

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Astos Gaudutytės  
IV kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Kolizijų sprendimas darbo teisėje**

Vadovas: doc. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: lekt. dr. Jurij Maculevič

Vilnius 2008

## Turinys

Įvadas .....	2
1. Kolizijų formavimosi darbo teisėje prielaidos .....	4
2. Kolizijos samprata darbo teisėje .....	6
3. Kolizijų šalinimas darbo teisėje .....	10
3.1. Jurisdikcijų kolizijų šalinimas darbo teisėje .....	10
3.1.1. Tarptautinės kolizinės darbo teisės normos .....	12
3.1.1.1. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų taikymas .....	13
3.1.1.2. Užsienio teisės taikymas .....	18
3.1.1.3. Susitarimas dėl darbo santykiams taikytinos teisės .....	23
3.1.1.4. Darbo santykiams taikytina teisė, nesant susitarimo dėl taikytinos teisės .....	25
3.1.1.5. Tarptautinės kolizinės darbo teisės normos, numatytos tarptautinėse daugiašalėse ar dvišalėse sutartyse .....	27
3.2. Vidaus (nacionalinės) darbo teisės kolizijų šalinimas .....	31
Išvados .....	40
Literatūros sąrašas .....	42
Santrauka .....	45
Summary .....	46

## Ivadas

1990 m. kovo 11 d. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę reikėjo reformuoti teisinę sistemą, tuo pačiu ir darbo teisę. Iki nepriklausomybės Lietuvos darbo teisei buvo būdingas labai detalus darbo santykių valstybinis reguliavimas. Todėl Lietuvai pasirinkus demokratinį kelią ir pradėjus kurti nepriklausomą teisinę valstybę, kuri grindžiama privačios nuosavybės ir iniciatyvos bei rinkos ekonomikos santykiais, turėjo būti vykdoma ir visapusiška teisės reforma.

Darbo teisės reformavimas vyko spontaniškai, darbo įstatymai buvo daug kartų keičiami ir pildomi, neretai šių pakeitimų ir papildymų nederinant su kitomis teisės normomis. To išdavoje kilo kolizijos vidaus (nacionalinėje) teisėje tarp įvairių norminių teisės aktų, reguliuojančių darbo santykius.

Tarptautinio pobūdžio darbo santykiuose kolizijų atsiradimą paskatino 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvos įstojimas į Europos Sąjungą. Tapus Europos Sąjungos nare ir atsiradus galimybei valstybių narių piliečiams nevaržomai ieškoti darbo ir įsidarbinti visoje Europos Sąjungos teritorijoje, padidėjo darbo jėgos migracija, t.y. įvairių sričių specialistų vykimas į kitas valstybes, steigiamos užsienio kapitalo ir bendros įmonės, į kurias užsienio investuotojai dažnai siunčia savo vadovus ar kitus darbuotojus ir pan. Taip pat paslaugų teikimo tarp skirtingų valstybių narių laisvė skatina darbuotojų, darbdavio nurodymu teikiančių paslaugas kitoje valstybėje esančiam užsakovui, judėjimą. Tai lėmė skirtingas valstybių ekonomines, socialines išsivystymo lygis. Tokiu būdu vis daugėja darbo santykių, turinčių tarptautinį (užsienio) elementą. Sprendžiant ginčą su tarptautiniu (užsienio) elementu, iškyla kolizinė problema.

Kalbant apie kolizijų keliamus nepatogumus, jų įveikimo reglamentavimu susidomėta užsienio šalyse daug anksčiau nei Lietuvoje. Tokie procesai užsienyje yra labiau ištirti ir jiems skiriama pakankamai daug dėmesio.

Nuo nepriklausomybės atkūrimo kolizijos darbo teisėje buvo mažai nagrinėjamos. Detaliai remiantis teismų praktika kolizijos darbo teisėje nėra analizuotos. Dažniausiai kolizijas nagrinėjant atskleistas tik kuris vienas aspektas.

Lietuvos autoriai kolizijas nagrinėjo dalinai per teisės spragų šalinimo prizmę, taip pat kolizijos buvo nagrinėjamos kaip tarptautinės privatinės teisės dalis. Prieštaravimų šalinimo pagrindus nagrinėjo: A. Vaišvila, S. Vansevičius, V. Mikelėnas. Kolizijas darbo teisėje nagrinėjo T. Davulis, V. Tiažkijus. Sisteminiis požiūris į kolizines

darbo teisės normas aptinkamas tik I. Kiseliovo<sup>1</sup>, M. M. Boguslavskio<sup>2</sup> darbuose, M.V. Lušnikovos straipsnyje „Kolizinė darbo teisė Rusijos darbo teisės bendroje struktūroje“<sup>3</sup>.

Šio magistro baigiamojo darbo tyrimo objektas yra prieštaringi visuomeniniai santykiai pasireiškiantys darbo teisės srityje.

Tyrimo dalyką iš esmės apibūdina temos pavadinimas – “Kolizijų sprendimas darbo teisėje”. Darbe nagrinėjami reiškiniai, turintys įtakos darbo teisės reguliavimui, kurių neištyrus neįmanoma išanalizuoti esamos padėties, sukurti ir užtikrinti stabilų ir efektyvų darbo teisės funkcionavimą.

Magistro baigiamojo darbo tikslas - sisteminiu požiūriu iširti ir įvertinti darbo teisės kolizijas, nurodyti jų priežastis, išsiaiškinti kolizijų įveikimo būdus.

Siekiant nurodyto tikslo, magistro baigiamajame darbe keliami tokie uždaviniai:

- apibrėžti kolizijų atsiradimo ir formavimosi prielaidas;
- atskleisti kolizijos darbo teisėje sampratą;
- išsiaiškinti kolizijų šalinimo būdus.

Pagrindinis tyrimo šaltinis yra Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, kiti įstatymai ir norminiai teisės aktai, tarptautiniai teisės aktai, reglamentuojantys darbo teisę, teismų praktika bei kita metodologinė literatūra.

Tiriant kolizijas bei jų šalinimo būdus darbo teisėje taikomi įvairūs moksliniai metodai. Svarbiausias iš jų yra loginės analizės metodas, kuriuo remiantis tiriama kolizijų darbo teisėje samprata. Darbe panaudoti sisteminės analizės metodas bei lingvistinis metodai.

Šį magistro darbą sudaro trys dalys. Pirmojoje dalyje pateikiamos kolizijų formavimosi darbo teisėje prielaidos. Antrojoje dalyje aptariama kolizijų darbo teisėje samprata. Trečiojoje dalyje analizuojami kolizijų darbo teisėje šalinimo būdai.

---

<sup>1</sup> Киселев И. Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты). Москва, 2003. Р. 7

<sup>2</sup> Богуславский М. М. Международное частное право. Москва: Юристъ. 1998.

<sup>3</sup> Лушникова М. В. Коллизионное трудовое право в структуре общей части Российского трудового права. In Современные тенденции в развитии трудового права и социального обеспечения. Москва: МГЮА, 2007.

## 1. Kolizijų formavimosi darbo teisėje prielaidos

Vienas veiksnių, nulėmusių kolizijų formavimąsi vidaus (nacionalinėje) teisėje, buvo darbo teisės reformavimas Lietuvai atkūrus 1990 m. kovo 11 d. nepriklausomybę. Iki tol Lietuvos darbo teisei buvo būdingas labai detalus darbo santykių valstybinis reguliavimas. Lietuvai pasukus demokratiniu keliu ir pradėjus kurti nepriklausomą teisinę valstybę, kuri buvo grindžiama privačios nuosavybės ir iniciatyvos bei rinkos ekonomikos santykiais, turėjo būti vykdoma ir visapusiška teisės reforma.

Darbo teisės reformavimui buvo pasirinktas laipsniško reformavimo būdas. Tuo metu galiojo Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodeksas<sup>4</sup> (toliau DĮK). Reformuojant darbo teisę buvo priimami atskiri įstatymai, reglamentavę tam tikrus darbo teisės institutus (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas<sup>5</sup>, Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas<sup>6</sup> ir kt.), o Lietuvos Respublikos darbo kodeksą<sup>7</sup> buvo numatyta priimti vėliau.

Dėl fragmentiškos, dažnai spontaniškos ir ne visada apgalvotos įstatymų leidėjo veiklos darbo įstatymai daug kartų buvo keičiami ir pildomi, neretai šių pakeitimų ir papildymų nederinant su kitomis teisės normomis. Dažnu teisinės realybės reiškiniu tapo įstatymų kolizijos. Painsiavos kėlė ir toliau galiojęs DĮK: taikant DĮK normas reikėjo nuolat tikrinti, ar jos neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai<sup>8</sup> (toliau Konstitucija), ar nėra „išstumtos“ naujų įstatymų normų, ar gali būti laikomos specialiomis, ar bendromis taisyklėmis ir pan<sup>9</sup>.

Rengiant Darbo kodeksą buvo siekiama susisteminti darbo santykių teisinį reguliavimą, panaikinti spragas ir kolizijas.

Įsigaliojus Darbo kodeksui, iš esmės reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuriame apjungtos pagrindinės Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos<sup>10</sup>.

<sup>4</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

<sup>5</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

<sup>6</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18.

<sup>7</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>8</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>9</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 58.

<sup>10</sup> LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“// Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas – tai sisteminis tarp savęs susijusių darbo teisės normų rinkinys, užtikrinantis darbo teisės stabilumą. Šis kodeksas - tai pirmasis Lietuvos Respublikos teisės aktas, įtvirtinantis kolizines darbo teisės normas.

Kitas veiksnys įtakojantis kolizijų formavimąsi yra darbo teisės šaltinių gausa. Nors ir dauguma darbuotojo ir darbdavio tarpusavio teisių yra reglamentuojama įstatymais, bet kita dalis numatyta kolektyvinių sutarčių normatyvinėse nuostatose, lokaliuose norminiuose aktuose bei sutartiniu reglamentavimu.

Lietuvos įstojimas į Europos Sąjungą ir prisijungimas prie Šengeno erdvės skatina laisvą asmenų judėjimą. Darbo teisei svarbi yra darbuotojų judėjimo laisvė, sudaranti vieną iš pagrindinių laisvo asmenų judėjimo tarp skirtingų valstybių elementų. Skirtingas įvairių valstybių išsivystymo lygis skatina žmogiškojo kapitalo mainus, t.y. įvairių sričių specialistai kviečiami į kitas valstybes, steigiamos užsienio kapitalo ir bendros įmonės, į kurias užsienio investuotojai dažnai siunčia savo vadovus ar kitus darbuotojus ir pan. Skirtumai finansų rinkose, intensyvi ekonominė plėtra, palankesnės bendradarbiavimo sąlygos sudaro prielaidas (ne visuomet tiesiogiai) atsirasti tarptautinio pobūdžio darbo santykiams, kurie įtakoja teisės taikymo probleminių situacijų atsiradimą. Taip pat paslaugų teikimo tarp skirtingų valstybių narių laisvė skatina darbuotojų, darbdavio nurodymu teikiančių paslaugas kitoje valstybėje esančiam užsakovui, judėjimą. Tai įtakoja didesnę darbo santykių su užsienio elementu skaičių. Kadangi skirtingose valstybės teisinės normos skiriasi, todėl iškyla kolizijos problema sprendžiant tarptautinio pobūdžio darbo bylas.

## 2. Kolizijos samprata darbo teisėje

Tarp įvairių teisinės sistemos prieštaravimus reiškiančių sąvokų pagrindine laikoma juridinės kolizijos sąvoka. Juridinė kolizija - tai pagrindinis juridinis prieštaravimas tarp teisės aktų, veikslių, teisės supratimų ar teisės normų. Lotyniškas terminas *collisio* įvairiuose tarptautinių žodžių žodynuose verčiamas, kaip dviejų priešingų jėgų, siekių ar interesų susidūrimas (konfliktas). Juridine prasme tai reiškia, kad yra tam tikri nesutapimai tarp vienos valstybės atskirų įstatymų, skirtingų valstybių įstatymų ar teismo sprendimų<sup>11</sup>. Ši žodyno nuostata iš dalies yra ribota. Šiuo metu prieštaravimai atsiranda tiek teisinių sistemų viduje, tiek ir tarp jų. Nesutapimai gali pasireikšti ne tik teisės normose, bet ir teisės požiūryje, teisės supratime, pozicijose ar juridiniame veikime (neveikime).

Iš juridinės kolizijos sąvokos matyti, kad juridinė kolizija (plačiąją šio žodžio prasme) pasireiškia:

- teisinių pažiūrų, teisės supratimo nesutapimuose;
- teisės normų tarpusavio prieštaravimais vidaus (nacionalinės) teisės sistemoje;
- skirtingų valstybių ginčiuose dėl nacionalinių ir tarptautinių normų prieštaravimų.

Kolizija darbo teisėje – tai prieštaravimas tarp įvairių norminių teisės aktų, reguliuojančių darbo santykius.

Jei darbo santykis turi tarptautinį (užsienio) elementą, t.y. darbo santykis yra tarptautinio pobūdžio, tai dažnai iškyla kolizinė problema. Ir visai nesvarbu ar užsienio elementas yra subjektinis (darbuotojas yra užsienietis, darbdavys yra užsienio valstybės juridinis ar fizinis asmuo) ar objektinis (sutarties ar komandiruotės pagrindu darbas atliekamas užsienio valstybėje, transporto srityje ar su kelionėmis susijusį darbą darbuotojas atlieka vienoje ar keliose užsienio valstybėse ir pan.). Kolizinė problema – tai teisės sistemos, kurios materialioji teisė turi spręsti kilusį darbo ginčą, parinkimo problema. Situacija, kai reikia parinkti taikytiną teisę tarptautinio pobūdžio darbo santykiui, yra jurisdikcijų kolizija.

