

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Mildos Kairaitytės  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**  
**Darbo santykių transporto šakoje ypatumai**

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis  
Recenzentas: doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius 2016

## TURINYS

ĮVADAS .....	2
1. TRANSPORTO ŠAKOS SAMPRATA IR ŠIOJE ŠAKOJE DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINA TEISĖ.....	5
2. DARBO SANTYKIŲ SAUSUMOS TRANSPORTO ŠAKOJE YPATUMAI .....	11
2.1. Įdarbinimo ir darbo sutarčių su sausumos transporto darbuotojais sudarymo ypatumai.....	11
2.1.1. Kelių transporto darbuotojų priėmimo į darbą ypatumai.....	11
2.1.2. Geležinkelių transporto darbuotojų priėmimo į darbą ypatumai .....	18
2.2. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo ypatumai sausumos transporte.....	20
2.2.1. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo ypatumai kelių transporte .....	21
2.2.2. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo geležinkelių transporte ypatumai .....	32
2.3. Darbo apmokėjimo ypatumai sausumos transporto šakoje.....	34
3. DARBO SANTYKIŲ ORO TRANSPORTO ŠAKOJE YPATUMAI .....	46
3.1. Oro transporto darbuotojų priėmimo į darbą ypatumai .....	46
3.2. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo ypatumai oro transporte.....	47
3.3. Darbo apmokėjimo ypatumai oro transporte .....	49
4. DARBO SANTYKIŲ VANDENS TRANSPORTO ŠAKOJE YPATUMAI.....	52
4.1. Įdarbinimo ir darbo sutarties sudarymo su vandens transporto darbuotojais ypatumai.....	52
4.1.1. Vidaus vandens transporto darbuotojų įdarbinimo ypatumai .....	52
4.1.2. Įdarbinimo ir darbo sutarties sudarymo su jūrininkais ypatumai.....	53
4.2. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo ypatumai vandens transporto šakoje.....	57
4.3. Darbo apmokėjimo ypatumai vandens transporte.....	61
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	67
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	69
SANTRAUKA .....	79
SUMMARY .....	80

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Šio magistro darbo tema – darbo santykių transporto šakoje ypatumai – signalizuoja, jog darbo santykiai transporto šakoje turi specifinių, išskirtinių požymių, lyginant su darbo santykiais, vykdomiems įprastomis sąlygomis. Šie darbo santykių ypatumai lemia poreikį juos tinkamai reguliuoti ir užtikrinti tokio reguliavimo veikimą.

Transportas - sudėtinė Lietuvos Respublikos ūkio dalis, skirta viešiesiems ir ūkio subjektų poreikiams tenkinti - keleiviams, bagažui ir (arba) kroviniams vežti<sup>1</sup>. Ši sritis yra pripažįstama viena rizikingiausių ekonominės veiklos sričių, kadangi kelių transporto vairuotojai, geležinkelių transporto darbuotojai, laivo ar lėktuvo įgulos nariai darbo funkciją atlieka būdami kelyje, todėl yra veikiami tokių veiksmų kaip nuolatinis pavojus sveikatai, didelė atsakomybė keleivių ir krovinių atžvilgiu, stresas, darbas prastomis oro sąlygomis, naktimis bei kitomis pavojų keliančiomis sąlygomis. Dėl šios priežasties transporto šakoje dirbantiems bei darbą vykdančioms asmenims iškyla daug sunkumų ir iššūkių, siekiant išvengti darbo teisės pažeidimų. Šio magistro darbo tema ir yra reikšminga tuo, jog, nepriklausomai kokioje srityje asmenys dirba, jiems turi būti užtikrintos vienodos teisės įsidarbinant, dirbant saugiomis ir sveikomis sąlygomis bei gaunant teisingą apmokėjimą už darbą.

Tai, kad transporto darbuotojai darbą atlieka nuolat keliaudami bei kirsdami užsienio valstybių sienas, reiškia, kad tema yra aktuali ir reikšminga tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės prasme. Dėl šios priežasties magistro darbe gausu lyginimo su teisiniu reguliavimu Europos Bendrijoje, teikiamos išvados, kaip šis reguliavimas suderintas su nacionaliniu.

Temos aktualumą pagrindžia ir tai, jog įgaliotų institucijų rengiamų patikrinimų metu transporto įmonėse nustatomas nemažas skaičius pažeidimų, o teismų praktikos, susijusios su ginčais dėl darbo santykių transporto šakoje, nėra gausu. Tai įrodo, jog esamas reguliavimas ne visiškai užtikrina darbo šalių interesus, o pažeistos teisės dažnai nėra ginamos.

**Darbo tikslas.** Išnagrinėti darbo santykių transporto šakoje ypatumus, identifikuoti šių darbuotojų darbo santykių ypatumų reguliavimo problemas ir pateikti pasiūlymus bei galimus šių problemų sprendimo būdus dėl reguliavimo tobulinimo.

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos transporto veiklos pagrindų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Lietuvos Aidas*, 1991, Nr. 215.

**Darbo uždaviniai.** Siekiant įgyvendinti darbo tikslą, yra keliami tokie uždaviniai:

1. pateikti transporto šakos sampratą bei nustatyti transporto šakos darbuotojų darbo santykiams taikytiną teisę;
2. atskleisti darbo santykių ypatumų sausumos transporte esmę ir pagrindines problemas;
3. išanalizuoti esminius darbo santykių oro transporte ypatumus;
4. išnagrinėti darbo santykių ypatumus vandens transporte;
5. pateikti išvadas ir pasiūlymus dėl darbo santykių transporto šakoje reguliavimo tobulinimo.

**Tyrimo objektas.** Pagrindinis šio magistro darbo tyrimo objektas yra darbo santykių ypatumai, taikomi asmenims, dirbantiems bei vykdantiems darbą transporto įmonėse, tačiau dėl ribotos darbo apimties darbe plačiai nekalbama apie kolektyvinius santykius transporto šakoje - darbe orientuojamasi į individualius darbo santykius ir pagrindinius šių santykių institutus - įdarbinimą, darbo sutarties sudarymą, darbo ir poilsio laiką bei darbo užmokestį. Atsižvelgiant į minėtų institutų skirtumus bei darbo teisės pažeidimų ir ginčų pobūdį teismuose, tiriamajame darbe nagrinėjama sausumos, oro ir vandens transporto srityse esančių darbo santykių ypatumai, juos reglamentuojantys norminiai teisės aktai, analizuojama teismų praktika ir teisės doktrinos nuostatos bei jų taikymo metu išskylančios problemos.

**Tyrimo metodai.** Analizuojant nagrinėjamą temą bei su ja susijusių duomenų rinkimui ir apdorojimui darbe taikomi šie mokslinio tyrimo metodai – lyginamasis, loginis analizės, sisteminis, istorinis, lingvistinis (gramatinis).

Lyginamojo tyrimo metodas pasireiškia darbo teisės institutų lyginimu tarpusavyje, taip pat nacionalinio teisinio reguliavimo lyginimu su tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintomis nuostatomis. Lyginimo metodu realizuojama tyrimo analizė, aprašant bei aiškinant panašumus ir skirtumus lyginamuose institutuose, palyginant skirtingų autorių nuomones bei atskirų transporto rūšių teisinį reguliavimą.

Loginės analizės metodas pasitelkiamas nagrinėjant skirtingų teisės mokslininkų darbus, jų nuomones bei teismų praktiką. Pasinaudojant šiuo metodu, kritiškai vertinamas teisinis reglamentavimas, daromos išvados ir teikiami pasiūlymai dėl reguliavimo tobulinimo.

Sisteminės analizės metodas darbe yra plačiai naudojamas, analizuojant tiek nacionalinių, tiek tarptautinės bei Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas, aktualias darbo

santykiams transporto šakoje. Be to, šis metodas naudojamas lyginant to paties instituto įstatyminių reguliavimų bei teismų praktiką skirtingose transporto rūšyse – sausumos, oro ir vandens transporte. Šio metodo pagalba sudaroma darbo struktūra.

Šiame darbe taikomas ir istorinės analizės metodas, leidžiantis atskleisti tam tikrų institutų kilmę bei darbo santykių institutų transporto šakoje reguliavimo ateities perspektyvas.

Darbe naudojami ir lingvistinis metodas, kuris pasitelkiamas nagrinėjant teisės aktuose numatytus apibrėžimus, ar nustatant įstatymų leidėjo valią vienu arba kitu klausimu ir taip siekiant palyginti ją su teismų praktikoje išsakoma pozicija.

**Darbo originalumas.** Atlikus mokslinės literatūros analizę, pastebima, jog nagrinėjama tema Lietuvoje bei užsienyje nėra gausu išsamių mokslinių tyrimų. Su šia tema susijusiais aspektais probleminius klausimus moksliniuose darbuose kelia tokie teisės mokslininkai kaip J. Usonis, I. Mačernytė–Panomariovienė ir kiti. Per pastaruosius penkerius metus kituose magistro darbuose darbo santykių transporto šakoje ypatumai buvo analizuojami tik pagal atskirus darbo teisės institutus arba atskiras transporto šakas, tačiau nėra nei vieno rašto darbo (mokslinio tyrimo), kuriame sistemiškai, išskiriant svarbiausius ir daugiausia problemų praktikoje keliančius darbo santykių institutus bei lyginant juos tarpusavyje, būtų analizuojami darbo santykiai visoje transporto šakoje. Be to, buvę moksliniai tyrimai dažnai yra nebeaktualūs, kadangi yra pasikeitęs teisinis reguliavimas, dažnai informacija neatitinka tikrovės. Šio darbo naujumas pasireiškia ir tuo, jog tyrimo objektas nustatytas pagal esminius darbo santykių institutus bei tuo, jog analizuojamas šių institutų reguliavimas ir veikimas visose transporto rūšyse – sausumos, oro ir vandens transporte.

**Svarbiausi šaltiniai.** Darbe naudojamos Lietuvos Respublikos, Europos Bendrijos, tarptautinės teisės aktais, Lietuvos teismų ir Europos Teisingumo Teismo praktika, darbo teisės mokslininkų publikacijos. Taip pat remtasi Europos Sąjungos bei Lietuvos Respublikos įgaliotų institucijų ataskaitomis. Siekiant išsiaiškinti esamas problemas nagrinėjamos temos kontekste, pasitelkiama Valstybinės darbo inspekcijos pateikta medžiaga. Visi šaltiniai pasirinkti, atsižvelgiant į jų aktualumą ir naujumą nagrinėjamos temos prasme.

# 1. TRANSPORTO ŠAKOS SAMPRATA IR ŠIOJE ŠAKOJE DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINA TEISĖ

Šioje magistro darbo dalyje aptariama transporto šakos samprata ir tiksliai nustatoma, kokią ūkinės veiklos dalį apima transportas. Taip pat šioje dalyje analizuojama darbo santykiams transporto šakoje taikytina teisė.

Transporto šaka laikytina ypatinga ūkinės veiklos sritimi, kadangi yra susijusi su daugeliu kitų ūkio sričių: energetika, mašinų gamyba, kuro ištekliais, ryšiais bei informatika. Šioms sritims daroma įtaka apima ir atmosferos taršą, eismo saugumą, tarptautinę teisėtvarką. Todėl galima teigti, jog transportas – viena iš svarbiausių valstybės ekonominės infrastruktūros sričių, ją reikia laikyti prioritetine, kadangi jos valdymo efektingumas turi reikšmės valstybės ekonominei raidai, be to, transporto vaidmuo svarbus ir valstybės saugumo sferose, pastebima didelė jo svarba socialinėje srityje.

