



ISSN 2029-2236 (print)
ISSN 2029-2244 (online)
SOCIALINIŲ MOKSLŲ STUDIJOS
SOCIAL SCIENCES STUDIES
2010, 3(7), p. 311-328.

TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPO ĮGYVENDINIMO BRUOŽAI

Vaidotas Granickas

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 2714 633
El. paštas dsk@mruni.eu

Pateikta 2010 m. liepos 2 d., parengta spausdinti 2010 m. rugpjūčio 10 d.

Anotacija. Straipsnyje aptariami teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo reglamentavimo bruožai nacionaliniuose, regioniniuose bei tarptautiniuose teisės aktuose. Atskleidžiama teisingo apmokėjimo už darbą principo samprata, paliečiami šio principo reikšmės bei vietos kitų darbo teisės principų sistemoje klausimai, teisingo apmokėjimo už darbą principo elementų reglamentavimas nacionaliniuose, Europos Sąjungos ir tarptautiniuose teisės aktuose. Aptariama teisingo apmokėjimo už darbą principo elementų kaita teisės aktuose taikant istorinį bei lyginamąjį metodus. Pateikiamos šio principo privalomumo prielaidos. Atsižvelgiant į atliktą tyrimą pateikiamos išvados.

Reikšminiai žodžiai: teisingas apmokėjimas už darbą, teisingas apmokėjimas už atliktą darbą, darbo teisė, darbo teisės principai, nediskriminavimo principas, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija, darbo užmokestis, atlyginimas.

Įvadas

Teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą galima nagrinėti keletu skirtingų aspektų: nustatant jo kaip darbo teisės principo turinį, jo vaidmenį teisėkūroje¹, kita vertus, apibrėžiant jo reglamentavimo bruožus, ieškant jo vietos bei nustatant jo santykį kitų darbo teisės principų sistemoje. Lietuvoje tam tikrą mokslinių tyrimų apmokėjimo už darbą srityje pagyvėjimą paskatino 2002 m. priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau tekste – Darbo kodeksas), kuris sudarė galimybę naujai pažvelgti į Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau tekste – Konstitucija) įtvirtintų principų nustatymą teisės normų turinyje bei įgyvendinimą praktikoje. Temos mokslinio tyrimo naujumas pasireiškia tuo, jog teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožai nėra išsamiai nagrinėti. Šios temos aspektus savo moksliniuose tyrimuose palietė doc. dr. Tomas Davulis², doc. dr. Valerija Gerikienė, dr. Inga Blažienė³, dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė⁴. Autorius šio straipsnio objektą pasirinko atsižvelgdamas į teorinio teisingo apmokėjimo už darbą principo reguliavimo teisės normose analizės poreikį. Mokslinio tyrimo tikslas – atskleisti esminius teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bruožus. Mokslinis tyrimas atliktas taikant lyginamąjį, loginį-kalbinį, istorinį, dokumentų analizės ir kitus metodus. Pažymėtina, kad šiame straipsnyje nenagrinėjamos susijusios temos, pavyzdžiui, teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo specifika valstybės tarnyboje, įstatymų įgyvendinamieji aktai, įtvirtinantys darbuotojo teises į darbo užmokestį, neaptariama jokių kitų teisingo apmokėjimo už darbą principo reglamentavimo bruožų, kurie nekyla iš darbo teisinių santykių, susiklosčiusių tarp darbdavio ir darbuotojo pagal galiojančias darbo teisės normas.⁵ Straipsnyje stengiamasi atskleisti teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį, šio principo reguliavimą bei reglamentavimą darbo teisės normose.

- 1 Principai nurodo, kokio pobūdžio turėtų būti kuriamos teisės normos, sprendžiama konkreti teisinė byla, kad kiekvienu teisinio reguliavimo atveju būtų įgyvendinami teisės sampratos formuluojami tikslai. Žr. Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 146.
- 2 Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 237–276, 281–287, 318–323.
- 3 Gerikienė, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17): 37–42; Gerikienė, V.; Marčinskas, A. Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. *Ekonomika*. 2002, 60: 37–46; Gerikienė, V.; Blažienė, I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis. *Jurisprudencija*. 2003, 40(32): 56–64; Gerikienė, V.; Blažienė, I. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reglamentavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. *Jurisprudencija*. 2004, 56(48): 39–51.
- 4 Mačernytė-Panomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
- 5 Atkūrus nepriklausomą Lietuvos valstybę ir pradėjus kurti autentišką Lietuvos nacionalinę teisės sistemą, nuo pat šios sistemos kūrimo pradžios valstybės tarnybos (sinonimiškai vadinamos ir viešąja tarnyba) santykių teisinis reguliavimas buvo ir iki šiol yra grindžiamas principine nuostata, kad valstybės tarnybos santykiai savo prigimtimi ir turiniu iš esmės skiriasi nuo santykių, kurie susiklosto tarp darbuotojų, dirbančių pagal samdos (darbo) sutartis, ir atitinkamų darbdavių (nors tarp šių santykių yra ir tam tikrų panašumų). Žr. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 34-1244.

1. Teisingo apmokėjimo už darbą principo nustatymo teisės normose prielaidos, šio principo sąvoka, turinys ir jų reguliavimas teisės normose

Kaip nurodo prof. Hansas Kelsenas, „šiuolaikinėje teisinėje tvarkoje bendrųjų teisės normų kūrimas (reguliuojamas materialiosios konstitucijos) savo pobūdžiu yra įstatymų leidyba“⁶. Teisės normos, reguliuojančios teisingą atlyginimą už darbą, remiasi Konstitucijoje institucionalizuotu teisingo apmokėjimo už darbą principu. Šiuo atveju šios normos galiojimas neturėtų loginio pagrindo, todėl būtų apsunkinamas ją įgyvendinančios teisės normos turinio kūrimas, jeigu pačioje Konstitucijos normoje, nustatančioje žmogaus teisę į teisingą apmokėjimą už darbą, nebūtų vartojama „darbo“ sąvoka, kuri pagrindžia teisingą apmokėjimą kaip faktinį prievolių atsiradimo pagrindą, leidžiantį nustatyti atitinkamus konkrečius reikalavimus įstatymuose. Todėl, remiantis Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalį įgyvendinančių normų turinio analize, reikėtų skirti „teisingo apmokėjimo už atliktą darbą“ ir „teisingo apmokėjimo už darbą“ sąvokas. Atsižvelgiant į „darbo“ sąvokos vartojimo pagrindą įstatymų normose, darytina išvada, kad teisingą apmokėjimą už atliktą darbą nustatančių teisės normų turinyje reguliuojama atlikto darbo ir darbuotojo įvertinimo nustatymo kriterijų bei veiksnių visuma, o normos, apibrėžiančios teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį, įgyvendina pamatinius teisingumo dėsnius atlyginant už darbą, t. y. reguliuoja ne tik šio principo turinį, bet apibrėžia ir jo santykį su kitais darbo teisės principais, nustato pagrindinius šio principo tikslus, kitus darbo teisės principus, kurių turinio įtvirtinimas teisės normose garantuotą tinkamą teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą. Taigi teisingo apmokėjimo už darbą principas apima ir teisingo apmokėjimo už atliktą darbą reguliavimą, nes kaip principas nustato teisingą apmokėjimą už atliktą darbą reguliuojančių teisės normų tikslus, turinį bei galiojimo pagrindą.