Kai darbo santykis yra tarptautinio pobūdžio, tai dviejų ar daugiau valstybių materialioji teisė pretenduoja reguliuoti ginčo santykį. Kolizijos sprendimas reiškia, kad

---

<sup>11</sup> Словарь иностранных слов. Москва, Русский язык, 1989, P.241.

teismas nustato, kurios iš kelių valstybių teisę reikia taikyti ginčo santykiui. Išsiaiškinus, kurios valstybės teisė taikytina, teismas taiko taikytinos teisės normas. Taikytina teisė nustatoma taikant kolizines normas, t.y. tam tikrus kriterijus, nustatytus šiose normose, kuriais vadovaujantis ginčo santykis siejamas su konkrečios valstybės teise<sup>12</sup>. Pavyzdžiui, Estijos pilietis sudarė darbo sutartį su Lietuvos įmone arba Lietuvos pilietis, sudaręs darbo sutartį su Lenkijoje esančia Lenkijos įmone atlieka tam tikrą darbą Lietuvoje. Šie darbo santykiai yra tarptautinio pobūdžio. Kilus ginčui iš darbo sutarties, teismas turėtų spręsti kolizinę problemą, t.y. nustatyti, kurios valstybės teisę reikia taikyti konkrečiam ginčui išspręsti.

Nagrinėjant darbo ginčus, turinčius užsienio elementą, t.y. kilus ginčui iš darbo sutarties, kurio viena iš šalių yra užsienio asmuo, arba esant kitokiam tarptautiniam (užsienio) elementui darbo byloje (pvz., darbas buvo atliekamas užsienyje) gali kilti situacijų, kai kelių valstybių teismai bus kompetetingi nagrinėti tą patį ginčą (teigiama kolizija) arba nė vienos valstybės teismas nebus kompetetingas spręsti ginčą (neigiama kolizija). Ši situacija vadinama jurisdikcijų kolizija (arba jurisdikcijų konfliktu)<sup>13</sup>.

Yra neįmanoma sukurti taisyklės kiekvienai kolizinei situacijai, todėl sudaromos tam tikros specialios taisyklės, įtvirtintos teisės (kolizinės) normose, kurios ir padeda išspręsti kolizines situacijas. Taikant kolizines normas, kilęs ginčas nėra išsprendžiamas iš esmės, yra nustatoma taikytina teisė.

Kolizijos problema gali kilti ir vidaus (nacionalinėje) teisėje. Tai būtų prieštaravimai tarp įvairių darbo teisės šaltinių, t.y. galima įstatymų kolizija darbo teisėje. Kolizijos gali kilti tiek tarp vienodą teisinę galią turinčių teisės aktų, tiek tarp skirtingos hierarchijos teisės aktų. Pavyzdžiui, gali kilti prieštaravimas tarp lokalaus norminio teisės akto ir Vyriausybės nutarimo arba prieštaravimas tarp dviejų įstatymų.

Rusų mokslininkė M. Lušnikova straipsnyje „Kolizinė darbo teisė Rusijos darbo teisės bendroje struktūroje“<sup>14</sup> teigia, kad kolizinės normos sudaro darbo teisės šaltinių instituto posistemį, tačiau taip pat nurodoma, kad darbo teisės vadovėliuose tradicinis darbo teisės šaltinių institutas apsiriboja darbo teisės normų galiojimu erdvėje, laike ir asmenims, o koliziniai paliepimai (kolizinės normos) reguliuojantys darbo teisės

---

<sup>12</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P.261.

<sup>13</sup> Bužinskas G.; Grigienė J. Teisingumas tarptautiniame civiliniame procese. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 214.

<sup>14</sup> Лушникова М. В. Коллизионное трудовое право в структуре общей части Российского трудового права. In Современные тенденции в развитии трудового права и социального обеспечения. Москва: МГЮА, 2007. P.56.



šaltinius lieka už instituto ribų<sup>15</sup>. Tarp teisės aktų kilusioms kolizijoms priskiriamos norminių teisės aktų kolizijos susijusios su jų galiojimu laike, erdvėje, asmenų ratui ar kolizijos norminių teisės aktų tarp įvairių teisės šakų. Šiuo pagrindu teisės teorijoje išskiriamos hierarchinės, erdvės, laiko ir specialiosios (bendrosios ir specialiosios) kolizijos<sup>16</sup>.

Terminas juridinė kolizija nėra labai paplitęs. Teorijoje ir praktikoje dažniau vartojami terminai: „teisės pažeidimai“, „ginčai“, „teisėtumas“, „konfliktas“ ir pan.

Kolizija - tai ne tik vienkartinis aktas ar veiksmas, kuris atliekamas kartu ar atskirai, tai analizės procedūros, veikų ar aktų vertinimas. Tiksliau, tai priešingų teisei veikų, akto charakteristika, kuri dar nėra oficialiai užfiksuota ir jai dar neduota juridinė kvalifikacija. Šioje vietoje susiduriama su normų, procedūrų, priemonių kompleksu, kurios skirtos pakopiniam (stadijiniam) teisinės realybės studijavimui ir prieštaravimų atskleidimui.

Kolizinės teisės subjektų ratas yra labai įvairus. Dažniausiai jie yra vadinami - kolizinių situacijų iniciuotojais, ginčo šalimis, tarpininkais, stebėtojais ir vertintojais, galutinių sprendimų priėmėjais. Kiekvienas iš dalyvių esant įvairioms situacijoms gali keistis vaidmenimis.

Nagrinėjant šią temą labai aktualiomis tampa procedūros ir procesinės normos. Teisės teorija apibrėžia, kad teisės normos būna materialios - tokios, kurios nustato fizinių ir juridinių asmenų teises ir pareigas. Taip pat išskiriamos procesinės teisės normos, kurios skirtos materialinių teisės normų įgyvendinimui.

Teisės teorijoje kolizinis procesas nėra išskiriamas. Teisės taikymas apima kolizinį procesą, kuris pasireiškia, kaip individualių bylų sprendimas, teisiniai ginčai. Procesinė teisė plačiąją šio žodžio prasme, neapima viso kolizinių reiškinių spektro ir jų reguliavimo normų<sup>17</sup>.

Atsižvelgiant į tai, kad terminai kolizija ir konfliktas yra panašūs, tačiau konfliktas yra bendresnis ir daugiau sociologinis terminas, galime teigti, kad kolizija yra labiau teisinė kategorija, nes skirta juridiniams konfliktams (prieštaravimams) įveikti. Būtent todėl darbe daugiau remsimės teisės ginčais, t.y. ginčais, kurie susiję su teisės

---

<sup>15</sup> Лушникова М. В. Коллизионное трудовое право в структуре общей части Российского трудового права. In: Современные тенденции в развитии трудового права и социального обеспечения. Москва: МГЮА, 2007. P.56.

<sup>16</sup> Ten pat.

<sup>17</sup> Žr.: Теория юридического процесса. Под общей ред. Проф. В. М. Горшенева. Харьков, 1985. P. 51-71, 163-179.

normų ir kitų taisyklių, nustatytų teisės aktuose, individualiose darbo sutartyse ir kolektyvinėse sutartyse, taikymu ir interpretavimu.

Taigi, kolizija darbo teisėje pasireiškia jurisdikcijų kolizijomis, įstatymų kolizijomis.

Pagal tai, kokias kolizijas sprendžia, skiriamos šios kolizinių normų rūšys:

- 1) tarptautinės kolizinės darbo teisės normos, taikomos, kai tą patį darbo santykį pretenduoja reguliuoti kelių valstybių materialiosios teisės normos. Taip būna, kai darbo santykis peržengia vienos valstybės ribas ir turi tarptautinį elementą (tarptautinio pobūdžio darbo santykiai);
- 2) nacionalinės darbo teisės kolizinės normos, sprendžiančios nacionalinės teisinės sistemos skirtingų teisės šaltinių normų kolizijas. Pabrėžtina, kad tarptautinės viešosios arba Bendrijos teisės normos laikytinos Lietuvos nacionalinės teisės sistemos dalimi, todėl jų ir kitų vidaus teisės šaltinių prieštaravimus sprendžia vidaus teisės kolizinės normos<sup>18</sup>.

Kadangi kolizinė norma neišsprendžia kilusio ginčo iš esmės, tai visuomet išsprendus kolizijos problemą, yra taikoma materialioji teisės norma.

---

<sup>18</sup> Nekrošius *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 61.

### 3. Kolizijų šalinimas darbo teisėje

Kaip jau buvo minėta, kolizija (lot. *collisio* – susidūrimas) yra įstatymų, reguliuojančių tuos pačius arba artimus visuomeninius santykius, prieštaravimas<sup>19</sup>. Kolizijos problema darbo teisėje gali kilti tiek vidaus (nacionalinėje) teisėje, kai prieštaravimas iškyla tarp tam tikrų darbo teisės norminių aktų ar teisės normų, reglamentuojančių tą patį santykį, tiek, kai dviejų ar daugiau valstybių materialioji teisė pretenduoja reguliuoti tarptautinį darbo santykį.

Atsižvelgiant į tokį kolizijų klasifikavimą, t.y. jurisdikcijų kolizijų ir įstatymų kolizijų, šių kolizijų šalinimas darbo teisėje bus aptariamas kaip jurisdikcijų kolizijų šalinimas bei vidaus (nacionalinės) darbo teisės kolizijų šalinimas. Kolizijoms darbo teisėje šalinti yra įvedamos specialios taisyklės, įtvirtintos teisės (kolizinės) normose.

#### 3.1. Jurisdikcijų kolizijų šalinimas darbo teisėje

Kolizinių normų daugiausia sutinkama reguliuojant darbo santykius su tarptautiniu (užsienio) elementu. Šioje vietoje būtina tarptautinės privatinės teisės pagalba. Tarptautinė privatinė teisė yra vidaus (nacionalinės) privatinės teisės dalis, kurios normos reguliuoja darbo ir kitus santykius, turinčius tarptautinį (užsienio) elementą, t.y. darbo sutartiniai santykiai yra privatinės teisės sudedamoji dalis. Jos tikslas – užtikrinti, kad subjektinės teisės, įgytos pagal vienos valstybės teisę, būtų pripažįstamos ir ginamos užsienio valstybėse. Tarptautiniuose darbo santykiuose užsienio elementas gali pasireikšti kaip subjektas (užsienietis darbuotojas, užsienietis darbdavys), taip pat ir kaip objektas (darbas atliekamas užsienio šalyje)<sup>20</sup>. Pavyzdžiui, Latvijos pilietis sudarė darbo sutartį su Lietuvos įmone arba Lietuvos pilietis, sudaręs darbo sutartį su Vokietijos įmone, kurios buveinė yra Vokietijoje, darbus atlieka Lietuvoje. Tai bus tarptautinio pobūdžio darbo santykiai. Tokiuose santykiuose normos skirstomos į kolizines ir materialines. Visų pirma teismas turi išsiaiškinti, kokia norma turi būti taikoma, t.y. kolizinė ar materialinė. Jei taikoma norma yra kolizinė, tai teismas, ją pritaikęs, nustato

<sup>19</sup> Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 1999. P. 631.

<sup>20</sup> Киселев И.Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты). Москва, 2003. P.7.

tik taikytiną toje byloje teisę, t.y. nustatys kurios konkrečiai valstybės teisę reikia taikyti tarptautinio pobūdžio darbo santykiui. Po to teismas taiko taikytinos teisės normas bylos šalių santykiams. Jei taikoma norma yra materialinė, tai ji bylos šalių santykiams taikoma tiesiogiai ir kolizijos klausimas tokiu atveju nekyla. Tačiau dažnai materialinės normos visų ginčo klausimų nereguliuoja, o reguliuoja tik tam tikrą santykių sritį, todėl net ir esant materialinei teisės normai, teismui reikia spręsti kolizijos klausimą, t. y. nustatyti taikytiną teisę<sup>21</sup>. Ginčo santykiui, susijusiam su keliomis teisės sistemomis, taikytina teisė nustatoma taikant kolizines normas, t. y. tam tikrus kriterijus, nustatytus šiose normose, kuriais vadovaujantis ginčo santykis siejamas su konkrečios valstybės teise.

Valstybė, nustatydamą tam tikras kolizines normas, turi vadovautis tam tikrais principais, kurie sudarytų tarptautinio bendradarbiavimo sąlygas ir jį skatintų bei užtikrintų veiksmingą teisių ir teisėtų interesų apsaugą.

Kolizinės normos nenumato teisinio santykio subjektų teisių ir pareigų, ji tiesiogiai teisinio santykio nereguliuoja. Tai ją skiria nuo kitų normų. Vadovaujantis kolizine norma tegalima išsiaiškinti materialiosios teisės sistemą, pagal kurios materialiąją teisę ir bus nustatomos teisinio santykio subjektų teisės ir pareigos.

Kolizinės normos, būdamos specifinės, turi ir specifinę struktūrą. Paprastai išskiriami du jos elementai: apimtis ir ryšys<sup>22</sup>. Kolizinės normos apimtis - tai kolizinės normos struktūros elementas, nusakantis materialųjį santykį, kuriam ta norma taikoma. Ji paprastai nusakoma nurodant santykių visumą ar net visą teisės institutą, kuriam ta kolizinė norma numato taikytinos teisės nustatymo taisyklę. Kitaip tariant, kolizinės normos apimtis yra jos hipotezė, kuri dažniausiai nurodoma straipsnio pavadinime arba straipsnio pradžioje. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 7 straipsnis pavadintas „Teisė, taikytina tarptautinio pobūdžio darbo santykiams“. Jau pats straipsnio pavadinimas sako, kad jame esančios normos skirtos nustatyti tarptautiniams darbo santykiams taikytiną teisę.

Kolizinės normos ryšys - tai nuoroda į taikytiną teisę, t. y. nurodoma, kurios valstybės teisę būtina taikyti atitinkamam santykiui. Šiuo struktūriniu elementu teisinis santykis ar jo subjektas ar objektas susiejamas su konkrečia „kompetentinga“ teisės sistema. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 7 straipsnio 2 dalyje sakoma, kad jei darbuotojas nedirba nuolatinio darbo nė vienoje valstybėje, darbo santykiams taikoma darbdavio verslo vietos (buveinės) valstybės teisė. Taigi ši kolizinė norma darbuotojo teisinį statusą sieja su darbdavio verslo vietos (buveinės) valstybės teisės sistema.

