GINČAI DĖL DARBO LAIVUOSE: KAIP NUSTATYTI JURISDIKCIJĄ IR TAIKYTINĄ TEISĘ?

Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos
Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės institutas
Doc. dr. Katažyna Mikša

Upsalos universiteto Teisės fakultetas
Dr. Laima Vaigė

DOI: 10.13165/LA.2020.06.14

Anotacija. Šiame straipsnyje analizuojami tarptautinės privatinės teisės klausimai, kurie yra glaudžiai susiję su tarptautine jūrų teise. Kai kyla ginčas dėl darbo laivuose, nėra savaime suprantama, kur galima kreiptis su ieškiniu ir kurios valstybės teisė turėtų būti taikoma. Šiuos klausimus reguliuoja tarptautinės privatinės teisės taisyklės, tačiau, kadangi jos nėra specialiai pritaikytos darbui laivuose ar kitose mobiliose erdvėse, gali kilti neaiškumų. Juos padeda išaiškinti tarptautinėje viešojoje teisėje įtvirtinti principai ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika. Straipsnyje aptariama mobilaus darbo laivuose problematika, analizuojamos Europos Sąjungos Teisingumo Teisme nagrinėtos bylos dėl jurisdikcijos ir taikytinos teisės klausimų, kylant ginčams dėl darbo laivuose, ir atkreipiamas dėmesys į tokių sąvokų kaip *„įprastinė darbo vieta“* ir *„darbdavio verslo vieta“* aiškinimo problemas.

Raktiniai žodžiai: darbas laivuose, darbo ginčai, teismų jurisdikcija, taikytina teisė, darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta, įprastinė darbo vieta, darbdavio verslo vieta, vėliavos principas, *locus laboris*, *lex flagi*.

Įvadas

Prieš daugiau nei 400 metų Hugas Grocijus (1583-1645) pristatė iki šiol aktualų jūros laisvės, *mare liberum*, principą, pagal kurį tautos turi laisvę keliauti ir prekiauti tarpusavyje.[1]

Taisyklių dėl darbo laivuose galima rasti keliasdešimtyje tarptautinių konvencijų. Dauguma jų priimtos Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) ir Tarptautinės jūrų organizacijos (toliau – TJO).[2] Šiuo metu svarbiausia yra 2006 m. konvencija dėl darbo jūrų laivyboje[3], kuri įsigaliojo 2013 m. Konvencija nustato pagrindines jūrininkų darbo ir socialines teises, minimalius reikalavimus jūrininkams darbui laive, įdarbinimo sąlygas, apgyvendinimo, poilsio ir maisto klausimus, sveikatos apsaugos ir priežiūros bei socialinės apsaugos taisyklės. Vis dėlto minėtas taisykles valstybės gali įgyvendinti lanksčiai, vadovaudamosi savo nuožiūra.[4] Tai reiškia, kad valstybių taikomi standartai gali skirtis ir, nepaisant konvencijų nuostatų, jurisdikcijos ir taikytinos teisės klausimai, susiję su jūrininkų darbo sutartimis, išlieka aktualūs.

Šiame straipsnyje nagrinėjami jurisdikcijos ir taikytinos teisės klausimai bylose dėl darbo laivuose sutarčių. Analizuojamos taisyklės taikomos tuo atveju, kai darbo ginčas turi užsienio elementą, pvz., asmens darbo vietos ir darbdavio nacionalinė priklausomybė skiriasi, darbas atliekamas užsienyje, sutartis sudaroma užsienyje, pasirenkama užsienio teisė. Tokiu atveju ginčą dėl darbo pateikus Lietuvos ar kitiems Europos

---

1 Katuoka, S. *Tarptautinė jūrų teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1997, p. 127.

2 Mačernytė-Panomariovienė, I. Tarptautinių darbo laivuose standartų įtaka Lietuvos jūrininkų darbo santykiams. *Jurisprudencija*. 2007, 1(91): 28–36, p. 29.

3 Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl darbo jūrų laivyboje. *Valstybės žinios*. 2013, Nr. 78-3941.

4 Aiškinamasis raštas, pridedamas prie konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje taisyklių ir kodekso, p. 7–9.

valstybių teismams, jurisdikcijai ir taikytinai teisei nustatyti paprastai būtų taikomi atitinkami Europos Sąjungos (toliau – ES) reglamentai, kuriais siekiama suvienodinti teisę šioje srityje. Jiems būdingas visuotinis ir tiesioginis taikymas, ir įsigalioję reglamentai tampa valstybių narių teisės sistemų dalimi.[5]

Todėl didžiausias dėmesys šiame tyrime skiriamas atitinkamiems ES reglamentams ir jų aiškinimui Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) bylose. Išskyrus kelis aktualius aspektus, nėra aptariami kolektyvinių darbo sutarčių dėl tarptautinio darbo jūrose ypatumai, nesigilinama į Konvencijos dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo su Šveicarija, Norvegija ir Islandija (Lugano konvencija)[6] nuostatas, nors tolesnė analizė aktuali ir šios Konvencijos aiškinimui.

Šiame straipsnyje nagrinėjami, pirma, jurisdikcijos ir, antra, taikytinos teisės darbo ginčų bylose ypatumai ir problemos. Analizuojama aktuali ESTT praktika.

1. Jurisdikcija darbo ginčų bylose

1.1. Kai atsakovas darbuotojas: tik nuolatinė gyvenamoji vieta

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[7] (toliau – reglamentas arba Briuselio I bis reglamentas) taikomas taip pat ir ginčams dėl darbo laivuose. Pagal šį Lietuvoje privalomą reglamentą nustatoma teisminių

[5] Katuoka, S. *Tarptautinės teisės šaltiniai*. Vilnius: Registrų centras, 2013, p. 36.

[6] Konvencija dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo. *OL L 147, 10.6.2009, p. 5–43.*

[7] 2012 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 1215/2012 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo. *OL L 351, 20.12.2012, p. 1–32.*

institucijų jurisdikcija, kai ginčai kyla iš individualiųjų darbo sutarčių. Taigi, jei darbdavys yra ieškovas, o darbuotojas atsakovas, reglamentas taikomas esant tokioms sąlygoms: 1) yra užsienio elementas; 2) darbuotojas (atsakovas) turi nuolatinę gyvenamąją vietą ES valstybėje narėje; 3) kilęs ginčas susijęs su individualiąja darbo sutartimi.

Briuselio I bis reglamento 22 straipsnis numato, kad darbdavys gali pareikšti reikalavimą tik valstybės narės, kurioje yra darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta, teismuose. Tai galioja visais atvejais ir išankstiniu susitarimu negalima nustatyti, kad ieškiniai nebus keliami darbuotojo nuolatinėje gyvenamojoje vietoje. Darbdavys gali pareikšti priešieškinį darbuotojo inicijuotame procese, net jei ieškinio pareiškimo vieta nebūtų darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta, tačiau tai yra vienintelė išimtis. Reglamentas išskiria darbuotoją kaip silpnesnę šalį, o *„silpnesnioji šalis turėtų būti ginama pagal jurisdikcijos taisykles, kurios yra palankesnės tokios šalies interesams negu bendrosios taisyklės“*[8]. Manytina, kad atsakovui patogiausia gintis jo nuolatinės gyvenamosios vietos valstybės teismuose.