Konstitucijos 7 straipsnio 1 dalis nustato, jog negalioja joks įstatymas ar kitas aktas, priešingas Konstitucijai. Konstitucijos nuostatos yra ir teisės normų šaltinis, ir galiojimo pagrindas. Kaip nurodoma Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalyje, ratifikuotos tarptautinės sutartys yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Pagal Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymo⁷ 11 straipsnio 2 dalį tarptautinės sutartys turi viršenybę įstatymų ir kitų teisės aktų atžvilgiu. Minėta teisės normų hierarchija sudaro pagrindą skirstyti teisingo apmokėjimo už darbą principo reguliavimą pagal jį įgyvendinančių teisės aktų reikšmę. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis nustato, jog „kiekvienas žmogus [...] turi teisę [...] gauti teisingą apmokėjimą už darbą“. Taip ne tik įtvirtinamas teisingo apmokėjimo už darbą principas aukščiausią teisinę galią turinčio įstatymo lygmeniu, bet ir pažymimas jo, kaip konstitucinio darbo teisės principo, privalomumas nacionaliniu lygiu. Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalis numato, kad tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Vienas iš pagrindinių principų

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

7 Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 60-1948.

įgyvendinant ir taikant tarptautines sutartis yra *pacta sunt servanda* principas, įtvirtintas 1969 m. Vienos konvencijos 26 straipsnyje, kuriame nurodoma: „Kiekviena galiojanti sutartis yra privaloma jos šalims ir turi būti jų sąžiningai vykdoma.“⁸ Lietuva Tarptautinės darbo organizacijos narė yra nuo 1921 m. Atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos (toliau tekste – TDO) statuto⁹ 35 straipsnio 2 punktą, Tarptautinio darbo biuro Generaliniam direktoriui pateikus ratifikavimo raštus ir juos jam užregistravus, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos tampa privalomos organizacijos narėms. Teisės aktai, įtvirtinantys darbo užmokesčio garantijas, nediskriminavimo principą, darbuotojų informavimo procedūras, yra tiesiogiai susiję su nagrinėjama tema ir aptartini atskleidžiant teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimą tarptautinėse, Europos Sąjungos bei nacionalinėse teisės normose. Teisingo apmokėjimo už darbą principas tarptautiniu lygiu nustatomas Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose, darbuotojų teisės į teisingą atlyginimą turinį atskleidžia Europos socialinės chartijos¹⁰, priimtos Europos Tarybos, 4 straipsnis, regioniniu lygiu teisingo apmokėjimo už darbą principo elementai yra įtvirtinami pirminėje ir antrinėje ES teisėje. TDO 1970 m. konvencijos Nr. 131¹¹ dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo preambulėje nurodoma, jog konvencija yra priimama siekiant ginti samdomuosius darbuotojus, kadangi jie gauna nepateisinamai mažą, nors ir visuotinai taikomą darbo užmokestį. TDO 1949 m. konvencijoje Nr. 95¹² dėl darbo užmokesčio apsaugos (Lietuva nėra prisijungusi) nustatomi darbo užmokesčio mokėjimo pagrindai (3, 4, 5, 12, 13 straipsniai), darbuotojo teisės disponuoti darbo užmokesčiu principas (6, 7 straipsniai), išskaitų iš darbo užmokesčio bei teisės apriboti disponavimą darbo užmokesčiu ribojimai (8, 9, 10 straipsniai) įtvirtinama darbdavio pareiga informuoti apie darbo sąlygas ir kita. TDO 1951 m. konvencijoje Nr. 100¹³ dėl vienodo atlyginimo nustatomi įpareigojimai organizacijos narėms garantuoti vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą principo taikymą visiems darbuotojams. TDO 1958 m. konvencijoje Nr. 111¹⁴ dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje organizacijos narės skatinamos sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad taip būtų panaikinta bet kokia šios srities diskriminacija¹⁵. Europos socialinės chartijos 4 straipsnyje numatoma, kad

8 Vienos konvencija dėl tarptautinių sutarčių teisės. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 13-480.

9 International Labour Organization Constitution (adopted by the Peace Conference in April of 1919, established the International Labour Organization (ILO). In 1946, the ILO became a UN specialized agency) [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-01-10]. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>> .

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

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

12 International Labour Organization Convention concerning the Protection of Wages. *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1981*. Ženeva: ILO, 1982, p. 237–240.

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

14 Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 28-677.

15 „Ratifikavimas yra tarptautinis teisinis aktas „instrumentas“, pagal sutarčių teisės terminologiją, kuriuo valstybė išreiškia savo sutikimą dėl tarptautinės sutarties privalomumo.“ Žr. Vadapalas, V. *Tarptautinė teisė. Bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 138; Prapiestis, J., et al. *Namų advokatas*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002, p. 733.

viena iš teisingo apmokėjimo už darbą sąlygų yra nediskriminavimo principo įgyvendinimas darbo užmokesčio srityje. Pažymėtina, kad Lisabonos sutarties, iš dalies keičiančios Europos Sąjungos sutartį, bendrosios nuostatos yra papildomos 1a straipsniu, kuris taip pat nustato papildymą įrašant, be kita ko, jog vertybės yra bendros valstybėms narėms, gyvenančioms bendruomenėje, kurioje vyrauja nediskriminavimas, moterų bei vyrų lygybė. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į 2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojusios Lisabonos sutarties 6 straipsnį (papildantį Europos Sąjungos sutarties 6 straipsnį), Pagrindinių teisių chartijos nuostatos tapo teisiškai įpareigojančios ir įgijo tokią pačią teisinę galią kaip ir sutartys¹⁶. Teisingo apmokėjimo už darbą principas Pagrindinių teisių chartijoje tiesiogiai nenurodomas, tačiau atitinkamomis nuostatomis įtvirtinami jo elementai yra taikomi įgyvendinant jį darbo užmokesčio srityje. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje įtvirtinama moterų ir vyrų lygybė visose srityse, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą, 27 straipsnyje įtvirtinama darbuotojų teisė į informaciją, 31 straipsnyje – darbuotojų teisė į tinkamas ir teisingas darbo sąlygas, kurios taip pat reiškia kiekvieno darbuotojo teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas¹⁷. Glaudžiai su teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimu susijusi darbuotojo teisė į informavimą, kurios elementai įtvirtinami Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyvoje Nr. 91/533/EEB¹⁸ dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie sąlygas, taikomas sutarčiai ar darbo santykiams. Šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje įtvirtinama darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie darbo užmokesčio, kuri darbuotojas turi teisę gauti, pradinę bazinę sumą, kitas jo sudedamąsias dalis ir išmokėjimo dažnumą, o 5 straipsnyje nustatoma darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie darbo sąlygų (įskaitant darbo užmokestį) pasikeitimą. Nediskriminavimo principas darbo užmokesčio srityje įtvirtinamas direktyvoje 76/207/EEC¹⁹ dėl moterų ir vyrų lygių galimybių principo įsidarbinimo, profesinio mokymo ir skatinimo bei darbo sąlygų srityje. Aptariamo principo įgyvendinimas kyla iš dviejų skirtingų valstybės pareigų – pirmiausia iš pareigos leisti nacionalinius teisės aktus, neprieštaraujančius Konstitucijai; antra valstybės pareiga, iš kurios kyla teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo poreikis, yra *pacta sunt servanda* principas (sutarčių reikia laikytis), įtvirtintas 1969 m. Vienos konvencijos 26 straipsnyje. Pažymėtina, kad šio principo pažeidimas yra laikomas tarptautiniu deliktu, todėl jo įgyvendinimas yra užtikrinamas tarptautinės teisės nustatytais sankcijomis. H. Kelsenas nurodo, jog „[...] tarptautinės teisės nustatytos sankcijos (represalijos ir karas) yra kolektyvinė valstybės narių atsakomybė už valdžios padarytus tarptautinius deliktus“²⁰. Ne mažiau aktualios yra ir diplomatinės priemonės, kurių imasi valstybės užtikrindamos tarptautinių įsipareigojimų vykdymą.

