MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS MOKYKLOS
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

LINA KARMONAITĖ
DARBO TEISĖ

TAIKYTINOS TEISĖS NUSTATYTAS DAUGIAU NEI SU VIENA VALSTYBE SUSIJUSIEMS DARBO SANTYKIAMS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė – Lekt. dr. Aušra Vainorienė

Vilnius, 2022 m.

TURINYS

TERMINŲ SANTRUMPOS 3
ĮVADAS 4
1. TARPTAUTINIAI DARBO SANTYKIAI 8
1.1. Tarptautinių darbo santykių samprata 8
1.2. Tarptautinių darbo santykių reglamentavimas 9
1.3. Tarptautinių darbo santykių formos ir organizavimo būdai 13
2. TAIKYTINOS TEISĖS NUSTATYMO TAISYKLĖS 18
2.1. Šalių autonomijos principas. Įgyvendinimas ir apribojimai 18
2.1.1. Laisvė pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę 18
2.1.2. Darbo santykių šalių valios forma 21
3. IMPERATYVIOS DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINOS TEISĖS NUSTATYMO TAISYKLĖS 29
3.1. Įprastinės darbo vietos kriterijus 29
3.2. Darbdavio verslo vieta 34
3.3. Glaudžiausio ryšio kriterijus 39
3.4. Viešojo intereso išimtis 42
4. NACIONALINIŲ NUOSTATŲ SANTYKIS SU REGLAMENTU ROMA I 50
4.1. Reglamento „ROMA I“ nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę 50
4.2. Reglamento „ROMA I“ taikymas skirtingoms darbo organizavimo formoms 52
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI 54
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS 56
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA 57
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA 58
LITERATŪROS SĄRAŠAS 59

TERMINŲ SANTRUMPOS

angl. – angliškai

aut. pastaba – autoriaus pastaba

ES – Europos Sąjunga

ESTT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas

LR – Lietuvos Respublika

DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

ĮVADAS

Tiriama problema - Ar reglamente ROMA I įtvirtintos darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo taisyklės užtikrina darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies interesų apsaugą?

Temos aktualumas. Lietuvoje kaip ir daugelyje kitų Europos valstybių sistemingai auga darbo sutarčių, turinčių tarptautinį (*užsienio*) elementą, skaičius. Darbdaviai įdarbina iš kitos valstybės atvykusius piliečius, laikinai siunčia (komandiruoja) darbuotojus atlikti darbo sutartimi sulygtus įsipareigojimus už darbdavio įsisteigimo valstybės ribų, o vertinant kelerių paskutinių metų laikotarpį, galima pastebėti, jog darbdaviai darbuotojams siūlo darbą organizuotis iš namų ar kitos pasirinktos vietos. Žinoma, šiuos pokyčius labiausiai nulėmė visą pasaulį sukausčiusi COVID-19 pandemija ir jos metu ypač išpopuliarėjęs nuotolinis darbas.[1] Svarbu pažymėti, kad visos minėtos darbo organizavimo formos turi vieną bendrą vardiklį – t. y. tarptautinį (*užsienio*) elementą, kas reiškia, jog susiduriame su darbo santykiams, susijusiems su daugiau nei viena valstybe, taikytinos teisės nustatymo problematika. Praktikoje, sprendžiant darbo ginčą su tarptautiniu (*užsienio*) elementu, dėl skirtingų teisinių sistemų ir socialinės apsaugos lygio, dažnai suklystama ir ginčui nagrinėti pasirinkta teisinė sistema ne retai pažeidžia darbuotojo, kaip ekonomiškai ir socialiai silpnesnės darbo santykių šalies, interesų apsaugą, tad siekiant to išvengti, taikytinos teisės darbo santykiams su tarptautiniu (*užsienio*) elementu nustatymas yra vienas esminių teisinių klausimų.

2009 m. gruodžio 17 d. įsigaliojo Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 593/2008 (toliau – ROMA I), kurio pagrindu darbo sutarties šalims suteikta galimybė pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę. Kitaip tariant, kai darbo santykiai susiję su daugiau nei viena valstybe ir tokius darbo santykius reglamentuoti pretenduoja ne vienos valstybės teisinė sistema, būtent reglamento ROMA I pagrindu, darbo sutarties šalys gali pasirinkti, kuri teisinė sistema darbo santykius reglamentuos. Tuo pačiu reglamentas įtvirtinta ir tam tikrus ribojimus, kuriais negalima nukrypti nuo imperatyvių darbo teisės nuostatų taikymo, saugančių darbuotoją, kaip silpnesnę darbo sutarties šalį. Nors reglamente ROMA I iš pažiūros nustatytos gan aiškios darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo taisyklės, pagal kuriuos darbo ginčą nagrinėjanti institucija galėtų identifikuoti taikytiną teisę, gilesnė tiek reglamento ROMA I, tiek ir su šia tematika susijusių

[1] Mačernytė–Panomariovienė, Ingrida ir Virginijus Bitė, "Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje", Vilnius, Mykolo Romerio universitetas, 2021

mokslinių darbų[2] bei teismų praktikos[3] analizė rodo, kad reglamente įtvirtintos taisyklės iš esmės nesukuria universalaus teisinio mechanizmo, kuris apsaugotų darbo santykių šalis, o ypatingai darbuotojus, pirmiausia, nuo teisinio neaiškumo ir nenuspėjamumo, bei tuo pačiu užkirstų kelią galimiems darbuotojų teisių ir teisėtų interesų pažeidimams. Priešingai, galima pastebėti ir drąsiai teigti, kad reglamente ROMA I įtvirtinti principai ir taisyklės kelia daugiau klausimų, nei pateikia atsakymų. Pavyzdžiui, kaip teisingai nurodo J. Usonis, reglamente ROMA I įtvirtintas darbo santykių šalių autonomijos principas iš dalies gali klaidinti darbo santykių šalis, kadangi neaiškios šio principo įgyvendinimo ribos, bei sudedamosios dalys, t. y. neaišku, ar darbo santykių šalys darbo sutarčiai galėtų pasirinkti bet kokią, net ir su darbo santykiais išvis nesusijusią teisinę sistemą, ar turėtų egzistuoti tam tikras ryšys tarp pasirinktos teisinės sistemos ir darbo santykių.[4] Kitas dalykas, reglamentas ROMA I nepateikia apibrėžimų tokioms sąvokoms, kaip įprastinė darbuotojo darbo vieta ar darbdavio verslo vieta. Be kita ko, analizuojant reglamentą, pasigendama ne tik aiškių apibrėžimų, bet ir sąvokų turinio išaiškinimo, kas vėliau lemia skirtingas taikytinos teisės nustatymo taisyklių interpretacijas, kadangi valstybių teismai, nepaisant to, kad reglamentas visur turėtų būti aiškinamas vienodai, aiškindami jo nuostatas vadovaujasi nacionaline praktika, ar kartais net pati valstybės teisminė sistema lemia, kad reglamento nuostatos apskritai gali būti netaikomos.[5] Tai, kad reglamentas ROMA I turi trūkumų, ypač kalbant apie darbo santykius, rodo ir pačio Europos Sąjungos lygmeniu veikiančio įstatymų leidėjo veiksmai ir priimti teisės aktai. Pavyzdžiui, 1996 m. gruodžio 16 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, kuri be kita ko iš dalies buvo pakeista 2018 m. birželio 28 d. priėmus direktyvą (ES) 2018/957. Minėti teisės aktai taip pat nustato tam tikras taisykles[6], susijusias su darbo santykiams taikytinos teisės nustatymu, tad viena vertus būtų galima teigti, kad reglamentas ROMA I nėra vienintelis teisės aktas, kuriuo nustatoma darbo santykiams, susijusiems

---

[2] Analizuojant darbo santykiams, susijusiems su daugiau nei viena valstybe, taikytinos teisės nustatymo problematiką, kaip atspirties taškas pasitelkiami lietuvių mokslininkų, t. y. J. Usonio ir A. Martinėlytės moksliniuose žurnaluose publikuoti darbai, taip pat prieš tris metus apgintas A. Zabulionytės magistrinis darbas, bei žinoma užsienio autorių knygos bei moksliniai straipsniai.

[3] Darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo problematikai analizuoti pasitelkiama Europos Sąjungos Teisingumo Teismo formuojama praktika bylose dėl jurisdikcijos ir taikytinos teisės nustatymo.

[4] Usonis, J.; ir Martinėlytė, A. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą. Jurisprudencija, 2014, Nr. 21(3), p. 649

[5] Šiuo aspektu atkreiptinas dėmesys į aktyvų ir pasyvų teismų vaidmenį. Pavyzdžiui, didesnėje dalyje Europos valstybių, tarp jų ir Lietuvoje teismai turi pareigą nustatyti ir išaiškinti užsienio teisės turinį, tačiau Jungtinės Karalystės, ar Prancūzijos teismų vaidmuo pasyvus, kas reiškia, jog jeigu ginčo šalys nepateikė pakankamai įrodymų, ar pačios neįrodė, kad darbo santykiams turėtų būti taikomos užsienio teisės taisyklės, teismas pats to nevertins ir galimai priims reglamento taisyklių neatitinkantį sprendimą.

[6] Pavyzdžiui, Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnyje įtvirtintos taisyklės, kurių darbo santykių šalys privalo laikytis, nepaisant to, kokios valstybės teisės aktai reguliuoja darbo santykius.

su daugiau nei viena valstybe, taikytina teisė ir esant tam tikroms aiškinimo spragoms būtų galima pasitelkti kitus teisės aktus, kaip aukščiau minėta direktyva, tačiau kita vertus, tokia situacija keltų nemažai klausimų, pradedant nuo tų pačių sąvokų apibrėžimų bei jų turinio atskleidimo, bet taip pat ir pačių teisės aktų tarpusavio santykio. Taigi, atsižvelgiant į tai, kad teisės koliziją, kuri atsiranda darbo santykiuose, susijusiuose su daugiau nei viena valstybe, iš esmės reguliuoja teisės aktas, kuriame neapibrėžtos esminių kriterijų sąvokos, turinys bei ribos, o tuo labiau, aiškinant skirtingus darbo sutarties aspektus pasitelkiami ir kiti teisės aktai, kaip minėtoji komandiravimo direktyva, kyla poreikis atskleisti teisės aktų tarpusavio santykį taikytinos teisės nustatymo kontekste bei apibrėžti esminius požymius, kuriais vadovaujantis visose šalyse reglamento ROMA I taisyklės būtų aiškinamos vienodai.

Mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Darbo originalumas pasireiskia tuo, kad jame gilinamasi į taikytinos teises nustatymo kriterijų universalumą. Iki šiol rašyti darbai, minėtus kriterijus analizuoja gan siaurai, t. y. aiškina ju reikšmę, santykį bei vietą teisineje sistemoje, tačiau nei vienas darbas nekelia kriterijų universalumo problematikos ir neanalizuoja kriterijų perkėlimo ir įgyvendinimo nacionalinėse teisės sistemose. Lietuvoje apskirtai nėra daug mokslo darbų, nagrinėjančių taikytinos teisės nustatymą darbo santykiuose turinčiuose tarptautinį (*užsienio*) elementą. Paskutiniai iš tokių yra A. Zabulionytės magistro darbas tema „Darbo santykiams taikytina teisė pagal ROMA I reglamentą: reglamentavimas, praktika ir problemos“, bei J. Usonio mokslinis straipsnis tema „Darbo santykiams su užsienio elementu taikytinos teisės nustatymo kriterijai pagal ROMA I reglamentą“. Mokslo darbų, kurie koncentruotųsi į darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo kriterijų universalumo problematiką nėra, todėl šis darbas yra naujas tiek savo tikslu, tiek uždaviniais bei nagrinėjamais aspektais.

Tyrimo reikšmė. Darbo santykiams, susijusiems su daugiau nei viena valstybe, taikytinos teisės nustatymo taisyklių reikšmės ir turinio atskleidimas turėtų praktinės ir teisinės reikšmės tiek įstatymų leidėjui tiek ir pačioms darbo santykių šalims, nes nebeliktų skirtingų taisyklių interpretavimo bei taisyklės būtų taikomos universaliai.

Šio darbo tikslas yra analizuojant ESTT praktiką atskleisti universalius ROMA I reglamento kriterijus, kurie užtikrintų darbuotojo interesų apsaugą jiems dirbant keliose skirtingose šalyse.

Darbo tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

- Apibrėžti darbo santykių, turinčių tarptautinį (užsienio) elementą, sampratą ir esminius bruožus bei reglamentavimą;
- Išanalizuoti darbo santykių šalių autonomijos principą ir darbo santykių šalių galimybes šiuo principu pasinaudoti;
- Atskleisti reglamente ROMA I taikytinos teisės nustatymo taisyklių esminius kriterijus, tarpusavio santykį ir taikymą praktinėse situacijose;
- Aptarti reglamento bei kitų teisės aktų, susijusių su taikytinos teisės nustatymo darbo santykiams santykį, išskirti esmines taikytinos teisės nustatymo problemas ir pateikti siūlymus įstatymų leidėjui

Tyrimo metodai:

1. **Mokslinės literatūros analizės metodas –** remiantis moksline literatūra atskleisti darbo santykių su užsienio elementu esmę bei ypatumus.

2. **Dokumentų analizės metodas-** naudojamas siekiant išsamiai nagrinėjant tiek ES teisės, tiek ES valstybių narių teisės aktų bazę.

3**. Sisteminės analizės metodas** – šiuo metodu yra pasiekiamas nuodugnus informacijos sukonkretinimo ir išsamumo lygis, kadangi ne tik cituojamos teisės aktų normos, susijusios su taikytinos teisės reglamentavimo ypatumais ES teisėje, bet visa tai analizuojama ESTT sprendimų lygmeniu, kuri atspindi pagrindines taikytinos teisės nustatymo problemas.

4**. Loginis analitinis metodas-** šis metodas padeda įsigilinti į iškeltas problemas, surasti galimus jų sprendimo būdus, pateikti logiškas, nuosekliai iš pateiktų teiginių išplaukiančias išvadas

5. **Apibendrinimo metodas** naudojamas išvadų formulavimui ir pateikimui.

Darbo struktūra: darbą sudaro įvadas, keturios dėstomos dalys, išvados, pasiūlymai, anotacija bei santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

Pirmoje dalyje pateikiama teorinė darbo teisinių santykių, turinčių užsienio elementą, samprata, reglamentavimas bei kilmė. Antroje dalyje analizuojama darbo sutarties šalių galimybė pasinaudoti autonomijos principu. Trečioje darbo dalyje nagrinėjami taikytinos teisės nustatymo kriterijai, o ketvirtojoje darbo dalyje lyginami skirtumai tarp nacionalinio reglamentavimo ir

reglamente ROMA I įtvirtintų taisyklių. Pabaigoje pateikiamos teksto autoriaus išvados ir pasiūlymai.

Magistro baigiamojo darbo **ginamasis teiginys**: Taikytinos teisės nustatymą reglamentuojantis Roma I reglamentas neapibrėžia universalių kriterijų, kuriais vadovaujantis būtų galima nustatyti darbo santykiams taikytiną teisę, kas lemia, jog kyla rizika skirtingam sąvokų, tokių kaip įprastinė darbuotojo darbo vieta, ar darbdavio verslo vieta, aiškinimui, o ypač tada, kai darbas atliekamas keliose valstybėse. .

Svarbiausi šaltiniai. Pagrindinis dėmesys darbe skiriamas ES reglamentams, konvencijoms bei Europos Sąjungos Teisingumo teismo formuojama praktikai, nacionaliniams teisės aktams ir praktikai, taip pat analizuojami svarbiausi Lietuvos ir Europos autorių moksliniai straipsniai.

1. TARPTAUTINIAI DARBO SANTYKIAI

1.1. Tarptautinių darbo santykių samprata

Prieš pradedant nagrinėti taikytinos teisės nustatymo ypatumus darbo santykiams, susijusiems su daugiau nei viena valstybe, pirmiausia būtina atskleisti tokių darbo santykių, t. y. tarptautinių darbo santykių sampratą.

Tarptautinių darbo santykių sąvokos, ar apibrėžimo nepateikia nei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau - LR DK), nei juolab tarptautiniai teisės aktai reglamentuojantys minėtus santykius, pavyzdžiui kaip reglamentas ROMA I ar Romos konvencija. Atkreiptinas dėmesys, kad teisės doktrina, taip pat nepateikia tarptautinių darbo santykių sąvokos apibrėžimo, kaip tokio. Pavyzdžiui, T. Davulis, tarptautinio pobūdžio darbo santykius apibrėžia kaip santykius, turinčius taptautinį (*užsienio*) elementą.[7] Pasak Davulio, tarptautinis (*užsienio*) elementas gali būti kaip subjektinis požymis, pavyzdžiui darbdavys ir darbuotojas priklauso skirtingoms jurisdikcijoms, yra registruoti arba turi buveinę ar gyvenamąją vietą skirtingose valstybę, arba kaip objektinis požymis, kaip antai darbo sutartis yra sudaryta arba turi būti vykdoma kitoje valstybėje.[8] Be to, Davulis

[7] Davulis, Tomas Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras (Vilnius: Registrų centras, 2018), 47-57.
[8] *Ibid.*

pažymi, kad baigtinio aplinkybių, pagal kurį santykis būtų pripažintas, kaip turįs tarptautinį (*užsienio*) elementą nėra, tad kiekvienu individualiu atveju turėtų būti vertinamas atskirai.[9]

Užsienio elemento požymius yra aiškinęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2000 m. gruodžio 21 d. nutarime Nr. 28, kuriame nurodė, kad civilinė byla pripažįstama turinčiu tarptautinį (*užsienio*) elementą, kai viena iš bylos šalių yra užsienio asmuo (užsienio valstybės pilietis ar asmuo be pilietybės arba užsienio juridinis asmuo; ginčo objektas yra užsienyje (užsienio valstybėje yra nekilnojamasis ar kilnojamasis turtas, esantis ginčo objektu, užsienio valstybėje buvo atliekami ginčo objektu esantys darbai ar teikiamos paslaugos ir t.t.; juridinis faktas, kurio pagrindu atsirado, pasikeitė ar pasibaigė šalių teisiniai santykiai, įvyko ar buvo atliktas užsienio valstybėje (užsienio valstybėje buvo sudaryta sutartis, išduotas čekis, sudaryta ar nutraukta santuoka, surašytas testamentas, žalos padarymo vieta yra užsienio valstybėje ir t.t.; teismo ar arbitražo sprendimas, kurį prašoma įvykdyti Lietuvoje, priimtas užsienio valstybėje; įrodymai, reikalingi civilinėje byloje, yra užsienio valstybėje; teismo pranešimus, ar šaukimus reikia siųsti asmeniui, esančiam užsienio valstybėje, arba užsienio valstybėje reikia atlikti kitus procesinius veiksmus.[10] Taigi, darytina išvada, kad tarptautinių darbo santykių samprata iš esmės priklauso nuo užsienio elementą apibūdinančių požymių. Svarbu paminėti, jog apibrėžiant tarptautinius darbo santykius ir jį iš esmės apibūdinantį tarptautinį (*užsienio*) elementą, pagrindinis vaidmuo tenka teismui, kuris privalo nustatyti, ar toks elementas egzistuoja bei tuo pačiu išaiškinti jo pobūdį ir kilmę.[11]

1.2. Tarptautinių darbo santykių reglamentavimas

Išsiaiškinus, jog tarptautinių darbo santykių samprata pagrinde priklauso nuo užsienio elementą apibūdinančių požymių ir, kad pagrindinis vaidmuo identifikuoti minėtą užsienio elementą tenka ginčą nagrinėjančiam teismui, toliau svarbu aptarti teisinį pagrindą, t. y. aptarti pagrindinius tarptautinius darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, atskleidžiant esminius jų tikslus, kuriais vadovaujantis teismas galėtų tokią funkciją atlikti. Tad toliau šioje skyriaus dalyje bus pristatomas tarptautinių darbo santykių reglamentavimas ir jo raida.

Kalbant apie tarptautinių darbo santykių reglamentavimą, iš esmės galima pradėti nuo LR DK įtvirtintų taisyklių, o konkrečiai nuo šio kodekso 1 dalies, II skyriaus (Tarptautinio pobūdžio darbo santykiams taikytina teisė) nuostatų. Jose, be kita ko pateikiamos ne tik tam tikros taisyklės,

---

[9] *Ibid.*
[10] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. gruodžio 21 d. teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga Nr. A2-14. Teismų praktika, 2000, Nr. 14
[11] Davulis, T., *supra note* p. 47-57

kaip pavyzdžiui LR DK 11 str. 3 d. įtvirtinta taisyklė, jog darbo santykiai kelių transporto priemonėse, kertančiose bent dviejų valstybių sienas, nustatomi pagal transporto priemonę savo veiklos tikslais naudojančio darbdavio buveinės vietą[12], bet tuo pačiu daromos nuorodos ir į darbo organizavimo būdus – komandiravimą (LR DK 9 str.), ar net išskiriamos tam tikros tarptautinės profesinės kategorijas, kaip antai darbas vandens, oro ar jau minėtose kelių transporto priemonėse (LR DK 11 str.). Pastarosios kategorijos ir jų darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo problematika, kartu ir su visa bendra šios tematikos problematika iš esmės detaliai bus analizuojamos 2-ajame šioje darbo skyriuje.

Tęsiant apie tarptautinių darbo santykių reglamentavimą ir kalbant apie LR DK, esminis dalykas, kurį reikia paminėti yra tas, kad pats LR DK negali užtikrinti tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo, kadangi jau pati aplinkybė, kad darbo santykiai yra tarptautiniai, lemia ir kitos, t. y. užsienio valstybės galimą darbo teisės nuostatų taikymą tiems patiems darbo santykiams. Kitaip tariant, atsiranda dviejų skirtingų valstybių darbo teisės nuostatų prieštaravimas – kolizija,[13] tad, tam, kad išspręsti tokią koliziją, atsiranda pagrįstas poreikis tarptautiniam, ES lygmeniu paremtam darbo santykių reglamentavimui.

Būtent šiuo tikslu, t. y. kolizinių teisės normų vienodinimo tikslu ES įstatymų leidėjas 2008 m. birželio 17 d. priėmė Reglamentą (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I) (toliau tekste – ROMA I)[14], kuris, be kita ko turi ir savo pirmtakę, t. y. 1980 m. birželio 19 d. Romoje priimtą konvenciją dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (toliau – Romos konvencija). Kitame skyriuje analizuodami darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo taisykles pamatysime, kad reglamento ROMA I priėmimo poreikį iš esmės lėmė dvi priežastys. Pirma, tai tam tikrų taisyklių, susijusių su darbo santykiams taikytinos teisės nustatymu trūkumai, kurie, primintina bus aptarti kitoje dalyje, ir antra – konvencija pati iš savęs neturi tiesioginio reguliavimo efekto. Tam, kad konvencija turėtų teisinę galią, valstybė narė turėtų būti prie konvencijos prisijungusi, kai tuo tarpu reglamento teisinis poveikis visai kitoks. Reglamentas pats iš savęs taikomas visuotinai, tiesiogiai ir privalomas visas. Subjektai, kuriems jis taikomas (privatūs asmenys, valstybės narės, Sąjungos institucijos), privalo jo visiškai laikytis nuo jame nustatytos datos arba, jeigu ji nenustatyta, dvidešimtąją dieną nuo jo paskelbimo ES oficialiajame leidinyje

[12] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Teisės aktų registras, 2016, Nr. 23709. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>
[13] Davulis, T., *supra note* p. 47-57
[14] 2008 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). OL, 2008, L 177, p. 6

įsigaliojęs reglamentas visose valstybėse narėse taikomas tiesiogiai ir jo nuostatų nereikia perkelti į nacionalinę teisę.[15] Reglamentais užtikrinamas vienodas Sąjungos teisės taikymas visose valstybėse narėse. Reglamentai yra viršesni už nacionalinius įstatymus, nesuderinamus su esminėmis reglamentų nuostatomis.[16] Taigi, galima teigti, kad siekiant išspręsti teisės koliziją, o šiuo atveju būtent darbo teisės normų koliziją, reglamento ROMA I priėmimas buvo vienas iš esminių ES įstatymo leidėjo sprendimų, lėmusių labiausiai su darbo santykiais susijusios teisinės sistemos taikymą darbo santykiams.