---

<sup>21</sup> Mikelėnas V. Tarptautinės privatinės teisės įvadas. Vilnius: Justitia, 2001. P. 96.

<sup>22</sup> Mikelėnas V. Tarptautinės privatinės teisės įvadas. Vilnius: Justitia, 2001. P. 100-101.

Kolizinės normos ryšys formuluojamas nurodant įvairius siejimo kriterijus: darbdavio buveinės, darbo atlikimo vietos ar vietos, su kuria darbo santykiai labiausiai susiję ir kitus.

Rusų mokslininkė M. Lušnikova straipsnyje „Kolizinė darbo teisė Rusijos darbo teisės bendroje struktūroje“<sup>23</sup> tarptautinius darbo santykius reguliuojančias kolizines normas pagal kolizinių normų įtvirtinimo būdą, t.y. jurisdikcijų kolizijas šalinančias normas skirsto į dvi pagrindines rūšis: nacionalines, t.y. sukurtas nacionalinės teisės sistemos viduje bei įtvirtintas dviejų ar daugiau valstybių tarptautinio bendradarbiavimo procese. Ir kiti autoriai teigia, kad jurisdikcijų kolizijų problema sprendžiama pasirašant dvišales ar daugiašales sutartis dėl teisinės pagalbos arba priimant daugiašales konvencijas, unifikuojančias tarptautinio teisingumo klausimus. Taip pat jurisdikcijų konkurencija sprendžiama vidaus teisės aktuose numatant tam tikrus teisinio reguliavimo mechanizmus<sup>24</sup>.

### **3.1.1. Tarptautinės kolizinės darbo teisės normos**

Tarptautinio pobūdžio darbo santykius reguliuojančios kolizinės normos gali būti įtvirtintos nacionalinės (vidaus) teisės šaltiniuose, t.y. šios normos sukurtos nacionalinėje teisės sistemoje bei įtvirtintos dviejų ar daugiau valstybių tarptautinio bendradarbiavimo procese, t.y. tarptautinėse daugiašalėse ar dvišalėse sutartyse. Tokios kolizinės normos vadinamos tarptautinėmis kolizinėmis normomis. Tarptautinės kolizinės normos yra skirtos jurisdikcijų kolizijoms spręsti, t. y. tuomet, kai dviejų ar daugiau valstybių teisė pretenduoja reguliuoti tą patį darbo santykį. Kitaip tariant, tarptautinės kolizinės normos sprendžia teisės sistemų konkurencijos klausimą, esant tarptautinio pobūdžio darbo santykiui.

---

<sup>23</sup> Лушникова М. В. Коллизионное трудовое право в структуре общей части Российского трудового права. In *Современные тенденции в развитии трудового права и социального обеспечения*. Москва: МГЮА, 2007. P.57.

<sup>24</sup> Bužinskas G.; Grigienė J. Teisingumas tarptautiniame civiliniame procese. Monografija .Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 214.

### 3.1.1.1. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų taikymas

Pirmiausia reikia aptarti Lietuvos Respublikos darbo įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo darbo santykiams sritį. Tai numato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5 straipsnio 1 dalis, kuriame nurodoma, kad darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai taikomi darbo santykiams Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisant to, ar darbuotojas dirba Lietuvoje, ar pagal darbdavio pavedimą užsienyje.

Šioje normoje įtvirtintos bendros darbo įstatymų ir kitų norminių teisės aktų, taikomų darbo santykiams, galiojimo taisyklės teritorijos ir asmenų atžvilgiu. Tai reiškia, kad Lietuvos Respublikos norminiai darbo teisės aktai yra taikomi visiems darbo teisiniams santykiams, susiklostantiems Lietuvos Respublikos teritorijoje. Yra svarbu pažymėti, kad Lietuvos Respublikos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai yra taikomi ne tik nacionaliniams subjektams, bet ir nacionaliniams subjektams, turintiems užsienio elementą, veikiantiems Lietuvos Respublikos teritorijoje.

Tačiau V. Tiažkijus knygoje „Darbo teisė: teorija ir praktika“ nurodo, kad aiškinant šią nuostatą sistemiškai, lyginant su kitomis šio 5 straipsnio dalimis, darytina išvada, kad „darbo santykiai Lietuvos Respublikos teritorijoje“ daugiausia nustatomi pagal šių santykių subjektus: jeigu darbdavys priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai, o darbuotojas yra nuolatinis Lietuvos gyventojas, taikomi Lietuvos darbo įstatymai, nepaisant to, darbuotojas dirba Lietuvoje ar pagal darbdavio pavedimą užsienyje (t.y. Lietuvos įstatymai šiuo atveju nesiekia ir nepretenduoja reglamentuoti darbo santykių tarp ne Lietuvos subjektų, net jeigu darbas dirbamas ir Lietuvoje)<sup>25</sup>.

Iš to kas aptarta, galima sutikti su tuo, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5 straipsnio 1 dalis nereglamentuoja darbo santykių tarp ne Lietuvos Respublikos subjektų, bet negalima sutikti su V. Tiažkijaus nuomone, kad Lietuvos Respublikos darbo įstatymai ir norminiai aktai taikomi tik darbuotojui, kuris yra nuolatinis Lietuvos Respublikos gyventojas.

Šiame straipsnyje įtvirtinta bendroji taisyklė: Lietuvos Respublikos darbo teisės normų galiojimas nėra siejamas su darbuotojo darbo atlikimo vieta, t.y. Lietuvos Respublikos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai taikomi neatsižvelgiant į tai ar darbuotojas dirba Lietuvoje, ar darbdavio pavedimu dirba užsienyje.

---

<sup>25</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 276.

Atvejams, kai numatomos bendrosios taisyklės, pagal kurias nustatoma taikytina teisė, reikalauja detalesnės analizės. M. Boguslavskis nurodo, kad pagrindinis kolizinis darbo santykiams taikytinos teisės principas yra *lex loci laboris*, t.y. taikomi darbo vietos įstatymai. Darbo vietą M. Boguslavskis apibrėžia kaip įmonę, kurioje dirba darbuotojas<sup>26</sup>. Šiuo metu galiojančiame Lietuvos Respublikos Darbo kodekse vartojama darbo vietos sąvoka yra trejopa: Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95 straipsnyje esanti darbovietės sąvoka nurodo darbo sutarties šalį - įmonę, įstaigą, organizaciją; Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnio pirmojoje dalyje ji reiškia pareigas (t. y. darbo funkcijas), o Lietuvos Respublikos darbo kodekso 261 straipsnyje - darbo aplinką ir darbo vietos įrangą. Tačiau 1980 m. Romos konvencija darbo vietą interpretuoja kaip nuolatinio darbo atlikimo, darbo funkcijų vykdymo vietą<sup>27</sup>.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbo santykiai, atsirandantys dirbant laivuose ar lėktuvuose, reglamentuojami Lietuvos Respublikos darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais, jei tie laivai ar lėktuvai plaukioja arba skraido su Lietuvos valstybės vėliava ar yra paženklinėti Lietuvos simboliais. Lietuvos Respublikos darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai taikomi dirbant kitose transporto priemonėse, jei darbdaviai, kuriems nuosavybės teise priklauso šios transporto priemonės, priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai. Galima daryti išvadą, kad Lietuvos Respublikos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai taikomi esant bent vienai iš sąlygų, t.y. laivams ar lėktuvams plaukiojant arba skraidant su Lietuvos valstybės vėliava arba paženklinėtiems Lietuvos simboliais. Laivo ar lėktuvo buvimo vieta nėra svarbi, nustatant taikytiną teisę. Vadinasi, šioje normoje yra įtvirtintas *lex banderae* principas, kuris numato, kad darbo santykiams valstybių sienas kertančiose transporto priemonėse paprastai taikomas vėliavos valstybės teisės principas<sup>28</sup>.

Pavyzdžiui, Lietuvos įmonėje AB „flyLAL – Lithuanian Airlines“ dirba palydove Lenkijos pilietė. Šiam darbo santykiui remiantis vėliavos principu, t.y. lėktuvas yra paženklintas Lietuvos simboliais, bus taikoma Lietuvos teisė. Taip pat galima pateikti kitą pavyzdį: Čekijos pilietis dirba pagal darbo sutartį laive, plaukiojančiame su Lietuvos valstybine vėliava. Šiuo atveju, kilus ginčui iš darbo sutarties, remiantis *lex banderae* principu, bus taikoma Lietuvos teisė.

I. Kiseliovas knygoje „Tarptautinis darbas“<sup>29</sup> pažymi, kad dažnai vėliavos principo taikymo pasekoje atsitinka taip, kad nei darbdavys, nei darbuotojai (jūreiviai)

<sup>26</sup> Богуславский И. М. Международное частное право. Москва, 1994. P. 340.

<sup>27</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 277.

<sup>28</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 62.

<sup>29</sup> Киселев И. Я. Международный труд. Москва: Юрист, 1997. P.104.

neturi jokio ryšio su „vėliavos valstybe“. Todėl daugelyje šalių pastebima kitokių, alternatyvių kolizinių normų, tokių kaip bendra darbuotojų ir darbdavio pilietybė arba bendra gyvenamoji vieta, naudojimo tendencija.

Jei dirbama kitose transporto priemonėse, tai Lietuvos Respublikos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai taikomi, jei darbdaviai, turintys nuosavybės teise šias transporto priemones, priklauso Lietuvos Respublikos jurisdikcijai. Darbdaviai gali būti ir fiziniai, ir juridiniai asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą. Laikoma, kad Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklauso visi juridiniai asmenys, kurie yra įsteigti Lietuvos Respublikoje, taip pat juridinių asmenų padaliniai, kurių buveinė, verslo ar kitos veiklos pagrindinė vieta yra Lietuvos Respublikoje.

Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos krovinių pervežimo įmonė įmonė, turinti vilkiką Scania nuosavybės teise, sudaro darbo sutartį su darbuotoju, kuris yra Lenkijos pilietis. Tuomet šiam tarptautinio pobūdžio darbo santykiui, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5 straipsnio 2 dalimi, bus taikoma Lietuvos teisė.

Kolizinės situacijos kyla ir tuomet, kai remiantis su užsienio subjektu sudaryta nuomos ar kitokia sutartimi transporto priemonė kartu su darbuotojais yra perleidžiama naudotis užsienio subjektui. Šiuo atveju taikytinos teisės darbo santykiui klausimas yra labai svarbus. Pavyzdžiui, pagal sutartį transporto priemonė kartu su vairuotoju išnuomojama užsienio įmonei. Tokiais atvejais sutartys turi būti vertinamos dviem aspektais. Pirma, reikia analizuoti tarp Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausančio transporto priemonės savininko ir užsienio subjekto susiklostančius teisinius santykius. Šiuos teisinius santykius reglamentuoja kurios nors šalies civiliniai įstatymai, nustatomi šalių susitarimu arba pagal kolizines normas. Antra, pagal tokias sutartis užsienio subjektams yra teikiama darbo jėga. Be to, tokiose sutartyse gali būti numatomos sąlygos, tiesiogiai susijusios su darbuotojais (pavyzdžiui, kad laivo įgulai bus mokami priedai nuo pagautos žuvies kiekio). Vadinasi, šiais atvejais kyla ir su darbo teisiniais santykiais susiję klausimai: kurios šalies teisė reglamentuoja darbo teisinius santykius, susiklostančius tokiose transporto priemonėse, ir atitinkamai - kuri sutarties šalis privalo mokėti darbuotojams darbo užmokestį, įskaitant ir kitokias išmokas, kurios gali būti numatytos šalių sudarytoje sutartyje, kuriai šaliai kyla atsakomybė dėl įsipareigojimų darbuotojams nevykdymo. Optimalus būdas išvengti galimų neaiškumų ir konfliktų, kylančių iš tokių darbo teisinių santykių ar su jais susijusių, yra aptarti šalių



sudaromose sutartyse minėtus taikytinos teisės ir kitus su darbuotojų teisine padėtimi susijusius klausimus<sup>30</sup>. Jei šalys sutartyje neaptarė neaptarė taikytinos teisės klausimo, tai tuomet šiam darbo santykiui remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5 straipsnio 2 dalimi būtų taikomi Lietuvos Respublikos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

I. Kiseliovas knygoje "Tarptautinis darbas"<sup>31</sup> pažymi, kad daugelyje šalių tarptautinio automobilių transporto srityje įprasta yra taikyti kolizinę normą: transporto priemonės registracijos vieta.

Kai kuriais atvejais yra specialiosios kolizinės normos, pagal kurias nustatoma darbo sutarčiai taikytina teisė. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo<sup>32</sup> 5 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad laivo įgulos teisinę padėtį nustato valstybės, su kurios vėliava laivas plaukioja, teisės aktai. Laivo įgulos ir laivo valdytojo santykius nustato valstybės, su kurios vėliava laivas plaukioja, teisės aktai, jeigu sutartyje, reguliuojančioje šiuos santykius, nenustatyta kitaip.

Civilinėje byloje *J. Grečin v. West Atlantic Fishing company LTD*<sup>33</sup> ieškovas Jevgenij Grečin, kuris dirbo pas atsakovą „Tricroft International LTD“ laive „Chougo“ (Belizo vėliava) 2-uju kapitono padėjėju pagal terminuotą sutartį, kol laivas bus remontuojamas Klaipėdos uoste, kreipėsi į Klaipėdos miesto apylinkės teismą ir pareiškė ieškinį atsakovui dėl neišmokėto darbo užmokesčio priteisimo. Teismas, nurodė, kad pagal Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo 5 straipsnio 5 dalį darbo santykius tarp šalių reguliuoja Belizo teisės aktai bei sudaryta darbo sutartis.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad jei darbdavys yra užsienio valstybė, vyriausybė ar administracijos vienetas arba vienetas, veikiantis kaip diplomatinė atstovybė, užsienio organizacija ar asmuo, darbo santykiams su Lietuvos Respublikos nuolatiniais gyventojais Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai taikomi tiek, kiek nepažeidžia diplomatinio imuniteto.

