MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

TEISĖS MOKYKLA

PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

GIEDRĖ ŠEPUTYTĖ

DARBO TEISĖS IŠTĘSTINIŲ MAGISTRANTŪROS STUDIJŲ PROGRAMA

JŪRININKŲ DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:

Prof. dr. Vilius Mačiulaitis

Vilnius, 2021

TURINYS

ĮVADAS 4

1 DALIS. DARBO LAIVUOSE REGULIAVIMO SISTEMA IR POLITIKA 9

1.1. Tarptautinė darbo organizacija 9

1.2. Tarptautinė jūrų organizacija 12

1.3. Paryžiaus susitarimo memorandumas (SM) 14

1.4. Tarptautinė transporto darbuotojų federacija 15

1.5. Europos sąjunga 18

2 DALIS. JŪRININKŲ DARBO TEISĖS SPECIFIKA 21

2.1. Jūrininkų įdarbinimas ir darbo teisinis pagrindas laivuose 21

2.2. Darbo ir poilsio laiko, atostogų reguliavimo ypatumai 25

2.3. Jūrininkų darbo apmokėjimo ypatumai 33

2.4. Darbo santykių pasibaigimas. Repatriacija 40

3 DALIS. JŪRININKŲ DARBO TEISIŲ APSAUGA 44

3.1. Lygių teisių ir lygių galimybių užtikrinimas laivuose 45

3.2. Jūrų sektoriaus darbo vietų kokybės ir saugos darbe gerinimas 49

3.3. Taikytinos teisės nustatymas 52

4 DALIS. COVID-19 PANDEMIJOS ĮTAKA JŪREIVIŲ DARBO SĄLYGOMS IR DARBO SANTYKIAMS 55

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS 60

LITERATŪROS SĄRAŠAS 62

SANTRAUKA 68

SUMMARY 69

ANOTACIJA 70

ANNOTATION 71

AKADEMINIO SĄŽININGUMO DEKLARACIJA 72

SANTRUMPOS

Darbe naudojamos santrumpos ir jų paaiškinimai.

ES - Europos Sąjunga;

LR – Lietuvos Respublika;

LR DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;

MLC - Konvencija dėl darbo jūrų laivyboje;

PM – Paryžiaus susitarimo memorandumas;

TDO – Tarptautinė darbo organizacija;

TJO – Tarptautinė jūrų organizacija;

TTDF – Tarptautinė transporto darbuotojų federacija.

ĮVADAS

„Laivai tik atrodo galiūnai, išdidžiai skrodžiantys bangas, krūtinę atstatę aukštesnių už stiebą uragano volų kirčiams. Taip, laivai gabena sunkius krovinius, tačiau pats laivas, jo liemens ir bortų metalas plonesnis už vištos kiaušinio lukštą, jeigu lyginsime gabenamo turinio svorį ir turį. Vaizdžiai tariant, laivo metalinis korpusas plonesnis už žmogaus odą. Du kaktomuša susidūrę bėgikai turbūt tik atsiprašys vienas kito ir bėgs toliau, o du rimtai susidūrę laivai dažnai paskęsta. Žinoma, retai taip nutinka, nes dažniausiai jiems vadovauja protingi žmonės.“[1]

Baigiamojo darbo aktualumas. LR prekybinės laivybos įstatyme apibrėžta, kad „jūrininkas – bet kuris asmuo, įskaitant laivo kapitoną, įdarbintas, pasamdytas ar dirbantis bet kokį darbą laive, išskyrus asmenis, kurių pagrindinis darbas yra atliekamas krante ir laive jie dirba tik nenuolatinį darbą, nesusijusį su kasdiene laivo veikla.“.[2] „Tai išskirtinė žmonių kategorija, kurių didesnė gyvenimo dalis prabėga nejaučiant po kojomis žemės. Dirbdami jūroje mėnesių mėnesiais, jie pajunta ilgalaikę izoliaciją nuo šeimos ir visuomenės. Ilgas darbo laikas toli nuo namų, suvaržytas laisvalaikis ir nuolatinė emocinė įtampa – jūrininko kasdienybė. Kasdieninėje veikloje juos veikia aplinkos rizikos veiksniai. Absoliuti dauguma jūrininkų dirba kenksmingomis sveikatai sąlygomis: vibracija, triukšmas, elektromagnetinis laukas, ilgalaikis stresas, laiko ir klimato juostų kaita, nereguliarus lytinis gyvenimas ir kt. Tai daro didžiulę įtaką jūrininkų sveikatai ir jų gyvenimui, – aiškino Klaipėdos jūrininkų ligoninės direktorius dr. Jonas Sąlyga, šią temą nagrinėjęs savo moksliniame darbe ir ne viename straipsnyje.“ [3]

Kaip visuotinai pripažįstama ir kaip aiškiai nurodė TDO, laivybos pramonė yra pirmoji tikrai pasaulinė pramonė, kuriai būtinos atitinkamos tarptautinės reguliavimo priemonės, t. y. visai pramonei taikomi pasauliniai standartai. [4] Tokių reguliavimo priemonių būtinumas signalizuoja, jog darbo santykiai jūroje turi specifinių, išskirtinių ir itin jautrių požymių, lyginant su darbo santykiais, vykdomiems įprastomis sąlygomis.

---

[1] Čekuolis A. *Apie jūreivius: jų meilės ir kitos tikros istorijos*. Vilnius: Alma littera, 2016. 11p.
[2] Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas, 1996 m. rugsėjo 12 d. Nr. I-1513, https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.31762/asr
[3] Aleksėjūnaitė T. *Jūrininkams ne visada patinka atskleista tiesa apie sveikatą,* 2017. Šaltinis žiūrėtas: 2021-02-20 https://www.jurlig.lt/straipsniai/tiesa-apie-sveikata-jurininkams-patinka-ne-visada/
[4] Europos Parlamento ir Tarybos *pasiūlymas: 52012PC0134*, 2012. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012PC0134&from=EN

Jūrininkai darbą atlieka nuolat kirsdami užsienio valstybių sienas ir tai reiškia, kad tema yra aktuali ir reikšminga tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės prasme. Diskriminacijos draudimas ir pagrindinių teisių apsauga yra svarbūs ES teisinės tvarkos elementai, kurie dar visai nesenai tapo taikomi ir dirbantiems laivuose. Dėl šios priežasties magistro darbe gausu lyginimo su teisiniu reguliavimu Europos Bendrijoje ir su kitomis valstybėmis, kurios priklauso TDO ir TJO, teikiamos išvados, ar šis ypač sudėtingas teisinis reguliavimas suderintas su nacionaliniu.

Tai, kad teismų praktikos, susijusios su ginčais dėl darbo santykių laivuose, nėra gausu, taip pat pagrindžia temos aktualumą ir įrodo, jog esamas reguliavimas ne visiškai užtikrina darbo šalių interesus. Nepaprastai sudėtinga, konvencijomis grįsta jūrų teisės politika vis dar yra nepakankamai aiški sprendžiant ginčus kilusius laivuose, o kreipimasis į teismą yra susijęs su didelėmis išlaidomis ir ilgu procesu, todėl dažnai, tai yra paskutinė ir mažiausiai pageidaujama ginčo sprendimo priemonė. Dėl to galime daryti prielaidą, kad pažeistos jūreivių teisės dažnai nėra ginamos arba ginamos nepakankamai.

Šiame moksliniame darbe taip pat svarbu apžvelgti, kokią įtaką jūreivių darbo sąlygoms ir santykiams turėjo pasaulinė pandemija COVID-19. Valstybių taikomos sveikatos apsaugos priemonės specifiškai paveikė jūreivių darbo ir gyvenimo sąlygas, dažnai net peržengdamos prisiimtų pagal konvencijas įsipareigojimų ribas, todėl svarbu suprasti iškilusias problemas ir kaip būtų jų galima išvengti ateityje kilus kitai ekstremaliai situacijai.

Tiriama problema. Ar esamas teisinis reguliavimas, pagal prisiimamus tarptautinius įsipareigojimus, užtikrina jūrininkų darbo teisių gynimą ir apsaugą?

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Atlikus mokslinės literatūros analizę, galima pastebėti, kad išsamių mokslinių tyrimų atliktų jūreivių darbo teisės ypatumų tematika Lietuvoje nėra gausu. Su šia tema susijusiais aspektais probleminius klausimus moksliniuose darbuose kelia tokie teisės mokslininkai: I. Mačernytė–Panomariovienė (2007)[5], O. Drobitko (2014)[6] ir kiti.

Kiek daugiau išaiškinimų jūreivių darbo santykių klausimais yra pateikta tarptautiniuose dokumentuose ir *soft low* šaltiniuose, tokiuose kaip: Tarptautinės darbo organizacijos

[5] Mačernytė-Panomariovienė I. *Tarptautinių darbo laivuose standartų įtaka Lietuvos jūrininkų darbo santykiams.* Jurisprudencija, ISSN 1392-6195, 2007.
[6] Drobitko O. *Jūrininkų darbo ir socialinės teisės pagal MLC 2006*. Jurisprudencija, ISSN 2029–2058, 2014.

konvencijose ir rekomendacijose, ES direktyvose, rekomendacijose ir komunikatuose, tarptautinio lygio diskusiniuose pranešimuose ir t.t.

Per pastaruosius penkerius metus, kitų magistro darbų ar disertacijų jūreivių teisės ypatumų tematika nerasta. Pavyko rasti gerokai senesnių darbų, kurie buvo analizuojami tik pagal atskirus darbo teisės institutus arba siauresniais šios srities aspektais. Buvę moksliniai tyrimai yra iš dalies nebeaktualūs, kadangi yra pasikeitęs teisinis reguliavimas, dažnai informacija neatitinka šių dienų tikrovės.

Kaip dalis tyrimo, šio laikmečio COVID-19 pandemijos kontekstas taip pat yra labai naudingas ir apskritai netyrinėtas lietuvių mokslininkų ar kitų studentų rengiančių savo baigiamuosius darbus, todėl paskutinis magistrinio darbo skyrius ypač pasižymi originalumu ir naujumu.

Baigiamojo darbo reikšmė. Nagrinėdama tiriamą problemą, šio magistrinio baigiamojo darbo autorė pateikia mokslinių šaltinių, teisės aktų analizę, kurios dėka samprotaujant yra atskleidžiamas jūrininkų darbo teisės savitumas. Darbe suformuluotos išvados ir rekomendacijos, pagrįstos tarptautinių darbo standartų, įstatymų, mokslinės literatūros bei civilinių bylų tyrimo praktikos analize, kuri turėtų būti naudinga tobulinant jūrininkų darbo teisės normas. Tai savo ruožtu galėtų prisidėti prie tinkamo jūrininkų darbo ginčų sprendimo ir darbo teisių apsaugos užtikrinimo. Šis mokslinis darbas galėtų būti naudingas, kaip metodologinė medžiaga teisėjams, teisėjų padėjėjams, teisininkams ir jūrų sektoriaus personalo specialistams.

Tyrimo tikslas. Išnagrinėti darbo santykių laivuose ypatumus, identifikuoti jūreivių darbo santykių ypatumų reguliavimo problemas ir pateikti pasiūlymus bei galimus šių problemų sprendimo būdus.

Tyrimo uždaviniai:

1. išnagrinėti, kokia yra darbo laivuose reguliavimo sistema ir politika;

2. atskleisti jūrininkų darbo teisės specifiką;

3. ištirti jūrininkų darbo teisių apsaugos aspektus susijusius su lygių teisių ir lygių galimybių užtikrinimu, darbo vietų kokybės gerinimu, darbų sauga ir taikytinos teisės nustatymu;

4. įvertinti kokias teisinio reguliavimo problemas išryškino pandemija COVID -19.

Tyrimo metodika. Magistro baigiamajame darbe kompleksiškai taikyti teoriniai ir empiriniai mokslinio tyrimo metodai. Uždaviniams įgyvendinti pasitelkti istorinis, lingvistinis, lyginamasis, plečiamasis aiškinamasis, anketinis, dokumentų analizės ir sintezės bei kokybinis duomenų rinkimo metodas.

Kokybinio duomenų rinkimo metodo pagalba atrinkti baigiamojo darbo temai aktualūs pozityviosios jūrininkų darbo teisės, „minkštosios teisės“ (soft law), teismų praktikos, taip pat Lietuvos ir užsienio teisės doktrinos šaltiniai bei tarptautinių ir nacionalinių institucijų moksliniai tiriamieji darbai, apžvalgos (ataskaitos).

Lyginamasis metodas pasireiškia nacionalinio jūreivių darbo teisinio reguliavimo lyginimu su tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintomis nuostatomis. Lyginimo metodu vykdoma tyrimo analizė, aprašami bei aiškinami panašumai ir skirtumai tarp jūreiviams taikomų standartų ir įprastomis sąlygomis dirbančių asmenų.

Lingvistinis metodas panaudotas baigiamojo darbo temai aktualių sąvokų, tokių, kaip *repatriacija, patogios vėliavos* ir teiginių išsiaiškinimui.

Duomenų analizės ir sintezės metodų pagalba išanalizuotas baigiamojo darbo temai aktualių pozityviosios ir minkštosios jūrininkų darbo teisės šaltinių bei teismų praktikos turinys bei tarpusavio sąsajos ir prieštaravimai. Ištirti Lietuvos ir užsienio teisės doktrinos šaltiniai, tarptautinių ir nacionalinių institucijų moksliniai tiriamieji darbai bei apžvalgos (ataskaitos) susijusios su jūrininkų darbo sąlygų gerinimu, taip pat atrasti šių šaltinių, jų dalių tarpusavio ryšiai, sąlyčio taškai bei skirtumai, taip užtikrinant baigiamojo darbo darnų turinį.

Tyrimo struktūra. Magistrinį baigiamąjį darbą sudaro įvadas, 4 dalys, 12 skyrių, tyrinėjimo pagrindu suformuluotos išvados ir rekomendacijos. Pabaigoje pateiktas naudotos literatūros sąrašas, santrauka ir anotacija.

Pirmoje dalyje aptarta darbo laivuose reguliavimo sistema ir politika, išsamiau išnagrinėta kokią įtaką jūrininkų darbo standartams daro atskiros tarptautinės organizacijos.

Antroje dalyje atskleistas jūrininkų įsidarbinimo, darbo ir poilsio laiko reguliavimo, darbo apmokėjimo ir darbo santykių pasibaigimo specifika.

Trečioje dalyje analizuojama jūrininkų darbo teisių apsauga: kokių priemonių imtasi, kad būtų užtikrintos lygios teisės ir lygios galimybės įsidarbinti laivuose, darbo vietų kokybės ir saugos darbe gerinimas ir taikytinos teisės nustatymas kilus darbo teisių pažeidimams.

Ketvirtoje dalyje vertinama, kokias teisinio reguliavimo problemas atskleidė COVID-19 pandemija.

Ginamasis teiginys. Jūreivių darbo santykiai pasižymi ypatinga specifika lyginant su darbo santykiais susiklosčiusiais įprastomis sąlygomis, todėl šios srities darbo santykiams yra reikalingas papildomas ir specialus tarptautinis reguliavimas.

1 DALIS. DARBO LAIVUOSE REGULIAVIMO SISTEMA IR POLITIKA

Apskaičiuota, kad visame pasaulyje, dirbančių tarptautiniu mastu prekiaujančiuose prekybos laivuose, jūrininkų skaičius yra 1 647 500. Tarptautinė laivybos pramonė gabena 90% pasaulio prekių ir krovinių.[7] 2021 m. vasario mėn. 24 d. pokalbio telefonu metu Lietuvos transporto saugos administracijos specialistas informavo, kad Lietuvoje šiuo metu yra apie 5000 jūrininkų, apytiksliai 80% iš jų nuolat darbuojasi užsienio laivuose.

Kiekvienos rūšies profesijoje yra įvairių profesinių pavojų, tačiau jūreivystė ypatinga ne tik tuo, kad darbas yra pavojingas ir sunkus. Kiekvieno jūreivio asmens teisių apsauga yra žymiai sudėtingesnė, nes darbuotojai dirba laivuose, t. y. izoliuoti nuo aplinkinio pasaulio ir jie dirba keliaudami, nuolat kirsdami kitų valstybių sienas. Dėl šių priežasčių tarptautinės organizacijos, tokios kaip Tarptautinė darbo organizacija, Tarptautinė jūrų organizacija, Paryžiaus susitarimo memorandumas, Tarptautinė transporto darbuotojų federacija, Europos sąjunga ir t.t. nuolat tobulina tarptautinius darbo jūroje standartus ir siekia, kad kuo daugiau valstybių tuos standartus pritaikytų savo nacionalinėje teisėje. Visų šių organizacijų tikslas yra bendras – gerinti jūrininkų darbo sąlygas, ginti jų teises ir suvienodinti teisinį reguliavimą.

Jūrininkų paklausa nuolat auga, tačiau susidomėjimas šia specialybe tendencingai mažėja. [8] Kompetentingų jūrininkų ir kitų profesionalų skaičiaus išlaikymas yra būtinas laivybos sektoriaus išlikimui ir jo saugumo užtikrinimui.

1.1.Tarptautinė darbo organizacija

„Būtinybę įkurti organizaciją, galinčią priimti tarptautinius teisės aktus darbuotojų apsaugos klausimais, lėmė XIX a. pabaigos – XX a. pradžios politinės, ekonominės ir socialinės sąlygos ir vis didėjantis darbininkų išnaudojimas. <....> 1900 m. liepos mėnesį Paryžiaus konferencijoje buvo įkurta Tarptautinė darbo įstatymų leidybos asociacija, kuri 1906 m. konferencijoje priėmė

[7] Duomenys paimti iš *„Shipping and World Trade: Global Supply and Demand for Seafarers“*, Šaltinis žiūrėtas: 2021-02-21 https://www.ics-shipping.org/shipping-fact/shipping-and-world-trade-global-supply-and-demand-for-seafarers/#:~:text=The%20worldwide%20population%20of%20seafarers,officers%20and%20873%2C500%20are%20ratings

[8] Lušic Z., Bakota M., Čori M. ir Skoko I. *Seafarer Market – Challenges for the Future,* 2016. 62 p. Šaltinis žiūrėtas: 2021-02-21 https://bib.irb.hr/datoteka/997488.TOMS2019.pdf

dvi pirmąsias tarptautines darbo konvencijas (dėl moterų naktinio darbo normavimo ir dėl draudimo naudoti baltąjį fosforą).“ [9]

„Sėkmingą Tarptautinės darbo įstatymų leidybos asociacijos veiklą sustabdė Pirmasis pasaulinis karas. Tačiau darbininkų profesinės sąjungos nesiliovė reikalavusios garantijų taikymo darbininkams. Vienas iš tokių reikalavimų 1919 m. Taikos konferencijoje buvo išrinkti Tarptautinį darbo įstatymų komitetą, kurio pasiūlymai būtų įtraukti į Taikos sutarties tekstą. Trišalio komiteto, sudaryto iš 9 šalių (Belgijos, Kubos, Čekoslovakijos, Prancūzijos, Italijos, Japonijos, Lenkijos, Didžiosios Britanijos ir JAV) vyriausybių, profesinių sąjungų ir darbdavių atstovų, parengtas tekstas tapo Versalio sutarties XIII skyriumi ir TDO konstituciniu pagrindu. Daugelis šių nuostatų tebegalioja ligi šiol. TDO Konstitucijos preambulėje įtvirtinta nuostata, kad universali ir ilgalaikė taika gali būti sudaryta tik socialinio teisėtumo pagrindu.“[10]

TDO savo veiklą pradėjo 1920 metais. 1944 metais Filadelfijoje vyko Tarptautinė darbo konferencija, kurioje dalyvavo 41 šalies atstovai, jos metu buvo priimta Deklaracija dėl TDO tikslų, paskirties ir buvo įtvirtinti organizacijos „uždaviniai: 1) skatinti ekonomines ir socialines programas, kuriomis siekiama užtikrinti visišką užimtumą ir gyvenimo lygio kilimą; 2) visuotinai užtikrinti darbuotojams pagrindines socialines ir ekonomines žmogaus teises: teisę pasirinkti atitinkantį kvalifikaciją ir sugebėjimus darbą, gauti už jį teisingą atlyginimą, pakankamą bendrąjį ir profesinį išsilavinimą, kolektyvinių derybų teisę ir t.t.; 3) formuoti nacionalinės darbo ir socialinės politikos pagrindus, siekiant garantuoti visiems darbuotojams minimalų darbo užmokestį ir socialinį aprūpinimą, užtikrinti patenkinamą gyvenimo lygį; 4) laiduoti saugias darbuotojų gyvybei ir sveikatai darbo sąlygas, vaiko teisių ir motinystės apsaugą; 5) skatinti darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimą rengiant ir diegiant socialines programas; 6) plėtoti socialines institucijas ir programas, skirtas užtikrinti tinkamą darbuotojų aprūpinimą, jų poilsį bei kultūrinį gyvenimą.“[11]

[9] Dambrauskienė G. ir Mačernytė – Panomariovienė I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.7 p.
[10] *Ibid*
[11] Žalimas D., Žaltauskaitė-Žalimienė S., Petrauskas Z. ir Saladžius J. *Tarptautinės organizacijos.* Vilnius: Justitia, 2001. 419 p.

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) vienintelė trišaliu principu (vyriausybės, darbuotojai, darbdaviai) veikianti Jungtinių Tautų specializuota agentūra. <...> Lietuvos Respublika yra TDO narė nuo 1921 m. Narystė šioje organizacijoje atnaujinta nuo 1991 m. spalio 4 d. [12]

Pagrindinė TDO veikla – tarptautinių darbo standartų, t. y. konvencijų ir rekomendacijų, priėmimas. Šiuo metu priimtos 190 konvencijos ir 206 rekomendacijos.

Bene pati svarbiausia jūrininkų darbo teisei yra 2006 m. vasario 23-ios konvencija dėl darbo jūrų laivyboje (MLC), kurią šiuo metu yra ratifikavusios 97 valstybės.

„Rengiant MLC 2006 remtasi jau įsigaliojusiomis konvencijomis, kurios reglamentuoja jūrininkų darbą, ir visuotinai pripažintomis fundamentaliomis žmogaus teisėmis ir laisvėmis. Tarp kitų jūrininkų veiklą reglamentuojančių konvencijų galima nurodyti pagrindines: 1973 m. Tarptautinė konvencija dėl teršimo iš laivų prevencijos, papildyta 1978 m. protokolu (toliau – MARPOL 73/78)[13]; 1974 m. Tarptautinė konvencija dėl žmogaus gyvybės apsaugos jūroje (toliau – SOLAS 74)[14]; 1978 m. Tarptautinė konvencija dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų (toliau – STCW 1978)[15] Jūrininkų darbą reglamentuojančios konvencijos ir rekomendacijos kartu sudaro vadinamąjį Tarptautinį jūrininkų darbo kodeksą.“[16]

MLC konvencija, kurią sudaro penkios antraštinės dalys, sujungiančios nuostatas tam tikra tema, siekiama taip pat užtikrinti geras darbo ir gyvenimo sąlygas laivuose. Pirmojoje antraštinėje dalyje yra nustatyti minimalūs darbo jūroje reikalavimai, keliami sveikatai, išsilavinimui, minimaliam amžiui, priėmimui į darbą. Antrosios antraštinės dalies nuostatos dėl darbo sąlygų įtvirtina darbo sutarties turinį, darbo valandas, darbuotojų apsaugą, teisę į atostogas, grąžinimą į tėvynę ir išmokas praradus laivą. Trečioji antraštinė dalis yra skirta apgyvendinimui laive, o ketvirtoji – socialinei apsaugai. Konvencijos 5 dalyje yra numatyta atsakomybės dėl konvencijos taikymo apibrėžtis, siekiant, kad vėliavos valstybės, remdamosi sertifikavimo sistema, sukurtų patikimą įgyvendinimo tvarką, o uosto valstybės bei darbo jėgą teikiančios valstybės, atlikdamos

[12] Dulkinaitė N. *TDO*, Šaltinis žiūrėtas: 2021-02-23 https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo
[13] Tarptautinė konvencija dėl teršimo iš laivų prevencijos, papildyta 1978 m. protokolu, 1973. Šaltinis žiūrėtas: 2021-02-23 https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c6d9eb700a2b11e5b0d3e1beb7dd5516?jfwid=rivwzvpvg
[14] Tarptautinė konvencija dėl žmogaus gyvybės apsaugos jūroje (SOLAS 74), 1974. Šaltinis žiūrėtas: 2021-02-23 https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.287720?jfwid=oizvyq6v
[15] Tarptautinė konvencija dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų, 1978. Šaltinis žiūrėtas: 2021-02-23 https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.249735
[16] Drobitko O. Jūrininkų darbo ir socialinės teisės pagal MLC 2006. Jurisprudencija, 2014. ISSN 2029–2058, 505 p.

reikiamus patikrinimus, užtikrintų Konvencijos standartų laikymąsi. Kiekvienoje antraštinėje dalyje yra tam tikros taisyklės ir dvi hierarchinių standartų grupės, iš kurių A kodu pažymima privalomoji dalis ir B kodu – neprivalomoji dalis, kurioje yra nuostatos, skirtos palengvinti privalomųjų standartų aiškinimą. [17]

Kadangi MLC iš esmės reglamentuoja visus jūrininkų darbo standartus, plačiau ir smulkiau jie bus nagrinėjami kitose magistrinio darbo dalyse.