Transporto sektoriuje dirba apie 10 milijonų žmonių, t. y. 4,5 proc. visų darbuotojų Europos Sąjungoje.<sup>2</sup> Žmogiškasis veiksnys yra esminė bet kurios aukštos kokybės transporto sistemos sudedamoji dalis – transporto sistema negalėtų veikti efektyviai, jei nebūtų gerai apmokytų ir motyvuotų darbuotojų, patenkintų savo darbo vieta ir sąlygomis. Reikia įvertinti, jog tokie darbuotojai turi atitikti ne tik reikalingus amžiaus, kvalifikacijos ar sveikatos reikalavimus, bet ir klientų aptarnavimo, darbo su pavojingomis bei naujomis technologijomis įgūdžius, todėl švietimas ir mokymas taip pat turi neabejotiną reikšmę, rengiant tokius darbuotojus.

Lietuvoje transportas suteikia darbą tūkstančiams šalies gyventojų: vairuotojams, geležinkelininkams, jūreiviams, terminalų darbuotojams, energetikams ir kt.<sup>3</sup> Transporto sistemos sėkmingas darbas priklauso tik nuo gerai ją išmanančių darbuotojų, kuriems užtikrinamos tinkamos ir teisingos darbo sąlygos.

Remiantis Lietuvos Respublikos transporto veiklos pagrindų įstatymu, transportas – tai sudėtinė Lietuvos Respublikos ūkio dalis, skirta viešiesiems ir ūkio subjektų poreikiams tenkinti – keleiviams, bagažui ir (arba) kroviniams vežti<sup>4</sup>. To paties įstatymo 5 straipsnis numato, jog transporto rūšys yra šios: geležinkelių, kelių, jūrų, oro ir vidaus

---

<sup>2</sup> Europos Komisija. *Apie Europos Sąjungos politiką. Transportas* [interaktyvus] Europos Sąjunga, 2014, 20 p. [žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.] Prieiga per internetą: <[http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport\\_lt.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport_lt.pdf)>.

<sup>3</sup> AMBRAZEVIČIUS, Algimantas. *Lietuvos transporto sistema* [interaktyvus]. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2008 [žiūrėta 2016 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://documents.tips/documents/lietuvos-transporto-sistema-algimantas-ambrazevicius.html>>.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos transporto veiklos pagrindų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Lietuvos Aidas*, 1991, Nr. 215.

vandenų transportas. Siekiant sistemiškos darbo santykių transporto šakoje ypatumų analizės ir šiame darbe transportas skirstomas į tris kategorijas:

- 1) sausumos (kelių, geležinkelių);
- 2) oro (aviacijos);
- 3) vandens (vidaus vandenų, jūrų).

Susipažinus su transporto sistema, matyti jos sudėtingumas, milžiniškas dalyvaujančių asmenų skaičius. Todėl suprantama, kad ši sistema turi būti kokybiškai ir tiksliai valdoma, laikantis tarptautinių konvencijų ir susitarimų, pagal pagrindinius teisės aktų reikalavimus. Taip pat būtinos vienodos sąlygos, teisinės garantijos ir ūkinis savarankiškumas visoms transporto sistemos įmonėms, jų pastoviai plėtrai ir normaliam funkcionavimui.

Transporto šakos darbuotojų dirbamas darbas yra specifinio pobūdžio, kadangi yra susijęs su nuolatiniu buvimu kelyje. Šis požymis lemia poreikį reguliuoti darbo santykius transporto šakoje diferencijuotai, taip užtikrinant visiems darbuotojams, nepriklausomai, kokioje srityje jie dirba, vienodas teises įsidarbinant, sukuriant tokiems darbuotojams saugias ir sveikas sąlygas dirbti, kiek galima sumažinant kylančius pavojus ir rizikas, užtikrinant teisingą apmokėjimą už darbą.

Reguliuojant darbo santykius pagrindiniai šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija)<sup>5</sup>, tarptautinės sutartys, Europos Sąjungos teisės norminiai aktai, Lietuvos Respublikos įstatymai, kiti valstybės organų leidžiami norminiai aktai bei kitų darbo teisės subjektų priimami norminiai aktai<sup>6</sup>. Pagrindinis Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas, apibrėžiantis principines bendrąsias nuostatas darbo teisės srityje, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas)<sup>7</sup>. Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 9 punktas nustato darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principą. Mokslinėje literatūroje nustatyta, jog darbo sąlygos diferencijuojamos, leidžiant bendrąsias ir specialiąsias teisės normas<sup>8</sup>. Bendrosios normos taikomos visiems darbuotojams arba didžiajai jų daugumai, nepriklausomai nuo ūkio šakos, profesijos, amžiaus ir pan. Kalbant apie transporto šaką, aktualios tampa specialiosios normos, kurios taikomos tik kai kurių kategorijų, įsakmiai nurodytų įstatyme, darbuotojams, kurių darbą reguliuoja ir bendrieji darbo įstatymai, o

---

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>6</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64 – 2569.

<sup>8</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

specialieji numato tik bendrųjų taisyklių išimtis. Specialieji darbo įstatymai tam tikrai darbuotojų kategorijai nustato ypatingas darbo sąlygas arba papildomas, palyginti su bendromis normomis, teises ir pareigas, todėl juos taikant reikia vadovautis taisykle: specialioji norma sustabdo bendrosios normos galiojimą.

Pabrėžtina, kad darbo santykių transporto šakoje reguliavimui ypatingą reikšmę turi Europos Sąjungos darbo teisė. Siekiant tikslumo, greta minėto *Europos Sąjungos teisės* termino gali būti vartojami siauresnio turinio, bet tiksliau teisės šaltinių apibūdinantys *Europos Bendrijos* arba *Bendrijos teisės* terminai. Nagrinėjamos temos apimtyje vieni svarbiausių šaltinių yra Europos Bendrijos reglamentai ir direktyvos, kurie reglamentuoja individualiosios darbo teisės institutų aspektus:

– komandiruojamų darbuotojų darbas – 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Komandiravimo direktyva)<sup>9</sup>;

– darbo ir poilsio laiko teisinis reguliavimas – 2006 m. kovo 15 d. buvo priimtas Reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantis Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85<sup>10</sup>; 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų<sup>11</sup>; 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo<sup>12</sup>; 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos Bendrijos Laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos Transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) sudaryto susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo<sup>13</sup>; 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF),

---

<sup>9</sup> 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 18, 1997 1 21, p. 1–6.

<sup>10</sup> 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantis Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85. OJ L 102, 11.4.2006, p. 1–14.

<sup>11</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OL L 299, 2003 11 18, p. 9–19.

<sup>12</sup> 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo. OL L 80, 2002 3 23, p. 35–39.

<sup>13</sup> 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos Bendrijos Laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos Transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) sudaryto susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo. OL L 167, 1999 7 2, p. 33–37.



Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo<sup>14</sup>; 2005 m. liepos 18 d. Tarybos direktyva 2005/47/EB, dėl Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) ir Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų<sup>15</sup>.

Kitas svarbus diferencijuoto reguliavo pagrindas pasireiškia tuo, jog dažnai transporto šakoje darbo santykiai turi užsienio elementą. Darbo teisės mokslininkų darbuose užsienio elementas skirstomas į subjektinį (darbuotojas – užsienietis, darbdavys – užsienio valstybės juridinis ar fizinis asmuo), ir objektinį (sutarties ar komandiruotės pagrindu darbas atliekamas užsienio valstybėje, transporto srityje ar su kelionėmis susijusį darbą darbuotojas atlieka vienoje ar keliose užsienio valstybėse ar pan.)<sup>16</sup>. Nagrinėjamos temos atžvilgiu ypač aktualu kalbėti apie objektinį užsienio elementą.

Lietuvos Respublika 2005 m. balandžio 14 d. prisijungė prie Konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (1980 m. Romos konvencijos)<sup>17</sup>, kuri 2008 m. birželio 17 d. buvo pakeista Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I)<sup>18</sup>. Šis reglamentas privalomas visas ir tiesiogiai taikomas valstybėse narėse. Reglamento 3 straipsnyje yra nustatyta, kad individualiai darbo sutarčiai yra taikoma šalių pasirinkta teisė. Šalių teisė pasirinkti taikytiną teisę darbo sutartyje neatima ir neriboja darbuotojo teisės į apsaugą, kurią jam suteikia privalomos teisės normos. Taigi visais atvejais darbuotojas, kaip silpnesnė darbo santykių šalis, bus apsaugotas pagal tam tikros valstybės imperatyvias teisės normas. Remiantis minėto reglamento 8 straipsnio 2 dalimi, jei šalys nepasirinko individualiai darbo

---

<sup>14</sup> 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo. OL L 302, 2000 12 1, p. 57—60.

<sup>15</sup> 2005 m. liepos 18 d. Tarybos direktyva 2005/47/EB, dėl Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) ir Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. OL L 195, 2005 7 27, p. 15—21.

<sup>16</sup> NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008 iš USONIS J., MARTINĖLYTĖ A. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „ROMA I“ reglamentą. *Jurisprudencija*, 2014, Nr. 21(3), p. 645-666.

<sup>17</sup> Europos ekonominės bendrijos sutartis dėl sutartiniam santykiams taikytinos teisės (Romos konvencija). OL, 1980 L 266.

<sup>18</sup> 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). OL L 177, 2008 7 4, p. 6—16.

sutarčiai taikytinos teisės, sutarčiai taikoma teisė valstybės, kurioje, o jei ši sąlyga netenkinama – iš kurios, darbuotojas, vykdydamas sutartį, įprastai atlieka darbą, teisė. Laikoma, kad valstybė, kurioje įprastai atliekamas darbas, nepasikeitė, jei darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje. Jei taikytinos teisės neįmanoma nustatyti, sutarčiai taikoma valstybės, kurioje yra darbuotoją įdarbinusio darbdavio verslo vieta, teisė. Jei iš aplinkybių visumos aišku, kad sutartis glaudžiau susijusi su kita valstybe nei nurodyta šiame straipsnyje, bus taikoma tos kitos valstybės teisė.

Darbo kodekso 5 straipsnio 1 dalis numato, kad kodekso normos taikomos darbo santykiams Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisant to, ar darbuotojas dirba Lietuvoje, ar pagal darbdavio pavedimą užsienyje. Tačiau viena iš šio principo išimčių, numatyta Darbo kodekse, kai darbo santykiams valstybių sienas kertančiose transporto priemonėse paprastai taikomas vėliavos valstybės principas (lot. *lex banderae*). Kaip numato Darbo kodekso 5 straipsnio 2 dalis, 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. Darbo kodekso 7 straipsnis numato galimybę tarptautinį elementą turinčiame darbo santykiyje darbo sutarties šalims 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 įstatymas įtvirtina šalių valios autonomiją ir leidžia tarptautinio pobūdžio darbo santykio šalims pasirinkti jų santykius reguliuojančios valstybės teisę (lot. *lex voluntatis*). Tačiau ši šalių valios autonomija ir iš jos išplaukianti galimybė pasirinkti užsienio valstybės teisę negali būti absoliuti. Dėl to Darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalyje numatyta sąlyga, 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.

Pažymėtina, jog naujajame Darbo kodekso projekte<sup>19</sup> įtvirtinama nauja nuostata, kuria reglamentuojami darbo santykiai vandens, oro ir kelių transporto priemonėse, numatant, jog darbo santykius laivuose reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo teisės normos, jei šie laivai plaukioja su Lietuvos Respublikos vėliava, orlaiviuose – Lietuvos Respublikos darbo teisės normos, jei šie orlaiviai pažymėti Lietuvos Respublikos

---

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, 2015 m. kovo mėn. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>.

skiriamaisiais ženklais, išskyrus, kai orlaivis be įgulos laikinai perduotas naudoti užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančiam subjektui, o kelių transporto priemonėse, kertančiose bent dviejų valstybių sienas, darbo santykiai nustatomi pagal transporto priemonę savo veiklos tikslais naudojančio darbdavio buveinės vietą.