Reglamento ROMA I 8 straipsnyje pateiktos individualias darbo sutartis reglamentuojančios nuostatos. Pavyzdžiui, pirmoje straipsnio dalyje nurodyta, kad individualiai darbo sutarčiai taikoma pagal 3 straipsnį šalių pasirinkta teisė, tačiau tuo pačiu pažymima, kad šalių pasirinkimas negali atimti darbuotojo apsaugos, kurią jam teikia nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti susitarimu pagal teisę, kuri nepasirinkus teisės būtų taikoma šio straipsnio 2, 3 ir 4 dalių pagrindu.[17] Taigi, iš esmės reglamento ROMA I 8 str. 1 d. apibrėžia esminius tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo principus, t. y. suteikiamas prioritetas šalių teisei laisvai susitarti dėl darbo sutarčiai taikytinos teisės, o jeigu šalys dėl to nesusitaria, tai taikytina teisė nustatoma pagal tokius kriterijus kaip įprastinė darbuotojo darbo vieta, darbdavio verslo vieta, arba valstybės, su kuria darbo santykiai glaudžiausiai susiję, teisė.[18] Pastarieji kriterijai pagrinde skirti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesų apsaugai, kas, be kita ko yra ir akcentuojama 8 str. 1 d. Taip pat, atkreiptinas dėmesys ir į reglamento ROMA I 9 str., kuriame numatyta išimtinė taisyklė dėl viršesnių privalomų nuostatų taikymo, kurių laikymąsi valstybė laiko itin svarbiu jos viešųjų interesų apsaugai tiek, kad jos taikomos visais atvejais, kuriuos jos apima, neatsižvelgiant į pagal šį reglamentą sutarčiai taikytiną teisę.[19] Kitaip tariant, net jeigu pagal šio reglamento nuostatas būtų nustatyta individualiems darbo santykiams taikytina teisė, kaip pavyzdžiui, pagal įprastinę darbuotojo darbo vietą, pastarasis straipsnis suteiktų galimybę nukrypti nuo tokio taikymo. Kokiais atvejais, tokios nuostatos turėtų būti taikomos plačiau bus aptariama trečioje šio darbo skyriuje.

Kalbant bendrai apie teisės aktus, leidžiančius nustatyti tarptautiniams darbo santykiams taikytiną teisę, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad du pagrindiniai teisės aktai, t. y. reglamentas

---

[15] https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/6/europos-sajungos-teises-saltiniai-ir-taikymo-sritis
[16] *Ibid*.
[17] Žr. Reglamento Roma I 8 str.
[18] *Ibid.*
[19] Žr. Reglamento Roma I 9 str.

ROMA I ir Romos konvencija abu yra galiojantys. Reglamento priėmimas nepanaikino Romos konvencijos galiojimo, tad būtina pažymėti ir kitą, ne mažiau svarbų aspektą, dėl tinkamo teisės akto pasirinkimo. Svarbu atsakyti į klausimą, kuriuo teisės aktu vadovautis. Šioje vietoje, kaip iliustraciją galima pateikti vieną iš ESTT sprendimų byloje *Republik Griechelend prieš Grigorios Nikiforidis*.[20] Dar prieš analizuojant bylą svarbu paminėti, kad 28 reglamento ROMA I straipsnyje nustatyta, jog šis reglamentas taikomas sutartims, sudarytoms po 2009 m. gruodžio 17 d. Kitaip tariant, sutartims, sudarytos iki šios datos taikomos Romos konvencijos nuostatos, o sudarytos vėliau – reglamentas ROMA I. Nagrinėjamoje byloje ginčas kilo dėl tariamai neteisėtai sumažinto darbo užmokesčio. Ieškovas G. Nikiforidis nuo 1996 m. dirbo Graikijos Respublikos valdomoje mokykloje, Vokietijoje. Graikijos Respublika, laikotarpiu nuo 2010 m. spalio iki 2012 m. gruodžio sumažino G. Nikiforidžio atlyginimą, o to pagrindas buvo Graikijos teisės aktų leidėjo priimti įstatymai, mažinantys darbuotojų atlyginimus 12 proc. Tokį Graikijos Respublikos sprendimą G. Nikiforidis apskundė Vokietijos teismui. Tuo tarpu Graikijos Respublika pateikė prieštaravimus, nurodydama, kad priimti teisės aktai turi esminę reikšmę visuomenės interesams, arba kitaip tariant – viešajai tvarkai. ESTT pažymėjo, kad pagal reglamento ROMA I 28 straipsnį, visos sutartys, įskaitant ir darbo sutartis patenka į reglamento materialinę sritį.[21] Tuo pačiu ESTT pabrėžė, kad jeigu tam tikra įstatyminė nuostata neturi nuorodos į konkrečios valstybės teisę, tokia nuostata visose narėse turėtų būti aiškinama vienodai.[22] Todėl, Reglamentas ROMA I taikomas tik toms sutartims, kurios buvo sudarytos po reglamento įsigaliojimo dienos. Tačiau, jeigu po reglamento įsigaliojimo, tarp darbo sutarties šalių sudarytas naujas susitarimas būtų prilyginamas naujai darbo sutarčiai, tokiu atveju santykis patektų į reglamento reguliavimo sritį.[23] ESTT aiškinimu, ES įstatymų leidėjas atsisakė reglamento ROMA I taikymo nedelsiant, kadangi tokiu atveju reglamentas būtų taikomas ir iki 2009 m. gruodžio 17 d. sudarytų sutarčių būsimoms pasekmėms.[24] 2005 m. gruodžio 15 d. Komisijos pasiūlyme KOM(2005)650 galutinis dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I) buvo numatyta į šio reglamento taikymo sritį įtraukti „sutartines prievoles, kilusias po jo įsigaliojimo“, Reglamento ROMA I 28 straipsnyje nuoroda į šias prievoles pakeista nuoroda į „sutartis“, sudarytas nuo 2009 m. gruodžio 17 d.[25] Komisijos pasiūlyta nuoroda į sutartines prievoles, kilusias po šio reglamento įsigaliojimo, apima ne tik po šio

[20] Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2016 m. spalio 18 d. sprendimas Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774 [žiūrėta 2022-04-09] <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-135/15>
[21] *Ibid*., 26 punktas
[22] *Ibid*., 28 punktas
[23] *Ibid*., 30 punktas
[24] *Ibid*., 33 punktas
[25] *Ibid*., 34 punktas

įsigaliojimo sudarytas sutartis, bet ir prieš tai sudarytų sutarčių būsimas pasekmes, t. y. iš sutarčių kilusias prievoles, atsiradusias po reglamento įsigaliojimo, tačiau Reglamento ROMA I 28 straipsnyje nurodytos tik sutartys, sudarytos nuo 2009 m. gruodžio 17 d., t. y. šio reglamento įsigaliojimo dienos, nurodytos jo 29 straipsnyje.[26] Taigi, pasak ESTT, būtų galima daryti išvadą, kad jeigu darbo sutarties šalys po 2009 m. gruodžio 17 d. atskirai susitarė toliau tęsti anksčiau sudarytą sutartį, tai automatiškai nereikštų, jog minėta sutartis būtų aiškinama pagal reglamentą ROMA I.[27] Tai neatitiktų įstatymų leidėjo valios. ESTT pažymėjo, kad vien paprasto darbo sutarties pratęsimo, ar naujai sudaryto priedo nepakaktų tam, kad darbo santykiai būtų reguliuojami pagal reglamentą ROMA I.[28] ESTT papildomai pridūrė, kad jeigu bet koks susitarimas, sudarytas po 2009 m. gruodžio 17 d. lemtų reglamento ROMA I taikymą darbo sutarčiai, tai iš esmės pažeistų teisinio aiškumo ir nuspėjamumo principą ir darytų neigiamą poveikį darbo ginčų nagrinėjimui, kadangi būtų neprognozuojama jų baigtis, kas automatiškai reikštų ir Romos konvencijos tikslų nesilaikymą.[29] Tačiau, ESTT vertinimu, visiškai atmesti galimybės, jog naujai sudarytas susitarimas nebus aiškinamas, vadovaujantis 2009 m. gruodžio 17 d. įsigaliojusiu reglamentu, irgi nereikėtų, kadangi naujas susitarimas galėtų apskritai reikšti naujų darbo santykių pradžią, arba kitaip tariant, naujas susitarimas galėtų būti prilygintas naujai sudarytai darbo sutarčiai.[30]

Trumpai apibendrinant aukščiau išdėstytą, galima teigti, kad sprendžiant taikytinos teisės nustatymo klausimą darbo santykiams, susijusiems su daugiau nei viena valstybę, pagrindinis dėmesys turi būti skiriamas reglamentui ROMA I ir jo pirmtakei Romos konvencijai, priklausomai nuo to, kada buvo sudaryta darbo sutartis.

1.3. Tarptautinių darbo santykių formos ir organizavimo būdai

Pristačius tarptautinių darbo santykių sampratą bei pagrindinius teisės aktus, kurie leidžia nustatyti tokio pobūdžio darbo santykiams taikytiną teisę, prieš analizuojant konkrečias taikytinos teisės nustatymo taisykles ir principus, svarbu apžvelgti ir darbo formas ir organizavimo būdus, kurie iš esmės ir lemia darbo santykių tarptautiškumą ir dėl kurių apskritai kyla taikytinos teisės nustatymo problematika.

Taigi, pirmasis ir vienas iš dažniausiai pasitaikančių darbo formų, sukuriančių užsienio elementą yra laikinas darbas (komandiruotė) kitoje valstybėje. Laikinas darbas kitoje valstybėje gali

[26] *Ibid*.
[27] *Ibid*.
[28] *Ibid*., 35 punktas
[29] *Ibid*., 36 punktas
[30] *Ibid.,* 39 punktas

pasireikšti siunčiant darbuotoją į kitą įmonių grupės narę (filialą, dukterinę įmonę), arba darbuotojas gali būti siunčiamas į kitą valstybę atlikti paslaugų, pagal sutartį, sudarytą tarp darbdavio ir susitariančioje šalyje įsisteigusio asmens. Įprastai, darbo sutarties šalys tokią galimybę nusimato į darbo sutartį įtraukdamos išlygą, dėl komandiravimo, arba sudarydamos atskirus susitarimus, ar net naujas darbo sutartis. Abiem atvejais, dirbant laikinai kitoje valstybėje, įprastinė darbo vieta neturėtų keistis, tačiau, vertinant reglamento ROMA I 8 str. 2 d. ir apskritai visą reglamentą, nematyti aiškių definicijų, koks darbas, šiuo atveju būtų laikinas, t. y. kiek laiko jis gali trukti, kad įprastinė darbo vieta nepasikeistų. Šiuo klausimu, būtų galima paminėti Reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnį, kuriame nurodyta, kad *„asmeniui, kuris dirba pagal darbo sutartį valstybėje narėje darbdaviui, kuris joje paprastai vykdo savo veiklą, ir kurį tas darbdavys išsiunčia į kitą valstybę narę dirbti tam darbdaviui, toliau taikomi pirmosios valstybės narės teisės aktai, su sąlyga, kad numatyta tokio darbo trukmė neviršija 24 mėnesių ir jis nesiunčiamas pakeisti kito komandiruoto asmens“*.[31] Iš pažiūros būtų galima daryti prielaidą, kad įprastinė darbo vieta pasikeistų tik praėjus 24 mėnesiams nuo laikino darbo pradžios, tačiau įstatymų leidėjas, rengdamas reglamentą ROMA I laikėsi kito požiūrio ir nurodė, kad tik visų faktinių elementų nustatymas kiekvienu individualiu atveju, padėtų įvertinti, ar darbas yra laikinas reglamento ROMA I prasme.[32]

Vienas iš pagrindinių tokių elementų yra darbo sutarties šalių valia, atlikus laikiną darbą kitoje valstybėje, grįžti į įprastinės darbo vietos valstybę.[33] Pasak Mankowski, jeigu tokia valia neišreikšta, arba atlikus darbą į įprastinę darbo vietos valstybę negrįžtama, laikoma, kad įprastinė darbo vieta pasikeitė.[34] Kaip jau minėta prieš tai buvusioje dalyje, šalių valia gali būti nustatyta pagal sudarytos darbo sutarties sąlygas, arba bylos aplinkybes. Be to, verta pažymėti, kad siekiant darbuotojo interesų apsaugos, 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvos 91/533/EBB 4 straipsnyje numatyta darbdavio pareiga, informuoti darbuotoją apie laikino darbo trukmę ir kitas aplinkybes[35], tad galima sakyti, jog galioja tam tikras imperatyvas šalių valios išreiškimui.

---

[31] Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 2004 m. balandžio 29 d. dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo, 12 str.

[32] Ragne Piir, „Safeguarding the posted worker. A private international law perspective“, European Labour Law Journal 10, 2 (2019): 110. [žiūrėta 2022-03-18] <https://doi.org/10.1177%2F2031952519852112>

[33] Grusic, Ugljesa. 2015. The European Private International Law of Employment. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. https://search-ebscohost com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=984923&site=ehost-live. [žiūrėta 2022-05-15] p. 159

[34] Žr., pvz., Mankowski, P. Iš Magnus, U., et. al. Rome I Regulation – Commentary. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 170 [interaktyvus, žiūrėta 2022 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: ; GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F. J. The Rome I Regulation: Much ado about nothing? The European Legal Forum, 2008, Nr. 2-2008, p. 66-67 [interaktyvus, žiūrėta 2022 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: http://www.simons-law.com/library/pdf/e/884.pdf

[35] 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas, 4 str.

Kitas svarbus elementas yra laikino darbo trukmė. Grušic U. teigimu, jeigu laikinas darbas trunka ilgai, ar kitaip tariant „reikšmingą laikotarpį“, darbo santykių šalims net ir išreiškus valią po laikino darbo atlikimo sugrįžtį į įprastos darbo vietos valstybę – įprastinė darbo vieta galėtų pasikeisti.[36] „Reikšmingas laikotarpis“ tokiais atvejais paliekamas vertinti teismui kiekvienu individualiu atveju. Tokią poziciją patvirtinta ir ESTT byloje *Anton Schlecker prieš Melitta Josefa Boedeker*.[37] Šio aiškinimo problematiką gerai iliustruoja generalinio advokato Nils Wahls toje pačioje ESTT byloje pateiktas pavyzdys, kuomet Prancūzijoje buvo sudaryta darbo sutartis tarp Prancūzijos bendrovės ir Prancūzijos pilietės, tačiau darbuotoja daugiau nei 10 m. nepertraukiamai buvo išsiųsta dirbti į Saudo Arabiją. Nors šalys ir buvo išreiškę valią, jog darbuotoja grįš dirbti į Prancūziją, pasak advokato, toks laikotarpis turėtų lemti įprastinės darbuotojo darbo vietos pasikeitimą.[38] Būtent tokioje situacijoje ir iškyla įprastinės darbo vietos nustatymo problematika, t. y. kai pasikeičia įprastinė darbo vieta, o darbo ginčo kilmė yra susijusi su ankstesniąją įprastine darbo vieta. Tokiu atveju, reikia teisingai parinkti, kurios įprastinės darbo vietos kriterijų taikyti. Teoretikų nuomonė šiuo atveju iš esmės vieninga, teigiant, kad ginčas turėtų būti nagrinėjamas pagal tos įprastinės darbo vietos teisę, kuri buvo atsiradus faktams, lėmusiems minėtą ginčą.[39] Tokia pozicija iš esmės suprantama, kadangi priešingu atveju darbdavys, tinkamai vykdęs sutartinius įsipareigojimus nepagrįstai nukentėtų vien dėl to, kad pasikeitė įprastinė darbo vieta.[40]

Kalbant apie laikiną darbą kitoje valstybėje, atkreiptinas dėmesys, kad tam tikrais atvejais nėra išpildomos esminės laikiną darbą apibrėžiančios aplinkybės. Kaip jau buvo minėta prieš tai, tam, kad laikinai dirbant kitoje valstybėje įprastinė darbo vieta nepasikeistų, turi būti išreikšta šalių valia po laikino darbo grįžti atgal į įprastinės darbo vietos valstybę, tačiau būna atvejų, kada darbo įprastinėje darbo vietoje (įsisteigimo valstybėje) apskritai nebūna ir darbuotojo darbo santykiai prasideda nuo išsiuntimo laikinai dirbti į kitą valstybę. Kaip praktinį pavyzdį, būtų galima paminėti situaciją su tolimųjų reisų vairuotojų įdarbinimu Lietuvos vežėjų įmonėse. Lietuvos vežėjų įmonėse didžioji dalis vairuotojų yra trečiųjų šalių piliečiai, tad iš esmės, atvykę į darbdavio buveinę Lietuvoje, jie pasirašo darbo sutartis, susitvarko reikalingą dokumentaciją ir tiesioginių darbo funkcijų išvyksta vykdyti į kitas Europos valstybės. Kitaip tariant, iš karto būna komandiruojami.

---

[36] Ugljesa, G. *supra note*, p. 159-169
[37] Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. rugsėjo 12 d. sprendimas Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551
[38] Generalinio advokato WAHL, N. 2013 m. balandžio 16 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:241
[39] Morse,‘Consumer Contracts, Employment Contracts’, p. 17; Plender and Wilderspin,The European PIL of Obligations, [11–051]
[40] Ugljesa, G. *supra note*, p. 159-169

Pasitaiko atvejų, kada trečiosios šalies pilietis, pagal Lietuvos vežėjų įmonės darbo pasiūlymą, atvyksta sudaryti darbo sutartį ir sudaro ją net ne su Lietuvoje įsteigta vežėjo bendrove, o su kitoje šalyje veikiančiu vežėjo bendrovės filialu, ar dukterine kompanija, tad trumpiau tariant, darbuotojas iš trečiosios šalies atvyksta į Lietuvą, sudaro darbo sutartį, kurioje darbdavys yra kitos šalies, pvz. Lenkijos bendrovė ir taip pat išvyksta darbinių funkcijų atlikti į kitas Europos valstybes. Tad gaunasi, jog pats darbas ne tik, kad prasideda laikinuoju darbu, bet dar ir apskritai kyla teisinis klausimas, kurios valstybės teisė tokiems santykiams turėtų būti taikoma ir kuriuo kriterijumi reikėtų vadovautis, kadangi faktiškai, darbo sutartyje susitariama taikyti Lenkijos darbo teisės nuostatas, tačiau ryšys su Lenkijos valstybe pasireiškia tik tuo, kad joje yra mokami mokesčiai, o darbas organizuojamas bei visi su juo susiję nurodymai gaunami iš bendrovės Lietuvoje. Kitame darbo skyriuje nagrinėjant kriterijus, kurie padeda nustatyti darbo santykiams taikytiną teisę, bus galima atsakyti į šį klausimą, lyginant minėtą situaciją su ESTT praktika. Kalbant toliau apie laikino darbo esminius elementus, galima sakyti, kad tokiais atvjeis patys darbo santykiai jau prasideda nuo laikino darbo kitoje valstybėje, o po tokio darbo, net nėra grįžtama dirbti į įsisteigimo, ar kitaip tariant įprastinės darbo vietos valstybę. Tad būtų galima teigti, kad net nėra išpildomi esminiai laikino darbo reikalavimai – darbuotojas nėra dirbęs įsisteigimo valstybėje ir po laikino darbo negrįžta dirbti į ją. Tačiau nepaisant to, teisės mokslininkai laikosi nuomonės, kad net ir tokiose situacijose įprastinės darbo vietos kriterijus turėtų būti aiškinamas plačiai.[41]

Kartu su laikinu darbu, kita tarptautinių darbo santykių forma susiformuoja, kai darbuotojas perkeliamas į kitą, užsienyje veikiančią dukterinę, ar tos pačios įmonių grupės kompaniją. Toks perkėlimas įprastai pasireiškia trimis formomis – siunčiamas dirbti laikinai (komandiruojamas) kaip jau buvo aptarta aukščiau, su darbuotoju gali būti sudaroma apskritai nauja darbo sutartis, nutraukiant iki tol buvusią, arba su užsienyje esančiu darbdaviu gali susiklostyti darbo santykiai, nenutraukiant darbo sutarties su pirmuoju darbdaviu.[42] Pastaroji situacija iš esmės reta, ir atsirasti galėtų tik užsienio valstybės imperatyvių nuostatų pagrindų, pvz. kai darbuotojui galiotų privalomas reikalavimas sudaryti darbo sutartį. Tokiu atveju, egzistuojant dvejoms darbo sutartims, esminę kontrolę išlaikytų pirmasis/pagrindinis darbdavys ir bet kuriuo metu galėtų susigrąžinti darbuotoją darbui pirmojoje valstybėje.[43]

---

[41] Mankowski,P. 'Employment Contracts under Article 8', pp. 188–9
[42] Ugljesa, G. *supra note*, p. 161
[43] *Ibid.*.

Pastaroji darbo santykių forma, t. y. dviems darbdaviams kelia klausimą, dėl naujosios darbo sutarties reikšmės įprastinei darbo vietai nustatyti. ESTT sprendė šį dvigubo įdarbinimo klausimą byloje *Pugliese*[44] ir nurodė, kad naujos sutarties sudarymas nenutraukiant sutarties su pirmuoju darbdaviu, neturėtų trukdyti tokį darbą laikyti laikinu. Tokiu atveju, įprastinės darbo vietos nustatymas pagal kiekvieną sutartį būtų atliekamas individualiai, atsižvelgiant į aktualias aplinkybes.[45]

Toliau, kalbant apie darbą daugiau nei vienoje valstybėje, atkreiptinas dėmesys į tam tikras profesijas, kurios pačios iš savęs reiškia darbo santykių tarptautiškumą. Pavyzdžiui, jau anksčiau minėti tarptautinių maršrutų vairuotojai, tarptautiniai komercijos atstovai, nuolat vykdantys verslo vizitus į kitas valstybes, jūrininkai, lėktuvų įgulų nariai ir t.t. Pats darbo pobūdis jau suponuoja išvadą, kad tokie darbuotojai neturėtų turėti įprastinės darbo vietos, tačiau, kuomet įprastinės darbo vietos apibrėžimo reglamente ROMA I nėra, tik detali reglamente įtvirtintų taisyklių ir principų analizė leis nustatyti, kokia teisė turėtų būti taikoma tokio pobūdžio darbo santykiams.

Taigi, apibendrinant tai, kas išdėstyta šiame skyriuje, galima daryti išvadą, kad tarptautiniai darbo santykiai iš esmės yra santykiai, kuriuose egzistuoja užsienio elementas. Patys tarptautiniai darbo santykiai kaip tokie, įprastai gali atsirasti keliais būdais, t. y. darbuotojai gali būti siunčiami laikinai dirbti į kitą valstybę pagal paslaugų teikimo sutartį (komandiruojami), gali būti perkeliami į kitą įmonių grupės narę, sudarant su ja naują darbo sutartį ir nutraukiant ankstesniąją, arba sudarant naują darbo sutartį ir išsaugant sutartį su pirmuoju (pagrindiniu) darbdaviu. Tokiais atvejais atsiranda tarptautinis (užsienio) elementas ir savaime supranta atsiranda teisės normų kolizija. Teisės normų kolizija spręsti įstatymų leidėjas priėmė reglamentą ROMA I, kuriame įtvirtintos pagrindinės individualiems darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo taisyklės ir principai. Kokios tos taisyklės ir kaip jos veikia, bei koks yra jų tarpusavio santykis toliau bus nagrinėjama sekančioje šio darbo dalyje.

[44] Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. balandžio 10 d. sprendimas Pugliese, C-437/00, EU:C:2003:219
[45] *Ibid.*

2. TAIKYTINOS TEISĖS NUSTATYMO TAISYKLĖS

Pirmame darbo skyriuje pristačius tarptautinių darbo santykių sampratą bei pagrindinius tokius santykius reglamentuojančius teisės aktus, toliau, siekiant pagrindinio šio darbo tikslo, t. y. nustatyti, daugiau nei su viena valstybe susijusiems darbo santykiams taikytina teisę, būtina detali reglamente ROMA I įtvirtintų taisyklių analizė, tad toliau, siekiant pagrindinio šio darbo tikslo, t. y. nustatyti darbo santykiams, susijusiems su daugiau nei viena valstybe, taikytiną teisę, šiame darbe bus nuosekliai analizuojamos reglamento ROMA I 8 str. įtvirtintos darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo taisyklės ir principai.

