

ES Skaidraus darbo užmokesčio direktyvos įgyvendinamųjų teisės aktų nesilaikymas – TIKĖTINOS SANKCIJOS ĮMONĖMS



Vaidotas DAUSKURDAS
Teisininkas

Viešojoje erdvėje jau daug kartų aptarta, kad 2026 m. birželio 7 d. baigiasi terminas, iki kurio Europos Sąjungos direktyva dėl darbo užmokesčio skaidrumo (toliau – ir Skaidraus darbo užmokesčio direktyva arba Direktyva) valstybes nares, tuo pačiu ir Lietuvą, įpareigojo parengti ir patvirtinti jai įgyvendinti būtinus teisės aktus. Taip pat daug kartų buvo aptarta (ir bus dar aptariama ateityje!), kokie iššūkiai laukia darbdavių, ką jie privalo atlikti dabar ir ką privalės padaryti ateityje, kad pasirengtų naujų reikalavimų taikymui.

Šioje publikacijoje į Direktyvos įgyvendinimą pažvelgsime kitu aspektu, nesigilindami į keliamus reikalavimus, o aptardami tai, kokios pasekmės įmonėms gali kilti, jeigu pažeis

Skaidraus darbo užmokesčio direktyvą įgyvendinančius teisės aktus, t. y. į Darbo kodeksą perkeltus Direktyvos reikalavimus.

NEPAGRĮSTAS DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMAS TARP TOKŲ PATŲ DARBA DIRBANČIŲ DARBUOTOJŲ

Reikia priminti, kad pagrindinis Skaidraus darbo užmokesčio direktyvos tikslas – panaikinti vis dar egzistuojantį atotrūkį tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio. Beje, nors Direktyva kaip svarbiausią tikslą įvardija siekį užtikrinti, kad nebūtų nepagrįsto darbo užmokesčio skirtumo darbuotojų lyties pagrindu, tačiau, formuluodama reikalavimą kiekvienam darbdaviui pasirengti darbo apmokėjimo sistemą, nurodo, kad joje **turi būti numatytos tokios darbo**

užmokesčio mokėjimo sąlygos, jog darbuotojo atlygio dydis priklausytų tik nuo objektyvių su atliekamu darbu susijusių kriterijų. Atsižvelgus į tai, galima teigti, jog darbdavys ne tik privalės užtikrinti vienodas darbo užmokesčio apskaičiavimo sąlygas, nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, bet jam taip pat bus draudžiama atlygio dydį sieti su darbuotojo rase, tikėjimu, seksualine orientacija ir pan. Siekiama sudaryti tokias sąlygas, kad darbuotojo darbo užmokesčio dydis priklausytų tik nuo objektyvių, su darbuoju reikšmingomis aplinkybėmis siejamų kriterijų, pašalinant bet kokias galimas darbuotojo diskriminavimo apraiškas.

Be to, Direktyva įtvirtina dar vieną itin reikšmingą reikalavimą darbdaviams, kad darbuotojai, dirbantys tokį pat ar tokios pat vertės darbą, turi gauti tokį patį atlyginimą. Tiesa,

keldama reikalavimą, kad dirbančių tokios pat vertės darbą darbuotojų atlyginimas būtų toks pat, Direktyva įtvirtina galimą (legalią) paklaidą: **darbuotojų, kurių darbas darbdaviui sukuria tokią pat vertę, t. y. kurie papuola į tą pačią pareigybių grupę, darbo užmokesčio skirtumas negalės būti didesnis nei 5 proc.** Jeigu atotrūkis bus didesnis, darbdavys privalės objektyviais ir lyčiai neutraliais kriterijais šį skirtumą pagrįsti. Jei darbdavys to padaryti negalės ar jo paaiškinimai, kodėl tokį pat darbą dirbančių ar darbdaviui tokią pat vertę sukuriančių darbuotojų darbo užmokestis skiriasi daugiau kaip 5 proc., nebus objektyvūs ir įtikinami, bus konstatuojamas nustatyto reikalavimo pažeidimas. Tiesa, vien pažeidimo konstatavimas nereikš, kad tai iš karto užtrauks atsakomybę darbdaviams. Numatoma, kad darbdaviams bus skiriamas



Įgyvendinant ES direktyvą Darbo kodekse įsigalioja reikalavimas kiekvienai įmonei pasirengti savo Darbo apmokėjimo sistemą!