Apibendrintai galima daryti išvadą, kad svarbiausias visų transporto sektoriuje galiojančių tarptautinių ir nacionalinių taisyklių tikslas – transporto darbuotojų apsauga nuo neigiamų padarinių jų saugai ir sveikatai dėl netinkamų darbo sąlygų. Visų rūšių transporte aukšti darbo sąlygų standartai yra būtini, norint šiame sektoriuje išsaugoti žmogiškąjį kapitalą, tačiau skirtingi standartai nacionaliniu lygmeniu trukdo suderintai Europos transporto socialinei plėtrai. Dėl tokios taisyklių įvairovės judūs darbuotojai tampa pažeidžiamesni, transporto valdytojai susiduria su didele biurokratija, iškreipiama konkurencija, o kai kuriuos Europos Sąjungos teisės aktus tampa sunku įgyvendinti<sup>20</sup>. Todėl išanalizavus darbo santykiams transporto šakoje taikytiną teisę, galima apibendrintai teigti, jog dėl darbo santykių specifiškumo būtina tokių darbuotojų darbą reguliuoti diferencijuotai, nustatant didesnę darbuotojų apsaugą numatančias taisykles bei užtikrinant, kad toks reguliavimas atitinka standartus visoje Europos Bendrijoje.

---

<sup>20</sup> Baltoji knyga „Bendros Europos transporto erdvės kūrimo planas. Konkurencingos efektyviu išteklių naudojimu grindžiamos transporto sistemos kūrimas“ (COM(2011) 0144) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/transport/themes/strategies/doc/2011\\_white\\_paper/sec-2011-391-unofficial-translation\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/transport/themes/strategies/doc/2011_white_paper/sec-2011-391-unofficial-translation_lt.pdf)>.

## **2. DARBO SANTYKIŲ SAUSUMOS TRANSPORTO ŠAKOJE YPATUMAI**

Šioje dalyje aptariami darbo santykių sausumos transporto šakoje ypatumai Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos mastu, analizuojami teisės taikymo klausimai. Dėl darbo santykių ir veiklos pobūdžio specifikos skirtumų, sausumos transportą galima išskirti į kelių ir geležinkelių transporto rūšis.

Reikia pabrėžti, jog asmenų, dirbančių sausumos transporte, saugumas ir sveikata, net gyvenimo kokybė, priklauso nuo darbo santykių sureguliuojimo. Mobilaus darbo pobūdis reikalauja ypatingo reguliuojimo, visų pirma, įdarbinant tokį asmenį ir užtikrinant, kad jis atitinka kvalifikacijai keliamus reikalavimus, taip pat sudarant darbo ir poilsio laiko reikalavimus atitinkančias darbo sąlygas bei sukuriant teisingo apmokėjimo už darbą mechanizmą. Būtent per šių institutų reglamentavimo ir taikymo analizę, atskleidžiama darbo santykių sausumos transporte ypatumų esmė.

### **2.1. Įdarbinimo ir darbo sutarčių su sausumos transporto darbuotojais sudarymo ypatumai**

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytais darbo tvarkais, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (Darbo kodekso 93 straipsnis). Vienas pagrindinių darbo sutarties požymių, skiriančių ją nuo kitų sutarčių, – tai darbo funkcijos sutartyje nustatymas. Būtent dėl šios priežasties įdarbinant asmenį transporto šakoje ir sudarant su juo darbo sutartį, reikia turėti omenyje, jog šio darbuotojo darbo funkcija atliekama nuolat būnant kelyje. Šis ypatumas lemia poreikį analizuoti tokių asmenų įdarbinimui nustatomus reikalavimus bei tokio darbo įforminimo aspektus.

#### **2.1.1. Kelių transporto darbuotojų priėmimo į darbą ypatumai**

Šiame poskyryje plačiau nagrinėjama kelių transporto darbuotojų (mobiliųjų kelių darbuotojų) priėmimo į darbą ypatumai bei darbo įforminimo probleminiai aspektai, pabrėžiant komandiravimo instituto atskyrimą nuo kilnojamojo pobūdžio darbo.

Nepaisant kelių transporte esančių specifinių pavojų bei padidintos rizikos, kylančios dėl mobilaus darbo pobūdžio ir darbo veiklos rutinos, daugiausia keleivių ir krovinių Europoje tebevežama keliais. Ekonominiu požiūriu kelių transportas yra pagrindinė krovinių vežimo rūšis: jam tenka didžioji vežimo Europos Sąjungoje dalis, nuolat augusi pastaraisiais dešimtmečiais<sup>21</sup>.

Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas<sup>22</sup> numato, jog kelių transportas – sudėtinė Lietuvos Respublikos ūkio ir socialinės infrastruktūros dalis, susijusi su keleivių ir krovinių vežimu keliais. Kelių transporte dirbantis darbuotojas paprastai vadinamas vairuotoju. Lietuvos Respublikos saugaus eismo automobilių keliais įstatymas vairuotoją įvardija kaip asmenį, vairuojantį transporto priemonę<sup>23</sup>. Pagal Europos šalių susitarimą dėl kelių transporto priemonių ekipažų, važinėjančių tarptautiniais maršrutais, darbo (toliau – AETR susitarimas)<sup>24</sup>, vairuotojas – tai bet koks asmuo, nesvarbu, samdomas ar ne, vairuojantis, nors ir trumpai, transporto priemonę arba esantis joje tam, kad prireikus ją vairuotų. Beveik analogišką sąvoką pateikia ir Reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo, nustatydamas, jog vairuotojas – tai asmuo, vairuojantis transporto priemonę net ir trumpą laiką tarpą arba vežamas transporto priemonėje, kai jo pareiga – prireikus ją vairuoti. Tuo tarpu 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų numato sąvoką „mobilus darbuotojas“, kuriuo laikomas bet kuris mobilaus personalo darbuotojas, formuojantis ekipažą (įskaitant stažuotojus ir mokinius), dirbantis įmonėje, teikiančioje keleivių ir krovinių vežimo paslaugas už atlyginimą ar savo sąskaita. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimu Nr. 587 patvirtintuose Darbo ir poilsio laiko ypatumuose ekonominės veiklos srityse<sup>25</sup> sąvoka „mobilus darbuotojas“ atitinka direktyvoje įtvirtintą apibrėžimą, nors kartu

---

<sup>21</sup> Europos Komisija. *Apie Europos Sąjungos politiką. Transportas* [interaktyvus] Europos Sąjunga, 2014, 20 p. [žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.] Prieiga per internetą: <[http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport\\_lt.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport_lt.pdf)>.

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 119-2772.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos saugaus eismo automobilių keliais įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 92-2883.

<sup>24</sup> Europos šalių susitarimas dėl kelių transporto priemonių ekipažų, važinėjančių tarptautiniais maršrutais, darbo (AETR), *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 59-1762.

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo (Dėl Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse patvirtinimo)“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48-2120.

vartojama ir sąvoka „vairuotojas“. Todėl toliau greta žodžio „vairuotojas“ taip pat bus minimi ir žodžiai „mobilus darbuotojas“.

Siekiantiems įsidarbinti kelių transporto srityje asmenims keliami tam tikri kvalifikaciniai reikalavimai, numatyti tarptautiniuose bei Europos Bendrijos teisės aktuose, kurių reguliavimas iš esmės atitinka nacionalinį reguliavimą.

Pirmiausia, krovinius ir (arba) keleivius vežantys vairuotojai turi turėti galiojančius vairuotojo pažymėjimus, kurie pagal 2006 m. gruodžio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/126/EB dėl vairuotojo pažymėjimų<sup>26</sup> 2 straipsnį yra tarp valstybių narių pripažįstami.

Kalbant apie kvalifikacijos reikalavimus tokiems darbuotojams 2003 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/59/EB dėl tam tikrų kelių transporto priemonių kroviniams ir keleiviams vežti vairuotojų pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo<sup>27</sup> reikalauja, kad keleivius ir (arba) krovinius vežantys vairuotojai privalo nustatyta tvarka įgyti pradinę profesinę kvalifikaciją ar kvalifikacijos periodinį tobulinimą patvirtinančius pažymėjimus. Šios nuostatos taikomos vairuotojams, vežantiems keleivius arba krovinius C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D, DE kategorijų automobiliais ir jų junginiais su priekabomis.

Įgyvendinant Europos Bendrijos nustatytus standartus Lietuvos Respublikos teisiniame reguliavime C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D, DE kategorijų motorinių transporto priemonių vairuotojų mokymo pradinei profesinei kvalifikacijai įgyti ir vairuotojų periodinio profesinio mokymo tvarkos aprašas<sup>28</sup> nustato vairuotojų pradinės profesinės kvalifikacijos suteikimo bei periodinio profesinio mokymo bendrąsias sąlygas, periodiškumą ir terminus, nuo kurių įsigalioja reikalavimai vairuotojams įgyti pradinės profesinės kvalifikacijos ar periodinio profesinio mokymo pažymėjimus.

Autorės nuomone, Lietuvoje trūksta profesinio mokymo įstaigų, rengiančių kelių transporto vairuotojus, kadangi darbo specifiškai reikalauja ne tik išmanyti kelių eismo taisykles, bet ir įgyti darbo su pavojingomis bei naujomis technologijomis įgūdžius, klientų aptarnavimo, streso ir rizikų valdymo, pagrindinių teisinių žinių ir kitus gebėjimus. Toks

---

<sup>26</sup> 2006 m. gruodžio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/126/EB dėl vairuotojo pažymėjimų. OL L 403, 2006 12 30, p. 18—60.

<sup>27</sup> 2003 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/59/EB dėl tam tikrų kelių transporto priemonių kroviniams ir keleiviams vežti vairuotojų pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo, iš dalies keičianti Tarybos reglamentą (EEB) Nr. 3820/85 ir Tarybos direktyvą 91/439/EEB bei panaikinanti Tarybos direktyvą 76/914/EEB. OL L 226, 2003 9 10, p. 4—17.

<sup>28</sup> Patvirtintas Susisiekimo ministro 2011 m. vasario 3 d. įsakymu Nr. 3-79. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 17-818.

vairuotojų mokymas darytų darbą patrauklesnį, bendrai kelių transporto paslaugų sektoriaus kokybė taptų aukštesnė, toks pagerinimas lemtų ir darbuotojų darbo sąlygų bei gyvenimo kokybės pagerinimą.

Pažymima, kad mobiliems vairuotojams įdarbinant gali būti keliami ir kiti reikalavimai, priklausomai nuo veiklos pobūdžio, vežėjo įmonės vidaus tvarkos, tačiau nepažeidžiant pagrindinių konstitucinių bei tarptautinių, nustatytų Europos socialinėje chartijoje<sup>29</sup> bei Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje<sup>30</sup> teisių, laisvių ir principų.

Nustačius, jog asmuo atitinka kelių transporto darbuotojui keliamus reikalavimus, darbdaviui iškyla pareiga teisingai įforminti tokio darbuotojo darbą. Atsižvelgiant į tai, jog vairuotojų darbas yra ypatingo pobūdžio – jie savo darbo funkcijas atlieka už įmonės ribų, nuolat būdami kelionėje, tarptautinių krovinių ir keleivių gabenimo keliais rinkoje veikiančios įmonės dažnai susiduria su tokių darbuotojų darbo įforminimo problema. Darbo kodeksas numato, kad darbuotojų darbas, turintis užsienio elementą (taigi ir vairuotojų), gali būti dvejopo pobūdžio: 1) darbuotojas gali būti komandiruojamas į užsienį (Darbo kodekso 220 straipsnis); 2) darbo sutartyje gali būti nustatoma, kad darbuotojo darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio (Darbo kodekso 216 straipsnis).