2.1. ŠALIŲ AUTONOMIJOS PRINCIPAS. ĮGYVENDINIMAS IR APRIBOJIMAI

2.1.1. Laisvė pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę

Kalbant apie darbo santykiams, susijusiems su daugiau nei viena valstybe, taikytinos teisės nustatymą, jau pirmojoje reglamento ROMA I 8 str. 1 dalyje nurodyta, kad *„individualiai darbo sutarčiai taikoma pagal 3 str. šalių pasirinkta teisė. Tuo pačiu pažymima, kad toks pasirinkimas turi būti tiksliai ar aiškiai parodytas sutarties sąlygomis, arba bylos nagrinėjimo aplinkybėmis. Šalys gali pasirinkti visai sutarčiai ar tik jos daliai taikytiną teisę.“*[46] Atrodo, tokia straipsnio formuluotė neturėtų kelti jokių teisinių, ar tuo labiau praktinių problemų, kadangi darbo santykių šalims įprastai užtektų į darbo sutartį įtraukti sąlygą, dėl taikytinos teisės pasirinkimo, tačiau, kaip teisingai pažymi J. Usonis, darbo santykių šalių laisvė pasirinkti taikytiną teisę užduoda daugiau klausimų, nei pateikia atsakymų. Pavyzdžiui, pagal reglamento ROMA I 8 str. 1 d. įtvirtintą nuostatą neaišku, ar darbo sutarties šalys galėtų pasirinkti bet kurios valstybės teisę, kuri neturėtų jokio teisinio ryšio su darbo santykiais, ar toks ryšys būtų būtinas, taip pat keliamas klausimas dėl užsienio elemento reikšmės reglamento ROMA I kontekste.[47] Tokie klausimai iš esmės kyla dėl dviejų priežasčių ir šiuo atveju, taip pat būtų galima sutikti su J. Usoniu, jog reglamentas ROMA I nepateikia išsamių nuostatų išaiškinimų, o antra, net ir žinant, kad reglamentas visose valstybėse turėtų būti taikomas vienodai, kai kurios šalys taikytinos teisės pasirinkimui kelia skirtingus reikalavimus.[48] Pavyzdžiui, Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų Europos šalių taikytiną teisę darbo santykių šalys gali pasirinkti neatsižvelgdamos į tai, ar tarp pasirinktos valstybės teisinės sistemos ir darbo santykių egzistuoja ryšys, kai tuo tarpu Lenkijoje ir Vokietijoje galioja objektyvaus ryšio tarp darbo santykių ir

[46] Žr. Reglamento ROMA I 8 str. 1 d.
[47] Usonis, J., ir Martinėlytė, A. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą. Jurisprudencija, 2014, Nr. 21(3), p. 649
[48] *Ibid.,* p. 649

pasirinktos teisinės sistemos reikalavimas.[49] Šiuo klausimu teisės doktrina taip pat pateikia skirtingas nuomones. Vienu požiūriu, darbo santykiai, kuriuose visi elementai susiję tik su viena valstybe, neturėtų patekti į reglamento ROMA I reguliavimo sritį[50], kai tuo tarpu egzistuoja ir kitas požiūris, jog net ir esant visiems darbo santykių elementams vienoje valstybėje, darbo sutarties šalių pasirinkimas taikyti kitos, nesusijusios valstybės teisinę sistemą, pats savaime sukuria užsienio elementą ir tarptautiškumą.[51] Sprendžiant, kuri iš minėtų pozicijų teisinga, ar būtų geriau sakyti teisingesnė, galima pritarti J. Usonio nuomonei, kad darbo santykių šalys turi visišką laisvę pasirinkti taikytiną teisę, nepriklausomai nuo to, kiek toks pasirinkimas būtų susijęs su darbo santykiais.[52] Tam pritartina visų pirma dėl to, kad net ir esant tam tikrų prieštaravimų teisės doktrinoje, didžioji dalis teisės mokslininkų pritaria, kad darbo santykių šalys sutarčiai galėtų pasirinkti bet kokią, net ir su darbo santykiais jokio objektyvaus ryšio neturinčia teisinę sistemą.[53] Antra, šalių autonomijos principas jau yra ribojamas reglamento ROMA I 8 str. 2, 3 ir 4 dalyje įtvirtintomis taisyklėmis, tod logiška manyti, kad papildomas objektyvaus ryšio reikalavimas tik iškreiptų taikytinos teisės nustatymo taisyklių hierarchiją.[54] Bendrąja prasme, tam, kad darbo santykiams taikytiną teisę būtų galima nustatyti vadovaujantis reglamento ROMA I nuostatomis, būtina sąlyga yra teisės kolizija. Kitaip tariant, darbo santykius reglamentuoti turi pretenduoti bent dvi teisinės sistemos ir liktų nustatyti, kuri iš sistemų kiekvienu individualiu atveju būtų taikoma. Tokia situacija neįsivaizduojama be tarptautinio (*užsienio*) elemento. Be to, kas jau minėta pirmoje šio darbo dalyje apie užsienio elementą, būtina pridurti, kad užsienio elementas atsiranda ir tuo atveju, kai visi darbo santykių elementai yra vienoje valstybėje, o darbo santykių šalys susitaria, kad darbo santykiai bus reglamentuojami pagal kitos, visiškai nesusijusios valstybės teisę.[55] Viena vertus, tokio pobūdžio darbo santykiai neturėtų tarptautinio pobūdžio, kadangi, kaip nurodo J. Usonis, tokiuose darbo santykiuose nebūtų nei objektinio, nei subjektinio elemento, kas reikštų, jog nėra ir

---

[49] *Ibid*., p. 650-651.
[50] Behr, V. Rome I Regulation A mostly unified private international law of contractual relationships within most of the European Union. In The Journal of Law and Commerce. [interaktyvus]. 2011, vol. 29, issue 2 [žiūrėta 2022-04-02]. < www.docstock.com> , p. 233–272.
[51] Harris, J. Contractual Freedom in the Conflict of Laws. Oxford Journal of Legal Studies [interaktyvus]. 2000, vol. 20, no. 2 [žiūrėta 2022-04-02]. <http://ojls.oxfordjournals.org/> p. 247–269.
[52] Usonis, J., ir Martinėlyte, A, *supra note* 1, p. 652.
[53] Garcimartín, A. J. The Rome I Regulation: Much ado about nothing? The European Legal Forum [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2022-03-29]. http://www.simons-law.com/library/pdf/e/884.pdf>, p. 61–80. Bonomi, A. The Rome I regulation on the law applicable to contractual obligations. *The Rome I Regulation on the Law Applicable to Contractual Obligations, Yearbook of Private International Law* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2022-03-29]. <http://books.google.com/> p. 169–170.
[54] Usonis, J., ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 652.
[55] Usonis, J., ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 652-653

užsienio elemento[56], tačiau kita vertus, teisės doktrinoje yra nuomonių, kad užsienio elemento apskritai darbo santykiuose ieškoti nereikėtų[57], nes tarptautinis darbo santykių pobūdis nors ir yra svarbus reglamento ROMA I taikymui, tačiau nėra būtinas tam, kad darbo santykių šalys galėtų pasinaudoti autonomijos principu.[58] Taigi, atsižvelgiant į šalių laisvę pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę, galima pagrįstai manyti, kad darbo sutarties šalys yra laisvos susitarti, dėl bet kokios valstybės teisės darbo santykiams, net jeigu pasirinkta teisinė sistema neturi jokio ryšio su darbo santykiais.

Toliau, kalbant apie patį darbo santykiams taikytinos teisės pasirinkimą, atkreiptinas dėmesys į reglamento ROMA I 3 str. 1 d. įtvirtintą nuostatą, jog šalys gali pasirinkti visai sutarčiai ar tik jos daliai taikytiną teisę. Tai iš esmės reiškia, kad skirtingiems darbo santykių elementams, darbo sutarties šalys galėtų pasirinkti skirtingas teisines sistemas. Pavyzdžiui, darbo sutarties nutraukimas galėtų būti reglamentuojamas pagal vienos valstybės teisę, atostogų suteikimas pagal kitos, atsakomybės klausimas pagal trečios ir t.t., tačiau, esminis dalykas yra tas, kad toks išskaidymas būtų logiškai pagrįstas, arba kitaip tariant, kaip nurodyta oficialiame Romos konvencijos komentare, darbo sutarties elementus turi būti įmanoma atskirti, kad jiems būtų galima taikyti skirtingų valstybių teisę.[59] Kad geriau suprasti tokį reikalavimą, galima pridurti, kad darbo santykių šalys negalėtų susitarti, jog darbdavio atsakomybei taikoma vienos, o darbuotojo atsakomybei kitos valstybės teisė.[60] Tam, kad geriau įsivaizduotume, kaip toks išskaidymas galėtų atrodyti, galime vadovautis J. Usonio darbe pateiktu pavyzdžiu, kuomet tarp Lietuvos įmonės ir Latvijos piliečio buvo sudaroma darbo sutartis, kurioje šalys susitarė taikyti Latvijos teisę, tačiau papildomai sudarytame susitarime dėl nekonkuravimo šalys pasirinko taikyti Lietuvos teisę.[61] Žinoma, vadovaujantis minėtu pavyzdžiu, galima pateikti ir kitą iliustraciją – pavyzdžui, darbo sutarties šalys susitaria, kad darbo sutarties nutraukimo klausimai būtų nagrinėjami pagal Lietuvos teisę, o atostogų teikimo tvarka pagal Latvijos. Žvelgiant iš praktinės pusės, toks reglamento ROMA I 3 str. 1 d. įtvirtinos nuostatos įgyvendinimas neatrodo sudėtingas, tačiau pastebėtina, kad kai kurie teisės mokslininkai tokią nuostatą vertina skeptiškai, kadangi galimai atsirastų erdvės darbdavių piktnaudžiavimui ir skirtingiems darbo sutarties elementams būtų ieškoma darbdaviui palankiausios

---

[56] *Ibid., p. 653*
[57] Hon Peter Nygh. *Autonomy in International Contracts*. Oxford Monographs in Private International Law: Clarendon Press, 1999, p. 52–54
[58] Usonis, J., ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 654
[59] Giuliano, M.; Lagarde, P. Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations. OL, 1980 C 282/1, p. 17
[60] *Ibid*., p. 17
[61] Usonis, J., ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 655

teisės.[62] Tą, be kita ko akcentuoja ir J. Usonis[63], tuo pačiu atkreipdamas dėmesį, kad nors iš pažiūros ir atrodytų sukuriama erdvė darbdavių piktnaudžiavimui, tačiau reglamento ROMA I 8 str. struktūra ir imperatyvios taisyklės atstato, taip vadinamą balansą ir neleidžia nukrypti nuo nuostatų, saugančių darbuotojus.[64] Žinoma tai nereiškia, jog praktikoje darbuotojai nuo to apsaugoti, nes savaime suprantama, ne kiekvienas darbuotojų teisių pažeidimo atvejis nukeliauja iki teismo ir būna išnagrinėtas, tad iš dalies būtų galima sutikti su nuomone, kad taip vadinamas išskaidymo *(depeçage)* principas sukuria erdvės darbdavių piktnaudžiavimui, nepaisant to, kad teismų praktikoje tokie atveji itin reti.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta aukščiau, galima daryti pagrįstą išvadą dėl reglamento ROMA I 8 str. 1 d. įtvirtino darbo santykių šalių autonomijos principo – pirmiausia, pažymėtina, kad darbo santykių šalys, darbo santykiems susijusiems su daugiau nei viena valstybe, gali pasirinkti taikytiną teisę neatsižvelgdamos, ar pasirinkta teisė turi kokį nors ryšį su darbo santykiais ir be kita ko, tai pačiai darbo sutarčiai gali būti susitarta net dėl keletos skirtingų teisinių sistemų taikymo, jeigu tik įmanoma atskirti darbo sutarties elementus.

2.1.2. Darbo santykių šalių valios forma

Reglamento ROMA I 3 str. 1 d. nurodyta, kad *„darbo sutarties šalių pasirinkimas dėl taikytinos teisės turi būti tiksliai išreikštas ar aiškiai parodytas sutarties sąlygomis arba bylos aplinkybėmis.“*[65] Atkreiptinas dėmesys, kad reglamentas įtvirtina griežtesnius reikalavimus, nei jo pirmtakė Romos konvencija. Tai, be kita ko, yra pastebėta ir vienuose iš naujausių Lietuvių autorių darbų.[66] Taigi, natūraliai kyla klausimas, kaip, vadovaujantis minėtu reglamento ROMA I straipsniu, darbo sutarties šalių pasirinkimas turėtų būti išreikštas bei kada jį galima būtų laikyti tinkamu ir tiksliu. Pasak kai kurių autorių, neturėtų būti sudėtinga nustatyti, ar darbo sutarties šalys aiškiai ir tiksliai susitarė dėl taikytinos teisės pasirinkimo, nes tai turėtų atsispindėti analizuojant darbo sutarties sąlygas, tad ir teismų praktika šiuo klausimu iš esmės itin reta.[67] Tačiau, kad geriau suprasti

---

[62] Frnzen, M. Conflicts of Laws in Employment Contracts and Industrial Relations. *R. Blanpain (ed), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* [interaktyvus]. 2007 [žiūrėta 2022-05-06]. <http://books.google.com/> p. 221–244

[63] Usonis, J., ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 655

[64] Giuliano, M.; Lagarde, P., *supra note* 17; Usonis, J., ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 655

[65] Žr. Reglamento ROMA I 3 str. 1 d.

[66] Usonis, J.; ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 656, Zabulionytė, A. Darbo santykiams taikytina teisė pagal „ROMA I“ reglamentą: reglamentavimas, praktika ir problemos Vilnius, 2019. <https://epublications.vu.lt/object/elaba:69380641/> p. 9.

[67] Usonis, J., ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 658; Grušić, U. *The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment,* 2012 [žiūrėta 2022-04-21], <http://etheses.lse.ac.uk/583/> p. 141

koks susitarimas dėl taikytinos teisės laikomas neaiškiu ir netiksliu, galima aptarti keletą Jungtinėje Karalystėje nagrinėtų bylų, kurias, be kita ko, savo moksliniuose darbuose analizavo tiek J. Usonis[68], tiek ir Grusic. U.[69] Taigi, byloje *Shekar v. Satayam Computer Services Ltd*[70]*,* Jungtinės Karalystės darbo tribunolas sprendė, ar šalių susitarimas *„Taikytina teisė: leidimas dirbti Jungtinėje Karalystėje ar bet kurioje kitoje Europos valstybėje išduodamas, aiškinamas ir vykdomas laikantis atitinkamos šalies įstatymų bei Sekunderabade, Indijoje“*[71] laikomas aiškiu susitarimu dėl taikytinos teisės darbo santykiams. Savaime suprantama, tokį susitarimą darbo tribunolas laikė neaiškiu, kadangi iš jo nepavyktų nustatyti, kurios valstybės teisinė sistema reguliuoja darbo santykius, tad tribunolas taikytiną teisę nustatė pagal taisykles, kurios taikomas nesant šalių susitarimo.[72] Byloje *Sayers v International Drilling Co. N.V.*[73] Jungtinės Karalystės teismai sprendė, kokia teisė turėtų reguliuoti darbo santykius, kai šalys buvo susitarę, jog kompensacija darbuotojui sveikatos sužalojimo atvejui bus mokama ne pagal tam tikros valstybės teisės aktus, o pagal darbdavio vidines taisykles. Toks susitarimas iš esmės paneigtų visą reglamento ROMA I prasmę, kadangi būtų nuklysta nuo objektyvios teisės taikymo ir vietoje to, būtų pasitelkiami lokalūs, vidiniai įmonės teisės aktai. Verta paminėti, kad tokia praktika populiari stambiausiose pasaulinėse korporacijose, turinčiose filialus itin dideliame skaičiuje valstybių ir kurioms būdingas dažnas darbuotojų judėjimas tarp valstybių.[74] Tad iš esmės, darbo santykių šalims, vietoje objektyviai taikytinos teisės pasirinkus vidines įmonės taisykles, ar tam tikrus elgesio kodeksus, darbuotojai visiškai prarastų apsaugą, kurią jiems suteikia imperatyviosios nuostatos. Kalbant apie numanomą taikytinos teisės pasirinkimą,, t. y. kai darbo sutartyje nėra tikslios sąlygos dėl taiktytinos teisės pasirinkimo, taip pat galima paminėti keletą realių teismų praktikos pavyzdžių, kaip antai darbo sutartyje išreikšta šalių valia laikytis tam tikros valstybės konkretaus įstatymo. Pavyzdžiui, vienoje iš Prancūzijos kasacinio teismo bylų buvo pripažinta, kad darbo sutarties šalių susitarimas taikyti kitos valstybės komandiravimo taisykles nustatantį įstatymą yra tinkamas susitarimas dėl taikytinos teisės visai

---

[68] Usonis, J. ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 659

[69] Grusic, Ugljesa. 2015. The European Private International Law of Employment. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. https://search-ebscohost com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=984923&site=ehost-live [žiūrėta 2022-04-12], p. 141-143.

[70] Jungtinės Karalystės darbo tribunolo 2005 m. sausio 14 sprendimas byloje Shekar v Satyam Computer Services Ltd Nr. [2005] I.C.R. 73 [interaktyvus]. [žiūrėta 2022-04-18]. <http://legalresearch.westlaw.co.uk>

[71] Usonis, J. ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 659

[72] Grusic, Ugljesa, *supra note* 1, p. 141-143

[73] Jungtinės Karalystės apeliacinio teismo 1971 m. gegužės 7 d. sprendimas byloje Sayers v International Drilling Co. N.V., Nr. [1971] 1 W.L.R. 1176.

[74] Grusic, Ugljesa, *supra note* 2, p. 143-149

darbo sutarčiai, t. y. numanomas pasirinkimas išreikštas sutarties nuostatomis.[75] Taip pat, kaip numanomas darbo sutarties šalių susitarimas dėl taikytinos teisės pasirinkimo galėtų būti įvertintas pagal darbo sutarties sudarymo vietą, darbo sutarties teksto kalbą, valiutą, kuria mokamas darbo užmokestis, ar nuoroda į tam tikros valstybės mokestines bei socialinės apsaugos nuostatas, t. y. galima būtų daryti prielaidą, kad darbo santykiams taikytina teisė pasirinkta tos valstybės, kurioje yra mokami su darbo santykiais susiję mokesčiai.[76]

Taigi, iš to kas aptarta apie darbo santykių šalių autonomijos principą, pirmiausia darytina išvada, kad darbo sutarčiai šalys gali pasirinkti visiškai neutralios valstybės teisę, net ir tais atvejais, kai darbo santykiai visais savo elementais susiję išskirtinai tik su viena valstybe. Trumpiau tariant, darbo santykių šalys yra visiškai laisvos pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę, tačiau pažymėtina, kad tokiam pasirinkimui, kaip žinia, galioja tam tikri reikalavimai, kaip antai aiškiai ir tiksliai išreikšti savo valią, arba, kad iš visų aplinkybių visumos būtų galima numanyti, kokios valstybės teisė pasirinkta. Pasirinkimas, kaip jau minėta gali būti visai sutarčiai, arba atskiroms jos dalims, tačiau bet kuriuo atveju, šalių pasirinkimas negali atimti iš darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies apsaugos, kurią jam suteikia imperatyviosios valstybės teisės normos. Tad trumpai apibendrinant, galima teigti, kad šalių pasirinkimas darbo sutarčiai taikyti tam tikrą teisę, paprasčiausiai nereiškia, kad ta teisė ir bus taikoma. Kaip iliustruojantį šį teiginį pavyzdį, galima paminėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylą Nr. 3K-3-484-701/2016. Byloje, darbuotoja, kurios nuolatinė gyvenamoji vieta buvo Lietuvoje, sudarė darbo sutartį su Latvijoje įsteigtu ir buveinę ten turinčiu darbdaviu. Iš bylos duomenų buvo nustatyta, kad šalys darbo sutarčiai susitarė taikyti Latvijos Respublikos teisę. Darbo sutartis buvo sudaryta dvejomis kalbomis (latvių ir lietuvių), o pati darbuotoja patvirtino, jog jai yra supranta latvių kalba. Darbdaviui atleidus darbuotoją per bandomąjį laikotarpį, darbuotoja tokį atleidimą užginčijo pagal Lietuvos Respublikos teisę, motyvuodama tuo, jog Lietuvos teisės aktai griežčiau reguliuoja atleidimo iš darbo tvarką bandomuoju laikotarpiu ir pagal Lietuvos teisės aktus darbuotojui suteikiama didesnė apsauga. Teismas įvertinęs bylos aplinkybes, nustatė, kad net ir esant darbo sutarties šalių pasirinkimui taikyti Latvijos Respublikos teisę, turi būti vertinama, ar imperatyviosios Lietuvos teisės normos suteikia darbuotojui didesnę apsaugą darbo sutarties nutraukimo išbandymo laikotarpiu atveju, o jei taip – taikyti šias didesnę darbuotojo apsaugą nustatančias normas.[77] Taigi, toks Lietuvos Aukščiausiojo

[75] Prancūzijos kasacinio teismo 2009 m. gegužės 27 d. sprendimas byloje Mme Arsac v United Airlines
[76] Usonis, J. ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 659
[77] „LAT 2016 m. gruodžio 7 d. nutartis byloje E. J. Prieš SIA AUTOKADA (Nr. 3K-3-484-701/2016)“, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://eteismai.lt/byla/206239350051579/3K-3-484-701/2016>

Teismo aiškinimas tik patvirtina teiginį, kad darbo santykių šalys, nors ir yra laisvos susitarti dėl darbo sutarčiai taikytinos teisės, dar nereiškia, jog ta teisė ir bus taikoma. Tačiau, atkreiptinas dėmesys į tai, kad Lietuvos teismų praktika šiuo klausimu nėra gausi ir daugiau panašių situacijų nagrinėta nebuvo, tad kyla pagrįstų abejonių dėl reglamente ROMA I įtvirtinto autonomijos principo reikšmės. Juolab, teisės mokslas taip pat laikosi pozicijos, kad darbo sutarties šalys beveik neturi erdvės šiuo principu pasinaudoti, kadangi tiek Lietuvos įstatymų leidėjas, tiek ir kitų valstybių įstatymai garantuoja itin aukštą darbuotojų apsaugos lygį.[78] Tad natūraliai kyla klausimas, koks yra tikrasis įstatymų leidėjo tikslas, kalbant apie šalių autonomijos principą, o ypač, kai apie tai kalbama vien iš praktinės pusės. Atsižvelgdami į aukščiau aptartą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylą, panagrinėkime keletą hipotetinių atvejų, kurie parodo šalių autonomijos principo prieš tai minėtą praktinę reikšmę. Pavyzdžiui, dabartiniu atveju, darbo santykių šalys nors ir buvo susitarę dėl Latvijos teisės taikymo darbo sutarčiai, darbuotoja, manydama, kad banduomoju laikotarpiu darbdaviui ją atleidus buvo pažeistos jos teisės, sėkmingai tokį sprendimą apskundė ir teismas pripažino, kad šalys turėjo taikyti Lietuvos darbo teisės nuostatas, kalbant apie atleidimą iš darbo bandomuoju laikotarpiu, kadangi Lietuvos darbo teisės nuostatos tokią situaciją reglamentuoja griežčiau ir darbuotojui suteikia didesnę apsaugą. Taigi, darbuotojai, sėkmingai apskundus darbdavio sprendimą, reglamente ROMA I įtvirtintas autonomijos principas buvo sėkmingai apribotas, įvertinus tam tikras imperatyviąsias nuostatas. Imkime kitą atvejį - jeigu darbuotoja tokio darbdavio sprendimo nebūtų apskundus. Gautųsi situacija, jog darbo sutarties šalys pasinaudojo šalių autonomijos principu, tačiau darbuotojo teisės ir interesų apsauga dėl tokio pasinaudojimo buvo pažeistos, tad viena vertus galima teigti, kad su reglamente ROMA I įtvirtintu autonomijios principu yra viskas gerai, kadangi darbo santykių šalys turi teisę skųsti bet kurį sprendimą, kuris galimai pažeidžia jų teises, tačiau kita vertus, savaime suprantama, kad ne visi darbuotojai turi pakankamai teisinių žinių, ar kitu atveju galimybę samdytis teisininką, galintį apginti pažeistus interesus, tad gauname rezultatą, kai tokia reglamento ROMA I struktūra, o konkrečiai kalbant – prioritetinė laisvė pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę nesukuria mechanizmo, kuris pats iš savęs užtikrintų darbuotojų, kaip silpnesnios darbo santykių šalies, interesų apsaugą. Kitaip tariant, apsauga veikia tik tuo atveju, jeigu esant galimai darbuotojo teisių pažeidimo situacijai, nukentėjusioji šalis skundžia darbdavio sprendimus. Tad vertinant iš šios pusės, būtų galima teigti, kad šalių autonomijos principas neužtikrina, jog būtų pasiektas vienas iš esminių reglamente ROMA I įtvirtintų tikslų, t. y. darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies interesų apsaugą. Šis

[78] Usonis, J. ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 656

tikslas, be kita ko buvo įtvirtintas ir Romos konvencijoje ir dar prieš jos priėmimą rengtame 1976 metų reglamento projekte, dėl darbo sutartims taikytinos teisės Bendrijos teritorijoje.[79] Atkreiptinas dėmesys, kad tų metų projekte laisvė pasirinkti taikytiną teisę buvo ribojama tokiais kriterijais, kaip darbuotojų profesija, kvalifikacija ar darbo pobūdis.[80] Trumpiau tariant, tik aukštos kvalifikacijos darbuotojai turėjo galimybę laisvai tartis dėl darbo santykiams taikytinos teisės.[81] Palyginimui su dabartinėmis reglamento ROMA I nuostatomis, jokių panašių reikalavimų nėra, tačiau vertinant tokius įstatymų leidėjo pokyčius, galima pagrįstai manyti, kad buvo ieškoma būdų, kaip apibrėžti šalių autonomijos principą, kad šis būtų veiksmingas ir tinkamai užtikrintų darbuotojo interesus.