Kai darbas vykdomas laivuose, gali kilti nesutarimų, kur yra darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta. Atsižvelgiant į Briuselio I bis reglamento nuostatas, fizinio asmens nuolatinė gyvenamoji vieta nustatoma pagal teismo vietos teisę.[9] Taigi, nustatant fizinio asmens nuolatinę gyvenamąją vietą, aktualios nacionalinės teisės taisyklės.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) 2.12 straipsnio 1 dalis nurodo, kad fizinio asmens nuolatinė gyvenamoji vieta pažymi *„asmens teisinį santykį su valstybe ar jos teritorijos dalimi“*[10]. CK nustato ne tik objektyvų kriterijų, t. y. kur asmuo daugiausia faktiškai gyvena, bet ir subjektyvų kriterijų, t. y. ką jis laiko *„savo asmeninių, socialinių ir ekonominių interesų buvimo vieta“*. Subjektyvus kriterijus gali būti svarbus šio tipo bylose. Pavyzdžiui, nors asmuo didžiąją metų dalį dirba

8 Reglamento preambulė, 18 konstatuojamoji dalis.

9 Reglamento 62 straipsnio 1 dalis.

10 Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262, VIII-1864.

laive, plaukiojančiame su Antigvos ir Barbudos vėliava, jis pats gali laikyti Lietuvą savo nuolatine gyvenamąja vieta. Negalima jo nuolatine gyvenamąja vieta laikyti Antigvos ir Barbudos, jei asmuo iš tiesų neturi šioje valstybėje asmeninių, socialinių, ekonominių interesų centro.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 215 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta identiška reglamentui specialioji teisės norma dėl teismingumo, kai darbo ginčas turi tarptautinį elementą. Tuo atveju, kai darbo ginčą teisme inicijuoja darbdavys, šis gali pareikšti reikalavimą darbuotojui tik valstybėje, kurioje yra darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta. Reglamento nuostatos turi viršenybę prieš Darbo kodeksą, tačiau Lietuvoje teismai remiasi tiek Darbo kodekso, tiek identiškomis reglamento nuostatomis.[11] Tuo atveju, kai darbuotojo nuolatinė gyvenamoji vieta yra ne Lietuvoje, o kitoje ES valstybėje arba trečiojoje valstybėje, Lietuvos teismai ginčuose dėl ieškinių darbuotojui neturi jurisdikcijos ir pagal reglamentą, ir pagal nacionalines taisykles dėl jurisdikcijos darbo ginčuose su užsienio elementu.

Kaip minėta, reglamentas netaikomas tam tikroms darbo sutartims, pavyzdžiui, apsauginė jurisdikcija pagal jo 5-ąjį skirsnį taikoma *„individualiosioms“* darbo sutartims, kaip ir sako pavadinimas. Galima manyti, kad, ginčui kilus iš kolektyvinės darbo sutarties, turėtų būti taikomos Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytos taisyklės, t. y. Darbo kodekso ir Civilinio proceso kodekso nuostatos dėl teismingumo.[12] Tačiau reikia pabrėžti, kad Briuselio I bis reglamentas nepriskiria kolektyvinių darbo sutarčių prie sutarčių, kurioms jis netaikytinas (reglamento 1 straipsnio 2 dalis). Jei kyla ginčas su užsienio elementu dėl kolektyvinės darbo sutarties egzistavimo, galiojimo ir taikymo apimties, teismų jurisdikcijai nustatyti turėtų būti taikomas Briuselio I bis reglamentas.[13] Tačiau būtų

[11] Pavyzdžiui, byloje dėl darbo ginčo, reiškiant reikalavimą darbuotojui, gyvenančiam kitoje ES valstybėje. Klaipėdos apygardos teismo 2019 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. eE2S-896-642/2019.

[12] Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. 2002 m. vasario 28 d. Nr. IX-743, VII dalis „Tarptautinis civilinis procesas“.

[13] Carballo Piñeiro, L. *International Maritime Law*. Springer, 2015, p. 257.

taikomas ne 5-asis skirsnis, skirtas individualiosioms darbo sutartims, o bendrosios taisyklės, skirtos jurisdikcijai ginčuose dėl sutarties nustatyti.

1.2. Kai atsakovas darbdavys: kelios alternatyvos

Sudėtingesnė situacija yra tokiu atveju, kai darbdavys yra atsakovas. Šiuo atveju, pareiškiant ieškinį ES valstybėse narėse, visada taikomas reglamentas, net jeigu darbdavys atsakovas yra trečiojoje valstybėje įsteigta įmonė. Tai yra naujovė, praplėtusi reglamento taikymo sritį 2012 m. ir suteikianti dar daugiau apsaugos darbuotojui kaip silpnesniajai šaliai.

Reglamento 21 straipsnis numato, kad darbdaviui galima pareikšti ieškinį tiek darbdavio nuolatinėje gyvenamoje (buveinės) vietoje[14], tiek ir kitose valstybėse narėse. Darbuotojas taip pat gali rinktis inicijuoti darbo ginčą *„vietos, kurioje arba iš kurios darbuotojas paprastai atlieka savo darbą, teismuose“*[15], o jeigu darbuotojas atliko darbą keliose valstybėse arba nuolat keliaudamas, taip pat ir *„vietos, kurioje yra arba buvo darbuotoją įdarbinusi įmonė, teismuose“*[16]. Šiuo atveju reglamento vertimas gali kiek suklaidinti: *„vieta, kurioje yra arba buvo įmonė“* iš tiesų reiškia darbdavio *verslo* vietą[17], kuri yra papildoma alternatyva teismingumui nustatyti, t. y. darbuotojas gali rinktis pateikti ieškinį ir pagal darbdavio domicilę, ir darbuotojo įprastinės darbo vietos valstybės teismui, ir darbdavio verslo vietos teismui (jei šios vietos tikrai skiriasi).

Darbuotojui inicijuojant darbo ginčą, galimas ir išankstinis susitarimas dėl teismingumo su darbdaviu, jeigu tai neapribos jo galimybių kreiptis į teismą pagal reglamentą. Pavyzdžiui, gali būti susitarta, kad ginčą darbuotojas gali pateikti ir *savo* nuolatinės gyvenamosios vietos valstybės teismuose. Kaip jau minėta, fizinio asmens nuolatinė gyvenamoji vieta nustatoma pagal teismo vietos teisę.[18] Tačiau jei fizinis asmuo

[14] Šiuo atveju atsakovas yra ES valstybėje narėje.

[15] Reglamento 21 (1) (b)i straipsnis.

[16] Reglamento 21 (1) (b)ii straipsnis.

[17] Žr. reglamento tekstą anglų ir prancūzų kalbomis.

[18] Reglamento 62 straipsnio 1 dalis.

gyvena kitoje valstybėje narėje nei ieškinio pareiškimo vieta, siekiant nustatyti to asmens (šiuo atveju darbuotojo) nuolatinę gyvenamąją vietą, taikoma būtent tos kitos valstybės teisė.[19] Taip pat darbdavys su darbuotoju gali susitarti dėl teismingumo jau kilus ginčui.[20] Akivaizdu, kad ieškinys gali būti pareiškiamas tik vienoje valstybėje narėje, siekiant išvengti vienas kitam prieštaraujančių teismo sprendimų.[21]

1.3. Darbdavio *„nuolatinė gyvenamoji vieta“*

Reglamento tekste lietuvių kalba nurodoma, kad darbuotojas gali rinktis pareikšti ieškinį darbdaviui ten, kur yra darbdavio *„nuolatinė gyvenamoji (buveinės) vieta“*[22]. ES terminai gali ir suklaidinti, nes iš tiesų juridinių asmenų *„nuolatinė gyvenamoji vieta“* yra aiškinama autonomiškai, ir tai nėra vien tiktai oficiali buveinės vieta. Pagal 63 reglamento straipsnį, tai gali būti ir centrinės administracijos arba pagrindinė verslo vieta. Šie kriterijai taikomi alternatyviai, jeigu šios vietos faktiškai skiriasi.

Kai laivas yra valstybinis, tačiau ginčas kyla dėl darbo sutarties, šio ginčo teismingumas taip pat nustatomas pagal reglamentą. Kaip ESTT yra išaiškinęs, darbo sutarčių atveju skirtingai nuo situacijų, kai vykdomos valstybei svarbios užduotys (diplomatai), valstybė vertinama kaip juridinis asmuo ir negali pasinaudoti imunitetu apsauginei jurisdikcijai.[23] Tai reiškia, kad darbuotojas vis tiek, bent jau teoriškai, gali rinktis ieškinio pareiškimo vietą, ir jeigu praktiškai jo įprastinė darbo vieta skiriasi nuo darbdavio domicilės, darbuotojas gali pateikti ieškinį darbdaviui valstybėje, kurioje arba iš kurios įprastai atlikdavo darbą.

---

19 Reglamento 62 straipsnio 2 dalis.

20 Reglamento 23 straipsnis.

21 Reglamento 9 skirsnis.

22 *Rutten v. Cross Medical*. Byla C-383/95. ECLI:EU:C:1997:7.

23 Žr. ESTT bylą *Ahmed Mahamdia v. Alžyro Liaudies Demokratinę Respubliką*. Byla C154/11, ECLI:EU:C:2012:491.

