

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

TEISĖS FAKULTETAS

DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

DOVILĖ JEGERSKAITĖ-KINAITIENĖ

(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS PROGRAMA)

**MDU IR VDU NUSTATYMO REIKŠMĖ IR JŲ SANTYKIO ĮTAKA SIEKiant
UŽTIKRINTI NORMALŲ GYVENIMO LYGĮ**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė:

Doc. Dr. I.Mačernytė-Panomariovienė

Vilnius

2007

TURINYS

Įvadas.....	4
1. Teisingo apmokėjimo už darbą principo ir normalaus gyvenimo lygio santykis.....	7
1.1. Teisingo apmokėjimo už darbą principo prasmė, turinys ir įtvirtinimas teisės aktuose.....	7
1.2. Normalaus gyvenimo lygio samprata.....	8
1.2.1. Pragyvenimo minimumas kaip normalaus gyvenimo lygio matas.....	10
1.2.2. Normalaus gyvenimo lygio santykis su skurdu.....	11
1.3. Darbo užmokesčio įtaka užtikrinant normalų gyvenimo lygį.....	14
2. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo reikšmė.....	16
2.1. Minimalaus darbo užmokesčio samprata Lietuvos ir tarptautiniuose teisiniuose dokumentuose.....	16
2.2. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas: nustatymo tikslai, kriterijai ir būdai....	17
2.3. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas.....	19
2.4. Minimalaus darbo užmokesčio indeksacija ir ryšys su kitais ekonominiais-socialiniais rodikliais.....	20
3. Vidutinio darbo užmokesčio nustatymo reikšmė.....	23
3.1. Vidutinis darbo užmokestis kaip viena iš darbo apmokėjimo garantijų.....	23
3.2. Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka ir dydis	24
3.3. Vidutinio darbo užmokesčio nustatymo atvejai Lietuvos teisės aktuose.....	27
3.3.1. Vidutinis darbo užmokestis, kuriuo siekiama garantuoti normalias pajamas.....	28
3.3.2. Vidutinis darbo užmokestis kaip kompensacija.....	37
4. Minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio santykis ir įtaka siekiant užtikrinti normalų gyvenimo lygį.....	45

Išvados ir pasiūlymai.....	50
Literatūros sąrašas.....	53
Santrauka lietuvių kalba.....	57
Santrauka anglų kalba (Summary).....	58
Anotacija anglų kalba (Annotation).....	59
Raktiniai žodžiai lietuvių ir anglų kalbomis.....	59
Priedas.....	60

IVADAS

Problema ir temos aktualumas. Darbo apmokėjimas visada buvo viena aktualiausių problemų darbo santykių srityje. Ji svarbi ne tik teisininkams, ekonomistams ar socialinių mokslų atstovams, bet pirmiausia – kiekvienam dirbančiajam, kadangi būtent nuo darbo užmokesčio priklauso daugelio darbuotojų ir jų šeimų gerovė.

Siekiant užtikrinti socialinių partnerių lygiateisiškumo, interesų derinimo principą, tarptautinėje ir nacionalinėse valstybių teisės sistemose yra įtvirtinta teisingo darbo apmokėjimo nuostata. Vienas iš kriterijų, nustatančių, kad darbo užmokestis yra teisingas, yra darbo apmokėjimas, garantuojantis normalų gyvenimo lygį. Teisė į tokį apmokėjimą yra siejama su pagrindiniais žmogaus poreikiais – t.y. darbo užmokestis turi užtikrinti tokį gyvenimo lygį, kur būtų patenkinami objektyvūs poreikiai. Kad kiekvienam dirbančiajam būtų garantuotas bent minimalus pragyvenimo lygis, valstybė įstatymais arba kolektyviniais susitarimais su socialiniais partneriais nustato mažiausią darbo užmokesčio ribą – minimalųjį darbo užmokestį. Panašią apsauginę funkciją atlieka ir vidutinis darbo užmokestis, mokamas darbuotojui įstatymų numatytais atvejais. Kai darbuotojas dėl tam tikrų objektyvių aplinkybių atitraukiamas nuo darbo, jam taip pat turi būti užtikrinamas normalus pragyvenimo lygis. Taigi vidutinis darbo užmokestis turėtų būti suprantamas kaip darbo užmokesčio garantija, padedanti išlaikyti tinkamą gyvenimo kokybę. Kita vertus, nėra aišku, ar mokant minimalų bei vidutinį darbo užmokestį yra užtikrinamas normalus gyvenimo lygis? Pastaruoju metu vyrauja nuomonė, kad minimalus darbo užmokestis yra „atitrūkęs“ nuo realaus vartojimo lygio. Taigi reikėtų išsamiau ištirti, ar minimalus darbo užmokestis realiai atitinka esamą gyvenimo lygį, taip pat ar teisė į darbo užmokestį, garantuojantį normalų gyvenimo lygį, nėra tik deklaracija, įtvirtinta teisės aktuose, ar ji veikia realiai?

Minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio temos yra pakankamai plačiai nagrinėtos tiek Lietuvos, tiek užsienio teisinėje literatūroje, tačiau reikia pastebėti, kad trūksta informacijos apie šių darbo užmokesčių rūšių santykį ir reikšmę pragyvenimo lygiui. Įvairūs darbo užmokesčio klausimai buvo nagrinėjami doc. dr. V. Gerikienės, dr. I. Mačernytės – Panomariovienės, I. Blažienės, V. Dubino, Sanjiv Sachdev (Jungtinė Karalystė), taip pat buvo atlikta keletas tyrimų šiuo klausimu, pavyzdžiui, dr. doc. D. Raškinio „MDU ir NPD didinimo prielaidos ir poveikis“, tyrimas „MDU didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimas“ ir pan. Darbo užmokesčio problemos taip pat nagrinėjamos ir ekonomikos moksle – ekonomistų B. Martinkaus, A. Sakalo, A. Savanavčienės, K.B. Paulavičiaus ir kt. Šiame darbe taip pat stengiamasi atskleisti normalaus gyvenimo lygio, skurdo, žmogaus orumo bei minėtų darbo užmokesčių tarpusavio ryšį, todėl remiamasi ne tik teisine, ekonomine, bet ir kitų socialinių mokslų, pavyzdžiui, sociologijos, psichologijos mokslo literatūra. Asmens orumo, skurdo klausimus analizavo dr. K. Jovaišas, prof. habil. dr. A. Šileika, R.

Zabarauskaitė, Kjell Underlid (Norvegija) ir kt. Tyrimo eigoje pateikiami pasiūlymai ir išvados gali būti naudingi formuojant valstybės politiką darbo apmokėjimo srityje. Darbo medžiaga taip pat gali būti naudojama tolimesniems šios srities mažai nagrinėtiems tyrimams.

Objektas. Minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio nustatymo teisinis reglamentavimas ir visuomeniniai santykiai, susiję su šia sritimi.

Dalykas. Minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio nustatymo reikšmė bei santykio įtaka siekiant užtikrinti normalų gyvenimo lygį.

Tikslas. Išanalizuoti minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą ir reikšmę, įvertinant jų santykio įtaką normaliam gyvenimo lygiui bei pateikiant pasiūlymus, kaip galima būtų spręsti susijusias problemas. Siekiant šio tikslo, bus stengiamasi įgyvendinti žemiau išvardintus **uždavinius**:

1. išnagrinėti teisingo apmokėjimo už darbą principo įtvirtinimą teisės aktuose, jo turinį, reikšmę ir santykį su normaliu gyvenimo lygiu;
2. išanalizuoti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą ir tikslus, atskleidžiant jo reikšmę pakankamam gyvenimo lygiui;
3. atskleisti vidutinio darbo užmokesčio, kaip darbo užmokesčio garantijos darbuotojui, reikšmę, taip pat išanalizuoti nustatymo tikslą ir atvejus;
4. remiantis padaryta minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčių nustatymo analize, atskleisti šių dydžių santykį, panašumus, skirtumus, atribojimo kriterijus, atsižvelgiant į normalų gyvenimo lygį.

Metodai. Atsižvelgiant į šiame darbe keliamus uždavinius bei siekiant visapusiškai išnagrinėti tyrimo dalyką, šiame darbe taikomi tiek teoriniai (lyginamasis, sisteminis, loginis, indukcijos, dedukcijos), tiek empiriniai (dokumentų analizės) tyrimo metodai. Taikant lyginamąjį metodą lyginami Lietuvos, kitų valstybių, Europos Sąjungos, Europos Tarybos bei Jungtinių Tautų teisiniai dokumentai, skirtingos mokslinės koncepcijos, įvairūs oficialūs statistiniai ir kitokie duomenys, aktualūs šia tema. Teisiniai dokumentai analizuojami ir interpretuojami naudojant loginį, sisteminių ir dokumentų analizės metodus. Taikant dokumentų analizės metodą, išanalizuota nemažai nacionalinės bei tarptautinės teisės norminių aktų. Indukcijos, dedukcijos bei loginio metodų pagalba daromos atitinkamos išvados bei formuluojami pasiūlymai.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, keturios dalys, išvados ir pasiūlymai. Kiekviena darbo dalis suskirstyta į skyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį. Pabaigoje pridamas literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, anotacija anglų kalba, raktiniai žodžiai ir jų vertimas į anglų kalbą.

Pagrindinės darbe naudojamos sąvokos pateikiamos žemiau. Rengiant sąvokų sąrašą, buvo remtasi įvairia Lietuvos bei užsienio valstybių teisine literatūra, moksliniais straipsniais, teisiniais dokumentais, Socialinės apsaugos terminų žodynu ir kitais tinkamais duomenų šaltiniais.

- **Darbo užmokestis** – tai atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 186 str.)¹.
- **Indeksavimas** – tai nominaliųjų pajamų ar jų normatyvų perskaičiavimas, siekiant visiškai ar iš dalies kompensuoti dėl prekių ir paslaugų kainų pokyčio prarastas pajamas (Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymas²).
- **Minimalus darbo užmokestis** – įstatymais ar kolektyvinėmis sutartimis nustatytas darbo užmokesčio dydis, už kurį mažesnio darbdavys negali mokėti darbuotojui, dirbusiam visą nustatytą darbo laiką. Tai gali būti mažiausias valandinis arba mėnesinis darbo užmokestis.
- **Normalaus gyvenimo lygio** sąvoka tiesiogiai nėra įtvirtinta, tačiau iš Lietuvos ir tarptautinių teisės aktų analizės galima būtų teigti, kad tai reiškia pakankamą asmens gyvenimo lygį, apimantį pakankamą maistą, apsirūpinimą drabužiais ir būstu, taip pat nuolatinį gyvenimo sąlygų gerinimą bei teisę būti apsaugotam nuo bado.
- **Pagrindiniai poreikiai** – savarankiškos būties poreikiai, susiję su maistu, būstu bei apranga.
- **Pragyvenimo minimumas** – mažiausias asmens arba šeimos gyvybiniais poreikiams tenkinti reikalingų išteklių dydis.
- **Skurdas** – būklė, kai trūksta materialinių, kultūrinių bei socialinių išteklių net mažiausiam gyvenimo lygiui laiduoti.
- **Teisingas apmokėjimas už darbą** - tai už darbą mokamas atlyginimas, apimantis: atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį; padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; vyrų ir moterų

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios.2002, Nr. 64-2569

² Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr.88-1667

vienodą atlyginimą už vienodą darbą; tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimo iš darbo laiką; atskaitymų iš darbo užmokesčio ribojimą. Teisingo apmokėjimo už darbą principo turinys nustatytas Europos socialinėje chartijoje³.

- **Vidutinis darbo užmokestis** gali būti suprantamas kaip konkretaus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, mokamas darbuotojui atsitraukus nuo darbo teisės aktuose numatytais atvejais, arba kaip vidutinis darbo užmokestis šalies ūkyje.

1. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPŲ IR NORMALAUS GYVENIMO LYGIO SANTYKIS

Visais laikais darbo apmokėjimo klausimas buvo ir bus svarbus visiems darbo santykių dalyviams. Samdomiems darbuotojams ir jų šeimos nariams darbo užmokestis dažniausiai yra pagrindinis pajamų šaltinis. Darbdaviams darbo užmokesčio srityje labiausiai rūpi darbo kaštų klausimas, o valstybė, reguliuodama darbo apmokėjimo klausimus, daro įtaką užimtumui, migracijai, bendrojo vidaus produkto (BVP) augimui ir kitiems ekonominiams-socialiniams procesams. Visi šie santykių dalyviai daro didesnę ar mažesnę poveikį, nustatant darbo apmokėjimo klausimus. Kadangi šiuolaikinėje darbo teisėje vis labiau pabrėžiamas socialinės partnerystės principas, darbo apmokėjimo sąlygos turi atitikti visų minėtų subjektų interesus, o tai reiškia, jos turi būti teisingos visoms šalims. Todėl turime kalbėti apie „*teisingo darbo apmokėjimo*“ principą, kuris yra įtvirtintas Lietuvos ir tarptautinėje teisėje.

1.1. TEISINGO APMOKĖJIMO UŽ DARBĄ PRINCIPŲ PRASMĖ, TURINYS IR ĮTVIRTINIMAS TEISĖS AKTUOSE

Reikėtų paminėti Europos Tarybos 1996m. pataisytają Europos socialinę chartiją, kurios 4str. nustato teisę į teisingą atlyginimą ir jos kriterijus: atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį; padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; vyrų ir moterų vienodą atlyginimą už vienodą darbą; tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimo iš darbo laiką; atskaitymų iš darbo užmokesčio ribojimą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. nustato kiekvieno žmogaus teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą⁴. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaro 1 dalyje taip pat nurodomi tie patys penki kriterijai, nurodyti Europos socialinėje chartijoje⁵. I.Mačernytė-Panomariovienė savo knygoje „Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas“ išskiria keturis panašius kriterijus. 1966 m.

³ Europos socialinė chartija: vadovas. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2002. P. 111

⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014

⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2001. P. 430

Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, kuris Lietuvoje ratifikuotas 1991 m. kovo 12 d., taip pat numatoma teisė į darbą ir teisė į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios be viso kito užtikrina darbuotojams atlyginimą. Šio pakto 7 str. a) punkto i) ir ii) papunkčiuose yra nurodomos atlyginimui keliamos sąlygos: šis atlyginimas mažų mažiausiai garantuoja teisingą darbo užmokestį ir vienodą atlyginimą už lygiavertį darbą bei deramą gyvenimą jiems patiems ir jų šeimoms⁶. Jungtinių Tautų Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 str., Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2 str. 1 d. 6 p. ir nemažai kitų teisės aktų deklaruoja asmens teisę į teisingą atlyginimą. Taigi galima daryti išvadą, kad įvairūs nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai iš esmės numato tokias pačias nuostatas, reguliuojančias teisingo apmokėjimo už darbą klausimą.

1.2. NORMALAUS GYVENIMO LYGIO SAMPRATA

Vienas iš teisingo darbo apmokėjimo kriterijų yra *teisė į darbo apmokėjimą, garantuojantį normalų gyvenimo lygį*. Tačiau kyla klausimas, kas gi yra tas normalus gyvenimo lygis? Autorės duomenimis, jokiam nacionaliniame ar tarptautiniame teisės akte nėra konkrečiai apibrėžta normalaus gyvenimo lygio sąvoka. Teisės aktuose tiesiog yra užsimenama apie “deramą”, “tinkamą”, “pakankamą” ar “normalų” gyvenimo lygį. Taigi galima būtų daryti prielaidą, kad šios sąvokos yra tapačios, kai kalbame apie teisę į teisingą darbo apmokėjimą.

Minėtojo Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 11 straipsnis pateikia tam tikrą suvokimą apie normalų gyvenimo lygį. Jame numatoma, kad kiekvienas asmuo turi teisę į pakankamą jo paties ir jo šeimos gyvenimo lygį, apimantį pakankamą maistą, apsirūpinimą drabužiais ir būstu, taip pat į nuolatinį gyvenimo sąlygų gerinimą bei teisę būti apsaugotam nuo bado.⁷ Taigi turi būti atsižvelgta į asmenų poreikius, t.y. į visuomenėje nusistovėjusio vartojimo lygio reikmes. Ypatingai daug dėmesio planuojant ir vykdant socialinės apsaugos priemones turi būti skiriama savarankiškos būties poreikiams, susijusiems su maistu, būstu ir apranga. Tai vadinamieji objektyvieji *pagrindiniai poreikiai*, kuriuos reikia skirti nuo subjektyvių norų. Tarptautinės darbo organizacijos (TDO), kuri XX a. pr. buvo įkurta siekiant didinti socialinį teisingumą darbo santykių srityje, konstitucijos preambulėje taip pat numatyta darbuotojo teisė gauti darbo užmokestį, užtikrinantį pragyvenimo lygį. Taigi gyvenimo lygis ir išlaidos, reikalingos būtiniesiems pirkiniams ir paslaugoms įsigyti, yra svarbūs veiksniai, darantys didelę įtaką darbo užmokesčio lygiui šalyje. Jis turi užtikrinti darbuotojo perkamąją galią – prekių ir paslaugų kiekį, kurį galima gauti už tam tikrą pinigų sumą, šiuo atveju uždarbį.

Gyvenimo lygis yra siejamas su žmogaus socialine raida, t.y. procesu, kuris praplečia žmogaus pasirinkimo galimybes. Jungtinių Tautų vystymo programoje teigiama, kad „bet kuriame

⁶ Žmogaus teisės. Regionų tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1993.

⁷ Ten pat, P. 48

visuomenės gyvenimo lygyje žmogus privalo turėti galimybę pasirinkti tris svarbiausius dalykus: ilgai ir sveikai gyventi, įgyti žinių bei apsirūpinti ištekliais, reikalingais normaliam gyvenimo lygiui pasiekti. Nesant šių pagrindinių dalykų, daugelis kitų pasirinkimo galimybių lieka neprieinamos.“⁸

Socialinės raidos požiūriu, Lietuvos gyventojai turi labai skirtingas galimybes dirbti, gauti darbo ar kitų pajamų – tai priklauso nuo to, kokiam regione, rajone jie gyvena⁹. Taigi gyventojų gyvenimo lygis priklauso ne tik nuo bendrų šalies socialinių-ekonominių rodiklių, bet ir nuo konkretaus regiono specifikos. Todėl analizuojant ir vertinant vidutinius gyvenimo lygio rodiklius šalies mastu, reikėtų taip pat atlikti regioninę gyvenimo lygio analizę. Lietuvoje išskiriami sąlyginiai regionai pagal urbanizacijos lygį: 1) didieji miestai; 2) kiti miestai; 3) kaimai.

Siekiant sužinoti šalies (regiono) gyventojų gyvenimo lygį, yra atliekami namų ūkių biudžetų tyrimai, t.y. apskaičiuojami jų disponuojamų pajamų ir vartojimo išlaidų dydžiai, struktūra, kaita ir pan. Taigi reikėtų išskirti tokius pagrindinius gyvenimo lygio rodiklius: 1) disponuojamosios pajamos; 2) vartojimo išlaidos. Šie gyvenimo lygio rodikliai atspindi regiono išsivystymo lygį. Europos Sąjungos pateikiamoje metodikoje vienas iš kriterijų, pagal kuriuos siūloma nustatyti regionus, kuriems reikalinga pagalba, yra toks – pragyvenimo lygis, išreikštas bendro vidaus produkto (toliau vadinama - BVP) dalimi vienam gyventojui tame regione. BVP svarbą pabrėžė ir Jungtinės Tautos, įtraukdamos šį rodiklį į sudėtinį žmogaus socialinės raidos indekso komponentų sąrašą. Žmogaus socialinės raidos indeksas padeda įvertinti konkrečios valstybės vietą pasaulyje socialinės raidos požiūriu.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas 2003 m. atliko europiečių gyvenimo kokybės tyrimą, kuriame dalyvavo 15 senųjų valstybių narių (EU15), 10 naujųjų ir 3 valstybės kandidatės. Tyrime buvo nagrinėjami išsilavinimo, namų ūkių ir šeimų struktūra, apsirūpinimo būstu, sveikatos apsaugos ir užimtumo klausimai. Tyrimas atskleidė naują santykį tarp apsirūpinimo būstu, išsilavinimo ir darbo. Tyrimas parodė ekonominius ir socialinius skirtumus tarp buvusių EU15 valstybių ir naujųjų narių. Taip pat atrasti skirtumai ir tarp pačių naujųjų narių. Buvo nustatyta, kad gyvenimo standartai yra gerokai žemesni naujosiose valstybėse narėse nei senosiose. BVP viena gyventojui EU15 valstybėse narėse yra vidutiniškai tris kartus didesnis nei naujosiose valstybėse narėse ir daugiau nei keturis kartus didesnis tuometinėse valstybėse kandidatėse. EU15 valstybėse narėse dvigubai daugiau darbuotojų (43 proc.) negu naujosiose

⁸ Rimkutė J., Voloschuk I. Žmogaus socialinė raida informacinėje visuomenėje // www.un.lt/images/socialine_raida/lt/HDR2003l.pdf, 2003, Vilnius ; prisijungimo laikas: 2007-09-20

⁹ 2000 m. Lietuvos pranešimas apie socialinę raidą // www.un.lt/images/socialine_raida/lt/hdr2000l.pdf ; prisijungimo laikas: 2007-09-20

valstybėse narėse (21 proc.) teigė, kad jų darbas yra gerai apmokamas¹⁰. Naujosiose valstybėse narėse pragyvenimo lygis yra žemesnis, todėl, pavyzdžiui, kas Lietuvoje ar kitoje Rytų Europos valstybėje laikoma normaliu gyvenimo lygiu, Vakarų Europoje gali būti suvokiama kaip nepakankama. Taigi normalaus gyvenimo lygio samprata skirtingose valstybėse yra suvokiama skirtingai, tačiau, autorės nuomone, bet koku atveju toks gyvenimo lygis turėtų apimti šiek tiek daugiau nei konkrečioje šalyje gyvenančio ir dirbančio asmens bei jo šeimos pagrindinius objektyvius poreikius. Kadangi nėra objektyvaus kriterijaus, nustatančio normalų gyvenimo lygį, reikėtų atsižvelgti į tam tikrus konkrečioje valstybėje naudojamus dydžius, užtikrinančius bent minimalų pragyvenimą.