1.1. Tarptautinė jūrų organizacija

Laivyba yra viena iš didžiausių, taip pat pavojingiausių tarptautinių industrijų. Jau XIX a. išryškėjo valstybių pastangos tarptautiniais susitarimais spręsti laivybos efektyvumo bei saugumo jūrose klausimus. Po Antrojo Pasaulinio karo keletas valstybių pageidavo sukurti tarptautinę organizaciją, kuri rūpintųsi tarptautinių jūros kelių panaudojimu, saugia laivyba, pavojingų krovinių transportavimu jūromis. 1948 metais Ženevos konferencijoje buvo priimta Tarpvyriausybinė jūrų konsultacinės organizacijos sutartis. Tačiau ši sutartis įsigaliojo tik 1958 m. kovo 17 d. – būtent nuo šios dienos ir prasidėjo oficiali organizacijos veikla. 1982 m. kovo 22 dieną, organizacijos pavadinimas buvo pakoreguotas į Tarptautinę jūrų organizaciją (angl.k. International maritime organization – IMO).[18] Lietuvos valstybė TJO nare tapo 1995 m. balandžio 4 d., Seimo nutarimu „Dėl Lietuvos prisijungimo prie TJO“.

Nuo pat pradžių svarbiausi TJO tikslai buvo padidinti saugą jūroje ir užkirsti kelią jos taršai. Todėl „daugiausia dėmesio TJO skiria techninės pagalbos projektams laivybos personalo mokymo srityje. Organizacija padeda valstybėms narėms plėtoti jūreivių rengimo sistemas ir nacionalines jūrų akademijas. TJO taip pat priėmė svarbiausią Tarptautinę konvenciją dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų. Ši Konvencija nustatė bendrus minimalius atitinkamų jūrininkų pareigų bei lygių jūrininkų laipsnių įgijimo, kvalifikacijos tobulinimo ir darbo bei poilsio laiko sureguliavimo reikalavimus.“ [19]

---

[17] ES Komisija, *Komunikatas pagal EB steigimo sutarties 138 straipsnio 2 dalį dėl darbo jūroje standartų stiprinimo*, Briuselis, 2006. 3 p. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-23 https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0287:FIN:LT:PDF

[18] Petrauskas Z. ir Steponavičius G. *Lietuva ir tarptautinės organizacijos.* Kaunas: Naujas lankas, 1998. 69 p.

[19] Mačernytė-Panomariovienė I. *Tarptautinių darbo laivuose standartų įtaka Lietuvos jūrininkų darbo santykiams.* Jurisprudencija, ISSN 1392-6195, 2007. 30 p.

SOLAS – „Tarptautinė konvencija dėl žmonių gyvybės apsaugos jūroje“ yra svarbiausia iš visų tarptautinių susitarimų dėl prekybos laivų saugumo. Šiandieninė konvencijos versija yra SOLAS-74 ir prie jos šiuo metu yra prisijungusios 162 [20] pasaulio valstybės. Pagrindinis šios konvencijos tikslas yra nustatyti būtiniausius standartus, atitinkančius laivų statybos, įrengimo ir eksploatavimo saugos reikalavimus ir tokiu būdu užtikrinti, kad įgulos dirbtų saugiuose laivuose.

Visi laivai vykstantys į tarptautinius reisus ir jiems yra taikoma ši konvencija, privalo atitikti joje numatytus reikalavimus. Suvestinio 1974 m. tarptautinės konvencijos dėl žmogaus gyvybės apsaugos jūroje priedo tekste, B dalyje, 6 taisyklėje numatyta, kad „ jei paskirtas ekspertas arba pripažinta organizacija nustato, kad laivo arba jo įrangos būklė iš esmės neatitinka liudijimo duomenų arba kad ši būklė yra tokia, jog laivas dėl to negali išplaukti į jūrą nekeldamas pavojaus pačiam laivui arba juo plaukiantiems žmonėms, šis ekspertas arba organizacija privalo nedelsdami pasirūpinti, kad būtų imtasi veiksmų trūkumams pašalinti ir laiku apie tai praneša administracijai. Jei veiksmų trūkumams pašalinti nesiimama, atitinkamas liudijimas panaikinamas ir apie tai nedelsiant pranešama administracijai; be to, jei laivas tuo metu stovi kitos valstybės uoste, nedelsiant pranešama ir uosto valstybės valdžios institucijoms. Kai administracijos pareigūnas, jos paskirtas ekspertas arba pripažinta organizacija praneša atitinkamoms uosto valstybės valdžios institucijoms, uosto valstybės vyriausybė tokiam pareigūnui, ekspertui arba organizacijai teikia visokeriopą pagalbą, kad jie galėtų atlikti savo pareigas pagal šių taisyklių nuostatas. Jei reikia, uosto valstybės vyriausybė privalo užtikrinti, kad laivas liktų uoste tol, kol jam bus leista išplaukti į jūrą arba palikti uostą tam, kad jis galėtų nuplaukti iki atitinkamos laivų remonto įmonės, nekeldamas pavojaus pačiam laivui ar juo plaukiantiems žmonėms. “[21]

TJO įsteigimas padėjo išspręsti laivybos standartų unifikavimo problemą. Iki tol kiekvienos jūrų valstybės standartai buvo skirtingi, kartais net prieštaringi. Tarptautinių laivybos standartų nustatymas ir jų diegimas padėjo padidinti tarptautinės jūrų prekybos apimtį ir gabenamų krovinių kiekį, taip pat gerokai sumažinti nelaimingų atsitikimų bei žmonių žūties jūroje atvejų skaičių.[22]

[20] *List of Solas Signatory Nations* https://www.cruiselaws.com/List_Of_Solas_Signatory_Nations.html
[21] Tarptautinė konvencija dėl žmogaus gyvybės apsaugos jūroje (SOLAS 74), 1974. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.287720?jfwid=191fum7rlr
[22] Mačernytė-Panomariovienė I. *Tarptautinių darbo laivuose standartų įtaka Lietuvos jūrininkų darbo santykiams.* Jurisprudencija, ISSN 1392-6195, 2007. 30 p.

Reiktų atkreipti dėmesį, kad TJO neužtikrina priimtų konvencijų laikymosi, todėl pačios valstybės privalo imtis visų priemonių, kad tarptautinės teisės aktai nebūtų pažeidžiami. Didelį vaidmenį kontrolės klausimu atlieka Paryžiaus susitarimo memorandumas ir uosto valstybės kontrolės procedūros.

1.2. Paryžiaus susitarimo memorandumas (SM)

Paryžiaus susitarimo memorandumas yra administracinis susitarimas dėl uosto valstybės kontrolės, kuris buvo pasirašytas keturiolikos Europos šalių 1982 m. sausio 26 d. Per pastaruosius metus organizacija išsiplėtė iki dvidešimt septynių valstybių narių. Šios regioninės organizacijos pagrindinė užduotis – neleisti tarptautinių laivybos standartų neatitinkantiems laivams įplaukti į valstybių narių jūrų uostus. SM vaidmuo didinant jūrų saugumą, taršos prevenciją ir gerinant gyvenimo bei darbo sąlygas laivuose, plaukiojančiuose šalių narių vandenyse ir uostuose, yra didžiulis.

Paryžiaus susitarimo memorandume nustatyta tarptautinė užsienio laivų inspektavimo kituose nacionaliniuose uostuose tvarka, kurią taiko uosto valstybės kontrolės pareigūnai, siekdami patikrinti, ar laivo kapitono, pareigūnų ir įgulos narių kompetencija, laivo būklė ir jo įranga atitinka tarptautinių konvencijų reikalavimus ir ar laivas valdomas ir eksploatuojamas laikantis taikytinos tarptautinės teisės. [23]

Lietuva prie Paryžiaus SM prisijungė 2006 m. ir tokiu būdu pateko į vadinamąjį Paryžiaus SM baltąjį sąrašą. Tai reiškia, kad Lietuvos laivų atitikimas tarptautiniams standartams yra aukšto lygio. Priklausymas baltajam sąrašui palengvina naštą ir laivybos verslui – laivai yra mažiau inspektuojami, jais labiau pasitikima.

„Europos Sąjunga siekdama įgyvendinti Paryžiaus susitarimo memorandumo tikslus, priėmė direktyvą 2009/16/EB, kurioje yra numatyta, kad Europos jūrų saugumo agentūra (EMSA), įsteigta Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (EB) Nr. 1406/2002, turėtų teikti reikiamą paramą, siekdama užtikrinti suderintą ir veiksmingą uosto valstybės kontrolės sistemos įgyvendinimą. EMSA turėtų ypač prisidėti kuriant ir įdiegiant inspektavimo duomenų bazę,

[23] Europos Komisija, Tarybos *sprendimas dėl pozicijos, kurios ES vardu turi būti laikomasi Paryžiaus susitarimo memorandumo dėl uosto valstybės kontrolės organizacijos Uosto valstybės komiteto posėdyje.* Briuselis, 2020.

parengtą pagal šią direktyvą, ir suderintą Bendrijos sistemą, skirtą valstybių narių vykdomam uosto valstybės kontrolės inspektorių mokymui ir kompetencijos įvertinimui. <...> Šia direktyva nustatyta inspektavimo sistema parengta atsižvelgiant į pagal Paryžiaus SM atliktą darbą. Kadangi tam, kad iš Paryžiaus SM kylančios nuostatos taptų taikytinomis ES, joms turėtų būti pritarta Bendrijos lygmeniu, tarp Bendrijos ir Paryžiaus SM reikėtų užmegzti ir palaikyti glaudų bendradarbiavimą, kad būtų sudarytos palankios sąlygos kuo didesnei konvergencijai.“ [24]

Nuo pasirašymo dienos Paryžiaus memorandumas buvo kelis kartus keičiamas, kad būtų pritaikyti nauji saugos ir jūrų aplinkos reikalavimai, kylantys iš Tarptautinės jūrų organizacijos, ir reikalavimai, susiję su jūrininkų darbo ir gyvenimo sąlygomis.

1.4. Tarptautinė transporto darbuotojų federacija

Tarptautinė transporto darbuotojų federacija (TTDF) iš tiesų yra pasaulinė organizacija. Ją sudaro 621 transporto darbuotojų profsąjunga, jungianti maždaug 5 milijonus darbininkų iš 137 pasaulio šalių. TTDF įkurta 1896 metais Londone. Jos įkūrėjai – Europos jūrininkų ir dokininkų profsąjungų vadovai, kurie suprato, jog norint ginti savo teises reikia vienytis pasauliniu mastu. Šiuo metu TTDF atstovauja laivybos, uostų, geležinkelių, krovininio ir keleivinio transporto, vidaus vandenų kelių, žvejybos darbuotojų, taip pat turizmo ir civilinės aviacijos interesams. TTDF yra pasaulinio lygio darbuotojų atstovė ir gina jų interesus rengdama tarptautines akcijas bei solidarumo pagrindu. [25]

Norėdama atkreipti ypatingą dėmesį į transporto darbuotojų specifines problemas, TTDF rengia tarptautines kampanijas. Jų metu vyksta tarptautinės geležinkelio darbuotojų akcijos saugumui užtikrinti, civilinės aviacijos darbuotojų akcijos, kelių transporto darbuotojų, siekiančių, kad būtų sutrumpinta darbo diena, akcijos, taip pat uosto darbininkų, protestuojančių prieš profsąjungų veiklos menkinimą, akcijos. Seniausia ir geriausiai žinoma yra TTDF tarptautinė akcija, skirta kovai prieš laivybą su „patogiomis vėliavomis“. [26]

---

[24] Europos Parlamento ir Tarybos *Direktyva 2009/16/EB dėl uosto valstybės kontrolės*, 2009 m. Balandžio 23 d., Šaltinis žiūrėtas: 2021-02-29 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32009L0016
[25] Lietuvos jūrininkų sąjunga, *Tarptautinė transporto darbuotojų federacija (ITF),* Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-01 http://www.ljs.lt/lt/itf-ir-etf,
[26] *Ibid*

Pasak Lietuvos marinistikos žurnalistų klubo vadovo V. Matučio, *patogių vėliavų* šalių laivai viešai yra įvardinami pavojingos laivybos sinonimu. Laivų registracija su patogių šalių vėliavomis yra pakankamai populiari. Šalys, kuriuos yra sukūrusios pigių vėliavų registrus kelia minimalius reikalavimus dėl laivų eksploatacijos. Jose yra mažos laivų registracijos rinkliavos, beveik nėra kitų mokesčių arba jie minimalūs. Tai reiškia, kad vėliavos registro šalys nekelia griežtesnių reikalavimų laivų savininkams dėl įgulų darbo ir socialinių sąlygų.[27] Vienas iš veiksnių, menkinantis laivo vėliavos principo reikšmę, yra „patogių" vėliavų arba „atviros" registracijos praktika. „Patogi" laivo vėliava yra tokios valstybės vėliava, su kuria laivas yra visiškai nesusijęs arba susijęs labai menkai, nes laivo savininkas priklauso kitai valstybei ir laivas komerciškai valdomas iš kitos valstybės.[28]

Tarptautinė transporto darbuotojų federacija patogios vėliavos politiką laiko itin pažeidžiančia jūrininkų teises: įregistravę laivą patogios vėliavos valstybėje, laivo savininkai įgyja teisę samdyti pigiausiai tuo metu rinkoje kainuojančius kurios nors užsienio valstybės piliečius. Paprastai tokiu atveju darbdavys nėra linkęs rūpintis įgulos gerove ir saugumu laive, ignoruoja tarptautinių organizacijų reikalavimus dėl minimalaus darbo užmokesčio. Pasitaiko, kad tokių laivų įgulos paliekamos likimo valiai kuriame nors uoste, jeigu laivas areštuojamas dėl susidariusių skolų ar kito pobūdžio reikalavimų nevykdymo. [29] Pradėjus suvokti skaudžius nepakankamo ryšio tarp valstybės ir laivo padarinius, siekiama eliminuoti tokią laivų registravimo politiką visame pasaulyje.

Pagrindinį vaidmenį kovoje su *patogiomis vėliavomis* vaidina TTDF inspektoriai. „Pirmasis TTDF inspektorius buvo paskirtas 1971 m., o šiandien yra daugiau nei 140 inspektorių ir kontaktinių asmenų tinklas, įsikūręs daugiau kaip 120 uostų 57 pasaulio šalyse. Šie inspektoriai dirba pilną darbo dieną ir pagrindinis jų darbas siekti patogių vėliavų kampanijos tikslų. Kiekvienais metais jie atlieka daugiau nei 10 000 laivų patikrinimų kaip įprastą procedūrą arba laivo įgulos prašymu."[30]

---

[27] Matutis V. *Chaosas patogių vėliavų laivuose*, 2018. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-01 https://klaipeda.diena.lt/naujienos/klaipeda/miesto-pulsas/chaosas-patogiu-veliavu-laivuose-878508

[28] Gineitis A. *Laivo vėliavos kolizinio principo taikymas krovinio vežimo jūra sutartinėms prievolėms.* Jurisprudencija, 2002. 62 p.

[29] Derkintytė R. ir Jonkus M. *Tarptautinė laivybos teisė*. Vilnius: Registrų centras, 2009. 36p.

[30] TTDF inspektoriai. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-02 https://www.itfseafarers.org/en/about-us/itf-inspectors

Lietuva taip pat turi savo inspektorių. Tiesa, dažnai įgulų nariai nežino, kad turi galimybę kreiptis į TTDF inspektorių, kuris turi įgaliojimus: „atlikti laivų patikrinimus siekiant užtikrinti, kad gyvenimo ir darbo sąlygos laive atitinka bent jau galiojančius tarptautinius standartus; patikrinti, ar su patogios šalies vėliava plaukiojančių laivų savininkai laikosi sudarytų TTDF patvirtintų sutarčių sąlygų; vesti derybas dėl TTDF priimtinų sutarčių pasirašymo su laivų, plaukiojančių su patogios šalies vėliava, savininkais tiek imantis, tiek nesiimant streiko veiksmų; esant reikalui, koordinuoti vietinius streiko veiksmus palaikant glaudžius ryšius su TTDF ir kitomis susijusiomis profesinėmis sąjungomis; jūrininkų vardu spręsti pretenzijas dėl darbuotojams neišmokėtų sumų ir bendradarbiauti su vietiniais juristais bei TTDF sprendžiant patvirtintas pretenzijas; duoti praktiškų patarimų ir suteikti praktinę pagalbą jūrininkams, dirbantiems laivuose, kurie plaukioja su patogios šalies vėliava, bei pasikonsultavus su atitinkamomis profesinėmis sąjungomis suteikti praktinę pagalbą jūrininkams, kurie dirba su savo šalies vėliava plaukiojančiuose laivuose. Šviesti jūrininkus apie tai, kuo naudinga priklausyti profesinei sąjungai, ir įgalinti juos imtis atitinkamų veiksmų, kad padėtų patys sau; tikrinti, ar neįvyko nelaimingų atsitikimų, kurių metu buvo sužeisti ar žuvo jūrininkai, atlikti tokių nelaimingų atsitikimų tyrimą ir, glaudžiai bendradarbiaujant su sekretoriatu, spręsti visus klausimus, susijusius su pretenzija/ieškiniu dėl susižalojimo ar mirties atvejo ir t.t.“ [31]

Inspektorių tinklas yra ženkliai patobulėjęs ir tapęs labai efektyviu TTDF įrankiu, tačiau dauguma jų vis dar susiduria su sunkumais vykdydami tarptautines procedūras uostuose, kurie nėra lankstūs savo politiniu ir teisiniu požiūriu. Pavyzdžiui Suomijoje inspektorius laisvai gali padėti organizuoti ir skelbti streiką, kaip numato įstatymas, tačiau JAV to daryti negali ir turi ieškoti kitų būdų, kaip padaryti spaudimą laivo savininkui siekiant to laivo darbuotojų teisių įgyvendinimo. [32] Vienose valstybėse TTDF inspektorių vykdoma veikla yra ypač stipri, kitur tik simbolinė, todėl jų sėkmė priklauso nuo gebėjimo dalintis informacija ir iniciatyvumo, juk vieną dieną laivas atvyks ir į uostą, kur inspektorius turės daugiau įgaliojimų.

[31] TTDF inspektoriaus Lietuvoje pareigos. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-02 http://www.ljs.lt/lt/ljs/itf-inspektorius
[32] Nathan L. *Union Networks and Global Unionism in Maritime Shipping.* Department des Relations Industrielles: Universite Laval, 2005. 99 p.

1.5. Europos Sąjunga

Vandens transportas visada buvo vienas svarbiausių Europos ekonominio augimo ir gerovės veiksnių. Vežimas laivais ir visi susiję jūrų pramonės sektoriai Europoje yra svarbus pajamų ir darbo vietų šaltinis. Europos valstybės jaučia didelę trečiųjų valstybių registrų konkurenciją. Užsienio konkurentai dažnai turi didelį pranašumą dėl vyriausybės paramos, galimybės naudotis pigesniu kapitalu ir gausios darbo jėgos ar lankstaus tarptautiniu lygmeniu priimtų standartų įgyvendinimo.[33]

„Dėl vis didesnio profesionalių jūrų sektoriaus darbuotojų, pareigūnų ir jūrininkų trūkumo kyla pavojus, kad bus prarasta žmogiškųjų išteklių kritinė masė, dėl kurios Europos jūrų pramonė apskritai išlieka konkurencinga. Europos Sąjungai labai svarbu europiečiams pabrėžti su jūrininkyste susijusių profesijų patrauklumą imantis veiksmų, kuriuos prireikus atlieka Komisija, valstybės narės ir pačios jūrų pramonės atstovai.“ [34]

Europos Sąjungos komunikate dėl jūrų transporto politikos strateginių tikslų ir rekomendacijų yra sakoma, kad „bendrijos veiksmais visų pirma turėtų būti siekiama: 1) priimti teigiamas priemones, kuriomis būtų padidintos visą gyvenimą trunkančios karjeros jūrų sektoriaus įmonių grupėse perspektyvos, ypatingą dėmesį skiriant ES pareigūnų įgūdžių tobulinimui ir kvalifikacijos kėlimui, kad pagerėtų jų darbo perspektyvos, ir užtikrinant, kad jūrininkai turėtų galimybes kilti karjeros laiptais ir tapti pareigūnais. 2) Pagerinti vežimo laivais sektoriaus ir su jūrininkyste susijusių profesijų įvaizdį, teikti daugiau informacijos apie įsidarbinimo galimybes, palengvinti darbo jėgos judumą visos Europos jūrų pramonės sektoriuje ir skatinti geriausios patirties taikymą aukštinant darbuotojų pareigas ir priimant darbuotojus į darbą. 3) Palaikyti Tarptautinės jūrų organizacijos ir Tarptautinės darbo organizacijos veiklą siekiant sąžiningo elgesio su jūrininkais, kad, inter alia, būtų užtikrinta, kad elgesio su jūrininkais nelaimės jūroje atveju, jūrininkų palikimo likimo valiai, sužalojimo ar mirties atveju gairės ir išsilaipinimo į krantą sąlygos būtų tinkamai įgyvendinamos ES ir visame pasaulyje. 4) Užtikrinti Komisijos komunikato dėl Socialinių aspektų reglamentavimo sistemos persvarstymo, siekiant daugiau ir geresnių darbo

[33] Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui bei regionų komitetui, *Europos Sąjungos jūrų transporto politikos strateginiai tikslai ir rekomendacijos iki 2018 m.,* Briuselis, 2009. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-05 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009DC0008&from=LT

[34] *Ibid*

vietų ES jūrininkystės sektoriuje, įgyvendinimą. 5) Skatinti geriau naudotis informacinėmis ir ryšių technologijomis (IRT) gyvenimo jūroje kokybei gerinti. Plėsti galimybes naudotis palydoviniu plačiajuosčiu ryšiu tokiose srityse, kaip sveikatos priežiūra laive, nuotolinis mokymasis ir asmeniniai ryšiai. 6) Įgyvendinti supaprastinimo priemones, kad būtų sumažinta laivų kapitonams ir vyresniesiems pareigūnams tenkanti administracinė našta. Šiuo atžvilgiu reikia tinkamai suderinti ES jūrininkų įdarbinimo sąlygas ir Europos laivyno konkurencingumą. Bus sudaryta darbo grupė, kuri nustatys, kaip pasiekti šį tikslą.“ [35]

Siekiant šių tikslų įgyvendinimo nuolat buvo keičiamas ir tobulinamas teisinis reguliavimas, priimamos konvencijos adaptuojamos direktyvose, kad jos būtų visos privalomos šalims narėms. 1999 m. birželio 21 d. Direktyva 1999/63/EB buvo paremta Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir ES transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos susitarimu. Ja reglamentuojamas jūrininkų, plaukiojančių laivuose su ES valstybės narės vėliava, darbo laikas, o 1999 m. gruodžio 13 d. Direktyva 1999/95/EB taikoma trečiųjų valstybių laivams, įplaukiantiems į Bendrijos uostus.