1.4. Darbo vietos samprata: privalumai ir problemos

Reglamentas suteikia galimybę darbuotojui teikti ginčą įprastinėje darbo vietoje, o tai gali turėti didelių privalumų. Pirma, ši valstybė (vieta) yra glaudžiau susijusi su ginču, ir tai patogiau teismui ir atitinka teisingumo principą. Antra, galimybė pateikti ieškinį įprastinėje darbo vietoje, o ne ten, kur įsteigta arba verslą vysto įmonė, jau savaime užtikrina darbuotojo teisių apsaugą, didesnes jo pasirinkimo, kur pareikšti ieškinį, galimybes. Šis principas taip pat dera su taikytinos teisės nustatymo principais: suderinamumą norėjo išlaikyti Europos Komisija, tačiau reikia pabrėžti, kad teismingumas ir taikytina teisė (*lex causae*) neturi sutapti.[24] Galiausiai įprastinės darbo vietos kriterijaus taikymas suteikia aiškumą, turint omenyje, kad darbuotojai neretai teikia paslaugas įvairiose valstybėse, tačiau vis dėlto paprastai turi vieną įprastinę darbo vietą. Remiantis reglamentu, įprastinė darbo vieta gali būti tiktai viena.

Formuluotė *„vieta, kurioje arba iš kurios paprastai atliekamas darbas“* nėra vienareikšmė. Egzistuoja tam tikri kriterijai, t. y. įprastinė darbo vieta laikoma ta vieta (valstybė), kurioje yra efektyvus darbo veiklos centras.[25] Darbo laive atveju tai gali būti vieta, iš kurios darbuotojai gauna darbo užduotis bei nurodymus, ar pakrantės valstybė, kurioje praleidžiama daugiausia darbo laiko, atsižvelgiant į visą darbo laiką.

ESTT 2002 m. turėjo galimybę nagrinėti problemą, kuri rodo, kaip glaudžiai kartais gali būti susipynę tarptautinės privatinės ir tarptautinės viešosios teisės klausimai. Jei darbuotojas dirba eksploatuojant gamtinius išteklius tam tikros valstybės kontinentinio šelfo teritorijoje, ar ta valstybė narė laikytina jo darbo *„vieta“* (*locus laboris*)? O gal darbo valstybę (vietą) visada reikia nustatyti pagal laivo vėliavos principą, visiškai neatsižvelgiant į laivo buvimo vietą ir kitus veiksnius? Tai tarptautinės

[24] Van Carlster, G. *European Private International Law*. Oxford: Hart publishing, 2013, p. 75.

[25] *Rutten v. Cross Medical*. Byla C-383/95. ECLI:EU:C:1997:7. Taip pat žr. *Practice Guide. Jurisdiction and applicable law in international disputes between the employee and the employe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

privatinės teisės klausimai, tačiau jie yra susiję su jūrų teise ir tuo, ką reiškia laivo nacionalinė priklausomybė bei kaip suprantama valstybės teritorija.

Panagrinėkime konkrečią situaciją. H. Weberis buvo Vokietijos pilietis, jis dirbo virėju įmonėje *Universal Ogden Services Ltd.*, registruotoje pagal Škotijos teisę ir eksploatavusioje gamtinius išteklius Nyderlandų kontinentiniame šelfe.[26] *Universal Ogden Services* nutraukus darbo santykius, darbuotojas pateikė ieškinį Nyderlandų teismui, kuris kreipėsi į ESTT, prašydamas išaiškinti, ar Nyderlandų teismai turi jurisdikciją. ESTT nutarė, kad Nyderlandai, kurių kontinentinio šelfo teritorijoje H. Weberis dirbo, gali būti laikoma jo įprastine darbo vieta. Taigi ESTT atsižvelgė į tarptautinės viešosios teisės principus, konkrečiau, į pakrantės valstybės suverenias teises bei kontinentinio šelfo apsaugos ir kontrolės principą, ir pritaikė juos tarptautinės privatinės teisės byloje. Nyderlandai buvo ratifikavę 1985 m. Ženevos konvenciją dėl kontinentinio šelfo, tačiau kol kas nebuvo ratifikavę 1982 m. Jungtinių Tautų (toliau – JT) jūrų teisės konvencijos.

Kaip reikėtų nustatyti teismų jurisdikciją, jei H. Weberis būtų dirbęs laive, kuris tiesiog praplaukia pro Nyderlandus ar kitą valstybę, o ne kurį laiką dirba kontinentiniame šelfe? Reikia manyti, kad atvirojoje jūroje būtų taikomas laivo nacionalinės priklausomybės principas.[27] Tarptautinės privatinės teisės tikslais būtų galima vertinti, kad virėjas (H. Weberis) dirbo toje valstybėje, su kurios vėliava plaukiojo laivas. Valstybė, pro kurią praplaukiama, negali būti laikoma *„įprastine“* darbo vieta. Tarptautinės viešosios teisės konvencijos, į kurias atkreipė dėmesį ir generalinis advokatas Jacobsas[28], taip pat numato vėliavos principo taikymą. Pagal 1982 m. Jungtinių Tautų jūrų teisės konvencijos 91 straipsnio 1 dalį:

[26] *Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd*. Byla C-37/00. ECLI:EU:C:2002:122.

[27] Carballo Piñeiro, L., *supra* note 13, p. 103.

[28] Generalinio advokato Jacobso išvada *Weber* byloje, ECLI:EU:C:2001:554.

> *„Kiekviena valstybė nustato sąlygas, kuriomis ji suteikia savo nacionalinę priklausomybę laivams, registruoja laivus savo teritorijoje ir suteikia teisę plaukioti su savo vėliava. Laivai turi tos valstybės nacionalinę priklausomybę, su kurios vėliava jie turi teisę plaukioti. Valstybę ir laivą turi sieti tikri ryšiai."* [29]

Šios Konvencijos 94 straipsnis nustato, kad valstybė vykdo jurisdikciją ir kontrolę laivuose, plaukiojančiuose su jos vėliava.[30] Tačiau reikia pabrėžti, kad laivų registravimas tam tikros valstybės teritorijoje ir vėliavos suteikimas laivui negali būti tiesiogiai suprantamas kaip tiesioginis valstybės teritorijos pratęsimas.[31] Kaip teigia S. Katuoka, Jungtinių Tautų jūrų teisės konvencijos 91 straipsnis būtent ir įtvirtina teorijų kaitą: *„laipsniškai buvo atsisakyta laivo, kaip valstybės teritorijos dalies, teorijos, ir imta vadovautis nauja laivo nacionalinės priklausomybės teorija*."[32] Skirtumas tarp teorijų toks, kad valstybės jurisdikcija taikoma ne atvirajai jūrai ar tam tikrai jos daliai, o laivui ir jame dirbantiems asmenims. Tarptautinėje privatinėje teisėje vartojama sąvoka – darbo vieta laikoma tam tikra valstybė – yra nesuderinta su laivo nacionalinės priklausomybės sąvoka. Todėl jeigu visi ryšiai nurodo į kitą valstybę, į tai reikėtų atsižvelgti nustatant, kad šioje valstybėje arba iš jos iš tiesų buvo dirbama.

Toliau nagrinėjama, kur galima pareikšti ieškinį, jei *tikro* ryšio tarp valstybės ir vėliavos vis dėlto trūksta. Vėliava gali būti pasirinkta tik dėl patogumo. Darbuotojai gali dirbti nuolat keliaujančiame laive, kuris nebeturi nieko bendro su valstybe, su kurios vėliava plaukiojama. Taip

---

29 Jungtinių Tautų jūrų teisės konvencija. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 107-4786, 91(1) straipsnis.

30 Žodis „jurisdikcija" JT jūrų konvencijos 94 straipsnyje nėra tapatus reglamento sąvokai, kur jurisdikcija tereiškia tam tikros valstybės teismų kompetenciją nagrinėti ginčus su užsienio elementu, šiuo atveju dėl individualiųjų darbo sutarčių.

31 Pavyzdžiui, Švedijoje vėliavos principas iš esmės nelaikomas lemiančiu, nustatant užsienio valstybės teritoriją darbo ginčuose. Sinander, E. *Internationell kollektivavtalsreglering.* Stockholm University, 2017, p. 168.

32 Katuoka, S. Atviroji jūra: sąvoka ir laisvės. *Jurisprudencija*. 1999, 13(5), p. 120.

pat laivas gali būti išnuomojamas, įtrauktas į kelių valstybių registrus, darbuotojai dažnai keičia laivus arba atlieka tam tikras užduotis uostuose.

