

<sup>160</sup> Pinigų suma, kurią darbuotojas kai kuriose valstybėse, pavyzdžiui Kambodžoje, gauna papildomai su įprastu darbo užmokesčiu, nes pragyvenimo išlaidos tam tikroje vietovėje yra didelės.

<sup>161</sup> Išmoka, kurią kai kurių valstybių, pavyzdžiui, Šri lankos ar Kenijos vyriausybė moka asmeniui, kuris rūpinasi išlaikytiniais.

<sup>162</sup> International Labour Conference (101st Session). *Report III (Part 1B): Giving globalization a human face* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2012, p. 289. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---/wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---/wcms_174846.pdf)>.

įmonė ar pramonės šakos. Išmokos, mokamos pagal socialinės draudimo sistemą, finansuojamą tik iš viešojo biudžeto, neturėtų būti nelaikomos atlyginimu ir todėl nepatenka į Konvencijos taikymo sritį<sup>163</sup>.

Panašiai traktuojamas „užmokestis“ ir ESTT jurisprudencijoje. Prie užmokesčio ar kitokio atlygio priskiriama darbdavio įnašai į pensijos fondą darbuotojo naudai, kurių dydis turi įtakos darbuotojo pensijos dydžiui<sup>164</sup>, kelionės lengvatos, suteikiamos pensinio amžiaus darbuotojams<sup>165</sup>, Kalėdinė premija<sup>166</sup>, metinė premija<sup>167</sup>, motinystės išmokos<sup>168</sup>, neteisėto atleidimo kompensacija<sup>169</sup> ir kt. Teorijoje dar pateikiama užmokesčio pavyzdžių – naudojimas įmonių automobiliais, tarnybinais butais, įmonės akcijos<sup>170</sup>, gyvybės ar sveikatos draudimas, teisė asmeninėms reikmėms naudotis darbdavio suteiktomis ryšio priemonėmis<sup>171</sup>.

Taigi, atsižvelgiant į mokslininkų nuomones, ekspertų išaiškinimus, teismų praktiką atlyginimas nelygybės ir diskriminacijos kontekste suprantamas plačiau negu įprastas piniginis darbo užmokestis už darbą. Galima teigti, kad nėra nusistovėjusio baigtinio elementų sąrašo, kas laikytina papildomu uždarbiu. Bet kokia nauda, gaunama iš darbdavio, ar būtų išreikšta pinigais ar natūra, gali būti pripažinta darbo užmokesčiu plačiąja prasme.

---

<sup>163</sup> THOMAS, C., HORRI, Y. Non-discrimination and equality of opportunity and treatment in employment and occupation. Iš *International labour standards. A global approach*. Geneva: ILO, 2001, p. 61-86.

<sup>164</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1981 m. kovo 11 d. sprendimas byloje *Worringham ir Humphreys prieš Lloyds Bank* 69/80, ECLI:EU:C:1981:63.

<sup>165</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1982 m. vasario 9 d. sprendimas byloje *Garland prieš British Rail* 12/18, ECLI:EU:C:1982:44.

<sup>166</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. spalio 21 d. sprendimas byloje *Lewen prieš Lothar Denda* 333/97, ECLI:EU:C:1999:512.

<sup>167</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje *Andrea Krüger prieš Kreiskrankenhaus Ebersberg* 281/97, ECLI:EU:C:1999:396.

<sup>168</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1998 m. spalio 27 d. sprendimas byloje *Margaret Boyle and Others prieš Lygių galimybių komisiją* 411/96, ECLI:EU:C:1998:506; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. rugsėjo 16 d. sprendimas byloje *Oumar Dabo Abdoulaye and Others prieš Régie nationale des usines Renault SA* 218/98, ECLI:EU:C:1999:424.

<sup>169</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. vasario 9 d. sprendimas byloje *Regina prieš Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez* 167/97, ECLI:EU:C:1999:60.

<sup>170</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 435.

<sup>171</sup> BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: AB „Rito projects“, 2018, p. 29, 372.

### 3.2.2. Vienodo darbo ir lygiavertio darbo samprata

Teisės aktuose yra reglamentuota, kokiais atvejais turi būti taikomas vienodo atlyginimo principas. Galima išskirti teisės aktų grupes, kuriose numatyta skirtinga vienodo atlyginimo principo taikymo apimtis:

- 1) teisės aktai, įtvirtinantys vienodą atlyginimą už lygiavertį darbą;
- 2) teisės aktai, įtvirtinantys vienodą atlyginimą už vienodą darbą;
- 3) teisės aktai, įtvirtinantys vienodą atlyginimą už tokį patį ar vienodos vertės darbą.

Pirmajai grupei priskirtinos TDO 1951 m. konvencija Nr. 100 ir rekomendacija Nr. 90 Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. TDO ekspertų komitetas teigia, kad TDO konvencijoje pasirinkta sąvoka „lygiavertis darbas“ yra palyginimo standartas, kuris viršija „vienodo darbo“ sampratą<sup>172</sup>. Kitaip tariant, TDO konvencijos ir rekomendacijos kontekste „vienodas darbas“ nėra tiesiogiai numatytas, bet jis patenka į „lygiavertio darbo“ apimtį. Reiškia, kad tiek už lygiavertius, tiek už vienodus darbus turi būti mokamas vienodas atlyginimas. Konvencijos 1 str. b p. numatyta, kad „vienodas atlyginimas vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ susijęs su atlyginimo tarifais, nustatytais nediskriminuojant pagal lytį. Kaip TDO įvadiniame vadove „Vienodas atlyginimas“ M. Oelz, S. Olney ir M. Tomei teigia, lygiavertio darbo koncepcija yra labai svarbi siekiant panaikinti diskriminaciją ir skatinti lygybę skirtingų darbų atžvilgiu. Darbuotojai (vyrai ir moterys) turėtų gauti vienodą atlyginimą, kai jų darbai yra: 1) skirtingo turinio, apimantys skirtingas pareigas, reikalaujančias skirtingų įgūdžių ar kvalifikacijos, 2) atliekami skirtingomis darbo sąlygomis ir net skirtingose darbovietėse, bet apskritai yra vienodos vertės.<sup>173</sup> Būtina įvertinti darbus, nes moterys koncentruojasi į ribotą skaičių darbo vietų. Negana to, darbo sritys, kuriose daugiausia dirba moterys, yra nuvertintos<sup>174</sup>. Atkreiptinas dėmesys, kad priemonės, kuriomis siekiama objektyviai įvertinti darbo vietas, gali būti priimamos įmonės, sektoriaus ar nacionaliniu lygmeniu

---

<sup>172</sup> International Labour Conference (72nd Session). *Report III (Part 4B): Equal remuneration* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 1986, p. 10. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1986-72-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1986-72-4B).pdf)>.

<sup>173</sup> OELZ, M., OLNEY, S., TOMEI, M. *Equal pay. An introductory guide* [interaktyvus]. ILO: Geneva, 2013, p. 31. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1304&context=intl>>.

<sup>174</sup> *Ibid.*

kolektyvinėse derybose lygiai tokiu pačiu būdu kaip taikant darbo užmokesčio dydžio nustatymo mechanizmą<sup>175</sup>.

Pastebėtina, kad TDO konvencijos Nr. 100 ir rekomendacijos Nr. 90 nuostatos nepateikia būdo, kaip reikia nustatyti darbo vertę, tačiau TDO ekspertų komitetas pripažįsta, kad „lygiaverčio darbo“ sąvoka reikalauja skirtingų darbų santykinės vertės matavimo ir palyginimo metodo<sup>176</sup>. Kitaip sakant, turi būti išnagrinėti atitinkami darbai, remiantis visiškai objektyviais ir nediskriminuojančiais kriterijais, kad būtų išvengta vertinimo, kuris nulemia lyčių nelygybę<sup>177</sup>. Svarbu pabrėžti, kad objektyvus darbo vertinimas turi būti susijęs su darbo vieta, o ne su atskiru darbuotoju<sup>178</sup>. Taigi, objektyviai palyginti darbų vertę galima, kai darbai: 1) atliekami skirtingomis sąlygomis, 2) reikalauja skirtingos kvalifikacijos, įgūdžių ar skirtingo pastangų lygio, 3) apima skirtingas pareigas, 4) atliekami toje pačioje darbovietėje ar skirtingose įmonėse arba regionuose. Pavyzdžiui, aviacijos srityje vienodos vertės pripažįstami skrydžio palydovų ir mechanikų darbai. Šiuo atveju būtų galima palyginti jų darbo užmokesčius, nes skrydžio palydovų profesijoje labiau vyrauja moterys, o mechanikais dažniausiai būna vyrai<sup>179</sup>.

Teisės aktų antrai grupei galima priskirti 1957 m. EEB steigimo sutartį. Iš pradžių šios sutarties 119 str. buvo numatyta, kad „kiekviena valstybė narė užtikrina, kad jau per pirmąjį etapą būtų taikomas principas už vienodą darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokesį ir vėliau būtų jo laikomasi“. Šio straipsnio pagrindu buvo priimta 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu<sup>180</sup>. Jos 1 str. buvo detalizuojama, kad EEB steigimo sutarties 119 str. išdėstytas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas reiškia bet kokios diskriminacijos dėl lyties

---

<sup>175</sup> International Labour Organization. *Direct request – Brasil* [interaktyvus]. Geneva: International Labour Conference, 107th Session, 2018. [žiūrėta 2019 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3343760](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3343760)>.

<sup>176</sup> International Labour Conference (72nd Session). *Report III (Part 4B): Equal remuneration* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 1986, p. 138. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1986-72-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1986-72-4B).pdf)>.

<sup>177</sup> International Labour Conference (101st Session). *Report III (Part 1B): Giving globalization a human face* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2012, p. 291. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---/wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---/wcms_174846.pdf)>.

<sup>178</sup> International Labour Organization. *Direct request – Malaysia* [interaktyvus]. Geneva: International Labour Conference, 107th Session, 2018. [žiūrėta 2019 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2225625](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2225625)>.

<sup>179</sup> OELZ, M., OLNEY, S., TOMEI, M. *Equal pay. An introductory guide* [interaktyvus]. ILO: Geneva, 2013, p. 32. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1304&context=intl>>.

<sup>180</sup> 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva Nr. 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL 1976 L 039, p. 40.

panaikinimą visais aspektais ir sąlygomis atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą atžvilgiu. ESTT *Jenkins prieš Kingsgate*<sup>181</sup> byloje pažymėjo, kad Direktyvos tikslas yra įgyvendinti vienodo darbo užmokesčio principą, numatytą 119 str., todėl Direktyva yra skirta palengvinti šio principo taikymą ir nekeičia principo turinio ar taikymo apimties. *Worringham prieš Lloyds Bank*<sup>182</sup> byloje ESTT atkreipė dėmesį, kad Direktyvos 1 str. papildo vienodo darbo koncepciją, numatytą Sutarties 119 str., ir apima vienodos vertės darbo sampratą. Taigi, remiantis ESTT praktika galima daryti išvadą, kad EEB steigimo sutarties 119 str. kontekste į „vienodo darbo“ sampratą pateko ir „vienodos vertės darbas“.

Trečioji teisės aktų grupė apima teisės aktus, kaip antai: Sutartį dėl ES veikimo, Direktyvą Nr. 2006/54/EB bei Darbo kodeksą.

2007 m. Sutarties dėl ES veikimo 157 str. yra tiesiogiai įtvirtinta, kad kiekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį. Ta pati nuostata yra pakartota Direktyvos Nr. 2006/54/EB 4 str. Pažymėtina, kad ES minėti teisės aktai neapibrėžia vienodo ir vienodos vertės darbo sąvokų, bet jas galima suformuluoti atsižvelgiant į mokslininkų nuomones ir ESTT praktiką.

Anot N. Burrows, lygus darbas yra identiškas darbas arba didžiąja dalimi tas pats darbas, atsižvelgiant į veiklos rūšį, darbo procesus, darbo aplinką ir darbo medžiagas<sup>183</sup>. Kitaip tariant, kad įsitikintume, ar yra mokamas vienodas darbo užmokestis, yra palyginami vienodi arba labai panašūs darbai. Panašios nuomonės laikosi ir T. Davulis. Jis teigia, kad teisės literatūroje laikomasi nuomonės, kad „vienodu darbu“ reikėtų laikyti kelių darbuotojų darbų palyginimą, kai darbuotojų atliekamos funkcijos, turinys yra toks pats arba toks panašus, kad abu juos galima būtų pakeisti vienas kitu<sup>184</sup>. Remiantis ESTT sprendimu byloje *Macarthy prieš W. Smith*<sup>185</sup> vienodo užmokesčio už vienodą darbą principas taikomas ir tada, kai darbuotojai dirbo toje pačioje įmonėje skirtingais laikotarpiais. Kaip ESTT pažymėjo, esminis kriterijus yra darbo pobūdis. Tokiu atveju palyginimui užtenka sugretintų skirtingos lyties darbų vertinimo toje pačioje įmonėje ar įstaigoje.

---

<sup>181</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1981 m. kovo 31 d. sprendimas byloje *Jenkins prieš Kingsgate*, 96/80, ECLI:EU:C:1981:80.

<sup>182</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1981 m. kovo 11 d. sprendimas byloje *Worringham ir Humphreys prieš Lloyds Bank* 69/80, ECLI:EU:C:1981:63.

<sup>183</sup> BURROWS, N. *Equal pay for equal value* [interaktyvus]. University of Glasgow, 2010, p. 2. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05\\_Equal\\_Pay/2010\\_09\\_Burrows\\_EN.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2010_09_Burrows_EN.pdf)>.

<sup>184</sup> DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 243.

<sup>185</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1980 m. kovo 27 d. sprendimas byloje *Macarthy prieš W. Smith* 129/79, ECLI:EU:C:1980:103.



Svarbu paminėti, kad remiantis ESTT išaiškinimu byloje *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse prieš Wiener Gebietskrankenkasse*<sup>186</sup> net ir dirbant vienodą darbą atlyginimas gali būti dviejų darbuotojų grupių skirtingas atlyginimas, jeigu yra skirtinga darbuotojų kvalifikacija, nes aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai gali atlikti ir kitas pareigas, kurių negali atlikti žemesnės kvalifikacijos darbuotojai. Taigi, išsilavinimo skirtumas gali būti objektyvi priežastis mokėti skirtingą darbo užmokestį asmenims, atliekantiems vienodą darbą.