Komisija, visad buvo įsitikinusi, kad „stengiantis užkirsti kelią nesąžiningai konkurencijai, reikia imtis veiksmų ir tobulinti socialinius standartus pasauliniu lygmeniu, nustatant visuotinius minimalius standartus, todėl iš pat pradžių rėmė TDO darbus susijusius su MLC rengimu. Komisija, pasinaudodama 2005 m. balandžio 21 d. Tarybos suteiktais įgaliojimais, labai atidžiai stebėjo šį didelį darbą, kartu su Sąjungai pirmininkaujančia valstybe užtikrindama nuolatinį valstybių narių pozicijos MLC Konvencijos nuostatų atžvilgiu koordinavimą. Jos finansinis įnašas į TDO buvo išskirtinis ir tuo buvo prisidėta prie sėkmingo Konvencijos priėmimu pasibaigusio geromis sąlygomis vykusio darbo. Atsižvelgiant į tai kas pasakyta, ši bendra sėkmė būtų buvusi neįmanoma be kiekvienos iš valstybių narių individualaus įsipareigojimo ir labai aktyvaus socialinių partnerių vaidmens. Trečiosios šalys ir socialiniai partneriai TDO pripažino ES pridėtinę vertę derybose. TDO generalinis direktorius ją akcentavo kalboje per 2006 m. vasario mėnesį

[35] Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui bei regionų komitetui, *Europos Sąjungos jūrų transporto politikos strateginiai tikslai ir rekomendacijos iki 2018 m.,* Briuselis, 2009. *supra note* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009DC0008&from=LT

įvykusią Tarptautinės darbo konferencijos jūrų sesiją.“[36] Susitarimas dėl konvencijos įgyvendinamas Direktyva 2009/13/EB, iš dalies keičiančia Direktyvą 1999/63/EB.

„2012 m. lapkričio 21 d. Direktyvoje 2012/35/ES, kuria iš dalies keičiama Direktyva 2008/106/EB dėl minimalaus jūrininkų rengimo, nustatoma, kad jūrininkų rengimas ir atestavimas yra reglamentuojamas Tarptautinės jūrų organizacijos Konvencijoje dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų (STCW konvencija). i buvo priimta 1978 m. ir įsigaliojo 1984 m., tačiau buvo gerokai pakeista 1995 m. ir 2010 m. 2019 m. birželio 20 d. Direktyva (ES) 2019/1159, kuria iš dalies keičiama Direktyva 2008/106/EB dėl minimalaus jūrininkų rengimo ir panaikinama Direktyva 2005/45/EB dėl valstybių narių išduotų jūrininkų atestatų abipusio pripažinimo, ES taisyklės suderintos su atnaujinta Tarptautine konvencija dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų ir paaiškinta, kurie atestatai turi būti abipusiai pripažįstami, kad vienos ES valstybės atestuoti jūrininkai galėtų dirbti su kitos ES valstybės vėliava plaukiojančiuose laivuose. Direktyva įsigaliojo 2019 m. rugpjūčio 2 d., o valstybės narės iki 2021 m. rugpjūčio 2 d. turėtų atitinkamai pritaikyti savo nacionalines taisykles.“ [37]

2013 m. rugpjūčio 12 d. parengta Direktyva 2013/38/ES, kuria iš dalies keičiama Direktyva 2009/16/EB dėl uosto valstybės kontrolės, tekstas dar labiau suderintas su 2006 m. Konvencija dėl darbo jūrų laivyboje.

2015 m. spalio 6 d. paskelbta Direktyva 2015/1794/ES, kuria iš dalies keičiamos penkios direktyvos (2008/94/EB, 2009/38/EB, 2002/14/EB, 98/59/EB ir 2001/23/EB dėl įmonių tarybų, kolektyvinio atleidimo iš darbo, įmonių perdavimo, darbdavio nemokumo, darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais), siekiama užtikrinti, kad visiems jūrininkams visose valstybėse narėse būtų taikomos visos penkios direktyvos ir tokiu būdu suteikia jūrininkams tokias pačias teises kaip ir krante dirbantiems darbuotojams.

Europos Sąjungos vykdoma jūrų strategija ties tuo nesibaigia ir tikrai bus vystoma ateityje. Europos parlamentas išleisdamas rezoliuciją „Mėlynasis augimas“ dar kartą pabrėžė didelę jūrinių

[36] Europos Komisija, *Komunikatas pagal EB steigimo sutarties 138 straipsnio 2 dalį dėl darbo jūroje standartų stiprinimo*, Briuselis, 2006. 5p. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0287:FIN:LT:PDF
[37] Europos Parlamentas, *Jūrų transportas: strateginis požiūris.* Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-06 https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/124/juru-transportas-strateginis-poziuris

įgūdžių ir užimtumo, mokslinių tyrimų ir inovacijų ir ES vykdomos laivybos ir laivų statybos veiklos svarbą.

2 DALIS. JŪRININKŲ DARBO TEISĖS SPECIFIKA

Visada laivybos darbai ar darbas jūroje buvo priskiriami prie vienu iš pavojingiausių darbų pasaulyje. Paprasto žmogaus akimis, šis darbas dažnai romantizuojamas, tačiau bet kuris jūrininkas paklaustas, tą pačią akimirką išvardintų eilę sunkumų, su kuriais susiduria kiekvieną dieną dirbdami, nes darbas yra sunkus ne tik fiziškai, bet ir psichologiškai.

„Skirtingai nuo daugelio kitų profesijų, jūrininkystė reikalauja iš žmonių išvykti iš namų ir ilgus laikotarpius praleisti dirbant ir bendraujant laive, kuris yra didžia dalimi izoliuotas nuo įprastos visuomenės. Ryškesni emociniai jūrininkų išgyvenimai – izoliuotumo bei monotonijos jausmai, vienišumas, stresas – ilgainiui kyla jiems dirbant uždarose techninėse sistemose jūroje. Izoliuotumas pasireiškia konfliktų laivo įguloje skatinimu, mažesniu jūrininkų aktyvumu, bloga jų nuotaika, įtarumu, nuolatine parengtimi gintis, neadekvačiomis reakcijomis. Monotonijos jausmas sukelia naujų įspūdžių poreikį, bendrą silpnumą, nerimą, depresiją. Vienišumas sukelia psichikos sutrikimus, depresiją. Stresas gali skatinti dirglumą, blogesnį miegą, psichosomatinius sutrikimus.“ [38]

Tam, kad darbas laive taptų labiau patrauklus, priimtinas ir lengviau pakeliamas, jūrininkų darbo standartai yra reguliuojami kitaip nei įprastai dirbančių asmenų, jiems reikalingas ypatingas dėmesys. Sekančiuose skirsniuose tai bus aptarta išsamiau.

2.1. Jūrininkų įdarbinimas ir darbo teisinis pagrindas laivuose

Šiame skirsnyje bus aptarti trys aspektai: darbo teisinis pagrindas laive, įdarbinimo agentūrų vaidmuo įdarbinant jūreivius ir kokie reikalavimai yra keliami jūrininkams norintiems įsidarbinti darbui laive.

[38] Lileikis S. *Neigiami jūrininkų emociniai išgyvenimai: ypatumai ir jų profilaktikos gairės*. Acta Paedagogica Vilnensia, 2008. 201 p.

Darbo sutartis su jūrininku, išskyrus laivo kapitoną, kuris yra laivo valdytojas, sudaroma Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka raštu pagal pavyzdinę formą, kurią tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

Kaip jau minėta ankstesnėse darbo dalyse, dauguma Lietuvos jūrininkų dirba užsienio laivuose ir taip pat didžioji jų dauguma darbo ieškosi per įdarbinimo agentūras. Šios agentūros atlieka labai svarbų vaidmenį jūrų versle, todėl būtinas aiškus ir griežtas šios srities reguliavimas. 2013 metais buvo ratifikuota Konvencija dėl darbo jūrų laivyboje ir 2016 metais Konvencija dėl darbo žvejybos sektoriuje, jose abiejose yra punktas draudžiantis imti pinigus už jūrininkų įdarbinimą. Pavyzdžiui MLC A1.4 standarte: *samdymas ir įdarbinimas* sakoma, kad „ už jūrininkų samdymą ar įdarbinimą jūrininkams nereikėtų tiesiogiai arba netiesiogiai mokėti mokesčio ar jo dalies, išskyrus mokestį už jūrininko gaunamą nacionalinį įstatymų nustatytą sveikatos pažymėjimą, nacionalinę jūrininko knygelę ir pasą ar kitus panašius asmens kelionės dokumentus, tačiau neįskaitant vizos mokesčio, kurį turi sumokėti laivo savininkas.“[39] Nors ir iki šių konvencijų ratifikavimo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numatė, kad tarpininkavimo įdarbinant paslaugos ieškantiems darbo asmenims teikiamos nemokamai, tačiau dėl neapibrėžtumo agentūros labai spekuliuodavo ir vis tiek sugalvodavo, kaip apmokestinti įdarbinimo paslaugas. Pavyzdžiui „mokestis iš jūreivių buvo imamas už dokumentų įforminimą, kuris apima: anketos užpildymą, asmens dokumentų patikrinimą, kvalifikacinių dokumentų tikrumo patikrinimą, dokumentų kopijavimą, anglų kalbos patikrinimą, pokalbį dėl darbo, specialisto testavimą pagal kvalifikacinius kriterijus, atsiliepimų apie jūreivį iš buvusių darboviečių rinkimą telefonu, vizų įforminimą, kitų šalių jūreivių knygelių įforminimą, telefoninį pokalbį su kompanijos atstovais ir reikalaujamų dokumentų išsiuntimą į užsienio kompanijas (b. l. 121). Apeliacinės instancijos teismui nekyla jokių abejonių, kad šie nurodyti UAB „Galaktikos ekspresas“ atliekami veiksmai būtent ir sudaro sistemą teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių DK 87 str. prasme. Todėl konstatuotina, kad tarpininkavimo įdarbinant paslaugos ieškantiems darbo asmenims (jūreiviams) buvo teikiamos tik mokamai.“[40] Už jūrininko įdarbinimą laive turi sumokėti darbdavys, o ne pats darbuotojas.

[39] Tarptautinė konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, 2006. A1.4 standartas, 5 punktas. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.427603

[40] Klaipėdos Apygardos Teismas, *nutartis byloje Nr. ATP-831-462/2012*, 2012 m. gruodžio 19 d.

Tarptautinių konvencijų reikalavimai numato, jog tokios įdarbinimo kompanijos turi turėti sutartis su laivų savininkais ar operatoriais. „Bendradarbiavimo su laivybos bendrove sutartyje turi būti nustatytos garantijos, kurios užtikrintų galimybę kompensuoti jūrininkams materialinius nuostolius įmonei neįvykdžius įdarbinimo, darbo apmokėjimo, jūrininko sugrąžinimo į nuolatinę gyvenamąją vietą įsipareigojimų, jeigu laivybos bendrovė paliko jūrininką užsienio uoste.“ [41] Taigi įmonės tarpininkaujančios įdarbinant jūrininkus laivuose irgi yra suinteresuotos darbdavio patikimumu.

LR Saugios laivybos įstatyme numatyta, kad „jūrininkų įdarbinimo tarpininkavimo arba jūrininkų įdarbinimo laivuose veikla turi būti atestuojama.“ [42] Šias funkcijas atlieka Lietuvos transporto saugos administracija, šiuo metu atestuotos 35 jūrininkų įdarbinimo paslaugas teikiančios įmonės, jų veikla yra griežtai prižiūrima ir už įstatymo nesilaikymą gali netekti leidimo vykdyti veiklą.

Daug diskusijų kelia klausimas, kokiais pagrindais gali susiklostyti laivo savininko ir jūrininko santykiai? Teismų praktika ir tarptautinės konvencijos aiškina, kad darbo santykiai gali susiklostyti ne tik darbo sutarties pagrindu, tačiau tai gali būti ir civilinės teisės dalykas – pavyzdžiui, susitarimas dėl tam tikrų paslaugų suteikimo arba darbų atlikimo.

Klaipėdos apygardos teismo nutartyje ATP-352-255/2015 „atkreipiamas dėmesys, kad nei Prekybinės laivybos įstatymas, nei joks kitas norminis aktas nedraudžia laivo savininkams tam tikras paslaugas gauti ne darbo sutarčių, bet paslaugų sutarčių pagrindu.“ [43] Lietuvos Respublikos žuvininkystės įstatymo 9 str. 1 d. numato, kad Lietuvos Respublikos žvejybos laivo įgula sudaroma Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo nustatyta tvarka.

Ta pati nuostata yra įtvirtinta ir tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje dėl darbo jūrų laivyboje, joje sakoma, kad „kiekviena Organizacijos narė priima įstatymus ir kitus teisės aktus, reikalaujančius, kad su jos vėliava plaukiojantys laivai atitiktų šiuos reikalavimus: a) su jų vėliava plaukiojančiuose laivuose dirbantys jūrininkai turi turėti darbo sutartį, pasirašytą ir jūrininko, ir laivo savininko arba laivo savininko atstovo (arba, kai jie nėra darbuotojai, sutartinių

[41] Lietuvos Respublikos Saugios laivybos įstatymas, 2000 m. rugpjūčio 29 d. Nr. VIII-1897. 39 str. 11 d. 2 punktas.
[42] *Ibid* 37 str. 2 d. 7 punktas.
[43] Klaipėdos Apygardos Teismas, *nutartis byloje ATP-352-255/2015*, 2015m. gegužės 27 d.

ar panašių susitarimų įrodymą), užtikrinančią jiems tinkamas darbo ir gyvenimo sąlygas laive, kaip reikalaujama šioje Konvencijoje.“ [44]

„Paminėtina, kad Lietuva 2016 m. spalio 11 d. ratifikavo Konvenciją dėl darbo žvejybos sektoriuje, priimtą 2007 m. birželio 14 d. Ženevoje, kurioje nurodoma, kad žvejo darbo sutartis – darbo sutartis ar kitas panašus susitarimas, arba bet kokia kita sutartis, kurioje nustatytos žvejo gyvenimo ir darbo laive sąlygos. Ši nuostata labai konkrečiai nurodo, kad žvejys laive gali atlikti funkcijas tiek darbo teisinių santykių, tiek kitų sutarčių, civilinių teisinių sandorių pagrindu. Šią poziciją sustiprina tolesnės Konvencijos nuostatos, kuriomis reikalaujama, kad žvejybos laivo savininkas užtikrintų, jog kiekvienas žvejys turėtų rašytinę žvejo darbo sutartį, pasirašytą žvejo ir žvejybos laivo savininko arba įgalioto žvejybos laivo savininko atstovo, ir pažymima, kad, jeigu žvejus samdo ne žvejybos laivo savininkas, žvejybos laivo savininkas turi turėti sutarčių ar panašių susitarimų sudarymą įrodančius dokumentus. Ši nuostata yra tvirtas teisinis argumentas teigti, kad žvejys žvejybos laive gali vykdyti funkcijas tiek darbo sutarties, tiek bet kurio kito civilinio susitarimo pagrindu.“ [45]

Įsidarbinimo reikalavimus, kurie yra keliami norintiems įsidarbinti jūrininkams reglamentuoja visa eilė tarptautinių konvencijų, tokių kaip: 1946 m. TDO Konvencija Nr. 74 „Dėl kvalifikuotų jūrininkų diplomavimo“, TDO 1936 m. Konvencija Nr. 58 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus jūroje“, TJO 1978 m. Konvencija su pataisymais „Dėl jūrininkų mokymo, sertifikavimo ir budėjimo normatyvų“, 1936 m. Konvencija Nr. 53 „Dėl vadovaujančios sudėties jūrininkų diplomų”, 1946 m. TDO Konvencija Nr. 73 „Dėl jūreivių sveikatos patikrinimo“, 1958 m. TDO Konvencija Nr. 108 „Dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų“ ir kt. Bendrieji tarptautiniai teisės normatyvai šioje srityje būtų 1973 m. Konvencija Nr. 138 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“.

Keliami trys pagrindiniai ir esminiai reikalavimai: 1. minimalus amžius, 2. sveikatos pažymėjimas (tarptautinių reisų jūrininkų sveikatos pažymėjimai turi būti išduodami taip pat ir

[44] Tarptautinė konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, 2006. A2.1 standartas, 1d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.427603

[45] Klimašauskienė I. *Darbas žvejybos laive – nebūtinai darbo sutarties pagrindu*. 2017. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-09 https://www.glimstedt.lt/publikacijos/darbas-zvejybos-laive-nebutinai-darbo-sutarties-pagrindu/

anglų kalba) ir 3. jūrininkas negali dirbti laive, jeigu nėra apmokytas arba neturi kompetencijos pažymėjimo, tai pat jei nėra sėkmingai baigęs asmeninio saugumo laive apmokymo.

Lietuvos Respublikos jūrinių laipsnių suteikimo, jūrinio laipsnio diplomų, globalinės jūrų avarinio ryšio saugumo sistemos radijo ryšio operatoriaus diplomų, jūrinio laipsnio kvalifikacijos liudijimų, šių dokumentų išdavimo ir pripažinimo patvirtinimų ir specialiųjų liudijimų išdavimo jūrininkams taisyklėse yra numatyta, kad „Lietuvos transporto saugos administracija suteikia jūrinius laipsnius ne jaunesniems kaip 18 metų asmenims. Vadovaujančiųjų specialistų jūriniai laipsniai suteikiami asmenims, įgijusiems jūrines specialybes aukštojo arba aukštesniojo mokslo Administracijos akredituotose mokymo įstaigose, rengiančiose jūrininkus ar suteikiančiose jūrininkams būtiną teorinį ir praktinį pasirengimą ir turintiems Administracijos aprobuotą darbo stažą laive, atitinkantį šių taisyklių reikalavimus. Jūrinio laipsnio suteikimas patvirtinamas išduodant jūrinio laipsnio diplomą ar kvalifikacijos liudijimą. Eiti tam tikras pareigas ar vykdyti atitinkamas funkcijas laive leidžiama tik turint jūrinio laipsnio diplomo išdavimo patvirtinimą.“ [46]

Įdomu yra tai, kad Konvencijoje dėl darbo jūrų laivyboje yra numatoma, jog „draudžiama, kad laive būtų įdarbintas, pasamdytas ar dirbtų asmuo iki 16 metų.“ [47] Sugretinus aukščiau cituotas taisykles, galima daryti išvadą, kad laive nuo 16 metų galima dirbti tik nekvalifikuotus darbus, nes kvalifikacijai įgyti yra nustatytas minimalus 18 metų amžius.

Sveikatos patikrinimas taip pat pasižymi savitumu. „Visuose sveikatos pažymėjimuose būtinai turi būti nurodoma, kad: a) atitinkamo jūrininko klausa ir rega, taip pat spalvų matymas, jei jūrininkas dirbs darbą, kurį atlikti trukdytų blogas spalvų matymas, yra pakankami; ir b) atitinkamo jūrininko sveikatos būklė nėra tokia, kad galėtų pablogėti dėl tarnybos jūroje arba dėl jos jūrininkas galėtų tapti netinkamas tokiai tarnybai, arba galėtų kelti pavojų kitų laive esančių žmonių sveikatai.“ [48] Klausa dirbant laive yra gyvybiškai svarbi, ji reikalinga ne tik komandiniam bendravimui, bet ir esant poreikiui tinkamai reaguoti į žodinius įspėjimus, ypač esant galimam

[46] Lietuvos Respublikos *jūrinių laipsnių suteikimo, jūrinio laipsnio diplomų, globalinės jūrų avarinio ryšio saugumo sistemos radijo ryšio operatoriaus diplomų, jūrinio laipsnio kvalifikacijos liudijimų, šių dokumentų išdavimo ir pripažinimo patvirtinimų ir specialiųjų liudijimų išdavimo jūrininkams taisyklės, Nr. 3-355*, 2005 m. rugpjūčio 8 d. Nr. 3-355, III skyrius.
[47] Tarptautinė konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, 2006., A1.1 standartas, 1 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.427603
[48] *Ibid* A1.2 standartas, 6 d.

pavojui ir galimybei naudotis telekomunikacijomis. Spalvas nepriekaištingai privalo skirti meistrai, inžinieriai ir denyje dirbantys jūrininkai.

Įsidarbinęs jūreivis įgyja teisę gauti nacionalinį asmens pažymėjimą, kuriuo yra supaprastintas patekimas į TDO narės teritoriją, kitaip tariant, nereikia vizos. „Jūreiviui, turinčiam galiojantį jūreivio asmens pažymėjimą, kiekviena Organizacijos narė leidžia įeiti į teritoriją, kurioje galioja ši Konvencija, kada tokio įėjimo paprašoma laikinoms atostogoms, kai laivas yra uoste. Jeigu jūreivio asmens pažymėjime yra skiltis, kurioje nurodomi atitinkami įėjimo tikslai, kiekviena Organizacijos narė taip pat leidžia jūreiviui, turinčiam galiojantį jūreivio asmens pažymėjimą, įeiti į teritoriją, kurioje galioja ši Konvencija, jei leidimo įeiti į teritoriją prašoma norint: patekti į savo laivą arba pereiti į kitą laivą; tranzitu patekti į savo laivą, esantį kitoje teritorijoje, arba sugrįžti į tėvynę; arba bet kokių kitų, atitinkamos Organizacijos narės valdžios institucijų patvirtintų, tikslų.“[49] Konvencijoje dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų reglamentuota, kad „kiekviena Organizacijos narė, kuriai galioja ši Konvencija, kiekvienam savo piliečiui, esančiam jūreiviu, paprašius, išduoda jūreivio asmens pažymėjimą, atitinkantį šios Konvencijos 4 straipsnio nuostatas. Tačiau jei tam tikroms jūreivių kategorijoms išduoti tokių pažymėjimų neįmanoma, Organizacijos narė gali vietoj jų išduoti pasą, nurodantį, kad jo savininkas yra jūreivis ir kad toks pasas pagal šią Konvenciją turi tokią pat galią, kaip ir jūreivio asmens pažymėjimas.“[50]

Norint sukomplektuoti laivo įgulą tinkamai, visi įgulos nariai turi atitikti keliamus įdarbinimo reikalavimus. Jei įgulos sukomplektavimas netinkamas, laivas negali išvykti iš uosto, nes įgulos komplektacija negalės užtikrinti saugios laivybos.

2.2. Darbo ir poilsio laiko, atostogų reguliavimo ypatumai

Darbo ir poilsio laikas jūroje privalo būti reguliuojamas, kad būtų išvengta nuovargio ir užtikrintas saugus laivo eksploatavimas. Pervargus įgulai ar jos daliai, padidėja klaidų, avarijų ir nelaimingų atsitikimų tikimybė.

[49] Tarptautinė konvencija dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų Nr. 108, 1958. 6 str. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.45148?jfwid=rivwzvpvg
[50] *Ibid* 2 str, 1 d.

DK patikslinta darbo laiko sąvoka, nustatant, kad „darbo laikas yra bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį.“ [51] Įtvirtinta nauja „darbo laiko normos sąvoka: tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje.“ [52] „Darbo laiko režimas – darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių.“ [53]

„Maksimaliojo darbo laiko reikalavimai (jeigu DK normos nenustato kitaip): 1) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo laiko, per kiekvieną 7 dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 val.; 2) darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 val., neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 val. per kiekvieną 7 d. laikotarpį; 3) turi būti laikomasi darbo laiko režimo ypatumų dirbantiems naktį darbuotojams, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms ir asmenims iki aštuoniolikos metų, kaip nustatyta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme; 4) negali būti dirbama daugiau kaip 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas; 5) maksimalusis darbo laikas, dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, vidutiniškai per 7 dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 val., skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį.“[54]

LR darbo kodekso 121 straipsnyje sakoma kad „transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo ir socialinės globos įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse maksimaliojo darbo laiko reikalavimai ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisyklės skiriasi nuo DK nustatytų normų. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus šiose veiklos srityse nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar kolektyvinės sutartys.“[55]

[51] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, galiojanti 2021-01-01 redakcija. 111 str. 1 d.
[52] *Ibid* 112 str. 1 d.
[53] *Ibid* 113 str. 1 d.
[54] VDI konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. Šaltinis žiūrėtas: 2021-04-07 https://www.vdi.lt/PdfUploads/Naujas_DK-6-ji_konsultacija.pdf
[55] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, galiojanti 2021-01-01 redakcija. 121 str.