Šioje normoje yra įtvirtintas apribojimas darbo santykiams, susiklosčiusiems tarp užsienio valstybės subjekto ir Lietuvos Respublikos nuolatinio gyventojų, taikyti Lietuvos Respublikos norminius darbo teisės aktus, t.y. jie taikomi tiek, kiek nepažeidžia diplomatinio imuniteto.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *V. Stukonis v. JAV ambasada*<sup>34</sup> pažymėjo, kad šiuolaikinė tarptautinė teisė ir tarptautinės teisės doktrina daro

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. P. 51.

<sup>31</sup> Киселев И. Я. Международный труд. Москва: Юристъ, 1997. P.103.

<sup>32</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 101-2300.

<sup>33</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje *J. Grečin v. West Atlantic Fishing company LTD*, Nr. 3K-3-1093/2003, kat. 2.8.

<sup>34</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje

skirtumą tarp valstybės veiklos viešosios teisės reguliuojamojoje srityje (*acta jure imperinii*) ir valstybės veiklos privatinės teisės reguliuojamoje srityje (*acta jure gestinis*). Pripažįstama, kad privatinės teisės reguliuojamuose santykiuose valstybė dalyvauja tokiais pat pagrindais, kaip ir privatūs asmenys, todėl šiuose santykiuose valstybė negali turėti absoliutaus imuniteto nuo užsienio teismų jurisdikcijos.

Jei pareiškiamas ieškinys užsienio valstybei, tai visuomet pirmiausia turi būti išspręstas darbo ginčo žinybingumo Lietuvos Respublikos teismui klausimas, t.y. byloje su tarptautiniu (užsienio) elementu turi būti išsiaiškinama ar teismas kompetetingas nagrinėti tokią tarptautinio pobūdžio bylą. Ar teismas yra kompetetingas nagrinėti civilinę bylą, kai ieškinys reiškiamas užsienio valstybei, turi nustatyti pats teismas, nes pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso<sup>35</sup> 150 straipsnio prasmę bylos žinybingumą ir teisingumą įvertina teisėjas *ex officio*. Bylų, turinčių tarptautinį (užsienio) elementą, teisminis priklausymas nustatomas pagal bendras valstybių civilinio proceso taisykles, kurios neretai gali nesutapti. Siekiant išspręsti tokio pobūdžio kolizijas be bendrųjų jurisdikcijos taisyklių, dažnai nustatytinos specialiosios jurisdikcijos taisyklės, kurios gali būti įtvirtintos tiek nacionalinėje teisėje, tiek ir tarptautinėse sutartyse. Tarptautinėje praktikoje teismas, priėmęs ieškinį, kreipiasi į savo valstybės užsienio reikalų ministeriją, prašydamas diplomatiniais kanalais susisiekti su užsienio valstybe, kad ši pareikštų nuomonę dėl pareikšto ieškinio ir valstybės imuniteto jos atžvilgiu taikymo.

Santykių pobūdis tarp ginčo šalių, t.y. nuolatinio Lietuvos Respublikos gyventojų ir užsienio valstybių subjektų, lemia tai, koks imunitetas bus taikomas valstybei (absolūtus ar ribotas). Todėl labai svarbu išsiaiškinti ar šalis siejo darbo teisiniai santykiai ar valstybės tarnybos santykiai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *A. Cudak (Senkevič) v. Lenkijos Respublikos ambasada*<sup>36</sup> pažymėjo, kad tarp ieškovės A. Cudak (Senkevič) ir Lenkijos Respublikos ambasados susiklostė valstybės tarnybos santykiai, reguliuojami viešosios teisės (*acta jure imperii*), o Lenkijos Respublika šiuo atveju turi teisę pasinaudoti valstybės imunitetu nuo užsienio valstybės teismo jurisdikcijos.

Jei tarp Lietuvos Respublikos nuolatinio gyventojų ir užsienio valstybės, vyriausybės ar administracijos vieneto, veikiančio kaip diplomatinė atstovybė, užsienio

---

*V. Stukonis v. JAV ambasada*, Nr. 3K-1/1998, kat. 1.

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

<sup>36</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje *A. Cudak (Senkevič) v. Lenkijos Respublikos ambasada*, Nr. 3K-3-203/2001, kat. 85.2; 121.

organizacija ar asmuo susiklosto darbo santykiai valstybės veiklos privatinės teisės reguliojamoje srityje, tai taikoma riboto valstybės imuniteto doktrina ir tuomet dėl darbo santykių kylančius ginčus sprendžia Lietuvos Respublikos teismai.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5 straipsnio 3 dalis apima tik darbo santykius, kurie susiklosto tarp užsienio valstybės subjekto ir Lietuvos Respublikos nuolatinio gyventojų, t.y. ši norma nereglamentuoja darbo teisinių su asmenimis, kurie nėra nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai.

### 3.1.1.2. Užsienio teisės taikymas

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 6 straipsnyje numatyta, kad darbo santykiams užsienio teisė taikoma, kai tai nustato Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos įstatymai ar darbo sutarties šalių susitarimai.

Užsienio teisės taikymo klausimas kyla esant tarptautinio pobūdžio darbo santykiui.

Užsienio teisę teismas taiko vienos šalies prašymu, nebent teismas nustato, kad taikyti užsienio teisę nėra pagrindo. Šiame straipsnyje pasirenkant darbo santykiui taikytiną teisę, įtvirtinamas šalių valios autonomijos principas.

Tačiau šiame straipsnyje numatytos ir šio principo taikymo ribos, t.y. imperatyvios Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos nepaisant to, kad šalys yra pasirinkusios užsienio teisę. Užsienio teisė netaikoma, jeigu jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir kitų įstatymų įtvirtintai viešajai tvarkai. Tokiais atvejais yra taikomi Lietuvos Respublikos darbo įstatymai.

Tačiau galimos ir išimtys. Teismų praktikoje nurodoma, kad teismas gali atsisakyti taikyti užsienio teisę, jeigu jos taikymas leistų šalims išvengti Lietuvos ar kitos valstybės teisės, su kuria šalių santykiai yra glaudžiai susiję, imperatyvių teisės normų taikymo. Pavyzdžiui, faktas, kad šalys pasirinko kitos valstybės teisę, neatleidžia teismo nuo pareigos taikyti Lietuvos Respublikos darbo teisės imperatyvias teisės normas, ginančias darbuotoją. Nustatant, ar teisės norma imperatyvi ar ne, reikia atsižvelgti ne tik į jos lingvistinę išraišką, bet ir į normos tikslus, jos prigimtį, jos taikymo ar netaikymo padarinius<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> LAT Senato 2000 m. gruodžio 21d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktika, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

Užsienio teisės taikymo apribojimas dėl prieštaravimo viešajai tvarkai yra taikomas, nesvarbu, kokių pagrindų buvo nustatytas užsienio teisės taikymas, t. y. tarptautine sutartimi, Lietuvos Respublikos įstatymu ar darbo sutarties šalių susitarimu.

Užsienio teisės apribojimo taikymas dėl prieštaravimo viešajai tvarkai yra bendra taisyklė, taikoma ne tik darbo teisiniams santykiams, bet ir kitiems privatiniais teisiniams santykiams. Tokia nuostata įtvirtinta Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.11 straipsnyje ir 1980 m. Romos konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės 16 straipsnyje<sup>38</sup>, kuriame nurodoma, kad „nurodytos valstybės teisės normos galima netaikyti tik tuo atveju, jeigu jos taikymas akivaizdžiai prieštarauja teismo vietos viešajai tvarkai (*ordre public*)“.

Viešosios tvarkos doktrina yra vienas iš sunkiausiai pritaikomų tarptautinės privatinės teisės klausimų<sup>39</sup>. Ši sąvoka nėra apibrėžta jokiame teisės akte. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad sąvoka „viešoji tvarka“ apima „pagrindinius principus, kuriais grindžiama valstybės teisinė sistema, valstybės ir visuomenės funkcionavimas“<sup>40</sup>. Sąvoka „viešoji tvarka“ yra vertinamasis kriterijus, todėl atsisakymo taikyti užsienio teisę dėl jos prieštaravimo viešajai tvarkai klausimas turi būti sprendžiamas kiekvieną kartą išsamiai išanalizavus visas bylos aplinkybes ir taikytinas teisės normas. Pažymėtina, kad bendru ir abstrakčiu požiūriu, viešoji tvarka neturi daryti įtakos taikyti šalių pasirinktą ar tam tikros nacionalinės ar tarptautinės normos nustatytą užsienio teisę. Viešosios tvarkos kriterijus turi būti vertinamas ir taikomas tik jeigu konkreti užsienio teisės norma, pritaikyta konkrečioje situacijoje, sukeltų viešąją tvarką pažeidžiančius padarinius. Vadinasi, kiekvieną kartą sprendžiant atsisakymo taikyti užsienio teisę dėl jos prieštaravimo viešajai tvarkai klausimą turi būti įvertintos užsienio teisės normos, nacionalinės teisės normos, konkrečios bylos aplinkybės, palyginti padariniai, kuriuos atitinkamai sukeltų užsienio teisės ir nacionalinės teisės taikymas. Pažymėtina, kad, atsisakant taikyti užsienio teisę dėl „viešosios tvarkos“ kriterijaus, padariniai, kuriuos sukeltų užsienio teisės taikymas, turėtų būti aiškiai ir iš esmės nesuderinami su Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta viešąja tvarka<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. P. 55.

<sup>39</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 270.

<sup>40</sup> LAT senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

<sup>41</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 270.

Lietuvos teismų praktikoje nurodomi tokie atvejai, kai galima atsisakyti taikyti užsienio teisę remiantis „viešosios tvarkos“ kriterijumi<sup>42</sup>:

- užsienio teisės taikymas reikštų pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių pažeidimą;
- užsienio teisės taikymas prieštarautų teisingumui, geriems papročiams, pagrindinėms visuomenėje nusistovėjusioms moralės nuostatoms;
- užsienio teisės taikymas pažeistų valstybės interesus ar pakenktų geros kaimynystės su užsienio valstybe santykiams.

Imperatyvių nacionalinės teisės normų taikymo taisyklė galioja ne tik darbo teisėje, bet ir visoje tarptautinėje privatinėje teisėje. Ji yra įtvirtinta tiek nacionaliniuose teisės aktuose (pvz., Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse), tiek tarptautiniuose dokumentuose (pvz., Romos konvencijoje dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės).

Teisės teorijoje normos yra skirstomos į imperatyvias ir dispozityvias. Sprendžiant imperatyvios normos taikymo klausimą, svarbu nustatyti, ar konkreti norma yra imperatyvi. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad „nustatant, ar norma yra imperatyvi, reikia atsižvelgti ne tik į jos lingvistinę išraišką, bet ir normos tikslus, jos prigimtį, jos taikymo ar netaikymo padarinius“<sup>43</sup>. Nors Lietuvos Respublikos darbo kodeksas tiesiogiai neįvardija į kokius kriterijus turi būti atsižvelgiama nustatant konkrečios normos imperatyvumą, turi būti vadovaujama teisės aktuose numatytomis taisyklėmis ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone.

Darbo teisėje imperatyvių valstybės normų taikymas, neatsižvelgiant į šalių pasirinktą teisę, turi ypatingą reikšmę darbo teisėje. Tai lemia darbo teisės dviguba prigimtis - ji yra iš dalies viešoji, iš dalies privatinė. Be to, darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis, todėl jam yra reikalinga papildoma apsauga. Darbuotojo kaip silpnesnės šalies apsaugai užtikrinti reikalingos imperatyvios normos. Imperatyvių normų darbo teisėje sąrašas iki šiol nebuvo pateiktas jokiame Lietuvos Respublikos norminiame teisės akte. Europos Sąjungos mastu imperatyvių normų darbo teisėje sąrašas yra nustatytas 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje

---

<sup>42</sup> LAT senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

<sup>43</sup> LAT senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje<sup>44</sup>. Pagal šią direktyvą imperatyviomis normomis laikytinos tokios normos:

- maksimalus darbo ir minimalus poilsio laikas,
- minimali mokamų metinių atostogų trukmė,
- minimalios darbo užmokesčio normos, įskaitant apmokėjimą už viršvalandžius,
- profesinės sveikatos, darbo saugos ir higienos reikalavimai,
- apsaugos priemonės, skirtos nėščių ar pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti,
- vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims bei kitos nediskriminavimo nuostatos.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas apžvalgoje „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, nagrinėtose per 1995 metus“<sup>45</sup> nurodoma, kad imperatyviomis normomis turėtų būti laikoma draudimas vienašališkai keisti sąlygas, dėl kurių šalys susitarė, draudimas susitarti dėl sąlygų, pabloginančių darbuotojų padėtį, palyginti su įstatymų nustatyta, terminuotos darbo sutarties sudarymo apribojimai, giminaičių darbo apribojimai, draudimas atsisakyti priimti į darbą, pažeidžiant lygiateisiškumo principą, darbuotojo pareiga pačiam atlikti darbą, draudimas reikalauti atlikti darbo sutartimi nesulygtą darbą, draudimas atleisti iš darbo nedarbingumo ar atostogų laikotarpiu, taip pat dėl politinių įsitikinimų, religinių pažiūrų, kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojo darbinėmis savybėmis, apribojimai nutraukti darbo sutartį su nėščiosiomis ir mažamečius vaikus auginančiomis moterimis, kt. Tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vėlesnė pozicija 2000 m. gruodžio 21 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimu Nr. 28 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas“<sup>46</sup> apžvalgoje Lietuvos Respublikos teismų praktikos taikant tarptautinės privatinės teisės normas apžvalgoje nėra iki galo aiški ir nuosekli<sup>47</sup>.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad „šalių valios autonomijos principo ribos darbo teisėje yra siauresnės nei civilinėje teisėje ir šalių taikytinos teisės pasirinkimas negali pabloginti darbuotojo padėties lyginant su ta padėtimi, kurioje jis būtų buvęs, jeigu šalys nebūtų pasirinkusios taikytinos teisės“. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas čia rėmėsi darbo teisės nuostata, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų,

---

<sup>44</sup> OJ. 1997, L018/1.