PATS PIGIAUSIAS BŪDAS KOKYBIŠKAI PASIRENGTI DARBO APMOKĖJIMO SISTEMĄ PATIEMS –

elektroninis produktas

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA ĮMONĖJE PRAKTINIS PARENGIMO VADOVAS



Produktą sudaro:

- ✓ pavyzdinė įmonės Darbo apmokėjimo sistema – **ELEKTRONINIS ŠABLONAS**, skirtas pritaikyti konkrečios įmonės reikmėms;
- ✓ **APRAŠOMOJI DALIS**, kurioje išsamiai aprašytos ir paaiškintos darbo apmokėjimo sistemos įmonėje revizavimo, parengimo ir patvirtinimo procedūros;
- ✓ **VAIZDO ĮRAŠAS**, kuriame pateikti teisininkų paaiškinimai ir patarimai dėl darbo apmokėjimo sistemos įmonėje revizavimo, parengimo ir patvirtinimo – jie padės išvengti klaidų bei netikslumų atliekant šį darbą įmonėje.

PRODUKTO RENGĖJAS:
konsultantas ekspertas
Vaidotas DAUSKURDAS

Produkto kaina

iki birželio 30 d. – 128 € 158 € (su PVM).



Norėdami įsigyti produktą, sumokėkite jo kainą į UAB „Pačiolio prekyba“ (į. k. 300807502) a.s. LT347044060005977111 AB SEB banke. Mokėjimo nurodyme įrašykite **prekės kodą (DP_DAS)** ir **el. pašto adresą**.

6 mėn. laikotarpis neatitikimams pašalinti. Per jį jie privalės pašalinti pažeidimus ir užtikrinti, kad darbuotojų, dirbančių tokią pat ar tokios pat vertės darbą, darbo užmokesčio skirtumas būtų ne didesnis kaip 5 procentai. Arba darbdavys turės sugebėti aiškiai ir objektyviai pagrįsti esamą atlygių skirtumą.

DARBDAVIAMS GRESIA ISPŪDINGOS BAUDOS

Igyvendinant Skaidraus darbo užmokesčio direktyvą, keičiamas ne tik Darbo kodeksas, kur aptariami konkretūs reikalavimai darbdaviams, bet taip pat ir Administracinių nusižengimo kodeksas (toliau – ir ANK), numatantis galimą atsakomybę už nustatytų reikalavimų nesilaikymą. ANK 99 straipsnio pakeitimu siekiama nustatyti, kad *Darbo kodekse nurodytos informacijos apie darbuotojų darbo užmokesčių nepateikimas darbuotojams, darbuotojų atstovams, Valstybinei darbo inspekcijai, SODRAI ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, taip pat darbo apmokėjimo sistemoje įtvirtintos darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas* darbdaviams ar kitiems už šių reikalavimų vykdymą atsakingiems asmenims užtrauks administracinę atsakomybę. Administracinių nusižengimų kodeksas numato, kad, konstatavus tokio pobūdžio nusižengimą, priklausomai nuo konkrečių pažeidimo padarymo aplinkybių (koks pažeidimas padarytas, ar tai pakartotinis pažeidimas, ar jis padarytas tyčia ir pan.), kaltam asmeniui **gali grėsti bauda nuo 460 iki 6 000 Eur**. Kaip matyti, veikų, už kurias gali grėsti administracinė atsakomybė, sąrašas tikrai platus, pačios veikos taip pat labai nevienodos. Viena, kai kalbame apie numatytos informacijos *apie darbuotojų darbo užmokesčių nepateikimą darbuotojams*, ir visai kas kita, jeigu būtų konstatuojamas *darbo apmokėjimo sistemoje įtvirtintos darbo užmokesčio nustatymo, apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas*. Tad nenuostabu, jog ir gresiančios baudos apatinė ir viršutinė ribos itin plačios. Beje, labai nevienodas ir padaryto pažeidimo ištaisymo būdas: vienu atveju, pavyzdžiui, pakaks pateikti reikalaujamus duomenis darbuotojams, SODRAI ar kitai institucijai, o kitais atvejais, pavyzdžiui, teks tikslinti ar iš naujo rengti ir tvirtinti darbo apmokėjimo sistemą.