1.2.1. PRAGYVENIMO MINIMUMAS KAIP NORMALAUS GYVENIMO LYGIO MATAS

Tarptautiniai teisės aktai neįtvirtina konkrečių pajamų, skaičių ir pan., kurie užtikrintų asmeniui normalų gyvenimo lygį, kadangi kiekvienoje valstybėje to paties mato pritaikyti neįmanoma. Reikėtų vadovautis ekonominėje-socialinėje srityje vartojama *pragyvenimo minimumo samprata*. Pragyvenimo minimumas – tai minimalus atlygis, būtinas asmeniui siekiant išlaikyti tam tikrą pragyvenimo lygį. Pasak JAV Ekonominės politikos instituto, tai reiškia, kad asmuo, dirbdamas 40 val. per savaitę be papildomų pajamų galėtų sau leisti įsigyti tam tikro kiekio ir kokybės maisto, buities, transporto, sveikatos apsaugos, poilsio paslaugų. Šis terminas skiriasi nuo minimalaus darbo užmokesčio, kuris yra nustatomas valstybės ir gali prasilenkti su pragyvenimo minimumu. Pragyvenimo minimumo lygis dažniausiai nustatomas atsižvelgiant į valstybiniu lygiu nustatytą skurdo ribą tam tikro dydžio šeimai. Dažniausiai pragyvenimo minimumas yra lygus tokiam kiekiui pajamų, kurį uždirba pilną darbo dieną dirbantis nuolatinis darbuotojas, turintis keturių asmenų šeimą. JAV nustatyta, kad pragyvenimo minimumu laikoma 130 proc. skurdo ribos. Darbas turėtų būti apmokamas taip, kad tokioms šeimoms nereikėtų valstybinės paramos¹¹.

Regionuose, kuriuose gyvenimo lygis aukštesnis, taip pat yra aukštesnis ir pragyvenimo minimumas. Skaičiuojant pragyvenimo minimumą, reikėtų remtis pajamomis, kurios garantuotų šeimai pagrindinių poreikių patenkinimą. Tokiu būdu nustatytas pragyvenimo minimumas būna didesnis nei valstybiniu lygiu nustatyta skurdo riba. Dažnai pragyvenimo minimumo terminas naudojamas norint pabrėžti, kad nustatytas minimalus daro užmokestis yra nepakankamas darbuotojui ir jo šeimai. JAV yra priimami specialūs potvarkiai tam tikrų darbuotojų grupių pragyvenimo minimumui įtvirtinti. Šie miesto (apskričių) valdžios priimami potvarkiai užtikrina, kad nebus kuriamos darbo vietos, kuriose dirbantys darbuotojai gautų labai mažą darbo užmokestį

¹⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Quality of life in Europe// <http://www.skurdas.lt/files/main/document3.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-09-20

¹¹ Economic Policy Institute // http://www.epinet.org/issueguides/livingwage/livingWage_IssueGuide.pdf ; prisijungimo laikas 2007-09-20

ir būtų priversti gyventi skurde. Kai kurie kritikai teigia, kad tokie potvarkiai nepadedą mažinti skurdo, tačiau JAV Ekonominės politikos institutas padarė tyrimus ir paneigė šį teiginį. Buvo apklausti darbuotojai, kurių darbą reglamentuoja „Baltimorės pragyvenimo minimumo potvarkis“. Buvo nustatyta, kad jų darbo užmokestis yra labai svarbus jų šeimų gerovei, kadangi šių darbuotojų darbo užmokestis sudaro net 68 proc. visų šeimos pajamų¹². Remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2006–2007 m. Socialiniu pranešimu¹³, 2005 m. jos sudarė apie 60 proc. visų disponuojamų pajamų.

Galima būtų daryti išvadą, kad tam tikro regiono (miesto, apskrities ir pan.) valdžios teisės aktuose nustatytas minimalus pragyvenimo lygis tame konkrečiame regione būtų pagrindas darbdaviams laikytis nustatytų pragyvenimo minimumo ribų, sudarant su darbuotojais darbo sutartis. Tokiu atveju atsižvelgiant į konkretaus regiono specifiką, būtų nustatyta pragyvenimo minimumo riba, kuri galėtų būti atspirties taškas kalbant apie normalų gyvenimo lygį. Lietuvai, deja, šį modelį pritaikyti būtų sunku, kadangi mūsų šalis yra nedidelė ir būtų netikslinga atskiroms apskritims nustatyti skirtingas pragyvenimo minimumo ribas.

1.2.2. NORMALAUS GYVENIMO LYGIO SANTYKIS SU SKURDU

Normalus gyvenimo lygis ir skurdas nesuderinami, tačiau yra susiję. Iš pirmo žvilgsnio šį santykį galima būtų apibūdinti kaip dvi priešingybes, kadangi normalus gyvenimo lygis užtikrina visa tai, ko neturi skurstantis žmogus. Teisine prasme, į šį santykį reikėtų pažvelgti iš kitos pusės. Valstybės teisės aktais nustatyta skurdo riba galėtų būti tas matas, nuo kurio pradėdamas matuoti pirmiausiai minimalus, o po to ir normalus gyvenimo lygis.

Skurdas yra viena būdingiausių visuomenei ir seniausių socialinių problemų. XVIII a. antroje pusėje skurdas buvo suprantamas (A. Smithas ir kt.) kaip nepakankamos pajamos, siekiant įsigyti būtiniausių reikmenų (maisto, drabužių ir kt.), tačiau laikui bėgant imta suvokti, kad kalbant apie skurdą būtina kalbėti ne tik apie fizinius, bet ir apie dvasinius bei socialinius žmogaus poreikius. Praėjusio amžiaus paskutiniais dešimtmečiais skurdo sampratoje atsispindėjo žmonijos raidos koncepcija, t.y. lygios galimybės ir tinkamas gyvenimo lygis, užtikrinantis asmens orumą ir pasirinkimo laisvę¹⁴. 2000 m. paskelbtoje Skurdo mažinimo strategijoje skurdas apibrėžiamas kaip pajamų ir kitų išteklių (fizinių, kultūrinių ir socialinių), užtikrinančių Lietuvos visuomenei priimtinus gyvenimo standartus, nepakankamumas. Skurdui apibūdinti matuojami du skurdo

¹² ten pat

¹³ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialiniu pranešimas 2006–2007 m. // Vilnius: UAB „Lodvila“, 2007. P. 131

¹⁴ Šileika A., Zabarauskaitė R. Skurdas, jo matavimas ir tendencijos Lietuvoje // *Ekonomika*. 2006, Nr. 74

matavimo rodikliai:¹⁵ 1) *skurdo lygis* – tai gyventojų, kurių pajamos ir vartojimo išlaidos yra mažesnės už apskaičiuotą skurdo ribą, dalis; 2) *skurdo gylis* – parodo, kiek skurstančių asmenų pajamos (ar išlaidos) yra mažesnės už nustatytą skurdo ribą. Reikėtų išsiaiškinti skurdo ribos sampratą. *Skurdo riba* – tai dydis, kuris reikalingas minimaliam nustatytam gyvenimo visuomenėje standartui pasiekti. Skurstančiais laikomi asmenys, esantys žemiau šios ribos. Skurdo riba apskaičiuojama remiantis gyventojų pajamomis arba vartojimo išlaidomis. Skurdo riba nustatoma įvairiais skaičiavimo metodais, pvz. įstatyminiu, santykiniu, maisto proporcijų, subjektyviu ir biudžeto metodais. Kai kuriose šalyse naudojamas įstatyminis metodas, tačiau toks nustatymas labiau yra politinis sprendimas, kuriuo, atsižvelgiant į valstybės biudžeto galimybes, siekiama užtikrinti minimalią gyvenimo kokybę gyventojams. Todėl A.Šileikos bei R.Zabarauskaitės nuomone, minimalios garantuojamos pajamos gyventojams neužtikrina, jog skurdo bus išvengta¹⁶.

Patekimas į skurstančiųjų grupę labiausiai priklauso nuo gyvenamosios vietos, namų ūkio galvos išsilavinimo, užimtumo sferos, šeimos dydžio bei struktūros. Remiantis Statistikos departamento duomenimis, žemiau skurdo rizikos ribos 2005 m. Lietuvoje buvo 20,5 proc. gyventojų. Kaime skurdo rizikos lygis gerokai (beveik dvigubai) didesnis negu mieste. Visuose regionuose labiausiai skursta nepilnos šeimos su vaikais iki 18 metų, taigi didėja skurdžiai gyvenančių šeimų socialinė atskirtis.

Skurdas ir socialinė atskirtis siejami su tam tikra nauja kategorija – *skurdo psichologija*. Skurstančių asmenų psichologiją tyrinėja norvegų mokslininkas Kjell Underlid. Straipsnyje „Poverty and experiences of insecurity. A qualitative interview study of 25 long-standing recipients of social security”¹⁷ jis nagrinėja santykiname skurdo lygyje gyvenančių žmonių patirtį pasiturinčioje visuomenėje. Straipsnyje autorius pabrėžia psichologines skurdo pasekmes, kurias patiria skurstantieji vienoje pažangiausiųjų valstybių. Pasak K.Underlid, skurdas yra apsuptas tam tikros visuomenės ir kultūros, todėl jis turi būti suprantamas tam tikrame konkrečiame kontekste ir todėl jį teisinga būtų vadinti santykiniu skurdu pasiturinčioje gerovės valstybėje. Autorius pabrėžia, kad kalbant apie skurdą ir nepatenkintus individualius poreikius, būtina kalbėti ne tik apie biologinius-fiziologinius, tačiau ir apie psichologinius poreikius. Buvo sukurta nemažai teorijų apie šiuos psichologinius poreikius ir jų svarbą (Maslow, Franken ir kt.). Į skurdą žvelgiant iš psichologinės pusės, svarbūs yra skurstančių asmenų jausmai. Tyrimo metu paaiškėjo, kad jausmai atspindi skurstančiųjų nesaugumo pojūtį, ateities baimę. Toks nesaugumo jausmas gali peraugti į dar didesnes psichologines problemas (depresija, agresyvumas ir kt.). Be nesaugumo jausmo skurstantieji patiria socialinį nuvertinimą, savarankiškumo slopinimą ar netekimą, neigiamą

¹⁵Ten pat

¹⁶Ten pat

¹⁷ Kjell Underlid. Straipsnyje „Poverty and experiences of insecurity. A qualitative interview study of 25 long-standing recipients of social security”// <http://www.blackwell-synergy.com/toc/ijsw/16/1> , prisijungimo laikas 2007-06-30

savivertės jausmą ir pan. Taigi galima būtų teigti, kad skurdas neigiamai veikia *žmogaus orumą*. Bendrąja prasme sąvoka „orumas“ - tai asmens paties savęs įvertinimas, pagarba sau. Teisine prasme orumas – tai paties asmens savo sugebėjimų, dvasinių ir dorovinių savybių, socialinio statuso, savo asmenybės supančiame pasaulyje įvertinimas. Žmogaus orumas yra vertybinė kategorija, kadangi tai yra subjektyvus savęs vertinimas¹⁸. Socialinės apsaugos terminų žodynas pateikia dvi žmogaus orumo sampratas: 1) gyvenimo lygis, kuris leidžia tenkinti bent mažiausius pagrindinius žmogaus poreikius (saugos, neliečiamumo, sveikatos, savigarbos) ir saugo nuo laipsniško smukimo, piktnaudžiavimo arba linkimo į nusikalstamą veiklą; 2) teigiamo visuomeninio vertinimo atspindys asmens sąmonėje, t.y. subjektyvus teigiamas savęs vertinimas¹⁹. Taigi minėtame žodyne pateiktos sampratos apima tiek teigiamą savęs vertinimą, tiek ir pakankamą gyvenimo lygį. Atsižvelgiant į tai, galima būtų daryti išvadą, kad orumas yra teigiamas savęs vertinimas, kurį iš dalies sąlygoja pakankamas gyvenimo lygis, ir atvirkščiai – skurdžiai gyvenantis žmogus dažniausiai save vertina neigiamai.

Pasak A. Šileikos ir R. Zabaraukaitės, literatūroje išskiriamos dvi skurdo koncepcijos²⁰: 1) *absoliutaus skurdo*, kur skurdas suprantamas kaip minimalus išteklių rinkinys, siekiant patenkinti žemiausios kvalifikacijos darbuotojų būtinus asmeninius poreikius. Ši koncepcija naudojama mažiau išsivysčiusių šalių skurdo lygiui apibūdinti.

2) *santykinio skurdo*, kur skurdas suprantamas kaip tam tikros gyventojų grupės disponuojamų išteklių ir gyvenimo sąlygų matavimas, susiejant juos su bendru gyvenimo lygiu šalyje. Ši koncepcija labiau naudojama išsivysčiusiose šalyse.

Lietuvoje *absoliutaus skurdo riba* yra laikomas minimalus gyvenimo lygis (MGL). Remiantis Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymu²¹, minimalus gyvenimo lygis – tai šeimos mėnesinių pajamų suma, tenkanti vienam žmogui per mėnesį ir garantuojanti visiems minimalų socialiai priimtina poreikių patenkinimo lygį, atitinkantį organizmo maisto poreikius pagal fiziologines normas, taip pat minimalius drabužių, avalynės, baldų, ūkinių, sanitarijos ir higienos reikmenų, buto, komunalinių, buitinių, transporto, ryšių, kultūros ir švietimo paslaugų poreikius. Šiuo metu minimalus gyvenimo lygis Lietuvoje yra 130 Lt. Iš esmės šis dydis nėra pagrįstas kokiais nors objektyviais vertinimo normatyvais – jo dydį labiau lemia valstybės biudžeto galimybės. Skurdo būklės Lietuvoje 2001 m. pranešime teigiama, kad “apie 70 proc. MGL krepšelio sudaro kuklus maisto produktų rinkinys, todėl netgi užtikrinus ne mažesnes kaip

¹⁸ Jovaišas K. Žmogaus garbė ir orumas: interpretavimo ir gynimo problemos // Teisės institutas, 2003 m.

¹⁹ Socialinės apsaugos terminų žodynas // <http://www.sec.lt/pages/zodynas/index.html>; prisijungimo laikas: 2006-11-09

²⁰ Šileika A., Zabaraukaitė R. Skurdas, jo matavimas ir tendencijos Lietuvoje // Ekonomika. 2006, Nr.74

²¹ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr.88-1667

minimalaus gyvenimo lygio pajamas, vargu ar jų pakaktų pastogei bei šiltiems drabužiams”²². Įvertinus pastarojo laikotarpio spartų prekių ir paslaugų kainų augimą, minimalaus gyvenimo lygio rodiklis netenka prasmės. *Santykinė skurdo riba* apskaičiuojama kaip tam tikro makroekonominio rodiklio procentinė dalis (pvz.: vidutinių grynujų pajamų dalis). Dažniausiai naudojamos 40, 50 ar 60 proc. skurdo ribos. Lietuvoje santykinė skurdo riba laikoma 50 procentų atitinkamų metų vartojimo išlaidų vidurkio ekvivalentčiam vartotojui. Remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2006–2007 m. Socialiniu pranešimu, absoliučiam ir santykiniam skurdui mažinti ypatingą reikšmę turi minimalių pajamų didinimas, pavyzdžiui, valstybės remiamų pajamų, senatvės pensijų, bedarbio pašalpų ir kitų socialinių išmokų padidinimas.²³ Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad čia nekalbama apie darbo užmokestį, todėl reikėtų paanalizuoti koks santykis tarp darbo užmokesčio, normalaus gyvenimo lygio ir skurdo.

1.3. DARBO UŽMOKESČIO ĮTAKA UŽTIKRINANT NORMALŲ GYVENIMO LYGĮ

Norint susieti normalų gyvenimo lygį su darbo užmokesčiu, reikėtų grįžti prie teisingo apmokėjimo už darbą principo bei panagrinėti Europos Tarybos (ET) Europos socialinės chartijos nuostatas. Europos socialinių teisių komitetas, viena iš ET institucijų, yra išaiškinęs, kad darbo užmokestis yra teisingas šio akto 4str. požiūriu, jei jis nėra gerokai mažesnis už šalies vidurkį. Komiteto nustatyta riba yra 60%, bet darbo užmokestis bet kuriuo atveju turi viršyti atitinkamos šalies skurdo ribą. Komiteto skaičiavimai remiasi grynosiomis pajamomis, t.y. atėmus mokesčius ir socialinės apsaugos įmokas (VDU neto). Šis dydis yra apskaičiuojamas atsižvelgiant į visą darbo rinką arba į tipišką ūkio šaką. Kai šalyje yra nustatytas minimalus darbo užmokestis, jis naudojamas kaip pagrindas palyginti su grynuoju vidutiniu atlyginimu, o jei minimalus darbo užmokestis nėra nustatytas, tada mato vienetas yra minimalus kolektyvinėje sutartyje nustatytas atlyginimas. Grynasis atlyginimas, mažesnis už nustatytą 60 % ribą, savaime nėra laikomas neteisingu Chartijos požiūriu. Jei jis yra nuo 50 iki 60 % dydžio, gali būti prašoma, kad valstybė parodytų, jog ji geba užtikrinti darbuotojui tinkamą gyvenimo standartą, pvz.: pateikti detalią informaciją apie pragyvenimo minimumą. Tačiau jei grynasis atlyginimas yra mažesnis nei pusė šalyje nustatyto VDU neto, tai bus laikoma, kad jis neteisingas ir neatitinka 4str. reikalavimų. Pagal Statistikos departamento duomenis,²⁴ Lietuvoje 2007 m. antrąjį ketvirtį minimali mėnesinė alga buvo 600 Lt., o VDU neto – 1368,8 Lt.²⁵ Atliktus apskaičiavimus, nustatyta minimali mėnesinė

²²Lietuvos pranešimas apie socialinę raidą // www.un.lt/images/socialine_raida/lt/hdr2000l.pdf ; prisijungimo laikas: 2007-09-20

²³Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinis pranešimas 2006–2007 m. // Vilnius:UAB”Lodvila”,2007.P131

²⁴ Statistikos departamento duomenys // <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1775> ; prisijungimo laikas: 2007-10-27

²⁵ *Pastaba*: pateikiami 2007 m. II ketvirčio duomenys, kadangi šiuo metu dar nėra duomenų apie III-IV ketvirčio VDU neto. Nuo 2007-07-01 MMA yra 700 Lt.

alga sudarė apie 44 % VDU neto, taigi neatitiko ET keliamų standartų. Minėtos Chartijos požiūriu toks atlygis už darbą nėra teisingas. Reikėtų atsižvelgti į statistinius duomenis, kurie iš dalies paneigia minėtą teiginį – nors pagal atliktus skaičiavimus Lietuvoje nustatytas minimalus atlygis už darbą nėra teisingas pagal Europos socialinės chartijos nuostatas, statistika rodo, kad dirbantys asmenys yra viena iš tų socialinių grupių, kuri mažiausiai patiria skurdą.

Remiantis Tūkstantmečio plėtros tikslų nacionaline analize „Bendra Lietuvos vertinimo apžvalga“, labiausiai skurdo pažeidžiami buvo bedarbiai ir studentai, kurie gyveno iš pašalpų ir stipendijų. Skurdas mažiausiai palietė savarankiškai dirbančius (ne žemės ūkyje) ar samdančius kitus žmones. Kita gyventojų grupė, kurioje skurdo lygis nesiekė šalies skurdo lygio vidurkio, buvo *samdomi darbuotojai*²⁶. Tai patvirtina ir Statistikos departamento duomenys: iš dirbančių asmenų žemiau skurdo rizikos ribos 2005 m. buvo 10 procentų, bedarbių – net 62,8 procento, senatvės pensininkų – 17,5 procento. Namų ūkiuose, kuriuose visi darbingo amžiaus asmenys dirbo visus metus, žemiau skurdo rizikos ribos gyveno tik 5,1 proc., tuo tarpu kai namų ūkiuose, kuriuose nei vienas darbingo amžiaus asmuo nedirbo, – 40,2 procento. Nedarbas yra dažniausia skurdo priežastis, o skurdžiausiam gyventojų sluoksniui priklausantys asmenys turi mažiausiai galimybių pasinaudoti ekonomikos augimo nauda bei teikiamomis galimybėmis²⁷. Taigi nors bendras ekonomikos lygis šalyje didėja, skurdžiausių gyventojų sluoksnio pajamos auga labai lėtai, nes jų pajamos priklauso nuo įvairių socialinių išmokų, o ne nuo darbo užmokesčio. Iš to galima daryti išvadą, kad darbas daugumoje atvejų padeda išvengti skurdo – darbo užmokestis užtikrina bent minimalų pragyvenimo lygį.

Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra reglamentuojamas daugelyje nacionalinių ir tarptautinių teisės aktų. Vienas iš šio principo aspektų yra darbo apmokėjimas, garantuojantis normalų gyvenimo lygį. Darbo apmokėjimas turi užtikrinti pakankamą pajamų kiekį tiek pačiam darbuotojui, tiek ir jo šeimai. Teisės aktai tiksliai neapibrėžia normalaus gyvenimo lygio sampratos ir dydžio, kadangi nėra visoms valstybėms absoliučiai tinkamo sprendimo. Normalus gyvenimo lygis reiškia, kad yra patenkinami žmogaus pagrindiniai objektyvūs poreikiai. Minimalus pragyvenimas užtikrina šių pagrindinių poreikių patenkinimą. Minimalus pragyvenimo lygis ir objektyvūs poreikiai yra susiję su skurdo rizikos riba. Šis rodiklis apibūdina tam tikrą dydį, kuris reikalingas minimaliam nustatytam gyvenimo standartui visuomenėje pasiekti. Remiantis statistiniais tyrimais, žemiau skurdo rizikos ribos gyvena bedarbiai ir kitos darbo pajamų negaunančios visuomenės grupės. Darbuotojai yra viena iš tų grupių, kuri mažiausiai patiria skurdą. Todėl galima būtų teigti, kad darbo užmokestis yra efektyvi priemonė išvengti skurdo.