„Laivuose plaukiojančiuose su Lietuvos vėliava įprastinė įgulos narių darbo valandų norma nustatoma remiantis 8 valandų darbo diena, dviem poilsio dienomis per savaitę ir poilsiu švenčių dienomis. Laivuose, kuriuose dirbama ir budima ištisą parą, įvedama suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis nustatomas kolektyvinėje sutartyje ir turi būti ne ilgesnis kaip vieni metai.“ [56]

„Už laivo įgulos narių darbo ir poilsio laiko nustatymą atsako laivo kapitonas. Įgulos nariams turi fd apie jo dirbtą laiką nuorašas, kurį pasirašo kapitonas arba kapitono įgaliotas asmuo ir pats įgulos narys. Standartinę įrašų apie įgulos narių kasdienio poilsio valandas formą, jų darymo periodiškumo ir saugojimo laive tvarką nustato susisiekimo ministras arba jo įgaliota institucija. Įrašai turi būti daromi lietuvių, anglų ir laivo darbo kalba. Laive taip pat privalo būti Darbo ir poilsio laiko ypatumai ir kolektyvinė sutartis, kurie turi būti paskelbiami viešai.“[57]

Jūrų uosto budintiesiems laivų kapitonams, laivų kapitonų padėjėjams, jūrų uosto locmanams, mechanikams, elektromechanikams, jūreiviams, motoristams, radistams, elektrikams, laivų šaldymo įrenginių mechanikams ir mašinistams gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė.

Suminės darbo laiko apskaitos režimas yra tokia darbo laiko organizavimo forma, kai darbuotojo darbo laikas yra sumuojamas per apskaitinį laikotarpį, ne ilgesnį negu 3 mėnesiai. LR DK 121 str. įvardytos ekonominės veiklos sritys, tame tarpe ir jūrininkai, kuriose dėl sezoniškumo negalima iš anksto numatyti kasdienio ar savaitės darbo laiko trukmės, gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita ir nustatomi suminės darbo laiko apskaitos laikotarpiai ir leidžiama nukrypti nuo bendrųjų DK normų. Esminiai reikalavimai, įvedant suminę darbo laiko apskaitą, kad apskaitinis laikotarpis negali viršyti vienerių metų. Šių darbuotojų darbo laiko trukmė per apskaitinį laikotarpį neturi viršyti darbo valandų skaičiaus, apskaičiuoto pagal savaitės darbo laiko keturiasdešimties darbo valandų trukmę, kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų ar pamainų trukmė neturi būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, poilsio dienos suteikiamos darbo grafikuose nustatytu laiku.

[56] Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo, 2017 m. birželio 28 d. Nr. 534, 38 p.
[57] *Ibid* 42 p.

Reikia pažymėti, kad LR DK 121 str. numatytų ekonominės veiklos sričių įmonėse taikant suminę darbo laiko apskaitą, taikomos kitokios darbo laiko normą viršijančio faktiškai dirbto darbo laiko kompensavimo taisyklės: „1. Darbuotojams jų pageidavimu suteikiama poilsio diena, kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka. Tai reiškia, kad komentuojamame straipsnyje įvardytos ekonominės veiklos, įmonei taikant suminė darbo laiko apskaitą, įmonės darbo sutartyse su darbuotojais, kolektyvinėje sutartyje (jeigu tokia yra) arba darbo tvarkos taisyklėse (manoma, kad taip pat ir darbo apmokėjimo nuostatuose) turi būti nustatytas darbo laiko normą viršijančio darbo laiko kompensavimo būdas; 2. Papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą (išimtis nustatyta kelių ir geležinkelio transportui, civilinei aviacijai, kadangi jų veiklai taikomi Europos Sąjungos reglamentai), kuriuose numatyta kitokia viršyto darbo laiko ir nepanaudoto poilsio kompensavimo tvarka.“ [58]

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 534 numatyta, kad „laivo kapitono pavedimu kiekvienas laivo įgulos narys privalo atlikti reikiamos trukmės (kad ir kiek tai truktų) avarinį ar kokį kitą darbą, jeigu to reikia laivo, laive esančių žmonių ar krovinio saugumui užtikrinti arba pagalbai kitiems skęstantiems laivams ar žmonėms suteikti. <...> Atliekant avarinius darbus, laivo kapitonas gali laikinai sustabdyti darbo jūroje ir jūrų uoste grafiko taikymą, kol vykdomi minėti darbai. Šiuos darbus atlikus, kapitonas užtikrina, kad kuo greičiau visiems įgulos nariams, kurie dirbo pagal darbo jūroje ir jūrų uoste grafiką numatytu poilsio metu, būtų suteikta pakankamai poilsio. Atliekant nurodytus darbus pagal darbo jūroje ir jūrų uoste grafiką laisvu nuo budėjimo ar darbo metu, dirbtas laikas sumuojamas ir kompensuojamas įgulos nariams Darbo ir poilsio laiko ypatumų 5 punkte nustatyta tvarka, laivui sugrįžus į Klaipėdos valstybinį jūrų uostą arba pakeitus įgulą kituose jūrų uostuose.“ [59]

Lietuva yra ratifikavusi šias TDO konvencijas susijusias su jūrininkų darbo laiko ir poilsio reglamentavimu: Konvencija dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo, Konvencija dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse, Konvencija dėl vaikų nakties darbo pramonėje, Konvencija dėl prekybinės laivybos minimalių standartų, Konvencija dėl darbo jūrų laivyboje ir Konvencija dėl darbo žvejybos laivuose. Didžioji dauguma

[58] Bagdanskis T., Mačiulaitis V. ir Mikalopas M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.* Vilnius: UAB Rito projects, 2018. 322 p.
[59] Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo, 2017 m. birželio 28 d. Nr. 534, 43-44 p.

neratifikuotų konvencijų, kaip pavyzdžiui dėl jūrininkų darbo laiko ir laivo įgulos komplektavimo, yra perkelta į ES teisės aktus, todėl vis tiek yra privaloma ir Lietuvai.

1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo siekiama įgyvendinti minėtą susitarimą, esantį šios direktyvos priede, kuris atspindi tam tikras 1996 m. spalio 22 d. Tarptautinės darbo organizacijos priimtos Konvencijos Nr. 180 dėl jūrininkų darbo valandų ir laivų įgulų komplektavimo nuostatas.

Susitarimo 4 punktas nurodo: „kad nepažeidžiant 5 punkto, įprastinė jūreivio darbo valandų norma paprastai nustatoma remiantis aštuonių valandų darbo diena su viena poilsio diena per savaitę ir poilsiu valstybinių švenčių dienomis. Valstybės narės gali nustatyti tam tikrą tvarką tvirtinti ar įregistruoti kolektyvines sutartis, kurios įprastines jūreivių darbo valandas nustato ne mažiau palankiai.“ [60]

Direktyvoje 1999/63/EB Dėl susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo yra įtvirtinta, kad „*Darbo valandos* turi būti nustatytos taip, kad: būtų aštuonių valandų darbo diena su viena poilsio diena per savaitę ir poilsiu valstybinių švenčių dienomis; maksimalus darbo valandų skaičius neviršytų 14 valandų per bet kurias 24 valandas arba 72 valandų per bet kurias septynias dienas. *Poilsio laikas*: negali būti trumpesnis nei 10 valandų per bet kurias 24 valandas arba 77 valandos per bet kurias septynias dienas; gali būti dalijamas į ne daugiau kaip du laikotarpius, kurių vienas turi būti ne trumpesnis kaip šešios valandos; neturi viršyti 14 valandų tarp dviejų paeiliui einančių poilsio laikotarpių; turi būti kuo mažiau trikdomas saugos pratybomis, kaip antai laivo įgulos patikrinimais pagal sąrašą ir gaisro gesinimo bei gelbėjimosi mokymais; turi apimti pakankamą kompensuojamąjį poilsio laiką, jeigu įprastinis poilsio laikas buvo sutrikdytas iškvietimais į darbą.“ [61] Šios direktyvos susitarime, taip pat apibrėžtos ir šios sąvokos: *„darbo valandos“* — tai laikas, per kurį jūreivis turi atlikti darbą, susijusį su laivu; *„poilsio valandos“*— tai laikas, kuris neįeina į darbo valandas ir šiai sąvokai nepriskiriamos trumpos pertraukos.

[60] Europos Tarybos *Direktyva 1999/63/EB Dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo,* 1999 m. birželio 21 d. Susitarimo 4 p.
[61] *Ibid* susitarimo 2 p.

Ne mažiau svarbi ir 1999 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 1999/95/EB dėl jūrininkų darbo valandoms į Bendrijos uostus įplaukusiuose laivuose taikomų nuostatų įgyvendinimo, nes šios direktyvos tikslas – siekiant gerinti laivybos saugą, jūrininkų darbo sąlygas bei sveikatą ir saugą laivuose, nustatyti mechanizmą, kuriuo būtų galima patikrinti ir užtikrinti, kad į valstybių narių uostus įplaukusiuose laivuose laikomasi Direktyvos 1999/63/EB reikalavimų.

Direktyvos 1999/95 3 straipsnis numato: „nepažeisdama 1 straipsnio 2 dalies, jei valstybė narė, į kurios uostą savanoriškai, plaukdamas įprastiniu maršrutu arba norėdamas atlikti tam tikras operacijas, atplaukia laivas, gauna skundą, kurio ji nelaiko aiškiai nepagrįstu, arba įrodymu, kad tame laive nesilaikoma Direktyvoje 1999/63/EB nurodytų standartų, ji parengia šalies, kurioje tas laivas yra įregistruotas, vyriausybei adresuotą pranešimą, o tais atvejais, kai pagal 4 straipsnį atlikus tikrinimą gaunama atitinkamų įrodymų, valstybė narė imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad įgulos saugai ar sveikatai bet kokios aiškiai pavojingos sąlygos laive būtų pašalintos. Pranešimą ar skundą pateikusio asmens tapatybė neturi būti atskleista tokio laivo kapitonui arba savininkui.“ [62] Jei tikrinimo metu pasirodo, kad laive nesilaikoma Direktyvos 1999/63/EB reikalavimų, valstybė narė imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad visos sąlygos laive, aiškiai keliančios pavojų jūrininkų saugai arba sveikatai, būtų pašalintos. Uždraudimas išplaukti iš uosto, kol trūkumai bus pašalinti arba jūrininkai bus pakankamai pailsėję, gali būti viena iš tokių priemonių.

Taip pat, kaip ir visiems dirbantiesiems, jūrininkams turi būti suteikta ne mažiau kaip 2,5 kalendorinės dienos mokamų kasmetinių atostogų už darbo mėnesį ir proporcingai už ne visus dirbtus mėnesius. Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai nutraukiami darbo santykiai.

LR darbo kodekso 138 str. 1 d. sakoma, kad „darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaičių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Lietuvos

[62] Europos Parlamento Ir Tarybos *Direktyva 1999/95/EB Dėl jūrininkų darbo valandoms į Bendrijos uostus įplaukusiuose laivuose taikomų nuostatų įgyvendinimo,* 1999 m. gruodžio 13 d. 3 str.

Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.“[63] Prailgintas atostogas detalizuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo nutarime Nr. 496: „Jūrininkai, dirbantys Lietuvos Respublikos jūrų laivų registre įregistruotuose laivuose, – 25 darbo dienos (jeigu dirbama 5 darbo dienas per savaitę) arba 30 darbo dienų (jeigu dirbama 6 darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos 5 savaičių trukmės pailgintos atostogos.“ [64]

Atkreiptinas dėmesys, kad jūrininkai iš esmės turėtų turėti teisę imti kasmetines atostogas tokioje vietoje, su kuria jie turi esminį ryšį, paprastai tai ta vieta, į kurią jie turi teisę būti repatrijuojami. Negavus jūrininkų sutikimo, neturėtų būti reikalaujama, kad jie imtų kasmetines atostogas kitoje vietoje, išskyrus jūrininkų darbo sutartyje, nacionaliniuose įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus atvejus. Jei reikalaujama, kad jūrininkai imtų savo kasmetines atostogas kitoje vietoje, nei nurodyta šios gairės 2 dalyje, jie turėtų turėti teisę į nemokamą transportą iki vietos, kurioje jie buvo įdarbinti ar pasamdyti, atsižvelgiant į tai, kuri vieta yra arčiau jų namų; tiesiogiai su tuo susijusias pragyvenimo ar kitas išlaidas turėtų apmokėti laivo savininkas; kelionės laikas neturėtų būti išskaitomas iš jūrininkui priklausančių apmokamų kasmetinių atostogų. [65]

Trumpai apibendrinant, įprastinė laivo įgulos narių darbo valandų norma nustatoma remiantis 8 valandų darbo diena, viena poilsio diena per savaitę ir poilsiu švenčių dienomis. Laivuose, kuriuose dirbama ir budima ištisą parą, įvedama suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis nustatomas kolektyvinėje sutartyje ir turi būti ne ilgesnis kaip vieneri metai, už darbo laiko apskaitą atsako laivo kapitonas. Išanalizavus nacionalinę teisę ir tarptautinius teisės aktus, galima daryti išvadą, kad neatitikimų nėra.

[63] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, galiojanti 2021-01-01 redakcija. 138 str. 1 d.
[64] Lietuvos Respublikos Vyriausybės *nutarimas Nr. 496, kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašas ir šių atostogų trukmės aprašas*, 2017 m. birželio 21 d. 14 dalis
[65] Tarptautinė konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, 2006. 2.4 taisyklė. B2.4.2 gairė. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.427603

2.3. Jūrininkų darbo apmokėjimo ypatumai

Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį.[66] Tai yra būtinoji darbo sutarties sąlyga.

MLC išskiria dvi jūrininko darbo užmokesčio sąvokas: *bazinė alga ar atlyginimas* – atlyginimas, kad ir kas jį sudarytų, už įprastą darbo laiką; jis neapima išmokų už viršvalandinį darbą, premijinių išmokų, pašalpų, mokamų atostogų ar kito papildomo darbo užmokesčio; ir *bendras atlyginimas* – atlyginimas ar darbo užmokestis, apimantis bazinį užmokestį ir kitas su užmokesčiu susijusias išmokas; bendras atlyginimas gali apimti kompensaciją už visus dirbtus viršvalandžius ir visas kitas su užmokesčiu susijusias išmokas arba jis gali apimti tik tam tikras iš dalies bendras išmokas.

Visų pirma reiktų atskirti atlyginimą gaunamą reiso metu ir atlyginimą gaunamą nebūnant reise. „Laivo reiso“ sąvoka (GPMĮ 14 str., Tvarkos 2 p., Prekybinės laivybos įstatymo 2 str. 23 p.), pagal kurią laivo reisas – tai laivo kelionė iš vieno uosto į kitą, nesvarbu, ar laivas veža krovinį arba keleivius, ar plaukia be jų. Į laivo reisą taip pat įskaitomas laikas, kurio reikia uoste kroviniui į laivą pakrauti ar iš jo iškrauti arba keleiviams išlaipinti ar įlaipinti. Laivo reisu taip pat laikoma žvejybos laivo kelionė nuo išplaukimo iš uosto iki pirminio žuvų pardavimo.

„Pagal GPMĮ 17 str. 1 dalies 45 punktą jūrininkų už darbą laivo reiso metu gautos pajamos priskiriamos neapmokestinamoms pajamoms, jeigu jūrininkų pajamos gautos už darbą laivo, įregistruoto Europos ekonominės erdvės (toliau – EEE) valstybės jūrų laivų registre:

- bet kurios ES valstybės jūrų laivų registre;
- Islandijos, Lichtenšteino ar Norvegijos jūrų laivų registre;
- Danijos tarptautiniame jūrų laivų registre (*The Danish International Register of Shipping* (DIS);
- Vokietijos tarptautiniame jūrų laivų registre (*the German International Shipping Register* (ISR);
- Italijos tarptautiniame jūrų laivų registre (*the Italian International Shipping Register*);

[66] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, galiojanti 2021-01-01 redakcija. 139 str. 1 d.

- Maderos tarptautiniame jūrų laivų registre (*the Madeira International Ship Register* (MAR);
- Kanarų salų jūrų laivų registre (*the Canary Islands register*);
- Gibraltaro jūrų laivų registre.“ [67]

Tuo atveju, kai jūrininkas pasibaigus laivo, įregistruoto EEE jūrų laivų registre, reisui dirba krante (ne pakrovimo ar iškrovimo darbus), jo pajamos priskiriamos apmokestinamosioms pajamoms.

„Jūrininkų pajamoms, gautoms už darbo laivo reiso metu laikotarpį, priskiriama:

- darbo užmokestis, įskaitant priedus ir priemokas už darbą laivo reiso metu;
- darbo užmokestis už laisvadienius, gautus už dirbtus viršvalandžius ir darbą švenčių bei poilsio dienomis laivo reiso metu;
- darbo užmokestis už kasmetines atostogas, suteiktas už darbo laivo reiso metu laikotarpį;
- piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, priklausančias už darbo laivo reiso metu laikotarpį;
- ligos pašalpos (jūrininkui susirgus laivo reiso metu, per kasmetines atostogas, priklausančias už darbo laivo reiso metu laikotarpį, per laisvadienius, gautus už dirbtus viršvalandžius ir darbą švenčių bei poilsio dienomis laivo reiso metu).“ [68]

„Kadangi jūrininkų už darbą laivo reiso metu gautoms pajamoms priskiriamos ir ligos pašalpos (jūrininkui susirgus laivo reiso metu, per kasmetines atostogas, priklausančias už darbą laivo reiso metu, per laisvadienius, gautus už dirbtus viršvalandžius, darbą švenčių ir poilsio dienomis laivo reiso metu), todėl tais atvejais, kai jūrininkams ligos pašalpas išmoka Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai Lietuvoje, nuo tokių ligos pašalpų pajamų mokestis neišskaičiuojamas. Jeigu ligos pašalpos mokamos jūrininkui susirgus ne laivo reiso metu, tokios pašalpos priskiriamos apmokestinamosioms pajamoms.“ [69]

[67] Valstybinė mokesčių inspekcija, *Jūrininkų pajamos.* 2018 m. lapkričio 22d. Registracijos numeris KM0851
[68] Lietuvos Respublikos finansų ministro *įsakymas Nr. 277 Dėl Jūrininkų už darbą laivo reiso metu gautų pajamų nustatymo tvarkos patvirtinimo,* 2002 m. rugsėjo 6 d. 3 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.182808
[69] GPMĮ 14 straipsnio komentaras išdėstytas pagal VMI prie FM 2020-11-18 raštą (18.18-31-1E) R-5562, 6 dalis

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 67 straipsnio 15 punkte įtvirtinta, jog „Seimas nustato valstybinius mokesčius ir kitus privalomus mokėjimus“. Pagal Konstitucijos 127 straipsnio 3 dalį, „mokesčius ir kitas įmokas į biudžetus ir rinkliavas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai“. „Aiškindamas šias nuostatas, Konstitucinis Teismas ne kartą nurodė, kad jomis yra įtvirtinta Seimo prerogatyva nustatyti mokesčius (žr. pvz., 1998 m. spalio 9 d. nutarimą, 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimą). Taigi reguliuodamas mokesčius, įstatymų leidėjas nustato ir vieną iš esminių mokesčių elementų – mokesčių lengvatas (MAĮ 2 str. 8 d., 4 str. 1 d.). Viena iš tokių įstatymų leidėjo pasirinktų ir nustatytų lengvatų buvo įtvirtinta GPMĮ 17 straipsnio 1 dalies 40 punkte, tai yra pajamų, gautų už jūrininko darbą laivo reiso metu, neapmokestinimas. Kaip matyti, šis pasirinkimas buvo pagrįstas pozityviais tikslais – laivybos verslo skatinimu, jis, be kita ko, buvo paremtas Europos Sąjungos siekiu pagerinti valstybių narių laivybos kompanijų verslo sąlygas. Tai išplaukia iš minėto įstatymo travaux préparatoires. Taip pat matyti, kad Lietuvos Respublikos Seime buvo pateiktas siūlymas neapmokestinti visas jūrininkų už darbą laive gautas pajamas (2003 m. vasario 17 d. Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 6, 17 straipsnių pakeitimo ir 14 straipsnio pripažinimo netekusiais galios įstatymo projektas Nr. IXP-2301), tačiau įstatymų leidėjas jo nepatvirtino. Pažymėtina, kad diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu juo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų arba jeigu tam tikrų ribojimų ar sąlygų nustatymas yra susijęs su reguliuojamų visuomeninių santykių ypatumais, savaime nėra laikytinas diskriminaciniu (žr. pvz., Konstitucinio Teismo 2005 m. gegužės 13 d., 2006 m. gegužės 31 d., 2009 m. kovo 2 d. nutarimus, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. vasario 3 d. nutartį administracinėje byloje Nr. A575 – 247/11).“ [70]

Vienas iš jūrininkų darbo apmokėjimo išskirtinių požymių yra tas, kad be pinigais išmokamo darbo užmokesčio jūrininkams yra teikiamas maitinimas, be to, dalis atlyginimo išmokama dienpinigiais. Dienpinigiai – kompensacinė išmoka, kurios paskirtis – kompensuoti komandiruoto darbuotojo padidėjusias asmeninio pobūdžio išlaidas toje vietovėje, kurioje darbdavio pavedimu tam tikrą laikotarpį darbuotojas atlieka darbo funkcija. [71]

[70] Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas, *nutartis byloje A-575-2144-11*, 2011 m. rugsėjo 8 d.
[71] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo *nutartis byloje Nr. 3K-3-68-248/2018*, 2018 m. kovo 2 d.

„Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99 patvirtintų Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių, galiojusių ginčo darbo santykių metu, 5 punktą Lietuvos Respublikos laivo įgulos jūreiviams dienpinigiai mokami vadovaujantis Dienpinigių mokėjimo jūreiviams taisyklėmis, patvirtintomis šiuo nutarimu. Taisyklių 1 punkte nustatyta, kad Dienpinigių mokėjimo jūreiviams taisyklės reglamentuoja dienpinigių mokėjimą Lietuvos Respublikos laivo įgulos jūreiviams. Laivo įgulai, dirbančiai kelių užsienio valstybių uostuose, dienpinigiai apskaičiuojami pagal finansų ministro nustatytas dienpinigių vykstantiems į užsienio komandiruotes normas, atsižvelgiant į laivų plaukiojimo regionų valstybėms numatytą vidutinę dienpinigių mokėjimo normą (pagal šių Taisyklių priedą). Taisyklių 2 punkte nustatyta, kad pagal apskaičiuotas vidutines regiono arba vienos valstybės dienpinigių normas nustatoma normatyvinė įgulos ir visų vieneto jūreivių ketvirčio dienpinigių suma, atsižvelgiant į tai, kad, apskaičiuojant dienpinigius įguloms, dirbančioms užsienyje plaukiojančiuose laivuose, komandiruotės laikas sutampa su laivo reiso laiku (neįskaitant kelionės tarp uostų laiko). Taigi, dienpinigių jūreiviams apskaičiavimo laikotarpis yra tas pagal kurį komandiruotės laikas sutampa su laivo reiso laiku. [72] Teismų praktikoje pažymima, jog sąvokos „laivo reisas“, „jūrininko reisas“ ir „vidaus reisas“ apibrėžia skirtingus dalykus, todėl jų aiškinimas gali skirtis. Pagal Dabartinį lietuvių kalbos žodyną sąvoka „reisas“ aiškinama kaip „laivo, lėktuvo, autobuso, traukinio maršrutas, kelias į vieną galą“, o ne stovėjimas vienoje vietoje. Įstatymų leidėjas imperatyviai išskiria tik du laivo stovėjimo laikotarpius: laiką, kurio reikia kroviniui į laivą pakrauti ar iš jo iškrauti, ir laiką keleiviams išlaipinti ar įlaipinti.“ [73] „Taisyklių 4 punkte nustatyta, kad dienpinigiai kiekvienam įgulos nariui išmokami pagal vieneto vadovo ar jo įgalioto asmens nustatytus dydžius, neviršijant ketvirčio fondo, kuris apskaičiuojamas pagal Maksimalių dienpinigių dydžių sąraše nustatytus dienpinigių dydžius. Dalis dienpinigių išmokama grynaisiais, o kita dalis panaudojama maitinimo išlaidoms apmokėti. Analogiška pozicija pateikta ir valstybės institucijų išaiškinimuose (T. 3, b. l. 17). Taigi dienpinigių, mokamų jūreiviams, teisinis reguliavimas tiesiogiai nustato išskaitas maitinimo išlaidoms padengti. Toks reglamentavimas atitinka ir dienpinigių kompensacinę funkciją. Maistpinigių išskaitos iš dienpinigių nesusijusios su jūreivių atliekamų

[72] Vilniaus Apygardos Teismo *nutartis byloje e2a-1980-910/2018,* 2018 m. spalio 23 d.
[73] Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo *nutartis byloje Nr. A-575-2144-11,* 2011 m. rugsėjo 8 d.

funkcijų apimtimi. Išskaitoma todėl, kad jūreiviui ir taip tiekiamas maitinimas, todėl nebūtina mokėti maistpinigius.“ [74]

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad laivo kapitono dienpinigių apmokėjimas skiriasi nuo kitų įgulos narių. Vilniaus apygardos teismas vienoje savo nutarčių pasisakė: „laivo kapitono, vykdytos funkcijos bei turėtos teisės nustatytinos pagal teisės aktuose įtvirtintas nuostatas, t. y. pagal Prekybinės laivybos įstatymą, Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutą (toliau – Statutas), darbo ir poilsio laiko ypatumus žvejybos laivuose, nustatytus Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587, kitus Lietuvos Respublikos bei tarptautinius teisės aktus. Teisės aktų nuostatos suponuoja tai, kad laivo kapitono pareigos yra ypatingos, išskirtinos iš kitų jūrininkų, esančių laive, nes būtent laivo kapitonas atsakingas už laivo įgulą, jos atliekamą darbą bei saugumą, patį laivą bei krovinį laive (Prekybinės laivybos įstatymo 13 straipsnio 1 dalis; Statuto IV skyriaus 24 punktas). Laivo kapitonas yra laivo valdytojo atstovas laive (Įstatymo 12 straipsnio 2 dalis). Darbas laive organizuojamas ir įgula darbo funkcijas atlieka nepertraukiamai, t. y. net ir laivui nevykdant ypatingų operacijų (žvejybos, krovos darbų ar pan.). Net laivui stovint uoste, laive privalo būti organizuojami budėjimai laivo bei aplinkinių saugumui užtikrinti (Statuto VI skyrius). Statuto 72 punkte aiškiai nustatyta, kad net kai laivas remontuojamas arba dėl kitu priežasčių stovi jūrų uoste, laivo įgulos nariams gali būti nustatomas visos paros budėjimo grafikas. Laivo kapitonas, būdamas atsakingas už laivą ir tinkamą teisės aktų laikymąsi organizuojant darbą laive, savo pareigas atlieka nepertraukiamai.“ [75] Teismo išvada, kad ieškovui nemokėtini dienpinigiai už kapitono funkcijų vykdymą laikotarpiais, kai Laivas stovėjo uostuose ar plaukė iš vieno uosto į kitą, nelogiška, neatitinkanti teisingumo ir protingumo principų.

Vienintelis mokestis, kuris yra atskaitomas nuo jūrininkų darbo užmokesčio – socialinio draudimo mokestis.

LR DK 144 str. reglamentuoja mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu. 8 – toje dalyje sakoma, kad „darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už

[74] Vilniaus Apygardos Teismo *nutartis byloje E2A-1980-910/2018,* 2018 m. spalio 23 d.
[75] *Ibid*

faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui neapmokamos komandiruotės išlaidos.“ [76]

1952 m. tarptautinėje Konvencijoje dėl kai kurių taisyklių, susijusių su jūrų laivų areštu, suvienodinimo buvo suteikta labai svarbių garantijų jūrininkams. Šia konvencija buvo susitarta, kad galima pareikšti jūrinį reikalavimą dėl atlyginimo laivų kapitonams, laivo vadovaujantiems asmenims ar įgulai. Antrame Konvencijos straipsnyje numatyta, kad laivas, plaukiojantis su susitariančiosios valstybės vėliava, gali būti areštuotas bet kurios susitariančiosios valstybės jurisdikcijoje siekiant užtikrinti kiekvieno jūrinio reikalavimo įvykdymą, tačiau jis negali būti areštuotas dėl jokio kito reikalavimo; vis dėlto laikoma, kad šios Konvencijos nuostatos neišplečia ir neapriboja vyriausybėms ar jų žinyboms, valstybinės valdžios institucijoms arba dokų ar uostų administracijoms pagal galiojančius nacionalinius įstatymus ar kitus teisės aktus suteiktų teisių ar galių areštuoti, sulaikyti ar kitaip neleisti plaukti jų jurisdikcijoje esantiems laivams. [77]

„Pagal Konvenciją jūrų laivas gali būti areštuotas bet kurios susitariančiosios valstybės jurisdikcijoje, siekiant užtikrinti kiekvieno jūrinio reikalavimo įvykdymą (Konvencijos 2 straipsnis). Konvencijos nuostatos leidžia teismui jūrų laivą areštuoti net ir tada, kai šis teismas neturi jurisdikcijos nagrinėti ginčą iš esmės, o jeigu laivo arešto klausimas sprendžiamas dar nepareiškus ieškinio, tai teismas, areštuodamas laivą, nustato terminą, per kurį ieškovas turi pareikšti ieškinį teisme, turinčiame jurisdikciją nagrinėti ginčą iš esmės. <...> Aplinkybė, kad areštuotas laivas priklauso ne vienam, bet dviem savininkams, iš kurių tik vienam reiškiamas jūrinis reikalavimas, nedaro laivo arešto negalimo. Antra vertus, Konvencijos nuostatos jūrinio reikalavimo atveju įgalina taikyti areštą jūrų laivui net tuo atveju, kai dėl jūrinio reikalavimo atsakingas ne registruotasis laivo savininkas, o laivo nuomininkas (Konvencijos 3 straipsnio 4 dalis). Laikinųjų apsaugos priemonių taikymas turtui, priklausančiam bendrosios nuosavybės teise keliems savininkams, atitinka ir CPK 145 straipsnio nuostatas.“ [78]

„Įmonės bankroto ar jos teisminio likvidavimo atveju joje dirbantys darbuotojai turi būti traktuojami kaip privilegijuoti kreditoriai jiems priklausančio darbo užmokesčio už atliktą darbą

[76] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, galiojanti 2021-01-01 redakcija. 144 str. 8 d.
[77] Tarptautinė konvencija dėl kai kurių taisyklių, susijusių su jūrų laivų areštu, suvienodinimo, 1952. 2 str. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.165440
[78] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo *nutartis byloje Nr. 3K-3-20/2010,* 2010 m. vasario 1 d.

per nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose aktuose nustatytą laikotarpį iki bankroto ar teisminio likvidavimo atžvilgiu, arba nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose aktuose nustatyto darbo užmokesčio dydžio atžvilgiu.“ [79] Tai dar viena, labai svarbi garantija darbuotojams, kuri yra apibrėžta Konvencijose dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiu ir Konvencija dėl darbo užmokesčio apsaugos.

Ši nuostata yra perkelta ir į ES teisės aktus, pavyzdžiui į EZ Tarybos Direktyvą 1980/987/EEB (toliau - direktyva 80/987/EEB), kurioje numatyta, kad Valstybės narės turi imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos užtikrintų darbdavio neapmokėtų reikalavimų, kylančių dėl darbo sutarčių ar darbo santykių ir susijusių su darbo užmokesčiu apmokėjimą. Direktyvoje 2002/74/EB, iš dalies pakeitusioje direktyvą 80/987/EEB, papildyta, kad „valstybės narės turi imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos, užtikrintų darbuotojams ne tik nesumokėtų reikalavimų, kylančių dėl darbo sutarčių ar darbo santykių, patenkinimą, bet ir, jeigu numatyta nacionalinės teisės aktais, išeitines išmokas dėl nutrauktų darbo santykių.“[80]

Apibendrinant, galima pasakyti, kad pagrindinė Lietuvos jūrininkų darbo apmokėjimo problema, kad atlyginimas susideda iš dviejų dalių: bazės bei dienpinigių, kai niekur kitur pasaulyje tokia sistema jau nebėra taikoma. Už dienpinigius nemokami socialinio draudimo mokesčiai ir jūrininkai dėl to gauna mažesnę pensiją, mažesnę išmoką netekus darbingumo ir t.t. Dienpinigių išmokos turėtų būti įtrauktos į jūrininko bazinį atlyginimą, tai padarius padidėtų ir socialinio draudimo mokesčiai, kas lemtų, jog ateityje jūrininkai gali tikėtis didesnių ligos ir senatvės pensijų. Ši apmokėjimo sistema nulemia tai, kad didžioji dalis Lietuvos jūrininkų renkasi dirbti užsienio laivuose, kur socialinės garantijos yra žymiai geresnės.

2.4. Darbo santykių pasibaigimas. Repatriacija

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 53 straipsnyje įvardinti galimi darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, tai yra: 1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu; 2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva; 3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia; 4) nutraukus darbo

[79] Tarptautinė konvencija dėl darbo užmokesčio apsaugos. 11 str.
[80] Europos Parlamento ir Tarybos *Direktyva 2002/74/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam*. 2002 m. rugsėjo 23 d.

sutartį nesant šalių valios; 5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui; 6) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos. Šiame sąraše nėra paminėta, kad darbo sutartis gali nutrūkti darbdaviui bankrutavus, taip pat darbo sutarties pasibaigimas, kai ji yra terminuotoji ar laikinoji. Dar viena iš jūrininkų darbo santykių pasibaigimo galimybių – repatriacija.

Nors praktika yra žalinga, tačiau dar labai dažnai jūrininkų darbo sutartys yra terminuotos, t. y. tik to laivo reiso laikui ir akivaizdu, kad sudaryti terminuotą darbo sutartį naudinga yra darbdaviui, o darbuotojo teisės bei interesai šiuo atveju tampa labiau pažeidžiami. Vis dėl to MLC nėra formuojama nuostata tokių sutarčių nesudarinėti ir skyriuje *darbo sutartys* įvardyta, kaip turėtų būti nutraukiamos terminuotos sutartys: „jei sutartis buvo sudaryta neribotam laikotarpiui, sąlygas, kuriomis bet kuri šalis gali nutraukti sutartį, taip pat reikalaujamą įspėjimo laikotarpį, kuris laivo savininkui negali būti trumpesnis nei jūrininkui; jei sutartis buvo sudaryta apibrėžtam laikotarpiui, jos galiojimo pabaigos datą ir jei sutartis sudaryta vienam reisui, paskirties uostą ir laiką, kuris turi praeiti nuo atvykimo iki to laiko, kai jūrininkas turėtų būti išleidžiamas.“[81] Europos Sąjungos teisinis reguliavimas suteikia daugiau apsaugos jūrininkams ir ženkliai apriboja terminuotų sutarčių sudarymo galimybes. Europos Teisingumo Teismas byloje prieš *Rete Ferroviaria Italiana SpA (Italija)* išaiškino, kad „darbo stabilumas suprantamas kaip svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas, o terminuotos darbo sutartys ir darbdavių, ir darbuotojų poreikius gali tenkinti tik tam tikromis aplinkybėmis, todėl darbo laikinumą gali nulemti tik labai objektyvios priežastys ir valstybės narės privalo pasirinkti priemones, kad būtų užtikrinta veiksminga piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis ar nustatant terminuotus darbo santykius.“ [82]

Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintoje pavyzdinės darbo sutarties su jūrininku formoje yra dalis, kurioje numatyta, kad „įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio ar darbuotojo iniciatyva arba kitais atvejais, nustatomas pagal Lietuvos Respublikos

[81] Tarptautinė konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, 2006. A2.1 standartas. 4 d. G p. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.427603

[82] Teisingumo Teismo Sprendimas, *sujungtose bylose C-362/13, C-363/13 ir C-407/13 prieš Rete Ferroviaria Italiana SpA (Italija),* 2014 m. liepos 3 d.

darbo kodekso 55–57, 59, 61 ir 62 straipsnių nuostatas.“[83] Tai reiškia, kad sutarties nutraukimo įspėjamieji terminai yra visiškai suderinti su nacionaline teise ir neprieštarauja tarptautiniam reglamentavimui. „Trumpesnis už minimalų įspėjimo laikotarpis gali būti leidžiamas tokiomis aplinkybėmis, kurios pagal nacionalinius įstatymus ar kitus teisės aktus arba galiojančias kolektyvines sutartis pripažįstamos pateisinančios trumpesnį įspėjimo apie sutarties nutraukimą laikotarpį arba sutarties nutraukimą be įspėjimo. Nustatant tokias aplinkybes, kiekviena Organizacijos narė turi užtikrinti, kad būtų atsižvelgta į jūrininko poreikį nutraukti darbo sutartį apie tai įspėjant prieš trumpesnį laikotarpį arba visai neįspėjant ir be jokios nuobaudos už tai dėl asmeninių ar kitų neatidėliotinų priežasčių.“[84]

Repatriacija (*lot. repatriatio – grįžimas į tėvynę*), tarptautinei teisei neprieštaraujantis užsienio valstybėje esančių kitos valstybės piliečių (karo ar civilių asmenų, pvz., karo belaisvių, karo pabėgėlių, internuotųjų, deportuotųjų, emigrantų, prekybinių laivų ekipažo narių) organizuotas grąžinimas į jų valstybę pagal juos išleidžiančios ir priimančios valstybių susitarimą arba tarptautinę sutartį. <...> Jūrininkų repatriaciją reglamentuoja 1926 ir 1987 konvencijos Dėl jūrininkų repatriacijos. Jose nustatyta, kad jūrininkas turi teisę į repatriaciją, jei jo darbo sutartis baigiasi jam būnant užsienyje, laivo savininkas nebegali įvykdyti savo įsipareigojimų dėl bankroto, laivo pardavimo, pasikeitus laivo registracijai, įvykus laivo avarijai, t. p. jūrininkui susirgus, gavus traumą ar dėl kitos medicininės priežasties, kai reikalingas gydymas už laivo ribų, t. p. dėl kitų aplinkybių. Jei laivo savininkas negali įvykdyti repatriacijos, ją vykdo valstybė, kurios teritorijoje registruotas laivas, arba valstybė, iš kurios turi būti repatrijuojamas jūreivis, arba valstybė, kurios pilietybę turi jūreivis. [85]

1926 m. Konvencija dėl jūrininkų repatriacijos ir 1987 m. Konvencija dėl jūrininkų repatriacijos (pataisyta) yra apibendrintai perkeltos į Konvenciją Dėl darbo jūrų laivyboje, kurioje sakoma, kad „kiekviena Organizacijos narė užtikrina, kad su jų vėliavomis plaukiojančiuose laivuose dirbantys jūrininkai turėtų teisę būti repatrijuoti šiomis aplinkybėmis: jei jūrininkams esant užsienyje baigia galioti jų darbo sutartis; kai jūrininkų darbo sutartį nutraukia: laivo savininkas; arba

[83] Lietuvos Respublikos *Vyriausybės nutarimas Nr. 115 dėl pavyzdinės darbo sutarties su jūrininku formos patvirtinimo,* 2003 m. sausio 28 d., 10 d.
[84] Tarptautinė konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, 2006. A2.1 standartas. 6 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.427603
[85] Žilinskas J. ir Gaidys A. *Visuotinė Lietuvių enciklopedija.* Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-18 https://www.vle.lt/straipsnis/repatriacija/

jūrininkas dėl pateisinamų priežasčių; taip pat: kai jūrininkai nebegali vykdyti pareigų pagal savo darbo sutartį arba nėra garantijos, kad ypatingomis aplinkybėmis jie galės tas pareigas vykdyti.“ [86]

Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo 88 str. 2 d. numatyta, kad „jeigu nustatoma, kad jūrininkas serga liga, kuri kelia pavojų kitiems esantiems laive asmenims, laivo kapitonas, jei laive neįmanoma šiam pavojui užkirsti kelio, sergantį jūrininką išlaipina į krantą artimiausiame uoste, į kurį įplaukia laivas.“ 2020 rugsėjo 30 dieną, Vyriausybė pritarė Susisiekimo ministerijos inicijuotiems Prekybinės laivybos įstatymo pakeitimams, kurie suteiktų daugiau socialinių garantijų jūrininkams, pavyzdžiui sergantis jūrininkas būtų išlaipinamas į krantą tik tame artimiausiame uoste, kuriame gali būti suteiktos reikiamos asmens sveikatos priežiūros paslaugos arba yra galimybė repatrijuoti jūrininką į jo nuolatinę gyvenamąją vietą, jei dėl sveikatos būklės jis gali keliauti.

Labai aktualus 88 straipsnio papildymas, kuriame bus įtvirtintas reikalavimas, kad „jeigu jūrininkas yra laikomas nelaisvėje laive ar kitur dėl piratavimo ar ginkluoto laivo plėšimo, jo darbo sutartis ir toliau galioja visą jūrininko buvimo nelaisvėje laikotarpį, neatsižvelgiant į tai, ar pasibaigė darbo sutarties galiojimo laikotarpis, ar kuri nors darbo sutarties šalis pranešė apie sutarties vykdymo sustabdymą ar nutraukimą. Jūrininko darbo užmokestis ir kitos jam priklausančios išmokos, numatytos jūrininko darbo sutartyje, atitinkamoje kolektyvinėje sutartyje ar kituose galiojančiuose Lietuvos Respublikos teisės aktuose, turi būti toliau mokami visą jūrininko buvimo nelaisvėje laikotarpį iki jūrininko paleidimo ir repatriacijos į jo nuolatinę gyvenamąją vietą dienos arba, jei jūrininkas miršta nelaisvėje, iki jo mirties datos, nustatytos pagal galiojančius Lietuvos Respublikos teisės aktus.“[87] 89 straipsnis įtvirtins papildomas socialines garantijas ir jūrininkų šeimos nariams - nelaimės atveju jūrininkų šeimos neturėtų be teisėtų pajamų, taip pat kad būtų pasirūpinta jų grįžimu į tėvynę, jei laivo savininkas nesugebėtų tuo pasirūpinti.

Svarbu pažymėti, kad draudžiama laivų valdytojams reikalauti, kad jūrininkai iš anksto apmokėtų repatriacijos išlaidas jų įdarbinimo pradžioje, taip pat draudžiama išskaityti repatriacijos išlaidas iš jūrininkų atlyginimo ar kitų jiems priklausančių išmokų ir terminas, kuriam suėjus

[86] Tarptautinė konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, 2006. A2.5 standartas. 1d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.427603

[87] Lietuvos Respublikos Prekybinės laivybos įstatymo NR. I-1513 2, 84, 86, 88, 89 straipsnių ir įstatymo priedo pakeitimo įstatymas. 88 d. 10 p. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3bce1c50079f11ebbedbd456d2fb030d

jūrininkas įgyja teisę į repatriaciją, negali būti ilgesnis kaip 12 mėnesių nuo jūrininko reiso pradžios.

Palankus jūrininkams Europos Komisijos pasiūlymas iš dalies pakeisti Tarybos direktyvą 2009/13/EB ir papildyti ją finansinių garantijų sistema, taikoma, kai laivo savininkas nepadengia jūrininkų repatriacijos išlaidų. Anot Komisijos „apskaičiuota, kad 2010 m. jūrinėse ES valstybėse narėse ir Norvegijoje buvo 254 119 aktyvių jūrininkų. TDO jūrininkų palikimo likimo valiai atvejų duomenų bazės duomenimis, nuo 2004 m. likimo valiai buvo palikti 192 prekybiniai laivai, iš jų 21 – plaukiojantis su ES valstybės narės vėliava. 2016 m. likimo valiai palikta 20 prekybinių laivų, o iš šių atvejų iki 2017 m. gegužės 30 d. išnagrinėti tik aštuoni. Iš šių 20-ies 2016 m. paliktų laivų keturi plaukiojo su ES valstybės narės vėliava ir juose likimo valiai buvo palikti iš viso 45 jūrininkai. Kai kurie palikimo likimo valiai atvejai neišnagrinėti dar nuo 2006 m. Anksčiau likimo valiai palikti jūrininkai dažnai nenorėdavo palikti savo laivo, kol jis teismo sprendimu būdavo parduodamas, kad būtų sumokėtos reikalaujamos sumos, be kita ko, ir nesumokėtas darbo užmokestis. Dabar tokios reikalaujamos sumos bus greitai sumokamos naudojantis finansinių garantijų sistema. Be to, jūrininkams ar jų šeimoms bus greičiau sumokamos ir reikalaujamos sumos mirties ar ilgalaikio neįgalumo dėl profesinių priežasčių atveju. Tai padės išvengti ilgo mokėjimų vilkinimo ir biurokratizmo, su kuriuo jūrininkams ir jų šeimoms dažnai tenka susidurti.” [88] Taryba į pasiūlymą atsižvelgė ir 2018 m. sausio 23 d. sudarytas susitarimas iš dalies pakeisti Direktyvą 2009/13/EB, taigi šiuo metu yra galiojanti Europos Tarybos direktyva 2018/131.

Labai sveikintini naujausi teisės aktų pakeitimai, siekiant suteikti žymiai daugiau socialinių garantijų jūrininkams ir jų šeimos nariams. Manytina, kad tai ženkliai prisidės prie sėkmingos jūrininkystės plėtros Lietuvoje ir Europos Sąjungoje.

[88] Europos Komisija, *pasiūlymas 2017/0181 (NLE), Tarybos direktyva, kuria įgyvendinamas Europos bendrijos laivų savininkų asociacijų (ECSA) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) sudarytas susitarimas iš dalies pakeisti Tarybos direktyvą 2009/13/EB pagal 2014 m. padarytus ir 2014 m. birželio 11 d. Tarptautinėje darbo konferencijoje patvirtintus 2006 m. Konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje pakeitimus.* 2017 m. liepos 27 d.

3 DALIS. JŪRININKŲ DARBO TEISIŲ APSAUGA

Jau ne vieną dešimtmetį tarptautinės organizacijos vykdo ypač aktyvią veiklą nediskriminavimo, lygių galimybių ir teisių, moterų integracijos į darbo rinką srityse, taip pat labai aktyviai siekia jūrininkų darbo vietų gerinimo ir saugos darbe užtikrinimo. Sekančiuose skirsniuose plačiau bus aptarta moterų darbo laivuose problematika ir kaip užtikrinamos geros ir saugios darbo sąlygos laivuose. Trečiame skirsnyje bus atskleista jūrininkams taikytinos teisės specifika ir kuo remtis turėtų jūrininkas, kuris nori ar turi ginti savo pažeistas teises.

Apie moterų integraciją į jūrininkų darbo rinką kalbėti yra labai svarbu, nes akivaizdus jų stygius rodo, kad stereotipas, jog moterims ten ne vieta yra labai gajus, ir sąlygos tam pasikeisti nėra kuriamos arba kuriamos nepakankamai efektyviai. Moterys nenoriai eina dirbti į laivus ne vien todėl, kad darbas yra sunkus psichologiškai ar fiziškai, bet ir dėl to, kad laive dirbančių moterų yra ženkliai mažiau ir tai labai dažnai nulemia įvairaus pobūdžio priekabiavimą ir spaudimą.