1.5. Darbdavio verslo vietos problematika

Jei laivas įtrauktas į kelių valstybių registrus, turėtų būti taikomas vėliavos principas, t. y. laivas laikytinas registruotu toje valstybėje, su kurios vėliava plaukioja.[33] Kaip minėta, jei ieškovas yra darbuotojas, dirbęs laive, jam nėra būtina rinktis darbdavio vietos teismų ir dažniausiai patogiausia rinktis savo nuolatinės gyvenamosios vietos (jei tai nurodyta sutartyje) arba įprastinės darbo vietos teismus. Pavyzdžiui, jei nurodymai gaunami iš centrinės administracijos Lietuvoje, nuolatos ten grįžtama, Lietuva gali būti vertinama kaip darbuotojo centrinė darbo vieta, taigi ir įprastinė darbo vieta. Galima būtų sakyti, kad ESTT aiškina *„įprastinės darbo vietos“* sąvoką plačiai ir tam tikra prasme sumažina darbdavio vietos reikšmę reglamente.[34] Kaip sakyta, toks pasirinkimas paaiškinamas noru apsaugoti darbuotojo interesus nuo manipuliacijų ir siekiant, kad ginčai būtų sprendžiami tam tinkamiausiuose ir glaudžiai su ginčais susijusiuose teismuose. Teismingumas darbo ginčuose turi remtis darbuotojų apsaugos principu.

Tokiu atveju, kai vis dėlto neįmanoma nustatyti vienos įprastinės darbo vietos, o darbdavio domicilė yra trečiojoje valstybėje, galima rinktis ir darbdavio verslo vietos teismus, net jeigu darbuotojui tektų kelti darbo ginčą nepatogioje sau vietoje. Apie darbdavio verslo vietos nustatymą ESTT pasisakė taikytinos teisės kontekste (žr. toliau), tačiau šios sąvokos išaiškinimas aktualus ir nustatant teismingumą pagal reglamento 21(1) (b)ii straipsnį. Teismas byloje *Voogsgeerd v. Navimer SA*[35] aiškino

[33] Laivai neturėtų būti įtraukti į kelių valstybių registrus vienu metu; žr. JT Jūrų teisės konvencijos 92 straipsnį ir 1986 m. JT konvenciją dėl laivų registravimo sąlygų (neįsigaliojusi). Tačiau praktikoje nusižengimų taisyklėms gali pasitaikyti ir literatūroje toks atvejis aptariamas.

[34] Grušić, U. Jurisdiction in employment matters under Brussels I: a reassessment. *International and Comparative Law Quarterly.* 2012, 61(1), p. 115.

[35] *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*. Byla C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842.

šią sąvoką taip, kad įmonės padalinio vieta turėtų būti vertinama kaip darbdavio verslo vieta.

Tačiau šis išaiškinimas, t. y. kad darbdavio padalinio vieta taip pat yra tinkama vieta ieškiniui pateikti, jurisdikcijos kontekste nėra visiškai naujas. Tai, kad galima pareikšti ieškinius ir įmonės *„filialo, atstovybės arba kitokio padalinio buvimo vietos teismuose“*, jau įtvirtinta reglamento 7 straipsnio 5 dalyje, ir tai nėra net apsauginė jurisdikcija, kurią ES teisė turėtų suteikti darbuotojui. Kadangi *„darbdavio verslo vieta“* yra gana klaidinanti sąvoka, t. y. anksčiau minėtoje *Navimer* byloje užtruko dešimt metų, kol buvo išaiškinta, ką jį reiškia, galima sutikti su nuomone mokslininkų[36], siūlančių ją pašalinti iš Briuselio I bis reglamento 19 straipsnio. Manytina, kad jau esančių reglamente alternatyvų darbuotojui užtenka ir jos turėtų suteikti galimybę kreiptis į susijusių valstybių teismus, ypač turint omenyje, kaip plačiai ESTT aiškina sąvoką *„darbuotojo įprastinė darbo vieta“*.

1.6. Mobilūs darbai

Laivuose nėra dirbama tik pagal paprastas darbo sutartis, kur yra dvi šalys ir kas mėnesį mokamas atlyginimas. Skiriasi darbuotojų amžius (nuo 16 m. iki ...), kvalifikacija, darbo trukmė, pareigos ir pan. Darbuotojai gali būti komandiruojami darbui į laivą, sutartys su vienu darbdaviu sustabdomos ir dirbama pagal kitos įmonės nurodymus ir t. t.

ES direktyvos 96/71/EB dėl komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Komandiravimo direktyva) 6 straipsnyje nurodyta:

> *„Siekiant užtikrinti, kad būtų vykdoma 3 straipsnyje garantuota teisė į darbo sutarties sąlygas, gali būti pradėtos teisminės procedūros toje valstybėje narėje, į kurios teritoriją darbuotojas yra arba buvo komandiruotas,*

[36] Grušić, U. Should the Connectingt Factor of the 'Engaging Placxe of Business' be abolished in European Private International Law? *International and Comparative Law Quarterly*. 2013, 62(1): 173–192.

nepažeidžiant, kur taikoma, galiojančių tarptautinių susitarimų dėl jurisdikcijos pradėti procedūras kitoje valstybėje.“[37]

Šią nuostatą reikėtų aiškinti taip, kad teisminės procedūros pradėjimas suteikia galimybę darbuotojams pareikšti ieškinį tose valstybėse narėse, į kurias jie buvo komandiruoti darbui. O darbdavys gali kelti ginčą tik darbuotojo nuolatinės vietos teismuose, kurie nebūtinai sutampa su įprastine darbo vieta. Mobilių ir trumpalaikių darbų laivuose problematika toli gražu nėra išspręsta. Galima tikėtis, kad ateities bylose darbuotojai galės būti apsaugoti net ir *„patogios vėliavos“* atvejais.

1.7. „Patogios“ vėliavos problema

Kaip minėta, tarptautinė viešoji teisė įtvirtina reikalavimą[38], kad valstybę ir laivą sietų tikras ryšys, tačiau ne visada pakanka priemonių siekiant apsaugoti jūreivių, dirbančių laivuose, teises, kai laivai naudoja vadinamąsias *„patogias vėliavas“*. Darbuotojai buriasi į profesines sąjungas, veikia tarptautinės organizacijos, kurių tikslas yra kovoti su šiuo reiškiniu ir užtikrinti darbuotojų laivuose teisių apsaugą. Jiems teikiant ieškinius ir atstovaujant savo nariams, taikomas ne reglamentas[39], o nacionalinės teismingumo taisyklės.

Viking Line ABP byloje jūreivių profesinė sąjunga susivienijo ir bandė atgrasinti įmonę nuo laivo registravimo su kitos valstybės narės vėliava dėl patogumo.[40] Laivas plaukiojo su Suomijos vėliava ir konkuravo su kitais laivais, plaukiojančiais su Estijos vėliava. Siekiant sutaupyti darbo užmokesčiui, nutarta registruoti laivą Estijoje. Darbuotojai reikalavo sudaryti kolektyvinę darbo sutartį ir taikyti ją dukterinės įmonės, įsteigtos

[37] Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL L 018, 1997, p. 0001–0006, 6* straipsnis.

[38] JT jūrų teisės konvencijos 91 straipsnis.

[39] Reglamentas taikomas tik individualiosioms darbo sutartims.

[40] *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti*. Byla C-438/05, ECLI:EU:C:2007:772.

kitoje valstybėje narėje, samdomiems darbuotojams. ESTT nutarė, kad toks spaudimas įmonei gali būti vertinamas kaip įsisteigimo laisvės apribojimas, tačiau jis gali būti pateisinamas dėl viešojo intereso, tokio kaip darbuotojų apsauga. Ar šiuo atveju tai buvo proporcingos priemonės ir laisvė streikuoti nebuvo pažeista, ESTT vengė pasisakyti ir paliko šį klausimą spręsti nacionaliniams teismams.

Viena vertus, šis ESTT sprendimas yra grindžiamas vienos ekonominės erdvės ir laisvosios rinkos logika. *Forum shopping*, *law shopping* ir galiausiai *flag shopping* nėra laikoma blogybe ES teisės požiūriu, jei tik ES teisė tokį laisvą pasirinkimą leidžia. Tačiau šį sprendimą galima vertinti kritiškai, nes byloje nagrinėjamu atveju laivo perregistravimas buvo suplanuotas kaip tik siekiant sumažinti darbuotojų atlyginimus. Jeigu tokiomis aplinkybėmis darbuotojų streikas prilyginamas įmonės įsisteigimo apribojimui, tai labai apriboja darbuotojų teises streikuoti ir reikalauti kolektyvinės sutarties. Laisvė streikuoti turėtų būti užtikrinama, net jei keičiama vėliava tarp dviejų ES valstybių narių. Reikia pabrėžti, kad kai kuriose valstybėse ši laisvė yra ginama konstituciškai, taip pat ir Suomijoje. Tikras ryšys tarp laivo ir vėliavos irgi galėjo būti svarbus argumentas šioje byloje. Gali susidaryti įspūdis, kad laisvosios rinkos principas vis dėlto vertinamas kaip pirmenybinis ESTT praktikoje.