Dažnai praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet sunku atskirti tarnybinę komandiruotę nuo panašių darbų, atliekamų kelionėje ar lauko sąlygomis, taip pat susijusių su važiavimu ar kilnojamojo pobūdžio. Esminis skirtumas yra tas, kad tokie darbai yra numatyti darbo sutartyje, nes jie yra nulemti atliekamo darbo pobūdžio. Pažymima, jog praktikoje tarp Lietuvos vežėjų įmonių yra labiau paplitęs darbuotojų komandiravimo institutas, tačiau iškyla probleminis klausimas, ar šis vairuotojų darbo įforminimo būdas yra palankiausias įmonei (darbdaviui) ir, tuo pačiu, darbuotojui.

Tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos teisės aktuose tarnybinė komandiruotė apibrėžiama iš esmės identiškai – tai darbuotojo išvykimas ribotam laikui iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu, atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją. Iš komandiruotės apibrėžimo matyti, jog pagrindinis jos ypatumas yra trukmė. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą „Dėl išlaidų, susijusių su

---

<sup>29</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

<sup>30</sup> Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>>, p. 48.

tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“<sup>31</sup> komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje nepertraukiamai būna ilgiau kaip 183 dienas, išskyrus atvejus, kai darbuotojo darbas yra susijęs su važiuoimu arba yra kilnojamas ar pakaitinis (apie šią išimtį plačiau kalbama aptariant kilnojamojo pobūdžio darbą). 183 dienų laikotarpis siejamas su įmonės darbuotojo kiekvieno išvykimo į užsienį atlikti darbo funkcijas ar tarnybinį pavedimą laiko trukme ir taikomas kiekvienai komandiruotei atskirai ir per mokestinį laikotarpį nesumuojamas. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas<sup>32</sup>, kuriuo buvo įgyvendinta Komandiravimo direktyva, nustato, jog komandiruotas darbuotojas – tai darbuotojas, paprastai dirbantis Lietuvos Respublikos teritorijoje, tačiau laikinai darbdavio išsiųstas dirbti kitoje valstybėje narėje, taip pat darbuotojas, paprastai dirbantis kitoje valstybėje, tačiau laikinai atsiųstas dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje. Taigi dažniausiai vairuotojo darbas būtų vertintinas kaip atliekamas kelionėje ir komandiruote nelaikomas, tačiau tais atvejais, kai Lietuvoje įdarbintas darbuotojas (šiuo atveju vairuotojas) išvažiuoja su Lietuvoje registruotu automobiliu į kitą valstybę narę ir ten kurį laiką gauna privalomus vykdyti nurodymus iš toje valstybėje veikiančios įmonės personalo, to darbuotojo darbas atitinka Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 3 straipsnyje nurodytas sąlygas. Šiuo atveju svarbu nustatyti, kieno pavedimus iš tikrųjų vykdo darbuotojas<sup>33</sup>. Būtina pažymėti, jog komandiruotės trukmės reglamentavimo svarba pasireiškia tuo, kad pagal trukmę yra sprendžiama, kokia apimtimi bus taikomos garantijos ir kompensacijos.

Komandiruotė į užsienį įforminama darbdavio arba jo įgalioto asmens (paprastai vadovo) įsakymu. Įsakyme turi būti nurodyta komandiruotės tikslas, vieta (vietos), trukmė (jeigu komandiruotės metu vykstama į keletą užsienio valstybių – buvimo kiekvienoje užsienio valstybėje trukmė, t. y. kiek dienų kiekvienoje užsienio valstybėje darbuotojas praleis) ir darbdavio numatomos apmokėti darbuotojo išlaidų rūšys. Jeigu dėl nenumatytų aplinkybių vairuotojas komandiruotėje faktiškai užtruko trumpiau ar ilgiau nei buvo numatyta komandiruotės įsakyme arba keičiasi kiekvienoje užsienio valstybėje faktiškai būtų dienų skaičius nei buvo nurodyta komandiruotės įsakyme, tai vairuotojui grįžus iš

---

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 162-5905.

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2406.

<sup>33</sup> USONIS, Justinas. Mobilųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, Nr. 3(93), p. 26.



komandiruotės, įmonės vadovas gali patikslinti komandiruotės įsakymą pagal faktiškai kiekvienoje užsienio valstybėje komandiruotėje būtas dienas. Tai ypač aktualu tais atvejais, kai vairuotojui nurodymus duoda užsienio valstybės užsakovas, su kuriuo Lietuvos vežėjas yra sudaręs bendradarbiavimo sutartį, kadangi esant tokiai situacijai Lietuvos įmonė paprastai iš anksto nežino, kiek tiksliai laiko, ir keliose valstybėse teks dirbti jos vairuotojui.

Kaip jau minėta, darbas užsienyje gali būti atliekamas ne tik komandiruotės pagrindu, bet ir kelionėje, lauko sąlygomis, būti kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su važiavimais (toliau apibendrintai vadinama kilnojamojo pobūdžio darbu). Teisės aktai kilnojamojo pobūdžio darbo apibrėžimo nepateikia ir, nors iš pažiūros kilnojamojo pobūdžio samprata yra gana aiški, jo taikymas praktikoje neretai sukelia sunkumų.

Kilnojamojo pobūdžio darbas turi būti nustatytas darbo sutartimi, kadangi jis yra planuotas, nuolatinio pobūdžio darbas. Būtent tai, jog dėl kilnojamojo darbo jau yra susitarta darbo sutartyje bei tai, kad jis nėra laikinas, ir skiria kilnojamojo pobūdžio darbą nuo tarnybinės komandiruotės, nes komandiruotė yra įforminama atskiru darbdavio įsakymu, ir neturi būti atskirai aptariama darbo sutartyje. Minėta, jog komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra susijęs su važiavimu arba yra kilnojamas ar pakaitinis (pamaininis). Vadinasi, esant kilnojamojo pobūdžio darbui, vairuotojas vienoje vietoje užsienyje, t. y. vienoje valstybėje, gali išbūti ilgiau kaip 183 dienas ir tai nebus laikoma komandiruote.

Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika<sup>34</sup>, net jei darbo sutartyje ir nėra aiškiai nurodyta, kad darbas yra kilnojamojo pobūdžio, tai ne visada gali būti kliūtis jį tokiu pripažinti. Kilus ginčui dėl tarnybinės komandiruotės atribojimo nuo kilnojamojo darbo pobūdžio, teismas konkretaus ginčo kontekste gali atsižvelgti į darbo teisinių santykių subjektų specifiškumą, sulygtų darbo funkcijų pobūdį, kitas aplinkybes ir gali nuspręsti, kad darbuotojo atliekamas darbas yra kilnojamojo pobūdžio, nors tai ir nėra nurodyta darbo sutartyje. Tokiu pavyzdžiu galima laikyti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylą<sup>35</sup>, kurioje atsakovo bendrovės tolimųjų pervežimų skyriaus autobusų vairuotojas-konduktorius prašė teismo pripažinti jo darbą komandiruote ir darbdavio reikalavo sumokėti su

---

<sup>34</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras, Nr. 3K-3-449/2009, kat. 4.3; 14.3.16.1; 24.2; 24.3 (S).

<sup>35</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Stasys Smelstorius v UAB „Kautra“, Nr. 3K-3-1127.

komandiruotėmis susijusias išlaidas (dienpinigius ir kt.), Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad atsakovo bendrovės vairuotojų darbas, pervežant keleivius tarptautiniais maršrutais, yra nuolatinio pobūdžio, todėl šių darbuotojų siuntimas į užsienį nėra laikytinas komandiruote, o tiesioginių darbo funkcijų, susijusių su važinėjimu reguliariais maršrutais tiek į užsienį, tiek Lietuvos Respublikos ribose, dėl kurių susitarta darbo sutartyje, vykdymas.

Tačiau yra teismų praktikos pavyzdžių, kur vežėjų įmonės mobilių darbuotojų darbą įformina kaip komandiruotes. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėjamoje byloje<sup>36</sup> aptariama situacija, kai ieškovas buvo priimtas dirbti vairuotoju ekspeditoriumi įmonėje, teikiančioje tarptautinio krovinių gabenimo paslaugas. Pagal savo pareigų pobūdį ieškovo darbo funkcijos buvo atliekamos komandiruotėse, tai nustatyta šalių darbo sutartyje. Teismai nustatė šioje byloje reikšmingas aplinkybes, susijusias su ieškovo darbo pobūdžiu ir atsakovo įmonėje nusistovėjusia darbo tvarka: tolimųjų reisų vairuotojai išvykdavo į komandiruotes maždaug 2–3 savaitėms; parvykus iš komandiruotės ir pateikus ataskaitą, vairuotojai turėjo laisvą laiką; dėl išvykimo į reisuos nebuvo sudaryta grafiku, tačiau vairuotojams kiekvieną kartą pranešama telefonu ar pasakoma žodžiu, kada jie vėl privalo išvykti į komandiruotę; tam tikslui buvo skiriama lėšų (dienpinigių), forminami su išvykimu į komandiruotę ir krovinių gabenimu susiję dokumentai. Tai įrodo, jog praktikoje pasitaiko atvejų, kai įmonėje yra nusistovėjusi vidaus darbo tvarka, kai darbuotojo darbo funkcijos yra vykdomos komandiruotėse. Sutinkama su J. Usonio kritika, kad mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbas yra atliekamas nuolat esant komandiruotėje, kadangi norminiai teisės aktai numato ir kitokią šių darbuotojų darbo pobūdį. Komandiruotė yra laikino pobūdžio darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos specialiam pavedimui atlikti, todėl dažniausiai tolimųjų reisų kelių transporto vairuotojo darbas turėtų būti laikomas darbu, dirbamu kelyje. Tik tokiu atveju, jei mobilusis darbuotojas atitinka požymius, nurodytus Komandiravimo direktyvoje, tuomet jo darbas gali būti laikomas komandiruote<sup>37</sup>.

Akcentuotina, jog naujajame Darbo kodekso projekte nebelieka reguliavimo, numatančio kompensacijas darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis (Darbo kodekso 216 straipsnis). Kita vertus, visas Darbo kodekso

---

<sup>36</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Transtira“ v L. M., Nr. 3K-3-12/2011.

<sup>37</sup> USONIS, Justinas. Mobilųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, Nr. 3(93), p. 21.

projekto penktasis skirsnis skiriamas komandiruočių darbuotojų darbo santykių ypatumų reguliavimui. Šiame skirsnyje, pirmiausia, pateikiama komandiruotės sąvoka, numatant, jog komandiruotė – tai darbuotojo darbo pareigų atlikimas kitoje nei nuolatinė darbo vietoje. Galima daryti išvadą, kad atsisakoma komandiruotės trukmės apibrėžimo, kas buvo laikoma pagrindiniu ypatumu, atskiriant komandiruojamą darbą nuo kilnojamojo pobūdžio darbo.