Pagal 2006 m. darbo jūroje konvenciją kiekviena valstybė-narė privalo įsitikinti, kad jos įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatos atitinka pagrindinę teisę panaikinti diskriminaciją užimtumo ir profesinės veiklos srityse. Priekabiavimas ir persekiojimas laivuose gali turėti rimtų pasekmių jūrininkų fizinei ir emocinei sveikatai, mažinti motyvaciją ir didinti negalavimus bei gali pakenkti darniam ir efektyviam komandiniam darbui. Tai taip pat gali turėti neigiamą poveikį įmonėms, dėl to pablogės darbo sąlygos ir galimos organizacinės, ekonominės ir teisinės pasekmės. Kadangi laivas dažnai būna jūreivių namais daugelį mėnesių, priekabiavimas ir persekiojimas gali kelti susirūpinimą dėl gyvenimo ir darbo aplinkos, izoliacijos, kabinų dydžio ir artumo jose ir neišvengiamybės likti darbo vietoje ir poilsio metu. [89]

Jau ankstesniuose skyriuose minėta, kad kvalifikuotų jūrininkų sparčiai mažėja, todėl yra poreikis nuolat kurti naujas strategijas kaip didinti jūrininko specialybės patrauklumą. Viena iš priemonių – gerinti darbo sąlygas, tobulinti jūrininkų sveikatos ir socialinę apsaugą, saugą darbe, bei suteikti galimybę moterims papildyti jūrininkų gretas.

[89] Tarptautinių laivybos rūmai ir Tarptautinė transporto darbuotojų federacija, *Priekabiavimo ir persekiojimo prevencijos laivuose gairės,* 2018. 3 p.

3.1. Lygių teisių ir lygių galimybių užtikrinimas laivuose

Visų tautų ir visų laivynų tradicijos skelbia, kad moteris laive – pavojus. Niekur neparašyta, bet visi tai žino. Į povandeninį laivą ji nė kojos negali kelti. Nes jame tarnyba – nuolatinė gūduma. <...> Jaunų, dailių moterų dirbti žvejybos ar prekiniuose laivuose anksčiau nepriimdavo. Dabar kartais priima, bet tada jau paties kapitono arba vyresniojo padėjėjo atsakomybė; jie jas ir globoja.[90] Lyriška, tačiau tai yra vis dar labai tikroviškas moterų darbo laivuose atspindys. Remiantis naujausia Tarptautinės Jūrų Organizacijos statistika, tik 2 procentai visų jūrininkų yra moterys ir didžioji jų dauguma (94%) dirba kruiziniuose laivuose. [91] Kai kuriose Skandinavijos šalyse moterys sudaro daugiau nei dešimt procentų jūreivių darbo jėgos, kitų Europos šalių duomenys yra nereikšmingi - Italijoje moterys sudaro tik 1,2 procento jūrininkų, Vokietijoje - 4,2, o JK turi 8,3 proc. Už Europos ribų skaičiai taip pat skiriasi: moterys sudaro 1,1 proc. Brazilijos jūrininkų ir 5 proc. Indonezijos. Pagal „Fairplay“ 1998 m. Indija pranešė tik apie tris moteris iš 43 000 registruotų jūrininkų; iki 2002 m. pabaigos jų buvo dvylika. Filipinuose, didžiausiame pasaulio prekybinio laivyno jūrininkų tiekėju, 1983–1990 m. Tarptautiniame jūrininkų registre tik 225 moterys iš 230 000 jūrininkų. [92]

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įgyvendindamas ES direktyvas, tokias kaip 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus ir 2006 m, liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, taip pat ir MLC nuostatas, 26 straipsnyje įtvirtino vieną svarbiausių ir fundamentalių darbo teisės principų. Jame sakoma, kad „darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės,

[90] Čekuolis A. *Apie jūreivius: jų meilės ir kitos tikros istorijos.* Vilnius: Alma littera, 2016. 25 p.
[91] IMO, *Women in Maritime,* 2021. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-18, https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx#:~:text=Today%2C%20women%20represent%20only%20two,working%20in%20the%20cruise%20industry
[92] ILO, *Women seafarers: Fighting against the tide?* 2003. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-20 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_075627/lang--en/index.htm

etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.“ [93]

Lygių galimybių pažeidimas – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme yra paaiškinta, kad „*netiesioginė diskriminacija* – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims. *Tiesioginė diskriminacija* – elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus šiuos įstatymų numatytus atvejus: 1) apribojimus dėl amžiaus; 2) reikalavimą mokėti valstybinę kalbą; 3) draudimą dalyvauti politinėje veikloje; 4) dėl pilietybės taikomas skirtingas teises; 5) specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes; 6) specialias laikinąsias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų; 7) kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas.“ [94]

Lietuvoje diskriminacijos ar lygių teisių pažeidimų užfiksuota ar nustatyta beveik nėra. „Lygių galimybių kontrolierė savo 2015 m. kovo 20 d. pažymoje konstatavo, kad „X asociacijos

[93] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, galiojanti 2021-01-01 redakcija. 26 str.
[94] Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, Nr. IX-1826. 2003 m. lapkričio 18 d. 2 str. 3-4 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522

skundas dėl galimos neįgaliųjų diskriminacijos yra pagrįstas. Nuostata dėl absoliutaus draudimo dirbti laivyne ir užsiimti su laivyba susijusia veikla neįgaliems asmenims, kuriems nustatytas 55 proc. ar mažesnis (Aprašo 6.1-6.3 papunkčiai) ar 25 proc. ar mažesnis (Aprašo 6.4. papunktis) darbingumo lygis, yra nepagrįsta, perteklinė ir pažeidžianti neįgalių asmenų teises įsidarbinimo bei paslaugų teikimo srityse.“ Kontrolierė nusprendė „siūlyti Sveikatos apsaugos ministerijai keisti Jūrininkų ir vidaus vandenų transporto specialistų bei motorinių pramoginių laivų ir kitų motorinių plaukiojimo priemonių laivavedžių sveikatos tikrinimo tvarkos aprašą, naikinant jame įtvirtintą nuostatą dėl draudimo dirbti laivyne ar užsiimti su laivyba susijusia veikla asmenims, kuriems nustatytas 55 proc. ar mažesnis, 25 proc. ar mažesnis darbingumo lygis.“ [95] Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba taip pat nėra gavusi skundų ar atlikusi tyrimų dėl moterų diskriminacijos jūreivystės srityje.

MLC taip pat yra suformuoti nediskriminavimo pagrindai, bei aptartos moterų gyvenimo sąlygos laivuose. Konvencijoje yra nustatyta, kad visi jūrininkai turi turėti galimybę patogiai naudotis sanitarine įranga, atitinkančia minimalius sveikatos ir higienos reikalavimus ir pagrįstus komforto standartus; vyrams ir moterims turi būti atskiros sanitarinės patalpos. Kai laive turi būti apgyvendinama su nakvyne, miegamosioms patalpoms taikomi tokie reikalavimai: vyrams ir moterims turi būti suteiktos atskiros miegamosios patalpos.[96] Akivaizdu, kad moterų integracijai į darbą laivuose dėmesio nėra skirta labai daug.

Lietuvos Respublikos teisės aktai reglamentuojantys nediskriminavimą ir lygias galimybes yra išsamūs ir atitinka visus tarptautinius susitarimus, todėl darytina išvada, kad moterims įgyti jūrininko specialybę ir įsidarbinti laivuose teisinių kliūčių nėra, bet atsižvelgus į teismų praktikos ar skundų susijusių su diskriminacija laivuose stoką, negalime sakyti, kad problemų šioje srityse nekyla. Jau daugiau nei 30 metų TJO ir kitos tarptautinės organizacijos atlieka apklausas, tyrimus susijusius su moterų nelygybe jūroje ir jau dabar yra aišku, kad pagrindinė problema, kodėl moterys nenori dirbti laivuose yra ta, kad moterims nėra sudaromos sąlygos dirbti laivuose ir šis darbas joms yra nepatrauklus dėl savo specifikos.

[95] Andriukaitis G., Sabatauskaitė B. ir Lietuvos žmogaus teisių centras, *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kaip nacionalinė lygybės institucija: teisinis reglamentavimas ir veikla.* Vilnius. 2017. ISBN: 978-9955-473-18-3. 174 p.
[96] Tarptautinė konvencija dėl darbo jūrų laivyboje 2006. A3.1 standartas. 9 ir 11 dalys. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.427603

Galima išskirti keletą pagrindinių priežasčių, kodėl moterys nesirenka darbo laivuose. Visų pirma tai yra viena iš tų pramonės sričių, kurioje dominuoja išimtinai vyrai. Antra, paramos iš mokymo įtaigų, tėvų, šeimos narių, visuomenės ir net pačių įgulos narių stoka siekiant karjeros jūroje. Trečia, darbdaviai, laivų savininkai, vengia priimti dirbti moteris ir neužtikrina palankių darbo sąlygų moterims laivuose. Galiausiai, ilgas buvimas jūroje daro didelę reikšmę ne tik moterims, bet ir vyrams, tačiau moterims išbūti ne vieną mėnesį be kitų moterų yra ypač didelis iššūkis.[97]

Šiandien diegiamos naujosios technologijos ir moterims, ir vyrams suteikia vienodų galimybių įsidarbinti sektoriuose, kuriuose paprastai buvo būtinas sunkus fizinis darbas. Tačiau darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas išlieka problema, kuri toliau riboja moterų užimtumą mobiliosiose darbo vietose. Plačiai paplitusi bendra nuostata, kad tam tikri darbai, darbo vietos ir darbo laikas yra tinkami tik vyrams. Tai daro didelį poveikį darbuotojų moterų samdymui ir išsilaikymui profesijose, kuriose moterų yra nepakankamai.[98]

Kalbant apie vienodą darbo užmokestį, diskriminacija transporto sektoriuje trukdo mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Vyrai daugiausiai dirba techninius darbus, kuriems, kaip manoma, būtina aukštesnė kvalifikacija, o moterų daugiausia administravimo ir klientų aptarnavimo srityje. Transporto sektoriuje vyrai dirba ilgesnes darbo valandas ir dažniau dirba visą darbo laiką, o moterys yra linkusios rinktis lankstesnę darbo tvarką, o tai iki šiol ribodavo jų galimybes. Transporto sektoriuje vyrai turi daugiau karjeros galimybių nei moterys. Moterims patekti į darbo vietas, kuriose daugiausiai dirba vyrai, vis dar sunku, nepaisant to, kad vyrai ir moterys turi vienodas profesinio mokymo galimybes. Dėl to susidaro aplinkybės, kai moterys įgyja technines specialybes, tačiau negali rasti darbo, kuris atitiktų jų kvalifikaciją. Visa tai dar labiau didina vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą transporto sektoriuje. [99]

Europos sektorių socialiniai partneriai yra priėmę keletą iniciatyvų, skirtų užtikrinti, kad transporto sektorius būtų moterims palankesnė darbo vieta; tai leidžia teigti, kad sektoriuje žinoma apie galimas kliūtis, kurias reikia šalinti. Jūrų transporto srityje ETF ir Europos laivų savininkų

[97] Mukherjee P. *7 Main Reasons There Are Fewer Women Seafarers In The Maritime Industry*, 2019. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-20 https://www.marineinsight.com/life-at-sea/7-fewer-women-seafarers-in-the-maritime-industry/
[98] Europos ekonomikos ir socialinių reikalų *komiteto nuomonė dėl Moterų ir transporto (tiriamoji nuomonė Komisijos prašymu) (2015/C 383/01)*, 2015 m. lapkričio 27d. 5.2 d.
[99] *Ibid* 5.4 d.

asociacija (ECSA) 2014 m. parengė išsamų kovos su priekabiavimu laivuose mokymo priemonių rinkinį, įskaitant gaires, vaizdo įrašą ir darbo knygą. Uostų ir dokų srityje ETF, Europos jūrų uostų organizacija (ESPO), Tarptautinė dokininkų taryba (IDC) ir Europos privačių uosto operatorių federacija (FEPORT) neseniai suderino bendras 14 punktų rekomendacijas, kuriomis siekiama skatinti moterų įdarbinimą ir darbą uostuose.

TJO lyčių lygybės programa buvo pradėta 1988 m. Nepaisant daugybės pastangų, lyčių lygybės klausimas jūrų pramonėje ir įvairių rūšių jūrinėje veikloje vis dar yra labai opus. Jūrų sritis pasirodė esanti labai konservatyvi, kalbant apie moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir užtikrinant vienodą elgesį darbe.

3.2. Jūrų sektoriaus darbo vietų kokybės ir saugos darbe gerinimas

Pažvelgus kokiomis sąlygomis jūrininkai dirbo jūreivystės pradžioje, pelnytai galima sakyti, kad jau nueitas ilgas kelias gerinant jūrininkų darbo sąlygas, tobulinant jų sveikatos ir socialinę apsaugą, saugą darbe. Tačiau tarptautinėms organizacijoms, o ypač ES, kuri siekia išlaikyti savo konkurencingumą jūrų pramonėje, vis reikia tobulinti esamus saugumo standartus, nes nelaimingų atsitikimų jūroje vis dar labai daug, o asmenų norinčių dirbti laivuose nedaugėja. Nuolat atliekamos jūrininkų apklausos ir tyrimai rodo, kad neužtenka nustatyti minimalius reikalavimus jūrininkų darbo sąlygoms, tad tobulėti dar yra kur.

„Jūreivystė susijusi su specifiniais mentaliniais, psichosocialiniais ir fiziniais rizikos faktoriais ir negali būti lyginama su darbu krante. Studijų duomenimis, stresą darbe patiria 28,3-63,5% jūrininkų. Įtampos svyravimas kariniame laivyne siekia 33,5%. Nustatyta, kad jūroje žmogaus organizmą veikia daugiau nei 23 neigiamą įtaką sveikatai turintys faktoriai: fiziniai (karštis, triukšmas, laivo judėjimas, sunkus fizinis darbas, mankštos stoka, klimato kaita), psichosocialiniai (ilgas darbo periodas jūroje, nereguliarios darbo valandos, miego stoka), socialinės problemos dėl migracijos (atskyrimas nuo šeimos, ilgas buvimas laive, konfliktai tarp įgulos narių, izoliacija, nepakankamas darbo ir poilsio aplinkos atskyrimas), darbinė apkrova (fiksuotas darbo laikas, kiekis, atsakomybė, greitų sprendimų priėmimas, monotonija, nepriklausomybės stoka), vadovavimo užduotys dėl nepakankamos įgulos kvalifikacijos, konfliktas tarp laivo saugumo ir ekonominio poreikio. Įvairių studijų duomenimis, dažniausi stresą

sukeliantys veiksniai jūroje yra: ilgos darbo valandos (22,1-80%), dideli darbo reikalavimai (11-53,8%), miego sutrikimai (9-71,2%), triukšmas (11,2-51,4%), vibracija (25-66,6%), ilgos pamainos (>14 h 17-20,9%), dažni vizitai uostuose (23,6%), atskirtis nuo šeimos (25-47,7%), nereguliarus lytinis gyvenimas (56,4-81,5%) (1-12). Vienas iš faktorių, galinčių turėti įtakos psichoemocinei būklei, yra įgulos, susidedančios iš įvairių tautybių darbuotojų.“ [100] „Helen Sampson ir Neil Ellis savo naujausiame tyrime apie jūrininkų sveikatą ir nuotaiką nustatė, kad daugumai jūreivių nepasitenkinimą darbe sukelia neskanus maistas, nejaukios ir nepatogios gyvenamosios patalpos, dažnas darbas vienumoje, negalėjimas ilgai susisiekti su savo šeima, prasti santykiai su vadovu ar komandos nariais, nekorektiškas ir nepalaikantis vadovų elgesys.“ [101]

ES darbuotojų sveikatos ir saugos teisės aktai taikomi „visiems veiklos sektoriams, tiek valstybiniam, tiek privačiam “[102]. Todėl jūrininkystės sektoriaus darbuotojams taikoma tokia pati apsauga kaip ir kitų sektorių darbuotojams. Konkrečiai tik jūrų sektoriui taikomos šios direktyvos: 1992 m. kovo 31 d. Direktyva 92/29/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, skirtų gerinti medicininį gydymą laivuose, 1993 m. lapkričio 23 d. Direktyva 93/103/EB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, dirbant žvejybos laivuose ir 2009 m. gegužės 6 d. Direktyva 2009/45/EB dėl keleivinių laivų saugos taisyklių ir standartų.

Europos Sąjunga, siekdama tinkamo aukščiau minėtų teisės aktų įgyvendinimo, įkūrė Europos jūrų saugumo agentūrą, kurios tikslas - sustiprinti jūrų saugumą ir taršos iš laivų prevenciją valstybių narių vandenyse. Šiuo atžvilgiu agentūra turėtų dirbti kartu su valstybėmis narėmis organizuojant atitinkamą mokymo apie uosto valstybės kontrolės ir vėliavos valstybės klausimus veiklą ir teikti techninę paramą, susijusią su Bendrijos teisės aktų įgyvendinimu. Ji turėtų palengvinti valstybių narių ir Komisijos bendradarbiavimą. Ji turėtų teikti Komisijai ir valstybėms narėms objektyvią, patikimą ir lyginamąją informaciją bei duomenis apie jūrų saugumą ir laivų taršos prevenciją, kad įpareigotų jas imtis visų reikiamų iniciatyvų, leidžiančių sustiprinti priemones vietoje ir įvertinti jų veiksmingumą. Agentūra turėtų pritarti geresniam valstybių narių bendradarbiavimui ir plėtotų bei platintų geriausią patirtį Bendrijoje.

[100] Rapolienė L. ir Sąlyga J. *Psichoemocinis stresas jūrininko darbe ir jo mažinimo galimybės.* 2012. ISSN 1392-6373, 84 p.
[101] Sampson, H. ir Ellis N. *Seafarer’s mental health and wellbeing*. IOSH, 2019. 19 p. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-20 https://iosh.com/media/6306/seafarers-mental-health-wellbeing-full-report.pdf
[102] Europos Tarybos *Direktyva 89/391/EEB Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo,* 1989 m. liepos 12 d. 2 str. 1 d.

Tai, savo ruožtu, turėtų padėti stiprinti bendrą Bendrijos jūrų saugumo sistemą ir mažinant avarijų jūrose riziką, jūrų taršą ir žmonių žūtį jose.[103] Visos tarptautinės konvencijos susijusios su jūrininkų saugumu yra perkeltos į Europos Sąjungos teisę ir yra privalomos visoms valstybėms narėms.

TJO reikšmingiausios konvencijos yra 1974 m. Tarptautinė konvencija dėl žmogaus gyvybės apsaugos jūroje (SOLAS 74), kurios pagrindinis tikslas yra užtikrinti jūroje esančių krovinių ir laive esančių žmonių gyvybės saugą ir 1995 m. Tarptautinė konvencija dėl žvejybos laivų personalo rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų (STCW). Visų pirma, SOLAS yra skirta tam, kad užtikrinti jog jūroje būtų eksploatuojami tik saugūs laivai ir visų antra, tam, kad būtų sumažinta jūrininkų sužeidimų ar žūčių. Joje reglamentuoti visi saugumo standartai, nuo techninės laivo priežiūros iki evakuacijos planų, gelbėjimosi valčių išdėstymo, jūrininkų saugos darbe ir nelaimės atveju instruktavimo, asmeninės ir bendros gelbėjimosi priemonės, priešgaisrinės apsaugos planas ir t.t. Pagal SOLAS-74 konvencijos reikalavimus kiekviename laive turi būti pakankamas skaičius kvalifikuotų įgulos narių, gelbėjimo priemonėms ir nuleidimo įrenginiams valdyti.

TDO svarbiausios taip pat dvi, tai 2006 metų Konvencija Dėl darbo jūrų laivyboje ir 2007 metų Konvencija Dėl darbo žvejybos sektoriuje. MLC visas 4 skyrius yra skirtas sveikatos apsaugai, sveikatos priežiūra, gerbūviui ir socialinei apsaugai. Reiktų pažymėti, jog pagal MLC yra numatyta, kad „laivuose, kuriuose yra 100 ar daugiau asmenų ir kurie paprastai plaukioja tarptautiniais ilgesniais nei trijų dienų reisais, turi būti kvalifikuotas gydytojas, atsakingas už sveikatos priežiūrą, o laivuose, kuriuose nėra gydytojo, bent vienas jūrininkas be savo įprastų pareigų dar būtų atsakingas už sveikatos priežiūrą ir vaistų skyrimą arba bent vienas jūrininkas būtų kompetentingas suteikti pirmąją pagalbą; už sveikatos priežiūrą laive atsakingi asmenys, kurie nėra gydytojai, turi būti tinkamai užbaigę sveikatos priežiūros mokymus pagal 1978 m. Tarptautinės Konvencijos dėl jūreivių parengimo, jų atestavimo ir budėjimo laive (STCW), su pakeitimais, reikalavimus.“ [104] MLC taip pat paskyrė skyrių jūrininkų gerbūvio formavimui, sutariama, kad gerbūvis (į kurį įeina pilnavertis poilsis ir laisvalaikis) turi būti užtikrinamas tiek

[103] Europos Parlamento ir Tarybos *Reglamentas (EB) Nr. 1406/2002, įsteigiantis Europos jūrų saugumo agentūrą.* 2002 m. birželio 27 d.
[104] Tarptautinė konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, 2006. A4.1 standartas, 4 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.427603

uostuose, tiek laivuose. „Uostuose turėtų būti parengtos ar plėtojamos būtinos gerbūvio ir poilsio priemonės. Jos turėtų apimti: a) reikalingus susitikimų ir poilsio kambarius; b) priemones sportui ir priemones atvirame ore, įskaitant varžybas; c) švietimo priemones; ir d) kur tinkama, priemones religinėms apeigoms ir asmeninėms konsultacijoms. Taip pat organizacijos narės turėtų imtis priemonių, skirtų laisvam gerbūvio medžiagos, tokios kaip filmai, knygos, laikraščiai ir sporto įrenginiai, kuria jūrininkai naudotųsi laivuose ir gerbūvio centruose krante, judėjimą tarp laivų, centrinių aprūpinimo agentūrų ir gerbūvio įstaigų.“[105]

Labai jau daug padaryta užtikrinant minimalų saugumą laivuose, siekiant, kad jūrininkai nežūtų ar nesusižalotų, tačiau jūrininkų darbo sąlygos ir emocinė būsena vis dar yra prasta. Galbūt laikas atsižvelgti ir į tai, kad laivo aplinka taip pat siūlo unikalias galimybes kurti profesinės sveikatos ir veiklos programas, didinant tinkamumą gyventi laive. Pozityviosios psichologijos sritys šiuo požiūriu gali prisidėti gerinant sveikatą, keičiant požiūrį ir elgesį laivuose. Reikalingos programos, kurios pakeltų jūrininkų gerovės lygį.

3.3. Taikytinos teisės nustatymas

Kadangi užsienio teisės taikymas yra neišvengiamas dalykas, būtinos taisyklės nustatyti taikytiną teisę. Anot V. Mikelėno „teisinį santykį galima lokalizuoti, t. y. vadovaujantis pačiais įvairiausiais kriterijais susieti jį su konkrečios valstybės teisės sistema. Teisinio santykio subjektas, objektas, veiksmas ar įvykis (pvz. žalos padarymas, sutarties sudarymas, arba visas santykis) – siejami su tam tikros valstybės teisės sistema remiantis bendruoju principu – ryšio formule. Konkretūs teisinio santykio elementai gali būti siejami su įvairių valstybių teise, pavyzdžiui, teisinio santykio objektas turtas – su jo buvimo vietos valstybės teise; teisinio santykio subjektas – su jo nuolatinės gyvenamosios vietos valstybės ar valstybės, kurios pilietis jis yra, teise; veiksmas – su veiksmo atlikimo vietos valstybės teise ir panašiai.“ [106]

Pavyzdžiui, LR Prekybinės laivybos įstatymo 9 str. yra sakoma, kad „laivas, įregistruotas Lietuvos Respublikos jūrų laivų registre ir plaukiojantis su Lietuvos valstybės vėliava, turi

[105] Tarptautinė konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, 2006. B4.4 gairė, 3 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.427603
[106] Mikelėnas V. *Tarptautinės privatinės teisės įvadas.* Vilnius: Justitia, 2001. 102 p.