16 The Treaty of Lisbon (signed on 13 December 2007, entered into force on 1 December 2009), [2007] OL C 306/50.

17 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [2007] OL C303/01.

18 Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. [1991] OL L 288.

19 Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. [1976] OL L 39.

20 Kelsen, H., *supra* note 6, p. 262.

Normų, kurių tikslas įgyvendinti teisingą apmokėjimą už darbą, nustatymas tarptautinėse sutartyse leidžia teigti, jog šis principas yra tarptautinis darbo teisės principas, taip pat įtvirtinamas ir regioniniu lygiu, t. y. Europos Sąjungos teisės aktuose. Jis nustatomas konstitucijoje kaip materialusis kiekvieno žmogaus elgesio elementas. Konkretūs iš konstitucijos normos atsirandančio santykio subjektai bei jų santykių teisinis reguliavimas identifikuojamas bei nustatomas nacionalinių teisės aktų (įstatymų, įstatymų įgyvendinamųjų bei lokalinių teisės aktų) normose. Taigi teisingo apmokėjimo už darbą principo privalomumas kyla tiek iš tarptautinės teisės, įpareigojančios valstybę laikytis ir vykdyti prisiimtus įsipareigojimus bei reguliuoti savo elgesį viena kitos atžvilgiu, tiek iš konstitucijos, apibrėžiančios bei įpareigojančios taikyti ją įgyvendinančias teisės normas atsižvelgiant į jose įtvirtinamų teisės principų turinį. Taigi teisingo apmokėjimo už darbą principas tiek pagal savo įtvirtinimo formą, tiek pagal turinį yra vienas svarbiausių darbo teisės principų. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos teismų įstatymo²¹ 33 straipsnyje „Bylų nagrinėjimo teisės šaltiniai“ nustatyta, jog nagrinėdami bylas teismai vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, šiuo ir kitais įstatymais, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Vyriausybės nutarimais, kitais Lietuvos Respublikoje galiojančiais teisės aktais, kurie neprieštaruja įstatymams. Minėto įstatymo 33 straipsnio 2 dalis tiesiogiai nurodo dar vieną neapartą teisės šaltinį – teismų sprendimus (Konstitucinio Teismo nutarimus, Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtas šio Teismo nutartis bei Vyriausiojo administracinio teismo biuletenyje paskelbtus šio teismo sprendimus, nutarimus ir nutartis). Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra pabrėžęs teismo sprendimo stabilumo reikšmę konstatuodamas, jog „Atlyginimas už darbą darbuotojui ir jo išlaikytiniams yra pagrindinis, o neretai ir vienintelis pragyvenimo šaltinis. Dėl to teismo sprendimo stabilumas šioje srityje įgyja ypatingą reikšmę.“²²

Darbuotojų teisė į teisingą atlyginimą nustatoma Europos socialinės chartijos 4 straipsnyje, pagal kurį teisingas atlyginimas už darbą užtikrinamas: 1) pripažįstant darbuotojų teisę į tokį atlyginimą, kuris garantuotų jiems ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; 2) pripažįstant darbuotojų teisę į padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius, atsižvelgiant į išimtis kai kuriais ypatingais atvejais; 3) pripažįstant vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą; 4) pripažįstant darbuotojų teisę į tinkamą išankstinio pranešimo apie atleidimo iš darbo laiką; 5) leidžiant atskaitymus iš darbo užmokesčio tik laikantis tokių sąlygų ir tokio dydžio, kuriuos numato vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai. Minėtos teisės įgyvendinamos laisvai sudaromomis kolektyvinėmis sutartimis, įstatymo nustatytu darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmu, kitomis priemonėmis, atitinkančiomis vidaus sąlygas²³.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentare nurodoma, jog teisingas atlygis už darbą reiškia: atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyve-

21 Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1994, Nr. 46-851.

22 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 85-2382.

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

nimo lygį; padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais; vyrų ir moterų vienodą atlyginimą už vienodą darbą; atsiskaitymą laiku; išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą²⁴. Pažymėtina, kad Europos socialinėje chartijoje vartojama „atlyginimo“ sąvoka, o Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nurodyta „apmokėjimo“ sąvoka. Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 2 dalyje įtvirtinama, jog darbo užmokestis apima įprastinį bazinį arba minimalų darbo užmokestį arba algą ir bet kokią kitą atlygį grynaisiais arba natūra. TDO 1951 m. konvencijoje Nr. 100²⁵ „Dėl vienodo atlyginimo“ nustatoma termino „atlyginimas“ definicinė norma, pagal kurią „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. Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnyje vartojama „darbo užmokesčio“ sąvoka atitinka Tarptautinės darbo organizacijos 1951 m. konvencijoje Nr. 100 vartojamą „atlyginimo“ sąvoką ir nėra tapati TDO konvencijoje Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos 1 straipsnyje įtvirtintai darbo užmokesčio sąvokai. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimuose vartojamą terminiją, „atlyginimo“ sąvoka apibūdinamas konkretus apmokėjimo dydis ar jo forma, kai yra aiškus normos taikymo subjektas bei ginčijamos normos turinys, t. y. kai yra individualizuotas ginčo objektas ir subjektas, o sąvoka „apmokėjimas“ dažniau vartojama atskleidžiant Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nustatyto principo turinį²⁶. Šią nuostatą patvirtina ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentare²⁷ pateiktas paaiškinimas, kai komentuojant Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalį vartojama „atlyginimo“ sąvoka, reiškianti įprastinį, pagrindinį ir minimalų darbo užmokestį arba algą ir papildomus uždarbius, tiesiogiai ar netiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui grynaisiais pinigais arba natūra už darbuotojo darbą. Atsižvelgiant į tai, į Europos socialinėje chartijoje nustatytą teisingo atlyginimo už darbą reguliavimo turinį, tikslus bei įtvirtinimo bei jo galiojimo nacionaliniuose teisės aktuose pagrindą, Europos socialinėje chartijoje vartojama teisingo atlyginimo už darbą sąvoka laikytina esmines darbuotojų teises teisingo apmokėjimo už darbą srityje apibrėžiančia sąvoka, kuri negali būti tapatinama su teisingo apmokėjimo už darbą principu, nes apima ne visus šio principo aspektus.