Vienas iš galimų sprendimų, kaip tuos interesus užtikrinti, yra nuostatos, kuri palankesnė darbuotojui, taikymas. Šioje vietoje galima atkreipti dėmesį į jau anksčiau minėtą Lietuvos Aukšiausiojo Teismo bylą 3K-3-484-701/2016, kur iš teismo formuluotės *„turi būti vertinama, ar imperatyviosios Lietuvos teisės normos suteikia darbuotojui didesnę apsaugą darbo sutarties nutraukimo išbandymo laikotarpiu atveju, o jei taip – taikyti šias didesnę darbuotojo apsaugą nustatančias normas“*[82] būtų galima daryti išvadą, nors pats Teismas to tiesiogiai ir nepasako, kad tuo atveju jeigu byloje palankesnės būtų buvę Latvijos teisės normos, būtent pastarosiomis ir būtų buvę privalu vadovautis. Kad sustiprinti šį teiginį, galima pridurti Generalinės advokatės nuomonę vienoje iš Europos Sąjungos Teisingumo Teismo bylų, nurodant, kad jeigu byloje sprendžiamas klausimas dėl darbuotojo įspėjimo termino – turėtų būti atsižvelgiamą į normą, kuri suteikia ilgesnį terminą, arba kitaip tariant – yra palankesnė darbuotojui.[83] Iš šio pavyzdžio, kyla palankesnės teisės normos nustatymo problema ir dažnu atveju tai nėra lengvas procesas, dėl teisės normų sudėtingumo. Pavyzdžiui, jeigu vertintume neteisėtą darbuotojo atleidimo klausimą, galimai susidarytų situacija, kada vienos valstybės teisės norma palankesnė dėl įspėjimo termino, ar dėl kompensacijos, o kitos valstybės norma suteiktų darbuotojui didesnę apsaugą, kalbant apie grąžinimą į darbą. Siekiant aiškumo, svarbu paminėti, kad toks veiksmas kaip neteisėtas darbuotojo atleidimas pats iš savęs apima kelis skirtingus aspektus, t. y. įspėjimo terminą, išeitinę kompensacija, grąžinimą į darbą, tad gali būti, kad visiems šiems elementams palankesnės bus skirtingos teisės normos, kaip ir yra

---

[79] Grušić, U. The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment [interaktyvus]. 2012 [žiūrėta 2022-04-18]. http://etheses.lse.ac.uk/id/eprint/583 p. 51.
[80] *Ibid.*
[81] Usonis, J. ir Martinėlytė, A, *supra note* 1, p. 648
[82] „LAT 2016 m. gruodžio 7 d. nutartis byloje E. J. Prieš SIA AUTOKADA (Nr. 3K-3-484-701/2016)“, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., <https://eteismai.lt/byla/206239350051579/3K-3-484-701/2016>
[83] Generalinės advokatės Verica Trstenjak išvada pateikta 2011 m. rugsėjo 8 d. ESTT byloje Nr. C-384/10 Jan Voogsgerd prieš Navimer SA. [žiūrėta 2022-04-18] <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=C3CBABD051277FBD7E6D64732B136EC5?text=&docid=109263&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5884224> 50 punktas.

akcentuojama mokslininkų darbuose.[84] Reglamente ROMA I nenurodyta, kaip turėtų būti sprendžiama tokia situacija, kai teoriškai darbuotojas galėtų pasinaudoti dviguba apsauga – t. y. pagal vienos valstybės teisę prisiteistų jam palankesnę kompensaciją, o pagal kitos, būtų grąžintas į darbą. Vienareikšmiai, toks požiūris yra kritikuojamas[85], kadangi, kaip teisingai pažymi ir Grusic U. - tai neproporcingai pažeistų darbdavio interesus ir lemtų didesnes darbdavio išlaidas, o svarbiausia - nebeliktų teisinio aiškumo ir nuspėjamumo.[86]

Toliau, kalbant apie dviejų, ar keletos skirtingų teisės normų palyginimą, teisės doktrinoje keliamas klausimas, kokia apimti turėtų vykti tas palyginimas, t. y. ar reikėtų vertinti apskirtai visą dviejų skirtingų valstybių teisinę sistemą, ar tik konkrečius elementus specifinėje ginčo situacijoje, kaip pvz. atleidimo iš darbo klausimą.[87] Savaime suprantama, vertinti dvi skirtingas teisines sistemas bendru požiūriu būtų ne tik neįmanoma, o jeigu ir įmanoma, tai užimtų neproporcingai daug laiko ir tuo labiau, tai būtų neadekvati priemonė siekiamam tikslui, nes kaip žinia, kiekviena teisinė sistema, viena kitos atžvilgiu turi ir privalumų ir trūkumų, todėl tik konkretaus klausimo palyginimas tam tikroje situacijoje užtikrintų tinkamą teisės pasirinkimą.[88] Jeigu darbuotojas, kiekvienu sudarytos darbo sutarties aspektu galėtų rinktis sau palankiausią teisę, tai paprasčiausiai prieštarautų elementariams logikos dėsniams ir iškreiptų teisinį tikrumą.[89] Šią problemą gerai iliustruoja viena iš Prancūzijos kasacinio teismo bylų *Mme Briand v. Institut culturel autrichien*.[90] Byloje, darbuotoja buvo sudariusi darbo sutartį su darbdaviu, kurioje šalys susitarė taikyti Austrijos teisės normas, nors darbas buvo atliekamas Prancūzijoje. Darbuotoja buvo atleista iš darbo ir jai sumokėta išeitinė kompensaciją, pagal Austrijos teisę. Tokį darbdavio sprendimą darbuotoja apskundė Prancūzijos teismams, motyvuojant tuo, kad pagal Prancūzijos teisę, darbdavys prieš atleisdamas iš darbo, darbuotojai turėjo pateikti, taip vadinamą „alternatyvų darbo pasiūlymą“, arba trumpiau tariant, prieš atleidžiant pasiūlyti kitą darbą, ar pareigas, kas galimai reikštų didesnę darbuotojo apsaugą, nei, kad atveju pagal Austrijos teisę, kuri tokios darbdavio pareigos nenumato.[91] Teismas šioje situacijoje nurodė, kad reikėtų palyginti abiejų valstybių teisės nuostatas, turinčias tą

---

[84] Grusic, Ugljesa, *supra note* 2, p. 143-149
[85] *Ibid.*
[86] *Ibid*.
[87] Grusic, Ugljesa, *supra note* 2, p. 150
[88] Franzen,‘Conflict of Laws in Employment Contracts’, 2007 [žiūrėta 2022-04-10] <https://www.econbiz.de/Record/conflicts-of-laws-in-employment-contracts-and-industrial-relations-franzen/10003829527> p. 228
[89] Grusic, Ugljesa, *supra not*e 2, p. 150
[90] Prancūzijos kasacinio teismo 2002 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje Nr. 99-45.821, 99-45.888 [žiūrėta 2022-05-11] https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007045885/
[91] *Ibid.*

patį tikslą ir susijusias su ta pačia priežastimi.[92] Taigi, teismas konkrečiai palygino Prancūzijos ir Austrijos įstatymo nuostatas, reglamentuojančias atleidimo iš darbo procedūrą ir nustatė, kad Prancūzijos teisėje įtvirtinta darbdavio pareiga pasiūlyti darbuotojui kitą poziciją, Austrijos teisėje atitikmens neturi, kas reikštų, jog Prancūzijos teisė duotu atveju yra palankesnė darbuotojui.[93] Tuo pačiu, Prancūzijos kasacinis teismas panaikino žemesnių instancijų teismų sprendimus dėl nepritaikytų Prancūzijos teisės nuostatų, kalbant apie priteistiną kompensaciją.[94] Taigi, atsižvelgiant į tokį Prancūzijos kasacinio teismo aiškinimą, galima daryti pagrįstą išvadą, kad teisės normų palyginimas turėtų būti daromas tik sprendžiant konkretų klausimą, kaip tai buvo padaryta šioje byloje dėl darbuotojo atleidimo. Palyginęs Austrijos ir Prancūzijos teisės nuostatas teismas nustatė, kad pagal Austrijos teisę, darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį, turi įspėti darbuotoją prieš 5 mėnesius ir atleidimo metu išmokėti darbuotojui 9 mėnesių dydžio išeitinę kompensaciją, kai tuo tarpu pagal Prancūzijos teisę, darbdavys prieš atleidžiant darbuotoją turėtų įvykdyti taip vadinamą „darbo pokalbį prieš atleidimą“ ir pateikti darbuotojui kitą, alternatyvų darbo pasiūlymą ir tik darbuotojui atsisakius jį atleisti, sumokant 6 mėnesių dydžio išeitinę kompensaciją. Teismo vertinimu, Prancūzijos nuostatos darbuotojui buvo palankesnės, tačiau tuo pačiu buvo pabrėžta, kad pačio darbuotojo pozicija šiuo klausimu taip pat būtų svarbi.[95]

Kitas itin svarbus aspektas, sprendžiant dviejų, ar keletos kolizinių normų palyginimo klausimą, yra pati palyginimo procedūra. Reglamente ROMA I nėra numatya universalių taisyklių, kaip ginčus nagrinėjantys skirtingų valstybių teismai turėtų elgtis. Kitaip tariant, reglaments ROMA I pats iš savęs nekonkretizuoja, kas turėtų tą palyginimą atlikti ir gaunasi situacija, kai skirtingose valstybėse, kolizinių normų palyginimas, kaip procesas gali turėti visiškai skirtingą reikšmę, kurią be kita ko, itin akcentuoja ir Grusic U.[96] Vertinant reglamentą ROMA I sisteminiu požiūriu, susidarytų įspūdis, kad palyginti kolizines teises normas yra teismo pareiga, kadangi užtikrinti teisių ir teisėtų interesų apsaugą yra teismų pareiga, tačiau problema ta, kad vienose teisinėse sistemose teismo vaidmuo yra aktyvus, o kitose pasyvus, ir pastarosiose gali nutikti taip, kad jeigu ginčo šalys pačios nekels klausimo ir neįrodinės kitos valstybės teisės normų, kurios galimai būtų laikomos palankesnėmis darbuotojui, teismas pats šio aiškinimosi irgi neinicijuos.[97] Procedūriniai klausimai paprasčiausiai net nepatenka į reglamento ROMA I reglamento materialinę taikymo sritį, tad

[92] *Ibid*.
[93] *Ibid.*
[94] *Ibid.*
[95] *Ibid*.
[96] Grusic, Ugljesa, *supra note* 2, p. 152-154
[97] *Ibid.*

paliekama laisvė nacionaliniams teismams pasirinkti kolizinių normų palyginimo būdus ir procesus.[98] Dėl šios priežasties, galima situacija, kad skirtingose valstybėse, vien dėl procesinių klausimų reglamentas ROMA I bus pritaikytas skirtingai. Pavyzdžiui, tokiose valstybėse kaip Jungtinė Karalystė, kur teismo vaidmuo procese iš esmės pasyvus, taikytinos teisės vertinimo klausimai bus sprendžiami tik tuo atveju, jeigu ginčo šalis įrodys, kad kitos valstybės teisės normos yra jai palankesnės.[99] Įprastu atveju darbuotojas, turėtų įrodyti, kad darbo santykiams taikytina užsienio teisė būtų jam palankesnė, o darbdavys įrodinėtų priešingai, t. y. jog turėtų būti taikoma šalių laisva valia pasirinkta teisė.[100] Taigi, kaip teisingai pažymi Grusic, U. būtų galima daryti prielaidą, kad palankėsnės nuostatos darbuotojui taikymas valstybėse, kuriose teismo vaidmuo pasyvus, priklausytų nuo to, kokio lygio būtų darbuotojo, arba jo pasamdyto teisininko žinios ir kompetencija, kadangi bylos baigtis priklausytų nuo aplinkybių įrodinėjimo.[101] Panašūs principai egzistuoja ir Prancūzijos teismų praktikoje, t. y. teismai neprivalo taikyti, ar juolab patys nagrinėti pagal objektyviuosius kriterijus taikytinos užsienio teisės turinio, jeigu darbo santykių šalys laisvai susitarė ir pasirinko darbo sutarčiai taikomą teisę savo nuožiūra.[102] Kaip priešingą pavyzdį, galima paminėti Vokietijos, ar tos pačios Lietuvos teisinę sistemą, kur teismai turi pareigą nustatyti užsienio teisės turinį ir esant poreikiui, savo iniciatyva ją pritaikyti.[103] Taigi, vertinant vien iš teorinės pusės, palankėsnės darbuotojui nuostatos taikymas turėtų būti lengviau įgyvendinamas tokiose valstybėse, kaip Vokietija ar Lietuva, kuriose teismo vaidmuo yra aktyvus, nei, kad pasyvaus teismo vaidmens valstybėse, todėl, galima pagrįstai manyti, kad palankesnės teisės normos darbuotojui iš esmės priklauso ne nuo reglamente ROMA I įtvirtintų principų bei taisyklių, bet nuo to, koks yra atskirų valstybių teismų vaidmuo.

Apibendrinant, tai kas išdėstyta antroje šio darbo dalyje, galima daryti keletą išvadų. Pirma, darbo sutarties šalims suteikiama prioritetinė laisvė pasirinkti pačioms, kokios valstybės teisinė sistema reguliuos darbo santykius, tačiau šalių pasirinkimas turi būti aiškus ir tikslus. Tokio pasirinkimo nesant, darbuotojui turėtų būti taikomos palankesnės nuostatos, tačiau kaip matyti, reglamentas ROMA I neužtikrina universalaus principo, kuriuo palankesnės nuostatos būtų taikomos, kadangi sprendimas priklauso nuo atskirų valstybių teismų vaidmens procese.

---

[98] H. Muir Watt, *European Integration, Legal Diversity and the Conflict of Laws*. 2005. [žiūrėta 2022-04-05]. <https://www.euppublishing.com/doi/abs/10.3366/elr.2005.9.1.6> p. 20–1
[99] Grusic, Ugljesa, *supra note* 2, p. 153.
[100] *Ibid.*
[101] *Ibid.*
[102] *Ibid.*
[103] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. e3K-3-73-248/2019“, Teisės aktų registras, 2019- 03-07, Nr. 3762.

3. IMPERATYVIOS DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINOS TEISĖS NUSTATYMO TAISYKLĖS

Išnagrinėjus darbo santykių šalių autonomijos principo esmę ir jo įgyvendinimo galimybes, matyti, kad šis principas iš esmės veikia tik tuo atveju, kai darbo santykių šalys neginčija viena kitos atžvilgiu priimtų sprendimų, arba kitaip tariant, kuomet nekyla darbo ginčas ir teismas nevertina, ar darbo sutarties šalių pasirinkimas buvo tinkamas. Priešingu atveju, kaip matyti iš praeitoje darbo dalyje atliktos analizės, teismai nagrinėdami darbo ginčą, kuriame egzistuoja teisės kolizija, taikytiną teisę nustato pagal objektyviuosius kriterijus ir įvertinę imperatyviąsias įstatymo nuostatas, tad iš esmės pagrindinis dėmesys analizuojant darbo santykiams, susijusiems su daugiau nei viena valstybę, taikytinos teisės nustatymą, turėtų būti skiriamas reglamento ROMA I 8 str. 2, 3 ir 4 dalyse įtvirtintiems kriterijams, pagal kuriuos taikytina teisė nustatoma, tais atvejais, kai darbo santykių šalys taikytinos teisės nepasirinko, arba pasirinko, tačiau toks pasirinkimas neužtikrino darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies, interesų apsaugos. Taigi, toliau šioje darbo dalyje bus nagrinėjami reglamento ROMA I 8 str. 2, 3 ir 4 dalyse įtvirtinti kriterijai.

3.1. Įprastinės darbo vietos kriterijus

Reglamento ROMA I 8 str. 2 d. nustatyta, kad „*tiek, kiek šalys nepasirinko individualiai darbo sutarčiai taikytinos teisės, sutarčiai taikoma teisė valstybės, kurioje, o jei ši sąlyga netenkinama – iš kurios, darbuotojas vykdydamas sutartį įprastai atlieka darbą, teisė*.“[104] Susidarytų įspūdis, kad įprastinė darbo vietos kriterijus reikšmės turi tik tuo atveju, jeigu darbo santykių šalys nepasirinko darbo santykiams taikytinos teisės, tačiau, kaip teisingai pažymi J, Usonis, šis kriterijus taikomas ir esant šalių pasirinkimui, kadangi reglamento ROMA I 8 str. 1 d. įtvirtintas darbuotojos apsaugos mechanizmas neleidžia nukrypti nuo valstybės, kurioje darbuotojas įprastai dirba, imperatyvių darbo teisės nuostatų.[105] Teisės mokslininkai vieningai nurodo, kad pagrindinės problemos kyla tada, kai darbuotojas neturi vienos nuolatinės darbo vietos ir darbą atlieka dvejose, ar daugiau skirtingų valstybių.[106] Atkreiptinas dėmesys, kad reglamentas nepateikia jokio

---

[104] Žr. Reglamento ROMA I 8 str. 2 d.

[105] Usonis, J., ir Martinėlytė, A. *Darbo santykiams su užsienio elementu taikytinos teisės nustatymo kriterijai pagal „ROMA I“ reglamentą*., 2020, Nr. 27(1), p. 202-220 [žiūrėta 2022-05-14] <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/5726>

[106] Usonis, J., ir Martinėlytė, A., *supra note* 1, p. 207, Zabulionytė, A. *supra note* 2, p. 20. Ulrich Magnus, Peter Mankowski, Andrea Bonomi, Calvo Caravaca Alfonso-Luis, Javier Carrascosa Gonzalez, Richard G. Fentiman, Franco Ferrari, et al. Rome I Regulation - Commentary. European Commentaries on Private International Law, ECPIL. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016. https://search-ebscohost

apibrėžimo, ar gairių, kuriomis vadovaujantis, būtų galima nustatyti įprastinės darbo vietos kriterijaus reikšmę, kai darbas atliekamas daugiau nei vienoje valstybėje. Pažymėtina, kad tiek teisės doktrina, tiek ir teismų praktika vieningai pasisako už tai, jog įprastinės darbo vietos kriterijus, siekiant teisinio aiškumo ir nuspėjamumo, bei tinkamos darbuotojų interesų apsaugos lygio, yra esminis ir turi būti aiškinamas plačiai, o likę reglamento ROMA I 8 str. 3 ir 4 dalyje įtvirtinti kriterijai galėtų būti taikomi tik tais atvejais, kai teismai neturi galimybių nustatyti įprastinės darbo vietos.[107] Žinant, kad dabartinė visuomenės ir ekonomikos situacija praktiškai neįsivaizduojama be darbų, ar būtų tikslingiau teigti – be profesijų, kurios pačios iš savęs lemia darbą keliose skirtingose valstybėse, ir tai, kad reglamente ROMA I nėra unifikuotų taisyklių, kurios būtų orientuotos į tokias profesijas, ar būtent darbą keliose skirtingose valstybėse, bei tuo pačiu žinant faktą, kad įprastinės darbo vietos kriterijus, pasak įstatymų leidėjo, yra prioritetinis – kyla klausimas, ar reglamente ROMA I įtvirtintoms taisyklėms nereikia tam tikrų papildymų. Trumpiau tariant, įstatymų leidėjas nurodė, kad siekiant nustatyti darbo santykiams taikytiną teisę, reikia vadovautis įprastinės darbo vietos kriterijumi, tačiau nenurodė nei šio kriterijaus apibrėžimo, nei turinio, nei tuo labiau, kaip tas kriterijus turi būti suprantamas, kai darbas atliekamas keliose skirtingose valstybėse. Iš to gaunasi, kad vienose valstybėse galioja vienos taisyklės, o kitose kitos, ypatingai kalbant apie darbus, ar profesijas, kurios, kaip jau minėta, pačios iš savęs lemia nuolatinės darbo vietos neturėjimą. Kaip iliustruojantį pavyzdį, galima pateikti išsiskiriančias teisės mokslo pozicijas, laivo įgulų narių atžvilgiu. Pavyzdžiui, Vokietijoje, Prancūzijoje, Belgijoje ar net Lietuvoje vyrauja požiūris, kad laivo įgulos nariui darbo santykiams taikoma teisė tos šalies, su kurios vėliava laivas plaukioja, kai tuo tarpu Jungtinės Karalystės teisės doktrina pasisako už darbuotoją įdarbinusio verslo vietos teisę.[108]

Atsižvelgiant į dabartinę reglamento ROMA I struktūrą, manytina, kad įstatymų leidėjas turėtų papildyti darbo santykius reglamentuojančias normas, išskirdamas atskiras profesijas, ar bent jau nurodydamas įprastinės darbo vietos kriterijaus turinį, pagal kurį būtų aišku, kokia darbo vieta yra laikoma įprastine, darbo dvejose, ar daugiau skirtingų valstybių atveju. Tokia pozicija pirmiausia grindžiama mokslininkų nuomone, kurie pritarė, jog reglamente turėtų būti numatytas atskiras

---

com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1985367&site=ehost-live. [žiūrėta 2022-05-14] p. 587

[107] *Ibid.*,

[108] Alessandra Zanobetti, „Employment contracts and the Rome convention: the Koelzsch ruling of The European Court of Justice“, Cuadernos de Derecho Transnacional 3, 2 (2011): 351, <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/1340/561> Basedow ir kt., supra note, 17: 68.

reguliavimas darbo sutartims su jūrininkais.[109] O antra, ESTT formuojama praktika rodo, kad įprastinės darbo vieta nustatoma net ir tada, kai dirbama keliose skirtingose valstybėse, iš pažiūros net neturint nuolatinės darbo vietos. Pavyzdžiui, kaip iliustraciją galima aptarti ESTT priimtą sprendimą byloje *Heiko Koelzsch prieš Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę*.[110] H. Koelzsch (toliau – darbuotojas) 1998 m. spalio 16 d., pagal Liuksemburge sudarytą darbo sutartį įsidarbino tartpautinių pervežimų vairuotoju bendrovėje Gasa Spedition Luxembourg (toliau – darbdavys). Pažymėtina, kad darbuotojas buvo Vokietijos pilietis, gyvenantis Osnabriuke (Vokietijoje). Darbo sutartimi šalys susitarė, kad darbo santykiams bus taikoma Liuksemburgo teisė bei tuo pačiu, buvo suteikta išimtinė jurisdikcija ginčus nagrinėti Liuksemburgo teismams. 2001 m. sausio 13 d., bendrovės darbuotojai, gavę pranešimą apie restruktūrizavimą įkūrė darbuotojų tarybą, kurios pavaduojančiu nariu buvo išrinktas būtent H. Koelszsch. Po kelių mėnesių, t. y. 2001 m. kovo 13 d. bendrovės direktorius informavo darbuotoją, kad darbo sutartis su juo bus nutraukta 2001 m. gegužės 15 d. Pasibaigus darbo sutarčiai, darbuotojas kreipėsi į darbo teismą Vokietijoje dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir žalos atlyginimo, tačiau Vokietijos teismai atsisakė nagrinėti darbuotojo skundą, neturint tam jurisdikcijos. Tuomet, darbuotojas inicijavo teisminius procesus Liuksemburgo teismuose ir nurodė, kad ginčas turėtų būti sprendžiamas ne pagal Liuksemburgo teisę, kuri buvo sutarta šalių, tačiau Vokietijos, nes pastarosios valstybės teisės normos suteikia didesnę apsaugą darbo tarybos nariui nei Liuksemburgo, o tuo pačiu, darbuotojas, kaip esminį argumentą pateikė aplinkybę, jog jo įprastinė darbo vieta buvo Vokietijoje, tad jo nuomone, Liuksemburgo teismai, netaikydami Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies a punkte įtvirtinto kriterijaus, dirbo aplaidžiai. Šiuo atveju, atkreiptinas dėmesys į darbuotojo darbo specifiką – tarptautinius vežimus darbuotojas įprastai atlikdavo iš Vokietijos į Daniją ir atgal, o trijuose Vokietijos miestuose buvo vietos, kuriose darbuotojas po darbo palikdavo savo darbo įrankius (transporto priemones) ir keisdavosi su kitais darbuotojais, tad trumpiau tariant, atlikęs darbą darbuotojas grįždavo į Vokietiją. Atsižvelgiant būtent į tai, ESTT buvo prašoma išaiškinti, ar valstybė, į kurią darbuotojas reguliariai grįžta, kuomet darbą atlieka keliose valstybėse, gali būti