²⁶ Tūkstantmečio plėtros tikslų nacionaline analize „Bendra Lietuvos vertinimo apžvalga“ // www.un.lt/images/apzvalgos/lt/tukstantmecio_pletros_analize.pdf; prisijungimo laikas: 2007-09-20

²⁷Ten pat

2. MINIMALAUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO REIKŠMĖ

Minimalaus darbo užmokesčio klausimai yra plačiai nagrinėjami ne tik Lietuvos, bet ir užsienio literatūroje, kadangi tai aktuali tema ne tik darbuotojams bei darbdaviams, bet ir valstybės politikos formuotojams. Kalbant apie minimalų darbo užmokestį, dažnai pabrėžiama, kad jis turi atitikti *pragyvenimo minimumą*. Kaip jau buvo minėta, pragyvenimo minimumas yra apibrėžiamas kaip mažiausias asmens arba šeimos gyvybiniams poreikiams tenkinti reikalingų išteklių dydis²⁸. Atsižvelgiant į tai, atrodytų, kad minimalus darbo užmokestis turėtų užtikrinti pagrindinių gyvybinių poreikių tenkinimą. Siekiant išsiaiškinti, ar tikrai ši prielaida yra teisinga, reikėtų panagrinėti minimalaus darbo užmokesčio sampratą, nustatymo tikslus ir reikšmę.

2.1. MINIMALAUS DARBO UŽMOKESČIO SAMPRATA LIETUVOS IR TARPTAUNIUIOSE TEISINIUIOSE DOKUMENTUOSE

Minimalus darbo užmokestis yra toks darbo užmokesčio dydis, už kurį mažesnio darbdavys negali mokėti darbuotojui, išdirbusiam visą įstatymo numatytą darbo laiką. Minimalus darbo užmokestis gali būti mėnesinis arba valandinis, priklausomai nuo taikomos darbo užmokesčio sistemos ir darbo specifikos darbovietėje. Be abejo, darbdavys gali, o tiksliau pasakius, ir turėtų mokėti didesnę atlygį už darbą, kadangi darbo įstatymuose, siekiant apsaugoti silpnesniąją darbo santykių šalį (darbuotojus), nustatomi tik minimalūs reikalavimai. Minimalaus darbo užmokesčio dydis nustatomas siekiant užtikrinti darbuotojui ir jo šeimai minimalių poreikių patenkinimą. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas yra tam tikra garantija, kad darbdavys sumokės darbuotojui, atlikusiam darbo sutartimi sulygtą darbą, ne mažesnę nei darbo įstatymuose nustatytą atlygį. Taigi minimalus darbo užmokestis – tai įstatymu ar kolektyvine sutartimi nustatytas darbo užmokesčio dydis, už kurį mažesnio darbdavys negali mokėti darbuotojui, išdirbusiam visą įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje numatytą darbo laiką.

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) nuo pat pirmų įkūrimo dienų (1919 m.) inicijavo tarptautinių dokumentų, kurie įtvirtintų darbuotojo teisę gauti darbo užmokestį, užtikrinantį pakankamas gyvenimo sąlygas, priėmimą. Ši organizacija yra priėmusi keletą konvencijų bei rekomendacijų minimalaus darbo užmokesčio klausimais:

- 1928m. konvencija Nr.26 bei rekomendacija Nr.30 “Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo” ;

²⁸ Socialinės apsaugos terminų žodynas // <http://www.sec.lt/pages/zodynas/index.html>; prisijungimo laikas: 2006-11-09

- 1951m. Konvencija Nr.99 bei rekomendacija Nr.89 “Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo (žemės ūkyje)mechanizmo” ;
- 1970m. konvencija Nr.131 bei rekomendacija Nr.135 “Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis”.

Šiuose dokumentuose yra įtvirtinami minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, įtvirtinimo būdai, kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama nustatant minimalaus darbo užmokesčio dydžius, taip pat atskleidžiami minimalaus darbo užmokesčio tikslai ir prasmė.

2.2. MINIMALAUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS: TIKSLAI, KRITERIJAI IR BŪDAI

Pagal TDO teisės aktus minimalus darbo užmokestis gali būti nustatomas dviem būdais: 1) *įstatymo nustatytas*; 2) *kolektyvinėmis sutartimis nustatytas*. Pagal atliktus tyrimus daugelyje valstybių egzistuoja tai, kas bendrai galėtų būti įvardyta kaip *įstatymų nustatyta nacionalinė minimalaus darbo užmokesčio sistema*²⁹, pvz.: daugumoje ES valstybių narių, Brazilijoje, Japonijoje. Lietuva taip pat priskiriama prie šios grupės valstybių. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187str. Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimalią mėnesinę algą. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatuose, patvirtintuose Trišalės tarybos 2005 m. sausio 25 d. sprendimu, yra nustatyta, kad Lietuvos Respublikos trišalė taryba yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudaryta institucija, kuri tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdama santarvės visuomenėje. Trišalė taryba sudaroma iš darbuotojų, darbdavių organizacijų ir vykdomosios valdžios atstovų, kurie sprendimus priima socialinio dialogo pagrindu. Minimalaus darbo užmokesčio klausimus sprendžia Trišalės tarybos Darbo apmokėjimo nuolatinė komisija. Kitose valstybėse – Austrijoje, Kipre, Danijoje, Suomijoje, Vokietijoje, Italijoje, Norvegijoje ir Švedijoje – minimalaus atlyginimo tarifai reguliuojami *kolektyviniais susitarimais*, daugiausia atskirų sektorių lygmeniu.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad tiek įstatymuose, tiek ir kolektyvinėmis sutartimis nustatyto minimalaus darbo užmokesčio sistemose pasitaiko išskirtinių atvejų bei savybių. Pavyzdžiui, JAV yra įvestas bendras minimalaus darbo užmokesčio tarifas, tačiau dauguma valstijų taip pat nusistato individualius tarifus; kai šie tarifai viršija nacionalinį minimalų darbo užmokestį, tuomet taikomi būtent jie – taip daroma maždaug trečdalyje valstijų. Pažymėtina, kad daugelyje valstybių, kuriose

²⁹European Foundation for the improvement of Living and Working Condition. Annual report 2005// http://www.lrtt.lt/Tyrimai/Minimalus_darbo_uzmokestis.doc ; prisijungimo laikas: 2006.12.02

minimalūs darbo užmokesčiai yra reguliuojami įstatymų, šiuos įstatymų nustatytus standartus papildo kolektyviniais susitarimais nustatomi minimalūs užmokesčių tarifai³⁰.

Kaip jau buvo minėta, minimalus darbo užmokestis reiškia, kad bus užtikrintas mažiausias darbuotojo ir jo šeimos gyvybiniam poreikiams tenkinti reikalingas išteklių dydis. Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo *tikslai* yra numatyti TDO rekomendacijoje Nr.135:

- minimalus darbo užmokestis turi būti vienas iš politikos, nukreiptos į skurdo mažinimą bei visų dirbančiųjų ir jų šeimų poreikių tenkinimą, elementas;
- pagrindinis minimalaus darbo užmokesčio nustatymo tikslas turi būti būtinos socialinės apsaugos dėl minimaliai leistinų darbo užmokesčio lygių suteikimas samdomiems darbuotojams.

Autorės nuomone, minimalus darbo užmokestis nustatomas siekiant užtikrinti minimalias garantijas dirbantiesiems ir jų šeimoms bei kovoti su skurdu. Kaip jau buvo minėta, skurdas – tai būklė, kai trūksta materialinių, kultūrinių bei socialinių išteklių net mažiausiam gyvenimo lygiui laiduoti. Tokio gyvenimo lygio neturėtų būti šiuolaikinėse civilizuotose valstybėse, kadangi jo nepakanka žmogaus sveikatai, saugumui bei orumui užtikrinti. Kiekviena moderni šalis skelbia žmogaus teisę į orumą, t.y. teigiamą subjektyvų savęs vertinimą, kurį iš dalies garantuoja jo paties ir jo šeimos gerovė. Taigi kiekvienam asmeniui suteikiama teisė patenkinti pagrindinius poreikius, pakankamai aprūpinti savo gyvenimą – šiam tikslui naudojamos įvairios teisinės bei ekonominio pobūdžio poveikio priemonės. Viena iš jų ir yra minimalaus darbo užmokesčio nustatymas ir reguliavimas. Remiantis TDO konvencija Nr.131 “Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis”, minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas. TDO skatina įtvirtinti minimalaus darbo užmokesčio dydį teisės aktuose ir taikyti jį kuo didesniai darbuotojų skaičiui.

1994m. Lietuvos ratifikuotoje minėtoje TDO konvencijoje Nr.131 bei rekomendacijoje Nr.135 yra išdėstyti *kriterijai*, į kuriuos turi būti atsižvelgiama nustatant minimalaus darbo užmokesčio dydį:

- darbuotojų ir jų šeimų poreikiai, atsižvelgiant į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje, pragyvenimo išlaidas, socialinės apsaugos išmokas, kitų socialinių grupių pragyvenimo lygį;

³⁰Ten pat

- ekonominiai veiksniai, įskaitant ekonominę plėtrą, darbo našumą ir ketinimus siekti bei išlaikyti aukštą užimtumo lygį.

2.3. MINIMALAUS DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIJAVIMAS

Minėti TDO teisės aktai taip pat numato galimybę *diferencijuoti* minimalų darbo užmokestį. Minimalus darbo užmokestis pagal aprėptį gali būti: 1) visuotinis (taikomas visiems šalies darbuotojams); 2) atrankinis (apimantis tik tam tikras darbuotojų grupes, regionus ir pan.). TDO konvencija Nr.131 įpareigoja nars sukurti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo sistemą, apimančią visas darbuotojų grupes, dėl kurių tikslinga taikyti šią sistemą. Be to, narės turi įvardinti tas darbuotojų grupes, kurioms ji netaikoma, ir nurodyti išskyrimo priežastis. Gali būti nustatomas bendras minimalus darbo užmokestis arba skirtingo lygio minimalus darbo užmokestis skirtingoms darbuotojų grupėms. Gali būti nustatomi profesiniai, šakiniai ar regioniniai minimalūs darbo užmokesčiai, atsižvelgiant į pragyvenimo kaštų skirtumus, kitas ekonomines sąlygas, darbo stažą, patirtį, kitas savybes.

Kai kurioms darbuotojų grupėms gali būti taikomi specialūs žemesni tarifiniai atlygiai. Paprastai tokie atlygiai nustatomi žmonėms, kurių darbo našumas mažesnis ir kurių užimtumas dėl to mažėja, pavyzdžiui, neįgaliesiems, neįgudusiems jauniems darbuotojams, stažuotojams ir pan. Tokia diferenciacija yra taikoma JAV, kur jaunesni negu 20 metų darbuotojai gauna „jaunimui skirtą užmokestį, mažesnę nei minimalus darbo užmokestis“ (82,5 % įprastinio tarifo). Vis dėlto mažesnis tarifas taikomas tik pirmąsias 90 darbo dienų. Didžiausia diferenciacija yra Kinijoje, kurioje nėra jokio nacionalinio tarifo – maždaug 30 provincijų nusistato savo tarifus, kurie toliau skaidomi šių provincijų viduje: atskiruose regionuose, miestuose ir t. t.³¹ Lietuvoje 2004m. Darbo ir socialinių tyrimų institutas atliko Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimą. Atsižvelgiant į teorinius minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo aspektus, užsienio šalių patirtį, Lietuvos socialines ekonomines aktualijas, buvo įvertintos diferencijuoto minimalaus darbo užmokesčio nustatymo galimybės Lietuvoje. Remiantis atliktu tyrimu, yra galimi tokie diferencijavimo pjūviai: ekonominė veikla (žemės ūkis), regionas (mažieji miestai bei kaimas), darbuotojų grupės (žemiausios kvalifikacijos darbuotojai)³². Taigi daugelyje valstybių gali būti taikomi įvairūs minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo kriterijai.

Autorės nuomone, minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas yra reikšmingas užtikrinant skirtingose ekonominės veiklos srityse ar regionuose dirbančių asmenų pragyvenimo lygį. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas taip pat labai svarbus siekiant užtikrinti tam

³¹ ten pat

³² Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimas // http://www.lrtt.lt/Tyrimai/MDU_tyr_santrauka_2004.doc ; prisijungimo laikas: 2006.12.02

tikrų kategorijų darbuotojų minimalų pragyvenimą – nustačius mažesnę minimalaus darbo užmokesčio tarifą neįgaliems ar kitiems mažesnę darbo našumą turintiems asmenims suteikiama galimybė gauti pajamų iš darbo veiklos ir tokiu būdu užsitikrinti bent minimalų gyvenimo lygį.

2.4. MINIMALAUS DARBO UŽMOKESČIO INDEKSACIJA IR RYŠYS SU KITAIS EKONOMINIAIS-SOCIALINIAIS RODIKLIAIS

Remiantis TDO konvencijos Nr.131 4str. kiekviena organizacijos narė nustato mechanizmą, pagal kurį atsižvelgiant į nacionalines sąlygas ir poreikius, leidžiama *nustatyti ir periodiškai patikslinti minimalų darbo užmokestį („indeksacija“)*. Taigi indeksacija yra tam tikras pajamų bei išmokų pritaikymo prie bendrojo kainų indekso būdas, skirtas infliacijos sukeltoms pasekmėms atlyginti. Taikant šį mechanizmą, turi dalyvauti atitinkamos darbuotojų ir darbdavių organizacijos. Socialiniai partneriai vaidina svarbų vaidmenį nustatant minimalaus užmokesčio koregavimo metodus ir kriterijus kai kuriose senosiose ES valstybėse narėse (ES 15). Prancūzijoje minimalus darbo užmokestis koreguojamas dekretu po to, kai vyriausybė pasikonsultuoja su socialiniais partneriais. Airijoje dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo socialiniai partneriai derasi nacionaliniu lygmeniu – tai atliekama pagal šiuo metu galiojančius šios šalies priimtus socialinius paktus³³.

Minimalus darbo užmokestis gali būti didinamas dėl pakilusių vartojimo kainų, padidėjusio samdomų darbuotojų valandinio atlyginimo ar vyriausybės politikos, biudžeto finansinių galimybių. Indeksacija Lietuvoje nustatoma pagal Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymą. Remiantis šio įstatymo 3str., indeksavimo pagrindas yra suvestinis vartojimo kainų indeksas, kurį skaičiuoja ir ne rečiau kaip kas ketvirtį skelbia Statistikos departamentas. Remiantis indeksavimu nustatytos prarastos pajamos kompensuojamos. Darbo užmokesčio prarastas dydis susidaro, kai vartojimo kainų indeksas viršija vidutinio darbo užmokesčio didėjimo konkrečioje įmonėje tempus. Lietuvoje valstybiniu lygiu indeksuojamas tik minimalus darbo užmokestis: nuo 2003 m. iki 2006 m. jis buvo padidintas po 50 Lt. kasmet, o 2006–2007 m. padidintas 100 Lt. (Priede žiūrėti lentelę Nr.1 “Minimaliosios mėnesinės algos didinimas 2002–2007 m.). Nuo 2007 m. liepos 1 d. Lietuvoje minimali mėnesinė alga buvo padidinta iki 700 Lt, o minimalus valandinis atlygis – 4,19 Lt.³⁴ Remiantis Vyriausybės programa, siekiama, kad iki 2008 metų minimali mėnesio alga pakiltų iki 800 litų, o vidutinis darbo užmokestis padidėtų iki 1800 litų. Atsižvelgiant į minimalaus darbo užmokesčio indeksaciją, atitinkamai kyla ir bendras darbo užmokesčio lygis šalyje. Tokiu būdu kvalifikuotiems darbuotojams mokamo darbo užmokesčio

³³ European Foundation for the improvement of Living and Working Condition. Annual report 2005// http://www.lrtt.lt/Tyrimai/Minimalus_darbo_uzmokestis.doc ; prisijungimo laikas: 2006.12.02

³⁴ 2007 m. birželio 6 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 543 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ //Valstybės žinios. 2007, Nr. 65-2525

didinimą įtakoja minimalaus darbo užmokesčio, kuris paprastai yra mokamas nekvalifikuotiems darbuotojams, padidėjimas.

Paprastai minimalus darbo užmokestis traktuojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia todėl minimalus darbo užmokestis yra siejamas *su įvairiais ekonominiiais-socialiniais rodikliais*, kurie įtakoja vienas kitą. Minimalaus darbo užmokesčio santykį su kitais atlyginimais ir dydžiais 1997m. nagrinėjo Francisco G. Carneiro ir João Ricardo Faria (University of Kent at Canterbury; Universidade de Brasilia). Savo straipsnyje “Causality between the minimum wage and other wages” jie teigia, kad tarp minimalaus darbo užmokesčio ir kitų dydžių yra tiesioginis ryšys, kuris remiasi socialinių partnerių galios pasikeitimų kolektyvinėse derybose. Vienas iš būtinų paminėti rodiklių yra šiame darbe jau aptartas *minimalus gyvenimo lygis* (MGL), kuris nustatomas pagal galiojančias prekių ir paslaugų kainas, įvertinus „vartojimo kainų krepšelį“. Minimalus darbo užmokestis ir minimalus gyvenimo lygis turėtų būti panašaus dydžio, tačiau, kaip žinia, Lietuvoje MGL ilgą laiką buvo nepakitęs (2002–2006 m. buvo 125 Lt.³⁵), todėl prarado realią savo vertę ir dabar yra taikomas tik mokant įvairias pašalpas bei įmokas.

Minimalus darbo užmokestis taip pat yra susijęs su *neapmokestinamųjų pajamų dydžiu* (NPD). Šis dydis yra nustatytas Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 20 str.³⁶ Nuo 2007 m. sausio 1 d. pagrindinis NPD yra 320 Lt per mėnesį. Minėtas įstatymas taip pat numato individualų ir papildomą NPD dydžius, kurie yra didesni nei pagrindinis NPD ir yra taikomi nustatytiems asmenims (pvz.: darbingumo netekusiems asmenims, tėvams auginantiems vaikus ir pan.). NPD paskirtis yra nustatyti minimalią pinigų sumą, nuo kurios nebus mokamas gyventojų pajamų mokeskis. Šiuo dydžiu siekiama sumažinti apmokestinamą darbo pajamų dalį ir užtikrinti asmenims didesnes pajamas. 2006m. spalio mėnesį buvo atliktas tyrimas „Minimalaus darbo užmokesčio ir neapmokestinamųjų pajamų dydžio didinimo prielaidos ir poveikis“ (dr.doc. D.Raškis, Kaunas), kuriame buvo nagrinėjamas minimalaus darbo užmokesčio ir NPD bei kitų dydžių santykis. Tyrimas parodė, kad nepaisant gana ženklaus minimalų darbo užmokesčių gaunančių šalies gyventojų realių pajamų augimo, minimalus darbo užmokestis Lietuvoje artimiausius metus vis tiek liks vienas mažiausių Europos Sąjungos šalių tarpe. Kyla abejonių ar šio dydžio realiosios pajamos galės užtikrinti minimalų šį darbo užmokesčių gaunančių asmenų pragyvenimo lygį (ypatingai atsižvelgiant į numatomą energetinių išteklių kainų augimą). Todėl didinant minimalų darbo užmokesčių kartu reikėtų padidinti ir neapmokestinamųjų pajamų dydį (NPD). Tokiai nuomonei atlikto tyrimo metu pritarė dauguma socialinių partnerių (darbdavių ir darbuotojų) organizacijų. Priėmus sprendimą lygiagrečiai didinti tiek minimalų mėnesinį darbo

³⁵ Statistikos departamentas. Lietuvos ekonominė ir socialinė raida 2007/7. Vilnius: Statistikos departamentas prie LRV, 2007

³⁶ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3085; 2007, Nr. 43-1629

užmokestį, tiek ir neapmokestinamųjų pajamų dydį, teigiamas tokio sprendimo pasekmes labiausiai pajustų mažiausias pajamas uždirbantys šalies gyventojai³⁷. O tokių asmenų Lietuvoje ne taip ir mažai – apie 10 proc. samdomų darbuotojų, dirbančių pilną darbo dieną, gauna minimalų darbo užmokestį³⁸.

Minimalus darbo užmokestis taip pat siejamas su *užimtumo lygiu* ir *įmonių konkurencingumu* šalyje. Minimalaus darbo užmokesčio didinimo poveikį darbo vietų didėjimui ar mažėjimui būtų galima įvertinti remiantis minėto Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimo rezultatais. Kaip parodė atliktas minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įtakos įmonių pelningumui vertinimas, minimalaus darbo užmokesčio padidinimas neturėtų esminės įtakos ekonominei įmonių padėčiai, ypač kalbant apie mažesnes įmones. Tačiau nagrinėjant ekonomistų (B.Martinkus, A.Sakalas, A.Savanevičienė, K. B. Paulavičius) teorijas, išaiškėja, kad pagal visus darbo rinkos dėsnius: kuo aukštesnis bus darbo užmokestis, tuo santykinai mažesnis darbo kiekis galės būti samdomas darbo rinkoje. Minimalus darbo užmokestis skirtingus darbo rinkos segmentus veikia nevienodai. Aukštos kvalifikacijos darbo paklausa gali nepasikeisti net žymiai padidinus minimalų darbo užmokestį. Bet žemos kvalifikacijos darbo jėgos paklausa visada jautriai reaguos į valstybės bandymus didinti valandinį tarifinį atlygį. Remiantis minėtu tyrimu, maži atlyginimai neabejotinai sukuria Lietuvos pramonei tam tikrą konkurencinį pranašumą, kuris didėjant minimaliam darbo užmokesčiui, o kartu ir vidutiniam darbo užmokesčiui, nyksta.

Reikėtų taip pat paminėti ir *bendrajį vidaus produktą* (BVP). Šis dydis yra pagrindinis makroekonominis rodiklis, kuriuo remiantis vertinamas šalies ekonomikos lygis. Lietuvos BVP, tenkančio vienam gyventojui, nuo 2000 metų išlaiko spartaus augimo tempus, tačiau vis tiek atsilieka nuo daugelio ES valstybių. Taigi didinant minimalų darbo užmokestį didėtų bendras vidaus produktas, kuris rodytų kylantį gyvenimo lygį šalyje.