Remiantis aukščiau paminėta teismų praktika, galima teigti, jog transporto vairuotojų darbas teismų traktuojamas kaip kilnojamojo pobūdžio, tačiau, kadangi teismų sprendimai nėra įtvirtinti Lietuvos Respublikos norminiais aktais, šioje srityje vis dar egzistuoja teisinė spraga ir dažnai praktikoje vežėjų įmonės nusistato darbo tvarką, kuria vairuotojų darbą formina kaip komandiruotes. Taigi siekiant nustatyti vieningą reglamentavimą, pirmiausia, reikia įvertinti, kokio pobūdžio reguliavimas sukeltų mažiausiai probleminių situacijų ir užtikrintų skirtingų šalių interesus. Autorės nuomone, siūlytina reguliavimą nustatyti Darbo kodekse, kuris išskirtinai mobiliųjų darbuotojų darbą įtvirtintų kaip kilnojamojo pobūdžio, taip pat apibrėžtų ir įtvirtintų komandiruotės sąvoką kaip teisės aktų nustatyta tvarka įformintą darbuotojo išvykimą iš nuolatinės darbo vietos tam tikram laikui vadovo (ar jo įgalioto asmens) siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją. Iš tokio reguliavimo matytųsi aiškūs šių institutų atskyrimo kriterijai. Tokiu būdu ir kilnojamojo pobūdžio darbą dirbančiam asmeniui būtų galimybė skirti tarnybinę komandiruotę, pavyzdžiui, su tikslu kelti kvalifikaciją, tačiau pats komandiruotės faktas niekaip nekeistų susiklosčiusio kilnojamojo pobūdžio darbo teisinio santykio. Šioje vietoje reikia pažymėti, kad tokiu būdu būtų išspręsta institutų taikymo problema teisine prasme, o mokestine prasme tokio reguliavimo įtaką reikėtų vertinti ir reglamentuoti papildomai.

### **2.1.2. Geležinkelių transporto darbuotojų priėmimo į darbą ypatumai**

Geležinkelių transportas – viena iš svarbiausių Lietuvos Respublikos transporto sistemos dalių. Kad geležinkelių transportas dirbtų darniai, kad būtų užtikrintas eismo, keleivių ir krovinių saugumas, geležinkelių transporto darbuotojams nustatyti specialūs profesijų ir pareigybių kvalifikaciniai reikalavimai<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAIUSKIENĖ R., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*: vadovėlis. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso<sup>39</sup> 31 straipsnio 1 dalis numato, jog specialiuosius profesijų ir pareigybių kvalifikacinius reikalavimus geležinkelių transporto darbuotojams nustato atitinkamai geležinkelių infrastruktūros valdytojas ir geležinkelio įmonė (vežėjas). Reikalavimus darbuotojams, kurių darbas susijęs su traukinių eismu, nustato Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto eismo saugos įstatymas<sup>40</sup>. Šie darbuotojai privalo užtikrinti eismo saugą pagal jiems paskirtas funkcijas, o jų profesijų ir pareigybių sąrašą nustato eismo saugos institucija.

Tačiau be detalių darbdavio nustatytų reikalavimų, toks darbuotojas, pirmiausia, turi atitikti esminius teisės aktų nustatytus reikalavimus. Vienas iš jų yra minimalus tokio darbuotojo amžius, t.y. dirbti darbą, susijusį su geležinkelių transporto eismu, leidžiama ne jaunesniems kaip 18 metų asmenims, išskyrus asmenis, pageidaujančius gauti traukinio mašinisto pažymėjimą, kuriems taikomas 20 metų minimalaus amžiaus reikalavimas. Kitas reikalavimas visiems darbuotojams, kurių darbas susijęs su geležinkelių transporto eismu, yra privalomas sveikatos pasitikrinimas prieš įsidarbinant, o dirbant – periodišką jos tikrinimą, vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro nustatytais sveikatos tikrinimo reikalavimais ir tvarka.

Darbuotojai, kurie turi mokėti traukinių eismo, geležinkelių techninio aptarnavimo taisykles, turi būti susipažinę su Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutu<sup>41</sup>, pareiginiiais nuostatais ir kitais reikalavimais pasirašytinai.

Pažymėtina, jog geležinkelių infrastruktūros valdytojai, geležinkelio įmonės (vežėjai) užtikrina, kad jų darbuotojai, kurių darbas susijęs su geležinkelių transporto eismu, turėtų lygias galimybes kelti kvalifikaciją ir atsako už darbuotojų, kurių darbas susijęs su geležinkelių transporto eismu, mokymų lygį ir kvalifikaciją.

2007 m. spalio 23 d. direktyvos 2007/59/EB<sup>42</sup> tikslas – suderinti būtiniausius ES lokomotyvų ir traukinių mašinistų kvalifikacijos bei sertifikavimo reikalavimus. Direktyvoje numatoma, kad kiekvienas traukinio mašinistas turi turėti licenciją (patvirtinančią, kad jis atitinka būtiniausius sveikatos, pagrindinio išsilavinimo ir bendrų

---

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 72-2489.

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto eismo saugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 4-27.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 118 „Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-225.

<sup>42</sup> 2007 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2007/59/EB dėl traukinių mašinistų, valdančių lokomotyvus ir traukinius geležinkelių sistemoje Bendrijos teritorijoje, sertifikavimo. OL L 315, 2007 12 3, p. 51—78.

profesinių įgūdžių reikalavimus), suderintą papildomų mokymų patvirtinimą bei pažymėjimus, kurie įrodo, jog asmuo, siekdamas vežti atitinkamais geležinkelių maršrutais, valdyti naudojamą įrangą ir laikytis atitinkamoje įmonėje nustatytų eksploataavimo ir saugos procedūrų, baigė specialaus mokymo kursus.

Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto eismo saugos įstatymas taip pat numato, jog asmuo privalo įstatymų nustatyta tvarka gauti traukinio mašinisto pažymėjimą ir traukinio mašinisto sertifikatą, kurie atitinka Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro (toliau – susisiekimo ministro) nustatytus reikalavimus. Pažymima, jog Lietuvos Respublikoje galioja bet kurioje Europos Sąjungos valstybėje narėje išduotas traukinio mašinisto pažymėjimas. Pažymima, jog fizinių asmenų, pageidaujančių dirbti darbą, tiesiogiai arba netiesiogiai susijusį su geležinkelių transporto eismu, žinių tikrinimo tvarkos aprašas<sup>43</sup> nustato tokių asmenų žinių tikrinimo bei pažymėjimų išdavimo tvarka.

Apibendrinus išdėstyta, matyti, jog asmenims, siekiantiems įsidarbinti geležinkelių transporte, keliami aukštesni kvalifikacijos reikalavimai. Šių reikalavimų nacionalinis reguliavimas parengtas, įgyvendinant Europos Sąjungos teisės aktus ir sprendžiant iš ginčų teismuose nebuvimo yra tinkamai taikomas.

## **2.2. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo ypatumai sausumos transporte**

Šio skyriaus tikslas – išanalizuoti sausumos transporto šaką kaip ekonominės veiklos sritį darbo ir poilsio režimo ypatumų kontekste.

Darbuotojų teisė į tinkamos trukmės darbo laiką ir į poilsį laikoma konstitucine, kadangi Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje deklaruojama kiekvieno žmogaus teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Ši nuostata tikslinama 49 straipsnyje, kuriame teigiama, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Darbo ir poilsio laiko reguliavimas turi milžinišką reikšmę darbo saugos ir sveikatos bei socialine prasme.

Pažymėtina, jog nelaimės darbe, kai vairuotojai susižaloja ar net žūsta, susijusios su darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės trūkumais, kurių pagrindą sudaro darbo ir poilsio laiko pažeidimai. Darbo ir poilsio režimas turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, kurie apima visas darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe

---

<sup>43</sup> Patvirtintas Valstybinės geležinkelio inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos viršininko 2004 m. spalio 14 d. įsakymu Nr. V-29 (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 172-6365.

išsaugoti skirtas prevencines priemones, kurios naudojamos ir planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose. Pavargę darbuotojai tampa mažiau atidūs, skubėdami laiku pristatyti krovinius mažiau dėmesio skiria darbo saugumui. Siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos bei kiek įmanoma labiau sumažinti jos padarinius, pažeidimų prevencijai transporto įmonės įgaliotų institucijų yra nuolat tikrinamos bei reaguojama į darbuotojų skundus.

Kalbant apie darbų saugos ir sveikatos apsaugos reglamentavimą, negalima išskirti vieno teisės akto, kuris kodifikuotų visas nagrinėjamos srities normas. Šie reikalavimai yra įtvirtinami daugelyje teisės aktų, pagrindinis jų, nustatantis principines bendrąsias normas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, yra Darbo kodeksas, tačiau kodekso normas papildo bei detalizuoja Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>44</sup>. Šis įstatymas priimtas atsižvelgiant į Konstitucijos 48 bei 49 straipsnių nuostatas, taip pat į tarptautinės teisės aktus (Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas bei rekomendacijas) bei užsienio šalių patirtį.

Akcentuotina, kad sausumos transporto – kelių, geležinkelių – veikla užsiimančių įmonių darbuotojų – vadinamųjų mobiliųjų darbuotojų – dėl jų darbo specifikos, darbo ir poilsio laikas reguliuojamas ne bendrosiomis Darbo kodekso nuostatomis, o jiems yra taikomas specialusis reguliavimas.

### **2.2.1. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo ypatumai kelių transporte**

Būtinybė ypatingai reguliuoti kelių transporto darbuotojų darbo ir poilsio laiką atsirado, siekiant užtikrinti darbuotojų sveikatą, saugumą bei sąžiningą konkurenciją. Įgyvendinant minėtą tikslą, Europos Komisija 2002 m. kovo 11 d. priėmė direktyvą 2002/15/EB „Dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo“. Pažymėtina, jog iškilo sunkumų bandant vienodai aiškinti, taikyti, vykdyti ir kontroliuoti nuostatas dėl vairavimo trukmės, pertraukų ir poilsio laikotarpių taisyklių kelių transporto vairuotojams, dalyvaujantiems nacionaliniame ir tarptautiniame kelių eisme Bendrijoje dėl nepakankamai aiškaus šių nuostatų suformulavimo. Todėl 2006 m. kovo 15 d. buvo priimtas Reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantį Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85 (toliau –

---

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

Reglamentas Nr. 561/2006). Šis reglamentas nustato vairavimo trukmės, pertraukų ir poilsio laikotarpių taisykles vairuotojams, vežantiems keleivius ir krovinius keliais. Reglamentu taip pat siekiama skatinti valstybių narių stebėsenos ir vykdymo praktikos bei kelių transporto priemonės darbo pagerėjimą. AETR susitarimas ir Reglamentas (EB) Nr. 561/2006 buvo visapusiškai suderinti 2010 m. rugsėjo 26 d.

Reglamentas taikomas vežimui keliais vien tik Bendrijos viduje arba tarp Bendrijos, Šveicarijos ir Europos ekonominės erdvės susitarimo šalių (t. y. Norvegijos, Islandijos ir Lichtenšteino). Kai vežimas vykdomas į kitas šalis, ar per kitą šalį (pvz., Rusiją, Ukrainą, Baltarusiją), visam reisui vietoje Reglamento taikomas AETR susitarimas.