Lietuvos įstatymai tiesiogiai nenustato teisingo apmokėjimo už darbą principo definicinių normų. Įstatymo lygmeniu jis įtvirtintas Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte. Čia nurodyta, kad darbo teisiniams santykiams reglamentuoti taikomas teisingo apmokėjimo už darbą principas. Atsižvelgiant į Darbo kodekso 188 straipsnio nuostatas, jį įgyvendinant taikomi ir kiti Darbo kodekso 2 straipsnyje nurodyti principai, t. y.

24 Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis). Jovaiša, K. (ats. red.). Vilnius, 2000, p. 430.

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

26 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 85-2382. 2005 m. rugsėjo 20 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2005, Nr. 113-4132. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas. *Valstybės žinio*. 2007, Nr. 34-1244.

27 Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (1 dalis), *op. cit.*, p. 430.

kolektyvinių derybų laisvės, nediskriminavimo darbo teisinių santykių srityje ir kiti. Darytina išvada, jog šio principo santykis su kitais darbo teisinių santykių reglamentavimo principais yra lygiavertis, jo reikšmė kitų darbo teisės principų atžvilgiu Darbo kodekse neišskiriama. Tačiau Europos socialinės chartijos 4 straipsnyje atsiskleidžia kitoks nediskriminavimo principo ir teisingo apmokėjimo už darbą principo santykis, t. y. pagal minėtą straipsnį diskriminacijos draudimas laikytinas teisingo apmokėjimo už atliktą darbą principo sudėtinio elementu. Minėtame straipsnyje jam suteikiama siauresnė prasmė, t. y. nustatomas draudimas diskriminuoti darbo užmokesčio srityje. Pažymėtina, kad teisingo apmokėjimo už darbą principo įteisinimas tarptautinėse sutartyse taip pat suponuoja, jog šio principo įgyvendinimas neatsiejamas nuo teisėtų lūkesčių apsaugos principo, kuris suprantamas kaip principas, apsaugantis asmens, kuriam teisinė sistema duoda pagrindą tikėtis, kad jis turės tam tikrą rezultatą, jei veiks teisėtai, interesus. Šis principas suprantamas ir kaip valdžios (ES arba nacionalinės) pareiga laikytis anksčiau priimtų įsipareigojimų taip, kad nenukentėtų asmenų interesai. Šis principas glaudžiai susijęs su įgytų teisių apsaugos principu, pagal kurį turi būti apsaugomos teisės, įgytos pagal galiojančius teisės aktus²⁸. Konstitucinis Teismas 2001 m. gruodžio 18 d. nutarime pažymėjo, jog Konstitucijoje garantuota teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra tiesiogiai susijusi su visų asmenų lygybės įstatymui, teismui bei kitoms valstybės institucijoms principu, kad ši teisė yra neatsiejama nuo konstitucinio teisinės valstybės principo, kuris apima ir teisėtų lūkesčių apsaugos principą²⁹.

Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta darbo užmokesčio definicinė norma, pagal kurią darbo užmokestis – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą³⁰. Kaip nurodo dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė, egzistuoja tokie pagrindiniai teisiniai darbo užmokesčio požymiai: „1) tai atlygis už darbą; 2) dydis ir atlygio išmokėjimo sąlygos, nustatomos susitarimu arba įstatymais; 3) darbo užmokesčio išmokėjimo teisės

28 *Europos teisės departamento prie Lietuvos Vyriausybės atsakymas į Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 3 d. užklausimą Dėl Konstituciniame Teisme rengiamos bylos pagal Vilniaus apygardos administracinio teismo prašymą ištirti, ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6, 7, 7.1 punktai neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsniui, 94 straipsnio 2 punktui, 131 straipsniui ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-01-15]. <http://www.etd.lt/popup2.php?tmpl_name=m_doc_shop_doc_view&view_file_name=doc390.txt>; „[...] pagal Konstituciją santykiuose su valstybe yra saugomi ir ginami tik tie asmens lūkesčiai, kurie kyla iš pačios Konstitucijos ar iš įstatymų bei kitų teisės aktų, neprieštarujančių Konstitucijai. Tik tokie asmens lūkesčiai santykiuose su valstybe laikomi teisėtais“. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas byloje Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 181-6708; 2004, Nr. 186.

29 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 107-3885.

30 Europos Teisingumo Teismas jau 1982 m. sprendime *Garland* byloje konstatavo, jog „Darbo užmokesčio kvalifikavimui svarbu yra tai, kad atlyginimas kokia nors forma būtų suteiktas dėl egzistuojančio ar egzistavusio darbo santykio.“ Žr. Europos Teisingumo Teismo 1982 m. sprendimas byloje 12/81 (*Garland*)/Slg. 1996. P. I-243.

ir pareigos kyla sudarius darbo sutartį³¹. Pirmoji ir trečioji minėtų požymių dalis apima teisinės darbo užmokesčio atsiradimo prielaidas, nustatančias darbo teisinių santykių egzistavimo būtinybę, o antroji – būdą, kuriuo darbo teisinių santykių subjektai įgyvendina savo teisę į darbo užmokestį. Šiuo atžvilgiu darbo užmokestis yra siauresnė sąvoka nei apmokėjimas už darbą, nes apmokėjimas už darbą apima ir pajamas, kurios yra gaunamos ne tik darbo teisinių santykių pagrindu³². Konstitucinis Teismas 2001 m. vasario 12 d. priėmė nutarimą pagal prašymus, kurių vienas buvo ištirti, ar Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 26 straipsnio 3 ir 4 dalys neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 31 straipsnio 6 daliai ir 48 straipsnio 1 daliai³³. 2005 m. rugsėjo 20 d. Konstitucinis Teismas priėmė sprendimą dėl Klaipėdos apygardos teismo 2005 m. rugpjūčio 4 d. prašymo ištirti, ar Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2002 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. 432 „Dėl sprendimų vykdymo instrukcijos patvirtinimo“ patvirtintos sprendimų vykdymo instrukcijos 89 punktą neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai³⁴. 2009 m. gruodžio 11 d. nutarime Konstitucinis Teismas pripažino, kad Valstybės tarnybos įstatymo VI skyrius „Darbo užmokestis“ ta apimtimi, kuria jame nebuvo nustatyta teisinio reguliavimo, pagal kurį būtų buvę galima teisingai atlyginti už darbą vidaus tarnybos sistemos pareigūnams, dirbusiems poilsio bei švenčių dienomis, nakties metu, atlikusiems papildomas užduotis viršijant nustatytą darbo trukmę, kai jiems išmokėtinų priedų ir priemokų suma viršijo Valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalyje nustatytą ribą, prieštaravo Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatai „Kiekvienas žmogus <...> turi teisę <...> gauti teisingą apmokėjimą už darbą <...>“, konstituciniam teisinės valstybės principui³⁵.