2. Taikytina teisė darbo ginčų bylose

2.1. Aktualūs šaltiniai

Pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis taikytinos teisės nustatymą sutartinių prievolių srityje, yra Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (toliau – Romos I reglamentas)[41]. Jis pakeitė Konvenciją dėl sutartinėms prievolėms

[41] 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). *OJ L* 177, 2008, p. 6–16.

taikytinos teisės (toliau – Romos konvencija)[42], kuri yra pirmasis teisės aktas, unifikuojantis kolizines normas Europos Bendrijose.[43] Nė vienas iš minėtų teisės aktų nenumato specialių kolizinių normų, skirtų darbui laive. Vis dėlto abiejuose teisės aktuose numatytos specialios kolizinės normos darbo sutartims. Aptariant teisės šaltinius paminėtini ir aktualūs nacionalinės teisės aktai: Darbo kodeksas[44] ir Prekybinės laivybos įstatymas[45].

Pirmas svarbus aspektas, nustatant taikytiną teisę, yra minėtų šaltinių tarpusavio santykis. Kaip sakyta, ES reglamentai yra privalomi ir tiesiogiai taikomi teisės aktai.[46] Lietuvos Respublikos konstituciniame akte „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“[47] aiškiai nurodoma, kad esant kolizijai tarp tiesiogiai taikomos ES teisės normos ir nacionalinės teisės normos viršenybę turi ES teisės norma. Apibendrinant galima teigti, jog esant kolizijai tarp Romos I reglamento normų bei Darbo kodekso ar Prekybinės laivybos įstatymo normų viršenybę turės reglamento nuostatos. Tokia kolizija būtų įmanoma, jei šių teisės aktų taikymas pagal sritį, laiką ir teritoriją sutaptų.

Romos I reglamento taikymo sritis apibrėžta labai plačiai. Pirmame straipsnyje nurodoma, kad šis teisės aktas „teisės kolizijos atvejais taikomas sutartinėms prievolėms civilinėse ir komercinėse bylose“. Romos I reglamento 8 straipsnyje įtvirtintos specialios taisyklės skirtos darbo sutartims. Pačiame reglamente sąvoka „*darbo sutartis*“ nėra apibrėžta. Literatūroje

---

42 Konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, pateikta pasirašyti 1980 m. birželio 19 d. Romoje. *OL L* 266, 1980, p. 1–19, *OL C* 169, 2005, p. 10–22 (CS, ET, LV, LT, HU, MT, PL, SK, SL).

43 Plačiau apie šių pakeitimų teisinį pagrindą ir istoriją: Mizaras, V. Tarptautinės privatinės teisės vienodinimo Europos Sąjungoje rezultatai: reglamentai Roma I ir Roma II. *Justitia*. 2008, 4(70), p. 2–3.

44 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.

45 Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 101-2300.

46 Europos Sąjungos sutarties 288 str.

47 Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo konstituciniu aktu „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“ ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 111-4123.

aiškinama, kad ši reglamento sąvoka reikalauja autonominio aiškinimo[48], kitaip tariant, nepriklausomo nuo valstybių narių teisėje jai suteikiamos reikšmės. M. Giuliano ir P. Lagarde nurodo, kad šios specialios kolizinės taisyklės netaikytinos kolektyvinėms darbo sutartims, bet taikytinos esant faktiniams darbo santykiams, net jei darbo sutartis negalioja.[49] Darbo santykiai suprantami labai plačiai ir ESTT praktikoje. Nors ši praktika Romos I reglamento atžvilgiu nėra gausi, aktualūs išlieka ankstesni Briuselio konvencijos, Briuselio I reglamento ir Briuselio I bis reglamento bei Romos konvencijos nuostatų išaiškinimai. Kadangi šių teisės aktų tikslas yra suvienodinti tarptautinės privatinės teisės normas, tad jurisdikcijai ir taikytinos teisės nustatymui skirtuose teisės aktuose vartojamos sąvokos turi būti aiškinamos taip pat.[50] ESTT yra išaiškinęs, kad:

> *„darbo sutartys turi tam tikrų būdingų bruožų: jomis sukuriamas ilgalaikis ryšys, kuriuo darbuotojas susiejamas su bendrovės ar darbdavio organizacine veiklos sistema, ir jos yra susietos su veiklos vykdymo vieta, kuri nulemia imperatyviosios teisės ir kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymą“*[51].

Toks platus darbo sutarčių apibrėžimas leidžia daryti išvadą, kad nors Romos I reglamentas nenumato specialių kolizinių taisyklių, skirtų darbo santykiams laivuose, vis dėlto jo nuostatos tokioms sutartims gali būti taikomos. Šią išvadą pagrindžia ir tai, kad ESTT praktikoje esama bylų, kuriose buvo nagrinėjami darbo laivuose klausimai.[52]

Pažymėtini dar du svarbūs Romos reglamento taikymo aspektai. Pirma, reglamentas taikomas visoms sutartims, sudarytoms po 2009 m.

---

48 Bonomi, A., *et al. Rome I Regulation - Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 577.

49 Guliano, M.; Lagarde, P. Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations. *OL C* 282, 1980 m. spalio 31 d.

50 *Heiko Koelzsch v. Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę*. Byla C-29/10, ECLI:EU:C:2011:15, 33 punktas.

51 *Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer*. Byla C-266/85, ECLI:EU:C:1987:11, 16 punktas.

52 *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*. Byla C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842.

gruodžio 17 d.[53] Analizuojant teisės aktų taikymą laike, pažymėtina, kad sutartims, sudarytoms tarp 2006 m. gruodžio 1 d. ir 2009 m. gruodžio 17 d., taikoma Romos konvencija.[54] O darbo sutartims, sudarytoms iki 2006 m. gruodžio 1 d., taikytini nacionalinės teisės aktai. Antra, reglamento 2 straipsnyje įtvirtinta visuotinio taikymo taisyklė. Visuotinis reglamento taikymas reiškia, kad jis taikomas net ir tada, kai sutartis nėra susijusi su ES valstybe nare. Nebent egzistuotų tarptautinė konvencija, numatanti kolizines normas sutartinėms prievolėms, kuriai pagal reglamento 25 straipsnį suteikiama pirmenybė. Jūrininkų darbo sutarčių atveju tokios specialios konvencijos nėra. Literatūroje pažymima, kad reglamento visuotinis taikymas reiškia, jog, nustatant taikytiną teisę sutartinėms prievolėms, patenkančioms į Romos I reglamento taikymo sritį, praktiškai nelieka vietos nacionaliniams teisės aktams taikyti.[55]

Apibendrinant galima teigti, kad nacionalinėje teisėje, šiuo atveju 2002 m. Darbo kodekse (toliau – 2002 m. Darbo kodeksas), galiojusiame iki 2017 m. birželio 30 d.[56], bei Prekybinės laivybos įstatyme, esančios kolizinės normos gali būti taikomos darbo sutartims, sudarytoms iki 2006 m. gruodžio 1 d. O Darbo kodekse, įsigaliojusiame 2017 m. liepos 1 d., esančios kolizinės normos gali būti taikomos tik tokioms darbo sutartims, kurios nepatenka į Romos I reglamento taikymo sritį. Turint omenyje, kad reglamentas taikomas visoms darbo sutartims, tikėtina, kad Darbo kodekse įtvirtintos kolizinės normos praktikoje nebus taikomas. Darbo kodekso

---

53 Romos I reglamento 28 str.

54 Lietuvos Respublika prie Romos konvencijos prisijungė pasirašydama 2005 m. balandžio 14 d. Konvenciją dėl Čekijos Respublikos, Estijos Respublikos, Kipro Respublikos, Latvijos Respublikos, Lietuvos Respublikos, Vengrijos Respublikos, Maltos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Slovėnijos Respublikos ir Slovakijos Respublikos prisijungimo prie Konvencijos dėl Sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, pateiktos pasirašyti 1980 m. birželio 19 d. Romoje, ir prie pirmojo ir antrojo protokolų dėl Europos Bendrijų Teisingumo Teismo įgaliojimų aiškinti šią konvenciją. Šios prisijungimo konvencijos 5 straipsnyje nustatyta jos įsigaliojimo tvarka, pagal kurią, Lietuvai šią konvenciją ratifikavus 2006 m. kovo 30 d., ji Lietuvos Respublikai įsigaliojo 2006 m. gruodžio 1 d.