Minimalus darbo užmokestis yra vienas svarbiausių darbo teisiniuose santykiuose naudojamų rodiklių. Minimalus darbo užmokestis imperatyviai nustatomas daugelyje valstybių, kadangi tokiu būdu siekiama nustatyti mažiausią atlygio už darbą ribą, užtikrinančią darbuotojui ir jo šeimai minimalias pajamas pragyvenimui. Šis dydis yra nustatomas atsižvelgiant į daugelį kriterijų, pavyzdžiui, į šalyje esamą vartojimo, pragyvenimo išlaidų, bendrą darbo apmokėjimo šalyje lygį, darbuotojų ir jų šeimos poreikius ir pan. Minimalus darbo užmokestis yra siejamas su

³⁷ Tyrimas „Minimalaus darbo užmokesčio ir neapmokestinamųjų pajamų dydžio didinimo prielaidos ir poveikis“/<http://www.lrtt.lt/Tyrimai?MDU%20didinimo%20poveikis%2020061016-Raskinis.doc> ; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

³⁸ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinis pranešimas 2006–2007 m. // Vilnius:UAB”Lodvila”,2007.P131

minimaliu pragyvenimo lygiu, kadangi siekiama garantuoti bent pagrindinius darbuotojo ir jo šeimos poreikius. Lietuvoje minimalus darbo užmokestis formaliai neatitinka Europos Tarybos Europos socialinės chartijos nustatytų standartų, tačiau statistikos duomenys rodo, kad tik nedidelė dalis dirbančių asmenų yra žemiau nustatytos skurdo ribos. Todėl darytina išvada, kad minimalus darbo užmokestis daugeliu atveju palaiko bent minimalų pragyvenimo lygį. Toks pragyvenimas garantuojamas nemažam skaičiui darbuotojų, jeigu minimalus darbo užmokestis yra nustatomas įstatymu. Be to, reikėtų pabrėžti, kad diferencijuotas minimalaus darbo užmokestis užtikrina tam tikrų darbuotojų kategorijų, pavyzdžiui neįgalių ar jaunų asmenų, dalyvavimą darbo rinkoje ir minimalių, pragyvenimui reikalingų pajamų gavimą. Tokiu būdu garantuojama, kad net ir nedidelį darbo našumą teikiantis darbuotojas dėl savo tam tikrų savybių nėra išstumiamas iš darbo rinkos ir turi galimybę užsitikrinti atitinkamą pragyvenimo lygį.

3. VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO REIKŠMĖ

Vidutinis darbo užmokestis gali būti suprantamas kaip konkretaus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, mokamas darbuotojui atsitraukus nuo darbo teisės aktuose numatytais atvejais, arba kaip vidutinis darbo užmokestis šalies ūkyje. Pastaroji vidutinio darbo užmokesčio samprata labiau atspindi bendrą darbo užmokesčio lygį konkrečioje valstybėje konkrečiu metu ir yra daugiau statistinis rodiklis. Šiame darbe labiau nagrinėjama pirmoji vidutinio darbo užmokesčio samprata, kadangi siekiama atskleisti vidutinio darbo užmokesčio įtaką normaliam gyvenimo lygiui.

3.1. VIDUTINIS DARBO UŽMOKESTIS KAIP VIENA IŠ DARBO APMOKĖJIMO GARANTIJŲ

Vidutinis darbo užmokestis atlieka svarbų vaidmenį darbo santykiuose, siekiant užtikrinti darbuotojui pakankamą gyvenimo lygį. Šis darbo užmokestis gali būti suprantamas kaip viena iš darbo apmokėjimo garantijų, kuri įstatymų numatytais atvejais užtikrina darbuotojo teisių apsaugą. Vidutinis darbo užmokestis siejamas su darbo santykiuose egzistuojančiomis atsiskaitymo išmokomis:

1) garantine išmoka, kai įstatymų numatytais atvejais darbuotojas atitraukiamas nuo savo tiesioginio darbo. Garantinė išmoka nėra atlygis už darbą; tokių išmokų mokėjimas nesiejamas su darbuotojo atliktu darbu, jo kokybe ir pan. Garantinės išmokos tikslas – užtikrinti darbuotojui darbo užmokestį, kai įstatymų nustatyta tvarka jis atitraukiamas nuo darbo³⁹. Lietuvos Respublikos teisės aktai numato tokius atvejus, kai mokamas vidutinis darbo užmokestis: už kasmetines atostogas; už pertrauką, įskaitomas į darbo laiką; už laiką, sugaištą privalomai tikrinantis sveikatą, atliekant

³⁹ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius:Justitia, 1999. P 124

donorystės pareigą, dalyvavaujant teisme, ikiteisminio tyrimo institucijose, atliekant kitas įstatymų numatytas valstybines ar visuomenines pareigas, pagrįstai atsisakius dirbti; apskaičiuojant išeitines pašalpas, tam tikras kompensacijas; perkėlus į kitą darbą, kai kuriais atvejais – dėl prastovos ir pan.

2) garantine priemoka, kuri mokama darbuotojui, atliekančiam darbo funkciją, bet dėl tam tikrų priežasčių negaunančiam viso darbo užmokesčio. Garantinė priemoka nuo garantinės išmokos skiriasi tuo, kad garantinė priemoka mokama darbuotojui, atliekančiam darbą, o garantinė išmoka – darbuotojui įstatymų numatytais atvejais jo neatliekančiam. Prie garantinių priemokų galima būtų priskirti tuos atvejus, kai nepriklausomai nuo darbuotojo valios pasikeitus darbo sąlygoms sumažėja darbo užmokestis⁴⁰. Tokiu atveju prie gaunamo atlygio turi būti mokama priemoka – skirtumas tarp buvusio vidutinio darbo užmokesčio ir dabar gaunamo darbo užmokesčio, pavyzdžiui, kai dėl sveikatos būklės į kitą, mažiau apmokamą darbą perkeltas darbuotojas gauna skirtumą tarp pirma buvusio darbo užmokesčio ir esamo darbo užmokesčio (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 212 str. 2 d.).

Vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo atvejai, sąlygos ir dydžiai yra reglamentuojami Lietuvos Respublikos darbo kodekse, taip pat kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Vidutinis darbo užmokestis darbuotojams garantuojamas įstatymų, kolektyvinių ar darbo sutarčių nustatytais atvejais ir yra apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka. Į vidutinį darbo užmokestį įskaitomos visos darbo apmokėjimo rūšys, nuo kurių skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos. 2003 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 650⁴¹ buvo patvirtintas Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas (toliau vadinama – VDU apskaičiavimo tvarkos aprašas). Šis aprašas nustato darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimą, kai darbuotojui apmokama už kasmetines atostogas, laiką, kai darbuotojas įstatymų numatytais atvejais yra atitraukiamas nuo darbo, taip pat kai jam išmokama išeitinė išmoka arba kitos teisės aktų nustatytos išmokos. Jei darbuotojas įstatymų nustatyta tvarka yra atitraukiamas nuo darbo, jam darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka arba kompensuoja ta įmonė, įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus jis vykdo. Tokiu būdu siekiama užtikrinti pakankamas darbo pajamas darbuotojo ir jo šeimos poreikiams patenkinti, kad būtų garantuojamas normalus gyvenimo lygis.

⁴⁰Ten pat. P. 126

⁴¹ 2003 m. gegužės 27 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ //Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326; 2006, Nr. 105-4011

3.2. VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMO TVARKA IR DYDIS

Kaip jau buvo minėta, Lietuvoje vidutinis darbo užmokestis nustatytas pagrindiniame darbo santykius reglamentuojančiame įstatyme – Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Šis įstatymas nustato pagrindinius vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo principus ir atvejus. Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka nustatyta poįstatyminiu teisės aktu – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu. Šis teisės aktas papildo ir konkretina Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas dėl vidutinio darbo užmokesčio. Minėtame Vyriausybės nutarime nustatoma, kokios su darbo santykiais susijusios pajamos įskaičiuojamos į vidutinį darbo užmokestį, taip pat numatyta apskaičiavimo tvarka ir pan.

VDU apskaičiavimo tvarkos apraše nurodoma *vidutinio darbo užmokesčio sandara*. Minėto teisės akto 3 str. pateikia baigtinį sąrašą darbo pajamų, kurios turi būti įskaitomos apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį. Į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį įskaitomos visos darbo apmokėjimo rūšys, nuo kurių mokami valstybinio socialinio draudimo mokesčiai, t.y. pagrindinis darbo užmokestis už atliktą darbą, padidintas apmokėjimas, anksčiau gauto vidutinio darbo užmokesčio ir faktinio darbo užmokesčio skirtumas, priedai, priemokos, premijos ir kitos išmokos, tiesiogiai susijusios su darbu. VDU apskaičiavimo tvarkos aprašo 5 str. pateikia sąrašą tų pajamų, kurios neturi būti įskaitomos į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, pavyzdžiui, apmokėjimas už laiką, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių teisės aktu, kolektyvinės ir darbo sutarčių numatytais atvejais nedirbo, išeitinė išmoka, dienpinigiai, kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, nedarbo draudimo išmoka, kitos pašalpos ir pan.

VDU apskaičiavimo tvarkos aprašas nustato bendrą taisyklę ir jos išimtis dėl vidutiniam darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomo *laikotarpio*. Bendroji taisyklė, taikoma skaičiuojant darbo užmokestį, yra ta, kad skaičiuojamasis laikotarpis yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas iš skaičiuojamojo laikotarpio užmokesčio, priskaičiuoto už atliktą darbą ar dirbtą laiką, įskaitant visas darbo apmokėjimo rūšis ir mėnesines premijas. Išskirtiniais atvejais – kai vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas žalos atlyginimo dėl susirgimo profesine liga dydžiui nustatyti, skaičiuojamasis laikotarpis yra paeiliui einantys 6 mėnesiai, pasirinkti iš 24 mėnesių, einančių iki susirgimo profesine liga nustatymo mėnesio arba iki darbuotojo perkėlimo į kitą, mažiau apmokamą, darbą ar atleidimo iš tos darbovietės mėnesio. Tokiu būdu nukentėjusiam darbuotojui siekiama sudaryti palankias sąlygas gauti kuo didesnę kompensaciją ir dalinai atlyginti padarytą žalą. Būna atvejų, kai darbuotojas, kuriam reikia apskaičiuoti vidutinį darbo užmokestį, nėra pradirbęs darbovietėje nustatytą (3 arba 6 mėn.) laikotarpį. Jei darbuotojas darbovietėje dirbo mažiau negu nustatyta, vidutinis jo darbo užmokestis

apskaičiuojamas iš darbo užmokesčio, priskaičiuoto už faktiškai toje darbovietėje dirbtą laiką. Tokiu būdu siekiama, kad neilgai dirbę darbuotojai nebūtų diskriminuojami apskaičiuojant jiems vidutinį darbo užmokestį tik dėl trumpo darbo stažo toje darbovietėje.

Vidutinis darbo užmokestis gali būti⁴²: 1) vidutinis darbo *dienos* užmokestis – jis apskaičiuojamas skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestį dalijant iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį dienų skaičiaus (įskaitant dirbtas poilsio ir švenčių dienas); 2) vidutinis darbo *valandos* užmokestis – jis apskaičiuojamas skaičiuojamojo laikotarpio darbo užmokestį dalijant iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį valandų skaičiaus (įskaitant viršvalandžius). Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį, neįskaitomos dienos ar valandos, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių faktiškai nedirbo darbovietėje, taip pat piniginės sumos, išmokėtos už tas dienas ar valandas. Tačiau laikas, kurį darbuotojas nedirbo pažeisdamas įstatymus ar darbo tvarkos taisykles, pavyzdžiui, buvo nušalintas nuo darbo nemokant darbo užmokesčio, prilyginamas dirbtam laikui. Šiomis nuostatomis siekiama pritaikyti darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui pritaikyti tam tikrą piniginę sankciją, kadangi pagal nustatytą tvarką apskaičiuojamas mažesnis jo vidutinis darbo užmokestis.

Atsižvelgiant į tai, kad vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas įtraukiant įvairius priedus bei premijas, jis turėtų būti panašaus arba šiek tiek didesnio dydžio nei faktiškai gaunamas darbo užmokestis. Tačiau taip būna ne visada – pavyzdžiui, darbuotojas gauna minimalų darbo užmokestį ir jokie priedai jam nemokami. Siekiant apsaugoti darbuotojo interesus ir teisę į teisingą atlygį, garantuojantį jam pakankamą pragyvenimo lygį, minėtas VDU apskaičiavimo tvarkos aprašas nustato mažiausią galimą vidutinio darbo užmokesčio ribą. Apskaičiuotas dienos (valandos) vidutinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už skaičiuojamąjį mėnesį teisės aktuose, kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatytą toms pareigoms, profesijai ar atitinkamos kategorijos darbams minimalų valandinį (dienos) atlygį arba minimalios mėnesinės algos pagrindu apskaičiuotą to mėnesio valandinį (dienos) užmokestį pagal darbuotojo ar darbovietės darbo (pamainos) grafiką, o jeigu šie dydžiai nenustatyti – *negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus atitinkamus minimalius darbo užmokesčio dydžius*. Valstybės tarnautojams šios nuostatos netaikomos, kadangi valstybės tarnautojų darbo užmokestis reguliuojamas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme⁴³, Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme⁴⁴ numatyta tvarka.

⁴²2003 m. gegužės 27 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326; 2006, Nr. 105-4011

⁴³ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708; 2007, Nr. 69-2723

⁴⁴ Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 75-2271; 2007, Nr. 81-3318

Tokiu būdu siekiama, kad apskaičiuotas vidutinis darbo užmokestis užtikrintų bent minimalų pajamų dydį, reikalingą pagrindiniams poreikiams patenkinti.

Taigi vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka yra reglamentuota pakankamai detalai. Atsižvelgiant į tai, kad į vidutinį darbo užmokestį įskaičiuojamas ne tik pagrindinis darbo užmokestis, bet ir visi padidinti apmokėjimai, premijos ir panašūs priedai, galima būtų teigti, kad vidutiniu darbo užmokesčiu siekiama užtikrinti darbuotojui tokio paties dydžio ar net didesnes nei įprasta pajamas iš darbo santykių. Taigi autorės nuomone, vidutinio darbo užmokesčio sandara bei dydis iš dalies atskleidžia vidutinio darbo užmokesčio tikslą – garantuoti arba kompensuoti pajamas, kurios būtų prarastos dėl tam tikrų aplinkybių, taip užtikrinant darbuotojui ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį. Įstatymas nustato konkrečius atvejus, kada darbuotojams garantuojamos tokios pajamos ir visi šie atvejai susiję su konkrečiomis objektyviomis aplinkybėmis, dėl kurių darbuotojas neatlieka savo darbinių funkcijų arba jas atlieka, tačiau jam atlyginama nepakankamai. Siekiant atskleisti vidutinio darbo užmokesčio nustatymo reikšmę, reikėtų detaliau panagrinėti šio darbo užmokesčio nustatymo atvejus Lietuvos Respublikos teisinėje bazėje.

3.3. VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO ATVEJAI LIETUVOS TEISĖS AKTUOSE

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti teisės aktai saugo darbuotojo teisę gauti darbo užmokestį, kai atrodytų, kad jis neturėtų būti mokamas. Laikoma, kad darbo santykiuose darbuotojas yra silpnoji šalis, todėl jam numatyta ypatinga apsauga. Vidutiniu darbo užmokesčiu siekiama užtikrinti normalų gyvenimo lygį. Siekiant šio tikslo, vidutiniu darbo užmokesčiu gali būti garantuojamos pajamos darbuotojui, kuris įstatymų numatytais atvejais neatlieka savo darbo, arba gali būti kompensuojamos pajamos, kai darbuotojas ne dėl savo kaltės netenka įprasto darbo pajamų kiekio. Tokiu būdu užtikrinama darbuotojo ir jo šeimos teisė į tinkamą gyvenimo lygį. Atsižvelgiant į vidutinio darbo užmokesčio nustatymo tikslus, vidutinio darbo užmokesčio nustatymo atvejus galima būtų skirti į:

- vidutinį darbo užmokestį, kuriuo siekiama garantuoti normalias pajamas;
- vidutinį darbo užmokestį, kuriuo siekiama kompensuoti prarandamas pajamas arba darbdavio nustatytų pareigų pažeidimus.

Siekiant atlikti efektyvesnę vidutinio darbo užmokesčio nustatymo reikšmės normaliam gyvenimo lygiui analizę, Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatyti vidutinio darbo užmokesčio nustatymo atvejai pagal tikslus buvo sugrupuoti lentelėje Nr. 2 (*žiūrėti priede*).

Lentelėje aiškiai išdėstyti vidutinio darbo užmokesčio nustatymo atvejai pagal siekį garantuoti tinkamas pajamas arba siekį kompensuoti tam tikras prarandamas pajamas.

3.3.1. VIDUTINIS DARBO UŽMOKESTIS, KURIUO SIEKIAMA GARANTUOTI NORMALIAS PAJAMAS

Vidutinis darbo užmokestis, kai siekiama garantuoti normalias pajamas darbuotojams, dažniausiai nustatomas tada, kai darbuotojas neatlieka savo tiesioginio darbo. Taigi vidutinis darbo užmokestis siejamas su garantine išmoka, kuri mokama darbuotojui, įstatymų numatytais atvejais neatliekančiam darbo sutartimi sulygotu darbu. Lietuvos Respublikos teisės aktai nustato vidutinio darbo užmokesčio, kuriuo siekiama garantuoti normalias pajamas, mokėjimą šiais atvejais:

- Už kasmetines atostogas (DK 176 str. 1 d.)
- Už mokymosi atostogas, turint įmonės siuntimą (DK 210 str.)
- Už papildomas poilsio dienas darbuotojams, auginantiems vaikus (DK 214 str.)
- Už atostogas, besilaukiančios darbuotojos sutikimu suteiktas iki nėštumo ir gimdymo atostogų (278 str.5 d. ir 10 d.)
- Už papildomoms ir specialioms pertraukoms skirtą laiką (213 str., 278 str. 8 d.)
- Už laiką, kai darbuotojas privalomai tikrinasi sveikatą (DK 215 str.)
- Už laiką, kai nėščia, neseniai gimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja savo iniciatyva tikrinasi sveikatą (DK 278 str. 7 d.)
- Už laiką, kai darbuotojas pagrįstai atsisako dirbti (DK 217 str., 276 str. 3 d.)
- Už laiką, kai sustabdomi darbai dėl saugių darbo sąlygų nesudarymo (DK 266 str. 8 d.)
- Kai prastovos atveju darbuotojui nepasiūlomas kitas įmonėje esantis darbas, už buvimą darbo vietoje - 2/3 VDU per val., bet ne mažiau nei MVA (DK 195 str. 3 d.)
- Už laiką, skirtą įspėtam apie atleidimą darbuotojui naujo darbo paieškoms (DK 130 str. 3 d.)
- Išaitinė išmoka (DK 140 str.)

Vidutiniu darbo užmokesčiu siekiama užtikrinti normalų gyvenimo lygmenį tais atvejais, kai darbuotojas naudojasi savo teise į poilsį ir *kasmetines mokamas atostogas*. Kasmetinių atostogų metu darbuotojui yra paliekama jo darbo vieta ir mokamas vidutinis darbo užmokestis. Šios garantijos yra susijusios su teisės į poilsį paskirtimi bei esme – kasmetinės atostogos yra skirtos darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti. Kasmetinių atostogų apmokėjimas numatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 176 str. Darbuotojui kasmetinių atostogų metu garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis. Jei darbuotojas dirba keliuose darbovietėse ir jose atostogauja tuo pačiu metu, jam garantuojamas vidutinis darbo užmokestis visose darbovietėse. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių

atostogų pradžios. Taip siekiama darbuotojui sudaryti galimybes suplanuoti, pasirengti kasmetinėms atostogoms, turint pakankamai lėšų. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat numato atvejį, kai pavėluojama atsiskaityti su darbuotoju už kasmetines atostogas. Jei nustatytu laiku darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos turi būti pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį. Už pratęstą laiką turi būti mokama kaip ir už kasmetines atostogas, t. y. darbuotojo vidutinis darbo užmokestis. Taigi šiomis nuostatomis siekiama darbuotojui sudaryti kuo palankesnes sąlygas atgauti darbingumą atostogų metu, nesirūpinant pajamų gavimu. Nors darbuotojas neatlieka savo darbinių pareigų, jam užtikrinamas pakankamas pajamų dydis. Šias nuostatas reikėtų sieti su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 214 str., kuriame numatytos papildomos garantijos darbuotojams, auginantiems vaikus. Jiems suteiktos papildomos poilsio dienos apmokamos pagal vidutinį darbo užmokestį. Šias nuostatas reikėtų priskirti prie teisės normų, remiančių motinystę (tėvystę), kadangi šeimą turintys darbuotojai, papildomai poilsiaudami su šeima, nepraranda darbo pajamų.

Tikslinių *mokymosi atostogų* laikotarpiu, kai darbuotojas neatlieka darbo funkcijų, taip pat mokamas vidutinis darbo užmokestis. Tačiau čia darbo įstatymai numato tam tikrus apribojimus – už mokymosi atostogų laiką, *jei darbuotojas mokosi turėdamas įmonės siuntimą*, ši įmonė moka ne mažesnę kaip vidutinį darbo užmokestį (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 210 str.). Darbuotojams, kurie mokosi savo iniciatyva, už mokymosi atostogų laiką mokama kolektyvinėse sutartyse nustatyta tvarka arba pagal šalių susitarimą. Deja, ši nuostata palieka teisinę spragą, kadangi nėra aišku, kas yra „įmonės siuntimas“. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nenurodyta, ar tai turėtų būti koks nors oficialus raštas, susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo. Be to, jei nėra darbdavio siuntimo, gali būti sunku susitarti dėl mokymosi savo iniciatyva atostogų apmokėjimo tvarkos. Ne visose įmonėse yra kolektyvinės sutartys, todėl dažniausiai besimokantys darbuotojai mokosi savo kasmetinių mokamų atostogų sąskaita, ima nemokamas atostogas ir pan.⁴⁵ Autorės nuomone, tikslinga būtų pakeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 210 str., iš straipsnio 1-osios dalies išbraukiant žodžius „turėdami įmonių siuntimus“, ir panaikinant straipsnio 2-ąją dalį. Tokiu būdu būtų pasiektas garantijų besimokantiems darbuotojams tikslas – sudaryti kuo palankesnes sąlygas besimokantiems darbuotojams už mokymuisi sugaištą laiką gauti pragyvenimui reikalingų pajamų, tuo pat metu įgyjant išsilavinimą, specialybę, keliant kvalifikaciją.