Darbo užmokesčio sąvoka, įtvirtinta Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 2 dalyje, yra platesnė nei nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtinta darbo užmokesčio sąvoka, nes apima mokėjimus ne tik pinigine išraiška. Atsižvelgiant į Lietuvoje nustatytą darbo užmokesčio reglamentavimą (Darbo kodekso 186 straipsnis), darbo užmokestis yra mokamas pinigais. Minėta nuostata visiškai atitinka Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos 1 straipsnyje įtvirtintą darbo užmokesčio sąvoką, reiškiančią atlyginimą arba uždarbį, kad ir kaip paskirtą arba apskaičiuotą, kurį galima išreikšti arba išreikštą pinigais, nustatytą abipusiu susitarimu arba pagal nacionalinius įstatymus ar kitus norminius aktus ir kurį darbdavys moka įdarbintam asmeniui rašytinės arba nerašytinės sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas ar sutartas suteikti paslaugas. Mokėjimo valiutą, galimybes mokėti darbo užmokestį banko čekiais arba pašto čekiais, arba pinigų orderiais reglamentuoja šios konvencijos 3 straipsnis. Nors minėta konvencija leidžia atsiskaityti

31 Mačernytė-Ponamariovienė, I., *supra* note 4, p. 9.

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

33 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. vasario 12 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 14-445.

34 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. rugsėjo 20 d. sprendimas. *Valstybės žinios*. 2005, Nr. 113-4132.

35 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 148-6632.

ne grynaisiais pinigais, akivaizdu, jog nurodyti objektai laikytini pinigine, o ne natūrine atlyginimo mokėjimo forma.

Pažymėtina, kad Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra taikomas visiems darbo užmokesčio struktūriniais elementams, taigi tiek tarifinei, tiek kintamajai jo daliai. Tačiau atsižvelgiant į Darbo kodekso 233 straipsnyje išskirtą kintamosios darbo užmokesčio dalies skatinamąją funkciją, kintamosios darbo užmokesčio dalies (priedų bei premijų) teisinis reguliavimas turi skirtumą ir yra ne taip griežtai reguliuojamas teisės aktais kaip tarifinė darbo užmokesčio dalis, nėra įtvirtinami jokie minimalūs ar baziniai jos dydžiai³⁶. Todėl praktikoje kyla klausimų dėl kintamos darbo užmokesčio dalies mokėjimo privalomumo, jo dydžio keitimo darbuotojo nenaudai ir pan.³⁷ Kintama darbo užmokesčio dalis yra vienas iš darbo užmokesčio struktūrinių elementų, kurį tinkamai įgyvendinant įgyvendinamas ir teisingo apmokėjimo už darbą principas teisiniuose darbo santykiuose. Todėl neatsižvelgiant į tarp darbo teisinių santykių subjektų nustatytą kintamosios darbo užmokesčio dalies teisinį reguliavimą, darbdavys privalo atsižvelgti į toliau aptariamus darbo užmokesčio dydžio nustatymo kriterijus kaip užtikrinančius darbuotojo konstitucinę teisę į teisingą apmokėjimą už darbą.

2. Teisingo apmokėjimo už atliktą darbą sąlygų ir kriterijų reguliavimas teisės normomis

Kaip minėta, teisingo apmokėjimo už darbą principas apima ir teisingą apmokėjimą už atliktą darbą ir yra siejamas su atitinkamais kriterijais. Galima būtų skirti du pagrindinius kriterijus: formalusis (darbo užmokesčio mokėjimo sistema ir jos įtvirtinimo būdai) ir neformalusis (faktiškai atliktas darbas, ekonominiai rezultatai, įmonėje vykdoma darbuotojų skatinimo politika). Darbdavio pareiga mokėti teisingą atlyginimą už atliktą darbą atsiranda nepriklausomai nuo to, ar jis užtikrina tinkamą darbo sutarties bei kitų galimų dokumentų (kolektyvinės sutarties, kitų lokalinių norminių teisės aktų, suderintų su darbuotojų atstovais) įforminimą, ar ne. TDO rekomendacijos 198 „Dėl darbo santykių“³⁸ 9 straipsnyje rekomenduojama nustatant, ar egzistuoja darbo santykiai, vadovautis faktais, susijusiais su darbo atlikimu ir atlyginimu darbuotojui, nepaisant to, kaip tokie santykiai apibūdinami bet kokiame priešingame, sutartimi įformintame ar kitokiame šalių susitarime. Lietuvos Konstitucinis Teismas savo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime konstatavo, jog asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti jam sumokėti visą pagal teisės aktus priklausantį darbo užmokesčių (atlyginimą). Ši asmens teisė yra garantuojama, saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė³⁹.

36 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 137-5592.

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

38 Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-02-13]. <<http://www.socmin.lt/index.php?~864260617>>.

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

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatyta, jog Darbo kodekso reglamentuojantiems santykiams taikomas teisingo apmokėjimo už darbą principas. Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad ieškovai faktiškai dirbo. Taigi, pagal įstatymą ieškovams atitinkamas atlyginimas už darbą turi būti sumokėtas ir jį turi sumokėti įmonė, kurioje ieškovai dirbo. Ta aplinkybė, kad šalių sudarytos darbo sutartys pripažintos negaliojančiomis, šiuo atveju neturi reikšmės, nes, minėta, ieškovai dirbo, ir už darbą turi būti atlyginta⁴⁰. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, jog atsižvelgiant į TDO rekomendacijos Nr. 198, 13 straipsnio a punktą pagrindinis kriterijus darbuotojo teisei į teisingą apmokėjimą už darbą atsirasti yra jo faktiškai atliekamas darbas: pagal kitos šalies nurodymus ir kitai šaliai vadovaujant arba darbuotoją įtraukiant į įmonės struktūrą, darbas atliekamas tik (arba daugiausia) kito asmens labui, darbą atlieka pats darbuotojas, dirbama konkrečiomis darbo valandomis arba darbo vietoje, kuri suderinta su darbą užsakiusia šalimi ar jos nurodyta, darbas yra konkrečios trukmės ir tam tikro tęstinumo, būtinas darbuotojo buvimas darbe; darbu atlikti darbą užsakiusi šalis parūpina priemonių, medžiagų ir įrenginių ir t. t.⁴¹