55 Bonomi, A., *et al*., *supra* note 48, p. 85.

56 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

komentaras neišsklaido abejonių dėl jame esančių kolizinių normų taikymo galimybės. T. Davulis nurodo, kad Lietuvos darbo teisės normų taikymo išimtis gali numatyti Darbo kodekse esančios nuostatos dėl taikytinos teisės, kiti Lietuvos įstatymai ar Europos Sąjungos teisės aktai ir sutartys, pvz., Romos I reglamentas ir Romos konvencija.[57] Vis dėlto neaišku, koks yra Darbo kodekse įtvirtintų kolizinių normų santykis su Romos I reglamentu. Galima daryti išvadą, kad darbo sutartims skirtų kolizinių normų įtraukimas į naująjį Darbo kodeksą yra perteklinis ir neturi praktinės reikšmės. Taip pat šios normos gali klaidinti teismus.

2.2. Šalių teisė pasirinkti taikytiną teisę

Sutartiniams santykiams yra būdingas šalių autonomijos principas. Tarptautinėje privatinėje teisėje šis principas pasireiškia, be kita ko, galimybe šalims pačioms spręsti dėl jų sutarčiai taikytinos teisės.[58] Tokia galimybė, nors ir su tam tikrais apribojimais, numatyta ir darbo sutarčių atveju. Specialių kolizinių normų darbo sutartims įtvirtinimas turi apsauginį pobūdį, jomis siekiama apsaugoti silpnesnę sutarties šalį – darbuotoją[59], tad ir kolizinės normos, leidžiančios šalims pasirinkti taikytiną teisę, nustato tam tikras ribas.

Galimybę pasirinkti taikytiną teisę darbo santykiams įtvirtina Romos konvencijos 6 straipsnis, Romos I reglamento 8 straipsnis, 2002 m. Darbo kodekso 5 straipsnis bei Darbo kodekso 12 straipsnis. Nagrinėjant šalių autonomijos principą darbo sutarčių atveju svarbūs keli aspektai: galimybė susitarti dėl taikytinos teisės ir teisės pasirinkimo ribos, pasirinktos teisės taikymo ribos ir šalių valios išreiškimo forma.

Romos I reglamentas, taip pat kaip ir Romos konvencija, leidžia sutarties

---

[57] Davulis, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 47.

[58] Maultzsch, F. Party autonomy in European private international law: uniform principle or context-dependent instrument? *Journal of Private International Law.* 2016, 12(3), p. 467.

[59] Zanobetti, A. Employment contracts and the Rome convention: the Koelzsch ruling of the european court of justice. *Cuadernos de Derecho Transnacional*. 2011, 3(2), p. 338.

šalims laisvai pasirinkti taikytiną teisę. Kitaip tariant, nėra reikalaujama, kad ši teisė būtų objektyviai su darbo santykiais susijusi.[60] Vis dėlto pasirinktos teisės taikymas yra ribojamas. Romos I reglamento 8 straipsnyje aiškiai nurodyta, kad šalių pasirinkta teisė negali atimti iš darbuotojo apsaugos, kurią jam suteikia nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti susitarimu pagal teisę, kuri būtų taikoma nesant šalių susitarimo. Panašūs apribojimai įtvirtinti ir nacionalinėje teisėje. 2002 m. Darbo kodekso 6 str. 2 d. numatė, kad imperatyvios Lietuvos darbo teisės normos taikomos nepriklausomai nuo to, ar sutarties šalys pasirinko taikyti užsienio teisę. Naujajame Darbo kodekse įtvirtinta panaši į Romos I reglamente esančią taisyklė. Pagal ją darbo sutarties šalių pasirinktos teisės taikymas nepaneigia imperatyvių normų *legis contractus*, kuri būtų taikoma nesant šalių susitarimo.

Naujasis Darbo kodeksas, skirtingai negu kiti du anksčiau minėti teisės aktai, pateikia imperatyvių nuostatų apibrėžimą. Pagal Darbo kodekso 9 straipsnio 3 dalį:

> *„[i]mperatyviomis nuostatomis laikomi įstatymai ir kiti teisės aktai ir (arba) kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytinais ir nuo kurių pagal taikytinos teisės valstybės teisės aktus negalima nukrypti šalių susitarimu.“*

Šis apibrėžimas yra labai bendro pobūdžio ir lieka neaišku, kurios konkrečiai normos laikytinos imperatyviomis. Iš dalies į šį klausimą atsako Darbo kodekso 33 ir 108 straipsniai. 108 straipsniu yra perkeliamos Komandiravimo direktyvos nuostatos. Pagal šio straipsnio antrą dalį, nepriklausomai nuo taikytinos teisės, taikomos Lietuvos darbo teisės normos, nustatančios:

> *„1) maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmę; 2) minimaliųjų kasmetinių mokamų atostogų trukmę; 3) minimalųjį*

[60] Usonis, J.; Martinėlytė, A. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą. *Jurisprudencija*. 2014, 21(3), p. 661.

darbo užmokestį, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dienomis; 4) laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas; 5) darbuotojų saugą ir sveikatą; 6) asmenų iki aštuoniolikos metų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų saugą darbe; 7) draudimą diskriminuoti darbe.“

Papildomai Darbo kodekso 107 straipsnio 6 dalis numato, kad darbuotojo, komandiruojamo į kitą valstybę, sutartyje privaloma nurodyti: komandiruotės trukmę; valiutą, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu; išmokas pinigais ir natūra, skirtas už darbą kitoje valstybėje, jeigu taikoma; grąžinimo į nuolatinės darbo vietos valstybę sąlygas, jeigu taikoma. Kadangi minėta direktyva nustato vienodus standartus visoms ES valstybėms narėms, tad šių imperatyvių nuostatų sąrašas yra aktualus sprendžiant taikytinos teisės taikymo ribas ir tuomet, kai ši teisė nustatoma remiantis Romos I reglamentu. Nors Komandiravimo direktyvoje nurodytos imperatyvios nuostatos taikomos visų pirma komandiruotiems darbuotojams, manytina, kad šių nuostatų ypatinga reikšmė leidžia jas priskirti bendrai prie imperatyvių darbo teisės normų. Tokiu atveju jų taikymą reikėtų svarstyti ir tada, kai darbo sutarčiai šalys pasirenka taikyti užsienio teisę.

Darbo kodekso 108 straipsnis bei Komandiravimo direktyva netaikomi prekybinės laivininkystės įmonių personalui. Todėl ir šiame straipsnyje nurodytų imperatyvių nuostatų taikymas laivų įgulų atžvilgiu yra ribotas. Tai nereiškia, kad darbo laive sutartims imperatyvios nuostatos netaikomos. Pagal Darbo kodekso 121 straipsnį jūrų ir upių laivyboje dirbantiems asmenims „*[...] maksimaliojo darbo laiko reikalavimai ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisyklės gali skirtis nuo šio kodekso nustatytų normų*“, nes „*darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus šiose veiklos srityse nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar kolektyvinės sutartys*“.

Darbo santykius laive ir garantijas jūrininkams reglamentuoja Prekybinės laivybos įstatymas. Imperatyvios nuostatos taip pat gali kilti ir iš tarptautinių konvencijų, prie kurių Lietuva prisijungė. Pavyzdžiui,

2006 m. TDO konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje 4 straipsnyje numatyta, kad visi jūrininkai turi teisę į saugią ir saugos standartus atitinkančią darbo vietą, į sąžiningas įdarbinimo sąlygas, tinkamas darbo ir gyvenimo sąlygas laive, į sveikatos apsaugą, sveikatos priežiūrą, socialines gerovės priemones ir kitas socialinės apsaugos formas. Valstybės pačios pasirenka, kaip įgyvendinti šias teises. Šiuo aspektu svarbios ir dvi ES direktyvos, susijusios su darbu jūrų laivyboje: 1999 m. direktyva 1999/63/EB ir 2009 m. direktyva 2009/13/EB.[61] Direktyva 2009/13/EB numato privalomas jūrininko darbo sutarties nuostatas.