[109] Mankowski, P. „Employment Contracts under Article 8 of the Rome I regulation“, iš Rome I Regulation. The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe, Franco Ferrari ir Stefan Leible (Munich: Sellier European Law Pub, 2009), 177, [žiūrėta 2022-05-15] https://books.google.lt/books?id=hTcTpuDxHxsC&pg=PR9&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false

[110] „Europos Teisingumo Teismo 2011 m. kovo 15 d. sprendimas byloje C-29/10, Heiko Koelzsch prieš Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę“, 2011, I-01595. https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-29/10 [žiūrėta 2022-03-13]

laikoma valstybe, kurioje darbuotojas įprastai dirba.[111] Verta paminėti, kad esminė problema kilo tarp dviejų Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies punktų, t. y. a ir b taikymo, ir pasak Liuksemburgo Didžiosios Hercogystės, b punktas netektų prasmės, jeigu darbuotojui dirbant keliose valstybėse, taikytina teisė vis tiek būtų nustatoma pagal a punkte įtvirtintą darbuotojo įprastinės darbo vietos kriterijų[112]. Tačiau, aiškindamas šį klausimą, ESTT pažymėjo, kad darbuotojo įprastinės darbo vietos kriterijų reikia aiškinti plačiai, o darbdavio verslo vietos kriterijų reikėtų taikyti tik tada, kai bylą nagrinėjantis teismas negali nustatyti valstybės, kurioje paprastai dirbama.[113] ESTT nuomone, toks aiškinimas išplaukia iš esminio Romos konvencijos 6 straipsnio tikslo, t. y. garantuoti tinkamą darbuotojo apsaugą. Tuo pačiu ESTT pasisakė, jog teismams nustatinėjant įprastą darbo vietą, darbo keliose valstybėse atveju, reikia atsižvelgti į visas darbuotojo veiklą apibūdinančias aplinkybes, tokias kaip vietą, iš kurios darbuotojas vykdo vežimus, gauna nurodymus dėl vežimų vykdymo ir organizuoja savo darbą bei vieta, kurioje yra darbo priemonės.[114] Taip pat teismai turi patikrinti, į kokias vietas daugiausiai vykdomi pervežimai, kur iškraunamos prekės ir į kokią vietą darbuotojas grįžtą baigęs darbą.[115] Taigi, atsižvelgiant į ESTT aiškinimą minėtoje byloje, pirmiausia galima daryti išvadą, kad darbuotojui atliekant darbą keliose skirtingose valstybėse, dėmesys turi būti skiriamas darbuotojo įprastinės darbo vietos nustatymui, o tik nesant galimybės to padaryti, taikytina teisė turėtų būti nustatoma pagal darbdavio verslo vietos valstybės teisę. Antra, lemiamą reikšmę turi tokie požymiai, kaip vieta, iš kurios darbuotojas pradeda darbą ir gauna nurodymus dėl jo, bei vieta, kur yra darbo priemonės, taip pat vieta, į kurią grįžtama atlikus darbines funkcijas.

Kitas pavyzdys, kurį būtina aptarti tam, kad geriau suprastame įprastinės darbo vietos elementus, yra ESTT sprendimas byloje *Petrus Wilhelmus Rutten prieš Cross Medical Ltd*.[116] Byloje taip pat buvo sprendžiamas klausimas dėl kriterijų, lemiančių įprastinę darbuotojo darbo vietą, tuo atveju, kai darbuotojas darbą atlieka keliose valstybėse. P. W. Rutten, turėdamas gyvenamąją vietą Nyderlanduose ir būdamas tos pačios valstybės pilietis 1989 m Rugpjūčio 1 d. sudarė darbo sutartį su *Cross Medical BV*, pagal Nyderlandų teisę įsteigta bendrove, kuri be kita ko, turėjo registruotą buveinę Nyderlanduose. 1990 m. gegužės 31 d. dėl sunkios finansinės *Cross Medical BV* situacijos darbo sutartis buvo nutraukta ir nuo 1990 m. birželio 1 d., P. W. Rutten įdarbintas bendrovėje *Cross*

[111] Koelzsch sprendimo paragrafas 29
[112] Koelzsch sprendimo paragrafas 38
[113] Koelzsch sprendimo paragrafas 43
[114] Koelzsch sprendimo paragrafas 49
[115] *Ibid.*
[116] „Europos Teisingumo Teismo 1997 m. sausio 9 d sprendimas byloje C-383/95, Rutten“ [žiūrėta 2022-03-24] https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=383/95&td=ALL

Medical Ltd, registruotoje Londone. Pažymėtina, kad vykdant darbo sutartimi prisiimtus įsipareigojimus tiek pagal pirmąją, tiek ir pagal antrąją darbo sutartį, darbuotojas darbą atliko ne tik Nyderlanduose, tačiau ir kitose šalyse – Jungtinėje Karalystėje, Belgijoje, Vokietijoje ir Jungtinėse Amerikos Valstijose. Kitaip tariant, trečdalį savo darbo laiko darbuotojas dirbo kitose valstybėse. Vieta, į kurią darbuotojas įprastai grįždavo atlikęs darbą buvo jo namai Hengele (Nyderlanduose). 1991 m. spalio 1 d. darbuotojas buvo atleistas, kas lėmė, jog Amsterdamo teisme buvo pareikštas ieškinys dėl neteisėto atleidimo ir su tuo susijusių išmokų priteisimo. *Cross Medical Ltd* užginčijo teismo sprendimą, motyvuojant tuo, kad Amsterdamo teismas neturi jurisdikcijos nagrinėti bylą. Darbuotojui apskundus apeliacinės instancijos teismo sprendimą, kasacinis teismas iškėlė klausimą dėl kriterijų, kuriais turėtų būti apibūdinama įprastinė darbuotojo darbo vieta, kuomet darbuotojas darbą atlieka keliose valstybėse. Taip pat, ESTT buvo prašoma paaiškinti, kokią reikšmę turi laiko kriterijus, t. y. ar turi reikšmės, kad vienoje valstybėje dirbant, praleista daugiau laiko nei kitoje. Be kita ko, keliamas klausimas ir dėl darbuotojo gyvenamosios vietos reikšmės bei biuro, kuriame jis įprastai planuoja savo darbą ir grįžta po darbo atlikimo. Nors šioje byloje nebuvo keliamas klausimas dėl taikytinos teisės, o dėl teismo jurisdikcijos pagal Briuselis I reglamentą, ji taip pat yra aktuali, kadangi siekiama nustatyti kriterijus, pagal kuriuos galima būtų apibūdinti įprastinę darbuotojo darbo vietą dirbant keliose skirtingose valstybėse. ESTT, aiškindamas įprastinės darbo vietos kriterijų, dirbant keliose skirtingose valstybė pažymėjo, kad tokia vieta turėtų būti suprantama, kaip ta, kurioje darbuotojas yra įsteigęs savo faktinės darbo veiklos centrą ir kur, arba iš kurios darbuotojas faktiškai atlieka esminius darbdavio pavedimus. Be to, teismas, kaip vieną esminių kriterijų nurodė vietą į kurią darbuotojas įprastai grįžta atlikęs darbą ir turi savo biurą (ofisą).[117]

Verta paminėti ir ESTT sprendimą byloje *Voogsgeerd*[118] kur jūreivis, sudarė darbo sutartį su Liuksemburgo bendrove *Navimer*, o pati darbo sutartis buvo pasirašyta Belgijos kompanijos *Naviglobe* buveinėje. Darbo sutarties šalys susitarė, jog darbo santykiai bus reglamentuojami pagal Liuksemburgo teisę. *Voogsgeerd* dirbo *Navimer* bendrovei priklausančiuose laivuose ir gavo atlyginimą būtent iš pastarosios įmonės, tačiau visas darbo instrukcijas ir kitus nurodymus gaudavo iš Belgijos bendrovės *Naviglobe*, kur be kita ko, prasidėdavo ir baigdavosi kiekviena darbo pamaina. Kuomet darbuotojas buvo atleistas, jis padavė darbdavį į teismą pagal Belgijos teisę, kaip įprastinės darbo vietos teisę. Tuo tarpu darbdavio pozicija buvo priešinga, nurodant, kad darbo santykiams taikytina šalių pasirinkta Liuksemburgo teisė, kuri be kita ko, yra ir darbdavio verslo vietos teisė.

[117] *Ibid.*
[118] „Europos Teisingumo Teismo 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas byloje Nr. C-384/10, Jan Voogsgeerd prieš Navimer SA

Kadangi pagal Liuksemburgo teisę buvo suėjęs senaties terminas, *Voogsgerd* skundas buvo atmestas. Tačiau, *Voogsgerd* skundė tokį sprendimą apeliaciniam teismui, pridedant dar ir papildomą motyvą dėl darbdavio verslo vietos, kuri pasak jo turėtų būti Belgijoje. ESTT, pasisakydamas dėl įprastinės darbo vietos nurodė, kad šalis, kurioje darbuotojas įprastai dirba yra ten, kur darbuotojas atlieka pagrindines savo funkcijas, šalis, su kuria jo darbas turi didžiausią ryšį. Nors byloje ir buvo keliamas klausimas dėl darbdavio verslo vietos kriterijaus taikymo teismas nurodė, kad darbo santykius apibūdinančios aplinkybės labiau tenkina Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies a punkte numatytus kriterijus negu numatytuosius šios nuostatos b punkte. Tuo pačiu, ESTT nustatė gan aiškią taisyklę ir dėl tolimųjų reisų vairuotojų įprastinės darbo vietos, pabrėždamas, kad jei konstatuojama, kad vieta, iš kurios darbuotojas vykdo vežimą ir gauna nurodymus dėl jų, yra ta pati vieta, ši vieta turi būti laikoma vieta, kur jis paprastai dirba, kaip tai suprantama pagal 6 straipsnio 2 dalies a punktą.[119]

Taigi, apibendrinant minėtas bylas, galima pagrįstai teigti, kad įprastinės darbo vietos kriterijus taikomas ir tais atvejais, kai darbas atliekamas keliose skirtingose valstybėse. Teisės doktrinos manymu, toks aiškinimas yra sveikintinas, tačiau manoma, kad nacionaliniai teismai gali per dažnai vadovautis šiuo kriterijumi, neatsižvelgiant į tai, ar tarp šios vietos ir darbo santykių egzistuoja pakankamas ryšys, kas lemtų kitų dviejų reglamente ROMA I įtvirtintų kriterijų nepaisymą.[120] Kai darbuotojas atlieka darbą keliose skirtingose valstybėse, esminis kriterijus siekiant nustatyti įprastinę darbuotojo darbo vietą, yra vieta į kurią darbuotojas grįžta atlikęs darbą ir kurioje yra jo darbui reikalingos priemonės, kaip antai vilkikai, ar įsteigtas biuras (ofisas).

3.2. Darbdavio verslo vieta

Reglamento ROMA I 8 str. 3 d. nustatyta, kad *„jei taikytinos teisės neįmanoma nustatyti pagal 2 dalį, sutarčiai taikoma valstybės, kurioje yra darbuotoją įdarbinusio verslo vieta, teisė.“*[121] Prisimenant įprastinės darbuotojo darbo vietos kriterijaus analizę, t. y., kad įprastinė darbo vieta gali būti nustatoma ir tais atvejais, kai dirbama keliose skirtingose valstybėse, kyla klausimas, kokiais atvejais darbo santykiai bus reglamentuojami pagal darbdavio verslo vietos kriterijų. Mokslininkų teigimu, darbdavio verslo vietos kriterijus galėtų būti taikomas tada, kai darbuotojas neturi jokios nuolatinės darbo vietos (biuro, ofiso), iš kurios organizuotųsi savo darbą, pats darbas turėtų būti atliekamas skirtingose vietose, o darbo santykių šalys turėtų būti išreiškusios valią nenusistatyti

[119] *Ibid.*
[120] Zabulionytė, A. *supra note*, p. 25.
[121] 2008 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). OL, 2008, L 177. 8 str.

įprastinės darbo vietos. Taip pat, darbdavio verslo vietos kriterijus galėtų būti taikomas net ir turint nuolatinę darbo vietą, tačiau tokiu atveju nuolatinė darbo vieta turėtų būti ne viena, o dvi, ar daugiau ir kiekvienoje iš jų darbuotojas turėtų praleisti kone vienodą laiką, arba kitaip tariant, abi, ar keletas turimų nuolatinių darbo vietų turėtų būti panašios savo svarba ir praleidžiamu laiku jose.[122] Galima pritarti nuomonei, kad tokių situacijų praktikoje iš esmės mažai.[123]

Toliau, kaip ir įprastinės darbuotojo darbo vietos kriterijaus atveju, taip ir šiuo, reglamentas ROMA I nepateikia darbdavio verslo vietos apibrėžimo. Teisės doktrina šiuo atveju pateikia požymių visumą, kuriuos apibendrinus būtų galima identifikuoti darbdavio verslo vietą. Pavyzdžiui, Mankowski, pabrėždamas darbo santykių ilgalaikiškumą, nurodo, kad darbdavio verslo vieta turėtų būti siejama su tokiais organizaciniais elementais, kaip vieta kur tvarkomi pagrindiniai bendrovės apskaitos ir buhalteriniai duomenys, vieta, kur įprastai organizuojama darbo veikla bei strategija, rengiami vidiniai įmonės veiklos dokumentai ir kt.[124], kai tuo tarpu nacionaliai teismai, darbdavio verslo vietą sieją su darbo sutarties sudarymo vieta.[125] Taigi, kalbant apie darbdavio verslo vietos sąvoką iš esmės formuojami du aiškinimai. Kai kurie teoretikai darbdavio verslo vietą prilygina Briuselio reglamento 7 straipsnio 5 dalyje įtvirtinai filialo, atstovybės arba kitokio padalinio reikšmei, kai tuo tarpu Mankowski teigimu, kiekvienu skirtingu atveju darbdavio verslo vieta galėtų turėti skirtingą aiškinimą. Pagrindinė problema, pasak Mankowski yra ta, kad terminai filialas, atstovybė ar kita įmonė yra orientuota į išorinius verslo santykius, o ne vidiniams darbo santykių požymiams nustatyti.[126]

Tam, kad geriau suprastume kaip darbdavio verslo vietos aiškinimas ir reikalavimai veikia konkrečioje situacijoje, panagrinėkime konkretų pavyzdį EST byloje *Jan Voogsgeerd prieš Navimer SA*.[127] Ginčas kilo tarp darbuotojo (J. Voogsgeerd) ir darbdavio (Navimer SA), dėl išeitinės kompensacijos mokėjimo. Prieš analizuojant ESTT išaiškinimus, trumpai apžvelkime faktines bylos aplinkybes. 2001 m. rugpjūčio 7 d., darbuotojas sudarė neterminuotą darbo sutartį su Navimer SA. Sutartis buvo sudaryta Atverpene (Belgijoje) įsteigtos įmonės Navigblobe NV buveinėje, o sudarytai darbo sutarčiai buvo sutarta taikyti Liuksemburgo teisę. Darbuotojas nuo 2001 m. rugpjūčio iki 2002

[122] Grusic, Ugljesa, *supra note* 2, p. 153; Usonis, J.; ir Martinėlytė, A. Darbo santykiams su užsienio elementu taikytinos teisės nustatymo kriterijai pagal „ROMA I“ reglamentą., 2020, Nr. 27(1), p. 202-220 [žiūrėta 2022-05-14] https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/5726
[123] Usonis, J., ir Martinėlytė, A. *supra note* 1, p. 215
[124] Mankowski, P. 'Employment Contracts under Article 8', p. 193–7
[125] Grusic, Ugljesa, *supra note* 2, p. 153
[126] Mankowski, P. *supra note*, p. 193-7
[127] Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas Voogsgeerd, C-384/10, EU:C:2011:842. https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=116682&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7155164

m. balandžio dirbo vadovaujančiu inžinieriumi Navimer priklausančiuose laivuose, kurie plaukiojo Šiaurės jūros. 2002 m. balandžio 8 d. darbuotojas gavo darbdavio pranešimą, jog yra atleidžiamas iš darbo. Darbuotojas pateikė ieškinį ir nurodė, kad darbo santykiams turėtų būti taikomos Belgijos teisės normos, nepaisant to, kad šalys pasirinko taikyti Liuksemburgo teisę.

Aiškindamas prejudicinį klausimą ESTT nurodė, kad norint nustatyti darbo sutarčiai taikytiną teisę, pirmiausia reikia atsižvelgti į pagrindinėje byloje nagrinėjamos darbo sutarties ryšio su vieta, kur darbuotojas paprastai dirba, kriterijų ir kad šio kriterijaus taikymas pašalina galimybę taikyti papildomą vietos, kur yra verslo vieta, kur darbuotojas įdarbintas, kriterijų.[128] Todėl, pirmiausia reikia nustatyti, ar darbuotojas dirba tik vienoje valstybėje. ESTT nurodė, kad siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojo apsaugą, Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies a punkte įtvirtintą valstybės, kurioje darbuotojas „paprastai dirba“, kriterijų reikia aiškinti plačiai, o to paties straipsnio 2 dalies b punkte numatytą „darbdavio verslo vietos“ kriterijų reikėtų taikyti tada, kai bylą nagrinėjantis teismas negali nustatyti valstybės, kurioje paprastai dirbama.[129] Įprastinės darbo vietos kriterijus taikomas ir tokiu atveju, kai darbuotojas dirba keliose susitariančiose valstybėse, jei bylą nagrinėjantis teismas gali nustatyti valstybę su kuria darbas glaudžiai susijęs. Tokiais atvejais valstybės, kurioje paprastai dirbama, kriterijus turi būti aiškinamas plačiai ir suprantamas kaip susijęs su vieta, kurioje arba iš kurios darbuotojas faktiškai vykdo savo profesinę veiklą, ir, jei nėra verslo centro, vieta, kurioje jis vykdo didžiąją dalį savo veiklos. Vertinant darbo jūrų sektoriuje pobūdį bylą nagrinėjantis teismas privalo atsižvelgti į visas darbuotojo veiklą apibūdinančias aplinkybes ir visų pirma nustatyti, kurioje valstybėje yra vieta, iš kurios darbuotojas vykdo vežimą, gauna nurodymus dėl vežimo ir organizuoja savo darbą, ir vieta, kurioje yra darbo priemonės.[130] ESTT pažymi, kad jeigu vieta, iš kurios darbuotojas vykdo vežimą ir gauna nurodymus dėl jų, yra ta pati, ši vieta turi būti laikoma vieta, kur jis paprastai dirba, kaip tai suprantama pagal 6 straipsnio 2 dalies a punktą, kadangi, kaip jau nurodyta anksčiau, vietos kur darbuotojas paprastai dirba, kriterijus taikomas pirmiausia.[131] Darbo santykius apibūdinančios aplinkybės, tokios kaip faktinė darbo vieta, kur darbuotojas gauna nurodymus, arba vieta, kur jis turi atvykti prieš vykdydamas užduotis, yra reikšmingos nustatant šiems darbo santykiams taikytiną teisę, nes jei šios vietos yra toje pačioje valstybėje, bylą nagrinėjantis teismas gali nuspręsti, kad situacija priskirtina Romos

[128] Žr. Voogsgeerd sprendimo 32 punktą.
[129] Žr. Voogsgeerd sprendimo 35 punktą.
[130] Žr. Voogsgeerd sprendimo 38 punktą.
[131] Žr. Voogsgeerd sprendimo 39 punktą.

konvencijos 6 straipsnio 2 dalies a punkte reglamentuojamiems atvejams.[132] ESTT vertinimu, Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas visų pirma turi nustatyti, ar valstybė, kurioje darbuotojas, vykdydamas sutartį, paprastai dirba, yra valstybė, kurioje arba iš kurios, atsižvelgiant į visas tą darbą apibūdinančias aplinkybes, darbuotojas faktiškai vykdo pagrindinius įsipareigojimus darbdaviui.[133] Vertindamas bylos aplinkybes ESTT pažymėjo, kad jeigu darbuotojas turi nuolat atvykti į tą pačią vietą, kur gauna nurodymus, bylą nagrinėjantis teismas gali nuspręsti, kad darbuotojas šioje vietoje paprastai dirba, kaip tai suprantama pagal Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies a punktą.[134] Tokios aplinkybės, apibūdinančios faktinį darbą, susijusios su darbo sutarčiai taikytinos teisės nustatymu pagal šį ryšio kriterijų ir negali būti reikšmingos taikant ir Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies b punktą.[135] Sisteminė 6 straipsnio 2 dalies b punkto analizė atskleidžia, kad šioje nuostatoje minimas papildomas kriterijus taikomas tik tada, kai darbo santykiai klostosi ne vienoje valstybėje narėje.[136] Todėl tik siauras papildomo kriterijaus aiškinimas gali užtikrinti galimybę visiškai numatyti, kokia teisė bus taiktyina darbo sutarčiai.[137] ESTT pažymėjo, kad įmonės verslo vietos, kur darbuotojas dirba, kriterijus nėra susijęs su darbo sąlygomis, aplinkybė, kad ši įmonė įsteigta vienoje ar kitoje vietoje, nėra reikšminga nustatant šią verslo vietą.[138] Tuo atveju, kai su įdarbinimo procedūra susijusios aplinkybės leidžia konstatuoti, kad darbo sutartį sudariusi įmonė iš tiesų veikė kitos įmonės vardu ir jos naudai, teismas gali nuspręsti, kad Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies b punkte įtvirtintas ryšio kriterijus nurodo valstybės, kurioje yra pastarosios įmonės verslo vieta, teisę, todėl teismai turėtų atsižvelgti ne į aplinkybes, susijusias su darbo atlikimu, bet į aplinkybes, susijusias su sutarties sudarymu, kaip antai darbo skelbimą paskelbusią įmonę ir pokalbį dėl darbo organizavusią įmonę, ir nustatyti faktinę šios įmonės buvimo vietą.[139] Be to, nagrinėjamoje byloje ESTT pasisakė ir apie reikalavimus darbdavio verslo vietai ir nurodė, kad verslo vieta gali būti ne tik filialai ir atstovybės, bet ir kiti vienetai, pavyzdžiui, įmonės biuras, net jei jie ir neturi teisinio subjektiškumo.[140] Tačiau svarbu, kad verslo vieta turėtų stabilumą. Kitaip tariant, jei kitos valstybės įmonės atstovas apsilanko valstybėje tik norėdamas įdarbinti darbuotojus, tai negali būti laikoma

[132] Žr. Voogsgeerd sprendimo 40 punktą.
[133] Žr. Voogsgeerd sprendimo 41 punktą.
[134] Žr. Voogsgeerd sprendimo 43 punktą.
[135] Žr. Voogsgeerd sprendimo 44 punktą.
[136] Žr. Voogsgeerd sprendimo 47 punktą.
[137] *Ibid*.
[138] Žr. Voogsgeerd sprendimo 48 punktą.
[139] Žr. Voogsgeerd sprendimo 49 punktą.
[140] Žr. Voogsgeerd sprendimo 54 punktą.

verslo vieta, kuri sutartį sieja su šia valstybe.[141] Toks aiškinimas prieštarautų Romos konvecijos 6 straipsnio 2 dalies b punkte numatytam ryšio kriterijui, kuris nėra sutarties sudarymo vieta.[142] Tačiau, jei toks įmonės atstovas keliauja į valstybę, kurioje darbdavys turi nuolatinę savo bendrovės atstovybę, būtų galima visiškai pagrįstai manyti, kad ši atstovybė yra „verslo vieta“, kaip ji suprantama pagal Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies b punktą. Teisingumo Teimos teigimu, iš esmės reikia, kad verslo vieta, į kurią atsižvelgiama norint taikyti ryšio kriterijų, priklausytų darbuotoją įdarbinusiai įmonei, t. y. būtų jos struktūros dalis.[143]

Taigi, apibendrinant Teisingumo Teismo aiškinimus dėl darbdavio verslo vietos kriterijaus, galima pažymėti, kad Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas visų pirma turi nustatyti, ar valstybė, kurioje darbuotojas, vykdydamas sutartį, paprastai dirba, yra valstybė, kurioje arba iš kurios, atsižvelgiant į visas tą darbą apibūdinančias aplinkybes, darbuotojas faktiškai vykdo pagrindinius įsipareigojimus darbdaviui. Sąvoką „darbdavio verslo vieta“ reiktų suprasti tik kip verslo vietą, kur darbuotojas buvo įdarbintas, o ne vietą, kur jis faktiškai dirba. Taip pat, teisinio subjektiškumo turėjimas nėra reikalavimas, kurį turi atitikti darbdavio verslo vieta, kaip ji suprantama pagal šią nuostatą. Tuo pačiu, galima teigti, kad iš esmės teismas panaikino darbdavio verslo vietos kriterijaus taikymo esmę, arba kitaip tariant, šios taisyklės taikymas tapo itin apribotas, ar net apskritai nenaudojamas, nes tokio kriterijaus egzistavimas sukuria teisinį nenuspėjamumą. Tuo pačiu, neaišku kaip atriboti įprastinės darbo vietos kriterijų bei darbdavio verslo vietos kriterijų, o dar blogiau, nėra jokių garantijų, kad taikomas darbdavio verslo vietos kriterijus užtikrins, jog darbo santykiams taikytina teisė bus pakankamai susijusi su darbo santykiais. Verta atkreipti dėmesį ir į tai, kad praktikoje dažniausiu atveju darbo sutarties sąlygas būna paruošę darbdaviai, kuriems įtraukti darbdavio verslo vietos teisę gali būti patogu, o ankstesniame skyriuje minėta teismų funkcija kai kuriais atvejais gali net neanalizuoti ar toks pasirinkimas nepažeidžia darbo santykių šalių interesų. Darbdavio verslo vietos kriterijaus trūkumai itin atsispindi vertinant Europos Sąjungos rinką ir judėjimo laisvę. Taigi, tokios išvados pagrįstai kelia klausimą dėl darbdavio vietos kriterijaus panaikinimo apskritai.