Lietuvos Respublikos nacionalinę priklausomybę.“ [107] Laivo nacionalinės priklausomybės terminą apibrėžti yra gana sudėtinga. Visuotinai sutariama, kad šis institutas atspindi teisinį laivo ir valstybės ryšį (abipuses teises ir pareigas). Poreikį suteikti laivams „pilietybę“ sukėlė teisinio režimo vakuumas už valstybių teritorinių vandenų ribų. Būdamas „niekieno“ teritorijoje – atvirojoje jūroje – laivas galėjo nepaisyti jokios šalies jurisdikcijos. Noras suderinti laivybos teisės principus ir tuo pačiu užtikrinti viešąją tvarką atvirojoje jūroje lėmė nacionalinės priklausomybės koncepcijos perkėlimą į tarptautinės jūrų teisės doktriną. [108]

Suteikus laivui teisę plaukioti su valstybine vėliava, taikytina teisė dažniausiai yra nustatinėjama pagal *lex flagi* principą. *Lex flagi* – vėliavos principas, pagal kurį taikoma valstybės, kurios vėliava plaukė laivas, teisė. [109]

LR DK 11 str. sakoma, kad darbo santykius laivuose reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo teisės normos, jeigu šie laivai plaukioja su Lietuvos Respublikos vėliava. [110] Tą patį antrina ir LR Prekybinės laivybos įstatymas: „laivo įgulos teisinę padėtį nustato valstybės, su kurios vėliava laivas plaukioja, teisės aktai. Laivo įgulos narių ir laivo valdytojo santykius nustato valstybės, su kurios vėliava laivas plaukioja, teisės aktai, jeigu sutartyje, reguliuojančioje šiuos santykius, nenustatyta kitaip.“ [111]

„Jūrininkų darbas užsienio laivybos kompanijose traktuojamas kaip ekonominė emigracija.“ [112] „Tai unikalūs migrantai, kurie yra tam tikros šalies darbo jėga, bet toje šalyje negyvena. Tai įmanoma, nes jūrininkas dirba laive, o laivas yra registruotas po šalies vėliava, kurioje jūrininkas negyvena. Tik penkios šalys reikalauja, kad visa įgula būtų tos šalies tautybės (JAV, Italija, Indija, Meksika ir Pakistanas).“ [113] Prekybinės laivybos įstatyme (11 str.) numatyta, kad „laivo įgulą (įskaitant laivo kapitoną) turi sudaryti ne mažiau kaip pusė Lietuvos Respublikos, kitų Europos Sąjungos valstybių narių ar kitų Europos ekonominės erdvės valstybių ir Šveicarijos

[107] Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas, Nr. I-1513, 1996 m. rugsėjo 12 d. 9 str.
[108] Derkintytė R. ir Jonkus M. *Tarptautinė laivybos teisė.* Vilnius: Registrų centras, 2009. 33p.
[109] Mikelėnas V. *Tarptautinės privatinės teisės įvadas.* Vilnius: Justitia, 2001. 103 p.
[110] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, galiojanti 2021-01-01 redakcija 11 str.
[111] Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas Nr. I-1513, 1996 m. rugsėjo 12 d., 5 str. 5 dalis.
[112] Senčila, V. ir Bartusevičienė I. *Jūrininkų rengimo Lietuvoje ir Europos Sąjungoje derinimas ir perspektyvos.* – Tiltai: humanitariniai ir socialiniai mokslai, 2005. 65–75 p.
[113] Green P. *Towards a future Maritime Policy for the Union; A European vision for the oceans and Seas* Brussels: Commission of the European communities, 2006. Šaltinis žiūrėtas: 2021-02-26 http://ec.europa.eu/maritimeaffairs/pdf/com_2006_0275_en_part2.pdf.

Konfederacijos (toliau – valstybė narė) piliečių ir kitų fizinių asmenų, kurie naudojasi Europos Sąjungos teisės aktuose jiems suteiktomis judėjimo valstybėse narėse teisėmis. Laivo kapitono pareigas gali eiti tik valstybės narės piliečiai.“[114] Remiantis aukščiau pateiktomis taikytinos teisės formuluotėmis, reiškia, kad net ir ne Lietuvos piliečiams dirbantiems laivuose su Lietuvos vėliava, bus taikomas LR darbo kodeksas, jei iškils darbo ginčas, jeigu darbo sutartyje nenustatyta kitaip.

Darbo santykiams galioja ir šalių autonomijos principas. Tai reiškia, kad darbo sutarties šalys yra ne tik laisvos sudaryti sutartį, bet ir yra laisvos pasirinkti sutarčiai taikytiną teisę. Ši nuostata yra Romos konvencijos bei ją pakeitusio Roma I reglamento pagrindiniu taikytinos teisės nustatymo kriterijumi. Reglamento II skyriaus, 3 straipsnio pirmasis punktas numato, kad „pasirinkimas turi būti tiksliai išreikštas ar aiškiai parodytas sutarties sąlygomis arba bylos aplinkybėmis. Šalys gali pasirinkti visai sutarčiai ar tik jos daliai taikytiną teisę.“ [115] Tai reiškia, kad darbo sutartyje darbo užmokestį galima reglamentuoti pagal vienos valstybės teisę, o darbo ginčus pagal kitą arba išvis pasirinkti trečią, su sutarties šalimis nesusijusią ir neutralią taikytiną teisę.

Anot J. Usonio „šalių autonomijos principas yra ribojamas sutarties šalims įtvirtinant pareigą laikytis tam tikros valstybės imperatyvių nuostatų. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas yra silpnesnė darbo teisinių santykių šalis, reglamente jam nustatoma papildoma apsauga, kuri pasireiškia ne tik bendraisiais šalių valios autonomijos principo ribojimais, tačiau ir specialiais ribojimais, nustatytais reglamento 8 straipsnyje. Šiuo atveju darbuotojas gali naudotis imperatyvių teisės nuostatų apsauga tos teisės, kuri pagal reglamente nustatytus objektyvius kriterijus būtų taikoma darbo sutarčiai. Šiuo metu Lietuvoje esantis aukštas darbo santykius reglamentuojančių valstybės imperatyvų lygis darbo sutarties šalims beveik nepalieka erdvės pasinaudoti šalių autonomijos principu, todėl užsienio taikytiną teisę rinktis beveik nėra prasmės.“[116]

Nors taikytiną teisę ir galima pasirinkti, tačiau autonomijos principas yra ribojamas dėl darbuotoją ginančių imperatyvių darbo teisės normų, kurios būtų taikomos, jei šalys nebūtų pasirinkusios taikytinos teisės. Teismų praktika nėra gausi, tačiau standartiniu atveju, kilus ginčui

[114] Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas Nr. I-1513, 1996 m. rugsėjo 12 d., 11 str.
[115] Europos Parlamento ir Tarybos *reglamentas (EB) Nr. 593/2008, dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I),* 2008 m. birželio 17 d.
[116] Usonis J. *Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „ROMA I “ reglamentą.* Jurisprudencija, 2014. ISSN 2029–2058, 662 p.

bus remiamasi vėliavos principu, todėl galima daryti išvadą, kad jūrininkai, kurie renkasi dirbti kitų valstybių laivynuose, dažnai rizikuoja jog nepakankamai gerai žinos ar supras savo teises ir jų gynimo galimybes. Taip pat dirbant laive, kuris plaukia su *patogia vėliava* įgulai taikomi ir „patogūs įstatymai“, o tai reiškia, kad dažnai nukenčia darbuotojų socialinės garantijos ir galimybė ginti savo teises.

4 DALIS. COVID-19 PANDEMIJOS ĮTAKA JŪREIVIŲ DARBO SĄLYGOMS IR DARBO SANTYKIAMS

2021 kovo 11 d. suėjo lygiai metai, kai Pasaulio sveikatos organizacija (PSO) COVID-19 plitimą pasaulyje įvardijo pandemija. Liga pradėjo plisti 2019 metų gruodį. Jau tada PSO generalinis direktorius Tedrosas Adhanomas Ghebreyesusas sakė, kad ši pandemija turės nenuginčijamą reikšmę pasauliui, žmonėms, ekonomikai ir sveikatai. „COVID-19 pandemija padarė didelį poveikį transporto sektoriui. Dėl epidemiologinės padėties ir ekonomikos sulėtėjimo, kurį lėmė izoliavimo priemonės, labai sumažėjo transporto paklausa ir teikiamų paslaugų kiekis visoje ES teritorijoje ir tai turėjo ekonominių pasekmių šiam sektoriui. Dar 2020 m. kovo mėn. ES valstybės narės sutarė, kad reikia taikyti suderintą požiūrį ieškant būdų, kaip geriausiai užtikrinti ekonominį tęstinumą, apsaugoti transporto darbuotojų sveikatą, užtikrinti jų saugą ir laisvą judėjimą per sienas, kartu stengiantis suvaldyti COVID-19 pandemijos plitimą. [117] Pandemija palietė visas transporto sritis ne tik Europos Sąjungoje, bet ir visame pasaulyje. Visos jos, dėl savo specifiškumo, turėjo prisitaikyti prie esamos situacijos individualiai.

Pandemijos akivaizdoje TJO dėjo dideles pastangas, kad jūrininkai būtų pripažinti *key workers (angl. fronto linijoje dirbančiais darbuotojais),* kad būtų palengvintas įgulos keitimasis uostuose ir repatrijavimas. Didelį susirūpinimą kelia tai, kad jūrininkams vis dar yra taikomi apribojimai ir yra tokių asmenų, kurie jūroje yra ilgiau jau nei 11 mėnesių, o tai reiškia, kad yra pažeidžiamos TDO nuostatos. Jūrininkai susidūrė su visa eile problemų norėdami grįžti namo ar tęsti darbus laive, pradedant nuo sienų ir oro uostų uždarymo, apsunkintos galimybės gauti vizas ir leidimus keliauti tranzitu, pratęsti jūrininkų knygeles, privaloma saviizoliacija, kuri tik dar labiau nutolina nuo galimybės susitikti su artimaisiais. Apskaičiuota, kad 2021 m. kovo mėn. apie 200

[117] Europos Vadovų Taryba, *COVID-19: kelionės ir transportas*. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21 https://www.consilium.europa.eu/lt/policies/coronavirus/covid-19-travel-and-transport/

000 jūrininkų lieka komerciniuose laivuose, jų negalima grąžinti atgal net pasibaigus jų sutarčių terminui. Pasitaikė atvejų, kai jūrininkus buvo atsisakyta išleisti į krantą gauti medicininės pagalbos, nepaisant medicininių problemų, kurios buvo skubios, bet nebuvo susijusios su COVID-19. [118]

2020 m. gruodžio 21 d. Pasaulio Jūrų universitetas (World Maritime University) paskelbė savo tyrimo *Jūrininkų patirtis per Covid-19 pandemiją* išvadas ir rezultatus. Nuo 2020 m. liepos 3 iki rugsėjo 25 buvo apklausti 671 jūrininkai, 72,5 proc. respondentų buvo pareigūnai, beveik pusė respondentų dirba su Šiaurės Europos vėliavomis plaukiojančiuose laivuose. Tyrimo išvados rodo, kad pandemija dar labiau atskleidė ir pagilino jūrininkų sveikatos, gerovės, saugos ir saugumo problemas, kurios jau buvo pastebėtos ir atskleistos anksčiau. Daugiausia respondentų, kaip pagrindinę, išskyrė įgulos pasikeitimų problemą: savo komentaruose respondentai nurodė įgulos pakeitimų atšaukimą, netikrumą (ypač apie įgulos keitimo datas), taip pat sunkumus, susijusius su kelione į / iš laivo, be kita ko, dėl skrydžių atšaukimo, sienų uždarymo, vizų ir karantino reikalavimus. Atšaukus ir vėluojant įgulos pakeitimams, prailgėjo laive (kai kuriais atvejais iki 18 mėnesių) buvimo laikas. Kiti išskirti iššūkiai: sąveika tarp laivo ir kranto, atsargų gavimo sunkumai, socialinė ir darbo padėtis laive, iššūkiai susiję su užimtumu (darbo užmokestis, sutartys, darbo nesaugumas), taip pat susirūpinimas jūrininkų šeimos sveikata ir finansinė padėtis namuose. Be to, maždaug pusei respondentų padidėjo darbo krūvis, palyginti su darbo krūviu prieš pandemiją. Respondentai taip pat įvardijo aiškios ir nuoseklios politikos bei procedūrų nebuvimą. Jūrininkai pažymėjo, kad uosto darbuotojai ir kiti asmenys, su kuriais jiems teko bendrauti, nesilaikė COVID-19 atsargumo priemonių. Nacionalinės ir vietos valdžios institucijų ir (arba) uostų nustatytos prevencinės priemonės COVID-19 apribojo įgulų prieigą prie kranto gerbūvio ir poilsio galimybių, būtinus asmeninius pirkimus ir medicininę priežiūrą. Savo komentaruose daugelis respondentų pabrėžė atostogų pakrantėje panaikinimą ir kartais tai aiškiai susiejo su padidėjusia įtampa laive, bei išaugusiu konfliktų skaičiumi. [119]

Europos Sąjunga reaguodama į tai, kokius sunkumus patiria jūrų sektorius, privalėjo papildyti teisinį reguliavimą, bei sukurti vieningą strategiją, todėl 2020 m. kovo 30 d. buvo

[118] IMO, *Crew changes: A humanitarian, safety and economic crisis.* Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21, https://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/Pages/FAQ-on-crew-changes-and-repatriation-of-seafarers.aspx
[119] World Maritime University, *Seafarers' experiences during the COVID-19 pandemic, Report.* 2020. 19 p. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21 https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1080&context=lib_reports

paskelbtas komisijos komunikatas 2020/C 102 I/03 - Darbuotojų naudojimosi laisvo judėjimo teise COVID-19 protrūkio metu gairės, neilgai trukus - 2020 m. balandžio 8 d. buvo paskelbtos tos Komisijos gairės dėl jūrininkų, keleivių ir kitų laivuose esančių asmenų sveikatos apsaugos, repatriacijos ir kelionių paslaugų, raginant valstybes nares sukurti tinklą, skirtą įgulai pasikeisti paspartintu būdu. 2020 m. gegužės 25 d. parengtas Reglamentas (ES) 2020/698, kuriuo atsižvelgiant į COVID-19 protrūkį nustatomos konkrečios laikinosios priemonės dėl tam tikrų pažymėjimų, licencijų bei leidimų atnaujinimo arba pratęsimo ir tam tikrų periodinių patikrinimų ir kvalifikacijos kėlimo kursų atidėjimo tam tikrose transporto teisės aktais reglamentuojamose srityse ir 2020 m. gegužės 25 d. Reglamentas (ES) 2020/697, kuriuo, siekiant leisti uosto valdymo įstaigai arba kompetentingai institucijai dėl COVID-19 protrūkio lanksčiai keisti uosto infrastruktūros mokesčių rinkimo sąlygas, iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) 2017/352. Siekdama kovoti su didelio ekonomikos nuosmukio pavojumi, Komisija paskelbė laikinąją valstybės pagalbos priemonių sistemą C/2020/1863 (kuri buvo kelis kartus atnaujinta atsižvelgiant į kintančią padėtį), pagal kurią ES valstybės, neskaitant esamų valstybės pagalbos taisyklių teikiamų galimybių, gali papildomai teikti pagalbą įmonėms. „Reaguodamas į COVID-19 pandemijos protrūkį ir jos atitinkamą poveikį transportui Parlamentas 2020 m. birželio 19 d. priėmė rezoliuciją „Transportas ir turizmas 2020 m. ir vėliau“, kurioje paragino teikti skubią, trumpalaikę ir ilgalaikę paramą transporto ir turizmo sektoriams, kad būtų užtikrintas jų išlikimas ir konkurencingumas. Nuo 2020 m. kovo mėn. Parlamentas skubos tvarka taip pat priėmė keletą teisėkūros rezoliucijų, kuriomis siekiama kovoti su tiesioginiu neigiamu pandemijos poveikiu transporto sektoriui.“ [120]

Jūrininkų, keleivių ir kitų laivuose esančių asmenų sveikatos apsaugos, repatriacijos ir kelionės paslaugų gairėse rekomenduojama, kad jūrininkams, kaip būtiniems darbuotojams, neturėtų būti taikomi kelionių apribojimai, kai jie vyksta tranzitu į uostą, kuriame pradės eiti savo pareigas. Tai atitinka Komisijos komunikato dėl laikino nebūtinų kelionių į ES apribojimo nuostatas. Šiuo klausimu valstybės narės turėtų taikyti priemones, aptartas Darbuotojų naudojimosi laisvo judėjimo teise COVID-19 protrūkio metu gairėse. Net ir tais atvejais, kai keistis įgulai leidžiama, jūrininkams yra sudėtinga nuvykti į šalį, kurioje jie turi sėsti į laivą, nes transporto jungčių dabar labai mažai. Reikėtų apsvarstyti specialias kelionių priemones, kurios palengvintų

[120] Europos Parlamentas. *Jūrų transportas: strateginis požiūris*. 2020 lapkričio mėn. Šaltinis žiūrėtas: 2021-04-03 https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/124/juru-transportas-strateginis-poziuris

jūrininkų keliones iš jūrų uostų ir į juos, kaip nurodyta Komunikate dėl žaliųjų koridorių atvėrimo. Jūrininkams, kurie yra trečiųjų valstybių, kurioms taikomi vizų reikalavimai, piliečiai ir kurie dėl skubos negalėjo iš anksto pateikti prašymo išduoti vizą, reikalinga viza turėtų būti išduota pasienyje. Dauguma valstybių narių ėmėsi priemonių, kad laikantis tam tikrų reikalavimų būtų galima pratęsti jūrininkų darbo sutarčių galiojimą. Šie reikalavimai tenkinami, kai kyla kliūčių grįžti namo arba įgulos keitimuisi. Valstybės narės taip pat leidžia pratęsti nebegaliojančių darbo jūrų laivyboje atitikties dokumentų galiojimo trukmę. Be to, dokumentus išduodančios ir tvirtinančios valstybės narės laikinai pratęsia būtinų atestatų galiojimą iki ekstremaliosios padėties laikotarpio pabaigos. Tarptautinė jūrų organizacija ir Tarptautinė darbo organizacija paskelbė jūrininkų atestatų ir jūrininkų darbo sutarčių galiojimo pratęsimo gaires. [121]

Lietuvos transporto saugos administracijos puslapyje skelbiama, kad „atsižvelgdama į asmenų judėjimo apribojimus karantino laikotarpiu, Lietuvos transporto saugos administracija nevykdo funkcijų, susijusių su Lietuvos vėliavos laivų, esančių užsienio valstybių uostuose, priežiūra (t. y. inspektavimai, auditai, vertinimai ir t. t.), o užsienio vėliavos laivų kontrolė Lietuvos uostuose bus vykdoma tik įvertinus galimas rizikas, veiksmus derinant su Nacionalinio visuomenės sveikatos centro specialistais ir atsižvelgiant į Tarptautinės jūrų organizacijos (IMO) ir Paryžiaus tarpusavio supratimo memorandumo dėl užsienio laivų kontrolės organizacijos nustatytas gaires.“ [122] Paryžiaus SM gairėse pripažįstama, kad esant šioms ypatingoms aplinkybėms reikia taikyti lankstumą. [123] Dėl to Lietuvos susisiekimo ministras savo įsakymu nustatė, kad „jūrinio laipsnio diplomų, globalinės jūrų avarinio ryšio saugumo sistemos radijo ryšio operatoriaus diplomų, jūrinio laipsnio kvalifikacijos liudijimų ir šių dokumentų patvirtinimų, specialiųjų liudijimų, kompetencijos liudijimų pripažinimo patvirtinimų bei Lietuvos Respublikos jūrininko knygelių, kurių galiojimo terminas baigiasi asmeniui būnant laivo reise, kuris dėl nepalankios epideminės COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) situacijos neplanuotai užsitęsė, galiojimo terminas pratęsiamas iki laivo reiso pabaigos, bet ne ilgiau kaip šešiems mėnesiams nuo atitinkamo dokumento galiojimo pabaigos. Susiklosčius aplinkybėms, susijusioms

[121] Europos Komisijos *komunikatas 2020/C 119/01, Jūrininkų, keleivių ir kitų laivuose esančių asmenų sveikatos apsaugos, repatriacijos ir kelionės paslaugų gairės*. 2020 m. balandžio 14 d. 3 str. 26-27 d.
[122] Lietuvos transporto saugos administracija, *Priemonės, kurių imtasi Lietuvoje laivybos sektoriuje dėl COVID-19.* Šaltinis žiūrėtas 2021-03-21 https://ltsa.lrv.lt/lt/naujienos/juru-transportas-1
[123] Paris MOU *guidance regarding the impact of COVID-19,* 2020 m. kovo 26 d. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21 https://www.parismou.org/paris-mou-guidance-regarding-impact-covid-19

su epidemine COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) situacija, dėl kurių nėra galimybės atlikti laivų, plaukiojančių su Lietuvos valstybės vėliava, apžiūrų ir išduoti atitinkamų liudijimų ar jų patvirtinti, liudijimų galiojimo terminas pratęsiamas trims mėnesiams nuo jų galiojimo termino ar laikotarpio, skirto liudijimui patvirtinti, pabaigos.“ [124]

Tarptautinė Jūrų Organizacija, kaip vieną išeičių iš esamos situacijos, siūlo jūrininkų prioritetinę vakcinaciją, kaip gydytojų, mokytojų ir kitų *key workers.*[125] Pasaulio jūrų universitetas rekomenduoja užtikrini skaidrią ir lengvai jūrininkams prieinamą informaciją apie COVID-19 situaciją pasaulyje ir jų gimtinėse, suteikti visas įmanomas prieigas prie interneto ir kitų ryšio priemonių. Užtikrinti, kad psichologinė pagalba visada būtų prieinama visiems įgulos nariams, ir organizuojami mokymai apie psichinės sveikatos suvokimą ir pirmąją pagalbą visiems jūrininkams. Užtikrinti holistinį požiūrį į nuovargio jūroje rizikos valdymą ir mažinimą, įdiegti nuovargio rizikos valdymo sistemą pagal Tarptautinės jūrų Organizacijos nuovargio gaires. [126] Svarbiausia, kad būtų atstatyti visi nukrypimai nuo SOLAS ir MLC.

[124] Lietuvos Respublikos Susisiekimo Ministro *įsakymas Nr. 3-93 Dėl dokumentų galiojimo termino pratęsimo*. 2021 m. vasario 15 d.
[125] IMO, *Crew change crisis is far from over and issues around vaccination need to be resolved*. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21 https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/pages/Crew-change-COVID-19.aspx
[126] World Maritime University, *Seafarers' experiences during the COVID-19 pandemic, Report*. 2020 m. 21 p. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21 https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1080&context=lib_reports

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Apskaičiuota, kad 90 proc. pasaulio prekybos vyksta jūrų ar upių transportu, todėl jūrininkai yra labai svarbūs tarptautinei prekybai ir ekonominei sistemai. Tarptautinė bendruomenė jau senai yra supratusi, kad jūrų transportas yra pirmasis globalus transporto ir ekonomikos sektorius, kuriam reikia sukurti visiems bendrai taikomą teisinį reguliavimą ir standartus. Tokios tarptautinės organizacijos, kaip Tarptautinė darbo organizacija, Tarptautinė Jūrų organizacija, Tarptautinė transporto darbuotojų federacija ir ES yra pagrindiniai teisėkūros šaltiniai. Svarbiausias, per laiką išgrynintas, jūrininkų darbą reglamentuojantis ir nustatantis minimalius darbo laivuose standartus, tarptautinis susitarimas – tai konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, kurią yra ratifikavusios 97 pasaulio valstybės.