Svarbus yra ir šalių valios išreiškimo būdas, kitaip tariant, susitarimo dėl taikytinos teisės sudarymas. Tokio susitarimo įtraukimas į darbo sutartį nekelia abejonių. Vis dėlto jūrų laivyboje yra paplitusios kolektyvinės sutartys. Kyla klausimas, ar išlygos dėl taikytinos teisės įtraukimas į kolektyvinę sutartį yra pakankamas, kad tokia išlyga būtų vertinama kaip galiojanti? Kaip minėta, Romos I reglamento 8 straipsnis taikomas tik individualiosioms darbo sutartims, tad įmanoma, kad kolektyvinėms ir individualiosioms darbo sutartims bus taikoma skirtingų valstybių teisė[62], o tai gali sukelti klausimų ir dėl taikytinos teisės pasirinkimo. T. Davulio nuomone, nuoroda į kolektyvinę sutartį yra pakankama numanomam teisės pasirinkimui nustatyti.[63] J. Usonis ir A. Martinėlytė teigia, kad teisės pasirinkimas kolektyvinėje sutartyje, į kurią daroma nuoroda individualiojoje darbo sutartyje, priklauso nuo to, kur išdėstyta dauguma darbo sąlygų.[64] Jei jos yra individualiojoje darbo sutartyje, tuomet manytina, kad kolektyvinės sutarties nuostatos inkorporuotos į

[61] 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo. 2009 m. vasario 16 d. Tarybos direktyva 2009/13/EB, įgyvendinanti Europos bendrijos laivų savininkų asociacijų (ECSA) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) sudarytą susitarimą dėl 2006 m. Konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje ir iš dalies keičianti Direktyvą 1999/63/EB.

[62] Usonis, J.; Martinėlytė, A., *supra* note 60, p. 654.

[63] Davulis, T., *supra* note 57, p. 54.

[64] Usonis, J.; Martinėlytė, A., *supra* note 60, p. 654.

darbo sutartį, bet neperimant kolektyvinėje sutartyje esančios nuorodos į taikytiną teisę. Jeigu dauguma darbo sutarties sąlygų išdėstoma kolektyvinėje sutartyje, tuomet manytina, kad ir ten esanti išlyga dėl taikytinos teisės galioja individualiajai darbo sutarčiai. Nepriklausomai nuo to, kuri nuomonė būtų pasirinkta, taikytinos teisės pasirinkimas neturėtų atimti iš darbuotojo kolektyvine sutartimi jam suteikiamų teisių.[65]

2.3. Taikytinos teisės nustatymas nesant šalių susitarimo

Taikytinos teisės nustatymą darbo santykiams nesant šalių susitarimo numato Romos I reglamento 8 straipsnio 2–4 dalys, Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalis, 2002 m. Darbo kodekso 5–7 str., Darbo kodekso 9–13 straipsniuose. Pažymėtina, kad tolimesnė analizė, skirta Romos I reglamento nuostatoms, tinka ir Romos konvencijai, tad šie du teisės aktai nebus atskiriami.

Pagal Romos I reglamento 8 straipsnio 2 dalį taikytina tos valstybės teisė, kurioje darbuotojas įprastai atlieka darbą, o jei ši sąlyga netenkinama, taikoma tos valstybės teisė, iš kurios darbuotojas įprastai atlieka darbą. Jei pagal minėtas taisykles neįmanoma nustatyti taikytinos teisės, tuomet taikoma tos valstybės, kurioje yra darbuotoją įdarbinusio darbdavio verslo vieta, teisė. Šias nuostatas ESTT jau išaiškino kaip tik darbo laivuose kontekste. *Navimer* byloje kilo klausimas dėl darbdavio verslo vietos ir darbo atlikimo vietos. Darbo vietos samprata iš dalies jau buvo atskleista nagrinėjant jurisdikcijos klausimus[66], todėl čia pateikiami tik anksčiau neanalizuoti aspektai. Pirma, ESTT nagrinėjo Romos I reglamento 8 straipsnio 3 dalies taikymo prielaidas. Teismas pažymėjo, kad ten esanti nuostata taikytina tik tuomet, kai teisės pagal 8 straipsnio 2 dalį nustatyti neįmanoma.[67] Reglamento 8 straipsnio 3 dalyje esančią sąvoką *„darbdavio verslo vieta“* reikia suprasti siaurai, kaip verslo vietą, kur

[65] Bonomi, A., *et al*., *supra* note 48, p. 582.

[66] Žr. 1.5 dalį.

[67] *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*, 35 punktas.

darbuotojas buvo įdarbintas, o ne kaip vietą, kur jis faktiškai dirba.[68] Šio papildomo kriterijaus siauras aiškinimas leidžia paprasčiau numatyti, kokia teisė bus taikoma darbo sutarčiai.[69] Galiausiai ESTT nurodė, kad aiškinant *„verslo vietos“* sąvoką nebūtina turėti teisinį subjektiškumą. Jei iš visų faktinių aplinkybių matyti, kad reali padėtis skiriasi nuo nurodytos sutartyje, *„verslo vieta“* gali būti ir kitos įmonės nei darbdavio verslo vieta, jei darbuotoją įdarbino kitas darbdavys, nei nurodytas sutartyje.

Nagrinėjant taikytiną teisę darbo laive sutarčiai aktualus aspektas yra darbo atlikimo vieta. *Navimer* sprendime ESTT šiam aspektui neskyrė daug dėmesio. Byloje atkartotas *Koelzsch* pateiktas aiškinimas, kad šis kriterijus aiškintinas plačiai ir suprantamas kaip vieta, kurioje darbuotojas faktiškai dirba, ir, jei nėra verslo centro, vieta, kurioje jis vykdo didžiąją dalį darbo.[70] Teismas nurodo, kad vertinant:

> *„darbo jūrų sektoriuje, kaip antai nagrinėjamas pagrindinėje byloje, 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.“*[71]

Akivaizdu, kad kalbant apie jūrininkus ir kitus vadinamuosius „mobilius darbuotojus“ galima aiškiai atskirti vietą *„kur atliekamas darbas“* ir *„iš kur atliekamas darbas“*. Tad nustatant vietą *„iš kurios atliekamas darbas“* būtina atsižvelgti į tai, iš kur darbuotojas vykdo pervežimus, gauna nurodymus dėl jų vykdymo ir organizuoja savo darbo vietą, į kokias vietas pervežimai vykdomi, kur iškraunamos prekės ir kur darbuotojas

---

68 *Ibid.*, 52 punktas.

69 *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*, 47 punktas.

70 *Heiko Koelzsch v. Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę*, 45 punktas. *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*, 37 punktas.

71 *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*, 38 punktas.

grįžta baigęs darbą.[72] Literatūroje teigiama, kad ši taisyklė jūrininkų atveju padeda išvengti *legis flagi* (vėliavos valstybės teisė) taikymo.[73] Tai gali būti naudinga tais atvejais, kai jūrininkas dirba vienai įmonei, bet plaukioja laivais su skirtingų valstybių vėliavomis, keičia laivus. Tokiu atveju, jei būtų taikoma vėliavos valstybės teisė, tai reikštų, kad kiekvieną kartą jūrininkui pakeitus laivą keistųsi ir darbo santykiams taikytina teisė. Taigi kiltų grėsmė taikytinos teisės numatomumui ir drauge teisiniam tikrumui. Kadangi darbuotoją, kaip silpnesnę šalį, siekiama apsaugoti, tai ir minėtos pasekmės būtų nepageidautinos.

Vis dėlto negalima nuvertinti ir tradiciškai jūrų sektoriuje taikomos *legis flagi* kolizinės taisyklės. *Weber* byloje ESTT generalinis advokatas pastebi, kad laivas gali būti laikomas darbo vieta ir tuomet yra aktuali vėliavos valstybės teisė.[74] A. Zanobetti atkreipia dėmesį, kad valstybės, su kurios vėliava plaukioja laivas, teisė gali būti nesusijusi su jūrininko darbo santykiais ir nesuteikti jam tinkamos apsaugos.[75] Vis dėlto tos pačios autorės nuomone, vėliavos valstybės teisė išlieka tinkamiausia darbo santykiams reguliuoti. Tai atitinka tarptautinės jūrų teisės tradicijas ir tarptautinėse konvencijose dėl jūrininkų darbo įtvirtintas nuostatas.

Lex flagi kriterijų numato ir Lietuvos tarptautinės privatinės teisės normos. 2002 m. Darbo kodekso 5 straipsnio 2 dalis ir 2020 m. galiojusio darbo kodekso 11 straipsnio 1 dalis numato, kad darbo santykiams laivuose, plaukiojančiuose su Lietuvos vėliava, taikomos Lietuvos darbo teisės normos. Taikant šią taisyklę nesvarbu, kurioje valstybėje yra laivas ar kam laivo įgula, atlikdama funkcijas, teikia paslaugas.[76] Tačiau pagal šį reguliavimą neaišku, kurios valstybės teisė taikytina, jeigu laivas plaukioja su užsienio valstybės vėliava ir, pavyzdžiui, yra išnuomojamas kartu su įgula. Tokiu atveju, tikėtina, turėtų būti taikomos bendros

---

72 *Heiko Koelzsch v. Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę*, 49 punktas.