Reglamento 6 straipsnyje nustatyta maksimali 9 valandų kasdienio vairavimo trukmė, tačiau ne dažniau kaip du kartus per savaitę kasdienio vairavimo trukmė gali būti pailginta daugiausiai iki 10 valandų. Taip pat numatyta maksimali 56 valandų kassavaitinio vairavimo trukmė bei 90 valandų bendra vairavimo trukmė per dvi savaites paeiliui. Pažymima, jog kasdienio ir kassavaitinio vairavimo trukmė apima visą vairavimo trukmę Bendrijos ar trečiosios šalies teritorijoje. Nepažeidžiant Reglamente (arba jeigu to nepakanka – AETR susitarime) nustatyto apsaugos lygio, asmenys, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, be pertraukos gali dirbti ne ilgiau kaip 6 valandas. Jeigu darbo valandų suma sudaro 6–9 valandas, į darbo laiką turi būti įterpiama mažiausiai 30 minučių pertrauka, o jeigu darbo valandų suma viršija 9 valandas – mažiausiai 45 minučių pertrauka. Pertraukas galima padalyti į laiko tarpusius, kurių kiekvienas trunka mažiausiai 15 minučių. Reglamento 7 straipsnis numato minimalios 45 minučių pertraukos po 4,5 valandų vairavimo laikotarpio reikalavimą bei minimalaus nepertraukiamo kasdienio poilsio laikotarpį, kuris yra 9 valandos. Pastebima, jog pertraukų apskaičiavimo reikalavimai aiškiai išdėstyti Teisingumo Teismo nutartyje C-116/92<sup>45</sup> („Charlton“). Šie laikotarpiai aprėpia pertraukas, kuriomis naudojamosi dirbant ir (arba) vairuojant, bei kasdienio ar kassavaitinio poilsio laikotarpiais. Pabrėžtina, kad pertraukos laikotarpiai skirti tik poilsiui – vairuotojai negali vairuoti transporto priemonės arba atlikti jokio kito darbo ir šiuo laikotarpiu vairuotojui turi būti suteikiama galimybė naudotis savo laiku. Vairuotojas, kuris pradeda dirbti, nors jo transporto priemonės tachografas nustatytas taip, kad vairuotojas naudotųsi pertrauka ar poilsio laikotarpiu, laikomas padariusiu pažeidimą.

---

<sup>45</sup> Teisingumo Teismas. 1993 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Charlton ir kt.* C-116/92, ECLI:EU:C:1993:931.

Reglamento 8 straipsnio 1 dalis nustato, kad vairuotojas privalo pasinaudoti ne tik kasdienio, bet ir kassavaitinio poilsio laikotarpiais. Taip Reglamente pakeista sudėtinga kompensavimo sistema už sutrumpintus kasdienio ir kassavaitinio poilsio laikotarpius.

Pažymėtina, jog pagal Reglamento 8 straipsnį, poilsis, kuriuo naudojama kaip kompensacija už sutrumpintą kassavaitinio poilsio laikotarpį, turi būti pridėtas prie kito ne trumpesnio kaip 9 valandų poilsio laikotarpio. Be to, jei vairuotojas nusprendžia, kasdienio poilsio ir sutrumpinto kassavaitinio poilsio laikotarpiais ne transporto priemonės nuolatinio laikymo vietoje galima pasinaudoti transporto priemonėje, jei joje kiekvienam vairuotojui yra įrengtos tinkamos miegojimo vietos, o transporto priemonė stovi vietoje, tačiau tai nelaikoma darbo laiku ar kitu buvimo darbo vietoje laiku. Teisingumo Teismas byloje C-325/15<sup>46</sup> pasisakė, jog iš šios nuostatos formuluotės matyti, kad ji susijusi tik su tam tikro poilsio laiku, kuris vairuotojui priklauso vykdant savo profesinę veiklą, organizavimu, o ne su kompensacija už šį poilsio laiką bei pažymėjo, jog Reglamentu (EB) Nr. 561/2006 ir ypač jo 8 straipsnio 8 dalimi nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, numatančios sąlygas, kuriomis transporto priemonės vairuotojas gali prašyti atlyginti apgyvendinimo išlaidas, patirtas vykdant profesinę veiklą.

Nustatytos pertraukos – labai svarbus kokybiško darbo ir poilsio laiko paskirstymo garantas, todėl kiekvienas darbo valandų prailginimas turi būti kompensuojamas ekvivalentišku poilsio laikotarpiu.

Apibendrinant nagrinėtus tris pagrindinius šiuo metu galiojančius teisės aktus, reguliuojančius kelių transporto darbuotojų darbo ir poilsio laiką, galima teigti, jog darbui tarptautiniuose maršrutuose (su trečiosiomis šalimis) taikoma AETR susitarimas, o Direktyva 2002/15/EB, skirta tik mobiliems darbuotojams, ir Reglamentas (EB) Nr. 561/2006, skirtas ir mobiliems, ir savarankiškai dirbantiems vairuotojams, taikomi tiek tarptautiniuose maršrutuose, tiek Europos Sąjungos šalių narių vidaus (nacionaliniuose) pervežimuose.

Vertinant nacionalinį darbo ir poilsio laiko reguliavimą Lietuvoje pagrindinis įstatymas yra Darbo kodeksas. Darbo kodekso 144 straipsnis numato maksimalią darbo laiką per savaitę trukmę, kuri negali būti ilgesnė kaip 40 valandų. Atkreiptinas dėmesys, jog atskirose ūkio šakose Darbo kodekso normos gali būti netaikomos ar taikomos su išlygomis, kadangi egzistuoja tam tikros sritys, kuriose darbo ir poilsio laiko režimo

---

<sup>46</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2016 m. vasario 18 d. sprendimas *Š. ir kt.* C-325/15, ECLI:EU:C:2016:107.



laikymasis yra išskirtinai aktualus. Darbo kodekso 148 straipsnis numato, jog transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo bei globos (rūpybos) įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse darbo bei poilsio laikas, atsižvelgiant į darbo sezoniškumą bei kitas sąlygas, gali skirtis nuo Darbo kodekse nustatytų normų. Atkreiptinas dėmesys, kad šis leidimas, specialiai reguliuoti darbo ir poilsio laiką specifinėse veiklos srityse atsižvelgiant į darbo sezoniškumą bei kitas sąlygas, nereikia, kad galima pažeisti esmines darbo ir poilsio laiko garantijas<sup>47</sup>.

Lietuva, įstojusi į Europos Sąjungą, įsipareigojo perkelti į nacionalinę teisę bendrus reikalavimus, galiojančius Europos Sąjungoje. Dėl šios priežasties Lietuvos Respublikos Vyriausybė, vadovaudamasi Direktyva 2002/15/EB, priėmė nutarimą Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“<sup>48</sup> (toliau – Darbo ir poilsio ypatumai). Darbo ir poilsio ypatumai papildo Reglamentą (EB) Nr. 561/2006 bei AETR susitarimą, kadangi šie teisės aktai reglamentuoja vairuotojų vairavimo ir poilsio laiko režimus, o Darbo ir poilsio ypatumai – darbo ir poilsio laiko režimus. Pastarasis teisės aktas laikytinas pagrindiniu teisės šaltiniu analizuojant šią dėstymo dalį nacionalinio reguliavimo kontekste.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare<sup>49</sup> numatyta, jog Darbo kodeksas ir kiti norminiai teisės aktai gali nustatyti laikotarpius, per kuriuos darbuotojas, nors ir nedirbo jam pavesto darbo, bet dėl savo garantinio pobūdžio šie laikotarpiai įskaitomi į darbo laiką. Analizuojamuose Darbo ir poilsio ypatumuose mobilaus darbuotojo darbo laikas – tai laikas nuo darbo pradžios iki pabaigos, kurio metu mobilus darbuotojas yra savo darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo funkcijas ar veiklą, tai yra: laikas, skirtas įvairiai kelių transporto veikliams. Šiame teisės akte detaliau įvardyta, kokie laikotarpiai įeina į šį darbo laiką. Svarbu, jog į mobilaus darbuotojo laiką taip pat įeina laikas, kuriuo jis

---

<sup>47</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas, trečia dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 189.

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo (Dėl Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse patvirtinimo)“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48-2120.

<sup>49</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas, trečia dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 165.

negali laisvai disponuoti ir turi būti darbo vietoje, pasirengęs imtis įprastinio darbo, susijusio su budėjimu, kai laukiama krovimo darbų, kai neįmanoma iš anksto numatyti trukmės, t. y. prieš išvykimą arba tik prieš faktinio išvykimo laiką, arba pagal bendras sąlygas, suderėtas socialinių partnerių. Darbo ir poilsio ypatumuose taip pat yra numatoma kito buvimo darbo vietoje laiko sąvoka – tai kitas laiko tarpas nei pertraukos ar poilsio laikas, kurio metu mobilus darbuotojas neprivalo būti savo darbo vietoje, tačiau turi būti pasiekiamas, kad iškvietus galėtų pradėti, tęsti vairavimą arba atlikti kitą darbą. Tokiais laiko tarpais galima laikyti atvejus, kai mobilus darbuotojas lydi transporto priemonę, gabenamą keltu arba traukiniu, taip pat laikas, praleistas laukiant pasienyje ir laikas, kai draudžiamas eismas. Taip pat kitu buvimo darbo vietoje laiku laikomas mobiliems darbuotojams, vairuojantiems komandomis, sėdėjimo (buvimo) šalia vairuotojo arba miegamojoje vietoje laikas, kai transporto priemonė juda. Akcentuotina, kad Direktyvos 2002/15/EB 3 straipsnyje numatyta, jog kitas buvimo darbo vietoje laikas į darbo laiką neįtraukiamas, nors ši sąlyga nėra perkelta į Darbo ir poilsio laiko ypatumus.

Kalbant apie kitą buvimo darbo vietoje laiką, teismų praktika šiuo klausimu nėra gausi, tačiau vienoje Vilniaus apygardos administracinio teismo nagrinėtoje byloje<sup>50</sup> kilo klausimas, ar vairuotojo buvimas kavinėje-bare, esančiame netoliese pasienio punkto, laikoma kitu buvimo darbo vietoje. Šioje byloje vairuotojas O. C. buvo komandiruotas į Vokietiją ir Ukrainą nuo 2008 m. balandžio 30 d. iki 2008 m. gegužės 15 d. kroviniams gabenti. Jam atvykus į Lenkijos ir Ukrainos pasienio punktą teko keturias dienas laukti eilėje. 2008 m. gegužės 14 d. apie 1 val. kavinėje-bare „Bistro“, esančioje pasienio Starovojtovo kaime, Liubomilo rajone, Ukrainoje, kitas asmuo, būdamas apsvaigęs nuo alkoholio, O. C. sudavė stikliniu buteliu per galvą, todėl 2008 m. gegužės 23 d. O. C. nuo patirtų sužalojimų mirė. Valstybinė darbo inspekcija pripažino, kad O. C. mirtis yra nesusijusi su darbu, kadangi nelaimingas atsitikimas O. C. įvyko ne kelyje tarp automobilio, kurį jis vairavo, ir kavinės-baro „Bistro“, o pačioje kavinėje-bare. Tačiau teismas pasisakė, jog pagal Darbo ir poilsio laiko ypatumų 10 punktą vairuotojai, laukiantys pasienyje, yra traktuojami kaip dirbantys, t. y. atliekantys darbo funkcijas darbo laiku. Pažymėtina, kad tiek O. C., tiek jo darbdavys apie tai, kad reikės važiuoti per pasienio punktus, žinojo prieš komandiruojant O. C. į užsienį (Ukrainą, Vokietiją), taip pat, kaip minėta, jog buvo nustatyta komandiruotės trukmė. Galima daryti išvadą, jog teismas

---

<sup>50</sup> Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2008 m. gruodžio 5 d. sprendimas administracinėje byloje N. C. V Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, Nr. I-4177-815/2008.

darbuotojo buvimą kavinėje-bare, esančioje pasienio kaime, pripažino kaip kitą buvimo darbo vietoje laiką.