Žinant tai, jog darbdavio verslo vietos taisyklė turėtų būti panaikinta iš Reglamento Briuselis I, būtų galima pagrįstai manyti, kad tas pats turėtų būti atlikta ir su Reglamentu ROMA I. Be to, pats panaikinimo poreikis kyla ne tik dėl šių dviejų reglamentų suvienodinimo, bet ir dėl

[141] Žr. Voogsgeerd sprendimo 55 punktą.
[142] *Ibid*.
[143] Žr. Voogsgeerd sprendimo 57 punktą.

savarankiškų priežasčių. Pavyzdžiui, nesant įprastinės darbuotojo darbo vietos, logiška manyti, kad darbo santykių šalys sieks įrodyti tos valstybės, kuri bus glaudžiausiai susijusi su darbo santykiais teisę. Kai kurių autorių nuomone, panaikinus darbdavio verslo vietos kriterijų, būtų užtikrintas teisinis aiškumas ir tikrumas, kadangi pirmiausia darbo santykių šalims nebereikėtų aiškinti pačios sąvokos reikšmės ir spręsti ginčų kilusių dėl sąvokos aiškinimo.[144] Tuo pačiu, toks panaikinimas turėtų turėti ir praktinę reikšmė, nes sumažėtų skundžiamų teismo sprendimų skaičius. Žinant, kad darbdavio verslo vietos sąvokos reikšmė nėra aiški, galima pagrįstai manyti, kad pirmosios instancijos teismai, bent vienos iš ginčo šalių atžvilgiu pateiks neteisingą sąvokos aiškinimą, kas automatiškai būtų pakankamas pagrindas apeliacijai.[145] Bendrai kalbant, darbdavio verslo vietos kriterijaus panaikinimas iš reglamento Roma I suteiktų teismui iš karto galimybę nustatinėti glaudžiausiai su darbo santykiais susijusios valstybės teisę, taip sumažinant apeliacijos tikimybę, bei užtikrinant darbuotojų interesų apsaugą.

3.3. Glaudžiausio ryšio kriterijus

Reglamento ROMA I 8 str. 4 d. nustatyta, kad jei iš aplinkybių visumos paaiškėja, kad sutartis glaudžiau susijusi su kita valstybe nei nurodyta 2 ar 3 dalyse, taikoma tos kitos valstybės teisė. Kitaip tariant, ši nuostata suteikia galimybę nukrypti nuo įprastinės darbo vietos ir darbdavio verslo vietos kriterijų taikymo, jeigu paaiškėja, kad darbo santykiai glaudžiau susiję su kita valstybe, tad jos tikslas, kaip nurodo ir J. Usonis - užtikrinti teisės, kuri labiausiai susijusi su sutartimi, taikymą.[146] Aiškinant glaudžiausio ryšio kriterijų iš esmės susiduria dvi koncepcijos. Pirmuoju atveju teigiama, kad tarp šių dviejų nuostatų egzistuoja principo ir išimties ryšys, o tai reiškia, kad galimų glaudesnių ryšių su kita valstybe gali būti ieškoma tik išimtiniais atvejais, t. y. jei pagal prielaidas nustatyta teisė akivaizdžiai netinkama sutarčiai.[147] Remiantis antruoju aiškinimu, tarp nagrinėjamų nuostatų nėra hierarchinio ryšio ir teismas turi tam tikrą laisvę nustatyti teisę, kuri glaudžiausiai susijusi su atitinkama sutartimi.[148]

Generalinio advokato N. Wahl byloje *Schlecker* nuomone, dėmesys turėtų būti kreipiamas būtent į pastarąjį aiškinimą, vertinat reglamento ROMA I 8 str. 4 d. Pasak jo, net jei nustatyta, kad

---

[144] Grusic, Ugljesa, *supra note* 2, p. 178
[145] *Ibid*.
[146] Usonis, J. ir Martinėlytė, A. *supra note* 1, p. 217
[147] S. Atril, 'Choice of Law in Contract: The Missing Pieces of the Article 4 Jigsaw?' (2004) 53 International and Comparative Law Quarterly 549 <https://eapil.org/2021/07/30/international-comparative-law-quarterly-issue-3-of-2021/>
[148] Z. S. Tang, 'Law Applicable in the Absence of Choice – The New Article 4 of the Rome I Regulation' (2008) 71 Modern Law Review 785 https://www.jstor.org/stable/25151238

darbo sutartis paprastai ilgą laiką ir nepertraukiamai vykdyta vienoje ir toje pačioje valstybėje, o tai iš esmės reiškia, kad taikytina šios valstybės teisė, konvencijos 6 straipsnio 2 dalies antroje pastraipoje esanti nuostata nepraranda savo esmės.[149] Iš tikrųjų, kai akivaizdu, kad sutartis susijusi su kita valstybe nei ta, kurioje paprastai dirbama, išlieka galimybė taikyti šią nuostatą.[150] Vertinant glaudžiausio ryšio kriterijų, turi būti atsižvelgiama į visas reikšmingas bylai aplinkybes, kaip valstybę, kurioje darbuotojas moka iš savo veiklos gaunamų pajamų mokesčius, kurioje jis draudžiamas socialiniu draudimu ir kur taikomos atitinkmaos pensijų, ligos ir invalidumo draudimo sistemos.[151] Be to, nacionalinis teismas turi taip pat atsižvelgti į tokias aplinkybes kaip pavyzdžiui, darbo užmokesčio arba kitų darbo sąlygų nustatymo kriterijus. Tačiau, kaip pažymi generalinis advokatas, siekiant užtikrinti adekvačią ekonominiu ir socialiniu požiūriu laikomas silpnesne šalies apsaugą, reikia išnagrinėti, ar šalys kartu sutarė dėl priskyrimo socialinės apsaugos sistemai, ar darbuotojui ji buvo priskirta.[152] Pasak generalinio advokato, tokios aplinkybės, kaip atitinkamoje valstybėje sudaryta darbo sutartis, ar darbo sutarties šalių pilietybė, ar kad jos nusprendė gyventi tam tikroje valstybėje nėra tokios svarbios aplinkybės. Tuo pačiu lemiamos reikšmės neturėtų turėti ir kalba, kuria parašyta darbo sutartis, ar aplinkybė, kad joje nurodyta tam tikra valiuta, nors tai ir yra svarbios aplinkybės, tačiau ne esminės.[153] Kai kurių autorių nuomone, net prieš tai aptarta laivo vėliavos, ar lėktuvo registracijos valstybė gali turėti įtakos vertinant glaudžiausio ryšio kriterijų.[154] Galiausiai, būtina pažymėti ir tai, kad generalinis advokatas išvadoje pabrėžė, kad konkretūs duomenys, kuriuos šalys žinojo apie sutarties vykdymo vietą, tam tikru atžvilgiu gali būti naudingi, tad šalių numatymas ar supratimas sudarant sutartį ar galbūt pradedant dirbti, jeigu tai grindžiama konkrečiomis ir objektyviomis aplinkybėmis, gali būti svarbus požymis valstybei, su kuria darbo sutartis labiausiai susijusi, nustatyti.[155] Todėl, visiškai pagrįsta yra advokato išvada, kad teismas, nagrinėdamas visas aplinkybes, kuriomis remdamasis nustatys, su kuria valstybe sutartis labiausiai susijusi, galės atsižvelgti į aplinkybes, susijusias su sutarties vykdymu, kurias šalys iš tikrųjų numatė.

Kad, geriau suprasti glaudžiausio ryšio kriterijaus esmę, panagrinėkime konkretų pavyzdį viename iš ESTT sprendimų. ESTT byloje *Anton Schlecker prieš Melitta Josefa Boedeker*[156] buvo

[149] Generalinio advokato WAHL, N. 2013 m. balandžio 16 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:241, 60 punktas
[150] *Ibid*.
[151] *Ibid*., 68 punktas
[152] *Ibid*.
[153] *Ibid*., 69-70 punktai.
[154] Grusic, Ugljesa, *supra note* 2, p. 176
[155] Generalinio advokato WAHL, N. 2013 m. balandžio 16 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:241, 77 punktas
[156] Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. rugsėjo 12 d. sprendimas Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551.

sprendžiamas ginčas, dėl tariamai neteisėto vienašalio darbo vietos pakeitimo. Schlecker - pagal Vokietijos teisę įsteigta bendrovė, turinti daug filialų ir kitose Europos Sąjungos valstybėse 1979 m. gruodžio 1 d. įdarbino Vokietijos pilietę M. J. Boeadeker, kuri bendrovėje dirbo iki 1994 m. sausio 1 d. 1994 m. lapkričio 30 d. šalys sudarė naują darbo sutartį, pagal kurią M. J. Boedeker nuo 1995 m. kovo 1 d. iki 2006 m. vasaros vadovavo visiems Nyderlandų teritorijoje esantiems filialams. 2006 m. birželio 19 d. Schecker įteikė pranešimą M. J. Boedeker, kad jos, kaip vadovės darbo vieta panaikinima ir tuo pačiu pasiūlyta tokiomis pat sutarties sąlygomis nuo 2006 m. liepos 30 d. užimti kitas pareigas Dortmunde (Vokietijoje). M. J. Boedeker apskundė tokį vienašališką darbdavio sprendimą, prašė panaikintį antrąją darbo sutartį ir skirti kompensaciją. Svarbu pažymėti, jog tuo pačiu M. J. Boedeker prašė teismo pripažinti, kad jos darbo santykiams taikytina Nyderlandų teisė. Pirmosios, o vėliau ir apeliacinės instancijos teismai tenkino darbuotojos skundą, priteisė kompensaciją ir pripažino darbo santykiams taikytiną Nyderlandų teisę, iš esmės motyvuojant tuo, kad darbuotoja paprastai dirbo būtent Nyderlanduose, todėl turi būti taikomas Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies a punktas. Savaime suprantama, darbdavys su tokiais teismų sprendimais nesutiko, apskundė juos kasaciniam teismui, nurodant, kad visos bylos aplinkybės rodo glaudesnį ryšį su Vokietija. Atkreiptinas dėmesys į aplinkybę, kad pagal Nyderlandų teisę, darbuotojui suteikiama didesnė apsauga nuo darbdavio atlikto darbo vietos pakeitimo. Bylos nagrinėjimo kasacinėje instancijoje metu, teismui kilo abejonių dėl Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies pabaigos, kurioje numatyta išimtis ir leidžiama nukrypti nuo straipsnyje nurodytų kriterijų, todėl ESTT buvo pateiktas prejudicinis klausimas „Ar [Romos] konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės 6 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad jeigu darbuotojas, vykdydamas darbo sutartį, vienoje šalyje dirba ne tik paprastai, bet ir ilgą laiką ir nepertraukiamai, išimtinai taikoma šios šalies teisė, net jei visos kitos aplinkybės rodo, kad darbo sutartis labiau susijusi su kita šalimi?[157] Trumpiau tariant, norima išsiaiškinti, ar galima taikyti kitos valstybės, nei tos, kurioje darbuotojas įprastai dirba ir kurios teisės normos užtikrina didesnę darbuotojo interesų apsaugą, teisę. Atsakydamas į šį klausimą ESTT išskyrė keletą svarbių aspektų. Pirmiausia, ESTT pabrėžė, kad Romos konvencijos 6 straipsnio tikslas yra užtikrinti adekvačią darbuotojo apsaugą, tačiau tai nereiškia, kad visais atvejais turi būti taikoma darbuotojui palankiausia teisė.[158] Pasak ESTT, kai visos aplinkybės rodo, kad darbo sutartis labiau susijusi su kita valstybe, nacionalinis teismas privalo netaikyti Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies a ir b punktuose nustatytų ryšio kriterijų ir

[157] *Ibid*., 15 punktas
[158] *Ibid*., 34 punktas

taikyti šios kitos valstybės teisę.[159] Nurodoma, kad nustatant darbo sutarčiai taikytiną teisę, teismai turi vadovautis Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies pradžioje apibrėžtais kriterijais, ypač vietos, kurioje paprastai dirbama, kriterijumi, tačiau, atsižvelgiant į 2 dalies pabaigą, kai sutartis yra glaudžiau susijusi su kita valstybe nei ta, kurioje paprastai dirbama, reikia netaikyti darbo vietos valstybės teisės ir taikyti kitos valstybės teisę.[160] Be to, ESTT pažymėjo, kad vien tai, jog bylos aplinkybės rodo didelį ryšį su kita valstybe, tai nereiškia, kad automatiškai galima ignoruoti įprastinės darbo vietos kriterijų ir taikyti kitos valstybės teisę. Kaip reikšmingas aplinkybes, į kurias reikia atsižvelgti ESTT išskyrė valstybę, kurioje darbuotojas moka iš savo veiklos gaunamų pajamų mokesčius, kurioje jis draudžiamas socialiniu draudimu ir kur taikomas atitinkamos pensijų, ligos ir invalidumo draudimo sistemos.[161] Kartu turi būti atsižvelgta ir į tokias aplinkybes kaip darbo užmokesčio arba kitų darbo sąlygų nustatymo kriterijus.[162] Taigi, ESTT savo išvadoje pažymėjo, kad net jeigu darbuotojas darbo sutartyje nurodytą darbą paprastai, ilgą laiką ir nepertraukiamai dirba vienoje valstybėje, nacionaliniai teismai, vadovaudamiesi šios nuostatos paskutine dalimi, gali netaikyti šioje valstybėje taikomos teisės, kai iš visų aplinkybių matyti, kad minėta sutartis labiau susijusi su kita valstybe.

Apibendrinant taikytinos teisės nustatymo taisykles darbo santykiems su užsienio elementu, galima visų pirma teigti, kad darbo sutarties šalys yra laisvos pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę, tiek kiek toks pasirinkimas nepažeidžia imperatyvių teisės nuostatų. Nesant šalių pasirinkimo, arba šalims pasirinkus kitokią teisę, nei būtų nustatyta pagal objektyviuosius kriterijus, reglamentas ROMA I sukuria pakankamai lankstų mechanizmą, kuris leidžia darbo sutarčiai taikyti, labiausiai su darbo santykiais susijusios valstybės teisę. Verta pažymėti, kad ESTT savo formuojamoje praktikoje nurodė, kad darbdavio verslo vietos kriterijus iš esmės yra niekinis, o juolabiau tik padidina teisinį neapibrėžtumą, tad pritartina nuomonei, jog jis apskritai turėtų būti panaikintas iš reglamento ROMA I. Tokiu atveju, nesant įprastinės darbo vietos, būtų taikomas glaudžiausio ryšio kriterijus.

3.4. Viešojo intereso išimtis

Nepaisant reglamento ROMA I 8 str. įtvirtintų darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo taisyklių, egzsistuoja galimybė taikyti išimtį, t. y. nuostatas, kurios savo svarba yra itin reikšmingos kiekvienos valstybės teisinei sistemai, arba kitaip tariant viešąjai tvarkai, taigi, nustatant darbo santykiams taikytiną teisę negalima nukrypti nuo viršesnių privalomų nuostatų.

[159] *Ibid*., 36 punktas
[160] *Ibid*., 38 punktas
[161] *Ibid*., 41 punktas
[162] *Ibid*.,

Viršesnės privalomos nuostatos apibrėžtos didžiojoje dalyje šalių tarptautinės privatinės teisės doktrinoje ir teismų praktikoje.[163] Viršesnėmis privalomomis nuostatomis siekiama specifinių atitinkamos valstybės interesų ir kurios taikomos nepaisant to, koks teismas nagrinėja, ar pagal kokią teisę nagrinėjamas ginčas. Kitaip tariant, viršesnės privalomos nuostatos visiškai apriboja bet kokių kitų kolizinių, ar imperatyvių nuostatų taikymą.[164] Manoma, kad itin aktyvus valstybės siekis sureguliuoti privačių asmenų santykius lėmė viršesnių privalomų nuostatų atsiradimą.[165] Jeigu teisiniam ginčui, ar tam tikram teisiniam santykiui būtų taikoma užsienio valstybės teisinė sistema, tai savaime suprantama būtų nepriimtina tos valstybės, kurioje tas santykis egzistuoja politiniams, socialiniams ir ekonominiams interesams, todėl valstybinių institucijų tikslas yra kuo platesniu mastu įgyvendinti savo interesus, o būtent viršesnėmis privalomomis nuostatomis tokie interesai ir būtų įgyvendinami.[166] Toks reiškinys tarp teisės mokslininkų ir teoretikų buvo pastebėtas jau XX a. viduryje.[167] Romos konvencijoje taip pat buvo kreipiamas dėmesys viršesnių privalomų nuostatų klausimą. Viršesnės privalomos nuostatos reglamentuojamos beveik visose teisinėse sistemose.[168]

Viršesnių privalomų nuostatų atsiradimas, iš esmės rodo siekį tinkamai užtikrinti viešojo intereso apsaugą. Šiuo aspektu galima paminėti Friedrich von Savigny teiginį, kad valstybės viešoji tvarka, nepaisant į įprastą viešosios tvarkos sąlygą, kuria tikslinamos tam tikros taikytinos teisės nustatymo taikymo pasekmės, taip pat yra saugoma specifinėmis „griežtai pozityvaus, imperatyvaus pobūdžio normomis“.[169] Viršesnių privalomų nuostatų ir viešosios tvarkos sąsajas nustato reglamento ROMA I 37 konstatuojamoji dalis, kurioje pasakyta, kad *„atsižvelgiant į viešuosius interesus, valstybių narių teismams galima suteikti galimybę išskirtinėmis aplinkybėmis taikyti išimtis, pagrįstas viešąją tvarką ir viršesnėmis privalomimis nuostatomis*.“[170] Nepaisant to, kad tiek Romos konvencija, tiek ir reglamentas ROMA I yra orientuoti į viešojo intereso apsaugą, šių dviejų teisės aktų poveikis skirtingas.[171] Viešojo intereso išimtis įtvirtinta ir Reglamento ROMA I 21 straipsnyje yra paremta kitos valstybės teisės sistemos atsisakymu, jeigu toks taikymas akivaizdžiai pažeistų ginčo nagrinėjimo vietos viešąją tvarką.[172] Todėl, minėtu straipsniu norima panaikinti tam

---

[163] Generalinio advokato M. Szpunar 2016 m. balandžio 20 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje Grigorios Nikiforidis, C-135/15, ECLI:EU:C:2016:281, 65 punktas
[164] *Ibid*
[165] *Ibid*., 66 punktas
[166] *Ibid*.
[167] *Ibid*.
[168] *Ibid*.
[169] *Ibid*., 68 punktas
[170] Žr. Romos konvencijos 37 konstatuojamąją dalį.
[171] *Ibid*., 69 punktas
[172] *Ibid*.

tikras viešosios tvarkos apsaugos požiūriu netinkamas užsienio valstybės teisės taikymo pasekmes. Viršesnėmis privalomomis nuostatomis viešojo intereso apsauga užtikrinama priešingai. Minėtos nuostatos tiesiogiai sąlygoja tam tikrą teisinį santykį. Jos nustato tokio teisinio santykio turinį bei esmę, nepaisant į kitos valstybės teisėje, kuri būtų taikytina šiam teisiniam santykiui, nustatytą teisinį reglamentavimą.[173]

ES įstatymų leidėjas reglamento ROMA I 9 str. 1 d. viršesnes privalomas nuostatas apibrėžė kaip nuostatas, kurių *„laikymąsi valstybė laiko itin svarbiu jos viešųjų interesų, pavyzdžiui, politinės, socialinės ar ekonominės sandaros, apsaugai tiek, kad jos taikomos visais atvejais, kuriuos jos apima, neatsižvelgiant į pagal šį reglamentą sutarčiai taikytiną teisę.*“[174] Toks aiškinimas grįstas formuluote, ESTT pavartota sprendime Arbalde ir kt., kuriame ESTT nagrinėjo Belgijos darbo santykius reguliuojančius teisės aktus, pagal Belgijos teisę laikytas „*los de police et de sûreté*“.[175]

Kaip jau minėta, viršesnės privalomos nuostatos apibrėžia savo pačių taikymo ribas, nepaisant to, pagal kokios valstybės teisinę sistemą yra reguliuojamas teisinis santykis.[176] Atkreiptinas dėmesys, kad įprastai tokių nuostatų taikymo ribos neapibrėžiamos vadovaujantis vien jų turiniu. Kiekvienu individualiu atveju, dėl tokių nuostatų taikymo sprendžia ginčą nagrinėjantis teismas.[177] Prieš priimant tam tikrą sprendimą, teismas visų pirma turi nustatyti konkrečią faktinę bylos situaciją ir tuo pačių įvertinti viršesnės privalomos nuostatos tikslus bei turinį. Teismas turi pareigą įvertinti, ar įstatymų leidėjas, priimdamas tam tikrą viršesnę privalomą nuostatą siekė, jog ji savo tikslu ir būtų skirta viešojo intereso apsaugai. Bylą nagrinėjantis teismas turi įvertinti, ar valstybė, įtvirtinusi tam tikrą nuostatą, siekė savo politinių, socialinių ir ekonominių interesų apsaugos, nes priešingu atveju, vadovaujantis kolizinėmis taisyklėmis būtų taikoma kita teisinė sistema? Dėl šios priežasties nėra galimybių sudaryti privilegijuotų viršesnių privalomų nuostatų sąrašo.[178] ES įstatymų leidėjas ir teisės mokslas iš esmės pajėgia tik apibrėžti viršesnių privalomų nuostatų reiškinį, o tokios nuostatos privalomumo klausimą turi išspręsti ginčą nagrinėjantis teismas.[179] Generalinio advokatu teigimu, ginčą nagrinėjantis teismas atlieka nuostatos funkcinę