Lygiavertis darbas gali būti ne toks pat darbas, bet jam yra keliami tokie patys reikalavimai ir darbo kriterijai, kaip: žinios, įgūdžiai, pastangos ir stresas, atsakomybė ar sąlygos darbo aplinkoje, todėl jis bus laikomas vienodos vertės darbu<sup>187</sup>. Kitaip tariant, „vienodos vertės darbu“ gali būti pripažįstamas vienos lyties asmens atliekamas darbas, kuris, palyginti su kitos lyties asmens atliekamu darbu, objektyviai žiūrint, darbdaviui yra lygiavertis<sup>188</sup>. Direktyvos Nr. 2006/54/EB 4 str. numatyta, kad tais atvejais, kai nustatant užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama moterims ir vyrams vienodais kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminuojama dėl lyties. Kaip matyti, nėra nurodyta, kaip reikėtų vertinti darbus, bet iš šios nuostatos išplaukia, jog vienodą vertę reikia nustatyti, naudojant objektyvią vertinimo sistemą.

Pastebėtina, kad ESTT praktikoje buvo nagrinėjama ir tokia situacija, kai nevienodos vertės darbai buvo vertinami per vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar lygiaverčio darbą principo prizmę. *Murphy and others prieš An Bord Telecom Eireann*<sup>189</sup> byloje buvo paminėta, jog negalima tokia situacija, kai mažesnę atlyginimą gauna moterys, dirbančios didesnės vertės darbą, palyginti su žemesnės vertės darbus dirbančius vyrus.

Kitaip nei tarptautiniuose ir regioniniuose teisės aktuose, Lietuvos Respublikos nacionalinės teisės aktuose pateikiami „vienodo darbo“ ir „lygiaverčio darbo“ sąvokų išaiškinimai. Darbo kodekso 140 str. 5 d. detalizuojama, kad 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 sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės

---

<sup>186</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. gegužės 11 d. sprendimas byloje *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v Wiener Gebietskrankenkasse* 309/97, ECLI:EU:C:1999:241.

<sup>187</sup> BURROWS, N. *Equal pay for equal value* [interaktyvus]. University of Glasgow, 2010, p. 2. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05\\_Equal\\_Pay/2010\\_09\\_Burrows\\_EN.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2010_09_Burrows_EN.pdf)>.

<sup>188</sup> DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004 p. 244.

<sup>189</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. vasario 4 d. sprendimas byloje *Murphy and others prieš An Bord Telecom Eireann* 157/86, ECLI:EU:C:1988:62.

kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

Pabrėžtina, kad subjektyvios priežastys nenulemtų atlyginimų, kurie mokami darbuotojams už panašius darbus, 2004 m. Darbo ir socialinių tyrimų institutas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu parengė rekomendacinio pobūdžio „Darbų ir pareigybių vertinimo metodiką“<sup>190</sup>. Metodika parengta, remiantis analitiniu-baliniu darbų (pareigybių) vertinimo metodu. Jo pagrindą sudaro apibendrinti įvertinimo kriterijai/veiksniai, kurie gali būti pritaikomi prie kintančių darbo sąlygų ar darbo vietų (pareigybių). Pastebėtina, kad šie veiksniai buvo paskelbti 1950 m. TDO konferencijoje Ženevoje ir pavadinti „Ženevos schema“<sup>191</sup>. Metodikoje nurodomi konkrečiai darbo vietai įvertinti skirti kriterijai, kuriems skiriamas tam tikras balų skaičius, tai yra: išsimokslinimas, profesinė patirtis, pareigų ir vadybos lygiai, sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė, savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe, atsakomybė, darbo sunkumas ir darbo sąlygos. Teigtina, kad Darbo ir socialinių tyrimų instituto pateikiamos schemas yra pagalbinė priemonė darbdaviams vienodo atlyginimo už lygiavertį darbą principo užtikrinimui. Metodiką kiekvienas darbdavys gali pritaikyti savo įmonei, įstaigai ar organizacijai ir šis siūlomas darbų vertinimo metodas gali padėti objektyviai įvertinti darbo vertę ir nustatyti nediskriminuojančius darbo užmokesčius. Paminėtina, kad 2015 m. liepos 8 d. Galutinėje ataskaitoje dėl Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos atitiktis Direktyvai Nr. 2006/54/EB<sup>192</sup> buvo iškeltas uždavinys atnaujinti 2004 m. metodiką, tačiau informacijos apie atnaujintą metodikos projektą nebuvo aptikta.

Siekiant užtikrinti, jog būtų įgyvendintas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principas, Darbo kodekse įtvirtinamos tam tikras nuostatos, skatinančios skaidrumą apmokėjimo už darbą srityje. Darbo kodekso 140 str. 3 d. numatyta, jog darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbdavys privalo patvirtinti darbo apmokėjimo sistemas ir jas padaryti prieinamas susipažinti visiems darbuotojams. Darbo apmokėjimo sistemoje turi būti nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio

---

<sup>190</sup> Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbų ir pareigybių vertinimo metodika* [interaktyvus]. Vilnius, 2004. [žiūrėta 2019 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2014/06/Darbuirpareigybiuvertinimometodika2004.pdf>>.

<sup>191</sup> *Ibid.*

<sup>192</sup> UAB „Civitta“. 2015 m. liepos 8 d. Galutinė ataskaita „Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos atitiktis 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (Recast direktyva) atsižvelgiant į Europos Komisijos ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai dėl Recast reikalavimų vykdymo Europos Sąjungoje“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10624\\_darbu-ir-pareigybiu-vertinimo-metodikos-atitiktis-recast.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10624_darbu-ir-pareigybiu-vertinimo-metodikos-atitiktis-recast.pdf)>.

dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemonų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka. Toks skaidrumo principo įgyvendinimas atlyginimo sistemoje yra suprantamas kaip prevencinė priemonė, mažinanti diskriminaciją. Kaip teigia T. Davulis, kai įstaigoje nėra taisyklių, pagal kurias būtų objektyviai vertinamas darbuotojų darbas, darbdavio administracijos darbuotojai gali subjektyviai ir vienasmeniškai priimti sprendimus dėl priemonų skyrimo, vadinasi, darbdavys veikiausiai nevykdo savo pareigos organizuoti darbo apmokėjimą be diskriminacijos<sup>193</sup>.

Pažymėtina, kad Darbo kodekse numatyta dar viena priemonė, skatinanti lygybės principo įgyvendinimą. Darbo kodekso 23 str. 2 d. numatyta, kad darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti bent kartą per metus atnaujinamą informaciją apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį, jeigu profesijos grupėje yra daugiau kaip du darbuotojai. Pagal šią nuostatą praktikoje rekomenduojama parengti darbo apmokėjimo sistemą taip, kad būtų galima paprastai pateikti duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupes ir lytį bei nustatyti, kokios Darbo kodekso 139 str. 2 d. 1-5 p. nurodytos sumos patenka į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, o kurios nepatenka. Kaip buvo aptarta anksčiau, nediskriminacinis atlyginimas suprantamas plačiau negu 139 str. 2 d. 1-6 p. nurodytos darbo užmokesčio dalys. Darbo kodekse įtvirtintos skaidrumo principą skatinančios priemonės galimai padėtų sumažinti nelygybę darbo užmokesčio, išreikšto pinigais, atžvilgiu. Darbo užmokestis yra darbdavio pareiga, o visos kitos skatinimo priemonės, kaip tiesiogiai ar netiesiogiai gaunamas papildomas atlygis, yra darbdavio teisė, todėl šių papildomų uždarbių nebūtina įtraukti į sistemą. Tačiau darbdavys, pasirinkęs praktiškai taikyti nepiniginės skatinimo priemones, be jokios abejonės, privalo laikytis lygybės ir nediskriminavimo principo.

---

<sup>193</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 433.

### 3.2.3. Moterų ir vyrų nediskriminacinis darbo užmokestis

#### 3.2.3.1. Vienodo atlyginimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą teisinis reguliavimas

Vienas iš dažniausiai reguliuojamų ir daugiausiai teorijoje diskusijų keliančių klausimų yra vyrų ir moterų vienodas atlyginimas už tokį patį ar vienodos vertės darbą. Tarptautiniai ir regioniniai teisės aktai skiria ypatingą dėmesį tam, kad būtų užkirstas kelias lyčių nelygybei darbo užmokesčio srityje. Šiam tikslui pasiekti teisės aktuose yra įtvirtinamas vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už tą patį ar lygiavertį darbą principas.

Aptariant vienodo vyrų ir moterų atlyginimo už tokį patį darbą principą, būtina pabrėžti, kad lygybė yra neatsiejama nuo diskriminacijos, nes ji yra lygybės principo priešprieša. Remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina, lygiateisiškumo principas suprantamas kaip nediskriminacija, o diskriminacija paprastai suprantama kaip asmens ar asmenų grupės padėties kitų asmenų atžvilgiu pakeitimas be objektyviai pateisinamo pagrindo<sup>194</sup>. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2001 m. gruodžio 18 d., nutarime<sup>195</sup> pažymėjo, kad „teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitoms valstybės institucijoms principu: draudžiama mažinti darbo užmokestį dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, politinių įsitikinimų, pažiūros į religiją ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojų savybėmis, nepasikeitus darbuotojo darbo funkcijoms, darbo apimčiai ir pan.“. Taigi, galima išvelgti, kad nutarime nurodomi veiksmai yra priešingi lygybės principui, todėl bendriausia prasme diskriminacija dėl lyties apmokėjimo už darbą srityje – tai darbdavio draudžiami veiksmai ar neveikimas, kurie nulemia mažesnę darbo užmokestį asmeniui ar asmenų grupei dėl jų lyties priešingai lyčiai priklausančių asmenų atžvilgiu.

Direktyvos Nr. 2006/54/EB 4 str. numatyta, kad panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, įgyvendindamas Direktyvos nuostatas, įtvirtina tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, tai yra diskriminacijos formas.

<sup>194</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas byloje „Dėl valdininkų teisės į nuosavybę“, Nr. 13/96. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 40-977.

<sup>195</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas. 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas byloje „Dėl muitinės pareigūnų tarnybinių atlyginimų“, bylos Nr. 16/2000. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 107-3885.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą tiesioginė diskriminacija reiškia ne tokį palankų asmens traktavimą dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. T. Davulis paaiškina, kad tiesioginės diskriminacijos atveju vyrų ir moterų darbas skirtingai apmokamas vien dėl jų lyties arba dėl vienai lyčiai būdingo požymio<sup>196</sup>. 2007 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaitoje<sup>197</sup> yra užfiksuotas tiesioginės diskriminacijos pavyzdys. Remiantis ataskaitoje pateikta informacija, į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą buvo gautas skundas, kuriame nurodyta, jog VĮ Ignalinos atominės elektrinės (toliau – VĮ IAE) kolektyvinėje sutartyje yra nustatytos skirtingo dydžio vienkartinės išmokos vyrams ir moterims gimus vaikui: vyrams-tėčiams mokama mažesnė, o moterims-mamoms didesnė išmoka. Viena iš kolektyvinės sutarties šalių – Nepriklausoma profesinė sąjunga – bandė pagrįsti, kodėl yra mokama skirtinga išmoka. Anot jos, vyrams ši išmoka buvo mažesnė, nes vyras, dirbantis VĮ IAE, gimus vaikui, jeigu jo žmona nedirba VĮ IAE, gauna papildomą išmoką ir visą darbo užmokestį šeimos išlaikymui, o moterims didesnė, nes prieš gimdymą ir po gimdymo moteris yra nedarbinga ir gauna valstybės nustatytą pašalpą, mažesnę negu jos darbo užmokestis (aut. pastaba: pagal skundo nagrinėjimo metu galiojusios Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo redakcijos<sup>198</sup> 18 str. motinystės pašalpa nėštumo ir gimdymo laikotarpiu buvo mokama 100 proc. pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio). Nepriklausoma profesinė sąjunga bandė šią situaciją pagrįsti, susiedama didesnių išmokų mokėjimą su moterų nėštumu, nes Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme 10 str. nurodoma, jog moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu nelaikoma, kai taikoma speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu. Nepaisant to, Lygių galimybių kontrolierius pripažino, kad vyrams ir moterims, dirbantiems VĮ IAE, skirtingo dydžio išmokų mokėjimas gimus vaikui nėra pagrįstas, ir konstatavo, kad tokia situacija pažeidžia Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatas, bei pasiūlė panaikinti ar pakeisti diskriminuojantį kolektyvinės sutarties punktą. VĮ IAE kolektyvinės sutarties šalys, atsižvelgamos į Lygių galimybių kontrolieriaus siūlymus, iš dalies pakeitė Kolektyvinės sutarties aptariamą punktą ir išdėstė jį taip: „VĮ IAE darbuotojo šeimoje gimus vaikui, pateikus patvirtinančius dokumentus, vienam iš dirbančių VĮ IAE tėvų (tėvui arba motinai) išmokama 500 Lt vienkartinė išmoka <...>“. Taigi, remiantis šia praktine situacija galima teigti, kad vyrams mokėti mažesnę vienkartinę išmoką gimus vaikui

---

<sup>196</sup> DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 244.

<sup>197</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *2007 m. ataskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2007.pdf>>.

<sup>198</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (aktuali redakcija nuo 2007 m. liepos 12 d. iki 2007 m. gruodžio 14 d.). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

(palyginus su moterims mokama didesne išmoka) yra galimai tiesioginio diskriminacinio pobūdžio, nes gimus vaikui tiek vyras, tiek moteris tampa tėvais, t.y. atsiduria vienodoje padėtyje. Ši vienkartinė išmoka nebuvo susijusi išimtinai su moters nėštumo būkle ar gimdymu. Manytina, kad skirtingas išmokų dydis nebūtų laikomas diskriminuojantis, jeigu išmoka būtų siejama su moters nėštumu, gimdymo faktu, nes nėštumo būklė ir vaiko gimdymas yra išimtinai tik moterims būdingas požymis.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme numatyta, kad netiesioginė diskriminacija yra veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Netiesioginės diskriminacijos pagrindinis skirtumas nuo tiesioginės diskriminacijos yra tas, kad diferencijavimo kriterijumi laikomas ne draudžiamasis diskriminacijos pagrindas, o vadinamasis neutralus nedraudžiamas kriterijus, kurį taikant vis dėlto daugiau nukenčia saugoma asmenų kategorija<sup>199</sup>. Teorijoje<sup>200</sup> ir ESTT<sup>201</sup> praktikoje labiausiai išskiriama ne visą darbo laiką dirbančių asmenų kategorija. Ši darbuotojų kategorija pasižymi tuo, jog didžiąją jos dalį sudaro moterys (Oficialiosios statistikos duomenimis<sup>202</sup> – 2018 m. IV ketv. ne visą laiką dirbančių darbuotojų 61proc. sudarė moterys). Bendra taisyklė, kad tokiems darbuotojams numatant mažesnę, pavyzdžiui, darbo užmokestį, premiją ar neskiriant pensijos išmokos ir kt. gali būti pripažįstama, kad tokie veiksmai yra netiesiogiai diskriminuojantys.