73 Bonomi, A., *et al*., *supra* note 48, p. 594.

74 Generalinio advokato Jacobso išvada *Weber* byloje, ECLI:EU:C:2001:554, p. 48.

75 Zanobetti, A., *supra* note 59, p. 352.

76 Bužinskas, G., *et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia 2003, p. 50.

taisyklės dėl teisės, taikytinos darbo santykiams. Anksčiau galiojusiame ir dabartiniame darbo kodeksuose, nesant šalių pasirinkimo, taikoma valstybės, kurioje darbuotojas dirba, teisė. Jeigu darbuotojas dirba keliose valstybėse, tuomet 2002 m. Darbo kodeksas numatė taikyti darbdavio verslo vietos valstybės teisę, o dabartinis Darbo kodeksas nurodo taikyti valstybės, kurioje yra darbuotojui pavedimus teikiantis darbdavys ar jo darbovietė, teisę. Nors taisyklių formuluotė šiek tiek skiriasi, literatūroje šios nuostatos aiškinamos taip pat kaip atitinkamai Romos I reglamento 8 straipsnio 3 dalis ir Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies nuostatos.

Išvados

1. Kilus darbo ginčui su užsienio elementu ir nepavykus jo išspręsti taikiu būdu, visų pirma reikia žinoti, į kurios valstybės (valstybių) teismus galima kreiptis. Šioje srityje egzistuojančios taisyklės tiesiogiai galioja visoje ES teritorijoje ir teismai jų privalo laikytis. Taisyklių, padedančių nustatyti teismų jurisdikciją, analizė atskleidė, kad tiek nacionalinės taisyklės, tiek ES reglamentas (Briuselio I bis reglamentas) laiko darbuotoją silpnesne šalimi ir leidžia pareikšti jam ieškinį tik darbuotojo nuolatinės gyvenamosios vietos valstybės teismuose. Net jei darbuotojas didžiąją savo gyvenimo dalį praleidžia laive, plaukiojančiame su tam tikra vėliava, laivo nacionalinė priklausomybė nenulemia darbuotojo nuolatinės gyvenamosios vietos. Ji nustatoma pagal asmeninių, socialinių ir ekonominių interesų centro buvimo vietą.
2. Norėdamas pareikšti ieškinį darbdaviui, darbuotojas turi nemažai alternatyvų. Tai ir darbdavio nacionalinės priklausomybės (buveinės, centrinės administracijos ir pagrindinės verslo vietos) valstybė, ir darbuotojo įprastinės darbo vietos valstybė, ir darbdavio verslo vietos valstybė. Manytina, kad paskutinis kriterijus yra perteklinis ir gali suklaidinti, ypač turint omenyje, kad pagrindinė verslo vieta, taip pat padalinio ar filialo buvimo vieta jau ir taip nustatyta kaip alternatyva pagal bendras taisykles.

3. Praktikoje dėl jurisdikcijos nustatymo ESTT rėmėsi viešąja teise, norėdamas paaiškinti sąvoką *„įprastinė darbo vieta“*, kai darbuotojas dirbo laive. Taigi kontinentinio šelfo teritorijoje dirbęs asmuo buvo laikomas dirbančiu toje valstybėje. Tačiau manytina, kad jeigu laivas tik praplaukia pro tam tikrą valstybę arba yra atvirojoje jūroje, vėliavos principas turi reikšmę ir įprastinę darbo vietą reikėtų nustatyti pagal laivo nacionalinės priklausomybės valstybę. *„Patogios vėliavos“* atveju būtina atsižvelgti ir į kitus kriterijus nei laivo nacionalinė priklausomybė, nes laivas nėra laikomas valstybės teritorijos pratęsimu. Jeigu yra viena valstybė, kurioje arba iš kurios gaunamos darbo užduotys, ta valstybė turėtų būti laikoma įprastine darbo vieta. Šiuo požiūriu tarptautinė privatinė teisė taip pat turėtų derėti su jūrų teisės principu, kad laivą ir vėliavą sietų tikras ryšys.
4. Taikytinos teisės darbo laivuose sutartims taisyklių analizė atskleidė, kad specialios jūrininkų darbui skirtos kolizinės normos yra įtvirtintos tik nacionalinėje teisėje. Tačiau dėl to, kad pirmenybę turi ES reglamentas Roma I, nacionalinės teisės, ypač dabartinio Darbo kodekso, kolizinės normos iš esmės neturi praktinės reikšmės.
5. Nors Romos I reglamente nėra specialių taisyklių, skirtų darbui laive, teismų praktikoje tokių bylų pasitaiko. Iš pateiktų ESTT išaiškinimų akivaizdu, kad ES tarptautinėje privatinėje teisėje nukrypsta nuo tradicinės *legis flagi* taisyklės ir yra ieškoma vietos, su kuria darbo santykis yra glaudžiau susijęs. Tokia vieta gali būti valstybė, iš kurios dažniausiai išvykstama ar į kurią grįžtama baigus darbą.
6. Galiausiai paminėtina ir tai, kad šalys gali pasirinkti taikytiną teisę darbo laive santykiams. Nors teisės aktai nereikalauja realaus ryšio tarp darbo sutarties ir pasirinktos teisės, vis dėlto negalima atimti iš jūrininko tos apsaugos, kuri būtų jam suteikta pagal teisę, taikytiną nesant šalių susitarimo. Turimos omenyje pirmiausia nuostatos, kurių šalys pagal minėtą teisę negali pakeisti tarpusavio susitarimu. Tai gali būti taisyklės, kylančios iš nacionalinės teisės ar atitinkamų tarptautinių konvencijų, susijusios su darbo sauga, darbo ir poilsio metu, ar kitos jūrininką saugančios taisyklės.

DISPUTES OVER EMPLOYMENT ON SHIPS: HOW TO DETERMINE JURISDICTION AND APPLICABLE LAW?

Mykolas Romeris University Law School
Institute of International and European Union Law
Assoc. Prof. Dr. Katažyna Mikša

Uppsala University Faculty of Law
Dr. Laima Vaigė

Abstract. This paper analyses determination of jurisdiction and applicable law in the disputes over employment on ships. The Article focuses mainly on issues of private international law, which are also closely related to international maritime law. When a dispute over employment on ships arises, it is not self-evident where an action can be brought and which State's law should apply.

Determination of jurisdiction and applicable law is governed by the rules of private international law. These rules are not specifically tailored to employment on ships or in other mobile spaces, hence confusion may arise. The main legal acts analysed are the Brussels I Recast Regulation and Rome I Regulation. The paper does not analyse substantive law on working conditions of seafarers and other staff on ships. Public international law and the case law of the Court of Justice of the European Union provide certain guidelines to private international law that are taken into account in the Article.

The Court of Justice of the European Union issued a number of decisions on jurisdiction and applicable law in disputes over work on ships. The authors draw attention to problems of interpretation of terms such as "usual place of work" and "employer's place of business" that arise due to a mobile character of work. The analysis reveals that even if a worker spends most of his/her life on a ship registered under a certain flag,

lex flagi does not determine the habitual place of residence. It is rather determined by the location of the centre of personal, social and economic interests, whereas *lex flagi* will have impact on the determination of the usual place of work. However, since some ships are registered in the place of "convenient flag", other circumstances have to be considered in order to provide the worker with adequate protection of rights.

The analysis of the choice of rules on applicable law revealed that national laws sometimes provide special rules for the employment on the ships. However, due to its priority the Rome I Regulation has to be applied. The main rule provides the employment contract is governed by the law of the State in which or, failing that, from which the employee habitually carries out his/her work. As it was already mentioned, in this case *lex flagi*, particularly if this is the law of the "flag of convenience", should not be determinate, and other factors should be considered. The parties can choose the applicable law. However, this choice cannot deprive the worker of the protection guaranteed by the provisions that cannot be derogated from by the agreement under the law applicable to the contract otherwise. These may be the rules deriving from the national law or European and international rules that regulate work conditions in substance.

Keywords: employment on ships, Rome I, Brussels I Recast, *lex flagi*, usual place of work, habitual residence, flag of convenience.