<sup>45</sup> LAT apžvalga „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, nagrinėtose per 1995 metus“ // Teismų praktika. 1996, Nr. 3-4. P. 45-71.

<sup>46</sup> Teismų praktika. 2001. Nr. 14, P. 349-412.

<sup>47</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 272.

kurios pablogina darbuotojo darbo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai<sup>48</sup>. Šiuo atveju, esant tokiam plačiam išaiškinimui, kiekviena darbo teisės norma iš esmės būtų laikoma santykinai imperatyvia, ir šalys, pasirinkdamos užsienio teisę, taikytiną darbo santykiams, visuomet balansuotų ant neaiškios jų pasirinkimo teisėtumo ribos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat pateikia pavyzdinį sąrašą normų, kurios laikomos imperatyviomis: tai normos, nustatančios darbuotojų saugos reikalavimus, diskriminacijos draudimai, maksimali darbo trukmė, poilsio režimas, darbas švenčių ir poilsio dienomis, darbas nakties metu, minimali atostogų trukmė ir apmokėjimas už atostogas, minimalus darbo užmokestis ir kt. Taigi, kalbant apie šalių valios autonomijos principą, vargu ar būtų teisinga apibrėžti jo ribas vien absoliučiu principu draudžiančiu sunkinti darbuotojo padėtį, taikomu darbo teisėje, šiuo atveju būtų priimtinesnė sąrašo taisyklė<sup>49</sup>.

Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad šalių autonomijos principas darbo teisėje turi tam tikrą specifiką. Įstatymų leidėjas, siekdamas apsaugoti silpnesnės darbo sutarties šalies – darbuotojo – interesus, kai kurias darbo sutarties sąlygas nustato įstatymu ir imperatyvia forma. Todėl įstatymų nustatytos darbo sutarties sąlygos šalių susitarimu negali būti keičiamos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnis nustato, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginus su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos įstatymai. Šalių taikytinos teisės pasirinkimas negali pabloginti darbuotojo padėties lyginant su ta padėtimi, kurioje jis būtų buvęs, jeigu šalys nebūtų pasirinkusios taikytinos teisės. Todėl teismas gali taikyti darbo sutarties šalių pasirinktą teisę tik tuo atveju, jeigu pripažįsta, kad toks pasirinkimas nepablogina darbuotojo padėties. Tokią teismo išvadą patvirtina ir užsienio valstybių bei tarptautinė praktika. 1980 m. Romos konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės 6 straipsnis nustato, kad aplinkybė, jog darbo sutarties šalys pasirinko taikytiną teisę, negali būti pagrindu netaikyti tų imperatyvių darbuotojų saugančių teisės normų, kurios būtų taikomos, jeigu šalys nebūtų pasirinkę taikytinos teisės<sup>50</sup>.

Taikyti užsienio teisę gali numatyti Lietuvos Respublikos įstatymai. Tais atvejais, kai taikyti užsienio teisę nustatyta Lietuvos Respublikos įstatymais, teismas tokią teisę savo iniciatyva.

---

<sup>48</sup> DK 94 str. 2 d. iki 2002 gruodžio 31d. galiojusio Darbo sutarties įstatymo 7 str. 2 d.

<sup>49</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P.273.

<sup>50</sup> LAT senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

Darbo santykiams taikyti užsienio teisę gali būti nustatyta Lietuvos Respublikos tarptautine sutartimi. Šiuo metu Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose<sup>51</sup>, kuri numatė užsienio teisės taikymą darbo santykiams, įstojus į Europos Sąjungą tapo nebeaktuali. Dabar daugelis klausimų reglamentuoja daugiašalės sutartys arba Europos Bendrijos teisės aktai, taip pat sudaromos tarptautinės sutartys.

### **3.1.1.3. Susitarimas dėl darbo santykiams taikytinos teisės**

Darbo teisė turi tiek viešajai, tiek privačiajai teisei būdingų bruožų, t.y. darbo teisės negalima pripažinti išimtinai viešosios teisės šaka. Sutartinis darbo santykių teisinis pobūdis patvirtina, kad darbo teisei būdingi ir privatinės teisės bruožai, vienu iš kurių yra šalių valios autonomijos principas, leidžiantis sutarties šalims pasirinkti taikytiną teisę. Pavyzdžiui, anksčiau galiojusio Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo<sup>52</sup> 7 straipsnio 1 dalis numatė, kad darbo sutarties turinys, t. y. darbo sutarties sąlygos, jos šalių teisės ir pareigos nustatomos darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Šalių teisė nustatyti darbo sąlygas apima ir jų teisę susitarti dėl sutarčiai taikytinos teisės<sup>53</sup>.

Vadovaujantis šalių valios autonomijos principu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalyje numatyta darbo sutarties šalių teisė pasirinkti taikytiną teisę tiek visai darbo sutarčiai, tiek ir jos daliai. Pasirinkimas turi būti išreikštas tiesiogiai arba akivaizdžiai numanomas iš darbo sutarties sąlygų ar kitų aplinkybių.

Taigi, darbo sutarties šalims suteikiama galimybė rinktis darbo sutarčiai ar jos daliai taikytiną teisę, t.y. sutarties šalys gali pasirinkti skirtingų valstybių teisę reguliuoti skirtingus santykius, kylančius iš darbo sutarties. Tačiau toks skirtingos teisės pasirinkimas turėtų būti logiškai pagrįstas. Vadovautis išskaidymo principu galima tik tuomet, jei galima darbo sutartį suskaidyti į atskirus elementus ir kiekvienam iš jų taikant skirtingų valstybių teisę, nebūtų sukuriami prieštaravimai. Pavyzdžiui, sutartinėms darbo funkcijų atlikimo nuostatoms gali būti taikoma vienos valstybės teisė, o atleidimo iš

---

<sup>51</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 14-234.

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (negalioja nuo 2003-01-01).

<sup>53</sup> LAT senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2001, Nr. 14.



darbo nuostatomis - kitos valstybės teisė. Tačiau negalima reglamentuoti darbdavio ir darbuotojo atsakomybės pagal skirtingų valstybių teisę.

Susitarimas dėl šalių pasirinktos teisės turi būti išreikštas tiesiogiai arba numanomas iš darbo sutarties sąlygų ar kitų aplinkybių, t.y. pačioje darbo sutartyje turi būti aptarta darbo sutarčiai taikytina teisė. Jei tai neaptarta darbo sutartyje, taikytina teisė gali būti nustatyta iš kitų sutarties sąlygų ar faktinių bylos aplinkybių. Turi egzistuoti tam tikri objektyvūs kriterijai ar objektyvios aplinkybės, kuriais vadovaujantis būtų gali nustatyti šalių ketinimus pasirinkti tam tikrą teisę, taikytiną jų santykiams. Pavyzdžiui, jei darbo sutartis sudaroma pagal vienos valstybės tipinę (pavyzdinę) formą, bet nenurodant sutarčiai taikytinos teisės. Tokiu atveju galima numanyti, kad šalys turėjo ketinimą pasirinkti tos valstybės teisę, kurios tipinę darbo sutarties formą naudojo.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šalims pasirinkus taikytiną teisę, darbuotojo apsaugos srityje nenustoją galios imperatyvios teisės normos tos valstybės, kurios darbo įstatymai būtų taikomi nesant šalių susitarimo dėl taikytinos teisės.

Ši nuostata įtvirtina šalių valios autonomijos principo ribojimą imperatyvių teisės normų pagalba. Darbuotojas laikomas silpnesne šalimi ir todėl numatyta papildoma apsauga. Susitarimas dėl taikytinos teisės, neturi įtakos taikyti tos valstybės, kurios darbo įstatymai būtų taikomi nesant šalių pasirinkimo, imperatyvias normas darbuotojo apsaugos srityje. Pavyzdžiui, darbo sutartis sudaroma Prancūzijoje tarp Prancūzijos įmonės ir Lietuvos piliečio. Darbo sutartyje numatyta taikyti Lietuvos teisę. Tačiau Prancūzijos teisė numato darbuotojui mažesnę dirbamų valandų per savaitę skaičių, tai nežiūrint to, kad šalys pasirinko Lietuvos teisę, darbuotojui turi būti taikoma palankesnė imperatyvi norma.

Nors šiame straipsnyje įvardyta individuali darbo sutartis, imperatyviomis normomis turėtų būti laikoma ne tik normos, reguliuojančios darbo sutartį, bet ir kitos darbo teisės normos, susijusios su darbuotojo darbo režimu, saugos, sveikatos ir kitomis garantijomis.

Taigi, jei pasirinktos valstybės teisė suteikia darbuotojui mažiau garantijų negu valstybės, kurios normos būtų taikomos nesant tokio susitarimo, privalo būti taikomos pastarosios valstybės imperatyvios normos.

Jei pasirinktos valstybės teisė suteikia didesnę apsaugą darbuotojui, tai šios valstybės teisė ir turi būti taikoma.

Nepriklausomai nuo to, kurios valstybės teisė taikoma individualiems darbo santykiams, darbuotojui turi būti taikomos tos garantijos, kurias suteikia jam taikoma kolektyvinė sutartis, nors pastarajai ir būtų taikoma kitos valstybės teisė.

#### **3.1.1.4. Darbo santykiams taikytina teisė, nesant susitarimo dėl taikytinos teisės**

Nors darbo teisėje galioja šalių valios autonomijos principas, t. y. darbo sutarties šalys turi teisę pasirinkti sutarčiai taikytiną teisę tiek visai darbo sutarčiai, tiek ir jos daliai, nes darbo teisė negali būti pripažinta išimtinai viešosios teisės šaka, tačiau gali būti atveju, kai darbo sutarties šalys nepasirinko taikytinos valstybės teisės (t.y. darbo sutartyje neaptarė kokios valstybės teisė būtų taikoma, kilus ginčui iš darbo sutarties) ir toks pasirinkimas negali būti nustatytas iš kitų sutarties sąlygų ar aplinkybių visumos.

Nepasirinkus taikytinos valstybės teisės, vadovaujamosi kolizinių normų taisyklėmis, kurios įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 7 straipsnio 2 dalyje. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 7 straipsnio 2 dalis numato, jei šalys savo susitarimu nepasirenka taikytinos teisės, tai ji parenkama vadovaujantis šiais principais, kurie atkartoja Romos konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės 6 straipsnio 2 dalies nuostatas:

- 1) jei darbas nuolatos dirbamas vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės darbo teisė, nepaisant to, kad darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje;
- 2) jei darbuotojas nedirba nuolatinio darbo nė vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės, kurioje yra darbdavio verslo vieta (buveinė), darbo teisė;
- 3) jei iš aplinkybių visumos galima daryti išvadą, kad darbo santykiai yra labiausiai susiję su kita valstybe, nei ta, kurios teisė taikytina pagal pirmiau išvardytus principus, taikoma tos kitos valstybės, su kuria tie darbo santykiai labiausiai susiję, darbo teisė.

Pirmajame punkte yra įtvirtinta bendra taisyklė, kuri taikoma tais atvejais, kai darbuotojas turi nuolatinį darbą, kurį nuolat, nenutrūkstamai dirba vienoje ir toje pačioje valstybėje. Tokiu atveju taikoma tos valstybės darbo teisė. Šios valstybės teisė taikoma ir tais atvejais, jeigu laikinai darbuotojas išvyksta dirbti į kitą valstybę. Nėra svarbu, kur yra įmonė, su kuria darbuotoją sieja darbo teisiniai santykiai, tačiau, jeigu darbuotojas nutraukia darbo santykius pirmojoje valstybėje ir išvyksta nuolatiniam darbui į kitą, ši norma nėra taikoma. Tokiu atveju taikoma darbo vietos teisė (*lex loci laboris*). Pavyzdžiui, Lenkijos piliečiui, sudariusiam darbo sutartį su Lietuvos įmone darbui Lietuvoje, taikoma darbo vietos teisė, t. y. Lietuvos teisė, kuri kartu yra ir darbdavio teisė.

Atvejais, kai darbuotojas neturi nuolatinio darbo nė vienoje valstybėje, pritaikyti pirmojo principo nėra galimybių, todėl būtų taikoma teisė tos valstybės, kurioje yra darbdavio, su kuriuo darbuotojas yra sudaręs darbo sutartį, verslo vieta (buveinė) (t.y. *lex loci delegationis*). Pavyzdžiui, Lietuvos piliečiui sudarius darbo sutartį su Lenkijoje esančia Lenkijos įmone atlikti tam tikrą darbą Lietuvoje, nors darbo vieta yra Lietuvoje, tačiau turės būti taikoma darbdavio, t. y. Lenkijos teisė.

Jei iš aplinkybių visumos galima daryti išvadą, kad darbo santykiai yra labiau susiję su bet kuria kita valstybe, nei ta valstybe, kurios teisė būtų pasirinkta pagal minėtus principus, tai taikoma būtent valstybės teisė, su kuria darbo santykiai labiausiai susiję (t.y. *lex causae*). Šioje normoje yra įtvirtinta vadinamoji glaudžiausio ryšio doktrina. Pažymėtina, kad glaudžiausio ryšio doktrina yra taikoma tik tada, jeigu konkrečiu atveju iš aplinkybių visumos galima manyti, kad turi būti taikoma kitos valstybės teisė, nei nurodo kiti du pirmiau minėti principai. Nustatant valstybę, kuri yra labiausiai susijusi su darbo teisiniais santykiais, turi būti įvertinta konkrečių darbo teisinių santykių aplinkybių visuma, t. y. ne tik aplinkybės, egzistavusios darbo teisinių santykių atsiradimo metu, bet ir aplinkybės, atsiradusios po darbo sutarties sudarymo.

Pažymėtina, kad minėti trys principai yra taikomi tik tada, kai tarp darbo santykio valstybių yra sudaryta dvišalė tarptautinė sutartis dėl teisinės pagalbos<sup>54</sup>, tačiau jei tokios sutarties nėra, darbo sutarčiai taikytina teisė turėtų būti nustatoma pagal bendrą kolizinės teisės principą – santykiui turi būti taikoma ta teisė, su kuria tas santykis yra labiausiai susijęs.