---

<sup>199</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 108.

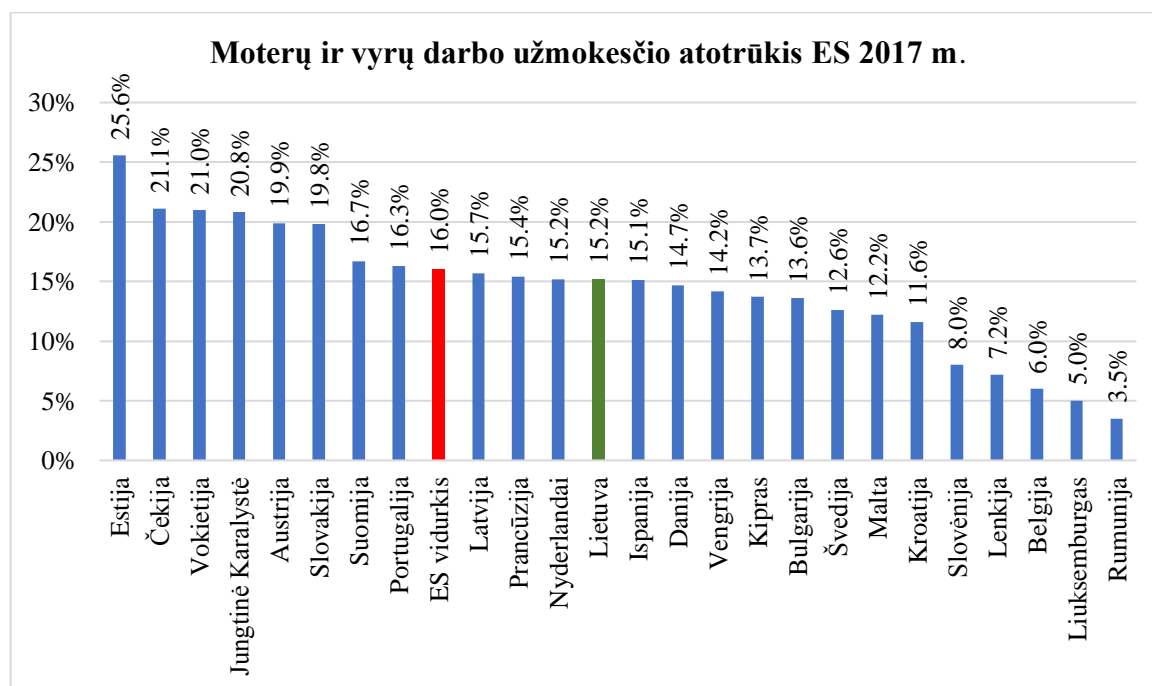
<sup>200</sup> Pavyzdžiui, DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 244-246; DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 108-109.

<sup>201</sup> Pavyzdžiui, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* 170/84, ECLI:EU:C:1986:204; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1981 m. kovo 31 d. sprendimas byloje *Jenkins prieš Kingsgate*, 96/80, ECLI:EU:C:1981:80.

<sup>202</sup> Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalo Rodiklių duomenų bazė [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/).

### 3.2.3.2. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas praktikoje

Nepaisant to, kad teisės aktais yra užtikrinama moterų ir vyrų lygybė užmokesčio srityje, vis dėlto skirtumas tarp vyrų ir moterų atlyginimo ir toliau išlieka. Pagrindinis rodiklis, parodantis skirtingų lyčių darbo užmokesčio skirtumus, yra vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis (angl. *gender pay gap*). Remiantis Lietuvos statistikos departamento generalinio direktoriaus įsakymu patvirtintos Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio rodiklio skaičiavimo metodikos<sup>203</sup> 6 ir 9.4 p. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis (toliau – darbo užmokesčio atotrūkis) yra santykinis arba absoliutusis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas. Tai yra procentinė dalis, kuri parodo skirtumą tarp vyrų ir moterų vidutinio valandinio bruto darbo užmokesčio, palyginti su vyrų vidutiniu valandiniu bruto darbo užmokesčiu pagal ekonominės veiklos rūšis, sektorius ir darbuotojų amžiaus grupes. Metodikoje nurodoma, kad darbo užmokesčio atotrūkis apskaičiuojamas visose ES šalyse, remiantis darbo užmokesčio struktūros tyrimo (kas ketveri metai) metodologija.



4 paveikslas. **Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis ES šalyse 2017 m.**

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Europos statistikos tarnybos duomenų baze. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>.

<sup>203</sup> Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio rodiklio skaičiavimo metodika, patvirtinta Lietuvos statistikos departamento generalinio direktoriaus 2016 m. gruodžio 23 d. įsakymu Nr. 299 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/538622/MVDDUA\\_metodika.pdf](https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/538622/MVDDUA_metodika.pdf)>.

Kaip iš Europos statistikos tarnybos duomenų matyti (4 paveikslas), didžiausias darbo užmokesčio skirtumas buvo Estijoje – 25,6 proc., o bendras ES (28 valstybių) vidurkis buvo 16,0 proc. ir mažiausias Rumunijoje – 3,5 proc. Pažymėtina, kad Lietuvoje darbo užmokesčio atotrūkis – 15,2 proc., šiek tiek žemesnis nei ES vidurkis.

2017 m. lapkričio 20 d. Ataskaitoje dėl Komisijos rekomendacijos dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą įgyvendinimo<sup>204</sup> Europos Komisija pažymėjo, kad „dėl vienodo darbo užmokesčio principo tinkamo įgyvendinimo stokos neišnyksta didelis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas“.

S. Anspal ir T. Rõõm moksliniame straipsnyje „Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Estijoje. Empirinė analizė“<sup>205</sup> akcentavo, kad statistikos duomenys dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio kategoriškai nereiškia, kad vyrų ir moterų darbo užmokestis skiriasi už tą patį darbą arba vienodos vertės darbą. Procentais išreikštas atotrūkis yra tik skirtumas tarp moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio. Taip pat Lietuvos ekspertai pažymėjo, kad darbo užmokesčio atotrūkis oficialiai vadinamas nekoreguotuoju moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu, nes jį apskaičiuojant neatsižvelgiama į visus objektyvius jam įtaką darančius veiksnius, pavyzdžiui, išsilavinimo skirtumus, profesinę patirtį, išdirbtas valandas, darbo pobūdį ir kt. Darytina prielaida, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas tik iš dalies atspindi moterų ir vyrų lygybės darbo rinkoje principo įgyvendinimo sėkmingumą<sup>206</sup>.

Diskriminacija dėl lyties darbo užmokesčio srityje ar kitaip tariant, kai moterims mokamas mažesnis atlyginimas už tokį patį ar lygiavertį darbą, – tarptautiniu, regioniniu, nacionaliniu lygmeniu teisės aktais uždraustas reiškinys tik vienas iš veiksnių, lemiančių darbo užmokesčio skirtumą. Kiti paminėtini svarbūs veiksniai, turintys įtakos darbo užmokesčio atotrūkiui, – vertikali ir horizontali segregacija. Pažymėtina, kad jos apima ir kitus smulkesnius veiksnius, tokius kaip moterų darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumą, visuomenėje suformuotus stereotipus apie moteris ir kt.

---

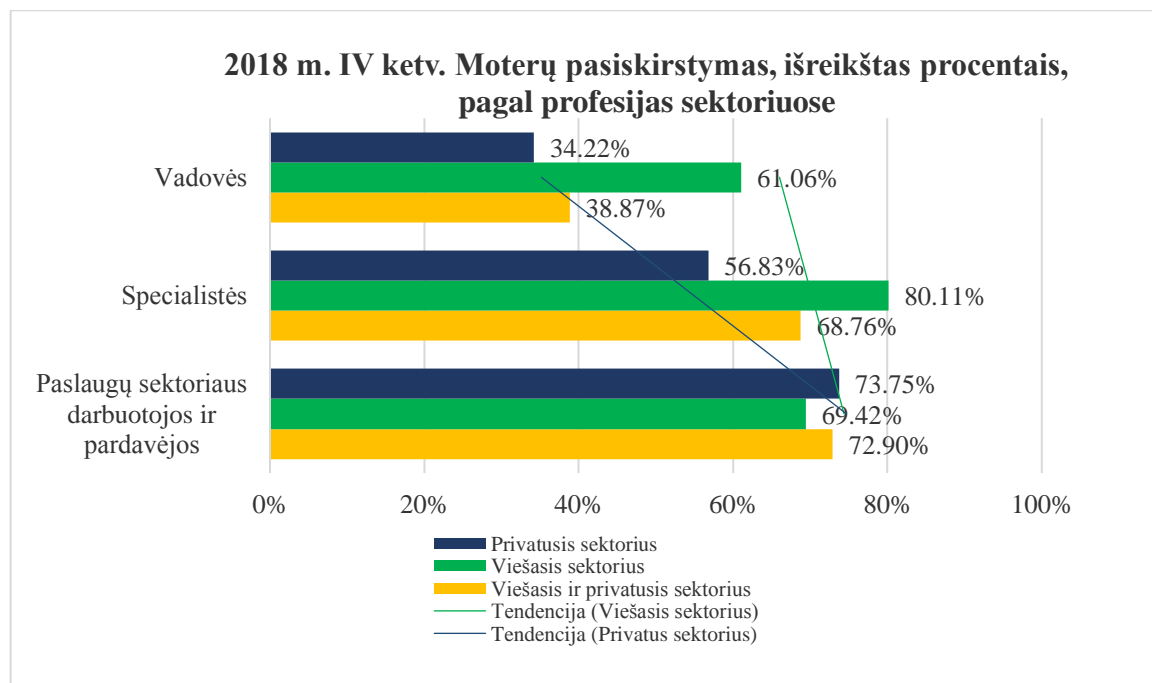
<sup>204</sup> Europos komisija. 2017 m. lapkričio 20 d. ataskaita dėl Komisijos rekomendacijos dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą įgyvendinimo [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0671:FIN:LT:PDF>>.

<sup>205</sup> ANSPAL, S., RÕÕM, T. *Gender Pay Gap in Estonia: Empirical Analysis* [interaktyvus]. Tallinn: Estonian Center for Applied Research CENTAR, Praxis Centre for Policy Studies; Ministry of Social Affairs, 2010, p. 1. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/gender\\_pay\\_gap\\_estonia\\_analysis.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/gender_pay_gap_estonia_analysis.pdf)>.

<sup>206</sup> UAB „Civitta“. 2015 m. liepos 8 d. Galutinė ataskaita „Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos atitiktis 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (Recast direktyva) atsižvelgiant į Europos Komisijos ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai dėl Recast reikalavimų vykdymo Europos Sąjungoje“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10624\\_darbu-ir-pareigybiu-vertinimo-metodikos-atitiktis-recast.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10624_darbu-ir-pareigybiu-vertinimo-metodikos-atitiktis-recast.pdf)>.



Vertikali segregacija suprantama kaip moterų ir vyrų nevienodas pasiskirstymas hierarchinėje organizacijos valdymo struktūroje, kai valdymo piramidės viršūnėje dominuoja vyrai, o moterų didesnė dalis susitelkia apatinėje piramidės dalyje<sup>207</sup> (5 paveikslas).



5 paveikslas. 2018 m. IV ketv. Moterų pasiskirstymas, išreikštas procentais, pagal profesijas sektoriuose.

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalo Rodiklių duomenų baze. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/).

Oficialiosios statistikos duomenimis 2018 m. IV ketv. 34,22 proc. moterų užėmė vadovių pareigas privačiame sektoriuje ir tendencingai jų pasiskirstymas didėjo žemesnėse pareigose (5 paveikslas). Kai yra toks pasiskirstymas, natūraliai susiklosto, jog vyrai gauna didesnę atlyginimą, nes užima aukštesnes pareigas. Kiek kitokia tendencija pastebima viešajame sektoriuje: moterų vadovių buvo daugiau nei vyrų vadovų. Galima daryti prielaidą, kad tokį reiškinį nulemia tai, jog moterų skaičius viešajame sektoriuje buvo ženkliai didesnis nei vyrų: 2017 m. viešajame sektoriuje dirbo 66 proc. moterų. Be to, 52 proc. viešojo sektoriaus darbuotojų, kuriuos sudarė net 82 proc. moterų, buvo pasiskirstę švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityse<sup>208</sup>.

<sup>207</sup> MAŽEIKIENĖ, N., DORELAI TIENĖ, A. Darbo rinkos segregacija pagal lytį ar lyčių vaidmenų detradicionalizacija? *Acta Paedagogica Vilnensia*, 2012, t. 29, p. 144-159.

<sup>208</sup> Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalo Rodiklių duomenų bazė [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/).

Apžvelgus bendrą tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus situaciją, vis tiek galima išvelgti vertikalią segregaciją – moterų vadovių skaičius buvo mažiausias – 38,87 proc., vadinasi, vyrai vadovai sudarė 61,13 proc. Moterų specialisčių skaičius sudarė 68,76 proc., paslaugų sektoriaus darbuotojų ir pardavėjų – 72,90 proc., o vyrų skaičius atitinkamai šiose profesijose nuosekliai mažėjo.