Siekiant užtikrinti normalių pajamų gavimą *valstybės tarnautojams persikeliant dirbti į kitas pareigas kitoje gyvenamojoje vietovėje* arba į kitas pareigas Lietuvos Respublikos diplomatinėse

⁴⁵Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU, 2003. P.93

atstovybėse, tarptautinėse institucijose ir pan., Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo⁴⁶ 39 str. numato 5 darbo dienų persikėlimo atostogas, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 221 str. darbuotojų persikraustymo apmokėjimą reguliuoja kitaip. Šiuo atveju darbuotojui mokamas jam naujoje darbovietėje nustatytas darbo užmokestis už išsiruošimo į kelionę ir įsikūrimo naujoje vietovėje laiką, bet ne daugiau kaip už 6 dienas, į kurias įskaitomas ir kelionėje išbūtas laikas. Pirmiausia, atkreiptinas dėmesys į tai, kad laikotarpiai matuojami skirtingai: viename teisės akte darbo dienomis, kitame – kalendorinėmis dienomis. Antra, nustatytas skirtingas apmokėjimo pagrindas. Autorės nuomone, šios skirtingų teisės aktų nuostatos turėtų būti suderintos, abiem atvejais nustatant vidutinio darbo užmokesčio mokėjimą ir nustatant vienodą darbo dienų, skirtų persikraustyti, skaičių.

Vidutinio darbo užmokesčio, kuriuo siekiama užtikrinti normalias pajamas, mokėjimas taip pat numatytas darbuotojams, kurie *privalomai turi tikrintis sveikatą*. Darbuotojų pareiga tikrintis sveikatą turi būti numatyta įstatymuose ar kituose teisės aktuose – tik tada jiems bus mokamas vidutinis darbo užmokestis už laiką, kurį jie privalomai tikrinosi sveikatą ir dėl to objektyviai negalėjo būti savo darbo vietoje. Tačiau yra atvejų, kai darbo įstatymai išimtis iš šios taisyklės – darbuotojai, kuriems pagal teisės aktus nėra privaloma tikrintis sveikatos, taip pat gali gauti vidutinio darbo užmokesčio kompensaciją už laiką, kurį sugaišo tikrinantis sveikatą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 265 str. pateikia darbuotojų, kuriems privaloma tikrintis sveikatą, sąrašą, į kurį įeina nepilnamečiai darbuotojai, taip pat darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, pavojingų kancerogeninių medžiagų, naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai. Ypatingas dėmesys skiriamas dirbančių nepilnamečių darbuotojų sveikatos apsaugai⁴⁷. Šiomis imperatyviomis nuostatomis, susijusiomis su privalomu periodiniu sveikatos tikrinimu, siekiama apsaugoti tam tikrų kategorijų darbuotojus, kurie dėl savo darbo pobūdžio, sąlygų ar amžiaus gali būti labiau pažeidžiami. Kita vertus, stengiamasi apsaugoti bendrus interesus visų gyventojų, kai numatomi privalomi sveikatos patikrinimai gyventojų aptarnavimo srityse dirbantiems darbuotojams (pvz.: maisto pramonės darbuotojams).

Privalomi sveikatos tikrinimai atliekami darbo laiku pagal darbdavio patvirtintus sveikatos patikrinimų grafikus ir atitinkamų darbuotojų sąrašus. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁴⁸ 25 str. 9 punkte taip pat nurodyta, kad darbdavys privalo darbuotojams sudaryti sąlygas pasitikrinti sveikatą darbo laiku. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 215 str. ir 265 str. 6 d. nustato, kad darbuotojams, kuriems dėl darbo privaloma pasitikrinti sveikatą, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, mokamas jų vidutinis darbo užmokestis. Vidutinį darbo užmokestį

⁴⁶ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708; 2007, Nr. 69-2723

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138// Valstybės žinios. 2003, Nr.13-502

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios.2003, Nr. 70-3170; 2007, Nr. 69-2720

už šį laiką darbuotojui moka darbdavys. Taigi garantuojama, kad už privalomam sveikatos patikrinimui sugaištą laiką darbo metu darbuotojas vis tiek gaus pajamų. Darbo kodeksas nustato sankciją darbuotojams, kurie atsisako tikrintis sveikata, nors tai jiems yra privaloma. Jei darbuotojas nustatytu laiku atsisako pasitikrinti sveikata, jis nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atisakymas yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir darbuotojui gali būti taikoma drausminė nuobauda.

Taip pat reikėtų paminėti, kad galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas garantuoja vidutinį darbo užmokestį ne tik tiems darbuotojams, kuriems pagal nustatytus teisės aktus tikrintis sveikata yra privaloma, bet ir kai kuriems kitiems darbuotojams, kuriems teisės aktai tokio įpareigojimo nenumato. Šiuo atveju reikėtų kalbėti apie motinystės saugą. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 278 str. 7 dalimi, nėščia, neseniai pagimdžiusi moteris ar krūtimi maitinanti moteris privalo būti atleidžiama nuo darbo, jei ji darbo metu turi pasitikrinti sveikata, ir už tą laiką jai paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Motinystės lengvatos siejamos ne su faktine padėtimi, o su tam tikros medicininės pažymos pateikimu darbdaviui⁴⁹, tačiau šių lengvatų taikymo pradžia turėtų būti laikoma pirma faktinė nėštumo, gimdymo ar pirma maitinimo krūtimi diena⁵⁰. Taigi moteriai, kuriai dėl atitinkamos savo organizmo būklės (pvz.: nėštumo) būtina pasitikrinti sveikata, gali būti mokamas vidutinis darbo užmokestis už laiką, kurį ji faktiškai nedirbo. Su šiomis nuostatomis yra susijusios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 278 str. 5 d. ir 10 d., kadangi jos nustato, kad besilaukiančiai moteriai gali būti suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų apmokant jos vidutiniu darbo užmokesčiu. Moterims, kurių organizmo būklė susijusi su motinyste, garantuojama ypatinga apsauga – joms skiriamos specialios tikslinės atostogos, kurių metu užtikrinamas pakankamas pajamų kiekis ir pragyvenimo lygis.

Vidutinis darbo užmokestis taip pat mokamas už *specialiąsias ar papildomas pertraukas*, kai darbuotojas tam tikrą laiką turi teisę nedirbti dėl darbo sąlygų, savo fiziologinės būklės ar kitų objektyvių aplinkybių. Šios pertraukos suteikiamos dirbant tam tikro pobūdžio darbą arba tam tikroms darbuotojų kategorijoms. Specialiosios pertraukos yra numatytos darbuotojams, dirbantiems nepalankiomis sąlygomis – dirbantiems lauke, nešildomose patalpose (kai temperatūra daugiau nei -10°C), dirbantiems sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą, taip pat veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams. Papildoma pertrauka – tam tikros būklės darbuotojams (nepilnamečiams, krūtimi maitinančioms motinoms ir pan.) pailsėti skirtas laikas, kurio trukmę nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai⁵¹. Papildoma mažiausiai 30 minučių pertrauka pailsėti numatyta nepilnamečiams darbuotojams, dirbantiems daugiau nei 4 valandas.

⁴⁹ ten pat

⁵⁰ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Grėbliauskas P. ir kt. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III dalis: individualūs darbo santykiai// Vilnius :Justitia, 2004. P. 483-484

⁵¹ ten pat. P. 298

Kitas papildomos pertraukos pavyzdys yra pertraukos kūdikiui maitinti, kurios suteikiamos krūtimi maitinančiai moteriai ne rečiau kaip kas trys valandos.

Papildomų ir specialių pertraukų tikslas – išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksnių poveikis. Atsižvelgiant į šiuos papildomų ir specialių pertraukų tikslus, jos yra įskaitomos į darbo laiką ir už jas mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis. Tokia bendra papildomų ir specialių pertraukų apmokėjimo tvarka nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 213 str. Pertraukos kūdikiui maitinti taip pat apmokamos pagal darbuotojos vidutinį darbo užmokestį (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 278 str. 8 d.). Šiomis nuostatomis stengiamasi apsaugoti moters ir jos kūdikio sveikatą, interesus, suderinti darbo ir šeimynines pareigas, taip pat suteikiama galimybė krūtimi maitinančiai moteriai dirbti ir gauti pajamų. Atsižvelgiant į tam tikrus fiziologinius krūtimi maitinančios moters organizmo ypatumus, garantuojama, kad pertraukos kūdikiui maitinti bus apmokėtos tam tikru pajamų kiekiu. Taigi specialios ir papildomos pertraukos yra skirtos apsaugoti darbuotojo sveikatą ir darbingumą. Kadangi jos yra privalomos darbo metu dėl tam tikrų objektyvių aplinkybių, darbuotojui už šių pertraukų laiką turi būti apmokama.

Vidutinis darbo užmokestis taip pat mokamas darbuotojams, kurie dėl tam tikrų nuo jų nepriklausančių aplinkybių negali atlikti savo darbo funkcijų. Darbuotojas teisės aktų nustatytais atvejais *turi teisę atsisakyti dirbti* ir jam už šį laiką turi būti sumokėtas vidutinis darbo užmokestis. Darbuotojas gali pasinaudoti šia savo teise, jei yra pavojus jo sveikatai, taip pat atsisakyti dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 275 str. 5 punktas). Darbuotojo teisė atsisakyti dirbti ir atsisakymo dirbti papildomos priežastys numatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme⁵²: jei sugedo darbo priemonė, susidaro avarinė situacija-pavojus ir panašiais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir pavojinga sveikatai ar gyvybei. Apie darbo nutraukimą ir atsisakymo dirbti priežastis darbuotojas privalo nedelsdamas raštu informuoti darbdavį (padalinio vadovą, darbdavį atstovaujantį asmenį). Pirmiausiai ginčų komisijoje, o tik vėliau – teisme sprendžiama, ar atsisakymas dirbti buvo teisėtas. Nepagrįstas atsisakymas dirbti yra laikomas darbo drausmės pažeidimu ir už nedirbtą laiką nemokama. Apmokėjimo už laiką atsisakius dirbti tvarką nustato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217 ir 276 straipsniai, taip pat Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 35 str. 3 ir 4 dalys. Kai išsprendus ginčą paaiškėja, kad darbuotojo atsisakymas dirbti buvo pagrįstas, darbuotojui už atsisakymo dirbti laiką mokamas

⁵² Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios.2003, Nr. 70-3170; 2007, Nr. 69-2720

vidutinis darbo užmokestis. Šios teisės aktų nuostatos, suteikiančios darbuotojui teisę atsisakyti dirbti pavojingomis jo sveikatai ar gyvybei sąlygomis, didina pačių darbuotojų atsakomybę darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Darbuotojas atsisako atlikti savo darbine funkcijas, nes dėl kilusio pavojaus yra priverstas nedirbti. Čia reikėtų kalbėti apie darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 260 str. 2d., Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 str.). Darbuotojui garantuojamas vidutinis darbo užmokestis, kadangi darbdavys neužtikrino tinkamų darbo sąlygų ir darbuotojas dėl objektyvių priežasčių negalėjo dirbti. Darbuotojas, siekdamas apsaugoti save, turi teisę laikinai nedirbti tuo pačiu gaudamas tam tikrą garantinę išmoką, užtikrinančią jam pakankamą pragyvenimą.

Pakankamas gyvenimo lygis garantuojamas ir darbuotojams, kurių *darbas laikinai sustabdomas* dėl tam tikrų nuo jų nepriklausančių aplinkybių, kadangi sustabdžius darbus darbuotojams paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Darbų sustabdymas yra glaudžiai susijęs su minėtu atsisakymu dirbti, tačiau tarp jų galima išvelgti tam tikrų skirtumų. Darbuotojo atsisakymas dirbti yra individualus aktas, o darbų sustabdymas turėtų būti labiau siejamas su tam tikra bendra situacija darbovietėje, kuri taikoma ne vienam darbuotojui. Darbų sustabdymas galimas dėl: 1) saugių darbo sąlygų nesudarymo arba 2) dėl gamtinių sąlygų. Darbų sustabdymo (dėl saugių darbo sąlygų nesudarymo) pagrindai, nurodyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 266 str. 1 dalyje, iš esmės sutampa su Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 22 str. 9 dalyje numatytais darbų sustabdymo ir atsisakymo dirbti priežastimis. Darbai stabdomi dėl gamtinių sąlygų, kai gamtinės sąlygos kliudo saugiai atlikti darbus – taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekso 266 str. 9 dalis. Teisės aktuose yra numatytos dvi darbų sustabdymo procedūros: 1) kai darbdavys imasi darbų sustabdymo procedūros (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 266 str. 2 d.) - darbdavys apie grėšiantį pavojų, naudojamas apsaugos priemonės ir būtinus veiksmus privalo kaip galima greičiau pranešti visiems darbuotojams, taip pat privalo imtis darbų sustabdymo veiksmų, organizuoti evakuaciją ir pan. 2) kai darbdavys nesiima darbų sustabdymo procedūros (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 266 str. 3 d., Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 9 d.) - įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, darbuotojų atstovai turi teisę pareikalauti darbdavio sustabdyti darbus, o jei šis atsisako vykdyti reikalavimą, praneša atitinkamoms tarnyboms. Darbuotojai, kuriems gresia pavojus, turi teisę nutraukti darbą, palikti darbo vietą ar patalpą.

Apmokėjimo už laiką, kurį darbai sustabdyti, tvarką nustato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 266 str. 8 dalis. Už laiką, kurį darbai sustabdyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 266 str. 1 d. nustatytais atvejais, mokamas vidutinis darbo užmokestis. Kadangi darbdavys neįvykdė savo įsipareigojimo sudaryti saugias darbo sąlygas, taip pat iškilus pavojui sustabdyti darbus, jis

yra įpareigojamas mokėti darbuotojams šį nustatytą darbo užmokestį. Kai darbai stabdomi dėl gamtinių sąlygų, darbo apmokėjimas nėra aiškiai reglamentuotas. Apmokėjimo neaiškumą lemia Lietuvos Respublikos darbo kodekso 266 str. 9 dalyje esantis perteklinis, autorės nuomone, sakinyss – „Nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova“. Atrodytų, kad tik nesant kito darbo, į kurį darbuotojas galėtų būti perkeltas dirbti, yra skelbiama prastova. Tačiau iš tiesų darbai pirmiausia yra sustabdomi dėl iškilusio pavojaus, o po to žiūrima, ar yra galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą, ar tokios galimybės nėra. Taigi laiko, kurį sustabdomi darbai, apmokėjimas priklauso nuo to, ar darbuotojas perkeliamas į kitą darbą, ar ne. Bendra taisyklė, kad sustabdžius darbus pavojaus dėl gamtinių sąlygų atveju, darbuotojams mokama kaip už prastovą, t.y. pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 195 str. Jei darbuotojas darbdavio sprendimu perkeliamas į kitą darbą, jo darbo apmokėjimui turėtų būti taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekso 195 str. 2 dalis – kai dėl prastovos perkelta į kitą darbą darbuotojo darbo užmokestis sumažėja, jam mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis. Taip siekiama kompensuoti dėl perkėlimo į kitą darbą prarastą pajamų dalį. Jeigu darbuotojas neperkeliamas į kitą darbą, nes tokio nėra, jam turėtų būti taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekso 195 str. 1 dalis – už kiekvieną prastovos valandą jam turi būti mokamas ne mažesnis nei Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis. Esant kitoms situacijoms, susijusioms su darbuotojo perkėlimu į kitą darbą, turi būti atitinkamai taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 195 str. 3, 4 ar 5 dalys. Darbų sustabdymo dėl gamtinių sąlygų atveju, dėl kilusio pavojaus nėra kaltas nei darbdavys, nei darbuotojas. Kitaip nei situacijoje, kai darbai sustabdomi dėl saugių darbo sąlygų nesudarymo, darbdavys vienareikšmiškai neprivalo mokėti vidutinio darbo užmokesčio. Kaip jau buvo minėta, mokamas atlygis priklauso nuo to, ar darbuotojas perkeliamas į kitą darbą, ar ne. Jei darbuotojas neperkeliamas į kitą darbą, nes tokio nėra, jam mokamas minimalus darbo užmokestis, o jei darbuotojas perkeliamas į kitą darbą jo sutikimu jam mokamas iki to buvęs vidutinis darbo užmokestis. Šiuo atveju lemiamą vaidmenį vaidina darbuotojo valia būti ar ne perkeltam į kitą darbą, tai pat – ar yra galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą. Kai nėra darbdavio kaltės dėl, to kad darbuotojas nedirba (t.y. kai darbdavys pasiūlo darbuotojui kitą darbą, o šis atsisako arba kai objektyviai nėra galimybės pasiūlyti kitą darbą), darbuotojui mokami minimalūs dydžiai – taip siekiama užtikrinti bent minimalias pajamas, reikalingas darbuotojui pragyventi. Vidutinis darbo užmokestis ar jo dalis mokama tada, kai dėl prastovos (šiuo atveju sukeltos tam tikrų gamtinių sąlygų) perkeltam į kitą darbą darbuotojui sumažėja atlyginimas.

Kitas vidutinio darbo užmokesčio, kaip garantinės išmokos, nustatymo atvejis numatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatose, reglamentuojančiose *įspėto apie atleidimą darbuotojo padėtį*. Prieš atleisdamas darbuotoją, darbdavys privalo jį įspėti prie 2 arba 4 mėnesius pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 str. nustatytą tvarką. Per šį įspėjimo laikotarpį

darbdavys privalo duoti darbuotojui laisvo laiko nuo darbo naujo darbo paieškoms. Laiko trukmė negali būti mažesnė nei 10 proc. darbo laiko normos, kuri jam nustatyta iki atleidimo dienos. Už šį laiką išpėtas apie atleidimą darbuotojas gauna vidutinį darbo užmokestį. Šia nuostata siekiama, kad darbuotojas išpėjimo apie atleidimą iš darbo laikotarpiu susirastų naują darbą ir, nutraukęs darbo santykius su vienu darbdaviu, iš karto galėtų užmegzti kitus darbo santykius, taip garantuojant pajamų nenutrūkstumą. Tokiu būdu išpėtam apie atleidimą darbuotojui laiduojamas ne tik laisvas laikas naujo darbo paieškoms, bet normalus pragyvenimo lygis, kadangi už laisvą nuo darbo laiką jam mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Išeitinė išmoka – tai viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas yra užtikrinti tam tikrą laiką minimalias gyvenimo lėšas darbuotojams, netekusiems darbo ne dėl nuo jo priklausančių priežasčių⁵³. Tačiau ši išeitinės išmokos samprata priimtina ne visiems mokslininkams (pvz.: I. J. Kiseliovas), kadangi jie linkę išeitinę išmoką laikyti tam tikra atidėto darbo užmokesčio rūšimi (sukurta darbuotojo darbu tam tikra nuosavybės įmonėje dalis, didėjanti priklausomai nuo darbo stažo toje įmonėje)⁵⁴. Išeitinių išmokų dydžio nustatymas priklauso nuo darbo sutarties nutraukimo pagrindo. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 str. numato du išeitinių išmokų dydžio nustatymo būdus. Vienu atveju išeitinės išmokos dydis gali kisti, priklausomai nuo nepertraukiamo darbo stažo konkrečioje darbovietėje, kai darbuotojas atleidžiamas nesant jo kaltės (darbo sutartį nutraukiant pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 str. ir 136 str. 1 d. 6 p.). Nepertraukiamas darbo stažas – tai laikas, dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje arba keliose įmonėse, įstaigose arba organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu darbo pertrauka nevirsija nustatytų terminų (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 str. 1 d. 4 p.). Išeitinė išmoka mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 str. 1 dalyje nustatyto vidutinio darbo užmokesčio dydžio, kuris priklauso nuo atidirbtų metų įmonėje. Laikomasi principo, kad kuo ilgesnį darbo stažą toje įmonėje turi darbuotojas, tuo jo išeitinė išmoka turi būti didesnė, pavyzdžiui, 1 mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją gauna darbuotojas, kuris dirbo įmonėje iki 1 metų, o 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išeitinę išmoką gauna darbuotojas, kuris pradirbo įmonėje daugiau nei 20 metų. Darbuotojas, ilgai dirbęs įmonėje, įdeda daug pastangų, jėgų, savo kvalifikaciją naudoja bendram įmonės tikslui, todėl, kai darbdavio iniciatyva yra atleidžiamas iš darbo ne dėl savo kaltės, turi gauti atitinkamo dydžio kompensaciją. Taigi išeitinė išmoka ne tik garantuoja pajamas tam tikrą laiką po atleidimo, bet ir savotiškai kompensuoja žalą ir nepatogumus, patiriamus dėl atleidimo be kaltės. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas garantuoja visiems darbuotojams, atleistiems pagal minėtus Lietuvos Respublikos darbo

⁵³ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Grėbliauskas P. ir kt. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 161

⁵⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P.492

kodekso straipsnius teisę gauti išaitinę išmoką ir nenustato jokios minimalios darbo stažo ribos toje darbovietėje. Kitas išaitinės išmokos nustatymo atvejis numatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 str. 2 dalyje – nutraukiant darbo sutartį kitais pagrindais (pvz.: Lietuvos Respublikos darbo kodekso 128 str., 139 str. ir pan.) nesant darbuotojo kaltės, mokama fiksuoto dydžio – dviejų mėnesinių vidutinių darbo užmokesčio dydžių išaitinė išmoka. Taigi išaitinėmis išmokomis siekiama užtikrinti, kad ne dėl savo kaltės atleidžiami darbuotojai kurį laiką po atleidimo dar turėtų pajamų pragyvenimui. Tokiu būdu iš dalies laiduojamas tam tikras pragyvenimo lygis, kuris buvo įprastas darbuotojui iki atleidimo.