Administracinių nusižengimų kodeksas numato, kad už šioje srityje padarytus administracinius nusižengimus kaltam asmeniui gali grėsti nuo 460 iki 6 000 Eur dydžio bauda.

Reikia atkreipti dėmesį, kaip visuomet, kai kalbame apie administracinę atsakomybę, norime pabrėžti, jog bauda būtų skiriama ne įmonei, o jos vadovui ar kitiems už nusižengimo padarymą atsakingiems asmenims. Maksimali gresianti bauda (6 000 Eur) fiziniam asmeniui būtų tikrai didelė, taigi tikrai verta į keliamus reikalavimus pažiūrėti atsakingai ir, siekiant jos išvengti, jau dabar pradėti ruošti naujų reikalavimų įgyvendinimui.

DARBUOTOJO TEISĖ INICIJUOTI DARBO GINČĄ

Atkreiptinas dėmesys, kad galima minėta administracinė atsakomybė nėra vienintelė neišvengiama pasekmė, kuri gali kilti darbdaviui, jeigu jis netinkamai įgyvendins Darbo kodekso pakeitimus, susijusius su Skaidraus darbo užmokesčio direktyvos įgyvendinimu. Be minėtos galimos vadovui ar kitam atsakingam asmeniui taikytinos administracinės atsakomybės, pačioms įmonėms, įstaigoms ar organizacijoms taip pat gali grėsti tam tikros finansinės pasekmės, jeigu būtų konstatuojama, kad darbuotojas be objektyvaus pagrindo tam tikrą laiką gavo mažesnę atlygį nei kiti darbuotojai, priskirti tai pačiai pareigybių grupei. Kitaip tariant, konstatavus, kad darbuotojas kurį laiką darbdavio buvo diskriminuojamas, mokant nepagrįstai mažesnę darbo užmokesčių, nei gavo kiti tokios pat vertės darbą dirbę darbuotojai, toks darbuotojas įgis teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą, kad jam būtų priteista neišmokėta darbo užmokesčio dalis.

Darbo kodeksas numato, kad tokiaime ginče darbo ginčų komisijai ar teismui priėmus

darbuotojui palankų sprendimą, jam galės būti priteisiama:

- a) nesumokėtas darbo užmokestis, kitos išmokos ar papildoma nauda natūra;
- b) kompensacija už prarastas galimybes;
- c) neturtinė žala;
- d) delspinigiai už vėlavimą atsiskaityti darbo santykių metu, o jeigu darbo santykiai su darbuotoju pasibaigę, – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis nuo darbo sutarties nutraukimo iki tol, kol bus įvykdytas darbo ginčų komisijos arba teismo sprendimas.