Autorės nuomone, siūlytina Darbo ir poilsio ypatumuose prie vartojamų sąvokų aiškiai numatyti, jog kitas buvimo darbo vietoje laikas nėra laikomas mobilaus darbuotojo darbo laiku, kaip tai numatyta Direktyvoje 2002/15/EB. Taip pat, kadangi darbo laiko apskaitos žiniaraštyje žymimas tik faktiškai dirbtas vairuotojo darbo laikas (vairavimas ir kiti darbai), kitas buvimo darbo vietoje laikas nėra apskaitomas, už jį nėra mokamas darbo užmokestis, nebent darbo ar kolektyvinėje sutartyje numatyta kitaip. Praktikoje šalys dažnai susitaria dėl fiksuoto įkainio taikymo kito buvimo darbo vietoje laikui apmokėti. Dėl šios priežasties siūlytina už kitą buvimo darbo vietoje laiką nustatyti minimalaus mėnesinio atlyginimo mokėjimą, jei šalys nesusitarė kitaip.

Pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 8 d., darbo vieta – tai vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygtą darbą. Todėl tiriant darbo ir poilsio laiko ypatumus, ypač svarbu kalbėti apie mobilaus darbuotojo darbo vietos sąvoką, kuri apibrėžiama kaip pagrindinė įmonės veiklos vieta, kurioje asmuo, besiverčiantis mobiliąja kelių transporto veikla, vykdo savo pareigas, kartu su įvairiais verslo filialais, nesvarbu, ar jos yra toje pačioje vietoje kaip ir pagrindinė buveinė arba pagrindinė verslo vieta. Europos Teisingumo Teismas byloje C-124/09<sup>51</sup> pateikė „pagrindinio veiklos centro“ apibrėžimą, tai – konkreti vairuotojo paslaugų teikimo vieta, t.y. transporto įmonės padalinys, iš kurio jis, vykdydamas įprastas savo funkcijas ir neturėdamas pareigos vykdyti ypatingų darbdavio užduočių, reguliariai išvyksta į kelionę ir į kurią jai pasibaigus grįžta. Taip pat Darbo ir poilsio ypatumuose darbo vieta pripažįstama transporto priemonė, kurią, vykdydamas savo pareigas, naudoja asmuo, besiverčiantis mobiliąja kelių transporto veikla, ir bet kuri kita vieta, kur vykdoma su transportavimu susijusi veikla.

Kalbant apie konkrečius darbo ir poilsio ypatumus mobiliems darbuotojams, sudarantiems kelionės ekipažą, savaitės darbo laiko vidurkis neturi viršyti 48 valandų (Darbo ir poilsio laiko ypatumų 11.1 p.). Tačiau šis reikalavimas taip pat nėra absoliutus, kadangi maksimali savaitės darbo laiko trukmė gali būti pailginta iki 60 valandų tokiu atveju, jeigu per 4 mėnesius neviršijamas 48 darbo valandų per savaitę vidurkis. Pažymima, jog nuostata dėl savaitės darbo laiko vidurkio 48 valandų neviršijimo, reiškia maksimalų

---

<sup>51</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. balandžio 29 sprendimas *Smit Reizen* C-124/09, ECLI:EU:C:2010:238.

vidutinį darbo laiką, kartu su viršvalandžiais, per savaitę, vertinant visą apskaitinį laikotarpį. Pasak J. Usonio<sup>52</sup>, pastebima, jog praktikoje, kalbant apie darbuotojų darbo ir poilsio laiko reguliavimą, dažnai kyla bendro ir maksimalaus savaitinio darbo laiko normos klausimų, tačiau pagal Direktyvos 2002/15/EB 4 straipsnį, mobiliems kelių transporto darbuotojams absoliutus savaitinis darbo laikas, dirbtas visose darbovietėse, yra sumuojamas.

Mobilių darbuotojų viršvalandžiai nustatomi ir apmokami pasibaigus apskaitiniam laikotarpiui, laikantis nuostatos, kad normali darbo savaitės trukmė yra 40 valandų (Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalis). Darbo ir poilsio ypatumų 11.1 p. numatyta, kad savaitės darbo laiko vidurkis neturi viršyti 48 valandų, tai reiškia viršvalandžiai maksimaliai gali sudaryti 8 valandas per savaitę. Pažymėtina, kad vairuotojams, patenkantiems į Reglamento (EB) Nr. 561/2006 reguliavimo sritį, netaikoma Darbo kodekso 152 straipsnio nuostata dėl viršvalandinio darbo maksimalios trukmės, t.y. 120 valandų per metus. Tai reiškia, kad maksimaliai vairuotojai per metus gali dirbti apie 416 valandų (52 savaitės \* 8 valandos) viršvalandžių. Be to, reikia turėti omenyje, jog pagal Darbo ir poilsio ypatumų 11.1 p. ir Darbo kodekso 149 straipsnį transporto įmonėse vairuotojams ir kitiems mobiliems darbuotojams taikoma suminė darbo laiko apskaita. Jeigu tokiems darbuotojams per ne ilgesnį kaip keturių mėnesių apskaitinį laikotarpį vis dėlto viršijamas (nepaisant to, kad buvo laikomasi Darbo ir poilsio ypatumuose, Reglamente, AETR susitarime nustatyto darbo ir poilsio režimo) jiems nustatytas darbo valandų skaičius, tuomet darbuotojams kaip vienas iš kompensavimo būdų pagal Darbo kodekso 149 straipsnio 2 dalį suteikiama poilsio diena (dienos), kolektyvinėje sutartyse arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka.<sup>53</sup>

Kai atliekamas naktinis darbas, mobiliųjų darbuotojų kasdienis darbo laikas negali viršyti 10 valandų per kiekvieną 24 valandų laikotarpį. Darbo ir poilsio ypatumuose numatyta, jog naktinis darbas – tai bet kuris darbas nakties laiku, o naktinis laikas laikomas laikas nuo 00.00 valandos iki 07.00 valandos. Galima preiumuoti, kad toks naktinio laiko apibrėžimas nustatytas pagal Direktyvą 2002/15/EB, kadangi nei Reglamentas (EB) Nr. 561/2006 nei AETR susitarimas nepateikia nakties laiko apibrėžimo. Direktyvoje numatyta, jog nakties laikas – tai nacionalinės teisės aktais apibrėžiamas mažiausiai keturių valandų laikas laikotarpiu nuo 00.00 iki 07.00 val. Darbo kodekso 154 straipsnio 1 dalis numato, jog

---

<sup>52</sup> USONIS, Justinas. Pasiūlymai darbo ir poilsio laiko reglamentavimui tobulinti Lietuvoje iš *Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys*. Vilnius, 2010, p. 353-365.

<sup>53</sup> KVAITKOVSKIS, Antonas. *Apie vairuotojų darbą naktį ir poilsį tarp reisų* [interaktyvus]. Transporto pasaulis, 2007 m. birželis. Nr. 6 (78). P. 40-42 [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.tp.cargo.lt/content.php?art\\_id=2179](http://www.tp.cargo.lt/content.php?art_id=2179)>.

nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo 22.00 iki 06.00 val. Kaip matyti, pagal Lietuvoje galiojantį nakties laiko apibrėžimą periodui nuo 00.00 iki 07.00 val. tenka net šešios valandos. Todėl tarp Darbo kodekso ir Direktyvos prieštaravimo ar neatitikimo nėra.

Kalbant apie darbo laiko apskaitą, Darbo kodekso 147 straipsnio 6 dalis nustato, kad darbuotojų darbo laikas žymimas Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose. Vadovaudamasi šia Darbo kodekso nuostata, Vyriausybė 2004 m. sausio 27 d. nutarimu Nr. 78<sup>54</sup> pavirtino darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinę formą (toliau – Forma) ir Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymo tvarkos aprašą (toliau – Tvarkos aprašas). Beje, pagal šį teisės aktą reikalaujama, kad naktį dirbtas laikas būtų atskirtas nuo faktiškai dirbto laiko.

Pažymėtina, kad apskaitomas ir apmokamas faktiškai dirbtas laikas (šiuo atveju – naktį), o vairuotojų ir kitų mobiliųjų darbuotojų atžvilgiu klausimas dėl naktinio laiko turi būti sprendžiamas pagal tos vietovės (užsienio šalies), kurioje jie tuo momentu atliko darbą, laiko juostą. Tačiau negalima situacija, kai darbas naktį išskiriamas tik kol vairuotojas yra Lietuvos teritorijoje, o jam kirtus valstybės sieną, ta pareiga išnyksta. Tokiu atveju naktinis darbas nenutrūksta, tik jį apskaičiuojant turi būti taikomas kitos valstybės laikas.

Darbo ir poilsio ypatumuose numatyta, jog kelių transporto priemonių, išskyrus tas, kurioms netaikomas Reglamentas (EB) Nr. 561/2006, vairuotojų darbo laiko apskaitai turi būti naudojama viena iš šių priemonių: a) registravimo įranga – tachografai; b) eismo tvarkaraščiai, sudaryti vadovaujantis Reglamento (EB) Nr. 561/2006 nuostatomis, ir vairuotojo darbo grafikas (jeigu keleiviai vežami reguliariais reisais Lietuvos Respublikos teritorijoje ir autobusuose neįrengti tachografai); c) identifikavimo kortelės, naudojamos darbo ir poilsio laiko apskaitai skaitmeniniuose tachografuose, išduodamos Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos nustatyta tvarka. Darbdaviai privalo užtikrinti, kad kelių transporto priemonių, kurioms netaikomos Reglamento (EB) Nr. 561/2006 nuostatos, vairuotojai vairuojamoje transporto priemonėje turėtų savo darbo grafiko egzempliorių.

Kalbant apie darbo laiko apskaitos reguliavimą Europos Sąjungos teisės aktų kontekste, 2014 m. vasario 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr.

---

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos patvirtinimo (Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo)“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 18-528.

165/2014 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų<sup>55</sup> numatoma, jog tachografai turi būti sumontuojami ir naudojami valstybėse narėse registruotose keleivinėse ar krovininėse kelių eismo transporto priemonėse, kurioms taikomas Reglamentas (EB) Nr. 561/2006.

Taigi, vertinant nacionalinių ir Europos Bendrijos teisės aktų darbo ir poilsio reglamentavimą kelių transporte, galima pastebėti, jog mobilaus darbuotojo darbo ir poilsio reglamentavimas yra parengtas, remiantis Europos Bendrijos nustatytais standartais. Pastebėtina, jog Darbo ir poilsio ypatumuose nėra aiškiai numatyta, jog kitas buvimo darbo vietoje laikas nėra laikomas mobilaus darbuotojo darbo laiku, tuo tarpu Direktyva 2002/15/EB tai numato. Tačiau, autorės nuomone, toks skirtumas, vargu, ar galėtų leisti daryti išvadą, jog toks neatitikimas laikytinas netinkamu Europos Bendrijos teisės aktų įgyvendinimu, tačiau įstatymų leidėjui siūlytina suvienodinti sąvokas ir standartus pagal Europos Bendrijos nustatytuosius.

Įsipareigojus laikytis Europos Bendrijos ir tarptautinių darbo ir poilsio laiko standartų, didelis dėmesys yra skiriamas vairuotojų vairavimo ir poilsio režimo kontrolei. Be kita ko, vairuotojai, vairuodami be poilsio ilgiau nei yra nustatyta, pavargsta, todėl kyla grėsmė ir eismo saugumui. Maža to, darbdavys, sudarydamas sąlygas vairuotojams vairuoti be poilsio ilgiau nei nustatyta, pažeidžia darbuotojo socialines teises, apskaitos tvarkymas apgaulės būdu turi neigiamą poveikį sąžiningai konkurencijai. Visi išvardyti faktoriai lemia būtinybę stebėti, kaip yra laikomasi mobilių darbuotojų darbo sąlygų reguliavimo.