Valstybės tarnautojams išaitinės kompensacijos apskaičiuojamos pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme⁵⁵ nustatytą tvarką. Valstybės tarnautojams išaitinės išmokos taip pat mokamos, kai jie atleidžiami nesant kaltės. Šio įstatymo 41 str. numato kelis išaitinių išmokų nustatymo būdus, kurie (taip pat kaip ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka) priklauso nuo valstybės tarnautojo pareigybės, atleidimo pagrindo ir, kai kuriais atvejais, darbo stažo. Pavyzdžiui, valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų dieną jam išmokama 2 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka, kai atleidžiama dėl to, kad į tas pareigas teismo sprendimu grąžinamas anksčiau jas ėjęs valstybės tarnautojas, kai paaiškėja, kad priimant valstybės tarnautoją į pareigas buvo pažeisti nustatyti reikalavimai, taip pat kai valstybės tarnautojas dėl netekto darbingumo negali eiti savo pareigų ir pan. Išaitinių išmokų mokėjimas asmenims, kuriems taikomas Valstybės tarnybos įstatymas, yra reglamentuotas griežčiau – išmokų dydžiai yra aiškiai nustatyti, be to, kai kurioms atleistų valstybės tarnautojų kategorijoms išaitinės išmokos mokėjimas gali būti nutrauktas pradėjus eiti naujas pareigas valstybės tarnyboje. Tokiu atveju laikoma, kad valstybės tarnautojui, pradėjusiam eiti naujas pareigas, nebereikia papildomomis garantinėmis išmokomis užtikrinti pajamų, kadangi pragyvenimo pajamas garantuoja darbo užmokestis, gaunamas einant naujas pareigas.

Darbo santykiams nutrūkus, darbuotojas netenka didelės dalies ar net visų pajamų. Taigi išaitinės išmokos nustatymas yra siekis garantuoti pakankamą pajamų kiekį po darbuotojo atleidimo, o taip pat tai yra tam tikra kompensacija už atleidimą, taikoma darbuotojui, kuris atleidžiamas ne dėl jo kaltės. Šia kompensacija siekiama sušvelninti atleidimu padarytą žalą, kuri susijusi ne tik su pajamų šaltinio nebuvimu, bet ir su moraliniu nepasitenkinimu.

Apibendrinant vidutinio darbo užmokesčio kaip garantinės išmokos nustatymo atvejus, reikėtų dar kartą pabrėžti, kad darbuotojui ši užmokesčio rūšis mokama įstatymų nustatytais atvejais, kai darbuotojas neatlieka savo darbinių funkcijų ir pareigų. Šie įstatymuose numatyti atvejai siejami su tam tikromis objektyviomis aplinkybėmis, kurios nepriklauso nuo darbuotojo

⁵⁵ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas //Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708;2007, Nr. 69-2723

valios ir būtent dėl to darbuotojui siekiama garantuoti normalias pajamas. Kai kuriais atvejais vidutinis darbo užmokestis mokamas už laiką, kurį darbuotojas vykdo jam teisės aktų nustatytas pareigas (pvz., privalomai tikrinasi sveikatą, dalyvauja teismo posėdyje), arba už laiką, kurį darbuotojas naudojami savo teise, kurią jam garantuoja tie patys teisės aktai (pvz., pagrįstai atsisako dirbti). Taigi galima sakyti, kad vidutinis darbo užmokestis, mokamas tada kai darbuotojas nedirba, iš dalies pakeičia faktiškai gaunamą darbo užmokestį ir užtikrina pakankamą išteklių dydį darbuotojui ir jo šeimai išlaikyti.

3.3.2. VIDUTINIS DARBO UŽMOKESTIS KAIP KOMPENSACIJA

Vidutinis darbo užmokestis, kurio pagrindinis tikslas yra garantuoti normalų gyvenimo lygį, gali būti nustatomas siekiant kompensuoti tam tikras darbuotojų prarandamas pajamas arba darbdavio elgesiu padarytus nustatytų pareigų pažeidimus. Šiais atvejais darbuotojai dažniausiai atlieka darbą, tačiau darbo pajamos dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių sumažėja – taigi vidutinis darbo užmokestis siejamas su garantine priemoka. Kartais vidutinis darbo užmokestis darbuotojui nustatomas kaip kompensacija, o darbdaviui – kaip sankcija už nustatytų pareigų nevykdymą. Lietuvos Respublikos teisės aktai nustato vidutinio darbo užmokesčio, kuriuo siekiama kompensuoti pajamas ar darbdavio neteisėtą elgesį, mokėjimą šiais atvejais:

- Už vėlavimą atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju (DK 141 str.)
- Pavėlavus atsiskaityti su darbuotoju prieš kasmetines atostogas ne dėl jo kaltės (DK 176 str.)
- Kompensuojant už nepanaudotas kasmetines atostogas, kai nutraukiami darbo santykiai (DK 177 str.)
- Už laiką, sugaištą atliekant valstybines ar visuomenines pareigas (DK 183 str.2 d., 269 str. 2 d., 303 str. 2 d.)
- Už priverstinės pravaikštos laiką, kai teismas nustato, kad atleidimas buvo neteisėtas (DK 297 str. 3 d. ir 4 d.)
- Nutraukiant terminuotą darbo sutartį nesibaigus terminui (DK 129 str. 5 d.)
- Kai prarandamos pajamos dėl perkėlimo į kitą, mažiau apmokamą darbą dėl sveikatos būklės (DK 212 str. 2 d.)
- Perkėlus nėščią, neseniai gimdžiusią ar krūtimi maitinančią darbuotoją į kitą darbą (DK 278 str. 4 d.)
- Laikusiai perkėlus darbuotoją į mažiau apmokamą darbą darbdavio sprendimu ypatingais atvejais (DK 121 str.3 d.)
- Dėl prastovos perkėlus darbuotoją, kai sumažėja darbo užmokestis (DK 195 str.2 d.)

Vidutinis darbo užmokestis gali būti nustatomas kaip kompensacija darbuotojui arba kaip pinigine sankcija darbdaviui, kai ne dėl darbuotojo kaltės vėluojama su juo atsiskaityti. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat numato atvejį, kai pavėluojama atsiskaityti su darbuotoju už kasmetines atostogas (176 str.). Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios. Jei nustatytu laiku darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, kasmetinės atostogos turi būti pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį. Už pratęstą laiką turi būti mokama kaip ir už kasmetines atostogas, t. y. darbuotojo vidutinis darbo užmokestis. Taigi tuo pačiu metu darbuotojui numatoma kompensacija už pavėluotą atsiskaitymą, o darbdaviui numatoma sankcija. Kitas toks atvejis numatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 str. – atleidžiamam darbuotojui atleidimo dieną turi būti sumokamos visos priklausančios pinigų sumos, užpildyti visi reikalingi dokumentai. Kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui už uždelsimo laiką sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą⁵⁶ konstatavo, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 str. 3 dalyje nustatytos pasekmės atlieka dvejopą funkciją. Pirma, šia norma įtvirtinamas kompensuojamasis mechanizmas, kai darbuotojui yra kompensuojamas laiku neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo teisiniais santykiais susijusios išmokos, įskaitant ir išeitinę išmoką. Tačiau darbdavio pareiga už uždelsimą laiką sumokėti vidutinį darbo užmokestį neatleidžia jo nuo pareigos sumokėti priklausantį darbo užmokestį ir kitas priklausančias išmokas. Antra, nutraukiant darbo santykius už atsiskaitymą yra atsakingas darbdavys ir nuo jo tiesiogiai priklauso darbo užmokesčio ir kitų susijusių išmokų mokėjimas. Taigi minėto straipsnio 3 dalis yra papildomas atleidžiamo darbuotojo apsaugos svirtis, jei darbdavys netinkamai vykdo pareigą laiku atsiskaityti.

Vidutinis darbo užmokestis kaip kompensacija taip pat gali būti mokamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 177 str. nustatyta tvarka. Darbo įstatymai draudžia kasmetines minimaliąsias atostogas pakeisti pinigine kompensacija, tačiau tokia kompensacija leidžiama, kai darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama ir darbuotojas nepageidauja nukelti atleidimo datos. Pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokama neatsižvelgiant į nutraukiamos darbo sutarties terminą. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, *darbo dienų skaičių*. Jei darbuotojui kasmetinės atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienerius darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas. Šiomis nuostatomis siekiama įtvirtinti dar vieną garantiją darbuotojui, negalinčiam pasinaudoti savo teise į nepanaudotas kasmetinių atostogų dienas dėl nutraukiamų darbo santykių.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis Nr. 3K-3-70/2007. Prieiga per internetą <http://www.lai.lt>; prisijungimo laikas: 2007-09-28

Vidutinis darbo užmokestis gali būti priteisiamas kaip kompensacija darbuotojui, kai ginčo teisme sprendimo metu nustatoma, kad buvo pažeistos darbuotojo teisės. Tokiu atveju pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam turi būti išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 297 str. 3 ir 4 dalyse nustatytos papildomos garantijos darbuotojams, atleistiems iš darbo be teisėto pagrindo, ir įtvirtinti du alternatyvūs darbuotojų teisių gynimo būdai. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą⁵⁷ išaiškino, kad pasitvirtinus darbuotojo reikalavimui dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, teismas turi nustatyti kurią iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso 297 str. 3 ir 4 d. numatytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikyti. Taigi teismas pagal aplinkybes gali: 1) grąžinti darbuotoją į pirmesnę darbą ir priteisia iš darbdavio vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį, arba 2) jei nustatoma, kad darbuotojo negalima grąžinti į pirmesnę darbą dėl ekonominių, technologinių ir pan. priežasčių ar dėl to, kad jam bus sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia darbuotojui atitinkamo dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį. Taigi šiuo atveju vidutinio darbo užmokesčio nustatymas siejamas su neteisėtu darbdavio sprendimu atleisti ir priverstine darbuotojo pravaikšta, taip apribojant darbuotoją darbo pajamomis užsitikrinti normalų pragyvenimo lygį.

Vidutinis darbo užmokestis nustatomas ir tais atvejais, kai darbuotojas atleidžiamas *atlikti valstybines ar visuomenines pareigas*. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 183 str. pateikia sąrašą atvejų, kada darbuotojai yra atleidžiami nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti, mokant jiems vidutinį darbo užmokestį už sugaištą laiką: įgyvendinant rinkimų teisę; pakvietus į ikiteisminio tyrimo įstaigas, į prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu; vykdant Valstybės kontrolės užduotis, atliekant donoro pareigas ir kitais įstatymų numatytais atvejais, pavyzdžiui, darbuotojams dalyvaujant darbovietės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto veikloje ir pan. Šiais atvejais sugaišto laiko bendrą apmokėjimo taisyklę nustato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 183 str. 2 d.: darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka ar kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus vykdo darbuotojas. Detalesnę šių atvejų apmokėjimo tvarką nustato specialūs įstatymai, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas, Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas⁵⁸, Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymas⁵⁹, ir kt. Daugelis šių įstatymų numato ne konkretaus darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, o vidutinio darbo užmokesčio šalies ūkyje mokėjimą,

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 27 d. nutartis Nr. 3K-3-204/2007. Prieiga per internetą <http://www.lat.lt>; prisijungimo laikas: 2007-09-28

⁵⁸ Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 115-2666; 2003, Nr. 101-4541

⁵⁹ Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 112-4070

pavyzdžiui, kandidatas į Respublikos Prezidentus rinkimų kampanijos laikui, bet ne ilgiau kaip 2 mėnesiams, jo prašymu gali būti atleidžiamas nuo darbo ar tarnybinių pareigų. Už šį laiką iš valstybės lėšų jam išmokama VMDU 2 dydžių kompensacija⁶⁰. Sugaišto laiko, vykdant ikiteisminio tyrimo įstaigų, prokuratūros ir teismo įpareigojimus, apmokėjimo tvarką reikėtų analizuoti kartu su Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso⁶¹ nuostatomis. Atsižvelgiant į procese dalyvaujančio asmens statusą, jam turi būti kompensuojamos kelionės, gyvenamosios patalpos nuomos išlaidos, dienpinigiai, darbo užmokestis (išskyrus kai darbas atliekamas pagal tarnybines pareigas) pagal BPK 104 str.

Kaip jau buvo minėta, atleistiems atlikti valstybines ar visuomenines pareigas darbuotojams darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka ar kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus jie vykdo, jei ko kito nenustato įstatymas. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaru, vidutinis darbo užmokestis darbuotojui turi būti mokamas tik tada, kai darbuotojas *privalo vykdyti* kviečiančiosios institucijos nurodymus. Jeigu visuomeninių ar valstybinių pareigų atlikimą lemia laisva darbuotojo valia, vidutinis darbo užmokestis neturi būti mokamas⁶². Iš to išeity, kad, pavyzdžiui, darbuotojui laisva valia apsisprendus atlikti donoro pareigą, vidutinis darbo užmokestis jam neturėtų būti mokamas. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad I. Mačernytė-Panomariovienė teigia priešingai: už darbo laiką atliekant donorystės pareigą turi būti mokamas vidutinis darbo užmokestis ir paliekama darbo vieta⁶³. Šio darbo autorės nuomone, Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos, reglamentuojančios donorystės atlikimą ir apmokėjimą už sugaištą darbo laiką, nėra pakankamai aiškiai reglamentuojamos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 218 str. numato donorui bendras garantijas būti atleistam nuo darbo kraujo davimo dieną, tačiau nenumato apmokėjimo tvarkos. Todėl vertėtų grįžti prie Lietuvos Respublikos darbo kodekso 183 str. 1 ir 2 dalių, kur bendra tvarka numatytas ne mažesnio už vidutinį darbo užmokesčio mokėjimas darbuotojams, atleistiems nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti. Taip pat reikėtų remtis Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymo nuostatomis dėl donoro sugaišto laiko apmokėjimo tvarkos. Minėto įstatymo 7 str. 1 d. 7 p. numato, kad donoras turi teisę Vyriausybės nustatyta tvarka iš Valstybės biudžeto gauti kompensaciją. Įstatyme taip pat numatyti kompensacijų kraujo donorams dydžiai. Priklausomai nuo kraujo ar kraujo sudėtinių dalių rūšies ir kiekio, donorui iš valstybės biudžeto mokama kompensacija, lygi vienos dienos arba dviejų dienų vidutiniam darbo užmokesčiui Lietuvos Respublikoje, kuris apskaičiuojamas atsižvelgiant į Statistikos departamento skelbiamus dydžius. Autorės nuomone, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 218 str. galėtų pateikti nuorodą į minėtąjį

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 2-29

⁶¹ Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr.37-1341

⁶² Bužinskas G., Dambrauskienė G., Grėbliauskas P. ir kt. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III dalis: individualūs darbo santykiai // Vilnius: Justitia, 2004. P. 254

⁶³ Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas // Vilnius: LTU, 2003. P. 94

Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymą dėl donoro sugaišto laiko apmokėjimo tvarkos. Kalbant apie darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narius bei darbuotojų atstovus, vykdančius komiteto pavestas užduotis (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 269 str., Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 12 str. 2 d. 4 punktas), jiems taip pat mokamas vidutinis darbo užmokestis, o jie juk laisva valia sutiko būti išrinkti ir dalyvauti šioje veikloje. Remiantis Darbo kodekso 303 str. 2 d., darbo ginčų komisijos nariams už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus, paliekamas vidutinis darbo užmokestis. Taigi atliekant valstybines ar visuomenines pareigas tiek laisva valia, tiek ir pagal privalomus nurodymus, darbuotojui turi būti mokamas ar kompensuojamas darbo užmokestis, ne mažesnis už vidutinį. Kadangi bet koku atveju darbuotojas atlieka tam tikras kitam žmogui, visuomenei ar valstybei naudingas pareigas, jam turi būti kompensuojamos tam tikros pajamos, kurių jis netektų dėl šių pareigų atlikimo. Taigi vidutinis darbo užmokestis šiuo atveju atliktų tam tikrą apsauginę funkciją ta prasme, kad apsaugotų darbuotojo teisę į teisingą darbo užmokestį net ir tais atvejais, kai darbuotojas dėl visuomeninių nesavanaudiškų paskatų negali atlikti darbinių funkcijų.

Labai svarbi vidutinio darbo užmokesčio, kaip tam tikros kompensacijos reikšmė, kai darbuotojas, atlieka darbą, tačiau dėl objektyvių priežasčių gauna nepakankamą atlygį už jį. Taip neretai pasitaiko *perkėlus darbuotoją* iš vieno darbo į kitą dėl sveikatos būklės, prastovos laikotarpiu, ypatingais atvejais ir pan.

Darbuotojo perkėlimas į kitą darbą yra siejamas su darbo sutarties sąlygų pakeitimu. Kiekvienoje darbo sutartyje privaloma nustatyti darbovietę, konkrečias darbo funkcijas ir darbo apmokėjimo sąlygas. Šių būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas yra gana detaliai reglamentuotas, kadangi siekiama užtikrinti vieną iš pagrindinių darbo teisės principų – darbo santykių stabilumo principą. Darbuotojo, kaip silpnesnės šių santykių šalies, interesams apsaugoti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 120 str. yra įtvirtintos imperatyvios nuostatos dėl darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui, išskyrus tam tikrus Lietuvos respublikos darbo kodekse numatytus atvejus.

Darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija ar darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Kiti gamybinio pobūdžio atvejai gali būti pasikeitę įmonės sutartiniai įsipareigojimai, skubūs užsakymai ir pan. Darbuotojo darbo sąlygos taip pat gali būti pakeistos dėl jo sveikatos būklės. Pagal bendrą taisyklę darbdavys privalo pasiūlyti darbuotojui dirbti pakeistomis sąlygomis, t.y. pasiūlyti perkelti jį į kitą darbą. Tokiu atveju darbuotojas turi dvi galimybes:

- priimti pasiūlymą būti perkeltam į kitą darbą; po perkėlimo gaunamas darbo užmokestis neturi būti mažesnis už iki perkėlimo buvusį darbuotojo vidutinį darbo užmokestį;
- atsisakyti pasiūlymo ir būti atleistas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 str., kai nėra darbuotojo kaltės.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas aiškiai įpareigoja darbdavį perkelti darbuotoją į kitą darbą *dėl sveikatos būklės pablogėjimo*. Darbdavys, gavęs atitinkamos įstaigos pažymą apie pablogėjusią darbuotojo sveikatą, turi perkelti darbuotoją jo sutikimu į jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją atitinkantį darbą. Darbuotoją, kuris nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, darbdavys Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 str. nustatyta tvarka atleidžia darbuotoją iš darbo, išskyrus, kai darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo toje įmonėje. Jei darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo toje įmonėje, darbuotojas pagal bendrąją taisyklę perkeliamas į jo sveikatą ir kvalifikaciją atitinkantį darbą toje pačioje įmonėje, kartu kompensuojant *skirtumą tarp anksčiau gauto vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo užmokesčio, jei pastarasis yra mažesnis* (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 212 str. 2 d.). Šiose nuostatose vidutinis darbo užmokestis aiškiai nustatytas kaip garantinė priemoka, kuri išlygina skirtumą tarp anksčiau gauto ir gaunamo atlygio už darbą. Kitu atveju, kai darbuotojas dėl sveikatos, pablogėjusios dirbant įmonėje, nebegali dirbti ankstesnio darbo, o galimybės perkelti jį į kitą darbą nėra, darbuotojui mokama ligos pašalpa Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo⁶⁴, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo⁶⁵ ir kitų norminių teisės aktų nustatyta tvarka.

Darbuotojas taip pat gali būti darbdavio iniciatyva perkeliamas į kitą darbą, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei, nelaimingam atsitikimui ar gamybinei avarijai, taip pat kai reikia ją likviduoti ar nedelsiant pašalinti jos padarinius, gesinti gaisrą ir kitais *ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais* (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 121 str.). Šiuo atveju darbuotojo sutikimo nereikia – darbdavio įsakymas, potvarkis darbuotojui yra privalomas, o jo nepaisymas būtų laikomas darbo drausmės pažeidimu. Kadangi perkėlimas yra būtinas dėl ypatingų nenumatytų aplinkybių, šis straipsnis negali būti pagrindas perkelti darbuotoją į kitą darbą, kai atliekami įprasti ar iš anksto žinomi planuoti darbai, pavyzdžiui, vykdoma gamybos baro rekonstrukcija, planinis įrenginių remontas ir pan.⁶⁶ Darbuotojo perkėlimas ar kitų sąlygų pakeitimas šiais ypatingais atvejais yra galimas tik terminuotam laikui (iki vieno mėnesio), kadangi perkėlimas ir yra susijęs su minėtų įvykių pašalinimu, neigiamų aplinkybių panaikinimu ir

⁶⁴ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 171-6295

⁶⁵ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114

⁶⁶ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Grėbliauskas P. ir kt. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III dalis: individualūs darbo santykiai // Vilnius: Justitia, 2004. P. 117

buvusios padėties atstatymu. Šis terminas negali būti pratęstas. Įstatymas aiškiai nustato šio terminuoto perkėlimo į kitą darbą apmokėjimo tvarką: darbo užmokestis mokamas *pagal atliekamą darbą*. Tačiau jei perkeltam darbuotojui darbo užmokestis sumažėja, jam turi būti mokamas *pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis*. Šia nuostata siekiama bent iš dalies užtikrinti darbo santykių stabilumą, kadangi, laikinai pasikeitus aplinkybėms ir sulygtoms darbo sąlygoms, perkeltam darbuotojui yra garantuojama bent teisė gauti darbo užmokestį, ne mažesnę kaip iki šių aplinkybių pasikeitimo. Taip siekiama užtikrinti darbuotojui iki perkėlimo buvusį darbo užmokestį ir pragyvenimo lygį, kuris neturėtų pasikeisti darbdaviui laikinai perkėlus darbuotoją į kitą darbą dėl susidariusių ypatingų aplinkybių.

Darbuotojas taip pat gali būti perkeliamas į kitą darbą dėl *prastovos* įmonėje. Tokiu atveju prastova turi būti sąlygota aplinkybių, kurios nepriklauso nuo darbuotojo, t. y. prastova turi kilti ne dėl darbuotojo kaltės. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 122 str., prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygtam darbuotojui dėl tam tikrų objektyvių priežasčių. Šios objektyvios priežastys gali būti žaliavų, medžiagų trūkumas, elektros energijos nebuvimas, įrenginių remontas ar pan. Prastova pasitaiko tam tikruose ūkio šakų sektoriuose ir paslaugų sferose, pavyzdžiui, statybos ar žemės ūkio srityse, kai tam tikru metų sezonu nėra užsakymų ar galimybių dirbti. Siekiant išlaikyti darbuotojus darbo vietose ir nenutraukti darbo santykių, teisės aktai įpareigoja darbuotojui mokėti ne mažesnę nei *Vyriausybės nustatytas minimalusis valandinis atlygis* už kiekvieną prastovos valandą. Kadangi prastova įmonėje susidaro dėl aplinkybių, kurios nepriklauso nei nuo darbuotojo, nei nuo darbdavio, įstatymas nustato darbdavio pareigą mokėti darbuotojui minimalius atlygio už darbą dydžius. Prastovos atveju darbdavys turėtų pasiūlyti darbuotojui kitą darbą. Kai darbuotojas raštu atsisako pasiūlyto tinkamo jam darbo, jam mokama 30 proc. Vyriausybės patvirtinto minimalaus valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą. Apmokėjimas už šį laiką yra nedidelis, kadangi darbuotojas pats atsisako galimybės dirbti kitą jam pasiūlytą darbą. Be to, taip siekiama, kad darbuotojas būtų suinteresuotas kiek įmanoma greičiau pagal savo galimybes pašalinti priežastis, dėl kurių atsirado prastova. Prastovos dėl darbuotojo kaltės laikas neapmokamas.