Šiuo atveju reikia pabrėžti, kad darbo teisėje taikomas 3 metų ieškinio senaties terminas, tad, jeigu toks diskriminavimas dėl darbo užmokesčio truko ilgai, **darbuotojas reikalavimą, kad jam būtų išmokėta nesumokėta darbo užmokesčio dalis, galės teikti už visą šį laikotarpį, t. y. galės reikalauti priteisti per 3 metus neišmokėtą darbo užmokesčio dalį.** Jei būtų nustatyta, kad, pavyzdžiui, darbdavys ilgą laiką dirbančiam darbuotojui kiekvieną mėnesį mokėjo bent 200 Eur mažiau nei kitiems tokios pat vertės darbą dirbantiems įmonės darbuotojams, darbdavys būtų įpareigotas sumokėti 7 200 Eur skirtumą, nekalbant jau apie tai, kad galbūt tektų papildomai sumokėti ir delspinigius už vėlavimą atsiskaityti, taip pat atlyginti dėl to darbuotojo patirtą neturtinę žalą. O jeigu kalbama ne apie vieną, o apie keletą taip diskriminuotų darbuotojų, – sumos gali būti išpūdingos.

Noriu pabrėžti, kad darbdaviams nereikia turėti iliuzijų, esą darbuotojai vargu ar turės galimybę sužinoti apie tokį galimą jų diskriminavimą, kai jiems mokamas mažesnis atlygis, nei turėtų būti. Kodeksas įtvirtina nuostatą, kad patys darbuotojai turės teisę tarpusavyje aptarti šį klausimą, tad darbdavys nebegalės atlygio dydžio laikyti konfidencialia informacija. Taip pat tokius duomenis darbdavys turės teikti SODRAI, kuri juos kaups, apdoro ir skelbs. Be to, pats darbdavys bent kartą per metus privalės darbuotojams pateikti informaciją apie tos pareigybių grupės, kurioje dirba darbuotojas, vidutinį valandinį atlygį, pats darbuotojas taip pat galės kreiptis į darbdavį papildomai, kad jam tokie duomenys būtų pateikti asmeniškai. Tad vienaip ar kitaip **darbuotojas tikrai gaus informaciją apie tai, kad**

jis galbūt yra diskriminuojamas dėl atlygio. O pasekmės, pripažinkime, įmonei galėtų būti finansiškai skausmingos, tad pigiau, ko gero, būtų tinkamai pasirengti artėjantiems pakeitimams ir imtis priemonių ištaisyti galimus tokius pažeidimus.

KĄ REIKĖTŲ PADARYTI JAU ŠIANDIEN

Darbdaviai, norintys tinkamai pasirengti įgyvendinti Direktyvą ir išvengti brangiai kainuojančių ginčų su darbuotojais, tam turėtų pradėti ruoštis jau dabar. Pirmiausiai turėtų **parengti ar peržiūrėti esamą įmonės darbo apmokėjimo sistemą** ir įsitikinti, kad tai lyties ar kitais atžvilgiais neutrali atlygio sistema, peržiūrėti įmonės pareigybių sąrašą, sukurti aiškia jų struktūrą, sugrupuoti ir kiekvienai pareigybių grupei numatyti pagrįstą atlygį ar atlygio režius. Taip pat reikėtų įvertinti šiuo momentu esamus atlygio skirtumus įmonėje ir, jei reikia, numatyti, kaip šiuos skirtumus pašalinti.

Pabaigai norėčiau pabrėžti, kad įmonėse visiškos lygiavos, kiek tai susiję su darbuotoju gaunamu atlygiu už darbą, gali ir nebūti, nes galutinį darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio dydį lemia itin daug aspektų, kurie gali būti ir labai objektyvūs, ir nesunkiai paaiškinami. Tačiau **svarbu, kad darbdavys galėtų tinkamai ir objektyviai paaiškinti ir pagrįsti esamus skirtumus**, nes to nepadarius, kils reali rizika ne tik asmeniškai gauti baudą, bet ir diskriminuotam darbuotojui mokėti kompensacijas, jei pastarasis inicijuos darbo ginčą.



- Direktoriau, o nulis tai kiek?
- Nė kiek.
- Tikrai? Tai pridėkite prie mano atlyginimo nulį!