Laikytina, kad darbo sutarties atveju su darbo santykiais labiausiai susijusi yra darbo atlikimo vietos valstybės teisė, t. y. tos valstybės teisė, kurios teritorijoje nuolat ar daugiausia yra atliekamas darbas, nors darbdavio buveinė ir būtų kitoje valstybėje. Pavyzdžiui, jeigu įmonė – darbdavys yra užsienyje, tačiau darbuotojas darbą atlieka Lietuvoje, darbo sutarčiai turėtų būti taikoma Lietuvos darbo teisė.

Jeigu nėra ar negalima nustatyti valstybės, kurioje darbuotojas nuolat ar daugiausia atliktų darbą, reikėtų taikyti darbdavio buvimo vietos valstybės teisę.

---

<sup>54</sup> LAT senato 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

### 3.1.1.5. Tarptautinės kolizinės darbo teisės normos, numatytos tarptautinėse daugiašalėse ar dvišalėse sutartyse

Tarptautinės kolizinės darbo teisės normos gali būti įtvirtintos ir nacionalinėje (vidaus) teisėje, ir tarptautinėse daugiašalėse ar dvišalėse sutartyse. Šios kolizinės normos yra skirtos reguliuoti tarptautinio pobūdžio darbo santykius, t.y. turinčius užsienio elementą.

Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys darbo teisės srityje yra svarbus Lietuvos darbo teisės šaltinis.

Iš svarbiausių tarptautinių sutarčių, galiojančių Lietuvos Respublikoje ir laikomų darbo teisės šaltiniu, yra šios:

- 1948 m. Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija<sup>55</sup> ;
- 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas<sup>56</sup>;
- 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas<sup>57</sup>;
- 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija<sup>58</sup>;
- 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta)<sup>59</sup>;
- 1970 m. Ženevos Europos šalių susitarimas dėl kelių transporto priemonių ekipažų, važinėjančių tarptautiniais maršrutais, darbo (AETR)<sup>60</sup>;
- 1980 m. Romos konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės<sup>61</sup>;
- TDO konvencija Nr. 11 dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į asociacijas ir vienytis<sup>62</sup>;
- TDO konvencija Nr. 29 dėl priverstinio ir privalomojo darbo<sup>63</sup>;
- TDO konvencija Nr. 47 dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę<sup>64</sup>;
- TDO konvencija Nr. 73 dėl jūreivių sveikatos patikrinimo<sup>65</sup>;
- TDO konvencija Nr. 79 dėl vaikų ir jaunuolių naktinio darbo nepramoniniuose darbuose<sup>66</sup>;

<sup>55</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

<sup>56</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.

<sup>57</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

<sup>58</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

<sup>59</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>60</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 59-1762.

<sup>61</sup> OL L 266, 1980.

<sup>62</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-647.

<sup>63</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648.

<sup>64</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-649.

<sup>65</sup> Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2381.

- TDO konvencija Nr. 80 dėl TDO Generalinės konferencijos pirmosiose dvidešimt aštuoniose sesijose priimtų konvencijų dalinio pakeitimo<sup>67</sup>;
- TDO konvencija Nr. 81 dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje<sup>68</sup>;
- TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo<sup>69</sup>;
- TDO konvencija Nr. 88 dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo<sup>70</sup>;
- TDO konvencija Nr. 90 dėl jaunuolių naktinio darbo pramonėje (pakeista)<sup>71</sup>;
- TDO konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo<sup>72</sup>;
- TDO konvencija Nr.100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą<sup>73</sup>;
- TDO konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo<sup>74</sup>;
- TDO konvencija Nr. 108 dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų<sup>75</sup>;
- TDO konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje<sup>76</sup>;
- TDO konvencija Nr. 116 dėl TDO Generalinės konferencijos pirmosiose trisdešimt dviejose priimtų konvencijų dalinio pakeitimo<sup>77</sup>;
- TDO konvencija Nr. 122 dėl užimtumo politikos<sup>78</sup>;
- TDO konvencija Nr. 127 dėl vienam darbuotojui leistino maksimalaus krūvio pernešimo<sup>79</sup>;
- TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis<sup>80</sup>;
- TDO konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje<sup>81</sup>;
- TDO konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus<sup>82</sup>;

---

<sup>66</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-650.

<sup>67</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-651.

<sup>68</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-652.

<sup>69</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

<sup>70</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-672.

<sup>71</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-673.

<sup>72</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-674.

<sup>73</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675.

<sup>74</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.

<sup>75</sup> Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2382.

<sup>76</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

<sup>77</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-678.

<sup>78</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 36-1181.

<sup>79</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-735.

<sup>80</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-736.

<sup>81</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

<sup>82</sup> Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2383.

- TDO konvencija Nr. 142 dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales<sup>83</sup>;
- TDO konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti<sup>84</sup>;
- TDO konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo<sup>85</sup>;
- TDO konvencija Nr. 159 dėl invalidų profesinės rehabilitacijos ir užimtumo<sup>86</sup>;
- TDO konvencija Nr. 160 dėl darbo statistikos<sup>87</sup>;
- TDO konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo<sup>88</sup>;
- TDO konvencija Nr. 173 dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam<sup>89</sup>;
- TDO konvencija Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų<sup>90</sup>;
- TDO konvencija Nr. 182 dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotųjų veiksmų tokiam darbui panaikinti<sup>91</sup>;
- TDO konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo<sup>92</sup>.

Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijose numatyti tarptautiniai darbo standartai, juos ratifikavusioms valstybėms yra privalomi. TDO rekomendacijose yra aiškinamos, tikslinamos, plėtojamos konvencijų nuostatos, nustatomi aukštesni darbo standartai, teikiami pasiūlymai valstybėms tobulinti nacionalinę teisę. TDO rekomendacijos yra neprivalomas teisės aktas.

Dažniausiai TDO konvencijos nėra tiesiogiai taikomos, todėl darbuotojai, profesinės sąjungos ar darbdaviai negali tiesiogiai iš jų kildinti savo reikalavimų, t.y. tiesiogiai jomis remtis, o turi laukti, kol įstatymų kūrėjas, vyriausybės ar socialiniai partneriai priims jas perkeliančius teisės aktus.

Lietuvos įstojimas į Europos Sąjungą ir prisijungimas prie Šengeno erdvės skatina gyventojų, tarp jų ir darbo jėgos judėjimą. Skirtingas įvairių valstybių išsivystymo lygis skatina žmogiškojo kapitalo mainus: įvairių sričių specialistai kviečiami į kitas valstybes, steigiamos užsienio kapitalo ir bendros įmonės, į kurias užsienio investuotojai

<sup>83</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-738.

<sup>84</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

<sup>85</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

<sup>86</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-741.

<sup>87</sup> Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2384.

<sup>88</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-767.

<sup>89</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 31-768.

<sup>90</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1298.

<sup>91</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-26161.

<sup>92</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 49.

dažnai siunčia savo vadovus ar kitus darbuotojus ir pan. Dėl to kilus ginčui iš darbo sutarties, kurios viena šalis yra užsienio fizinis ar juridinis asmuo, arba esant kitokiam užsienio (tarptautiniam) elementui darbo byloje (pvz., darbas buvo atliekamas užsienyje), reikia nustatyti, kurios valstybės darbo teisę reikia taikyti darbo sutarties šalių sutartiniams santykiams. Tarptautinė privatinė darbo teisė, kaip tarptautinės privatinės teisės dalis, sprendžia būtent tokius klausimus: kurios valstybės teisė taikytina tarptautinio pobūdžio darbo santykiams su užsienio elementu ir kurios valstybės teismas yra kompetentingas nagrinėti darbo ginčą, kuriame yra užsienio elementas<sup>93</sup>.

Europos mastu šiuos klausimus reguliuoja Europos Bendrijų narių pasirašyta 1980 m. Romos konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės<sup>94</sup>, 1968 m. rugsėjo 27 d. Briuselio konvencija dėl teismų sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo bei vykdymo<sup>95</sup>, 2000 m. gruodžio 22 d. EB Tarybos reglamentas Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo<sup>96</sup>, taip pat 1982 m. spalio 25 d. Modifikuotoji konvencija bei EB ir EFTA šalių 1988 m. rugsėjo 16 d. Lugano konvencija dėl teismų sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo bei vykdymo<sup>97</sup>. Romos konvencija turi nuostatų dėl darbo santykiams taikytinos teisės, t. y. sprendžia įstatymų kolizijos klausimus, o kitos trys konvencijos bei minėtas EB Tarybos reglamentas sprendžia jurisdikcijos kolizijos klausimus.

Dvišalės tarptautinės sutartys, skirtingai nei socialinės apsaugos srities tarptautinės sutartys, nėra tokios reikšmingos darbo teisei. Ilgą laiką vienintelis pavyzdys buvo Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose<sup>98</sup>, kurios 45 straipsnis nustatė, kad darbo santykių šalys gali pasirinkti teisę, pagal kurią jų santykiai bus reguliuojami, ir taisyklės, taikomas šalims nepasirinkus tokios teisės, taip pat teisingumo taisyklės. Šios normos tapo beveik nebereikšmingos abiem šalims įstojus į Europos Sąjungą ir perėmus *acquis communautaire*, nes didelę dalį svarbių klausimų, kaip antai teisę įsidarbinti kitoje valstybėje, teisę nebūti diskriminuojamam dėl pilietybės sudarant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, šiuo metu ir Lenkijos Respublikoje, ir

---

<sup>93</sup> Žr.: International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations / Ed. by R. Blanpain. Vol 1; European Labour Law / Ed. by C. Engels. Boston, 1994. P. 175.

<sup>94</sup> OJ. 1980, L266/1

<sup>95</sup> OJ. 1978, L304/36.

<sup>96</sup> OJ. 2001, L012.

<sup>97</sup> OJ. 1988, L319/25.

<sup>98</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 14-234.

kitose valstybėse reglamentuoja daugiašalės sutartys arba Europos Bendrijos teisės aktai, taip pat sudaromos tarptautinės sutartys<sup>99</sup>.

Įstojus į Europos Sąjungą, Bendrijos teisės normos laikomos Lietuvos nacionalinės teisės sistemos dalimi. Teisinis bendradarbiavimas su Latvijos Respublika, Estijos Respublika ir Lenkijos Respublika (anksčiau – remiantis dvišalėmis ir trišalėmis sutartimis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių) nuo 2004 m. gegužės 1 d. taip pat remiasi Europos Sąjungos teise. Lietuvos Respublikos ir šių valstybių sudarytos teisinės pagalbos ir teisinių santykių sutartys nuo to laiko galioja tiek, kiek neprieštaruoja Europos Sąjungos teisės aktams ir kiek jose reglamentuojamų klausimų neapima Europos Sąjungos teisės aktai<sup>100</sup>.

### **3.2. Vidaus (nacionalinės) darbo teisės kolizijų šalinimas**

Jei prieštaravimas kyla vidaus (nacionalinėje) teisėje tarp įvairių norminių teisės aktų, t.y., kai darbo santykis neturi tarptautinio (užsienio) elemento, tai šias kolizijas pašalina vidaus (nacionalinės) darbo teisės kolizinės normos.

Darbo teisė turi ir viešosios, ir privačios teisės bruožų, tai jai būdingas ir normatyvinis, ir sutartinis teisinio reguliavimo metodas. Todėl nacionalinės kolizinės darbo teisės normos taikomos spręsti ir teisės normų bei norminio pobūdžio neturinčių sutarčių tarpusavio sąveikos problemas. Vadinasi, kolizinės normos sprendžia ir skirtingo, ir to paties lygmens darbo teisės šaltinių normų kolizijas. Turi būti išspręstos ir kolizijos (prieštaravimai) tarp norminių teisės aktų nuostatų bei sutartinių nuostatų (individualios darbo sutarties). Nacionalinė kolizinė norma padeda nustatyti konkrečiam teisiniam santykiui taikytiną taisyklę. Taigi, kolizinės nuostatos išsaugo teisinės sistemos vidinį vientisumą ir darną<sup>101</sup>.

Vidines (nacionalines) kolizines darbo teisės normas taip pat galima sugrupuoti į grupes:

- tarpšakines (bendrosios teisės);
- šakines (darbo teisės).

<sup>99</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 47.

<sup>100</sup> Bužinskas G. ;Grigienė J. Teisingumas tarptautiniame civiliniame procese. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P. 66-67.

<sup>101</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 65.



Prie tarpšakinių kolizinių nuostatų pirmiausia priskirtinas aukštesnės juridinės galios teisės akto viršenybės prieš žemesnės galios teisės aktą principas<sup>102</sup>.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 7 straipsnis numato, kad negalioja joks įstatymas ar kitoks aktas priešingas Konstitucijai. Lietuvos Respublikos Konstitucija yra aukščiausią galią turintis darbo teisės šaltinis. Joje įtvirtintos pamatinės darbo teisės nuostatos ir principai. Remiantis Konstitucijos viršenybės principu, nei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, nei kiti darbo įstatymai ir norminiai teisės aktai negali prieštarauti Konstitucijai ir joje įtvirtintoms normoms.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 8 straipsnio 1 dalis numato, kad kai Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis yra nustatytos kitokios taisyklės negu tos, kurias nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti Lietuvos Respublikos darbo įstatymai, taikomos Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių taisyklės.