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojo reikalavimo teisės išmokėti teisingą atlyginimą už atliktą darbą atsiradimo prielaidas reglamentuoja kai kurios bendros Darbo kodekso normos, nustatančios darbo užmokesčio dydžio priklausomybę nuo atitinkamų objektyviai išreikštų sąlygų, galima teigti, kad šios sąlygos galėtų būti laikomos teisingo apmokėjimo už atliktą darbą dydžio nustatymo kriterijais. Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalyje nustatoma darbuotojo darbo užmokesčio priklausomybė nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje, įtvirtinamas nediskriminavimo darbo užmokesčio srityje principas. Panašiai darbo užmokesčio dydžio nustatymo kriterijus reglamentuoja ir kai kurių užsienio valstybių įstatymai, pavyzdžiui, šiuo metu galiojantis Rusijos Federacijos darbo kodekso 132 straipsnis, nustatantis, jog kiekvieno darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbuotojo kvalifikacijos, atliekamo darbo sudėtingumo, darbo kiekio ir atlikto darbo kokybės ir maksimaliais dydžiais nėra ribojamas⁴². Lietuvos Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime pažymėjo, kad „darbuotojų atlyginimai nustatomi atsižvelgiant į įvairius ekonominius, socialinius, kitus veiksnius, kurių vertinimas nėra konstitucinės kontrolės dalykas“⁴³. Atsižvelgiant į tai darytina išvada, kad darbdavys įpareigojamas atsižvelgti tiek į ekonominius veiksnius, tiek į situaciją įmonės viduje. Kaip minėta, teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimas neatsiejamas nuo teisėtų lūkesčių principo, kuris suprantamas kaip principas, apsaugantis asmens, kuriam teisinė sistema duoda pagrindą tikėtis, kad jis sulauks tam tikro rezultato, jei veiks tei-

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

41 Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-02-13]. <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.

42 *Trudovoj kodeks. Kodeksy Rossijskoj Federacii* [Labour Code. Codes of the Russian Federation]. Omega-L, 2010.

43 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 34-1244.

sėtai, interesus. Reikėtų sutikti su Friedricho A. von Hayeko mintimi, jog neįmanoma apsaugoti visų lūkesčių „nuolat kintančioje aplinkoje, kur kai kurie individai visada atranda naujų faktų ir kur norime, kad jie turėtų naudoti iš šių naujų žinių, neįmanoma apsaugoti visų lūkesčių. Tikrumas veikia sumažėtų, o ne padidėtų, jeigu individams būtų neleidžiama derinti savo veiklos planą prie naujai atrandamų faktų.“⁴⁴ Tomo Davulio nuomone, „globalizacijos sąlygomis ne tik darbdaviai, bet ir darbuotojai bei jų atstovai ima save suvokti ne kaip veikiančius lokaliaje ar autonominėje erdvėje, bet išvelgia sąsajas ar net tiesioginę priklausomybę nuo rinkos jėgų“⁴⁵. Pažymėtina, kad šie istoriniai pasikeitimai atsispindi ir darbo teisinius santykius reguliuojančiuose įstatymuose. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę įsigaliojusio Darbo apmokėjimo įstatymo⁴⁶ 1 straipsnis nustatė darbo apmokėjimo priklausomybę nuo darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Kol nebuvo priimtas šis įstatymas, galiojusiuose įstatymuose buvo nurodyti darbo apmokėjimo pagal atliktą kiekį ir kokybę, darbo rezultatus, įmonės ekonominės veiklos rezultatus, t. y. teisingo apmokėjimo už atliktą darbą dydžio nustatymo, kriterijai, turintys galias istorines šaknis. Genovaitė Dambrauskienė pažymi, jog „nesunku pastebėti, kad liberaliosios rinkos sąlygomis svarbiausia yra ekonominis konkurencingumas, užimtumas, verslininkystė, prisitaikymas ir lygios galimybės. Tai reiškia laisvę ignoruoti visus objektyvius motyvus, išskyrus turinčius ekonominę reikšmę.“⁴⁷ Darbo apmokėjimo priklausomybės nuo darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje nustatymas yra logiška ekonomikos perėjimo nuo valstybės reguliuojamos ekonomikos į rinkos ekonomiką teisiniuose darbo santykiuose išraiška. Prieš atkuriant Lietuvos nepriklausomybę Lietuvos teritorijoje galiojusios TSRS Konstitucijos 40 straipsnis bei Darbo įstatymų kodekso 2 straipsnis nustatė, jog teisė į darbą yra teisė gauti garantuotą darbą, apmokamą pagal jo kiekį ir kokybę⁴⁸. Darbo įstatymų kodekso 95 straipsnis leido įvesti įmonėje laikines, premijines ir vienetines premijines darbo apmokėjimo sistemas⁴⁹, o pagal šio įstatymo 96 straipsnį galėjo būti nustatomas atlyginimas įmonių ir organizacijų darbininkams ir tarnautojams pagal metinio darbo rezultatus iš fondo, kuris sudaromas iš įmonės arba organizacijos gauto pelno. Tokio atlyginimo dydis būdavo nustatomas atsižvelgiant į darbininko ar tarnautojo darbo rezultatus ir jo nepertrauktąjį darbą įmonėje arba organizacijoje stažą⁵⁰. Lietuvai atgavus nepriklausomybę buvo liberalizuotas ir kintamos darbo užmokesčio dalies reglamentavimas atsisakant perdėm detalios valstybinio regu-

44 von Hayek, F. A. *Teisė, įstatymų leidyba ir laisvė*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 155.

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

46 Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 4-104.

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

48 Nekrošius, I.; Nekrašas, V.; Gemskis, N. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1978, p. 10.

49 *Ibid.*, p. 120.

50 *Ibid.*, p. 126; Pažymėtina, kad tiek darbo apmokėjimo sistemas, tiek atlyginimą pagal metinio darbo rezultatus tarybinė darbo teisė reglamentavo itin detalai: valstybės valdžios institucijos priėmė darbininkų ir tarnautojų tipinius skatinimo nuostatus, buvo priimti premijavimo už pagrindinius ūkinės veiklos rezultatus pagal atitinkamas šakas nuostatai, įmonės buvo įpareigosotos kasmet tvirtinti darbuotojų premijavimo nuostatus. Žr. Nekrošius, I.; Nekrašas, V.; Gemskis, N., *op. cit.*, p. 120–127.