Viena iš vertikalios segregacijos priežasčių yra stiklo lubų efektas, reiškiantis struktūrinius, dirbtinius, nematomus barjerus, trukdančius kvalifikuotoms moterims kopti karjeros laiptais, užimti vadovaujančias pareigas organizacijoje, t. y. nematomos lubos, virš kurių moterys negali pakilti dėl šališkų nuostatų, klaidingų jų gebėjimų, visuomenės prietarų<sup>209</sup>. Tyrimo „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2014“ apžvalgoje tik patvirtinamas stiklo lubų egzistavimas. Tyrimo pagrindinis duomenų šaltinis buvo Lietuvos vyrų ir moterų apklausa, kurios metu buvo apklausti 1002 nuolatiniai 15-74 metų Lietuvos gyventojai (566 moterys ir 436 vyrai). Atlikus apklausą buvo padaryta išvada, kad „gan menką moterų inicijuojamo ir valdomo verslo plėtrą Lietuvoje tebelemia gajūs lyčių vaidmenų stereotipai, priskiriantys moterims šeimos rūpybos funkcijas, o vyrams – šeimos maitintojo, visuomenines funkcijas, <...> mažai moterų yra vadovaujančiose pozicijose, joms sunku derinti šeimyninį ir profesinį gyvenimą“<sup>210</sup>. Remiantis Oficialiosios statistikos duomenimis<sup>211</sup>, 2018 m. IV ketv. moterys sudaro 61 proc. dirbančiųjų ne visą darbo laiką. Taip pat svarbu paminėti, kad 2018 m. II ketv. 36,5 proc. moterų nurodė, kad jų užimtumui įtakos turėjo vaiko priežiūros pareigos, o 85,2 proc. vyrų nurodė, kad vaiko priežiūros pareigos nekliudė jų darbui. S. Anspal ir T. Rõõm pabrėžia, kad stiklo lubų efektas neapima situacijos, kai užimti aukštesnes pareigas trukdo konkretaus asmens kvalifikacijos stoka, nes stiklo lubų reiškinys yra dirbtinai sukurtos kliūtys moterų grupei kilti karjeros laiptais, todėl yra susidaręs mažesnis skaičius moterų, kurios užima aukštesnes pareigas ir kartu gauna didesnę darbo užmokestį<sup>212</sup>.

Horizontali segregacija – tai vyrų ir moterų koncentracija skirtinguose ekonominės veiklos sektoriuose<sup>213</sup>. Sociologės teigia, kad horizontalios segregacijos atžvilgiu svarbų

---

<sup>209</sup> ŠIDLAUSKIENĖ, V. Stiklo lubų fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje [interaktyvus]. *Lyčių studijos ir tyrimas*, 2005, Nr. 1, p. 17-22. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://su.lt/bylos/mokslu\\_leidiniai/llyciu\\_studijos/2005\\_5/sidlauskiene.pdf](http://su.lt/bylos/mokslu_leidiniai/llyciu_studijos/2005_5/sidlauskiene.pdf)>.

<sup>210</sup> Socialinių inovacijų fondas. *Tyrimo „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2014“ apžvalga* [interaktyvus]. Kaunas, 2014. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://lsc.su.lt/wp-content/uploads/2015/01/Tyrimo-apzvalga.pdf>>.

<sup>211</sup> Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalo Rodiklių duomenų bazė [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/)>.

<sup>212</sup> ANSPAL, S., RÕÕM, T. *Gender Pay Gap in Estonia: Empirical Analysis* [interaktyvus]. Tallinn: Estonian Center for Applied Research CENTAR, Praxis Centre for Policy Studies; Ministry of Social Affairs, 2010, p. 10. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministerium\\_kontaktid/Valjaanded/gender\\_pay\\_gap\\_estonia\\_analysis.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministerium_kontaktid/Valjaanded/gender_pay_gap_estonia_analysis.pdf)>.

<sup>213</sup> *Ibid.* p. 8.

vaidmenį vaidina tradicinė samprata apie moterims ir vyrams tinkamus dirbti darbus, stereotipai, kurie yra pradedami formuoti vaikų socializacijos (švietimo, ugdymo) procese<sup>214</sup>. Kad vaikams dėl darbų pasiskirstymo sukuriama stereotipai švietimo ir ugdymo procese, patvirtina 2019 m. sausio 25 d. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimas<sup>215</sup> dėl skundo, kuriame buvo teigiama, kad gimnazijoje technologijų pamokos yra organizuojamos mergaites ir berniukus padalijus į dvi grupes pagal jų lytį: berniukai turėjo lankyti technologijų bei konstrukcinių medžiagų pamokas, o mergaitės – gaminių dizaino pamokas. Lygių galimybių kontrolierė padarė išvadą, kad gimnazija, pirmosios technologijų dalyko pamokos metu mergaites ir berniukus paskirstydama į atskiras grupes ir jas nukreipdama į stereotipiškai „vyriškas“ ir stereotipiškai „moteriškas“ technologijų programas, nesudarė vienodų sąlygų susipažinti ir laisvai pasirinkti dėstomo dalyko programą. Mergaitėms buvo sudarytos sunkesnės sąlygos pasirinkti technologijų bei konstrukcinių medžiagų programą, o berniukams – gaminių dizaino programą ir tokiais veiksmais gimnazija diskriminavo asmenis pagal jų lytį, taigi, padarė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 12 str. 2 p. numatytą pažeidimą. Aptariama situacija nors ir vienintelė užfiksuota Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje, manytina, kad tokia praktika gali egzistuoti ir kitose Lietuvos mokyklose. Taigi, vaiko požiūrio formavimas į veiklų diferenciaciją pagal lytį gali nulemti, kad asmuo nesąmoningai rinksis tam tikrą veiklą, kurioje vyrauja atitinkamos lyties asmenys.

---

<sup>214</sup> MAŽEIKIENĖ, N., DORELAI TIENĖ, A. Darbo rinkos segregacija pagal lytį ar lyčių vaidmenų detradicionalizacija? *Acta Paedagogica Vilnensia*, 2012, t. 29, p. 144-159.

<sup>215</sup> Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolierius. 2019 m. sausio 25 d. sprendimas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu Vilniaus Šv. Kristoforo gimnazijoje nustatant vaikų skirstymo technologijų pamokų metu tvarką tyrimo, Nr. (18)SN-206)SP-14 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/01/18sn-206sp-14-.pdf>>.

2 lentelė. **Horizontali segregacija pagal pasirinktus ekonominės veiklos sektorius**  
2017 m.

Ekonominės veiklos sektorius	Viešasis ir privatus sektoriai				
	Darbo užmokesčio atotrūkis (proc.)	Moterų ir vyrų pasiskirstymas (proc.)		Valandinis VDU (EUR)	
		Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Statyba	0,2	<b>10</b>	<b>90</b>	4,83	4,67
Transportas ir saugojimas	-8,2	<b>25</b>	<b>75</b>	5,18	4,54
Informacija ir ryšiai	28,2	<b>40</b>	<b>60</b>	7,05	9,88
Finansinė ir draudimo veikla	38,2	<b>65</b>	<b>35</b>	7,76	12,30
Švietimas	1,0	<b>79</b>	<b>21</b>	4,75	4,85
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	28,0	<b>87</b>	<b>13</b>	4,73	6,21

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalo Rodiklių duomenų baze. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/).

Teorijoje dažnai aptinkama nuomonė, kad sektoriuose, kuriuose vyrauja moterys, yra mažesnis darbo užmokestis, todėl tai vienas iš veiksnių, lemiantis darbo užmokesčio atotrūkį, ir atvirkščiai – vyrų darbuotojų skaičius daug didesnis pažangesnėse, daugiau investicijų pritraukiančiose veiklose, kuriose investicijos į žmogiškųjų išteklių plėtrą taip pat yra didžiausios<sup>216</sup>. 2 lentelė yra sudaryta iš šešių ekonominių veiklos sričių: švietimo, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, finansų ir draudimo, kuriose daugiausia dominuoja moterys bei statybos, transporto ir saugojimo, informacijos ir ryšio – šiuose veiklos sektoriuose dominuoja vyrai. Sutiktina su nuomone, kad mažiausiai apmokamose srityse (švietimo ir žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo) moterų skaičius yra didžiausias, bet atkreiptinas dėmesys, kad sektoriuose, kuriuose daugiausia vyrų (statyba, transportas ir saugojimas), lygiai taip pat yra vieni žemesnių atlyginimų. Stebėtina, kad srityse, kuriose labiausiai dominuoja viena lytis, priešingos lyties valandinis VDU yra didesnis, nors atrodytų, kad jeigu viena lytis dominuoja tam tikrose srityse, tai atlyginimas turėtų būti didesnis, nes proporcingai dominuojančios lyties atstovų/ių turėtų daugiau užimti aukštesnes pareigas, kas lemia didesnę atlyginimą. Išsiskiria žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sritis, kurią net 87 proc. sudaro moterų, bet darbo užmokesčio atotrūkis yra 28 proc. Šioje srityje vyrų valandinis VDU yra gerokai didesnis – 6,21 euro, o moterų 4,73 euro. Toks reiškiny, kai vyrams vadovaujančias pozicijas yra lengviau

<sup>216</sup> ŽIOGELYTĖ, L. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (26), 2012, p. 6-16.

užimti feminizuotose srityse vadinamas „stiklo eskalatoriaus“ reiškiniu<sup>217</sup>. Kai moterys ir vyrai koncentruojasi į darbo rinką skirtinguose veiklos sektoriuose ir profesijose, tai gali lemti darbo užmokesčio atotrūkį, net jei visiems už tą patį darbą mokama vienodai<sup>218</sup>. Pavyzdžiui, 2017 m. Lietuvoje statybos sektoriaus 89,7 proc. sudarė vyrai, kurių VDU buvo 4,67 euro per valandą, o moterų VDU – 4,83 euro per valandą, bet darbo užmokesčio atotrūkis šiame sektoriuje vis tiek egzistavo – 0,2 proc. (2 lentelė), nors moterų valandinis atlygis buvo netgi didesnis nei vyrų.

Apibendrinant galima teigti, jog vyrų ir moterų lygybės darbo užmokesčio srityje principo įgyvendinimui nepakanka pasitelkti tik teisinius instrumentus. Darbo užmokesčio atotrūkis, kuris parodo egzistuojančią nelygybę, yra nulemtas daugybės veiksnių. Kaip Estijos mokslininkų atliktas tyrimas parodė, nėra vieno dominuojančio veiksnio, kuris būtų pagrindinė darbo užmokesčio atotrūkio priežastis, ir nustatė, kad vyrų ir moterų skirtumo didžioji dalis (apie 85 proc.) negali būti paaiškinama jokiais išmatuojamais faktoriais<sup>219</sup>. Kitaip tariant, galima daryti prielaidą, kad veiksniai, tokie kaip vertikali, horizontali segregacija, moterų darbas ne visą darbo laiką ir kt. sudaro tik mažą paaiškinamą vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo dalį.

Išanalizavus teisės aktus nebuvo pastebėta spragų vyrų ir moterų lygybei užtikrinti darbo užmokesčio srityje teisiniame reguliavime. Tiek tarptautiniai, tiek regioniniai, tiek nacionaliniai teisės aktai išsamiai reguliuoja darbo užmokesčio klausimą nediskriminavimo lyties pagrindu srityje. Remiantis oficialios statistikos duomenimis realybėje egzistuoja moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis. Mokslininkai nurodo, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas atsiranda ne dėl teisinio reguliavimo, o dėl kitų objektyvių socialinių, kultūrinių, psichologinių veiksnių. Nėra teisės aktų, kurie leistų esminius darbo užmokesčio nukrypimus, vadinasi nelygybės problema yra labiau susijusi su visuomenėje vyriaujančiais stereotipais, įpročiais, tradicijomis, tačiau teisė nepajėgi pakeisti visuomenės savimonės.

Paminėtina, kad gali būti pasislėpę tikrieji teisės pažeidimai darbo užmokesčio skirtumo statistikoje, bet reikėtų individualiai įvertinti kiekvieną situaciją, todėl itin svarbus individualaus teisių gynimo mechanizmo užtikrinimas. Šiuo atveju teisė gali užtikrinti tinkamas individualaus teisių gynimo priemones asmenims, kurie galimai nukentėjo dėl

---

<sup>217</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *Lyčių nelygybė darbo rinkoje* [interaktyvus]. 2017. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://kurkl.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lyciu\\_nelygybe\\_darbo\\_rinkoje.pdf](http://kurkl.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lyciu_nelygybe_darbo_rinkoje.pdf)>.

<sup>218</sup> ANSPAL, S., RÕÕM, T. *Gender Pay Gap in Estonia: Empirical Analysis* [interaktyvus]. Tallinn: Estonian Center for Applied Research CENTAR, Praxis Centre for Policy Studies; Ministry of Social Affairs, 2010, p. 23. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministerium\\_kontaktid/Valjaanded/gender\\_pay\\_gap\\_estonia\\_analysis.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministerium_kontaktid/Valjaanded/gender_pay_gap_estonia_analysis.pdf)>.

<sup>219</sup> *Ibid.*

netinkamo teisės aktų, kuriuose reglamentuojamas vienodo atlyginimo už tokį patį darbą teisinis reguliavimas, įgyvendinimo. Tinkamo individualaus teisių gynimo priemonių įgyvendinimo paskirtis turėtų būti ta, jog asmuo, manydamas, kad yra galimai diskriminuojamas, galėtų kompetentingoms institucijoms leisti įvertinti jo situaciją. Paaškęjus, kad yra diskriminacijos faktas, asmeniui galėtų būti teisingai kompensuojama dėl jo teisių pažeidimo.

### **3.2.4. Asmens teisės į vienodą atlyginimą už tokį patį ar lygiavertį darbą pažeidimo gynimo mechanizmai**

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 18 str. numatyta, kad žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtinės. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, aiškindamas šią nuostatą 1996 m. balandžio 18 d. nutarime<sup>220</sup> pažymėjo, kad „būtent valstybė garantuoja ir gina žmogaus teises, jai tenka didžiausia atsakomybė už žmogaus teisių apsaugą bei reikiamų sąlygų joms įgyvendinti sukūrimą“. Vėlesniame 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarime<sup>221</sup> konstatavo, jog „Lietuvos Respublikos Konstitucija – antimažoritarinis aktas; ji gina individą, todėl valstybė yra konstituciškai įpareigota teisinėmis, materialinėmis, organizacinėmis priemonėmis užtikrinti žmogaus teisių ir laisvių gynimą nuo neteisėto kėsimosi ar ribojimo, nustatyti pakankamas žmogaus teisių ir laisvių apsaugos ir gynimo priemones“. Valstybės garantuojama apsauga apima ir diskriminaciją.