Jūrininkų darbo savitumas pasižymi tuo, kad jis yra sunkus fiziškai, psichologiškai ir nepaisant naujausių technologinių laimėjimų, šis darbas vis dar yra vienas iš pavojingiausių pasaulyje. Jūrininko darbo ir gyvenamoji vieta yra laivas, kuris nuolat kerta skirtingų valstybių teritorijas, o ilgi atotrūkiai nuo šeimos, monotonija, nuolatinė vibracija, nuovargis sukelia visą eilę tik jūrininkams būdingų profesinių ligų ar negalavimų. Tam, kad išsaugoti kvalifikuotus jūrininkus, yra būtina sureguliuoti jų darbo ir poilsio laiką, socialines garantijas, palankius atlyginimus, darbo santykių pradžią ir pabaigą. Galima išskirti keletą jūrininkų darbo teisės ypatumų. Jūrininkų atlyginimas susideda iš dviejų dalių, tai: dienpinigiai ir bazinė alga. Jūrininkai yra atleisti nuo visų mokesčių valstybei, jiems reikia susimokėti tik socialinio draudimo įmokas. Jūrininkai priklauso vienai iš ekonominės veiklos sričių, kuriai dažniausiai yra taikoma suminė darbo laiko apskaita, o esant avarinei situacijai laive, kapitonas gali paskirti dirbti viršvalandžius be jokio išankstinio įspėjimo. Svarbu ir tai, kad jūrininkams turi būti užtikrinama repatriacija, t.y. laivo valdytojo ir valstybės, su kurios vėliava plaukioja laivas, vykdomų finansinių, teisinių ir kitų priemonių, užtikrinančių jūrininko sugrįžimą namo, visuma.

Nors teisinių kliūčių moterims dirbti laivuose nėra, tačiau šis darbas joms vis dar yra nepatrauklus ir nepalankus. Stebint tendencingą jūrininkų mažėjimą, ieškoma būdų kaip atšiaurias darbo sąlygas laive paversti labiau pakenčiamomis ir akivaizdu, kad nustatyti minimalius darbo laivuose standartus nepakanka.

COVID-19 pandemija tik dar labiau išryškino esamas darbo laivuose problemas. Tūkstančiai jūrininkų užstrigo laivuose net ir pasibaigus jų darbo sutartims, visos galimybės

pasinaudoti gerbūviu uostuose panaikintos, sudėtinga gauti net pačias būtiniausias paslaugas ir atsargas. Smarkiai suprastėjo jūrininkų psichologinė būsena, išaugo nerimas dėl šeimos, finansinės padėties ir darbo santykių tęstinumo. Dabar labai svarbu imtis priemonių, kad kuo greičiau būtų atstatyti SOLAS ir MLC standartai ir su jūrininkams būtų teikiama skaidri informacija apie visus galimus darbo sąlygų pasikeitimus ir galimus iškilusių problemų sprendimus.

Viena didžiausių jūrininkystės sektoriaus problemų yra *patogios vėliavos,* tarptautinė bendruomenė turėtų dėti daugiau pastangų, kad jos nustotų egzistavusios. Įregistravę laivą patogios vėliavos valstybėje, laivo savininkai įgyja teisę samdyti pigiausiai tuo metu rinkoje kainuojančius kurios nors užsienio valstybės piliečius. Paprastai tokiu atveju darbdavys nėra linkęs rūpintis įgulos gerove ir saugumu laive, ignoruoja tarptautinių organizacijų reikalavimus dėl minimalių konvencijose reglamentuotų standartų įgyvendinimo. Kadangi taikytina teisė yra nustatoma pagal *Lex flagi* principą , t.y. vėliavos principą pagal kurį taikoma valstybės, kurios vėliava plaukė laivas, teisė - jūrininkų pažeistas teises ginti tampa labai sudėtinga.

Rekomendacijos.

1. Siekiant užtikrinti geresnes Lietuvos jūrininkų socialines garantijas, reikia keisti darbo užmokesčio mokėjimo tvarką, nes šiuo metu laivuose dirbantieji nukenčia, dėl to, jog dalis atlyginimo yra mokami dienpinigiais, nuo kurių nėra skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos.

2. Negausi teismų praktika rodo, kad jūrininkai pažeistų savo teisių ginti neskuba. Draudimo bendrovės galėtų pradėti drausti specifinę – jūrininkų teisių pažeidimų – riziką. Tokiu būdu jūrininkams būtų garantuotas advokato atstovavimas iškilus darbo ginčams ir jiems atlygis už teisinę pagalbą bus apmokamas draudimo kompanijų sąskaita.

3. Minimalių darbo standartų laivuose užtikrinimas nebėra pakankama priemonė norint išlaikyti ir pritraukti kvalifikuotus jūrininkus dirbti laivuose. Laivo aplinka siūlo unikalias galimybes kurti profesinės sveikatos ir veiklos programas, didinant tinkamumą gyventi laive ir gerovės lygį. Pozityviosios psichologijos sritys šiuo požiūriu gali prisidėti gerinant sveikatą, keičiant požiūrį ir elgesį laivuose.

4. Į jūrininkų ruošimo programas būtų galima įtraukti ir jūrininkų darbo teisės dalyką, nes vis dar labai daug jūrininkų pasirašydami darbo sutartį nesupranta jos svarbos ir esmės, taip pat dažnai net nesupranta, kad yra pažeistos jų teisės ir kokie jų gynimo būdai egzistuoja.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Aleksėjūnaitė T. *Jūrininkams ne visada patinka atskleista tiesa apie sveikatą*. 2017. https://www.jurlig.lt/straipsniai/tiesa-apie-sveikata-jurininkams-patinka-ne-visada/
2. Andriukaitis G., Sabatauskaitė B. ir Lietuvos žmogaus teisių centras, *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kaip nacionalinė lygybės institucija: teisinis reglamentavimas ir veikla*. Vilnius. 2017. ISBN: 978-9955-473-18-3
3. Bagdanskis T., Mačiulaitis V. ir Mikalopas M., *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.* Vilnius: UAB Rito projects, 2018.
4. Briuselis, 2009m. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-20 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009DC0008&from=LT
5. Čekuolis A. *Apie jūreivius: jų meilės ir kitos tikros istorijos.* Vilnius: Alma littera, 2016.
6. Dambrauskienė G. ir Mačernytė – Panomariovienė I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas.* Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
7. Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „*Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo*“ pakeitimo, 2017 m. birželio 28 d. Nr. 534
8. Derkintytė R. ir Jonkus M. *Tarptautinė laivybos teisė.* Vilnius: Registrų centras. 2009.
9. Drobitko O. *Jūrininkų darbo ir socialinės teisės pagal MLC 2006.* Jurisprudencija, ISSN 2029–2058, 2014.
10. Dulkinaitė N. *TDO.* Šaltinis žiūrėtas: 2021-02-23 https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo
11. ES komisija, *Komunikatas pagal EB steigimo sutarties 138 straipsnio 2 dalį dėl darbo jūroje standartų stiprinimo,* Briuselis, 2006. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0287:FIN:LT:PDF
12. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto *nuomonė dėl Moterų ir transporto (tiriamoji nuomonė Komisijos prašymu) (2015/C 383/01)*, 2015 m. lapkričio 27d.
13. Europos Komisija, pasiulymas 2017/0181 (NLE), Tarybos direktyva, *kuria įgyvendinamas Europos bendrijos laivų savininkų asociacijų (ECSA) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) sudarytas susitarimas iš dalies pakeisti Tarybos direktyvą 2009/13/EB pagal*

2014 m. padarytus ir 2014 m. birželio 11 d. Tarptautinėje darbo konferencijoje patvirtintus 2006 m. Konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje pakeitimus. 2017 m. liepos 27 d.

14. Europos Komisija, Tarybos *sprendimas dėl pozicijos, kurios ES vardu turi būti laikomasi Paryžiaus susitarimo memorandumo dėl uosto valstybės kontrolės organizacijos Uosto valstybės komiteto posėdyje.* Briuselis. 2020.
15. Europos Komisijos komunikatas *2020/C 119/01, Jūrininkų, keleivių ir kitų laivuose esančių asmenų sveikatos apsaugos, repatriacijos ir kelionės paslaugų gairės.* 2020. balandžio 14 d.
16. Europos Parlamentas, *Jūrų transportas: strateginis požiūris.* Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-06 https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/124/juru-transportas-strateginis-poziuris
17. Europos Parlamento Ir Tarybos Direktyva *1999/95/EB dėl jūrininkų darbo valandoms į Bendrijos uostus įplaukusiuose laivuose taikomų nuostatų įgyvendinimo,* 1999 m. gruodžio 13 d.
18. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva *2009/16/EB Dėl uosto valstybės kontrolės*, 2009 m. balandžio 23 d.
19. Europos Parlamento ir Tarybos *pasiūlymas 52012PC0134*, 2012. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-23 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012PC0134&from=EN
20. Europos Parlamento ir Tarybos *Reglamentas (EB) Nr. 1406/2002, įsteigiantis Europos jūrų saugumo agentūrą.* 2002m. birželio 27 d.
21. Europos Parlamento ir Tarybos *reglamentas (EB) Nr. 593/2008, dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I*), 2008 m. birželio 17 d.
22. Europos Vadovų Taryba, *COVID-19: kelionės ir transportas*. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21 https://www.consilium.europa.eu/lt/policies/coronavirus/covid-19-travel-and-transport/
23. Gineitis A. *Laivo vėliavos kolizinio principo taikymas krovinio vežimo jūra sutartinėms prievolėms.* Jurisprudencija, 2002. ISSN 2029-2058
24. GPMĮ *14 straipsnio komentaras išdėstytas pagal VMI prie FM 2020-11-18 raštą* (18.18-31-1E) R-5562, Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-23 https://www.vmi.lt/cms/documents/10162/8782061/GPM%C4%AE_25_29_30_31_galutinis_skelbimui/4dae3000-4d9a-4983-ace3-810893e1c9f5

25. Green P. *Towards a future Maritime Policy for the Union; A European vision for the oceans and Seas* 2006. Brussels: Commission of the European communities. http://ec.europa.eu/maritimeaffairs/pdf/com_2006_0275_en_part2.pdf. Žiūrėta 2021- 02-26
26. ILO, *Women seafarers: Fighting against the tide?* 2003. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-20 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_075627/lang--en/index.htm
27. IMO, *Crew change crisis is far from over and issues around vaccination need to be resolved.* Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21 https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/pages/Crew-change-COVID-19.aspx
28. IMO, *Crew changes: A humanitarian, safety and economic crisis.* Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21, https://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/Pages/FAQ-on-crew-changes-and-repatriation-of-seafarers.aspx
29. IMO, *Women in Maritime*, 2021. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-18, https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx#:~:text=Today%2C%20women%20represent%20only%20two,working%20in%20the%20cruise%20industry
30. Klaipėdos Apygardos Teismas, *nutartis byloje ATP-831-462/2012,* 2012 m. gruodžio 19 d.
31. Klaipėdos Apygardos Teismas, *nutartis byloje ATP-352-255/2015*, 2015 m. gegužės 27 d.
32. Klimašauskienė I., *Darbas žvejybos laive – nebūtinai darbo sutarties pagrindu*. 2017 m. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-09 https://www.glimstedt.lt/publikacijos/darbas-zvejybos-laive-nebutinai-darbo-sutarties-pagrindu/
33. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui bei regionų komitetui, *Europos Sąjungos jūrų transporto politikos strateginiai tikslai ir rekomendacijos* iki 2018.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo *nutartis byloje Nr. 3K-3-20/2010.* 2010 m. vasario 1 d.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo *nutartis byloje Nr. 3K-3-68-248/2018,* 2018 m. kovo 2 d.
36. Lietuvos jūrininkų sąjunga, *Tarptautinė transporto darbuotojų federacija (ITF).* Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-01http://www.ljs.lt/lt/itf-ir-etf,
37. Lietuvos Respublikos *Darbo kodeksas,* galiojanti 2021-01-01 redakcija.
38. Lietuvos Respublikos *Dėl Jūrininkų už darbą laivo reiso metu gautų pajamų nustatymo tvarkos patvirtinimo Nr. 277,* 2002 m. rugsėjo 6 d.

39. *Lietuvos respublikos jūrinių laipsnių suteikimo, jūrinio laipsnio diplomų, globalinės jūrų avarinio ryšio saugumo sistemos radijo ryšio operatoriaus diplomų, jūrinio laipsnio kvalifikacijos liudijimų, šių dokumentų išdavimo ir pripažinimo patvirtinimų ir specialiųjų liudijimų išdavimo jūrininkams taisyklės*, Nr. 3-355, 2005 m. rugpjūčio 8 d.
40. Lietuvos Respublikos *Lygių galimybių įstatymas*, Nr. IX-1826. 2003 m. lapkričio 18 d
41. Lietuvos Respublikos *Prekybinės laivybos įstatymas*, Nr. I-1513 1996 m. rugsėjo 12 d
42. Lietuvos Respublikos *Prekybinės laivybos įstaty*mo Nr. I-1513 2, 84, 86, 88, 89 straipsnių ir įstatymo priedo pakeitimo įstatymas.
43. Lietuvos Respublikos *Saugios laivybos įstatymas*, Nr. VIII-1897, 2000 m. rugpjūčio 29 d.
44. Lietuvos Respublikos Susisiekimo Ministro *įsakymas Nr. 3-93 dėl dokumentų galiojimo termino pratęsimo.* 2021 m. vasario 15 d.
45. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, *Nutarimas dėl pavyzdinės darbo sutarties su jūrininku formos patvirtinimo, Nr. 115*, 2003 m. sausio 28 d.
46. Lietuvos Respublikos Vyriausybės *nutarimas Nr. 496, kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašas ir šių atostogų trukmės aprašas,* 2017 m. birželio 21 d.
47. Lietuvos transporto saugos administracija, *Priemonės, kurių imtasi lietuvoje laivybos sektoriuje dėl COVID-19*. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21 https://ltsa.lrv.lt/lt/naujienos/juru-transportas-1
48. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo *nutartis byloje Nr. A-575-2144-11,* 2011 m. rugsėjo 8 d.
49. Lileikis S. *Neigiami jūrininkų emociniai išgyvenimai: ypatumai ir jų profilaktikos gairės.* Acta Paedagogica Vilnensia 20, 2008.
50. *List of Solas Signatory Nations*. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-23 https://www.cruiselaws.com/List_Of_Solas_Signatory_Nations.html
51. Lušic Z., Bakota M., Čoric M. ir Skoko I., *Seafarer Market – Challenges for the Future,* 2016. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-23 https://bib.irb.hr/datoteka/997488.TOMS2019.pdf
52. Mačernytė-Panomariovienė I., *Tarptautinių darbo laivuose standartų įtaka Lietuvos jūrininkų darbo santykiams*. Jurisprudencija, ISSN 1392-6195, 2007.

53. Matutis V. *Chaosas patogių vėliavų laivuose,* 2018. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-01 https://klaipeda.diena.lt/naujienos/klaipeda/miesto-pulsas/chaosas-patogiu-veliavu-laivuose-878508
54. Mikelėnas V. *Tarptautinės privatinės teisės įvadas.* Vilnius: Justitia, 2001.
55. Mukherjee P. *7 Main Reasons There Are Fewer Women Seafarers In The Maritime Industry*, 2019. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-20 https://www.marineinsight.com/life-at-sea/7-fewer-women-seafarers-in-the-maritime-industry/
56. Nathan L. *Union Networks and Global Unionism in Maritime Shipping.* Départment des Relations Industrielles: Université Laval. 2005.
57. Paris MOU *guidance regarding the impact of COVID-19*, 2020 m. kovo 26 d. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-23 https://www.parismou.org/paris-mou-guidance-regarding-impact-covid-19
58. Petrauskas Z. ir Steponavičius G. *Lietuva ir tarptautinės organizacijos.* Kaunas: Naujas lankas. 1998.
59. Rapolienė L. ir Sąlyga J. *Psichoemocinis stresas jūrininko darbe ir jo mažinimo galimybės.* 2012. ISSN 1392-6373
60. Sampson, H. ir Ellis N. *Seafarer's mental health and wellbeing*. IOSH, 2019. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-20 https://iosh.com/media/6306/seafarers-mental-health-wellbeing-full-report.pdf
61. Senčila V. ir Bartusevičienė I. *Jūrininkų rengimo Lietuvoje ir Europos Sąjungoje derinimas ir perspektyvos.* – Tiltai: humanitariniai ir socialiniai mokslai, 2005.
62. *Shipping and World Trade: Global Supply and Demand for Seafarers*, https://www.ics-shipping.org/shipping-fact/shipping-and-world-trade-global-supply-and-demand-for-seafarers/#:~:text=The%20worldwide%20population%20of%20seafarers,officers%20and%20873%2C500%20are%20ratings
63. Tarybos Direktyva *1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo,* 1999 m. birželio 21 d.
64. Tarybos direktyvos *89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo,* 1989 m. liepos 12 d.
65. Tarptautinė *Konvencija dėl darbo jūrų laivyboje,* 2006.
66. Tarptautinė *Konvencija dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų,* 1958.
67. Tarptautinė *Konvencija dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų*, 1978.

68. Tarptautinė *Konvencija dėl kai kurių taisyklių, susijusių su jūrų laivų areštu, suvienodinimo*, 1952.
69. Tarptautinė *Konvencija dėl teršimo iš laivų prevencijos, papildyta 1978 m. protokolu*, 1973.
70. Tarptautinė *Konvencija dėl žmogaus gyvybės apsaugos jūroje (SOLAS 74),* 1974.
71. Tarptautinių laivybos rūmai ir Tarptautinė transporto darbuotojų federacija, *Priekabiavimo ir persekiojimo prevencijos laivuose gairės*, 2018.
72. Tarptautinė *Konvencija dėl darbo užmokesčio apsaugos,* 1997.
73. Teisingumo Teismo *Sprendimas, sujungtose bylose C-362/13, C-363/13 ir C-407/13 prieš Rete Ferroviaria Italiana SpA (Italija)*, 2014 m. liepos 3 d.
74. *TTDF inspektoriai*. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-02 https://www.itfseafarers.org/en/about-us/itf-inspectors
75. *TTDF inspektoriaus Lietuvoje pareigos*. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-02 http://www.ljs.lt/lt/ljs/itf-inspektorius
76. Usonis J., *Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „ROMA I " reglamentą*. Jurisprudencija, 2014. ISSN 2029–2058
77. Valstybinės darbo inspekcijos konsultacijų ciklas naujojo Darbo kodekso klausimais. https://www.vdi.lt/PdfUploads/Naujas_DK-6-ji_konsultacija.pdf
78. Valstybinė mokesčių inspekcija, *Jūrininkų pajamos.* 2018-11-22, Registracijos numeris KM0851
79. Vilniaus Apygardos Teismo *nutartis byloje E2A-1980-910/2018*, 2018 m. spalio 23 d.
80. World Maritime University, *Seafarers' experiences during the COVID-19 pandemic, Report.* 2020. Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-21 https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1080&context=lib_reports
81. Žalimas D. , Žaltauskaitė-Žalimienė S., Petrauskas Z. ir Saladžius J. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001.
82. Žilinskas J. ir Gaidys A., *Visuotinė Lietuvių enciklopedija.* Šaltinis žiūrėtas: 2021-03-18 https://www.vle.lt/straipsnis/repatriacija/

SANTRAUKA

Kaip visuotinai pripažinta, laivybos pramonė yra pirmoji tikrai pasaulinė pramonė, kuriai būtinos atitinkamos tarptautinės reguliavimo priemonės, t. y. visai pramonei taikomi pasauliniai standartai. Tokių reguliavimo priemonių būtinumas signalizuoja, jog darbo santykiai jūroje turi specifinių, išskirtinių ir itin jautrių požymių, lyginant su darbo santykiais, vykdomiems įprastomis sąlygomis. Jūrininkai darbą atlieka nuolat kirsdami užsienio valstybių sienas ir tai reiškia, kad tema yra aktuali ir reikšminga tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės prasme.

Remiantis išsikeltais uždaviniais: išnagrinėti kokia yra darbo laivuose reguliavimo sistema ir politika, atskleisti jūrininkų darbo teisės specifiškumą, ištirti jūrininkų darbo teisių apsaugos aspektus susijusius su lygių teisių ir lygių galimybių užtikrinimu, darbo vietų kokybės gerinimu, darbų sauga ir taikytinos teisės nustatymu, įvertinti kokias teisinio reguliavimo problemas išryškino pandemija COVID -1 siekiama išnagrinėti darbo santykių laivuose ypatumus, identifikuoti jūreivių darbo santykių ypatumų reguliavimo problemas ir pateikti pasiūlymus bei galimus šių problemų sprendimo būdus.

SUMMARY

It is widely acknowledged that the shipping industry is the first truly global industry whitch require appropriate international regulatory measures, with industry-wide global standards. The need for such regulation make a signals that the employment relationship are specific, exclusive and sensitive in the context of regular employment relationship. The work of seafarers constantly cross the borders of foreign countries and it means that the topic is relevant and important for international and European Union law.

Based on the set tasks: to examine the regulatory framework and policy of work vessels; to reveal the specificity of seafarers 'labor law, to examine the aspects of protection of seafarers' labor rights in comparison with ensuring rights and equal opportunities, improving the quality of jobs, occupational safety and determining the applicable law; to identify the problems of regulating the peculiarities of seafarers' labor relations and to submit proposals and possible ways of these solutions.

Giedrė Šeputytė. Jūrininkų darbo santykių ypatumai/ Darbo teisės magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovas prof. dr. Vilius Mačiulaitis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, privatinės teisės institutas, 2021.

ANOTACIJA

Baigiamajame magistro darbe tiriami jūrininkų darbo santykių ypatumai. Aptarta darbo laivuose reguliavimo sistema ir politika, išsamiau išnagrinėta kokią įtaką jūrininkų darbo standartams daro atskiros tarptautinės organizacijos, atskleistas jūrininkų įsidarbinimo, darbo ir poilsio laiko reguliavimo, darbo apmokėjimo ir darbo santykių pasibaigimo specifiškumas, analizuojama jūrininkų darbo teisių apsauga: kokių priemonių imtąsi, kad būtų užtikrintos lygios teisės ir lygios galimybės įsidarbinti laivuose, darbo vietų kokybės ir saugos darbe gerinimas ir taikytinos teisės nustatymas kilus darbo teisių pažeidimams ir įvertinama kokias teisinio reguliavimo problemas atskleidė COVID-19 pandemija.

Prasminiai žodžiai: jūrininkų darbo santykių ypatumai, darbas laivuose, konvencija, direktyva, TDO, TJO, Europos Sąjunga, repatriacija, patogios vėliavos, COVID-19 pandemija, jūrininkų darbo teisių apsauga, taikytina teisė.

Giedrė Šeputytė. Peculiarities of Seafarer's Employment Relationship/ Master degree final paper of Labour Law. Supervisor prof. doc. Vilius Mačiulaitis. – Vilnius: Faculty of Law, Institute of Private Law, Mykolas Romeris University, 2021.

ANNOTATION

The final master's paper is about the peculiarities of seafarer's employment relationship. In this paper is disccused: the regulatory framework and policy for working on board of ships, the impact of individual international organizations on seafarers 'labor standards is examined in more detail, the specifics of seafarers' employment, regulation of working time and rest periods, pay and termination of employment are revealed; ensuring equal rights and equal access to employment on ships, improving the quality and safety of jobs at work and determining the applicable law in the event of breaches of labor low, and assess the regulatory challenges identified by the COVID-19 pandemic.

Key words: Peculiarities of seafarer's employment relationship, job in ships, convention, directive, ILO, IMO, European Union, repatriation, flags of convenience, COVID-19 pandemic, protection of seafarers' labor rights, applicable law.

AKADEMINIO SĄŽININGUMO DEKLARACIJA

2021 m. balandžio 26 d.

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), teisės mokyklos, darbo teisės programos studentas(-ė) Giedrė Šeputytė, patvirtinu, kad šis rašto darbas / kursinis / bakalauro / magistro baigiamasis darbas „**Jūrininkų darbo santykių ypatumai**“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Žinau, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už šiurkštų akademinės etikos pažeidimą.

Giedrė Šeputytė

_____ _____

(parašas) *(vardas, pavardė)*