liavimo. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatyme⁵¹ nebuvo reglamentuojama kintamos darbo užmokesčio dalies mokėjimo tvarka, tačiau šio įstatymo 1 straipsnyje buvo nustatyta viso darbuotojo darbo užmokesčio priklausomybė nuo darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje, darbo kiekio ir kokybės bei įmonės veiklos rezultatų⁵². Šio įstatymo 1 straipsnyje buvo nustatytas draudimas mažinti darbo užmokestį dėl lyties, amžiaus, rasės, tautybės ir politinių įsitikinimų. Nuostatos, tiesiogiai nustatančios draudimą mažinti darbo užmokestį dėl lyties, neliko šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse⁵³, tačiau nediskriminavimo principas darbo užmokesčio srityje yra įtvirtintas daugelyje Darbo kodekso ir kitų įstatymų normų. Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas įtvirtina draudimą diskriminuoti darbuotojus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Darbo kodekso 188 straipsnio 3 dalyje nustatytas draudimas diskriminuoti lyties pagrindu, taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti. Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalis nustato darbdavio pareigą vyrams ir moterims mokėti už tokį pat ar lygiavertį darbą vienodą darbo užmokestį. Pasakytina, kad diskriminacijos lyties pagrindu draudimas darbo užmokesčio srityje įtvirtintas ir kituose teisės aktuose. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 straipsnyje numatytas įpareigojimas darbdaviams už tokį pat ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet kokiū būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą⁵⁴. Taigi, teisės aktai darbdaviui nustato negatyvią pareigą – nepažeisti anksčiau nurodytų darbuotojų teisių bei atsižvelgti į anksčiau minėtų kriterijų sąrašą. Atsižvelgiant į tai darytina išvada, kad darbdavys, laikydamasis įstatymų nuostatų, įgyvendina konstitucinį teisingo apmokėjimo už darbą principą. Pažymėtina, kad draudimas diskriminuoti lyties pagrindu kai kuriose užsienio šalyse įtvirtinamas tiesiogiai konstitucijos normose, pavyzdžiui, Indijos konstitucijos 39 straipsnis įtvirtina lygaus darbo užmokesčio už lygios vertės darbą principą⁵⁵.

Atsižvelgiant į teisingo apmokėjimo už darbą principo turinį, tinkamas jo įgyvendinimas neapsiriboja anksčiau nurodytais aspektais bei darbdavio pareiga tinkamai iš anksto pranešti apie atleidimo iš darbo laiką, nustatyta Europos socialinės chartijos 4 straipsnio 4 dalyje. Šią darbuotojo teisę įtvirtina Darbo kodekso 130 straipsnio norma, įpareigojanti darbdavį išpėti darbuotoją apie atleidimo iš darbo laiką prieš du, o atleidžiant 129 straipsnio 4 dalyje nurodytus subjektus – prieš keturis mėnesius iki atleidimo iš darbo dienos. Europos socialinės chartijos 21 straipsnyje nustatyta darbuotojų teisė į konsultavimą apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje. Europos socialinės chartijos 4 straipsnyje įtvirtintas sąrašas nėra baigtinis, šio straipsnio 5 dalyje nurodyta, jog įgyvendinti šias teises siekiama įtvirtinant jas laisvai suda-

51 Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 4-104.

52 Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 112.

53 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 71.

54 Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 112.

55 *ICFAI University Journal of Employment Law*. 2008, 6(4): 13–27.

romomis kolektyvinėmis sutartimis, įstatymo nustatyto darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmu. I. Mačernytė-Panomariovienė nurodo, jog viena iš svarbiausių darbuotojų teisių Lietuvoje yra teisė į atlyginimo išmokėjimą laiku. Tarp visų pažeidimų apmokėjimo už darbą srityje pažeidimai, susiję su atlyginimo išmokėjimu nelaiku, sudaro 24,4 %⁵⁶. Todėl teisingo apmokėjimo už darbą principas yra itin glaudžiai susijęs su darbdavio pareiga tinkamai informuoti darbuotojus keičiant arba nustatant naujas darbo apmokėjimo sąlygas. Ši nuostata turi galias istorines šaknis – Tarybų Sąjungoje galiojusio Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso 97 straipsnyje buvo nustatyta darbdavio pareiga darbuotojams apie įvedamas naujas arba keičiamas darbo apmokėjimo sąlygas pranešti ne vėliau kaip prieš dvi savaites⁵⁷. Nustatydama informavimo apie keičiamas ar nustatomas naujas darbo sąlygas terminą Lietuva atsižvelgė į Tarybos direktyvą 91/533/EEB⁵⁸ dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. Šios direktyvos 7 straipsnio nuostata leidžia nustatyti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus bei skatinti arba leisti taikyti susitarimus, kurie yra palankesni darbuotojams, nes minėtos direktyvos 5 straipsnio 1 dalis leidžia apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas informuoti darbuotoją rašytiniu dokumentu ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pakeitimų įsigaliojimo. Darbdavio pareiga informuoti apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo detalizuojama Darbo kodekso 203 straipsnyje. 2009 m. liepos 23 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 203 straipsnio pakeitimas. Jis įsigaliojo rugpjūčio 4 d. ir galios iki 2010 m. gruodžio 31 d.⁵⁹ Šiuo pakeitimu darbo teisinių santykių subjektams leidžiama susitarti kolektyvinėje sutartyje dėl trumpesnių išpėjimo terminų, tačiau jie negali būti trumpesni nei dvi savaitės. Darbo kodekso 203 straipsnio norma, kurioje nurodoma darbuotojo informavimo procedūra, yra blanketinė bei daro nuorodą į Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalį, kurioje nustatoma darbdavio pareiga keičiant darbo apmokėjimo sąlygas gauti darbuotojo raštišką sutikimą. Pažymėtina, kad šie oficialūs reikalavimai, susiję su jų informavimu apie pasikeitusias darbo apmokėjimo sąlygas, nustatyti darbo kodekso 203 straipsnyje, 1991 m. spalio 14 d. Europos Bendrijų Tarybos direktyvoje Nr. 91/533/EEB, Europos socialinės chartijos 21 straipsnyje ir kituose teisės aktuose ir yra skirti darbuotojams geriau apsaugoti nuo galimų jų teisių pažeidimų, kai rengiamasi keisti esmines darbo sutarties ar daryti esminius darbo santykių su darbuotoju sąlygų pakeitimus.

Išvados

1. „Teisingo apmokėjimo už atliktą darbą“ ir „teisingo apmokėjimo už darbą“ sąvokos skiriasi ir priklauso nuo subjektų teisę gauti teisingą apmokėjimą įgyvendinančiose

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

57 Nekrošius, I.; Nekrašas, V.; Gemskis, N., *supra* note 48, p. 127.

58 Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva Nr. 91/533/EEB. *OL L 288, 1991 10 18*.

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

teisės normose vartojamos „darbo“ sąvokos tiesioginės arba preziumuojamos reikšmės. Teisingo apmokėjimo už darbą principas apima ir teisingo apmokėjimo už atliktą darbą sąvoką, nes kaip principas nustato teisingą apmokėjimą už atliktą darbą reguliuojančių teisės normų tikslus, turinį bei galiojimo pagrindą.

2. Teisingo apmokėjimo už darbą principo privalomumas kyla iš tarptautinės teisės, netiesiogiai įgalinančios valstybę atsižvelgiant į tarptautinės teisės nustatytas sankcijas (represalijas) laikytis ir vykdyti prisiimtus įsipareigojimus bei reguliuoti savo elgesį viena kitos atžvilgiu (*pacta sunt servanda* principas), taip pat iš Konstitucijos, apibrėžiančios bei įpareigojančios taikyti ją įgyvendinančias teisės normas atsižvelgiant į jose įtvirtinamą teisės principų turinį.