Šioje normoje nustatytas tarptautinės ir nacionalinės teisės santykis bei tarptautinės ir nacionalinės teisės normų kolizijų sprendimo taisyklės. Tai visuotinai pripažįstamas tarptautinės teisės viršenybės nacionalinei teisei principas.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 135 straipsnio 1 dalis nustato, kad Lietuvos Respublika vadovaujasi visuotinai pripažintais tarptautinės teisės principais ir normomis. Tarptautinės teisės prioriteto (viršenybės) prieš vidaus (nacionalinę) teisę principas, reiškia, kad esant kolizijai tarp tarptautinės sutarties ir vidaus teisės nuostatų, turi būti taikomos tarptautinės sutarties nuostatos.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 138 straipsnio 3 dalis numato, kad Seimo ratifikuotos tarptautinės sutartys yra Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Kadangi sudarytos tarptautinės sutartys yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis, todėl jas vykdyti yra privaloma. Komentuojamas principas yra visuotinai pripažintas tarptautinis teisės principas, laikomas susiformavusiu tarptautiniu papročiu (1969 m. Jungtinių Tautų Vienos konvencija dėl sutarčių teisės<sup>103</sup>). Jei bet kuris Lietuvos Respublikos teisės aktas nustato kitokias taisykles negu Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis, turi būti taikoma tarptautinės sutarties norma.

Daugiašalės tarptautinės sutartys (konvencijos) pirmiausiai skirtos vienodinti privatinę materialiąją teisę, t.y. nustatančios vienodas materialiąsias normas, tiesiogiai reguliuojančias tam tikrus santykius.

Literatūroje sutinkama nuomonių, kad šis principas yra taikomas tik toms tarptautinėms sutartims, pagal kurias Lietuvos Respublika yra teisiškai įsipareigojusi.

---

<sup>102</sup> Ten pat. P. 65.

<sup>103</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 13-480.

Tarptautinės sutartys, kurių Lietuvos Respublika nėra sudariusi ar prie kurių Lietuvos Respublika nėra prisijungusi, apskritai neprivalo būti taikomos Lietuvoje, nebent jos išreiškia susiformavusį privalomą tarptautinį paprotį<sup>104</sup>. Tačiau teismų praktikoje nurodoma, kad nors Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymo<sup>105</sup> 11 straipsnio 2 dalis šį principą įtvirtina tik ratifikuotų tarptautinių sutarčių atžvilgiu, tačiau šis principas turi būti taikomas tiek ratifikuotų, tiek ir ratifikacijos nereikalaujančių tarptautinių sutarčių atžvilgiu. Šią išvadą patvirtina Lietuvos vidaus teisės galiojančios normos, nustatančios, kad esant neatitikimui ar prieštaravimui tarp tarptautinės sutarties nuostatų ir Lietuvos Respublikos įstatymų, turi būti taikomos galiojančios tarptautinės sutarties nuostatos, nepriklausomai nuo to, ar ta sutartis yra ratifikuotina, ar ji ratifikacijos nereikalauja<sup>106</sup>.

Tarptautinė sutarties nuostatos privalomos Lietuvos Respublikos teisės subjektams ir kolizijos atveju turi aukštesnę teisinę galią negu paprastojo įstatymo ar poįstatyminio teisės akto norma<sup>107</sup>.

Taip pat atkreipiamas dėmesys, kad sprendžiant bylas su tarptautiniu (užsienio) elementu Lietuvos teismams gali tekti taikyti ir tarptautines sutarties (konvencijas), kurių dalyvė Lietuva nėra, normas. Tokie atvejai galimi tada, kai tarptautinė sutartis (konvencija), nustatanti unifikuotas privatinės teisės normas, numato, kad ji yra taikoma, kai bent viena iš bylos šalių yra valstybėje – tos tarptautinės sutarties (konvencijos) dalyvėje, o pagal kolizines normas turi būti taikoma būtent valstybės – tos tarptautinės sutarties (konvencijos) dalyvės – teisė. Tokiu atveju tarptautinė sutartis (konvencija) yra ją ratifikavusios ar kitaip prie jos prisijungusios valstybės teisės sudėtinė dalis, todėl bylą nagrinėjantis teismas ją turi taikyti<sup>108</sup>.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 8 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys darbo santykiams taikomos tiesiogiai, išskyrus atvejus, kai tarptautinės sutartys nustato, jog joms taikyti yra būtinas specialus Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas.

---

<sup>104</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P. 263.

<sup>105</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.

<sup>106</sup> LAT Senato 2000 m. gruodžio 21d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2001, Nr. 14.

<sup>107</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 67.

<sup>108</sup> LAT Senato 2000 m. gruodžio 21d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2001, Nr. 14 ir LAT Senato 2000 m. gruodžio 21d. nutarimas Nr. 28 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas“ // Teismų praktika. 2001, Nr. 14. P. 6.

Galiojanti Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis yra teisės šaltinis ir nacionalinės teisės sistemos sudedamoji dalis. Vadinasi, tokios sutarties normos darbo santykiams yra taikomos tiesiogiai, nepriimant jokio specialaus nacionalinės teisės akto. Tai taip pat reiškia, kad įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas darbo santykių subjektai turi teisę tiesiogiai remtis galiojančių Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių nuostatomis. Kita vertus, pati tarptautinė sutartis gali nustatyti, kad joms taikyti yra būtinas specialus Lietuvos Respublikos teisės aktas. Tokiu atveju, tokių tarptautinių sutarčių taikymo prielaida yra tinkamai priimtas specialus norminis teisės aktas. Pavyzdžiui, Europos socialinė chartija ir TDO konvencijos numato valstybių pareigą priimti teisės aktus, reglamentuojančius tam tikrus darbo santykius pagal Europos socialinės chartijos ir tokių konvencijų nustatytus standartus, principus ir taisykles. Vadinasi, šios sutartys taikomos ne tiesiogiai, o tik tais atvejais, kai yra priimti atitinkami nacionaliniai teisės aktai<sup>109</sup>.

Lietuvos teisinėje sistemoje tarptautinės sutarčių teisinės nuostatos gali būti taikomos tiesiogiai, jei tik jos atitinka tiesioginio veikimo ir taikymo kriterijus, taigi yra pakankamai aiškios, tikslios ir griežtos, joms taikyti nereikalingas specialus vidaus teisės aktas<sup>110</sup>.

Taip pat Lietuvos Respublikos darbo kodeksui ir kitiems darbo įstatymams negali prieštarauti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai ir kiti norminiai teisės aktai, lokalūs norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Individualioje sutartyje (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalis) šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis<sup>111</sup>.

Bendrosioms normoms priskiriamos tokios kolizinės normos, kaip *lex posterior derogat legi priori*, t.y. vėlesnis įstatymas keičia ankstesnį bei *lex specialis derogat legi generali*, t.y. speciali teisės norma keičia bendrąją.

Kolizijos vidaus teisėje gali kilti tarp vienodos juridinės galios teisės aktų, t.y. tarp dviejų įstatymų, dviejų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų, ir kt. Tokiu atveju, kilusios kolizijos šalinamos vadovaujanti *lex posterior derogat legi priori* taisykle, t.y. bus vadovaujama vėliau priimtu teisės aktu. Pavyzdžiui, tą patį darbo

---

<sup>109</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. P.263.

<sup>110</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 70.

<sup>111</sup> Nekrošius *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 66.

santykį skirtingai reglamentuoja du įstatymai. Tokiu atveju bus taikomas vėliau priimtas įstatymas.

Gali skirtis ir skirtingų kodeksų normos. Pavyzdžiui, bylose dėl gražinimo į darbą neįsiteisėjusių sprendimų vykdymo klausimu Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso pozicijos yra skirtingos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 299 straipsnio 1 dalis numato šios kategorijos darbo ginčų sprendimus vykdyti skubiai, o pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 283 straipsnį teismui suteikiama teisė leisti sprendimą vykdyti skubiai. Sprendžiant šią koliziją reikia vadovautis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 1 straipsnio nuostata, kad darbo bylos yra nagrinėjamos pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso taisykles, išskyrus išimtis, kurias nustato kiti, šiuo atveju Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymai. Taip pat Lietuvos Respublikos darbo kodekso 11 straipsnio 1 dalis numato, kad esant prieštaravimui tarp Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų, taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekso norma. Vadinasi, sprendimai bylose dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo gražinimo į ankstesnį darbą turi būti vykdomi skubiai, t. y. turi būti vadovaujamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 299 straipsnio 1 dalimi.

Prieštarauti viena kitai gali ir to paties teisės norminio akto normos. T. Davulis straipsnyje „Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų“<sup>112</sup> nagrinėjo Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 5 straipsnio 4 dalies ir 220 straipsnio 4 dalies koliziją. 2003 m. sausio mėn. įsigaliojusiame Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 5 straipsnio 4 dalyje buvo numatyta, kad darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai netaikomi darbo santykiams, kurie atsiranda tarp užsienio šalies darbdavio ir darbuotojų – ne nuolatinių Lietuvos Respublikos gyventojų, kai darbuotojai dirba darbdavio pavedimu Lietuvos Respublikos teritorijoje. Tuo tarpu, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 220 straipsnio 4 dalis numatė, kad užsienio valstybių piliečiams, atsiųstiems ribotą laiką dirbti į Lietuvą, kai nuolatinė jų darbo vieta yra kitoje valstybėje, jų darbo Lietuvoje veikiančiose įmonėse, įstaigose, organizacijose metu garantuojamos Lietuvos Respublikos įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose bei kolektyvinėse sutartyse nustatytos darbo sąlygos.

Vadinasi, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnio 4 dalies norma nepatenka į 5 straipsnio 4 dalyje numatytą Lietuvos Respublikos darbo kodekso veikimo sritį.

---

<sup>112</sup> Davulis T. Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų / Justitia 2007 m. Nr. 4 (66) P. 75.

Todėl minėta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5 straipsnio 4 dalis 2004 m. birželio 22 d. įstatymo pakeitimu<sup>113</sup> buvo panaikinta ir užsienio darbdavių ir užsienio darbuotojų darbo santykiai Lietuvos Respublikos teritorijoje jau pateko į Lietuvos darbo teisės normų taikymo sritį. Buvo keičiamas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnis, kuriame buvo numatyta, kad „papildomas garantijas laikinai dirbti užsienio valstybėje komandiruojamiems darbuotojams ir darbuotojams, užsienio valstybių darbdavių komandiruotiems laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, nustato specialus Lietuvos Respublikos įstatymas. Šios garantijos taikomos nepriklausomai nuo jų darbo santykiams taikytinos teisės“. Taigi, suprasdamas reguliavimo sudėtingumą ir klausimo specifiką, Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas nutarė Direktyvą 96/71/EB perkelti ne Lietuvos Respublikos darbo kodekso normomis, o specialiu įstatymu, pačiame kodekse darant tik nuorodą į specialų įstatymą.

Taigi, Direktyvai 96/71/EB perkelti Lietuvos Respublikoje buvo pakoreguotos Lietuvos Respublikos darbo kodekso bendrosios dalies normos, apibrėžiančios kodekso taikymo sritį, pagal kurias Lietuvos darbo teisės normos pradėjo būti taikomos ir į Lietuvą atvykstantiems užsienio darbdavio siunčiamiems darbuotojams, o 220 straipsnyje „Garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju“ padaryta nuoroda į specialų įstatymą, kuris turi numatyti papildomas garantijas darbuotojams, užsienio valstybių darbdavių komandiruotiems laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, ir į užsienio valstybę komandiruojamiems darbuotojams. Tuo tikslu 2005 m. gegužės 12 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas Nr. X-199<sup>114</sup>. Kas savo ruožtu pašalino ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų tarpusavio koliziją.

Taip pat kolizijos gali kilti ir tarp skirtingos juridinės galios teisės aktų. Pavyzdžiui, gali kilti prieštaravimas tarp įstatymo ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo arba tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo ir lokalinio norminio teisės akto ir pan.

Pateiksime lokalaus teisės norminio akto, t.y. Kauno technologijos universiteto nuostatų prieštaravimo Lietuvos Respublikos mokslo įstatymui ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. gruodžio 17d. nutarimu Nr. 565 patvirtintų Valstybinių aukštųjų mokyklų ir mokslo instituto darbuotojų bei pedagogų konkursų (peratestavimo) kriterijams atvejį.

---

<sup>113</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 103-3756.

<sup>114</sup> Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *A. R. Jankūnas v. Kauno technologijos universitetas*<sup>115</sup> pažymėjo, kadangi konkursas yra viena iš darbo sutarties valstybinėse aukštosiose mokyklose sudarymo sąlygų, taigi ir teisės į darbą valstybinėje aukštojoje mokykloje realizavimo prielaida, darbdavys, organizuojantis konkursą, neturi teisės nustatyti didesnių ribojimų asmenims dalyvauti konkurse, nei nustato darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai. Tuo metu, kai kilo ginčas, galioję teisės aktai nenumatė reikalavimo, kad teisę dalyvauti konkurse užimti mokslo darbuotojo ar pedagogo vietai valstybinėje aukštojoje mokykloje turi tik atestuoti asmenys. 1991 m. vasario 12 d. Mokslo ir studijų įstatymo 35 straipsnis nustatė, kad mokslininkai turi teisę dalyvauti konkursuose darbui valstybinėse mokslo ir studijų įstaigose gauti. Jokių papildomų sąlygų dalyvauti konkurse ši norma nenumatė. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 565 numatė, kad dalyvauti konkurse profesoriaus pareigoms užimti gali asmenys, turintys profesoriaus pedagoginį (mokslo) vardą arba mokslų daktaro (habilituoto daktaro) laipsnį. Jokių papildomų sąlygų dalyvauti konkurse šis teisės aktas taip pat nenumatė. KTU statuto 67 punktas numatė, kad viso pedagoginio ir mokslo personalo pareigos užimamos konkurso būdu. Taigi jokių papildomų sąlygų dalyvauti konkurse nenumatė ir KTU statutas. Tuo tarpu KTU mokslo ir pedagoginio personalo konkurso nuostatų 2.4. ir 2.11. punktai ir Atestavimo nuostatų 1.2. punktas numatė, kad dalyvauti konkurse gali tik atestuoti darbuotojai. Minėti nuostatų punktai prieštaravo Mokslo ir studijų įstatymo 35 straipsniui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. gruodžio 17 d. nutarimu Nr. 565 patvirtintų Valstybinių aukštųjų mokyklų ir mokslo institutų mokslo darbuotojų bei pedagogų konkursų (peratestavimo) kriterijų 1 punktui ir KTU statuto 67 punktui.