[173] *Ibid*., 70 punktas
[174] *Ibid*., 71 punktas
[175] *Ibid.*
[176] *Ibid*., 72 punktas
[177] *Ibid*.
[178] *Ibid*., 73 punktas
[179] *Ibid.*

analizę.[180] Teismas, nagrinėdamas ginčą, pats sprendžia kokias faktines aplinkybes vertinti ir į kokius valstybės interesus, siekiant teisingo sprendimo priėmimo, reikia atsižvelgti.[181] Tad apibendrinant, darytina išvada, kad viršesnių privalomų nuostatų pritaikymas iš esmės priklauso nuo teismo vertinimo.[182]

Didžiojoje dalyje skirtingų šalių kolizinių normų viršesnių privalomų nuostatų taikymas ir taikymo sąlygos priklauso nuo to, kokia valstybė minėtas normas nustatė.[183] Jeigu viršesnių privalomų nuostatų klausimas kyla valstybėje, kurioje yra nagrinėjamas ginčo santykis, tokiu atveju apskritai nekyla ginčo dėl viršesnės privalomos nuostatos taikymo.[184] Tokiu atveju, neturi reikšmės ar sutampa *lex causae* ir *lex fori*, kadangi viršesnės privalomos nuostatos ir taip priklauso tai teisinei sistemai, kurios pagrindu nagrinėjamas teisinis santykis.[185] Galimybė taikyti viršesnes privalomas nuostatas yra mažiau kontraversiška, kai tokias nuostatas įtvirtina valstybė, kurios teismai sprendžia tam tikrą bylą (*lex fori*), o pats teisinis ginčas nagrinėjamas pagal kitos valstybės teisę.[186] Tokiu atveju galima teigti, kad tam tikros valstybės politinių, socialinių ir ekonominių interesų apsaugą išimtinai priklauso nuo bylą nagrinėjančio teismo valios.[187] Teismai tokiais atvejais geriausiai gali apibrėžti viršesnėmis privalomomis nuostatomis saugomų interesų ribas ir tikslus.[188]

Priėmus Romos konvenciją, jos 7 str. 1 d. įtvirtinta nuostata buvo itin novatoriška.[189] Iš vienos pusės, tokia nuostata buvo tarsi įkvėpimo šaltinis nacionaliniams teisės aktų leidėjams.[190] Iš kitos, ji kėlė nemažai diskusijų, nes buvo manoma, kad taikant trečiosios valstybės viršesnes privalomas nuostatas teisę taikantiems subjektams, pripažįstama pernelyg plati diskrecija.[191] Buvo laikomasi pozicijos, kad trečiosios šalies viršesnių privalomų nuostatų, ginčą nagrinėjančio teismo vietos, ir ginčui taikytinos teisės derinimo klausimai per daug sudėtingi, juolab, kai pati viršesnių privalomų nuostatų apibrėžtis Romos konvencijoje nebuvo aiškiai pateikta.[192] Tai įtakotų sprendimų nuspėjamumą ir ginčo baigtį.[193] Romos konvencijos 22 str. 1 d. a punkte šios konvencijos šalims

[180] *Ibid*., 74 punktas
[181] *Ibid*.
[182] *Ibid*.
[183] *Ibid*., 75 punktas
[184] *Ibid*., 76 punktas
[185] *Ibid*.
[186] *Ibid*., 77 punktas
[187] *Ibid*.
[188] *Ibid*.
[189] Žr. Romos konvencijos 7 str. 1 d.
[190] *Ibid*.,
[191] *Ibid*.
[192] *Ibid*.
[193] *Ibid*.

esančioms valstybėms buvo numatyta galimybė daryti išlygas dėl 7 straipsnio 1 dalies netaikymo.[194] 7 straipsnio 1 dalies šalininkai pirmiausia teigė, kad, pripažinus kai kurių imperatyvių trečiosios valstybės nuostatų taikymą, atsiranda galimybė priimti teisingą sprendimą, kuriuo būtų atsižvelgiama į teisėtus kitos valstybės interesus.[195] Taip galima panaikinti galimas teismo sprendimo pripažinimo arba vykdymo kitoje valstybėje kliūtis.[196] Galimybė atsižvelgti į trečiosios valstybės viršesnes privalomas nuostatas padidina tarptautinį teismo sprendimų suderinamumą, nes neatsižvelgiant į tai, kurios valstybės teismai nagrinėja bylą, sukuriama priemonė, leidžianti priimti vieną sprendimą.[197] Šitaip apribojamas *forum shopping* reiškinys. Galiausiai galimybė atsižvelgti į trečiosios valstybės viršesnes privalomas nuostatas, skatina tarptautinį bendradarbiavimą ir solidarumą, o tai, atsižvelgiant į valstyvių tarpusavio priklausomybę, yra būtina.[198]

Kontraversiški klausimai, susiję su Romos konvencijos 7 straipsnio 1 dalimi, buvo matyti per reglamento ROMA I teisėkūros procesą. Dėl nuostatos, susijusios su galimybe atsižvelgti į viršesnes privalomas užsienio teisės nuostatas, buvo diskutuojama Taryboje.[199] Galiausiai buvo nuspręsta šią nuostatą suformuluoti taip, kad ji leistų manyti, jog galimybė atsižvelgti į viršesnes privalomas trečiosios valstybės nuostatas yra ribotam atsižvelgiant į Romos konvencijos 7 straipsnio 1 dalį.[200]

Pasak generalinio advokato, esminiai apribojimai susiję su dviem klausimais. Pirma, galima pripažinti valstybės, kurioje turi būti arba buvo vykdomos iš sutarties kylančios prievolės, teisės nuostatų taikymą. Antra, tai leidžiama tik tiek, kiek pagal šias viršesnes privalomas nuostatas sutarties vykdymas yra neteisėtas.[201]

Reglamento ROMA I 9 str. 3 d. gali kelti ir kitų aiškinimo abejonių. Jos susijusios bent jau su tuo, kiek pagal Sąjungos teisę gali būti draudžiama taikyti konkrečias viršesnes privalomas nuostatas, apriboti jų taikymą arba jį nurodyti.[202] Nereikia pamiršti, kad, skirtingai nuo Romos konvencijos 7 straipsnio, 9 straipsnio 1 dalyje pateikiama viršesnių privalomų nuostatų sąvokos apibrėžtis, ir tai negali turėti įtakos ESTT jurisdikcijai.[203] Be to, nėra aišku, kokių pasekmių sukelia

[194] *Ibid*.
[195] *Ibid*., 80 punktas
[196] *Ibid*.
[197] *Ibid*
[198] *Ibid*.
[199] *Ibid*., 81 punktas
[200] *Ibid*.
[201] *Ibid*., 82 punktas
[202] *Ibid*., 83 punktas
[203] *Ibid*.

tai, kad, kalbant apie teismo vietos valstybės viršesnes privalomas nuostatas, 9 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamas jų taikymas, o kalbant apie trečiosios valstybės viršesnes privalomas nuostatas, 9 straipsnio 3 dalyje reglamentuojamas jų veikimo pripažinimas.[204]

Tam, kad geriau suprasti viršesnių privalomų nuostatų reikšmę, panagrinėkime ESTT aiškinimus byloje *Nikiforidis.*[205] Teismas nurodė, kad pagal reglamento 9 straipsnio 1 dalį viršesnės privalomos nuostatos yra nuostatos, kurių laikymąsi valstybė laiko itin svarbiu jos viešųjų interesų apsaugai tiek, kad jos taikomos visais atvejais, kuriuos jos apima, neatsižvelgiant į pagal šį reglamentą sutarčiai taikytiną teisę.[206] Šio straipsnio 2 dalyje numatyta, kad Reglamento ROMA I nuostatos nedraudžia taikyti ginčo nagrinėjimo vietos valstybės viršesnių privalomų nuostatų.[207] Šio straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad ginčą nagrinėjantis teismas gali taikyti valstybės, kurioje turi būti arba buvo vykdomos iš sutarties kylančios prievolės, viršesnės privalomas nuostatas tiek, kiek pagal šias viršesnes privalomas nuostatas sutarties vykdymas yra neteisėtas. Šioje 3 dalyje taip pat patikslinama, kad spręsdamas, ar taikyti viršesnes privalomas nuostatas, ginčą nagrinėjantis teismas turi atsižvelgti į jų pobūdį ir tikslą bei į jų taikymo arba netaikymo pasekmes.[208] ESTT pažymėjo, kad reglamento ROMA I 9 str. nukrypsta nuo principo, kad sutarties šalys gali laisvai pasirinkti taikytiną teisę.[209] Kaip nurodyta šio reglamento 37 konstatuojamoje dalyje, šia išimtimi siekiama ginčą nagrinėjantiems teismams suteikti galimybę išimtinėmis aplinkybėmis atsižvelgti į viešuosius interesus.[210] Kadangi 9 straipsnis yra išimtis, todėl jis aiškinamas siaurai.[211]

ESTT nurodė, kad iš to paties reglamento parengiamųjų dokumentų matyti, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas norėjo apriboti teisės kolizijos sistemos trukdžius, kylančius dėl kitų valstybių, ne ginčo nagrinėjimo vietos, viršesnių privalomų nuostatų taikymo.[212] Nors Komisijos siūlyme 650 galutinis buvo pakartota Romos konvencijoje numatyta galimybė taikyti valstybės, su kuria atitinkama sutartis glaudžiai susijusi, viršesnes privalomas nuostatas, Sąjungos teisės aktų leidėjas šią galimybę panaikino.[213] ESTT pridūrė, kad jeigu ginčą nagrinėjančiam teismui būtų leista taikyti kitų valstybių narių, nei aiškiai nurodytosios Reglamento ROMA I 9 str. 2 ir 3 dalyse, viršesnes privalomas nuostatas, tai galėtų sukliudyti visiškai pasiekti bendrą reglamento tikslą, kuris,

[204] *Ibid*.
[205] Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2016 m. spalio 18 d. sprendimas Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774.
[206] Žr. Nikiforidis sprendimo 41 punktą.
[207] *Ibid*.
[208] *Ibid*.
[209] Žr. Nikiforidis sprendimo 43 punktą.
[210] *Ibid*.
[211] Žr. Nikiforidis sprendimo 44 punktą.
[212] Žr. Nikiforidis sprendimo 45 punktą.
[213] *Ibid*.

remiantis jo 16 konstatuojamąja dalimi, yra teisinis saugumas Europos teisingumo erdvėje.[214] Pasak ESTT, pripažinus, kad ginčą nagrinėjantis teismas turi tokią galimybę, padidėtų viršesnių privalomų nuostatų, taikomų nukrypstant nuo šio reglamento 3 straipsnio 1 dalyje ir konkrečiai dėl darbo sutarčių jo 8 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos bendros taisyklės, skaičius, taigi tai pakenktų sutarčiai taikytinų materialinių normų nuspėjamumui.[215] Galiausiai ESTT pridūrė, kad pripažinus bylą nagrinėjančio teismo galimybę pagal sutarčiai taikytiną teisę taikyti kitas viršesnes privalomas nuostatas, nei nurodytosios minėto reglamento 9 straipsnyje, tai galėtų pakenkti Reglamento ROMA I 8 straipsniu siekiamam tikslui, užtikrinti, kad kuo labiau būtų laikomasi darbuotojų apsaugą garantuojančių nuostatų, įtvirtintų tos valstybės, kurioje darbuotojas dirba, teisėje.[216] Reglamento Roma I 9 straipsnyje išdėstytų išvardytų viršesnių privalomų nuostatų, kurias gali taikyti ginčą nagrinėjantis teismas, sąrašas yra baigtinis.[217] Darytina išvada, kad Reglamento ROMA I 9 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį ginčą nagrinėjantis teismas negali taikyti kitų viršesnių privalomų nuostatų, išskyrus numatytąsias ginčo nagrinėjimo vietos valstybės arba valstybės, kurioje turi būti arba buvo vykdomos iš sutarties kylančios prievolės, teisėje.[218] Taigi, kadangi, anot prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, G. Nikiforidis darbo sutartis buvo vykdoma Vokietijoje ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas yra Vokietijos teismas, nagrinėjamu atveju jis negali tiesiogiai at netiesiogiai taikyti prašyme priimti prejudicinį sprendimą nurodytų Graikijos viršesnių privalomų nuostatų.[219] Vis dėlto, pagal minėto reglamento 9 straipsnį nedraudžiama kaip į faktines aplinkybes atsižvelgti į kitos, ne ginčo nagrinėjimo vietos valstybės ar valstybės, kurioje turi būti arba buvo vykdomos iš sutarties kylančios prievolės, viršesnes privalomas nuostatas, jei tai numatyta pagal tą patį reglamentą sutarčiai taikytinos teisės materialinėse normose.[220] Iš tiesų reglamente ROMA I suderinamos teisės kolizijos normos sutartinių prievolių, o ne sutarčių teisės materialinių normų srityje.[221] Jei pastarosiose normose numatyta, kad ginčą nagrinėjantis teismas kaip į faktines aplinkybes gali atsižvelgti į kitos valstybės, o ne į ginčo nagrinėjimo vietos valstybės ar valstybės, kurioje vykdomos sutartinės prievolės, teisėje numatytas viršesnes privalomas nuostatas, minėto reglamento 9 straipsnis negali būti kliūtis bylą nagrinėjančiam teismui atsižvelgti į

[214] Žr. Nikiforidis sprendimo 46 punktą.
[215] Žr. Nikiforidis sprendimo 47 punktą.
[216] Žr. Nikiforidis sprendimo 48 punktą.
[217] Žr. Nikiforidis sprendimo 49 punktą.
[218] Žr. Nikiforidis sprendimo 50 punktą.
[219] *Ibid*.
[220] Žr. Nikiforidis sprendimo 51 punktą.
[221] Žr. Nikiforidis sprendimo 52 punktą.

tokias faktines aplinkybes.[222] Tokiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar į įstatymus Nr. 3833/2010 ir Nr. 3845/2010 galima atsižvelgti vertinant nagrinėjamu atveju reikšmingas faktines aplinkybes, paisant pagrindinėje byloje nagrinėjamai darbo sutarčiai taikytinos materialinės teisės.[223] Išnagrinėjus ESS 4 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą lojalaus bendradarbiavimo principą, išvada nesikeičia. Pagal šį principą valstybei narei neleidžiama nesilaikyti Sąjungos teisėje įtvirtintų įpareigojimų, taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas negali nukrypti nuo išsamaus viršesnių privalomų nuostatų, kurias jis gali taikyti, sąrašo, įtvirtinto Reglamento ROMA I 9 straipsnyje, siekdamas taikyti pagrindinėje byloje nagrinėjamas Graikijos viršesnes privalomas nuostatas.[224] Reglamento ROMA I 9 str. 3 d. turi būti aiškinama taip, kad pagal ją ginčą nagrinėjantis teismas negali kaip teisės normų taikyti kitų viršesnių privalomų nuostatų, išskyrus numatytąsias ginčo nagrinėjimo vietos valstybės arba valstybės, kurioje turi būti arba buvo vykdomos iš sutarties kylančios prievolės, teisėje, tačiau šiam teismui nedraudžiama į šias kitas viršesnes privalomas nuostatas atsižvelgti kaip į faktines aplinkybes, jei tai numatyta pagal šio reglamento nuostatas sutarčiai taikytinoje nacionalinėje teisėje. Tokio aiškinimo nepaneigia ESS 4 straipsnio 3 dalyje įtvirtintas lojalaus bendradarbiavimo principas.[225]

[222] *Ibid*.
[223] Žr. Nikiforidis sprendimo 53 punktas
[224] Žr. Nikiforidis sprendimo 54 punktas
[225] Žr. Nikiforidis sprendimo 55 punktas

4. NACIONALINIŲ NUOSTATŲ SANTYKIS SU REGLAMENTU ROMA I

4.1. Reglamento ROMA I nuostatų perkėlimas į nacionalinę teisę

Įvertinus darbo santykių su užsienio elementu reglamentavimą ir taikytinos teisės nustatymo taisykles, bei atskleidus pagrindines iš to kylančias problemas, tam, kad geriau įvertinti teisinio aiškumo ir nuspėjamumo principus bei darbuotojo apsaugos interesų užtikrinimą, būtina įvertinti kaip nacionaliniai įstatymų leidėjai užtikrina Reglamento ROMA I taisyklių perkėlimą į nacionalinę teisę. Šiuo tikslu, teksto autorius toliau pateiks išsamų LR DK nuostatų, reglamentuojančių tarptautinius darbo santykius analizę ir atskleis jų santykį su reglamente ROMA I įtvirtintomis taisyklėmis bei ESTT formuojama praktika.

LR DK 11 ir 12 straipsniuose įtvirtintos tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo taisyklės iš esmės nukrypsta nuo reglamento ROMA I 8 str. įtvirtintų taikytinos teisės taisyklių aiškinimo. Kad pagrįsti šį teiginį, kaip iliustraciją galima iš karto paminėti LR DK 11 str. 3 dalies nuostatą, kurioje nurodyta, kad darbo santykiai kelių transporto priemonėse, kertančiose bent dviejų valstybių sienas, nustatomi pagal transporto priemonę savo veiklos tikslais naudojančio darbdavio buveinės vietą. Jeigu prisiminsime antroje šio darbo dalyje nagrinėtą reglamento ROMA I 8 str. 2 d. įtvirtintą įprastinės darbo vietos kriterijų ir ESTT byloje Koelzch suformuotą aiškinimą, pamatysime, kad tokia LR DK 11 str. 3 d. formuluotė iš esmės visiškai nauja taisyklė, nenumatyta reglamente ROMA I. Pavyzdžiui, Koelzh byloje, net jeigu tarptautinių transporto priemonių vairuotojas kerta dviejų, ar daugiau valstybių sieną, taikytina teisė turi būti nustatoma pagal įprastinės darbo vietos kriterijų, kuris tokiose situacijoje identifikuojamas pagal tam tikrus požymius. Galima priminti, kad esminę reikšmę turi tokios aplinkybės kaip vieta, kur darbuotojas įprastai grįžta atlikęs darbą, taip pat vieta, kurioje yra jo darbui reikalingos priemonės, kaip antai vilkikai. Atsižvelgiant į tai, galima daryta prielaidą, kad LR DK 11 str. 3 d. panaikina galimybę, tais atvejais, kai transporto priemonė kerta dviejų valstybių sieną, darbo santykiams taikytiną teisę nustatyti pagal įprastinės darbuotojo darbo vietos kriterijų. Savaime suprantama tai nereiškia, kad suteikus tokią galimybę iš karto būtų taikoma kitos valstybės teisė. Pavyzdžiui, iliustracijai būtų galima pateikti pavyzdį, kuomet tolimųjų reisų vairuotojas, dirbantis Lietuvoje įsteigtoje bendrovėje, nuolat vykdo pervežimus iš Vokietijos į Prancūziją ir atgal. Pagal LR DK 11 str. 3 d. tokiems santykiams turėtų būti taikomos Lietuvos darbo teisės normos, tačiau prisimenant pavyzdį byloje Koelzh, kyla klausimas, ar nereikėtų pirmiausia įvertinti faktinių aplinkybių, kurios leistų nustatyti įprastinę darbuotojo darbo vietą ir būtent pagal tai nustatyti darbo santykiams taikytiną teisę.

Apskritai, galima pastebėti, kad LR DK išskiria tarptautinių transporto priemonių vairuotojų profesijos kategoriją, kaip tokią (LR DK 11 str. 3 d.), kuriai tarsi galiotų savitas reglamentavimas, nors kaip žinia, reglamente ROMA I jokia profesinė kategorija nėra išskiriama, t. y. nei vandens, nei oro įgulų narių darbo santykiams nėra numatytos specialios taisyklės ir darbo santykiams taikytina teisė nustatoma pagal 8 reglamento straipsnyje įtvirtintas taisykles. Be to, kalbant apie minėtų profesijų darbo santykiams taikytiną teisę, pastebėtina, kad LR DK įtvirtinos taisyklės, iš esmės susilaukia nemažai kritikos tiek mokslininkų tarpe, tiek ir iš ESTT pavyzdžių galima matyti, kad vėliavos, ar orlaivio registracijos vieta neturi esminės reikšmės darbo santykiams taikytinos teisės nustatymui. T. Davulis aiškindamas šią kodekso nuostatą pažymėjo, kad LR DK darbo santykiams taikomas kad ir kokia būtų laivo buvimo vieta. Kitaip tariant, net jeigu laivas su Lietuvos vėliava plaukiotų visai kitame pasaulio krašte, darbo santykiams būtų taikomos Lietuvos darbo teisės nuostatos. Žinoma, tokiu atveju darbo santykiai turėtų užsienio elementą, kas reiškia, jog darbo santykių šalys galėtų laisvai pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę, tačiau žinant, kad darbo sutartis ir jų sąlygas dažniausiai siūlo darbdaviai, tokiu LR DK normos formuluotė paprasčiausiai sukuria erdvės potencialiems ginčams, kai to būtų galima paprasčiausiai išvengti, pritaikant darbo kodekso nuostatos prie aktualios ESTT formuojamos praktikos tokio pobūdžio bylose.

Atkreiptinas dėmesys ir į LR DK 12 str. 2 dalį, kurioje nurodyta, kad jeigu darbo sutarties šalys nepasirinko darbo santykiams taikytinos teisės, jiems taikoma valstybės, kurioje nuolat dirbama pagal darbo sutartį, teisė, o jeigu darbuotojas nuolat nedirba vienoje valstybėje, taikoma valstybės, kurioje yra darbuotojui pavedimus teikiantis darbdavys ar jo darbovietė, teisė. Šioje vietoje galima atsigręžti į reglamento ROMA I 8 str. 3 d., kuri nurodo, kad jei taikytinos teisės neįmanoma nustatyti pagal 2 dalį, sutarčiai taikoma valstybės, kurioje yra darbuotoją įdarbinusio verslo vieta, teisė. Kaip matyti, LR įstatymų leidėjas įtvirtino kiek kitokią taisyklę, nei numatyta reglamente. Pagal LR DK 12 str. 2 d., darbo santykiams, kada darbuotojas nuolat nedirba vienoje valstybėje, iš karto būtų taikoma valstybės, kur yra pavedimus teikiantis darbdavys, teisė, kai tuo tarpu reglamente toks automatinis darbdavio verslo vietos kriterijaus taikymas nenumatytas. Kitaip tariant, pagal reglamentą, pirmiausia reikėtų įvertinti visas aplinkybes ir nustatyti, ar nėra galimybių taikyti įprastinės darbo vietos kriterijų, ir tik tokių galimybių nesant, taikyti darbdavio verslo vietos kriterijų. Tokią poziciją be kita ko palaiko ir ESTT, tad galima pagrįstai teigti, kad LR įstatymų leidėjo pozicija šiuo klausimu nukrypsta nuo reglamento ROMA I tasyklių ir ESTT formuojamos praktikos.