3. Lietuvai atgavus nepriklausomybę bei rinkos ekonomikai keičiant valstybės reguliuojamą šalies ekonomiką, teisingo apmokėjimo už atliktą darbą (darbo apmokėjimo pagal atlikto darbo kiekį ir kokybę, darbo rezultatų, įmonės ekonominės veiklos rezultatų) nustatymo kriterijai teisės aktuose buvo papildyti darbo apmokėjimo priklausomybės nuo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje kriterijumi, buvo liberalizuotas ir kintamos darbo užmokesčio dalies reglamentavimas atsisakant perdėm detalaus valstybinio reguliavimo.

4. Teisingo apmokėjimo už darbą principas apima ne tik Europos socialinės chartijos 4 straipsnyje išdėstytą darbuotojų teisių įgyvendinimą, bet ir darbo įvertinimo kriterijų bei veiksmų visumą, pamatinius teisingumo dėsnius atlyginant už darbą, santyki su kitais (darbuotojų informavimo, teisės į atlyginimo išmokėjimą laiku, nediskriminavimo) darbo teisės principais, kurių nustatymas teisės normose bei įgyvendinimas praktikoje garantuotų tinkamą teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą.

Literatūra

- Abramavičius, A.; Andriuškevičius, A.; Vada-palas, V. *Namų advokatas*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002.
- Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110).
- Davulis, T. Lietuvos darbo modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110).
- Europos Bendrijos steigimosi sutartis. O.J C 340, 1997 11 10.
- Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. 2007-12-04 OL C303/01.
- Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704.
- Europos Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva Nr. 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL L 39, 1976 2 14.
- Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva Nr. 91/533/EEB. OL L 288, 1991 10 18.
- Europos teisės departamento prie Lietuvos Vyriausybės atsakymas į Konstitucinio Teismo 2001 m. gegužės 3 d. užklausimą* Dėl Konstituciniame Teisme rengiamos bylos pagal Vilniaus apygardos administracinio teismo prašymą ištirti, ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. rugpjūčio 27 d. nutarimo Nr. 942 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų dalinio pakeitimo“ 6, 7, 7.1 punktai neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos

- 48 straipsniui, 94 straipsnio 2 punktui, 131 straipsniui ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 22 straipsniui [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-01-15]. <http://www.etd.lt/popup2.php?tmpl_name=m_doc_shop_doc_view&view_file_name=doc390.txt>.
- ICFAI University Journal of Employment Law. 2008, 6(4).
- Įstatymas dėl 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1699.
- Kelsen, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: ALK Eugrimas, 2002.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje G. S., R. S. v. UAB „Midoja“, *Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius* (bylos Nr. 3K-3-143/2007).
- Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 4-104.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*. D.1. Jovaišas, K. (ats. red.). Vilnius: JpI, 2000.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 85-2382.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 107-3885.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. vasario 12 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 14-445.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas byloje Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 181-6708; 2004, Nr. 186.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. rugsėjo 20 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2005, Nr. 113-4132.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 34-1244.
- Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 148-6632.
- Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 4-104.
- Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1994, Nr. 46-851.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 137-5592.
- Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos Bendrijos steigimo sutartį, pasirašyta Lisabonoje 2007 m. gruodžio 13 d. OL C 306. 2007 12 17, 50 tomas.
- Mačernytė-Panomariovienė, I. The right receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania. *Jurisprudencija*. 2008, 1(103).
- Mačernytė-Ponomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
- Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- Nekrošius, I.; Nekrašas, V.; Gemskis, N. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1978.
- Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-01-10]. <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>>.
- Tarptautinės darbo organizacijos statutas (International Labour Organization Constitution, 1919) [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-01-10]. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>>.
- Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. konvencija Nr. 95 dėl darbo užmokesčio apsaugos. International Labour Conventions and Recommendations 1919-1981. Ženeva: ILO, 1982.
- Tarptautinės darbo organizacijos 1951 m. konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 28-675.

- Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 28-677
- Tarptautinės darbo organizacijos 1970 m. konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-736.
- Trudovoj kodeks. Kodeksy Rossijskoj Federacii* [Labour Code. Codes of the Russian Federation]. Omega-L, 2010.
- Vadapalas, V. *Tarptautinė teisė. Bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998.
- Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004.
- Vienos konvencija dėl tarptautinių sutarčių. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 13-480.
- Von Hayek, F. A. *Teisė, įstatymų leidyba ir laisvė*. Vilnius: Eugrimas, 1998.

IMPLEMENTATION FEATURES OF PRINCIPLE OF FAIR PAY FOR WORK

Vaidotas Granickas

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *The author chose to write this article due to the demand for theoretical analysis of the regulation in the legal norms of principle of fair pay for work. The aim of the scientific research is to reveal the essential implementation features of the fair pay for work principle. The conclusion is drawn in the article that the fair pay for work principle covers the definition of fair pay for accomplished work, as the principle determines aims, content and validity ground of legal norms regulating fair pay for accomplished work. The fair pay for work principle at the international level is determined in International Labor Organization Conventions—content of employees rights to fair pay is revealed by Article 4 of the European Social Charter enacted within European Council frames. Elements of the principle of fair pay for work at the regional level are implemented in primary and secondary EU law. The establishment of norms, whose goal is to implement fair pay for work in international agreements allows the statement that this principle is a principle of international labor law, as well implemented on regional level—legal acts of the European Union. The principle of fair pay for work covers not only the implementation of employee’s rights set in Article 4 of the European Social Charter, but also unity of labor evaluation criteria and elements, fundamental equity laws in payment for work, and the relation with other labor law principles (notification of employees, the right to timely salary payment, the principle of nondiscrimination). It is set in the Constitution as a material element of every person’s behavior. Therefore, the implementation of fair pay for work principle arises from international law, indirectly enabling the state to pursue and execute assumed obligations and regulate its own behavior in respect of each other (pacta sunt servanda principle), taking into account international law implied sanctions (reprisals), as well from the Constitution, determining*

and enabling the application of legal norms in implementing it, taking into account the content of implemented legal principles. After Lithuania gained independence, the criteria for fair pay for accomplished work in legal acts has changed—payment for work according to the amount and quality of accomplished work, results of work, and criteria of a company's economic activity were supplemented by the criteria of pay for work dependence from demand and supply in the labor market. The regulation of a variable part of payment for work was liberalized by a declining in detailed governmental regulation.

Keywords: *fair pay for work, labor law, principle of nondiscrimination, International Labor Organization Convention, wage, payment for work.*

Vaidotas Granickas, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros doktorantas. Mokslinių tyrimų kryptis: darbo teisė.

Vaidotas Granickas, Mykolas Romeris, University Faculty of Law, Department of Labor Law and Social Security, doctoral student. Research interests: labor law.