Galima daryti išvadą, kad kilus prieštaravimui lokalinio norminio teisės akto ir aukštesnės juridinės galios akto, yra taikomas aukštesnės juridinės galios aktas.

Jei tą patį darbo santykį reglamentuoja speciali teisės norma ir bendroji teisės norma, tai visuomet taikoma specialioji teisės norma, t.y. kolizijos sprendimo taisyklė *lex specialis derogat legi generali*.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *G. Varoneckas v. O. Nekrošienė*<sup>116</sup> pažymėjo, kad Lietuvos Respublikos DSĮ 1 str. 1 dalyje nurodyta, kad šis įstatymas nustato darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo bendrąją tvarką, o to

---

<sup>115</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. R. Jankūnas v. Kauno technologijos universitetas*, Nr. 3K-3-1363/2001, kat. 2.4.3.3.

<sup>116</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje *G. Varoneckas v. O. Nekrošienė*, Nr. 3K-3-1076/2003, kat. 2.11; 13.

paties straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo su valstybės tarnautojais, renkamaisiais darbuotojais ir kitais darbuotojais, ypatumus nustato įstatymai ir kiti teisės aktai, nustatantys tokių darbuotojų darbo santykius, jeigu šis įstatymas to nedraudžia. Iš LR aukštojo mokslo įstatymo, Kauno medicinos universiteto statuto ir kitų teisės aktų matyti, kad, įgyvendinant aukštųjų mokyklų veiklos autonomiją, buvo nustatyta speciali darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo tvarka su renkamais viešo konkurso būdu institutų direktoriais (LR aukštojo mokslo įstatymo 37 str. 6 d., Kauno medicinos universiteto statuto 13.3.4 p. ir 61 p.). Todėl bylą nagrinėję teismai turėjo taikyti specialias normas, detaliai reglamentuojančias darbo sutarties sudarymo su ieškovu bei jos nutraukimo tvarką.

Šakinės (darbo teisės) kolizinės normos įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 11 straipsnyje. Tai Lietuvos Respublikos darbo kodekso viršenybės ir darbuotojui palankesnio teisinio režimo (*in favorem*) principai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 11 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad esant prieštaravimui tarp Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų, taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekso norma.

Darbo kodeksas – tai ypatingas darbo įstatymas. Jis apima pagrindines bendrąsias teisės normas, taikomas visiems ar didžiajai daugumai darbuotojų, jas susistemina.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso prioritetas kitų įstatymų atžvilgiu teisės doktrinoje aiškinamas tuo, kad kodeksas kaip kodifikuotas teisės aktas (pirmas tarp lygių – lot. *primus inter pares*) vienodai sureguliuoja ir balansuoja darbo santykius, nepalikdamas prieštaravimų ar spragų<sup>117</sup>.

Šiame straipsnyje įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso viršenybės kitiems įstatymams bei norminiams aktams principas. Kilus kolizijai, ji šalinama taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso normą.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 11 straipsnio 2 dalis numato, kad kilus prieštaravimui tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata.

*In favorem* principas reiškia, kad tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų esant prieštaravimui taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata. Nors šį principą pagrindžia socialinės darbo teisės kaip darbuotojų teises ir interesus apsaugančios teisės šakos paskirtis, jo nereikėtų absoliutinti. Jo tikroji reikšmė atsiskleidžia sprendžiant

---

<sup>117</sup> Nekrošius *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 66.

prieštaravimus tarp skirtingos juridinės galios norminių aktų, taip pat tarp norminių teisės aktų ir darbo sutarties<sup>118</sup>. Vadinasi, darbuotojui palankesnė nuostata taikoma nežiūrint į tai, kokios juridinės galios akte ši nuostata įtvirtinta. Palankumas darbuotojui turi būti vertinamas objektyviai, t.y. imant statistinį, neturintį išskirtinių poreikių ar savybių darbuotoją.

---

<sup>118</sup> Nekrošius *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 66.



## Išvados

1. Koliziją darbo teisėje galima apibūdinti kaip prieštaravimą tarp įvairių norminių teisės aktų, reguliuojančių darbo santykius. Dėl darbo santykių kylantys prieštaravimai pasireiškia tiek teisinių sistemų viduje, tiek ir tarp jų.
2. Esant tarptautinio pobūdžio darbo santykiui kelių valstybių materialiosios teisės normos pretenduoja reguliuoti tą darbo santykį. Šios kolizijos sprendimas reiškia, kad teismas nustato, kurios iš kelių valstybių teisę reikia taikyti ginčo santykiui.
3. Kolizijos kyla ir vidaus (nacionalinėje) darbo teisėje tarp įvairių norminių teisės aktų.
4. Kolizijoms darbo teisėje spręsti yra sukurtos specialios taisyklės, įtvirtintos teisės (kolizinės) normose.
5. Kolizinė norma neišsprendžia kilusio ginčo. Ji nurodo normą, kuria remiantis turi būti sureguliuotas visuomeninis santykis.
6. Priklausomai nuo to, kokią koliziją sprendžiama, kolizinės normos skirstomos į:
  - a. tarptautines kolizines darbo teisės normas;
  - b. nacionalines darbo teisės kolizines normas.
7. Tarptautinės kolizinės normas gali numatyti tiek nacionalinė teisė, tiek tarptautinės daugiašalės ar dvišalės sutartys.
8. Nacionalinės darbo teisės kolizinės nuostatos skirstomos į tarpšakines ir šakines. Prie tarpšakinių priskiriamas aukštesnės juridinės galios teisės akto viršenybės prieš žemesnės galios teisės aktą principas bei *lex posterior derogat legi priori* (vėlesnis įstatymas keičia ankstesnį) ir *lex specialis derogat legi generali* (speciali teisės norma keičia bendrąją) taisyklės. Šakinės darbo teisės kolizinės normos yra šios: Lietuvos Respublikos darbo kodekso viršenybės ir darbuotojui palankesnio teisinio režimo principai. Jie įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 11 straipsnyje.
9. Tarptautinio pobūdžio darbo santykiui darbo sutarties šalys turi teisę pasirinkti šiam darbo santykiui taikytiną teisę. Darbo sutarties šalių teisė pasirinkti taikytiną teisę yra ribojama imperatyvių darbo teisės normų, kurios būtų taikomos, jeigu šalys nebūtų pasirinkusios taikytinos teisės. Taip pat darbo sutarties šalių teisė pasirinkti taikytiną teisę ribojama dėl prieštaravimo viešajai tvarkai (*ordre public*).

Tai įtvirtinta 1980 m. Romos konvencijoje dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

10. Nepasirinkus tarptautinio pobūdžio darbo santykiui taikytinos teisės, taikytina teisė bus nustatyta vadovaujantis kolizinėmis normomis *lex loci laboris*, *lex loci delegationis* taisyklės arba parinkta labiausiai su darbo santykiu susijusi teisė. *Lex loci laboris* (darbo vietos) taisyklė taikoma, kai darbas nuolat dirbamas vienoje valstybėje, nepaisant to, kad darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje. *Lex loci delegationis* (darbdavio verslo (buveinės) vietos) taisyklė taikoma, jei darbuotojas nedirba nuolatinio darbo nė vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės, kurioje yra darbdavio verslo vieta (buveinė), darbo teisė. Kai iš aplinkybių visumos galima daryti išvadą, kad darbo santykiai yra labiau susiję su kita valstybe, nei ta, kurios teisė taikytina pagal *lex loci laboris* ir *lex loci delegationis* principus, taikoma tos kitos valstybės, su kuria tie darbo santykiai labiausiai susiję, darbo teisė.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato, kad darbo santykiams Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisant to, ar darbuotojas dirba Lietuvoje, ar pagal darbdavio pavedimą užsienyje, taikomi Lietuvos darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytos ir kelios šio principo išimtys (kolizinės normos): darbo santykiams užsienio valstybių ar tarptautinių organizacijų atstovybėse bei darbo santykiams valstybių sienas kertančiose transporto priemonėse.
12. Darbo santykiams užsienio teisė taikoma, kai tai nustato Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos įstatymai ar darbo sutarties šalių susitarimai.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu iš esmės reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuriame apjungtos pagrindinės Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos.
14. Lietuvos darbo teisė ir pagrindiniai jos šaltiniai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas) yra iš esmės suderinti su Romos konvencijos nuostatomis ir atitinka visuotinai pripažintas taisyklės.

## Literatūros sąrašas

### Teisės norminiai aktai

1. 1980 metų Romos konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės // OL L 266, 1980.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
8. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1948.

### Specialioji literatūra:

9. Bužinskas G.; Grigienė J. Teisingumas tarptautiniame civiliniame procese. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
10. Богуславский М. М. Международное частное право. Москва: Юристъ, 1998.
11. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
12. Davulis T. Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų. Justitia, 2007, Nr. 4 (66).
13. International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations / Ed. by R. Blanpain. Vol 1; European Labour Law / Ed. by C. Engels. Boston, 1994.
14. Киселев И.Я. Международный труд. Москва: Юристъ, 1997.
15. Киселев И.Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты). Москва, 2003.
16. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
17. Лушникова М. В. Коллизионное трудовое право в структуре общей части российского трудового права. In Современные тенденции в развитии трудового права и социального обеспечения. . Москва: МГЮА, 2007.

18. Mikėlėnas V. Tarptautinės privatinės teisės įvadas. Vilnius: Justitia, 2001.
19. Nekrošius *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
20. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
21. Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 1999.
22. Словарь иностранных слов. – Москва, Русский язык, 1989.
23. Теория юридического процесса. Под общей ред. Проф. В. М. Горшенева. Харьков, 1985.

#### **Teismų praktika:**

24. LAT apžvalga „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, nagrinėtose per 1995 metus“ // Teismų praktika. 1996, Nr. 3-4.
25. LAT Senato 2000 m. gruodžio 21d. nutarimas Nr. 28 „Dėl Lietuvos Respublikos teismą praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas“ // Teismų praktika. 2001, Nr. 14.
26. LAT Senato 2000 m. gruodžio 21d. nutarimu Nr. 28 aprobuota Lietuvos Respublikos teismą praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2001, Nr. 14.
27. LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2003, Nr. 20.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje *V. Stukonis v. JAV ambasada*, Nr. 3K-1/1998, kat. 1.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. R. Jankūnas v. Kauno technologijos universitetas*, Nr. 3K-3-1363/2001, kat. 2.4.3.3.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje *J. Grečin v. West Atlantic Fishing company LTD*, Nr. 3K-3-1093/2003, kat. 2.8.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje *G. Varoneckas v. O. Nekrošienės*, Nr. 3K-3-1076/2003, kat. 2.11; 13.

#### **Internetinės nuorodos:**

32. Lietuvos Respublikos Seimas [žiūrėta 2008 m. sausio 4d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lrs.lt>.

33. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministerija [žiūrėta 2008 m. vasario 17d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1701616164>.
34. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas [žiūrėta 2008 m. kovo 10d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt>.

## **Kolizijų sprendimas darbo teisėje**

### **Santrauka**

Kolizija – tai prieštaravimas tarp įvairių norminių teisės aktų, reguliuojančių tuos pačius arba artimus visuomeninius santykius. Kolizijos gali būti hierarchinės, dėl galiojimo laiko, dėl taikymo srities, specialiosios.

Kolizijos problema darbo santykiuose su tarptautiniu (užsienio) elementu gali kilti tada, kai dviejų ar daugiau valstybių materialioji teisė pretenduoja reguliuoti ginčo santykį. Kolizijos sprendimas reiškia, kad teismas nustato, kurios iš kelių valstybių teisę reikia taikyti ginčo santykiui. Išsiaiškinus, kurios valstybės teisė taikytina, teismas taiko taikytinos teisės normas. Šios kolizijos vadinamos jurisdikcijų kolizijomis.

Kolizijos gali kilti ir nacionalinėje (vidaus) teisėje, kai kyla prieštaravimai tarp nacionalinės teisės skirtingų teisės šaltinių normų.

Kolizijoms darbo teisėje spręsti yra sukurtos specialios taisyklės, įtvirtintos teisės (kolizinės) normose. Kolizinės normos nenumato teisinio santykio subjektų teisių ir pareigų. Jos tiesiogiai teisinio santykio nereguliuoja. Kolizinės normos padeda išsiaiškinti materialiosios teisės sistemą, pagal kurios materialiąją teisę bus sprendžiamas ginčas.

Kolizinės normos yra šių rūšių: tarptautinės kolizinės darbo teisės normos ir nacionalinės darbo teisės kolizinės normos.

Tarptautines kolizines normas gali numatyti ir nacionalinė teisė, ir tarptautinės daugiašalės ar dvišalės sutartys.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas yra pirmasis Lietuvos Respublikos teisės aktas, įtvirtinantis kolizines darbo teisės normas.

## **Conflicts of Laws in Labour Law**

### **Summary**

The conflict of laws is the contradiction in various regulations, ruling same or similar public relations. Conflicts of laws might be hierarchic, due to validity period, due to application matter, and special.

In labour relations with international (external) element the issue of the conflict of laws may occur when the conflict relation might be regulated by the substantive law of two or more states. The solution of the conflict means, that the court determines, the law of which state is to be applied in order to solve the conflict relation. When determined, the court applies the rules of the appropriate law. These kinds of conflicts of law are called the conflicts of jurisdictions.

The conflict of laws may also occur in national (domestic) law, when the contradictions appear in rules of different sources of national law.

There are special rules for solving conflict of laws, which are established in (conflict) rules of law. The conflict rules do not establish the rights and duties of the person of legal relations. They simply do not regulate the legal relation directly. The conflict rules promotes the clarity of the system of substantive law, which is applicable for the solution of the conflict relation.

The types of collision rules are: collision rules of international labour law and collision rules of national labour law.

The provisions for the international collision rules could take place both in national law and in international treaties (bilateral or multilateral).

The Labour Code of the Republic of Lithuania is the first legal act of the Lithuanian Republic, which establishes conflict rules for labour law.