Asmuo, galimai nukentėjęs nuo diskriminacijos, turi galimybę savo teises apginti įstatymo leidėjo numatytais teisių gynimo mechanizmais. Tokia pati taisyklė galioja ir darbo užmokesčio srityje: esant diskriminacijai ar nelygybei asmuo turi teisę pasinaudoti valstybės garantuojama teisių apsauga ir jų gynyba. Taigi, Lietuvoje asmuo, manantis, kad yra nukentėjęs nuo diskriminacijos darbo užmokesčio srityje, pasirinktinai gali pasinaudoti įstatymuose įtvirtintomis teisių gynimo priemonėmis. Jis gali administracine tvarka kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI), Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą bei turi teisę inicijuoti darbo ginčą pirmiausia pasinaudojus ikiteisminiu darbo ginčo sprendimo mechanizmu – darbo ginčų komisija, o jeigu sprendimas netenkina vienos iš ginčo šalių, gali kreiptis su ieškiniu į teismą.

---

<sup>220</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas byloje „Dėl komercinių bankų įstatymo“, Nr. 12/95. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 36-915.

<sup>221</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas byloje „Dėl žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimo“, Nr. 23/04. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 90-3529.

Pasak T. Davulio, darbo teisių gynimas administracine tvarka reiškia tai, kad pareigūnai atlikdami savo funkcijas įstatymo numatytais būdais kontroliuoja, kaip darbo teisės santykių dalyviai atlieka darbo teisės normose nurodytas jų pareigas, teikia privalomus vykdyti nurodymus, priima sprendimus dėl administracinės atsakomybės taikymo<sup>222</sup>. Darbo kodekso 18 str. numatyta, kad Darbo kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo VDI ir kitos institucijos.

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo<sup>223</sup> 4 str. įtvirtinta, jog VDI kompetencijai priskiriama <...> norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Darbo kodekso kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija išaiškino, kad „Lietuvos Valstybinei darbo inspekcijai minėtu įstatymu priskirto uždavinio turinį sudaro prevencija ir kontrolė tų darbo įstatymo pažeidimų, kurie tiesiogiai atima ar apriboja įstatymų nustatytas darbuotojų teises turėti tam tikras darbo ir poilsio sąlygas, t.y. iš esmės bendro pobūdžio materialines teises, kurios skirtos visų darbuotojų teisėms užtikrinti ir kurių pažeidimas yra akivaizdus“. Be to, pabrėžė, kad „paprastai tokios teisės yra įstatymo aiškiai suformuluotos ir reikalavimai jų laikytis nustatyti imperatyvia forma“<sup>224</sup>. Vadinasi, asmuo galėtų kreiptis į VDI esant tik akivaizdžiam jų teisių pažeidimui, pavyzdžiui, jeigu darbdavys nesilaiko Darbo kodekso 140 str. 3 d. įtvirtintos pareigos patvirtinti apmokėjimo sistemą darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau. Kai darbdavys nesilaiko šios pareigos, asmeniui nėra galimybės įsitikinti, kad jam yra skaidriai mokamas atlyginimas. Kitaip tariant, jeigu asmuo sužino, kad jam yra mokamas mažesnis atlyginimas nei kitiems darbuotojams, jis neturi galimybės išsiaiškinti, ar tokia situacija yra pateisinama objektyviais kriterijais.

Remiantis Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymo<sup>225</sup> 10 p. asmuo į VDI turi galimybę kreiptis įvairiais būdais: paštu, faksu, pasitikėjimo telefonu, elektroniniu būdu. Be to, gali pasinaudoti VDI internetiniame puslapyje esančia prašymo (skundo) forma. Svarbu, kad skundas būtų pateiktas per 6

<sup>222</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 71.

<sup>223</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4585.

<sup>224</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2003 m. rugsėjo 11 d. nutartis administracinėje byloje AB Lietuvos žemės ūkio bankas v. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius, Nr. A8-727-2003.

<sup>225</sup> Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2016 m. sausio 11 d. įsakymas „Dėl Asmenų prašymų, pranešimų ir skundų nagrinėjimo bei jų aptarnavimo Lietuvos Respublikos valstybinėje darbo inspekcijoje taisyklių patvirtinimo“, Nr. EV-3. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 590.

mėnesius nuo skunde nurodytų pažeidimų paaiškėjimo asmeniui dienos, nes, priešingu atveju, jis bus nenagrinėjamas<sup>226</sup>. Nagrinėjant skundą gali būti pradėtas neplaninis ūkio subjektų patikrinimas<sup>227</sup>. Jeigu būtų nustatytas pažeidimas, VDI inspektoriai privalėtų surašyti reikalavimą, kuriame turi nurodyti nustatytus pažeidimus ir nustatyti laiką, per kurį minėti asmenys įpareigojami juos pašalinti<sup>228</sup>. Be kita ko, remdamiesi Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso<sup>229</sup> (toliau – ANK) 589 str. 58 p. VDI inspektoriai gali pradėti administracinių nusižengimų teiseną ANK 96 str. 3 d. pagrindu, kur įtvirtinta, jog Darbo įstatymų <...> pažeidimas (šiuo atveju darbdavio pareigos, numatytos Darbo kodekso 140 str. 3 d., nesilaikymas) užtraukia juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims baudą nuo 80 iki 880 eurų.

Asmens, kuris patyrė diskriminaciją darbo apmokėjimo srityje, kitas teisių gynimo administracine tvarka mechanizmas yra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos institutas. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba Lietuvoje veikia nuo 1999 metų. Pradėjusi veiklą kaip Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2005 m., praplėtusi kompetencijos ribas ir įtraukusi naujus nediskriminavimo pagrindus, ji pakeitė pavadinimą į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą<sup>230</sup>. Tarnybos įsteigimą lėmė ratifikuotų tarptautinių sutarčių, tokių kaip JTO konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, TDO konvencijos Nr. 100, Nr. 111 ir kt., įpareigojimai ir kitų Europos valstybių patirtis vyrų ir moterų lygybės užtikrinimo sferoje<sup>231</sup>.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 17 str. ir Lygių galimybių įstatymo 12 str. reglamentuojama asmens teisė kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Numatyta, kad asmuo, manantis, kad jam buvo taikomi diskriminuojantys veiksmai (darbdavys ar darbdavio atstovas taikė asmeniui mažiau (daugiau) palankias apmokėjimo

---

<sup>226</sup> Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2016 m. sausio 11 d. įsakymas „Dėl Asmenų prašymų, pranešimų ir skundų nagrinėjimo bei jų aptarnavimo Lietuvos Respublikos valstybinėje darbo inspekcijoje taisyklių patvirtinimo“, Nr. EV-3. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 590, 41 p.

<sup>227</sup> Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2014 m. liepos 29 d. įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ūkio subjektų veiklos patikrinimų taisyklių patvirtinimo“, Nr. V-334. *Teisės aktų registras*, 2014, Nr. 10665, 20.4.2. p.

<sup>228</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4585, 9 str. 2 d. 1 p.

<sup>229</sup> Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 11216.

<sup>230</sup> ANDRIUKAITIS, G., SABATAUSKAITĖ, B. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kaip nacionalinė lygybės institucija: teisinis reglamentavimas ir veikla* [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2017. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2017/04/lygiu\\_galimybu\\_kkontrolieriaus\\_tarnyba\\_kaip\\_nacion\\_aline\\_lygybes\\_institucija\\_teisinis\\_reglamentavimas\\_ir\\_veikla.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2017/04/lygiu_galimybu_kkontrolieriaus_tarnyba_kaip_nacion_aline_lygybes_institucija_teisinis_reglamentavimas_ir_veikla.pdf)>.

<sup>231</sup> Lietuvos Respublikos Seimas. 1998 m. gegužės 5 d. Dvidešimt aštuntasis (191) posėdis. *Stenogramos*, 1998, Nr. 102 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.56093?positionInSearchResults=3&searchModelUUID=1cbf98bc-5112-4eb1-986a-d3d461d44093>>.



už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygas), turi teisę kreiptis objektyvios ir nešališkos pagalbos į Lygių galimybių kontrolierių. Skundai dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimo teikiami Lygių galimybių kontrolieriui ir tiriami bei sprendimai dėl jų priimami Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka. Kitaip tariant, nors vyrų ir moterų lygybei užtikrinti yra atskiras įstatymas, skundai dėl diskriminacijos lyties pagrindu yra nagrinėjami ta pačia tvarka kaip ir skundai dėl diskriminacijos kitais pagrindais (pavyzdžiui, amžiaus, rasės, negalios ir kt.).

Skundo pateikimo Lygių galimybių kontrolieriui tvarka nėra formalizuota, kad kiekvienas fizinis asmuo galėtų pasinaudoti skundo padavimo teise ir kad šis teisių gynimo mechanizmas būtų lengvai prieinamas. Lygių galimybių įstatymo 24 str. 2 d. lakoniškai įtvirtinama, jog skundai Lygių galimybių kontrolieriui teikiami raštu, o Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos oficialiame puslapyje<sup>232</sup> detalizuojama, kad asmuo gali pateikti skundą: 1) užpildydamas elektroninę arba kitokio formato skundo formą, kuri nurodyta interneto portale, 2) išsiųsdamas elektroniniu paštu, 3) atsiųsdamas paštu ar 4) pristatydamas į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos priimamąjį.

Kad skundas būtų nagrinėjamas, jis turi pereiti formalią patikros procedūrą. Lygių galimybių kontrolierius ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo skundo gavimo dienos gali atsisakyti nagrinėti skundą Lygių galimybių įstatyme numatytais pagrindais. Pavyzdžiui, jeigu skundas pateiktas praėjus 3 mėnesiams nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaikšėjimo; jeigu neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo arba skundo tekstas neįskaitomas, o pareiškėjas lygių galimybių kontrolieriaus prašymu per nustatytą terminą jų nepateikia ar nepatikslinka ir kt. Lygių galimybių kontrolierius skundą turi iširti per 3 mėnesius nuo skundo gavimo dienos. Išnagrinėjęs skundą dėl galimos diskriminacijos darbo užmokesčio srityje ir nustatęs, kad darbdavys pažeidžia asmens teises, Kontrolierius gali priimti sprendimą, pavyzdžiui, kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą).

Pažymėtina, kad Kontrolierius taip pat turi teisę pradėti administracinių nusižengimų teiseną ANK 81 str. pagrindu ir skirti baudą 40-560 eurų, o už pakartotinį administracinį nusižengimą 560-1200 eurų juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims dėl lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo.

Dėl administracinės atsakomybės taikymo Kontrolieriaus požiūris kito. Lygių galimybių tarnybos 2004 m. ataskaitoje<sup>233</sup> buvo teigiama, kad administracinės baudos

---

<sup>232</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos portalas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/lt/>>.

<sup>233</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. 2004 m. ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2004.pdf>>.

skyrimas pažeidėjui nėra pati tinkamiausia auklėjamoji priemonė, kurią pritaikius būtų galima tikėtis, kad moterų ir vyrų lygių galimybių principo bus laikomasi atitinkamoje įmonėje ar organizacijoje, nes sunkiausia yra pakeisti žmonių mąstymą, ugdyti teisinio sąmoningumo lygį bei teisinę kultūrą. Nuo 2007 m. vis dažniau buvo pažymima, kad teisinės atsakomybės už diskriminacinius veiksmus įtvirtinimas drausmina visuomenės narius, verčia juos įvertinti savo neteisėtų veiksmų riziką, o kartu ir keičia netolerantiškas pažiūras bei verčia reiškinius vertinti lygių galimybių įgyvendinimo plotmėje<sup>234</sup>.

Nors ir šis teisių gynimo mechanizmas atrodo patrauklus ir lengvai prieinamas, vis dėlto apžvelgus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 1999-2018 m. ataskaitas<sup>235</sup> užfiksuoti pavieniai atvejai, kai buvo kreiptasi į Tarnybą dėl to, kad buvo mokamas mažesnis atlyginimas asmeniui už tokį patį ar vienodos vertės darbą nei kitiems darbuotojams dėl diskriminacinio pagrindo. Pavyzdžiui, užfiksuotas moters skundas<sup>236</sup>, kad, anot jos, darbdavys jai moka mažesnę atlyginimą negu kolegai-vyriui. Taip pat buvo gautas romų tautybės moters skundas<sup>237</sup>, kad jai mokamas mažesnis atlyginimas dėl jos etninės kilmės. 2009 m. ir 2010 m. Tarnybos ataskaitose<sup>238</sup> detaliau aprašoma situacija dėl vyrų ir moterų nelygybės darbo užmokesčio srityje. Jose pabrėžiama, kad 2009 m. ir 2010 m. gerokai dažniau nei anksčiau skundų pateikė nėsčiosios. Buvo daroma prielaida, jog tai buvo sąlygota ekonominio sunkmečio problemų, nes nėsčiosios skundėsi, jog sužinoję apie jų nėsstumą darbdaviai joms savavališkai mažina atlyginimus, spaudžia savo noru išeiti iš darbo, neišleidžia atostogų, nemoka priedų ir premijų.

Pažymėtina, kad daugumoje Tarnybos metinių ataskaitų pateikiama statistika, kuri atskleidžia, kiek buvo gauta skundų ar inicijuojama tyrimų dėl darbo santykių. Atkreiptinas dėmesys, kad nėra galimybės tiksliai nurodyti tyrimų, atliktų dėl vienodo atlyginimo už tokį patį darbą principo nesilaikymo, procentinės išraiškos, nes tokie duomenys ataskaitose neišskiriami. Pavyzdžiui, nuo 1999 m. iki 2004 m., kai Tarnybos veikla apėmė tik lygių galimybių užtikrinimą lyties pagrindu, iš visų gautų skundų 20-58 proc. sudarė skundai dėl diskriminacijos darbo santykiuose ir valstybės tarnyboje. Nuo 2006 m. iki 2018 m. gauti skundai ar tarnybos inicijuojami tyrimai, susiję su darbo santykiais, sudarė vidutiniškai

---

<sup>234</sup> Pavyzdžiui, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2007 m., 2011 m., 2014 m. ataskaitose.

<sup>235</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 1999-2018 m. ataskaitos [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/lt/veikla/metines-ataskaitos/405>>.

<sup>236</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. 2003 m. ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2003.pdf>>.

<sup>237</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. 2005 m. ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2005.pdf>>.

<sup>238</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. 2009 m. ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2009.pdf>>; Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. 2010 m. ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lygybe.lt/data/public/uploads/2016/02/lgkt-ataskaita-2010.pdf>>.