Taigi, nepaisant to, kad reglamento ROMA I veikimas yra tiesioginis, t. y. jo nuostatos taikomos nepaisant LR DK prieštaravimų ir nors LR DK nuostatos neturėtų esminės reikšmės sprendžiant dėl tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo, bet kokie nuokrypiai nuo reglamento gali lemti praktines problemas,

4.2. Reglamento ROMA I taikymas skirtingoms darbo organzavimo formoms

Kalbant bendrai apie reglamento ROMA I taisykles ir iš jų kylančias pagrindines problemas, galima pastebėti, kad siekiant nustatyti darbo santykiams taikytiną teisę, pats reglamentas kaip toks, iš esmės nėra pritaikęs prie skirtingų darbo organizavimo formų, kas lemia, jog norint nustatyti darbo santykiams taikytiną teisę, reikia vadovautis ne vien reglamentu ROMA I, tačiau ir kitais tarptautiniais teisės aktais. Kaip iliustraciją, galima pateikti darbuotojų komandiravimą į kitą valstybę, pagal paslaugų sutartį, sudarytą tarp darbdavio ir užsienyje įsisteigusio trečiojo asmens. Pavyzdžiui, Lietuvos įmonėje įdarbintas darbuotojas (tarptautinių reisų vairuotojas) siunčiamas atlikti paslaugų po vakarų Europos šalis. Pagal bendrą taisyklę, žinant, kad komandiruotės atveju, nuolatinė darbo vieta nesikeičia, darbo santykiams turėtų būti taikomos Lietuvos darbo teisės nuostatos, tačiau, komandiruotės atveju "įsijungia" kitas darbuotojų apsaugos mechanizmas, t. y. 1996 m. gruodžio 16 d. priimta Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, kurioje nustatyta, kad valstybės, į kurių teritoriją atsiunčiamas darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti, privalo užtikrinti, kad darbuotojo atžvilgiu būtų laikomasi: 1) maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko; 2) minimalių metinių atostogų trukmės; 3) minimalių darbo užmokesčių normų, įskaitant viršvalandžius; 4) darbuotojų, ypač laikino įdarbinimo įmonių siūlomų samdos sąlygų; 5) darbuotojų sveikatos, higienos ir darbo saugos; 6) apsaugos priemonių, skirtų nėščių ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti; 7) vienodų sąlygų taikymo vyrams ir moterims bei kitų nediskriminavimo nuostatų. Trumpiau tariant, komandiravimo atveju, nepaisant to, kad reglamento nuostatos numato taisykles, pagal kurias nustatoma darbo sutarčiai taikytina teisė, tam, kad būtų užtikrinta tinkama darbuotojų interesų apsauga, darbo santykių šalys, o vėliau ir ginčą nagrinėjantis teismas privalo vadovautis ne tik reglamento nuostatomis, bet papildomai atsižvelgti ir į Direktyvos 96/71/EB taisykles. Viena vertus, tai galėtų būti suprantama kaip reglamento patikslinimas, ar net detalizacija, kadangi reglamento ROMA I 9 straipsnyje įtvirtintos viršesnės privalomas nuostatos, arba 8 str. 1 d. nuostatos nuo kurių negalima nukrypti, tačiau niekur nepateikiama tokių nuostatų defincija, tad būtų galima pagrįstai manyti, kad papildomi teisės aktai, o šiuo atveju Direktyva 96/71/EB papildo reglamentą ROMA I ir įtvirtinta atvejus, ar

kitaip tariant nuostatas, nuo kurių negalima nukrypti. Kita vertus, tokia situacija galėtų būti vertinama ir priešingai, t. y. pasitelkiant kitus teisės aktus, įstatymų leidėjas praranda galimybę suvienodinti taisykles, ar bent jau esminius principus skirtingoms darbo organizavimo formoms. Čia būtent atkreipiamas dėmesys į aplinkybę, kad komandiruotės atveju, tam, kad užtikrinti tinkamą darbuotojų interesų apsaugą, privaloma vadovautis Direktyvos 96/71/EB nuostatomis. Jeigu būtų vadovaujamasi vien reglamento ROMA I nuostatomis, ginčą nagrinėjančiam teismui būtų ženkliai didesnė administracinė, o taip pat ir teisinė našta vertinti, kokios galėtų būti kitos valstybės teisės nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti susitarimu. Ši situacija itin aktuali būtent šių dienų kontekste, t. y. kuomet itin populiarėja tokios darbo organizavimo formos, kaip nuotolinis darbas, ar net darbo atostogos (*angl. workation*). Tokio pobūdžio santykiuose taip pat atsiranda užsienio elementas, kadangi darbuotojas nuotoliniu būdu galėtų dirbti iš kitos valstybės, nei jo įprastinė darbo vieta. Natūraliai kyla klausimas, ar reglamentas ROMA I užtikrins teisinį aiškumą, bei darbuotojų interesų apsaugos užtikrinimą, tokioms darbo organizavimo formos, kai žinome, jog jau ir komandiruotės atveju dažnai kyla praktinės problemos vertinant kokios kitos valstybės nuostatos būtų privalomos, ar, net ir darbdavio verslo vietos apibrėžimo klausimais.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Reglamentas ROMA I suteikia darbo sutarties šalims galimybę susitarti dėl bet kokios valstybės teisės taikymo darbo sutarčiai, neatsižvelgiant į tai, ar toji šalis turi kokį nors ryšį su darbo santykiais, ar ne. Toks laisvas pasirinkimas galioja ir tada, kai darbo santykiai patys iš savęs neturi tarptautinio (užsienio) elemento ir klostosi išskirtinai vienoje valstybėje. Tačiau, svarbu, kad darbo sutarties šalių pasirinkimas dėl taikytinos teisės būtų aiškus ir tikslus, arba jį būtų galima nustatyti analizuojant bylos aplinkybes. Jeigu darbo sutarties šalių pasirinkimas, dėl taikytinos teisės būtų neaiškus, taikytina teisė būtų nustatoma reglamento ROMA I 8 str. 2, 3 ir 4 dalyse įtvirtintų taisyklių pagrindu. Pažymėtina, kad šios taisyklės būtų taikomas ir tais atvejais, kai darbo sutarties šalys pasirenka darbo sutarčiai taikytiną teisę, tačiau pasirinkimas pažeidžia darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo sutarties šalies, interesų apsaugą.

2. Darbo sutarties šalių autonomijos principas, renkantis darbo sutarčiai taikytiną teisę, iš esmės atlieka tik teorinę funkciją. Šis principas nesukuria mechanizmo, kuris pats iš savęs užtikrintų teisinį aiškumą bei darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesų apsaugą, dėl to, kad atskirose valstybėse galioja itin griežtos darbuotojus saugančios imperatyvios darbo teisės nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti. Tad teisine prasme, nelieka erdvės šiuo principu pasinaudoti, kadangi net ir pasirinkus taikytiną teisę laisvai, darbo ginčą nagrinėjantis teismas tokį pasirinkimą dažnu atveju panaikins, tačiau praktine prasme, autonomijos principas veikia, t. y. darbo sutarties šalys juo naudojasi, bet tik maža dalis atvejų, kai laisvas taikytinos teisės pasirinkimas pasiekia darbo ginčus nagrinėjančias institucijas, kas reiškia, jog didžioji dalis laisvo taikytinos teisės pasirinkimo atvejų, galimai pažeidžia darbuotojo interesų apsaugą.

3. Reglamento ROMA I materialinių taisyklių įgyvendinimas iš dalies gali priklausyti nuo ginčą nagrinėjančio valstybės teismo ir jo vaidmens ginče. T. y. valstybėse, kuriose teismo vaidmuo aktyvus, tokiose kaip Lietuva, darbo ginčo šalims pačioms nereikia įrodinėti užsienio teisės taikymo, tačiau kuomet teismo vaidmuo yra pasyvus, o darbo ginčo šalys ne visada gali turėti tinkamą teisinę pagalbą, atsiranda rizika prarasti reglamente ROMA I įtvirtintus apsaugos mechanizmus vien dėl to, kad tam tikros valstybės teismas net nevertins galimų reglamento nuostatų taikymo. Šiuo atveju, ES įstatymų leidėjas turėtų

užtikrinti, jog nepriklausomai nuo to, koks teismo vaidmuo yra procese, teismas turėtų būti saistomas pareigos pats nustatyti galimą užsienio teisės taikymo turinį.

4. Darbdavio verslo vietos kriterijus iš esmės yra parteklinis, sukuriantis teisinį neaiškumą, kadangi pirmiausia, darbdavio verslo vieta neturi apibrėžimo, kas lemia, jog teismai prieš nagrinėjant ginčą iš esmės turi nustatyti, ką reiškia darbdavio verslo vieta ir tai dažniausiai daro vadovaudamiesi ginčo valstybės teisės aktais. Kitas dalykas, darbdavio verslo vietos kriterijus ne visais atvejais reiškia, jog darbo santykiai visada bus glaudžiausiai susiję su ta vieta, o tai reikštų vieno, iš esminių reglamentų ROMA I principo, t. y. taikyti labiausiai su teisiniu santykiu susijusios valstybės, teisę, pažeidimą.

5. Reglamente ROMA I įtvirtinti taikytinos teisės nustatymo kriterijai sėkmingai apriboja darbo sutarties šalių autonomijos principą ir užtikrina, kad nebūtų nukrypta nuo imperatyvių nuostatų, saugančių darbuotojų interesus, tačiau reglamento struktūra lemia, jog kiekvienu atskiru atveju, ginčą nagrinėjančiam teismui reikia vertinti aplinkybes ir nustatinėti, kuris taikytinos teisės kriterijus tinkamiausias. Tai visų pirma, lemia, jog nei vienas kriterijus neturi apibrėžimo ir nepaaiškintas jo turinys. O antra, nei reglamentas, nei kiti teisės aktai, kaip direktyvos neatskiria, koks darbas yra laikinas, kiek darbuotojas turi dirbti laiko kitoje valstybėje, kad keistųsi įprastinė darbo vieta.

6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kalbant apie taikytinos teisės nustatymo taisykles profesijoms, kurios pačios iš savęs lemia darbą keliose skirtingose valstybėse iš esmės nustato priešingas taisykles, palyginus su ESTT formuojama praktika. Pvz., laivų įgulų nariams pagal LR DK galioja laivo vėliavos principas, kai tuo tarpu ESTT aiškinimu, kiekvienu individualiu atveju turi būti vertinama galimybė nustatyti įprastinę darbo vietą ir pagal ją nustatyti darbo sutarčiai taikytiną teisę, tad duotu atveju, Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas, minėtas nuostatas turėtu atnaujinti, pasitelkdamas aktualiausią ESTT praktiką.

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Šiame darbe buvo analizuota darbo santykiams, susijusiems su daugiau nei viena valstybe, taikytinos teisės nustatymo problematika. Pirmiausia tyrime buvo siekiama atskleisti darbo santykių, turinčių tarptautinį (*užsienio*) elementą sampratą, reglamentavimą bei kilmę. Taip pat, analizuota darbo sutarties šalių galimybė laisvai pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę, bei tokio pasirinkimo reikalavimus. Taip pat, įvertinti autonomijos principo apribojimus bei taisyklės, kuriomis vadovaujantis, taikytina teisė nustatoma nesant šalių pasirinkimo. Analizuota mokslinė literatūra ir teismų praktika leido nustatyti reglamente ROMA I įtvirtintų kriterijų reikšmę ir vietą teisinėje sistemoje, bei paties reglamento trūkumus.

reikšminiai žodžiai: *tarptautiniai darbo santykiai, reglamentas ROMA I, taikytina teisė*.

This work has analysed the problem of determining the law applicable to employment relationships involving more than one country. The study first sought to shed light on the concept, regulation and origin of employment relationships with an international (foreign) element. It also analysed the possibility for the parties to an employment contract to freely choose the law applicable to the employment contract and the requirements for such a choice. It also assesses the limitations of the principle of autonomy and the rules governing the determination of the applicable law in the absence of a choice by the parties. The analysis of the academic literature and the case-law has led to the identification of the significance and place in the legal system of the criteria laid down in the ROMA I Regulation, as well as the shortcomings of the Regulation itself.

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Lina Karmonaitė. Taikytinos teisės nustatymas daugiau nei su viena valstybe susijusiems darbo santykiams. Magistro baigiamasis darbas. Vadovė Lekt. dr. Aušra Vainorienė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės mokykla, Privatinės teisės institutas, 2022.

Šių dienų globaliame pasaulyje darbo santykiai neįsivaizduojami be tarptautinio (*užsienio*) elemento. Kitaip tariant, šiuolaikinė visuomenė ir ekonomika negalėtų apsieiti be darbo santykių, kurie susiję su daugiau nei viena valstybe. Prekės keliauja iš vienos valstybės į kitą, paslaugos taip pat teikiamos tarptautiniu mastu, tad kiekvienas šias paslaugas teikiantis asmuo iš esmės susiduria su situacija, kai jų darbo santykius pretenduoja reguliuoti kelių valstybių teisinė sistema. Savaime supranta, iš to kyla ne viena problema, t. y. neaišku, kurios valstybės teisė taip susiformuojantiems darbo santykiams turėtų būti taikoma, ar darbo sutarties šalys gali laisvai pasirinkti taikytiną teisę ir jeigu taip, kokios yra tokio pasirinkimo galimybės bei ribos.

Atsižvelgiant į minėtą problematiką, pirmoje darbo dalyje siekiama atskleisti tarptautinių darbo santykių sampratą, nurodyti pagrindinius teisės koliziją sprendžiančius teisės aktus bei principus ir aptarti, kokiais pagrindais tarptautiniai darbo santykiai susiklosto. Antroje dalyje atliekama išsami reglamente ROMA I įtvirtinto darbo sutarties šalių autonomijos principo analizė, atskleidžiamos darbo sutarties šalių taikytinos teisės pasirinkimo galimybės ir ribojimai. Trečioji darbo dalis iš esmės orientuota į reglamento ROMA I 8 str. 2, 3 ir 4 dalyje įtvirtintas taikytinos teisės nustatymo taisykles, pirmiausia, siekiant atskleisti tų taisyklių turinį ir reikšmę, bei galiausiai, tarpusavio santykį. Ketvirtoje darbo dalyje palyginamos nacionaliniame įstatyme įtvirtintos taikytinos teisės taisyklės su reglamentu ROMA I ir ESTT formuojama praktika.

Tyrimas iš esmės atliktas analizuojant Lietuvos bei užsienio teisės mokslininkų darbus, aktualiausią ESTT praktiką bei taikytinos teisės nustatymą reglamentuojančius tarptautinius bei nacionalinius teisės aktus. Darbo pabaigoje pateiktos išvados ir siūlymai ES bei Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjui

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

Lina Karmonaitė. Determining the law applicable to employment relationships involving more than one State. Master's thesis. Supervisor Lect. dr. Aušra Vainorienė. Vilnius: Mykolas Romeris University, Law School, Institute of Private Law, 2022.

In today's global world, labour relations are unthinkable without an international (foreign) element. In other words, modern society and the economy could not do without an employment relationship that involves more than one country. Goods move from one country to another, services are also provided internationally, and every person providing these services is in fact faced with a situation in which their employment relationship claims to be governed by the legal systems of several countries. This naturally gives rise to a number of problems, i.e. it is not clear which country's law should apply to such employment relationships, whether the parties to the employment contract are free to choose the applicable law and, if so, what are the possibilities and limits of that choice.

In the light of the above-mentioned problems, the first part of the work aims to explain the concept of international employment relations, to identify the main laws and principles governing conflict of laws and to discuss the grounds on which international employment relations are established. The second part of the paper analyses in detail the principle of the autonomy of the parties to the contract of employment as enshrined in the ROMA I Regulation, and highlights the options and limitations of the parties' choice of applicable law in the employment contract. The third part of the work focuses mainly on the rules for determining the applicable law laid down in Article 8(2), (3) and (4) of the ROMA I Regulation, in particular with a view to clarifying the content and the meaning of those rules, and finally their interrelationship with each other. The fourth part of the work compares the rules of applicable law laid down in the national law with Regulation ROMA I and the case-law of the CJEU.

The study is mainly based on an analysis of the works of Lithuanian and foreign legal scholars, the most relevant case law of the CJEU and the international and national legislation governing the determination of the applicable law. The paper concludes with conclusions and suggestions for the EU and Lithuanian legislator

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“ (2002-06-04 redakcija), LRS, žiūrėta 2022 m. vasario 15 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.169334

2. Lietuvos Respublikos Konstitucija“, LRS, žiūrėta 2022 m. vasario 15 d., https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm

Europos Sąjungos teisės aktai

3. 1968 m. rugsėjo 27 d. Konvencija dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose vykdymo (Briuselio konvencija). Suvestinė redakcija. *OL*, 1998, C 27, p. 1, EURLEX, žiūrėta 2022 m. vasario 25 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:22007A1221(03)&from=PL

4. 1980 m. birželio 19 d. Konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Romos konvencija). *OL*, 2005, C 169, p. 10, EURLEX, žiūrėta 2022 m. vasario 25 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l33109

5. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 431, EURLEX, žiūrėta 2022 m. vasario 25 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730

6. 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo 8. (Briuselis I). *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 19 skyrius, 4 tomas, p. 42., EURLEX, žiūrėta 2022 m. vasario 26 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A02001R0044-20130709

7. 2008 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). *OL*, 2008, L 177, p. 6, EURLEX, žiūrėta 2022 m. vasario 14 d.,

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32008R0593

8. 2012 m. spalio 26 d. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. *OL,* 2012, C 326, p. 47, EURLEX, žiūrėta 2022 m. vasario 17 d.,

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2012:326:FULL

9. 2012 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1215/2012 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo (Briuselis I bis). *OL*, 2012, L 351, p. 1, žiūrėta 2022 m. vasario 18 d.,

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32012R1215

Specialioji literatūra

Lietuvių kalba:

10. Mačernytė–Panomariovienė, Ingrida, ir Virginijus Bitė. “Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje”, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2021

11. Grigonienė, Rasa. "Technologijos Ir Darbuotojų Apsauga: Nuotolinio Darbo Iššūkiai." Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame asaulyje : [mokslinių Straipsnių Rinkinys]. Liber Amicorum Et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei, 2020, 81-110. https://www.lvb.lt/permalink/f/16nmo04/ELABAPDB88331201

12. Davulis, Tomas., *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 18-20

13. Davulis, Tomas. “Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų”. Justitia, 2007, Nr. 4 (66), p. 70-81

14. Davulis, Tomas. “Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras”. Vilnius: Registrų centras, 2018

15. Dambrauskienė, Genovaitė, “Darbo teisė”. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 30

16. Bagdanskis, Tomas “Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje” kolektyvinė monografija / autoriai: Tomas Bagdanskis (ir 7 kiti); Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2016

17. Goldammer, Yvonne.; ir Jurčys, Paulius. Romos I reglamento dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės projektas: kita to paties medalio pusė? Justitia, 2008, Nr. 1 (67), p. 53-73

18. Usonis, Justinas ir Martinėlytė Augustina. "Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I" reglamentą". Jurisprudencija, 2014 https://www.researchgate.net/publication/287414957_Taikytinos_teises_pasirinkimo_darbo_teisiniuose_santykiuose_galimybes_pagal_Roma_I_reglamenta

19. Marcinkevičius, Laimonas „Tarptautinės jungtinės veiklos teisinis reguliavimas ir taikytina teisė". Daktaro disertacija: Mykolo Romerio universitetas, 2015 http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:15139170/datastreams/MAIN/content

20. Milašiūtė, Vygantė. „Diskriminacijos draudimo principas tarptautinėje teisėje: diskriminacijos fakto nustatymo kriterijai". Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2007.

Anglų kalba:

21. Bělohlávek, Alexander J, *Rome convention, Rome I regulation: Commentary*. Huntington [N.Y.]: Juris, 2010.

22. Mankowski, Peter ir Ulrich Magnus. et. al. Rome I Regulation – Commentary. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 117, žiūrėta 2022 m. kovo 10 d., https://web-p-ebscohost-com.skaitykla.mruni.eu/ehost/ebookviewer/ebook .

23. Ferrari, Franko, ir Stefan Leible. (ed.). *Rome I Regulation: The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*. Munich: Sellier – European Law Publishers GmbH, 2009, žiūrėta 2022 m. kovo 08 d., https://ebookcentral.proquest.com/lib/viluniv-ebooks/home.action

24. Garcimartín Alférez, Francisco J. The Rome I Regulation: Much ado about nothing? *The European Legal Forum*, 2008, Nr. 2-2008, p. 61-80, žiūrėta 2022 m. kovo 08 d., http://www.simonslaw.com/library/pdf/e/884.pdf

25. Grusic, Ugljesa. Should the Connecting Factor of the "Engaging Place of Business" Be Abolished in European Private International Law? *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 62(1), 2013, p. 173-192, žiūrėta 2022 m. kovo 08 d., https://ssrn.com/abstract=2209425

26. Kuipers, Jan-Jaap. Party Autonomy in the Brussels I Regulation and Rome I Regulation and the European Court of Justice. *German Law Journal*, 2009, Vol. 10, No. 11, p. 1505-1525, žiūrėta 2022 m. kovo 05 d., https://home.heinonline.org/

27. Max Planck Institute for Comparative and International Private Law. Comments on the

European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). *The Rabel Journal of Comparative and International Private Law*, Bd. 71, H. 2, 2007, p. 225-344 žiūrėta 2022 m. kovo 05 d., https://www.jstor.org/

28. Symeonides, Symeon, C. Party Autonomy in Rome I and Rome II from a Comparative Perspective. Iš *Convergence and Divergence in Private International Law – Liber Amicorum Kurt Siehr*. Netherlands: Eleven International Publishing, 2010, p. 513-550 žiūrėta 2022 m. vasario 27 d., http://ssrn.com/abstract=1697372

29. Marazopoulou, Vassiliki. Overriding Mandatory Provisions of Article 9 Sec. 3 of the Rome I Regulation. *Revue Hellenique de Droit International*, 2011, Vol. 64, Issue 2, p. 779-796, žiūrėta 2022 m. kovo 05 d., https://home.heinonline.org/

29. Labour law reforms in Eastern and Western Europe / [edited by] Tomas Davulis. Brussels : P.I.E. Peter Lang, 2017. p. 501, ISBN 978280760416

30. Porter, Michael. "Understand Practice, Compliance Issues of Pandemic-driven Telework Environment." *Disability Compliance for Higher Education* 26, no. 2 (September 2020): 8–12. https://search-ebscohost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=145114899&site=ehost-live.

31. Elsayed Eldessouky, Mohamed. "Labor Relationships in the Light of the COVID-19 Pandemic Law." *Balkan Social Science Review* 16 (2020): 55–70. https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/bssr16&i=55.

32. Jakab, Nora. "Social Dimension of the EU - The Pillar's Impact on European Labour Law." *Lex ET Scientia International Journal* 26, no. 2 (2019): 53–62. https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/lexetsc26&i=200

33. Pisarczyk, Lukasz. "The Consequences of Brexit for the Labour Market and Employment Law: Challenges for the EU from a Polish Perspective Special Issue: On the Never-Ending Road to 'Brexit': Perspectives for the European Union." *Northern Ireland Legal Quarterly* 69, no. 3 (2018): 311–26. https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/nilq69&i=323

34. Prassl, Jeremias. "Future Directions in EU Labour Law Future Directions in EU Labour Law: Guest Editorial." *European Labour Law Journal* 7, no. 3 (2016): 323–30. https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/eulalaj7&i=325

35. Baran, Krzysztof W, autorius. Labour law disputes in Polish legal system / [autorzy]: Krzysztof W. Baran ... [et al.] ; [edited by Krzysztof W. Baran]. Warszawa : Wydawnictwo C. H. Beck, 2017. v, 347 p. : lent. ISBN 9788381280983.

Teismų praktika

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika ir generalinių advokatų išvados:

36. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje *Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg, (Nr.* C-66/85), EU:C:1986:284, žiūrėta 2022 m. vasario 20 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066&qid=1649014763582

37. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas byloje *Arblade, (Nr.* C-369/96) ir (Nr. C-376/96), EU:C:1999:575, žiūrėta 2022 m. vasario 20 d., https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=217671&doclang=LT

38. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas byloje *The International Transport Workers' Federation ir The Finnish Seamen's Union,* (Nr. C-438/05), EU:C:2007:772, žiūrėta 2022 m. vasario 21 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0438

39. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas byloje *Koelzsch,* (Nr. C-29/10), EU:C:2011:151, žiūrėta 2022 m. vasario 21 d., https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=190172&doclang=LT

40.Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas byloje *Voogsgeerd, (Nr.* C-384/10), EU:C:2011:842, žiūrėta 2022 m. vasario 15 d., https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=190172&doclang=LT

41. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. rugsėjo 12 d. sprendimas byloje *Schlecker, (*Nr. C-64/12), EU:C:2013:551, žiūrėta 2022 m. vasario 15 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62016CJ0168&from=FR

42. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2016 m. spalio 18 d. sprendimas byloje *Nikiforidis*, (Nr. C-135/15), EU:C:2016:774, žiūrėta 2022 m. vasario 25 d., https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=184541&doclang=LT

43. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje *Pugliese*, (Nr. C-437/00), EU:C:2003:219, žiūrėta 2022 m. kovo 10 d., https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=200019&doclang=LT

44. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2002 m. vasario 27 d. sprendimas byloje *Weber*, (Nr. C-37/00), EU:C:2002:122, žiūrėta 2022 m. kovo 10 d., https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=190172&doclang=LT

45. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. sausio 9 d. sprendimas byloje *Rutten prieš Cross Medical, (Nr.* C-383/95), EU:C:1997:7, žiūrėta 2022 m. kovo 14 d., https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/LT/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0383&qid=1649015199922

46. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1993 m. liepos 13 d. sprendimas byloje *Mulox IBC prieš Geels*, (Nr. C-125/92), EU:C:1993:306, žiūrėta 2022 m. kovo 17 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX%3A61992CJ0125

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

47. "Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. gruodžio 21 d. teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga (Nr. A2-14). Teismų praktika", 2000, Nr. 14, žiūrėta 2022 m. kovo 20 d., https://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=26342

48. "Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 7 d. nutartis byloje E. J. prieš SIA „Auto Kada", (Nr. 3K-3-484-701/2016)", ETEISMAI, žiūrėta 2022 kovo 17 d., https://eteismai.lt/byla/206239350051579/3K-3-484-701/2016