Kaip jau buvo paminėta, prastovos laikotarpiu darbuotojams gali būti siūlomas kitas tinkamas darbas, kuris atitiktų darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę. Darbuotojas rašytiniu sutikimu gali būti perkeltas į kitą jam tinkamą darbą. Darbuotojas taip pat gali sutikti dirbti darbą, kuris neatitinka jo profesijos, specialybės ar kvalifikacijos. Negalima skirti darbuotojui dirbti darbą, kuris pakenktų jo sveikatos būklei. Darbo apmokėjimas už laiką, praleistą dėl prastovos, nustatomas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 195 str. Kai darbuotojas yra perkeliamas į kitą darbą dėl prastovos, ir jo darbo užmokestis sumažėja, jam turi būti mokamas iki perkėlimo buvęs vidutinis darbo užmokestis. Pagal šią tvarką taip pat apmokama darbuotojams,

kurie nedalyvauja streike, bet dėl jo negali atlikti savo darbo (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 82 str. 3 d.). Jei vykstant prastovai darbuotojui nepasiūlomas kitas tinkamas įmonėje esantis darbas, už kiekvieną prastovos valandą jam mokama 2/3 buvusio vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą⁶⁷, išaiškino, kad darbdavys negali mokėti darbuotojui prastovos atveju Vyriausybės nustatyto minimalaus valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą, kai jis turi galimybę pasiūlyti darbuotojui prastovos įmonėje metu esantį kitą darbą, kuris atitiktų jo kvalifikaciją, profesiją ir kt. Nepasiūlęs tokio darbo, darbdavys privalo mokėti darbuotojui 2/3 vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlyginimą. Taip pat apmokama ir už darbdavio reikalaujamą buvimą darbo vietoje prastovos metu. Šiais atvejais mokamas 2/3 buvusio vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio atlyginimas negali būti mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Siekiant iš dalies kompensuoti susidariusią situaciją, dėl kurios darbuotojas negali dirbti, jam turi būti sudaroma galimybė gauti pajamų, reikalingų sau ir savo šeimai išlaikyti. Šios pajamos turėtų užtikrinti pakankamą pragyvenimo lygį, ir bet kokių atveju neturi būti mažesnis nei Vyriausybės nustatytas minimalus atlygis. Išimtis taikoma tik darbuotojui raštu atsisakius pasiūlyto darbo (mokama 30 proc. MVA).

Taigi darbuotojas gali pasirinkti ir antrąją galimybę – atsisakyti pasiūlymo būti perkeltam į kitą darbą. Tada neterminuota darbo sutartis nutraukiama pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 str., kai nėra darbuotojo kaltės. Darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra ne darbuotojo atsisakymas būti perkeltam, bet svarbios priežastys, dėl kurių nutraukiama darbo sutartis, kai nėra darbuotojo kaltės. Tokiu atveju darbdavys privalės įrodyti svarbių aplinkybių, kaip nurodyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 str. 2 d., egzistavimą. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą⁶⁸ išaiškino, kad šiuo pagrindu nutraukdamas darbo sutartį darbdavys turi nurodyti, o kilus ginčui įrodyti konkretų faktą (ar faktus), dėl kurių darbuotojas negali tęsti darbo ir įvardyti tai nulėmusias svarbias priežastis.

Terminuotos sutarties nutraukimo atveju situacija gali būti kitokia – tokią darbo sutartį galima nutraukti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 str. 5 dalyje nustatyta tvarka. Tais atvejais, kai darbdavys neturi galimybės perkelti darbuotoją, dirbantį pagal terminuotą darbo sutartį, jo sutikimu į kitą darbą, gali terminuotą darbo sutartį nutraukti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 str. 5 dalyje nustatyta tvarka. Šiuo atveju darbdavys privalo sumokėti atleidžiamam

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 19 d. nutartis Nr. 3K-3-282/2006. Prieiga per internetą <http://www.lat.lt>; prisijungimo laikas: 2007-09-28

⁶⁸ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 27 d. nutartis Nr. 3K-3-204/2007. Prieiga per internetą <http://www.lat.lt>; prisijungimo laikas: 2007-09-28

darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už laiką, likusį iki terminuotos darbo sutarties galiojimo pabaigos. Galima būtų teigti, kad šiuo atveju darbo santykiuose naudojamas civiliniuose teisiniuose santykiuose taikomas teisėtų lūkesčių principas, kadangi atleistam darbuotojui kompensuojama už laiką, kurį jis pagrįstai tikėjosi dirbti savo darbą ir gauti už jį darbo užmokestį, tačiau dėl susidariusių aplinkybių negalėjo dirbti. Tokiu būdu ne dėl savo kaltės atleidžiamam darbuotojui turi būti užtikrintas pakankamas pragyvenimo lygis, tad remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu tokiam atleidžiamam darbuotojui turi būti kompensuota, už šį laikotarpį sumokant vidutinį darbo užmokestį.

Apibendrinant vidutinio darbo užmokesčio, kaip tam tikros kompensacijos ar garantinės priemokos, nustatymo atvejus, vertėtų dar kartą atkreipti dėmesį į tai, kad vidutinis darbo užmokestis dažniausiai mokamas kaip atlygis už atliekamą darbą, kai dėl ne dėl savo kaltės, o dėl objektyvių aplinkybių darbuotojas negauna iki tol gauto darbo užmokesčio. Jis taip pat gali būti mokamas kaip tam tikro dydžio priemoka prie gaunamo atlygio, kuris yra mažesnis už prieš tai gautą darbo užmokestį, arba nustatoma kaip pinigine sankcija darbdaviui, pažeidusiam teisės aktuose nustatytų pareigų vykdymą. Taigi nustatant vidutinį darbo užmokestį siekiama garantuoti darbuotojui ir jo šeimai pakankamas darbinės pajamas, kurios jiems buvo įprastos iki tam tikro juridinio fakto (pvz., perkėlimo į kitą darbą) atsiradimo.

4. MINIMALAUS DARBO UŽMOKESČIO IR VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO SANTYKIS IR ĮTAKA SIEKiant UŽTIKRINTI NORMALŲ GYVENIMO LYGĮ

Išanalizavus minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą, reikšmę ir atvejus, galima būtų apibendrinti šių dviejų specifinių darbo užmokesčio rūšių santykį užtikrinant normalų gyvenimo lygį. Minimalus ir vidutinis darbo užmokestis yra labai susiję; tarp jų galima rasti tam tikrų panašumų, tiek specifinių skirtumų. Atsižvelgiant į padarytą šių darbo užmokesčių rūšių analizę, buvo sudaryta lentelė (Nr. 3), kurioje atsispindi minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio santykis. Lentelė Nr. 3 pateikiama šio darbo priede.

Tiek minimalaus, tiek vidutinio darbo užmokesčio nustatymu siekiama bendro tikslo – užtikrinti pajamas dirbantiems asmenims ir jų šeimoms. Bendras darbo užmokesčio siekis yra garantuoti darbuotojams ir jų šeimoms tam tikrą pragyvenimo lygį. Bendrąja prasme minimalus darbo užmokestis yra siejamas su minimaliu pragyvenimo lygiu, o vidutinis darbo užmokestis yra labiau siejamas su normaliu gyvenimo lygmeniu. Taigi galima būtų išskirti minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčių tikslus. Vidutiniu darbo užmokesčiu siekiama užtikrinti pakankamą pajamų dydį darbuotojo ir jo šeimos poreikiams patenkinti, kad būtų garantuojamas normalus gyvenimo lygis. O

svarbiausias minimalaus darbo užmokesčio tikslas – užtikrinti mažiausią darbuotojo ir jo šeimos pagrindiniams poreikiams tenkinti reikalingą pajamų dydį.

Vidutinis darbo užmokestis yra specifinė darbo užmokesčio rūšis, kuri mokama darbuotojui tam tikrais įstatymuose nustatytais atvejais ir apskaičiuojama Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. VDU apskaičiavimo tvarkos aprašas pateikia detalią vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką – nustatoma tiek vidutinio darbo užmokesčio sandara, skaičiuojamasis laikotarpis, tiek ir mažiausias galimas vidutinio darbo užmokesčio dydis. Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyti konkretūs vidutinio darbo užmokesčio nustatymo atvejai. Šios imperatyvios vidutinio darbo užmokesčio nustatymo ir apskaičiavimo taisyklės siekia užtikrinti darbuotojo teisę gauti pajamų, garantuojančių pakankamą gyvenimo lygį net ir tais atvejais, kai darbuotojas neatlieka savo darbinių pareigų arba, nors jas ir atlieka, ne dėl savo kaltės gauna mažesnę nei anksčiau atlygį už darbą. Dėl šios vidutinio darbo užmokesčio specifikos dažnai nėra iki galo suprantama, kas yra vidutinis darbo užmokestis ir kuo jis skiriasi nuo faktiškai gaunamo darbo užmokesčio. Būtent dėl to pasitaiko atvejų, kai už tam tikrą įstatyme nurodytą laiką darbuotojui yra mokamas ne darbuotojo vidutinis darbo užmokestis, o faktiškai jam nustatytas valandinis tarifinis atlygis. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso III dalies komentaru, dažnai su tokia padėtimi susiduriama, kai pagal įstatymus ar kitus norminius teisės aktus reikia už palyginti trumpą laiką mokėti darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, pavyzdžiui, už pertraukas kūdikiui maitinti arba kitas papildomas ar specialiąsias pertraukas. Esant tokiai padėčiai darbuotojui gali būti išmokama didesnė arba mažesnė pinigų suma negu taikant įstatyme nustatytą apmokėjimo tvarką⁶⁹.

Išanalizavus vidutinio darbo užmokesčio nustatymo atvejus, galima konstatuoti, kad bendro vidutinio darbo užmokesčio tikslo gali būti siekiama garantuojant darbuotojui pajamas net tais atvejais, kai jis savo darbo funkcijų neatlieka, arba dėl ne nuo darbuotojo priklausančių aplinkybių sumažėjus pajamoms, jas kompensuojant. Vidutinis darbo užmokestis taip pat gali būti taikomas kaip sankcija savo pareigų nevykdančiam darbdaviui. Vidutinis darbo užmokestis yra taikomas individualiai, konkrečiam asmeniui atsižvelgiant į jo gaunamas darbinės pajamas, todėl, autorės nuomone, „normalus“ gyvenimo lygis tam tikra prasme galėtų būti siejamas su konkrečia darbuotojo įprastai gaunamu darbo užmokesčiu. Be abejo, taip suprantamas normalus gyvenimo lygis turi apimti bent minimalų pragyvenimo lygį, siekiant kad būtų patenkinti pagrindiniai objektyvūs darbuotojo ir jo šeimos poreikiai.

Kaip jau buvo minėta, minimalaus darbo užmokesčio pagrindinis tikslas yra užtikrinti mažiausią darbuotojo ir jo šeimos pagrindiniams poreikiams tenkinti reikalingą pajamų dydį. Šis

⁶⁹ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Grėbliauskas P. ir kt. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 299

dydis skirtas apsaugoti darbuotojo ir jo šeimos interesus – jis yra imperatyviai nustatytas ir už nesilaikymą yra numatytos sankcijos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato minimalų darbo užmokestį, už kurį mažesnio darbdavys negali mokėti darbuotojui – ši nuostata yra visuotinai privaloma. Minimalaus darbo užmokesčio apsauginė funkcija svarbi užtikrinant pažeidžiamiausių darbo teisinių santykių dalyvių interesus, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato, kad besimokančių darbuotojų darbo užmokestis bet koku atveju negali būti mažesnis nei nustatytas minimalios mėnesinės algos dydis; Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 4 str.⁷⁰ numato kitos pažeidžiamos grupės – užsieniečių, laikinai dirbančių Lietuvoje, apsaugą. Komandiruotam darbuotojui, atsijusiam į Lietuvos Respublikos teritoriją turi būti taikomos nuostatos dėl minimalaus darbo užmokesčio, įskaitant apmokėjimą už viršvalandinį darbą.

Minimalus darbo užmokestis, kaip tam tikra garantija gauti minimalias pajamas, mokamas už prastovos laiką, kai darbdavys neturi galimybės duoti darbuotojui darbo (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 195 str.). Kadangi prastova (ta, kuri gali būti apmokama) įmonėje susidaro dėl aplinkybių, kurios nepriklauso nei nuo darbuotojo, nei nuo darbdavio, įstatymas nustato darbdavio pareigą mokėti darbuotojui minimalius atlygio už darbą dydžius, taip per daug „nenukriudžiant“ darbdavio ir kartu apsaugant darbuotojo interesus. Prastovos atveju mokamas atlygis priklauso nuo to, ar darbuotojas perkeliamas į kitą darbą, ar ne. Jei darbuotojas neperkeliamas į kitą darbą, nes tokio nėra, jam mokamas minimalus darbo užmokestis, tai siekiant užtikrinti minimalų kiekį pajamų, reikalingų pragyvenimui. Prastovos atveju darbdavys turėtų pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, tačiau darbuotojui atsisakius tokio darbo, jam mokama 30 proc. Vyriausybės patvirtinto minimalaus valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą. Apmokėjimas už šį laiką yra nedidelis, kadangi darbuotojas pats atsisako galimybės dirbti kitą jam pasiūlytą darbą. Be to, taip siekiama, kad darbuotojas būtų suinteresuotas kiek įmanoma greičiau pagal savo galimybes pašalinti priežastis, dėl kurių atsirado prastova. Taigi šios nuostatos, reglamentuojančios minimalaus darbo užmokesčio mokėjimą už prastovos laiką, yra glaudžiai susijusios su vidutinio darbo užmokesčio mokėjimu prastovos atvejais. Pagrindinis kriterijus, į kurį turėtų būti remiamasi siekiant atriboti šių dviejų dydžių nustatymą prastovos atveju, yra perkėlimas į kitą darbą darbuotojo sutikimu – kai darbuotojas perkeliamas, jam mokamas prieš tai buvęs vidutinis darbo užmokestis. Autorės nuomone, šis kriterijus yra pagrįstas, siekiant atriboti minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio nustatymą prastovos atveju – minimalūs dydžiai turi būti mokami tik tada, kai darbdavys negali valdyti tam tikrų objektyvių aplinkybių (situacijos, kai susidaro prastova; darbuotojo apsisprendimo būti perkeltam į kitą darbą). Visais kitais atvejais turėtų būti mokamas vidutinis darbo užmokestis.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas // Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2406

Minimalus darbo užmokestis, kaip ir vidutinis darbo užmokestis, gali būti nustatomas kaip tam tikra kompensacija darbuotojui ir sankcija darbdaviui, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 96 str. numato tam tikrą kompensaciją darbuotojui už neteisėtą darbdavio atsisakymą priimti į darbą dėl jo lyties, rasės, etninės priklausomybės, seksualinės orientacijos, šeimyninės padėties, taip pat kai yra raštiškas darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Per vieną mėnesį nuo šių veiksmų apskundus darbdavį teismui ir šiam nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Šiuo atveju įstatymas numato darbdaviui gana griežtą sankciją – tam tikrą laikotarpį mokėti minimalų darbo užmokestį asmeniui, su kuriuo nebuvo darbo santykių. Šią nuostatą galima būtų sieti su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 297 str., kur darbdaviui, neteisėtai atleidusiam darbuotoją, numatoma vidutinio darbo užmokesčio sankcija už priverstinės pravaikštos laiką. Taigi iš šių pavyzdžių galima būtų teigti, kad vidutinio darbo užmokesčio, kaip tam tikros kompensacijos, nustatymas yra siejamas su egzistuojančiais ar egzistavusiais darbo teisiniais santykiais tarp darbdavio ir darbuotojo, o minimalus darbo užmokestis kaip kompensacija gali būti nustatoma tada, kai darbo santykiai realiai neegzistavo. Darbo santykių buvimo kriterijus, autorės nuomone, yra tinkamas pagrindas atribojant minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio nustatymo atvejus jau vien dėl to, kad vidutiniam darbo užmokesčiui apskaičiuoti reikalingas tam tikras darbo stažas konkrečioje darbovietėje.

Be to, reikėtų atkreipti dėmesį, kad skiriasi pagrindai, į kuriuos atsižvelgiama nustatant ir apskaičiuojant minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius. Minimalus darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į bendrą pragyvenimo lygį bei darbo užmokesčio lygį šalyje, kitus ekonominius rodiklius (tokius kaip užimtumas ir pan.) bei darbuotojų ir jų šeimų poreikius. Vidutinis darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo darbo pajamas, gautas per skaičiuojamąjį laikotarpį. Kitas vidutinį darbo užmokestį nuo minimalaus darbo užmokesčio skiriantis bruožas yra jo nustatymo būdas ir taikymas. Minimalaus darbo užmokesčio dydis, jei jis yra nustatomas, įtvirtinamas įstatymu arba kolektyvine sutartimi. Tokiu būdu minimalaus darbo užmokesčio dydis taikomas visuotinai, o jei jis diferencijuojamas, specialūs minimalaus darbo užmokesčio dydžiai taikomi tam tikroms kategorijoms darbuotojų. Bet koku atveju minimalaus darbo užmokesčio dydis taikomas plačiam ratui darbuotojų ir negali būti mažinamas, kadangi užtikrina tik pagrindinių objektyvių poreikių patenkinimą. Vidutinio darbo užmokesčio dydis konkrečiai nėra nustatomas – yra tik bendros taisyklės, reglamentuojančios vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką ir bendro pobūdžio nuostata, kad jis negali būti mažesnis už minimalius valstybės mastu nustatytus dydžius. Vidutinis darbo užmokestis taikomas individualiai, kadangi nustatomas ir apskaičiuojamas konkrečiam darbuotojui konkrečiu nustatytu atveju ir

atsižvelgiant į jam individualiai mokamas darbo pajamas. Tokiu būdu vidutinis darbo užmokestis turėtų užtikrinti darbuotojui normalų gyvenimo lygį. Atsižvelgiant į tai, kad vidutinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už visuotinai nustatytus minimalius darbo užmokesčio dydžius, vidutinis darbo užmokestis turi apimti bent jau minimalų pragyvenimo lygį.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra nustatytas tiek Lietuvos, tiek ir tarptautinėje teisėje. Teisingo darbo apmokėjimo turinys, nustatytas įvairioje teisinėje literatūroje, daugeliu atveju sutampa ir vienas iš teisingo darbo apmokėjimo kriterijų – teisė į darbo apmokėjimą, garantuojantį normalų gyvenimo lygį. Teisės aktai tiksliai neapibrėžia normalaus gyvenimo lygio sampratos ir dydžio, tačiau pateikia orientacinę sampratą, kad tokį gyvenimo lygį apima pakankamas maistas, apsirūpinimas drabužiais bei būstu ir pan. Vadinasi, normalus gyvenimo lygis reiškia, kad yra patenkinami bent jau pagrindiniai objektyvūs žmogaus poreikiai. Atsižvelgiant į tai minimalus pragyvenimas galėtų būti laikomas normalaus gyvenimo lygio atskaitos matu.
2. Minimaliems gyvybiniais žmogaus poreikiams patenkinti nustatomas minimalus pragyvenimas, tačiau šiuo metu Lietuvoje šis dydis realiai savo funkcijos neatlieka. Minimalus gyvenimo lygis Lietuvoje yra taikomas įvairioms socialinėms pašalpoms ir kitoms išmokoms skaičiuoti. Minimalus pragyvenimo lygis yra susijęs su skurdo rizikos riba, tačiau darbuotojai yra viena iš tų grupių, kuri mažiausiai patiria skurdą. Todėl manytina, kad daugelyje atvejų darbo užmokestis yra efektyvi priemonė užsitikrinti pakankamą pragyvenimo lygį ar bent jau išvengti skurdo. Atsižvelgiant į tai, minimalus pragyvenimas turėtų būti siejamas ir artinamas prie minimalaus darbo užmokesčio dydžio – tokiu būdu minimalus gyvenimo lygis ir minimalus darbo užmokestis užtikrintų pagrindinių darbuotojo ir jo šeimos poreikių patenkinimą.
3. Minimalus darbo užmokestis yra vienas svarbiausių darbo teisiniuose santykiuose naudojamų rodiklių. Minimalus darbo užmokestis nustatomas daugelyje valstybių, kadangi tokiu būdu siekiama nustatyti minimalią atlygio už darbą ribą, saugančią darbuotoją ir jo šeimą nuo nepakankamo gyvenimo lygio. Be to, minimalus darbo užmokestis nustatomas ne tik siekiant užtikrinti mažiausią galimą atlygio ribą už nekvalifikuotą darbą, bet ir kitais atvejais, pavyzdžiui, kai darbuotojui siekiama kompensuoti neteisėtu atsisakymu priimti į darbą padarytą žalą arba tam tikrais prastovos atvejais. Tokiu būdu siekiama pritaikyti darbdaviui tam tikrą sankciją dėl neteisėtų veiksmų, taip pat siekiama apsaugoti darbo santykių silpnesniąją pusę ir užtikrinti jai minimalias pajamas.
4. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas yra svarbus užtikrinant tam tikrų darbuotojų kategorijų, pavyzdžiui neįgalių ar jaunų asmenų, minimalų pragyvenimo lygį. Nustačius mažesnius minimalaus darbo užmokesčio dydžius tam tikroms mažesni darbo našumą teikiančioms darbuotojų kategorijoms, garantuojama, kad tokie darbuotojai nepaisant tam tikrų savybių galės užsitikrinti darbo pajamų kiekį, pakankamą pragyvenimui.