36,6 proc. iš visų gautų skundų. Pažymėtina, kad didžioji dalis skundų darbo santykių srityje buvo dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu. 2007-2018 m. (išskyrus 2009 m.<sup>239</sup>) tokie skundai apytiksliai sudarė 53 proc.

Jeigu asmuo mano, kad jam mokamas atlyginimas nesilaikant vienodo atlyginimo už tokį patį arba vienodos vertės darbą principo, jis savo teises gali apginti ne tik administracine tvarka, bet gali inicijuoti ir darbo ginčą. Svarbu paminėti, kad Lygių galimybių įstatymo 12 str. 1 d. akcentuojama, kad kreipimasis į Lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme. Vadinasi, asmuo pasirinktinai gali kreiptis tuo pačiu metu į darbo ginčus nagrinėjančią instituciją ir į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, jeigu asmuo galimai diskriminuojamas Lygių galimybių įstatyme numatytais pagrindais. Negana to, asmeniui nėra draudžiama pateikti skundą ir į VDI. Tačiau remiantis teismų praktika<sup>240</sup> VDI gali įpareigoti darbdavį atlikti tam tikrus veiksmus tuo atveju, jeigu yra akivaizdus darbo teisės normų pažeidimas ir nėra ginčo dėl pažeidimo. Atkreiptinas dėmesys, kad nėra akcentuojama aiški tvarka, kurioje būtų nurodyta, kur asmuo turėtų kreiptis esant diskriminacijai darbo užmokesčio srityje, todėl darytina prielaida, kad tam tikrais atvejais jis netgi galėtų paduoti prašymą ar skundą į visas tris institucijas vienu metu.

Lietuvoje įtvirtinta dvipakopė darbo ginčų nagrinėjimo sistema. Darbo kodekso 220 str. 1 d. numatyta, kad darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius <...>, o 231 str. 1 d. įtvirtinta, kad darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu <...> darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatomis. Taigi, visų pirma asmuo turi kreiptis į ikiteisminę ginčus nagrinėjančią instituciją – darbo ginčų komisiją, o jeigu vienos iš šalių netenkina darbo ginčų sprendimas, gali inicijuoti teisių gynimą pateikus ieškinį teisme.

Asmuo, norintis inicijuoti darbo ginčą, privalo pateikti prašymą išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės raštu ar elektroniniu paštu, pasirašius elektroniniu parašu. Paminėtina, kad prašyme asmuo, galimai patyręs diskriminaciją, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų

---

<sup>239</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2009 m. ataskaitoje statistika dėl diskriminacijos lyties pagrindu darbo santykių srityje nepateikiama.

<sup>240</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2003 m. rugsėjo 11 d. nutartis administracinėje byloje AB Lietuvos žemės ūkio bankas v. valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius, Nr. A8-727-2003.

atlyginti turtinę ir neturtinę žalą. Tokiu būdu yra užtikrinamas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str. 2 d. įtvirtintas asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimo principas. Be kita ko, šis požymis, kad asmuo, kreipdamasis į darbo ginčų komisiją, gali reikalauti atlyginti padarytą turtinę ar neturtinę žalą, atskiria teisių gynimą darbo ginčus nagrinėjančiame organe nuo teisių gynimo administracine tvarka.

Darbo ginčą nagrinėjantis organas, nustatęs, jog darbdavys nepaiso įstatymuose įtvirtintos pareigos asmenims už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, turėtų teisę priimti Darbo kodekso 217 str. numatytus sprendimus. Pastebėtina, kad praktikoje<sup>241</sup> šalis, galimai nukentėjusi nuo diskriminacijos, dažniausiai reikalauja iš darbdavio priteisti darbo užmokesčio skirtumą, susidariusi per tam tikrą laikotarpį, per kurį darbdavys nepaisė vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbo principo.

Priteisdama neturtinę žalą diskriminacijos byloje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2014 m. balandžio 11 d. byloje<sup>242</sup> pažymėjo, kad, sprendžiant dėl neturtinės žalos atlyginimo dydžio, būtina atsižvelgti į ieškovei priteistinas su darbo santykiais susijusias išmokas tam, kad nebūtų pažeistas nurodytose ES direktyvose bei ESTT sprendimuose akcentuojamas proporcingumo principas ir būtų pritaikyta diskriminaciją atlikusiam asmeniui efektyvi, veiksminga ir nuo diskriminacijos atgrasanti sankcija. Iš to galima daryti išvadą, kad neturtinės žalos priteisimas yra panašus į administracinės baudos skyrimą, kurios tikslas – sudrausminti įstatymų pažeidėjus.

Lietuvos teismų praktikoje buvo rasta vos keletas bylų, kur ginčo objektas yra vienodo darbo už tokį patį ar lygiavertį darbą principo pažeidimas. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiame Teisme buvo nagrinėjama byla<sup>243</sup>, kur ginčas kilo dėl skirtingo atlyginimo nustatymo pedagogams ir ne pedagogams. Pedagoginį darbą dirbantiems darbuotojams nustatė vidutinį koeficientą, kuris leidžiamas nustatyti, o nepedagoginį darbą dirbantiems darbuotojams – minimalų ar artimą minimaliam koeficientą. Vilniaus apygardos teisme buvo nagrinėjama byla<sup>244</sup> dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu darbo užmokesčio sferoje. Ieškovė nurodė, kad dirbdama pas atsakovą patyrė diskriminaciją dėl amžiaus, nuo tam

---

<sup>241</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje I. J., I. A., M. S., V. P., A. P. v. Kretingos Marijono Daujoto progimnazija, Nr. E3K-3-44-248/2019; Vilniaus apygardos teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje D. R. v. Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos sekretoriatas, Nr. 2A-899-516/2011; ir kt.

<sup>242</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje L.Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvoje, Nr. 3K-3-199/2014.

<sup>243</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje I. J., I. A., M. S., V. P., A. P. v. Kretingos Marijono Daujoto progimnazija, Nr. E3K-3-44-248/2019.

<sup>244</sup> Vilniaus apygardos teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje D. R. v. Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos sekretoriatas, Nr. 2A-899-516/2011.

tikro laikotarpio jai nepagrįstai buvo mokamas mažesnis darbo užmokestis ir mažesni priedai nei kitiems pas atsakovą dirbantiems ir tokias pat pareigas užimantiems asmenims, o nuo to priklausė ir išėtinės išmokos dydis, kurį teismo prašė perskaičiuoti.

Pabrėžtina, kad asmeniui, galimai nukentėjusiam dėl diskriminacijos atlyginimo srityje, teisių gynimą palengvina specialios įrodinėjimo taisyklės. Nuo 2004 m. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme atsirado nuostata, kurioje įtvirtinta, kad teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo, todėl skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas. Panašiai reglamentuota ir Darbo kodekso 26 str., jog nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo, t.y. darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad darbuotojo atlyginimas yra mažesnis ne dėl darbuotojo lyties, o dėl objektyvių aplinkybių. Ši įtvirtinta įrodinėjimo pareigos paskirstymo taisyklė skirta atitinkamų ES teisės aktų nuostatų įgyvendinimui<sup>245</sup>. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, darbdavys, užtikrindamas lygias galimybes, privalo už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, vadinasi, darbo užmokesčio dydis yra vienas pagrindų, dėl kurių gali būti konstatuojamas diskriminacijos faktas<sup>246</sup>. Darytina išvada, kad asmeniui pakaktų pateikti įrodymus, jog kitam darbuotojui mokamas didesnio dydžio atlyginimas už tą patį ar vienodos vertės darbą ir to galimai pakaktų, jog būtų daroma prielaida, kad egzistuoja diskriminacijos faktas, kurį darbdavys turėtų nuginčyti.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad nevienodas atlyginimas vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą egzistuoja remiantis statistikos duomenimis, sociologų nuomonėmis ir jų pateikiamais duomenimis, tačiau asmenys arba neidentifikuoja šio reiškinio kaip diskriminacinio, arba nesiryžta kreiptis į kompetentingas institucijas ir apginti savo pažeistas teises. Darytina prielaida, kad dėl šių priežasčių individualaus pažeistų teisių gynimo atvejų itin mažai.

---

<sup>245</sup> Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1 straipsnio papildymo, Įstatymo papildymo 2(1) straipsniu bei Įstatymo papildymo priedu įstatymo projekto 2004 m. gegužės 12 d. aiškinamasis raštas, Nr. IXP-3528 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.233138>>.

<sup>246</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje L.Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvoje, Nr. 3K-3-199/2014.

## IŠVADOS

1. Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra įtvirtintas tiek tarptautiniu, tiek regioniniu, tiek nacionaliniu lygmeniu. Teisingo apmokėjimo už darbą principo svarba pasireiškia tuo, kad jis ir jo elementai yra formuluojami ir vis plėtojami vėlesniuose tarptautinių, regioninių organizacijų teisės aktuose. Lietuvos nacionalinėje teisėje šis principas nuolat tikslinamas: teisės aktai, reglamentuojantys teisingo apmokėjimo už darbą principo elementus, papildomi naujomis priemonėmis, skirtomis užtikrinti šio principo elementų realizavimą. Galima teigti, kad teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas vis dar yra vienas problemiškesniųjų darbo teisės uždavinių.
2. Teisingo apmokėjimo už darbą principas – tai visuotinai pripažintas pamatinis dėsnis, kuris reiškia, laikantis įstatymuose įtvirtintų reikalavimų, darbdavio ir darbuotojo sutarimu nustatytą darbo užmokestį už darbuotojo atliktą darbą ir jo apmokėjimo sąlygas. Darbo užmokestis turėtų tenkinti abiejų šalių poreikius ir tokiu būdu būtų pasiektas tarpusavio interesų balansas.
3. Teisingo apmokėjimo už darbą principo turinys apibūdina, koks apmokėjimas turėtų būti teisingas. Teorijoje ir teisės aktuose nėra nusistovėjusios vienos nuomonės, kokie elementai turėtų patekti į teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį. Dalis teisingo apmokėjimo už darbą turinio elementų sutelkia dėmesį į apmokėjimo tvarkos užtikrinimą, kiti elementai numato darbo užmokesčio dydžio standartą ir jo nustatymo taisykles. Šio principo elementai analizuotuose šaltiniuose traktuojami skirtingai: vienuose šaltiniuose pateikiamas platesnis tam tikro elemento apibrėžimas, kituose – siauresnis, taip pat kai kurie išskirti elementai patenka į kitų elementų turinį.
4. Atlyginimas, užtikrinantis normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai, nėra tapatus minimalaus darbo užmokesčio dydžio standartui.
  - 4.1. Atlyginimo, užtikrinančio normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai, nustatymo tikslas – įtvirtinti tokį atlyginimo dydį, kuris leistų darbuotojui ir jo šeimai pasiekti deramą pragyvenimo lygį. Normalus gyvenimo lygis yra suprantamas kaip apimantis daugiau negu tik minimalius darbuotojo ir jo šeimos poreikius.
  - 4.2. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslas – užtikrinti minimalias pajamas, kurios patenkintų būtiniausias (minimalius) darbuotojo ir jo šeimos poreikius.
5. Iš Darbo kodekso nuostatų analizės išplaukia, kad yra nustatomi du minimalaus darbo užmokesčio standartai – nekvalifikuotiems ir kvalifikuotiems darbuotojams.

- 5.1. Nekvalifikuotiems darbuotojams taikomas minimalaus darbo užmokesčio įtvirtinimo mechanizmas atitinka tarptautinius standartus, bet neatitinka minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo kriterijų. Nustatant minimalaus darbo užmokesčio dydį nepakankamai atsižvelgiama į darbuotojo ir jo šeimos minimalių poreikių užtikrinimą. Objektyviausiu poreikių užtikrinimo kriterijumi turėtų būti laikomas minimalių vartojimo poreikių dydis, kuris apskaičiuojamas atsižvelgiant į minimalius asmens maisto ir ne maisto poreikius per mėnesį.
- 5.2. Kvalifikuotiems darbuotojams taikomas minimalaus darbo užmokesčio dydis nėra apibrėžtas jokiame norminiame teisės akte. Darbo kodekse įtvirtintos nuostatos įpareigoja, kad šios kategorijos darbuotojams minimalaus darbo užmokesčio riba turėtų būti didesnė nei nustatytoji minimalioji mėnesinė ar valandinė alga.
6. Nediskriminacinis atlyginimas suprantamas kaip nauda, išreikšta pinigais ar natūra, tiesiogiai ar netiesiogiai gauta iš darbdavio. Tiek teorijoje, tiek praktikoje papildomo atlygio samprata nuolat plėtojama – nėra nusistovėjusio baigtinio elementų, kurie laikytini atlyginimo papildomu uždarbiu diskriminacijos kontekste, sąrašo. Darbo kodekse įtvirtintos nuostatos, kaip antai: apmokėjimo sistemos privalomumas, informacijos pateikimas, pareikalavus darbo tarybai ar profesinei sąjungai, apie darbuotojų vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupės ir lytį, yra tik vienos iš instrumentų, kurios gali būti vertinamos kaip priemonės, skirtos siekti didesnės lygybės darbo užmokesčio srityje. Šios priemonės skirtos labiau skaidrinti apmokėjimo procesą, tuo iš dalies prisidedant prie diskriminacijos prevencijos. Tačiau minėtos priemonės yra skaidrumą ir aiškumą didinantys įrankiai tik pinigais išreikšto atlyginimo atžvilgiu. Natūra išreikštas atlyginimas nepatenka į apmokėjimo sistemos patvirtinimo ar informavimo apie vidutinį darbo užmokestį pagal profesijų grupės ir lytį nuostatų taikymo sritį.
7. Teisinis reguliavimas nesudaro prielaidų diskriminacijai atlyginimo srityje. Priešingai, vienodo atlyginimo už tokį patį arba vienodos vertės darbą principo įgyvendinimas yra vienas iš pagrindinių tarptautinių, regioninių organizacijų prioritetų. Statistinis moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio rodiklis, kuriuo remiantis preziumuojama, kad neužtikrinamas vienodo atlyginimo už tokį patį darbą principo įgyvendinimas tik iš dalies atspindi realią praktiką (situaciją). Mokslininkai teisinio reguliavimo nenurodo kaip vienos iš darbo užmokesčio atotrūkio priežasčių. Vadinasi, derėtų skatinti vyrų ir moterų lygybę kitomis, neteisinėmis priemonėmis.
8. Esant realiems vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principo pažeidimo atvejams įstatymo leidėjas numato pakankamą individualaus teisių gynimo

mechanizmų sąrašą. Asmenims, kurie mano, jog yra nukentėję nuo diskriminacijos atlyginimo srityje, sudaromos visos sąlygos apginti savo teises tiek administracine tvarka, tiek Darbo kodekse numatyta individualaus darbo ginčo tvarka. Asmeniui sudaroma galimybė pasinaudoti visomis individualaus teisių gynimo priemonėmis vienu metu. Lygių galimybių tarnybos metinėse ataskaitose užfiksuoti pavieniai atvejai, kai asmuo kreipiasi dėl diskriminacinio atlyginimo. Be to, ir Lietuvos teismų praktika šiuo klausimu nėra gausi.



## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai:

### Tarptautiniai teisės aktai:

1. 1919 m. Versalio taikos sutartis [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms\\_441862.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441862.pdf)>.
2. 1948 m. Jungtinių Tautų Organizacijos Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.
3. 1966 m. Jungtinių Tautų Organizacijos Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.
4. 1979 m. Jungtinių Tautų Organizacijos Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 21-549.
5. 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucija [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)>.
6. 1944 m. Tarptautinės darbo organizacijos Filadelfijos deklaracija [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>>.
7. 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1767\\_tdo\\_konvencija-nr-95.doc](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1767_tdo_konvencija-nr-95.doc)>.
8. 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą, *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-675.
9. 1958 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos panaikinimo darbo ir profesinės veiklos srityje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-677.
10. 1970 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-736.

11. 1998 m. Tarptautinės darbo organizacijos Deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>>.
12. 1958 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111)>.
13. 1970 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 135 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R135](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R135)>.
14. 1949 m. Europos Tarybos Statutas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 13-481.
15. 1961 m. Europos Tarybos Europo socialinė chartija [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.131266?jfwid=-n7cyhvpge>>.
16. 1996 m. Europos Tarybos Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

### **Europos Sąjungos teisės aktai:**

17. 1957 m. Europos Ekonominės bendrijos steigimo sutartis [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 8 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/getfmt?C1=e&C2=27086>>.
18. 1997 m. Amsterdamo sutartis. OL 1997 C 340, p. 1.
19. 2007 m. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. OL 2008 C 115, p. 47.
20. 1989 m. Europos Komisijos Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>>.
21. 2000 m. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija. OL 2000 C 364/1, p 1.
22. 2017 m. Tarpinstitucinė deklaracija dėl Europos socialinių teisių ramsčio. OL 2017 C 428, p. 10.
23. 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva Nr. 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL 1976 L 039, p. 40.

24. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. OL 2006 L 204, p. 23.

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

25. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
26. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
27. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 11216.
28. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.
29. Lietuvos Respublikos Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.
30. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706.
31. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100.
32. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.
33. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114-5115.
34. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3352.
35. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 102-4585.
36. Lietuvos Respublikos socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių ir bazinio bausmių ir nuobaudų dydžio nustatymo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 83-3294.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. spalio 11 d. nutarimas „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“, Nr. 814. *Teisės aktų registras*, 2017, Nr. 16194.
38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. spalio 16 d. nutarimas „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“, Nr. 1025. *Teisės aktų registras*, 2018, Nr. 16268.
39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. lapkričio 5 d. nutarimo Nr. 1206 „Dėl šalpos pensijų

bazės dydžio, tikslinių kompensacijų bazės dydžio ir valstybinių pensijų bazės dydžio patvirtinimo“ pakeitimo, Nr. 1334. *Teisės aktų registras*, 2018, Nr. 21222.

40. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2016 m. sausio 11 d. įsakymas „Dėl Asmenų prašymų, pranešimų ir skundų nagrinėjimo bei jų aptarnavimo Lietuvos Respublikos valstybinėje darbo inspekcijoje taisyklių patvirtinimo“, Nr. EV-3. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 590.
41. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2014 m. liepos 29 d. įsakymas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos ūkio subjektų veiklos patikrinimų taisyklių patvirtinimo“, Nr. V- 334. *Teisės aktų registras*, 2014, Nr. 10665.
42. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2018 m. lapkričio 29 d. įsakymo projektas „Dėl 2019 metų minimalių vartojimo poreikių dydžio patvirtinimo“, Nr. A1-674 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. gruodžio 27 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/Projektu-konkursai/projektai/2019%20m\\_%20MVPD%20tvirtinimo%20isakymas.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/Projektu-konkursai/projektai/2019%20m_%20MVPD%20tvirtinimo%20isakymas.pdf)>.
43. Lietuvos profesijų klasifikatorius LPK 2012, patvirtintas Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro 2013 m. kovo 6 d. įsakymu Nr. 4-171. *Valstybės žinios*, Nr. 30-1492.
44. Skurdo statistinių rodiklių skaičiavimo metodika, patvirtinta Lietuvos statistikos departamento generalinio direktoriaus 2016 m. vasario 11 d. įsakymu Nr. DĮ-39 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/576798/Skurdo\\_rodikliu\\_metodika\\_2016.pdf](https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/576798/Skurdo_rodikliu_metodika_2016.pdf)>.
45. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio rodiklio skaičiavimo metodika, patvirtinta Lietuvos statistikos departamento generalinio direktoriaus 2016 m. gruodžio 23 d. įsakymu Nr. 299 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/538622/MVDUA\\_metodika.pdf](https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/538622/MVDUA_metodika.pdf)>.

### **Teismų praktika:**

### **Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:**

46. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1980 m. kovo 27 d. sprendimas byloje *Macarthy prieš W. Smith* 129/79, *ECLI:EU:C:1980:103*.
47. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1981 m. kovo 11 d. sprendimas byloje *Worringham ir Humphreys prieš Lloyds Bank* 69/80, *ECLI:EU:C:1981:63*.

48. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1981 m. kovo 31 d. sprendimas byloje *Jenkins prieš Kingsgate*, 96/80, ECLI:EU:C:1981:80.
49. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1982 m. vasario 9 d. sprendimas byloje *Garland prieš British Rail* 12/18, ECLI:EU:C:1982:44.
50. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* 170/84, ECLI:EU:C:1986:204.
51. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. vasario 4 d. sprendimas byloje *Murphy and others prieš An Bord Telecom Eireann* 157/86, ECLI:EU:C:1988:62.
52. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1998 m. spalio 27 d. sprendimas byloje *Margaret Boyle and Others prieš Lygių galimybių komisiją* 411/96, ECLI:EU:C:1998:506.
53. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. vasario 9 d. sprendimas byloje *Regina prieš Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez* 167/97, ECLI:EU:C:1999:60.
54. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. gegužės 11 d. sprendimas byloje *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v Wiener Gebietskrankenkasse* 309/97, ECLI:EU:C:1999:241.
55. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje *Andrea Krüger prieš Kreiskrankenhaus Ebersberg* 281/97, ECLI:EU:C:1999:396.
56. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. rugsėjo 16 d. sprendimas byloje *Oumar Dabo Abdoulaye and Others prieš Régie nationale des usines Renault SA* 218/98, ECLI:EU:C:1999:424.
57. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. spalio 21 d. sprendimas byloje *Lewen prieš Lothar Denda* 333/97, ECLI:EU:C:1999:512.

### **Lietuvos Respublikos teismų ir kitų institucijų praktika**

58. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1995 m. kovo 8 d. nutarimas byloje „Dėl piliečių nuosavybės teisių į žemę atstatymo“, Nr. 20/94-21/94. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 22-516.
59. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas byloje „Dėl komercinių bankų įstatymo“, Nr. 12/95. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 36-915.
60. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas byloje „Dėl valdininkų teisės į nuosavybę“, Nr. 13/96. *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 40-977.

61. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas byloje „Dėl muitinės pareigūnų tarnybinių atlyginimų“, bylos Nr. 16/2000. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 107-3885.
62. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas byloje „Dėl valstybės tarnybos“, Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 181-6708.
63. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas byloje „Dėl žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimo“, Nr. 23/04. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 90-3529.
64. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2003 m. rugsėjo 11 d. nutartis administracinėje byloje AB Lietuvos žemės ūkio bankas v. Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyrius, Nr. A8-727-2003.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje L.Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvoje, Nr. 3K-3-199/2014.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje I. J., I. A., M. S., V. P., A. P. v. Kretingos Marijono Daujoto progimnazija, Nr. E3K-3-44-248/2019.
67. Vilniaus apygardos teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje D. R. v. Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos sekretoriatas, Nr. 2A-899-516/2011.
68. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolierius. 2019 m. sausio 25 d. sprendimas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu Vilniaus Šv. Kristoforo gimnazijoje nustatant vaikų skirstymo technologijų pamokų metu tvarką tyrimo, Nr. (18)SN-206)SP-14 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/01/18sn-206sp-14-.pdf>>.

### **Specialioji literatūra:**

69. ANDRIUKAITIS, G., SABATAUSKAITĖ, B. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kaip nacionalinė lygybės institucija: teisinis reglamentavimas ir veikla* [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2017. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2017/04/lygiu\\_galimybu\\_kontrolieriaus\\_tarnyba\\_kaip\\_nacionaline\\_lygybes\\_institucija\\_teisinis\\_reglamentavimas\\_ir\\_veikla.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2017/04/lygiu_galimybu_kontrolieriaus_tarnyba_kaip_nacionaline_lygybes_institucija_teisinis_reglamentavimas_ir_veikla.pdf)>.

70. ANKER, R. *Estimating a living wage: A methodological review* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2011. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_162117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162117.pdf)>.
71. BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
72. BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016.
73. BAGDANSKIS, T; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: AB „Rito projects“, 2018.
74. BARRY, B. Teisingumo teorijos. I tomas. Socialinio teisingumo traktatas. Vilnius: Eugrimas, 2002.
75. BURROWS, N. *Equal pay for equal value* [interaktyvus]. University of Glasgow, 2010. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05\\_Equal\\_Pay/2010\\_09\\_Burrows\\_EN.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2010_09_Burrows_EN.pdf)>.
76. NEKROŠIUS, i., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 1 Tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
77. DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
78. DAMBRAUSKIENĖ, G. ir MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
79. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
80. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
81. GRANICKAS, V. *Teisingo apmokėjimo už darbą problema: teoriniai ir praktiniai aspektai*: daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, Teisė (01 S), Vilnius, 2013.
82. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
83. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Teisė į darbą. Iš *Žmogaus teisės Lietuvoje*. Vilnius: Naujos sistemos, 2005, 105-134.
84. MARINAKIS, A. *The role of ILO in the development of minimum wages* [interaktyvus]. Santiago: ILO, 2009. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą:

- <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_180793.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180793.pdf)>.
85. MAŽEIKIENĖ, N., DORELAITIENĖ, A. Darbo rinkos segregacija pagal lytį ar lyčių vaidmenų detradicionalizacija? *Acta Paedagogica Vilnensia*, 2012, t. 29, p. 144-159.
86. MURRAY, C. The Definition of „Adequate Remuneration“ [interaktyvus]. *Radical statistics*, 2004, No. 85, p. 30-39. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.radstats.org.uk/no085/Murray85.pdf>>.
87. PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
88. JAIN, T. Equal pay for equal work [interaktyvus]. *ICFAI University Journal of Employment Law*, 2008, Vol. 6 No. 4, p. 13-27. [žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1087595](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1087595)>.
89. JANKAUSKAS, K. *Teisės principų samprata ir jos įtvirtinimas konstitucinėje jurisprudencijoje*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2005.
90. HART, H.L.A. *Teisės samprata*. Vilnius: Pradai, 1997.
91. GERIKIENĖ, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2002, t. 25 (17), p. 37-41.
92. GERIKIENĖ, V., BLAŽIENĖ, I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40 (32), p. 56-64.
93. SCHULTEN, T. European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe [interaktyvus]. *International Journal of Labour Research*. 2012, Vol. 4 Issue 1, p. 85-103. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://nationalminimumwage.co.za/wp-content/uploads/2015/09/0204-European-minimum-wage-policy-A-concept-for-wage-led-growth-and-fair-wages-in-Europe.pdf>>.
94. ŚWIĄTKOWSKI, A., M. The Right to Fair Renumeration: European Standarts. *Teisė*. 2011, t. 79, p. 186-192.
95. ŠIDLAUSKIENĖ, V. Stiklo lubų fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje [interaktyvus]. *Lyčių studijos ir tyrimas*, 2005, Nr. 1, p. 17-22. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://su.lt/bylos/mokslo\\_leidiniai/llyciu\\_studijos/2005\\_5/sidlauskiene.pdf](http://su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/llyciu_studijos/2005_5/sidlauskiene.pdf)>.
96. POLITAKIS, G.P. Wages. Iš *International labour standarts. A global approach*. Geneva: ILO, 2001, p. 233-266.



97. REYNAUD, E. *The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2017. [žiūrėta 2019 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_557250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_557250.pdf)>.
98. ZABARAUSKAITĖ, R., Gruževskis, B. Skurdo kultūros apraiškos socialinės paramos gavėjų grupėje. *Filosofija. Sociologija*, 2015, t. 26, Nr. 2, p. 99-112.
99. TRIMIKLINIOTIS, N. *Social and Employment Situation in Cyprus* [interaktyvus]. Nicosia: University of Nicosia, 2012. [žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/492430/IPOL-EMPL\\_NT\(2012\)492430\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/492430/IPOL-EMPL_NT(2012)492430_EN.pdf)>.
100. ZABARAUSKAITĖ, R., ŠILEIKA, A. Skurdas: metodologijos klausimai ir lygis Lietuvoje. *Socialinis darbas*, 2009, Nr. 8 (1), p. 17-27.
101. ŽIOGELYTĖ, L. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (26), 2012, p. 6-16.
102. THOMAS, C., HORRI, Y. Non-discrimination and equality of opportunity and treatment in employment and occupation. Iš *International labour standards. A global approach*. Geneva: ILO, 2001, p. 61-86.