5. Vidutinis darbo užmokestis yra viena iš darbo apmokėjimo garantijų, kuri įstatymų numatytais atvejais užtikrina darbuotojo teisės į darbo užmokestį apsaugą. Vidutinis darbo užmokestis siejamas su darbo santykiuose egzistuojančiomis išmokomis: garantine išmoka bei garantine priemoka. Garantinė priemoka nuo garantinės išmokos skiriasi tuo, kad pirmoji mokama darbuotojui, atliekančiam darbą, o antroji – darbuotojui įstatymų numatytais atvejais jo neatliekančiam. Abiem atvejais vidutinio darbo užmokesčio nustatymo tikslas yra užtikrinti normalų gyvenimo lygį, garantuojant darbuotojui pakankamas pajamas arba jas kompensuojant.
6. Tiek minimalaus, tiek vidutinio darbo užmokesčio nustatymas yra pakankamai reglamentuotas. Minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio nustatymas reikšmingas tuo, kad užtikrina tam tikrą darbo santykių stabilumą ir aiškumą. Tačiau šiose teisinėse nuostatose egzistuoja nemažai spragų ir neaiškumų. Autorės nuomone, tikslinga būtų pakeisti kai kurias Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų nuostatas, susijusias su darbo apmokėjimu, kadangi ne visais atvejais jos yra aiškiai reglamentuotos. Tai daro neigiamą poveikį teisinių nuostatų taikymui – jos ne visada užtikrina normalų gyvenimo lygį darbuotojams. Autorė siūlytų:
 - 6.1. pakoreguoti nuostatas dėl garantijų besimokantiems darbuotojams (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 210 str.) – vertėtų nustatyti vidutinio darbo užmokesčio nustatymo garantijas visiems besimokantiems darbuotojams, nediskriminuojant savo iniciatyva besimokančių darbuotojų. Tikslinga būtų pakeisti minėtą DK 210 str., iš straipsnio 1-osios dalies išbraukiant žodžius „turėdami įmonių siuntimus“, ir panaikinant straipsnio 2-ąją dalį. Tokiu būdu būtų pasiektas garantijų besimokantiems darbuotojams tikslas – sudaryti kuo palankesnes sąlygas besimokantiems darbuotojams už mokymuisi sugaištą laiką gauti pragyvenimui reikalingų pajamų, tuo pat metu įgyjant išsilavinimą, specialybę, keliant kvalifikaciją;
 - 6.2. pakoreguoti Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas dėl apmokėjimo už laiką atliekantiems donoro pareigą, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 218 str. pateikiant aiškią nuorodą dėl apmokėjimo tvarkos į Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymą;
 - 6.3. pataisyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas dėl apmokėjimo už laiką, kai darbai sustabdomi dėl gamtinių sąlygų, kadangi darbo apmokėjimas šiuo atveju nėra aiškiai reglamentuotas. Apmokėjimo neaiškumą lemia Lietuvos Respublikos darbo kodekso 266 str. 9 dalyje esantis perteklinis, autorės nuomone, sakinytis – „Nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova“. Darbai pirmiausia sustabdomi dėl iškilusio pavojaus, o tik po to

ieškoma galimybių darbuotoją perkelti į kitą darbą. Vertėtų pakoreguoti šių nuostatų reglamentavimą.

- 6.4. taip pat kai kuriais atvejais suderinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatas, pavyzdžiui dėl persikėlimo į kitą vietovę atostogų apmokėjimo tvarkos, abiem atvejais nustatant vidutinio darbo užmokesčio mokėjimą ir vienodą galimų persikėlimo atostogų trukmę, nes šiuo metu Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatos nepagrįstai numato skirtingus apmokėjimo už persikėlimo atostogas pagrindus ir tvarką.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. 1992 m. spalio 25 d. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014
2. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr.37-1341
3. 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Nr. IX-926 (aktuali redakcija)// Valstybės žinios.2002, Nr. 64-2569
4. 2003 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas Nr. IX-1672 // Valstybės žinios.2003, Nr. 70-3170; 2007, Nr. 69-2720
5. 2005 m. gegužės 12 d. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas Nr. X-199// Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2406
6. 1994 m. lapkričio 11 d. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų garantijų įstatymas Nr. I-624 // Valstybės žinios. 1994, Nr.88-1667
7. 2002 m. liepos 2 d. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas Nr. IX-1007 // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3085; 2007, Nr. 43-1629
8. 1996 m. lapkričio 12 d. Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas Nr. I-1611// Valstybės žinios. 1996, Nr. 115-2666; 2003, Nr. 101-4541
9. 1999 m. gruodžio 23 d. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas Nr. VIII-1509//Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114
10. 1992 m. gruodžio 22 d. Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas Nr. I-28 // Valstybės žinios. 1993, Nr. 2-29
11. 2000 m. rugpjūčio 29 d. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas Nr. VIII-1904 // Valstybės žinios. 2000, Nr. 75-2271; 2007, Nr. 81-3318
12. 2001 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymas Nr. Nr. IX-650// Valstybės žinios. 2001, Nr.112-4070
13. 2004 m. lapkričio 4 d. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas Nr. IX-2535// Valstybės žinios. 2004, Nr. 171-6295
14. 2002 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. IX-855 // Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708; 2007, Nr. 69-2723
15. 2000 m. spalio 12 d. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo Nr. VIII-2018 26 str. 1 d.// Valstybės žinios. 2000, Nr. 91-2832; 2007, Nr.77-3053
16. 2003 m. sausio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl asmenų iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos,

- darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ Nr. 138// Valstybės žinios. 2003, Nr.13-502
17. 2003 m. gegužės 27 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ //Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326; 2006, Nr. 105-4011
 18. 2007 m. birželio 6 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 543 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ //Valstybės žinios. 2007, Nr. 65-2525
 19. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai, patvirtinti Trišalės tarybos 2005 m. sausio 25 d. sprendimu
[http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20\(TT%20ir%20TTS\)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc](http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20(TT%20ir%20TTS)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc) Žiūrėta 2007.06.07
 20. Blažienė I., Gerikienė V. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis // Jurisprudencija.2003,t.40(32)
 21. Bužinskas G., Dambrauskienė G., Grėbliauskas P. ir kt. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III dalis: individualūs darbo santykiai // Vilnius: Justitia, 2004.
 22. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I.TDO ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius:LTU,2001
 23. Dubinas V. Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. Lietuvos informacijos institutas
 24. Europos socialinė chartija: vadovas. Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, Europos Tarybos informacijos biuras, 2002
 25. Francisco G. Carneiro and Joao Ricardo Faria. Causality between the minimum wage and other wages. (University of Kent at Canterbury; Universidade de Brasilia)
<http://www.informaworld.com/terms-and-conditions-of-access.pdf> Žiūrėta 2006.10.02.
 26. Kjell Underlid. Straipsnyje „Poverty and experiences of insecurity. A qualitative interview study of 25 long-standing recipients of social security” <http://www.blackwell-synergy.com/toc/ijsw/16/1> ; prisijungimo laikas 2007-06-30
 27. Jovaišas K. Žmogaus garbė ir orumas: interpretavimo ir gynimo problemos// Teisės institutas, 2003 m. <http://www.teise.org/admin/docs/upload/2004%201%20Karolis.doc>
 28. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas ir jo komentaras. Vilnius: Jukava, 2002
 29. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2001

30. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinis pranešimas 2005-2006. Vilnius: Vaga, 2006.
31. Mačernytė-Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. Vilnius: LTU, 2003
32. Martinkus B., Sakalas A., Savanavičienė A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija, 2003
33. Paulavičius K.B. Darbo rinka. Vilnius: VPU, 1998
34. Sanjiv Sachdev. Raising the rate: An evaluation of the uprating mechanism for minimum wage. <http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?Filename=Published/EmeraldFullTextArticle/Articles/0190250405.html> Žiūrėta 2006.12.15
35. Šileika A., Zabarauskaitė R. Skurdas, jo matavimas ir tendencijos Lietuvoje // Ekonomika. 2006, Nr.74
36. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
37. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
38. Tatham, Allen F. Europos Sąjungos teisė. Vilnius: Eugrimas, 1999.
39. Žmogaus teisės. Regionų tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1993

Teismų praktika:

1. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 19 d. nutartis Nr. 3K-3-282/2006. Prieiga per internetą <http://www.lat.lt>; prisijungimo laikas: 2007-09-28
2. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 27 d. nutartis Nr. 3K-3-204/2007. Prieiga per internetą <http://www.lat.lt>; prisijungimo laikas: 2007-09-28
3. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis Nr. 3K-3-70/2007. Prieiga per internetą <http://www.lat.lt>; prisijungimo laikas: 2007-09-28
4. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 27 d. nutartis Nr. 3K-3-204/2007. Prieiga per internetą <http://www.lat.lt>; prisijungimo laikas: 2007-09-28

Naudoti pranešimai, tyrimai ir statistiniai rinkiniai:

1. European Foundation for the improvement of Living and Working Condition. Annual report 2005// http://www.lrtt.lt/Tyrimai/Minimalus_darbo_uzmokestis.doc ; prisijungimo laikas: 2006.12.02

2. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Quality of life in Europe// <http://www.skurdas.lt/files/main/document3.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-09-20
3. Economic Policy Institute // http://www.epinet.org/issueguides/livingwage/livingWage_IssueGuide.pdf ; prisijungimo laikas 2007-09-20
4. Lietuvos pranešimas apie socialinę raidą // www.un.lt/images/socialine_raida/lt/hdr20001.pdf ; prisijungimo laikas: 2007-09-20
5. Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimas // http://www.lrtt.lt/Tyrimai/MDU_tyr_santrauka_2004.doc ; prisijungimo laikas: 2006.12.02
6. Rimkutė J., Voloschuk I. Žmogaus socialinė raida informacinėje visuomenėje // www.un.lt/images/socialine_raida/lt/HDR20031.pdf , 2003, Vilnius ; prisijungimo laikas: 2007-09-20
7. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinis pranešimas 2006–2007 m. // Vilnius:UAB”Lodvila”,2007
8. Socialinės apsaugos terminų žodynas // <http://www.sec.lt/pages/zodynas/index.html>; prisijungimo laikas: 2006-11-09
9. Statistikos departamento duomenys // <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1775> ; prisijungimo laikas: 2007-10-26
10. Statistikos departamentas. Lietuvos ekonominė ir socialinė raida 2007/7. Vilnius: Statistikos departamentas prie LRV,2007
11. Tyrimas „Minimalaus darbo užmokesčio ir neapmokestinamųjų pajamų dydžio didinimo prielaidos ir poveikis//<http://www.lrtt.lt/Tyrimai?MDU%20didinimo%20poveikis%2020061016-Raskinis.doc> ; prisijungimo laikas: 2006-12-02
12. Tūkstantmečio plėtros tikslų nacionaline analize „Bendra Lietuvos vertinimo apžvalga“ // www.un.lt/images/apzvalgos/lt/tukstantmecio_pletros_analize.pdf ; prisijungimo laikas: 2007-09-20

SANTRAUKA

Šiame darbe nagrinėjami tiek dirbantiems asmenims, tiek socialiniams partneriams aktualūs darbo apmokėjimo klausimai. Darbe siekiama išsiaiškinti, ar nustatytas minimalus darbo užmokestis ir įstatymu numatytais atvejais mokamas vidutinis darbo užmokestis gali užtikrinti darbuotojui minėtą gyvenimo lygį. Atsižvelgiant į darbo užmokesčio santykį su normaliu gyvenimo lygiu, nagrinėjamas teisingo apmokėjimo už darbą principo turinys, reikšmė, analizuojamas minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmas, tikslai, taip pat vidutinio darbo užmokesčio, kaip specifinės su darbo santykiais susijusios garantijos, reikšmė ir taikymo atvejai.

Darbe nagrinėjamas teisingo darbo apmokėjimo principo turinys, jo sudėtinės dalys ir šio principo įtvirtinimas nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės aktuose. Tarptautinėje ir nacionalinėse valstybių teisės sistemose yra įtvirtinta nemažai darbo apmokėjimo garantijų. Viena iš jų – teisingo darbo apmokėjimo principas, kurio sudėtinė dalis yra darbo apmokėjimas, garantuojantis normalų gyvenimo lygį. Teisės aktai tiksliai neapibrėžia normalaus gyvenimo lygio sampratos ir dydžio, tačiau pateikia orientacinę sampratą, kad pakankamą gyvenimo lygį apima pakankamas maistas, apsirūpinimas drabužiais bei būstu ir kitų būtinausių poreikių patenkinimas. Vadinasi, normalus gyvenimo lygis reiškia, kad yra patenkinami bent jau pagrindiniai objektyvūs žmogaus poreikiai. Atsižvelgiant į tai minimalus pragyvenimas galėtų būti laikomas normalaus gyvenimo lygio atskaitos tašku.

Siekiant nustatyti minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio nustatymo reikšmę, darbe nagrinėjami šių darbo užmokesčių nustatymo tikslai, kriterijai ir atvejai, numatyti teisės aktuose. Minimalus darbo užmokestis yra vienas svarbiausių darbo teisiniuose santykiuose naudojamų rodiklių, kuris teisės aktais įtvirtinamas daugelyje valstybių, siekiant nustatyti minimalią atlygio už darbą ribą, saugančią darbuotoją ir jo šeimą nuo nepakankamo gyvenimo lygio. Vidutinis darbo užmokestis yra viena iš darbo apmokėjimo garantijų, kuri įstatymų numatytais atvejais užtikrina darbuotojo teisės į darbo užmokestį apsaugą. Vidutinis darbo užmokestis siejamas su darbo santykiuose egzistuojančiomis išmokomis: garantine išmoka bei garantine priemoka. Abiem atvejais vidutinio darbo užmokesčio nustatymo tikslas yra užtikrinti normalų gyvenimo lygį, garantuojant darbuotojui pakankamas pajamas arba jas kompensuojant įstatymų numatytais atvejais. Išanalizavus minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio nustatymo tikslus ir atvejus, darbe siekiama atskleisti šių dviejų darbo užmokesčių santykį, atsižvelgiant normalų gyvenimo lygį ir teisingo apmokėjimo už darbą principą.

THE IMPORTANCE OF MINIMUM AND AVERAGE WAGES AND THE INFLUENCE OF THEIR RELATIONS ENSURING THE NORMAL LEVEL OF LIFE

(DOVILĖ JEGERSKAITĖ-KINAITIENĖ)

SUMMARY

Questions of remuneration are very important both for employees and social partners. The purpose of this item is to find out whether minimum wage and average wage guarantee the normal level of employees' life. Considering the relation of normal level of life and remuneration, the analysis of content and the importance of the principle of fair remuneration, the settlement mechanism and the purposes of minimum wage and also the breakdown of average wage as the special guarantee of labour relations are given there.

The item analyzes the establishment of the principle of fair remuneration and the content of this principle given in legislation. International and national law systems declare many guarantees of remuneration. One of these guarantees is the principle of fair remuneration. The content of this principle includes remuneration, which ensures a normal level of life for employee and his or her family. Neither national nor international legislation provides the clear definition of normal life level, although gives the leading concept involving sufficient amount of food, clothes, accommodation and other basic needs. The normal level of life in any case should include meeting the basic needs. Consequently, the subsistence level should be considered as a benchmark of normal level of life.

Considering the importance of settlement of minimum and average wages, the item analyzes the purposes and criteria of the settlement. Minimum wage is a substantial index that is used in labour relations as it settles the minimum limit of remuneration in order to protect employee and his family from insufficient level of life. Average wage has also a very significant role in labour relations, because it is considered as a special guarantee for employees settled in order to ensure the normal level of life by providing incomes or compensations. Considering the analysis of settlement of minimum and average wages, the item also examines the relation of minimum and average wage in view of standard of living.

ANNOTATION

Questions of remuneration are very important both for employees and social partners. International and national law systems declare many guarantees of remuneration and one of them is the principle of fair remuneration. The remuneration which ensures a normal level of life for employee and his or her family is one of the composite elements of the abovementioned principle. The purpose of this item is to find out whether minimum wage and average wage guarantee the normal level of employees life. Considering the relation of normal level of life and remuneration, the analysis of content and the importance of the principle of fair remuneration, the settlement mechanisms and the purposes of minimum and average wages are given there.

RAKTINIAI ŽODŽIAI

LIETUVIŲ KALBA:

- Teisingas apmokėjimas už darbą
- Darbo užmokestis
- Minimalus darbo užmokestis
- Vidutinis darbo užmokestis
- Normalus gyvenimo lygis
- Pragyvenimo minimumas
- Gyvenimo lygis
- Pagrindiniai poreikiai
- Skurdas

ANGLŲ KALBA:

- Fair remuneration
- Remuneration
- Minimum wage
- Average wage
- Normal level of life
- Subsistence level
- Standart of living
- Basic needs
- Poverty

PRIEDAS

Lentelė Nr. 1.

Minimaliosios mėnesinės algos didinimas 2002–2007 m.*

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Minimalioji mėnesinė alga, Lt.	430	450 (nuo 2003 09)	500 (nuo 2004 05)	550 (nuo 2005 07)	600 (nuo 2006 07)	700 (nuo 2007 07)

*Statistikos departamento duomenys

Lentelė Nr. 2.

MDU ir VDU nustatymo atvejai, atsižvelgiant į nustatymo tikslus.

MDU NUSTATYMO TIKSLAI

KOMPENSUOTI DARBDAVIO ELGESIU PADARYTĄ ŽALĄ

- Už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, kai teismas nustato, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas (DK 96 str. 3 d.)

GARANTUOTI MINIMALIAS PAJAMAS

- Bendruoju atveju – nustatyti minimalią pajamų ribą už nekvalifikuotą darbą
- Už prastovą ne dėl darbuotojo kaltės (DK 195 str. 1 d.)
- Kai darbuotojas raštu atsisako kito jam pasiūlyto darbo prastovos metu – ne mažiau kaip 30 proc. MVA

VDU NUSTATYMO TIKSLAI

KOMPENSUOTI PAJAMAS ARBA PRITAIKYTI SANKCIJĄ DARBDAVIUI

- Pavėlavus atsiskaityti su darbuotoju prieš kasmetines atostogas ne dėl jo kaltės (DK 176 str.)
- Kompensuojant už nepanaudotas kasmetines atostogas, kai nutraukiami darbo santykiai (DK 177 str.)
- Už vėlavimą atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju (DK 141 str.)
- Už laiką, sugaištą atliekant valstybines ar visuomenines pareigas (DK 183 str.2 d., 269 str. 2 d., 303 str. 2 d.)
- Už priverstinės pravaikštos laiką, kai teismas nustato, kad atleidimas buvo neteisėtas (DK 297 str. 3 d. ir 4 d.)
- Nutraukiant terminuotą darbo sutartį nesibaigus terminui (DK 129 str. 5 d.)
- Kai prarandamos pajamos dėl perkėlimo į kitą, mažiau apmokamą darbą dėl sveikatos būklės (DK 212 str. 2 d.)
- Perkėlus nėčią, neseniai gimdžiusią ar krūtimi maitinančią darbuotoją į kitą darbą (DK 278 str. 4 d.)
- Laikinai perkėlus darbuotoją į mažiau apmokamą darbą darbdavio sprendimu ypatingais atvejais (DK 121 str.3 d.)
- Dėl prastovos perkėlus darbuotoją, kai sumažėja darbo užmokestis (DK 195 str.2 d.)

GARANTUOTI PAJAMAS

- Už kasmetines atostogas (DK 176 str. 1 d.)
- Už mokymosi atostogas, turint įmonės siuntimą (DK 210 str.)
- Už papildomas poilsio dienas darbuotojams, auginantiems vaikus (DK 214 str.)
- Už atostogas, besilaukiančios darbuotojos sutikimu suteiktas iki nėštumo ir gimdymo atostogų (278 str.5 d. ir 10 d.)
- Už papildomoms ir specialioms pertraukoms skirtą laiką (213 str., 278 str. 8 d.)
- Už laiką, kai darbuotojas privalomai tikrinasi sveikatą (DK 215 str.)
- Už laiką, kai nėščia, neseniai gimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja savo iniciatyva tikrinasi sveikatą (DK 278 str. 7 d.)
- Už laiką, kai darbuotojas pagrįstai atsisako dirbti (DK 217 str., 276 str. 3 d.)
- Už laiką, kai sustabdomi darbai dėl saugių darbo sąlygų nesudarymo (DK 266 str. 8 d.)
- Kai prastovos atveju darbuotojui nepasiūlomas kitas įmonėje esantis darbas, už buvimą darbo vietoje - 2/3VDU per val., bet ne mažiau nei MVA (DK 195 str. 3 d.)
- Už laiką, skirtą įspėtam apie atleidimą darbuotojui naujo darbo paieškoms (DK 130 str. 3 d.)
- Išaitinė išmoka (DK 140 str.)

VDU ir MDU santykis, atsižvelgiant į normalų gyvenimo lygį

	Koks nustatymo tikslas?	Ką užtikrina?	Kaip nustatoma?	Į ką atsižvelgiama nustatant?	Kam taikomas?
VDU	Užtikrinti pakankamą išteklių dydį darbuotojo ir jo šeimos poreikiams patenkinti, kad būtų garantuojamas normalus gyvenimo lygis.	Normalų gyvenimo lygį konkrečiam darbuotojui ir jo šeimai	Nustatyta imperatyvi apskaičiavimo tvarka ir minimalūs VDU dydžiai	Į darbuotojo gautas darbo pajamas per nustatytą laikotarpį	Taikomas individualiai, t.y. konkrečiam darbuotojui
MDU	Užtikrinti mažiausią darbuotojo ir jo šeimos pagrindiniams poreikiams tenkinti reikalingą išteklių dydį.	Minimalų pragyvenimo lygį visiems minimalų darbo užmokestį gaunantiems asmenims	Gali būti nustatyta imperatyviai: 1)įstatymuose; 2)kolektyvinėse sutartyse	1)Į bendrą darbo apmokėjimo lygį šalyje; 2)pragyvenimo išlaidas šalyje; 3)darbuotojų ir jų šeimų poreikiai; 4)į ekonominius veiksnius (ekonominę plėtrą, darbo našumą, užimtumo lygį ir pan.)	Taikomas visuotinai arba tam tikroms darbuotojų kategorijoms (MDU diferencijavimo atveju)