#### **Kita praktinė medžiaga:**

103. ANSPAL, S., RÕÕM, T. *Gender Pay Gap in Estonia: Empirical Analysis* [interaktyvus]. Tallinn: Estonian Center for Applied Research CENTAR, Praxis Centre for Policy Studies; Ministry of Social Affairs, 2010. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/gender\\_pay\\_gap\\_estonia\\_analysis.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/gender_pay_gap_estonia_analysis.pdf)>.
104. Council of Europe: European Committee of Social Rights. *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights* [interaktyvus]. 2008. [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.refworld.org/docid/4a3f52482.html>>.
105. Council of Europe. *European Social Charter. Committee of Independent Experts Conclusion XIII-3* [interaktyvus]. Strasbourg: Council of Europe publishing, 1996. [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[https://books.google.lt/books?id=0QDw\\_mV6zAEC&pg=PA216&lpg=PA216&dq=council+of+europe+decent+remuneration&source=bl&ots=Hmt0OUB800&sig=ACfU3U3NeiwZWBZtamosHFLmuYPtaOKT8Q&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwidvrOhv](https://books.google.lt/books?id=0QDw_mV6zAEC&pg=PA216&lpg=PA216&dq=council+of+europe+decent+remuneration&source=bl&ots=Hmt0OUB800&sig=ACfU3U3NeiwZWBZtamosHFLmuYPtaOKT8Q&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwidvrOhv)>.

97gAhVMK5oKHVL4BHUQ6AEwBXoECAQQAQ#v=onpage&q=fair%20remuneration&f=true>.

106. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbu ir pareigybių vertinimo metodika* [interaktyvus]. Vilnius, 2004. [žiūrėta 2019 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2014/06/Darbuirpareigybiuvertinimometodika2004.pdf>>.
107. Eurofound. *Statutory minimum wages 2018* [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. [žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eurofound.link/ef18005>>.
108. European Committee of Social Rights. *Conclusions. the European Social Charter Article 4-1 (decent remuneration) Lithuania, 2010* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/LTU/4/1/EN>>.
109. Europos komisija. *2017 m. lapkričio 20 d. ataskaita dėl Komisijos rekomendacijos dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą įgyvendinimo* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0671:FIN:LT:PDF>>.
110. Europos regionų komiteto 2016 m. vasario 10 d. nuomonė. *Atlygio už darbą standartai ES* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IR1689&from=EN>>.
111. International Labour Conference (103rd Session). *Report III (Part 1B): Minimum wage systems* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2014. [žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---.../wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---.../wcms_174846.pdf)>.
112. International Labour Conference (101st Session). *Report III (Part 1B): Giving globalization a human face* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 2012. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---.../wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---.../wcms_174846.pdf)>.
113. International Labour Conference (72nd Session). *Report III (Part 4B): Equal remuneration* [interaktyvus]. Geneva: ILO, 1986. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1986-72-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1986-72-4B).pdf)>.

114. International Labour Organization. *Direct request – Brasil* [interaktyvus]. Geneva: International Labour Conference, 107th Session, 2018. [žiūrėta 2019 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3343760](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3343760)>.
115. International Labour Organization. *Direct request – Malaysia* [interaktyvus]. Geneva: International Labour Conference, 107th Session, 2018. [žiūrėta 2019 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2225625](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2225625)>.
116. Lietuvos Respublikos 2013 m. vienuoliktoji ataskaita dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) trečiai grupei „Darbo teisės“ priklausančių 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29 straipsnių įgyvendinimo [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 11 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10728\\_11th-report.doc](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10728_11th-report.doc)>.
117. Lietuvos Respublikos Seimas. 1998 m. gegužės 5 d. Dvidešimt aštuntasis (191) posėdis. *Stenogramos*, 1998, Nr. 102 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.56093?positionInSearchResults=3&searchModelUUID=1cbf98bc-5112-4eb1-986a-d3d461d44093>>.
118. Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-6 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2016. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11068\\_2016-05-17-trisal-tarb-pose-pr.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11068_2016-05-17-trisal-tarb-pose-pr.pdf)>.
119. Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-16 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2017. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11068\\_2016-05-17-trisal-tarb-pose-pr.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/11068_2016-05-17-trisal-tarb-pose-pr.pdf)>.
120. Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-5 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2018. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2018%2005%2015%20tris%20tar%20p%20protokol%2B.docx>>.
121. Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-6 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2018. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per

- interneta: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2018%2006%2012%20su%20parasais.pdf>>.
122. Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-7 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2018. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2018%2007%2010%20tris%20tar%20protokol.docx>>.
123. Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-9 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2018. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-darbotvarkes/2018%2008%2027%20trisal%20t%20pr%20suderint.docx>>.
124. Lietuvos Respublikos trišalės taryba. Posėdžio protokolas, Nr. TTP-10 [interaktyvus]. *Posėdžių archyvas*, 2018. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2018%2009%2018%20tris%20tar%20protokol.docx>>.
125. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *2007 m. ataskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2007.pdf>>.
126. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *2003 m. ataskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2003.pdf>>.
127. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *2005 m. ataskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2005.pdf>>.
128. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *2009 m. ataskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2009.pdf>>.
129. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *2010 m. ataskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://lygybe.lt/data/public/uploads/2016/02/lgkt-ataskaita-2010.pdf>>.

130. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *2004 m. ataskaita* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/12/lgkt-ataskaita-2004.pdf>>.
131. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. *Lyčių nelygybė darbo rinkoje* [interaktyvus]. 2017. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://kurklt.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lyciu\\_nelygybe\\_darbo\\_rinkoje.pdf](http://kurklt.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lyciu_nelygybe_darbo_rinkoje.pdf)>.
132. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1 straipsnio papildymo, Įstatymo papildymo 2(1) straipsniu bei Įstatymo papildymo priedu įstatymo projekto 2004 m. gegužės 12 d. aiškinamasis raštas, Nr. IXP-3528 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.233138>>.
133. Nacionalinis skurdo mažinimo organizacijų tinklas. *Skurdas ir socialinė atskirtis* [interaktyvus]. Vilnius, 2018. [žiūrėta 2019 m. sausio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stopskurdas.lt/wp-content/uploads/2018/10/SKURDAS-IR-SOCIALINĖ-ATSKIRTIS-2018.pdf>>.
134. OELZ, M., OLNEY, S., TOMEI, M. *Equal pay. An introductory guide* [interaktyvus]. ILO: Geneva, 2013. [žiūrėta 2019 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1304&context=intl>>.
135. Socialinių inovacijų fondas. *Tyrimo „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2014“ apžvalga* [interaktyvus]. Kaunas, 2014. [žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://lsc.su.lt/wp-content/uploads/2015/01/Tyrimo-apzvalga.pdf>>.
136. UAB „Civitta“. *2015 m. liepos 8 d. Galutinė ataskaita „Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos atitiktis 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (Recast direktyva) atsižvelgiant į Europos Komisijos ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai dėl Recast reikalavimų vykdymo Europos Sąjungoje“* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10624\\_darbu-ir-pareigybiu-vertinimo-metodikos-atitiktis-recast.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10624_darbu-ir-pareigybiu-vertinimo-metodikos-atitiktis-recast.pdf)>.
137. Valstybinė darbo inspekcija. *Naujasis Darbo kodeksas: klausimai – atsakymai* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.vdi.lt/PdfUploads/7\\_Klausimai\\_Atsakymai\\_DK.pdf](https://www.vdi.lt/PdfUploads/7_Klausimai_Atsakymai_DK.pdf)>.

138. ZABARAUSKAITĖ, R., GRUŽEVSKIS, B. *Sisteminis skurdo problemos tyrimas Lietuvoje* [interaktyvus]. Kaunas: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015. [žiūrėta 2019 m. sausio 6 d.]. Prieiga per internetą: <[http://caritas.lt/ckfinder/userfiles/files/Caritas\\_internetui2\(4\).pdf](http://caritas.lt/ckfinder/userfiles/files/Caritas_internetui2(4).pdf)>.

### **Interneto šaltiniai:**

139. Airijos Vyriausybės portalas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą:

140. <[http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/pay\\_and\\_employment/pay\\_inc\\_min\\_wage.html#l62fd2](http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/pay_and_employment/pay_inc_min_wage.html#l62fd2)>.

141. Atlyginimų skaičiuoklė UAB „Auditum“ [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.auditum.lt/index.php/atlyginimu-skaiciuokle.html>>.

142. Atlyginimo skaičiuoklė „CincoDías“ [interaktyvi]. Prieiga per internetą: <[https://cincodias.elpais.com/herramientas/calculadora-sueldo-neto/#tabla\\_resultados](https://cincodias.elpais.com/herramientas/calculadora-sueldo-neto/#tabla_resultados)>.

143. Business.org portalas. *What Are American Workers' Biggest Fears?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.business.org/hr/culture/biggest-workplace-fears/>>.

144. Europos statistikos tarnybos portalas. *Minimalaus darbo užmokesčio statistika* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. sausio 7 d.]. Prieiga per internetą: <[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics/lt](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/lt)>.

145. Europos statistikos tarnybos duomenų bazė [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. sausio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>.

146. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos portalas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lygybe.lt/lt/>>.

147. Liuksemburgo Vyriausybės portalas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. vasario 27 d.].

148. Prieiga per internetą: <<https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/remuneration/paiement-remunerations/salaire.html>>.

149. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos portalas. *2017 m. žemiau absoliutaus skurdo ribos gyveno 2 proc. punktais mažiau Lietuvos gyventojų* [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. gruodžio 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/2017-m-zemiau-absoliutaus-skurdo-ribos-gyveno-2-proc-punktais-maziau-lietuvos-gyventoju>>.

150. Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalas. *Darbo užmokestis šalyje* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6123527>>.
151. Lietuvos statistikos departamento Oficialiosios statistikos portalo Rodiklių duomenų bazė [interaktyvi]. [žiūrėta 2019 m. balandžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/).
152. TV3 naujienų portalas. *Nustatė, kurioje srityje dirbantys lietuviai labiausiai nepatenkinti* [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ekonomika.tv3.lt/naujiena/nustate-kurioje-srityje-dirbantys-lietuviai-labiausiai-nepatenkinti-57922.html>>.
153. Valstybinės darbo inspekcijos portalas. Darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje 2018 m. sausio 1 d.-2018 m. gruodžio 31 d. rodikliai [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritysDGK.pdf>>.

## SANTRAUKA

Magistro darbe „Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas“ aptariamas teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimas tarptautinių, regioninių organizacijų bei Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Remiantis teisės, ekonomikos sričių atstovų ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijos požiūriu atskleidžiama teisingo apmokėjimo už darbą principo samprata.

Nors šis principas visuotinai pripažįstamas ir nuolat plėtojamas vėlesniuose tarptautinių organizacijų dokumentuose, Lietuvos Respublikos nacionalinėje teisinėje sistemoje, iki šiol nėra bendros nuomonės, kokie elementai sudaro teisingo apmokėjimo už darbą turinį. Remiantis teisės aktais ir teisės doktrina analizuojamas bei lyginamas skirtingai interpretuojamas teisingo apmokėjimo už darbą principo turinys ir jo elementai.

Magistro darbe nagrinėjami dviejų problemiškesnių teisingo apmokėjimo už darbą principo elementų: atlyginimo, kuris darbuotojams ir jų šeimos nariams garantuotų normalų gyvenimo lygį, ir darbuotojo teisės į lygų apmokėjimą už tokį patį ar vienodos vertės darbą ir apsaugą nuo diskriminacijos, įtvirtinimas teisės aktuose bei įgyvendinimas Lietuvoje.

Atliekama atlyginimo, užtikrinančio normalų gyvenimo lygį darbuotojui ir jo šeimai, bei minimalaus darbo užmokesčio sampratos, jų nustatymo ir santykio analizė, remiantis lietuvių bei užsienio autorių, tarptautinių, regioninių organizacijų ekspertų nuomonėmis bei išvadomis. Taip pat lyginamas Lietuvoje nustatytos minimaliosios mėnesinės algos dydis su santykinio bei absoliutaus skurdo ribomis. Pažymėtina, kad apžvelgiama ir analizuojama Europos statistikos tarnybos pateikiama 2018-2019 m. minimalaus darbo užmokesčio statistika ir Lietuvos padėtis Europos Sąjungos kontekste.

Remiantis teisės doktrina, Tarptautinės darbo organizacijos ekspertų komiteto nuomone, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika atskleidžiama nediskriminacinio atlyginimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą samprata. Be kita ko, aptariami individualaus teisių gynimo mechanizmai asmenims, galimai nukentėjusiems nuo diskriminacijos atlyginimo srityje. Magistro darbe akcentuojamas moterų ir vyrų atlyginimas už tokį patį ar lygiavertį darbą teisinis reguliavimas bei praktikoje diskusijų centre esantis moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis, atliekama jį nulemiančių veiksnių analizė.



## SUMMARY

In the Master's Thesis "Implementation of the Principles of Fair Remuneration for Work", the establishment of the principles of fair remuneration for work in the legislation of international and regional organisations, as well as in legal acts of the Republic of Lithuania, is discussed. In accordance with the perspective of the representatives in law and economic fields, as well as the jurisprudence of the Constitutional Court of the Republic of Lithuania, definition of fair remuneration for work is revealed.

Although this principle is generally acknowledged and constantly developed in further documents of international organisations, in the national legal system of the Republic of Lithuania, a common opinion regarding the elements that constitute the contents of fair remuneration for work is still lacking. Pursuant to the legislation and the established doctrine, the diverging interpretations in contents and elements of the principles of fair remuneration for work are analysed and compared.

The Master's Thesis analyses the establishment in legislation and implementation in Lithuania of two of the most problematic elements of the principle of fair remuneration for work: remuneration which will give the workers and their families a decent standard of living and the worker's right to equal pay for the equal work or work of equal value, as well as the protection against discrimination.

Analysis regarding the definitions, determination and relationship between remuneration enabling an appropriate standard of living for the workers and their families and the minimum wage is carried out based on the opinions and findings of the Lithuanian and foreign authors, as well as the experts of international and regional organisations. In addition to this, the amount of the minimum monthly wage established in Lithuania is compared with the relative and absolute poverty thresholds. It should be noted that in this Thesis, the statistics of the minimum wage from the period of 2018-2019 provided by Eurostat and the situation of Lithuania in the context of the European Union is reviewed and analysed.

Pursuant to the established doctrine, the opinion of Committee of Experts at International Labour Organization, the case-law of the Court of Justice of the European Union, the conception of non-discriminatory remuneration for the equal work or work of equal value is revealed. Moreover, individual remedies for the persons potentially suffered from discrimination in the field of remuneration are discussed. The Master's Thesis emphasises legal regulations on remuneration of women and men for the equal work or

work of equal value, as well as gender pay gap which is widely discussed in practice, in addition to that, the analysis of influencing factors is carried out.