Siekiant patikrinti, kaip valstybėse yra įgyvendinami tarptautiniai ir Europos Bendrijos aktai, remiantis 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/22/EB dėl būtinausių sąlygų Tarybos reglamentams (EEB) Nr. 3820/85 ir (EEB) Nr. 3821/85 dėl su kelių transporto veikla susijusių socialinių teisės aktų įgyvendinti<sup>56</sup>, yra atliekami privalomi patikrinimai keliuose. Atliekant tokius patikrinimus, stebima kaip laikomasi Reglamento (EB) Nr. 561/2006 nustatyto reguliavimo, vertinamas jo poveikis ir

---

<sup>55</sup> 2014 m. vasario 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 165/2014 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų, kuriuo panaikinamas Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 3821/85 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų ir iš dalies keičiamas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo. OL L 60, 2014 2 28, p. 1—33.

<sup>56</sup> 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2006/22/EB dėl būtinausių sąlygų Tarybos reglamentams (EEB) Nr. 3820/85 ir (EEB) Nr. 3821/85 dėl su kelių transporto veikla susijusių socialinių teisės aktų įgyvendinti ir panaikinanti Direktyvą 88/599/EEB. OJ L 102, 11.4.2006, p. 35—44.

įtaka keliuose<sup>57</sup>. Nustatydami, ar laikytasi vairavimo trukmės ir poilsio laikotarpių reikalavimų, tikrinantys pareigūnai daugiausiai remiasi įrašų, atliktų tachografo įranga, patikra. Vykdam patikrinimą, kaip laikomasi Reglamento (EB) Nr. 561/2006 reguliavimo kelių transporte, nustatyta minimalaus konduktorių ir vairuotojų porininkų amžiaus, vairavimo ir poilsio trukmės reikalavimų, mokėjimo tvarkos reikalavimų, tachografų naudojimo, tvarkaraščių ir darbo grafikų reikalavimų pažeidimai.

Lietuvoje praktikoje neretai kyla ginčų dėl darbo ir poilsio laiko paskirstymo, netinkamos apskaitos transporte. Tokie ginčai nagrinėjami Darbo kodekso XIX skyriuje nustatyta tvarka (darbo ginčų komisijoje ir teisme).

Kai darbo ir poilsio laikas paskirstomas, nesilaikant aukščiau paminėto specialiojo reguliavimo nuostatų, dėl poveikio priemonių darbdavio atžvilgiu pritaikymo yra kompetentinga Valstybinė darbo inspekcija (toliau – VDI). VDI, siekdama patikrinti, kaip transporto įmonėse laikomasi darbo teisės ir darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų – ypač darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio organizavimo klausimais, 2013 metais kovo mėnesį surengė prevencinę transporto įmonių patikrinimo akciją. Jos metu patikrinta beveik 320 transporto įmonių. Prevencinės akcijos metu surašyta daugiau nei 100 administracinių teisės pažeidimų protokolų. Daugiausia jų – apie 80 – už darbo laiko apskaitos pažeidimus. Po keletą protokolų taip pat surašyta už tachografų duomenų nesaugojimo ir (ar) vairuotojų darbo ir poilsio režimo pažeidimus.<sup>58</sup>

Naujausiais Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis (2015-01-01 – 2015-11-30)<sup>59</sup> transporto įmonėms VDI už darbo laiko apskaitos pažeidimus pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso<sup>60</sup> (toliau – ATPK) 41<sup>5</sup> straipsnio 1 dalį surašė 15 administracinių teisės pažeidimų protokolų, už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimus pagal ATPK 41 straipsnį – 15 protokolų; pagal ATPK 41<sup>1</sup> straipsnį – 14 protokolų; pagal ATPK 41<sup>2</sup> straipsnį – 1 protokolą; pagal 41<sup>3</sup> straipsnį (už nelegalų darbą) – 12 protokolų.

---

<sup>57</sup> Reglamento (EB) Nr. 561/2006 paaiškinimas siekiant padėti vykdyti suderintus patikrinimus keliuose [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/transport/modes/road/social\\_provisions/doc/trace\\_explanatory\\_text\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/transport/modes/road/social_provisions/doc/trace_explanatory_text_lt.pdf)>.

<sup>58</sup> „Kas trečioje transporto įmonėje – darbo laiko apskaitos pažeidimai“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. sausio 26 d.] Prieiga per internetą: <[http://www.vdi.lt/Tekstai/Pranesimai\\_Ziniasklaidai.aspx](http://www.vdi.lt/Tekstai/Pranesimai_Ziniasklaidai.aspx)>.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos 2015 m. gruodžio 22 d. raštas „Dėl darbo ir poilsio laiko ypatumų transporto veikloje“ į 2015 m. lapkričio 30 d. Mildos Kairaitytės paklausimą.

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Vyriausybės žinios*, 1985, Nr. 1-1.

Darbo ir poilsio režimu kelių transporto įmonėse domisi ir kontroliuoja ir kitos įgalios institucijos kaip Valstybinė kelių transporto inspekcija (toliau – VKTI). VKTI 2015 metų veiklos plano vykdymo ataskaitoje<sup>61</sup> nurodyta, jog 2015 metais atliekant patikrinimą šalies keliuose ir vežėjų įmonėse, iš viso buvo patikrinti ir išanalizuoti 217 500 vairuotojų dirbtų darbo dienų tachografų registracijos lapai ir (ar) duomenys, perkelti iš transporto priemonių skaitmeninių tachografų ir (ar) vairuotojų kortelių. Patikrinimo metu buvo nustatyta 282 atvejai, kai kelių transporto priemonių vairuotojai vairavimo ir poilsio režimo apskaitą tvarkė apgaulės būdu.

Įgaliotų institucijų pateikti duomenys rodo šio reguliavimo ydingą taikymą praktikoje, kadangi kiekvieno patikrinimo metu nustatoma pažeidimų darbo ir poilsio laiko apskaitos tvarkyme. Pritartina J. Usonio nuomonei<sup>62</sup>, kuria siūloma aiškiai įstatyme įtvirtinti išimtis, kurios objektyviai egzistuoja dėl darbo ypatumų arba jau yra reglamentuojamos Europos Sąjungos norminių aktų. Praktika rodo, jog nelankstaus režimo arba itin mažų darbo laiko normų nustatymas savaime neužtikrina tų normų laikymosi. Jei inspektorius nubaudžia nesažiningą darbdavį, dar nereiškia, kad pagerinama darbuotojo sauga ir sveikata. Be to, darbo santykių abi šalys turi suprasti, kad veiksmingas darbas ir poilsis įmanomas tik esant abipusei pagarbai.

Apibendrinant darbo ir poilsio laiko ypatumus sausumos transporto veikloje, manytina, jog proporcingas darbo ir pertraukų (poilsio) laiko paskirstymas – vienas svarbiausių mobiliųjų darbuotojų saugaus darbo organizavimo garantų. Bet koks darbo valandų pailginimas suponuoja darbdavio pareigą nustatyti ekvivalentišką poilsio valandų pailgėjimą. Tai įmanoma užtikrinti tik per teisingą darbo ir poilsio laiko apskaitymą. Taip pat galima teigti, jog Lietuva yra sėkmingai įgyvendinusi Europos Bendrijos keliamus reikalavimus, reguliuojant mobilių darbuotojų darbo ir poilsio laiką nacionaliniu lygiu, tačiau įgaliotų institucijų pateikti duomenys rodo, kad šioje srityje pažeidimų, nesilaikant nustatyto reguliavimo, pasitaiko ypač daug.

---

<sup>61</sup> Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos 2015 metų veiklos ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vkti.gov.lt/index.php?-1525734441>.

<sup>62</sup> USONIS, Justinas. Pasiūlymai darbo ir poilsio laiko reglamentavimui tobulinti Lietuvoje iš *Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys*. Vilnius, 2010, p. 353-365.



## 2.2.2. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo geležinkelių transporte ypatumai

Prieš nagrinėjant darbo ir poilsio laiko reguliavimo ypatumus geležinkelių transporte, būtina pabrėžti, kad reguliavimas priklauso nuo to, ar yra teikiamos su sąveika susijusios tarpvalstybinės paslaugos. Su sąveika susijusios tarpvalstybinės paslaugos – tai tarpvalstybinės paslaugos, kurioms teikti geležinkelio įmonės (vežėjai) pagal 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2004/49/EB dėl saugos Bendrijos geležinkeliuose ir iš dalies pakeičiančią Tarybos direktyvą 95/18/EB dėl geležinkelio įmonių licencijavimo bei direktyvą 2001/14/EB dėl geležinkelių infrastruktūros pajėgumų paskirstymo, mokesčių už naudojimąsi geležinkelių infrastruktūra ėmimo ir saugos sertifikavimo (Saugos geležinkeliuose direktyva)<sup>63</sup> privalo turėti bent du saugos sertifikatus.

Geležinkelio transporto, kai neteikiamos su sąveika susijusios tarpvalstybinės paslaugos, darbuotojams taikomi Darbo ir poilsio laiko ypatumai Geležinkelio transporte, parengti vadovaujantis 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų<sup>64</sup>.

Nagrinėjant darbo ir poilsio laiko ypatumus geležinkelių transporte, kai teikiamos su sąveika susijusios tarpvalstybinės paslaugos, reikia pabrėžti, kad jie buvo parengti vadovaujantis 2005 m. liepos 18 d. Tarybos direktyva 2005/47/EB dėl Europos geležinkelių bendrijos (CER) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) ir Europos geležinkelių bendrijos (CER) susitarimu dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas, darbo sąlygų tam tikrų aspektų<sup>65</sup> (toliau – Susitarimas). Šis Susitarimas netaikomas vietiniam ir regioniniam keleivių vežimui ir krovinių gabenimui per sieną, jeigu

---

<sup>63</sup> 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2004/49/EB dėl saugos Bendrijos geležinkeliuose ir iš dalies pakeičiančią Tarybos direktyvą 95/18/EB dėl geležinkelio įmonių licencijavimo bei direktyvą 2001/14/EB dėl geležinkelių infrastruktūros pajėgumų paskirstymo, mokesčių už naudojimąsi geležinkelių infrastruktūra ėmimo ir saugos sertifikavimo. OL, 2004 specialusis leidimas, 7 skyrius, 8 tomas, p. 227.

<sup>64</sup> 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, 2003 11 18, p. 9–19.

<sup>65</sup> 2005 m. liepos 18 d. Tarybos direktyva 2005/47/EB, dėl Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) ir Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) ir Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) susitarimas dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. OL L 195, 2005 7 27, p. 15–21.

atstumas nuo sienos trumpesnis nei 15 kilometrų, ir eismui tarp oficialių pasienio stočių, kurių sąrašas yra pateiktas Susitarimo priede. Susitarimo taip pat neprivalu taikyti traukiniams, kurių tarpvalstybiniai maršrutai prasideda ir baigiasi tos pačios valstybės narės infrastruktūroje ir tokiuose maršrutuose naudojamos kitos valstybės narės infrastruktūra, joje nesustojant ir tai gali būti laikoma vidaus transporto veikla.

Visiems geležinkelių transporto darbuotojams nustatoma suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis – ne ilgesnis kaip 6 mėnesiai, darbo dienos (pamainos) trukmė – ne ilgesnė kaip 12 valandų, maksimali savaitės darbo laiko trukmė – 48 valandos.

Geležinkelio transporto, kai neteikiamos su sąveika susijusios tarpvalstybinės paslaugos, darbuotojams, sugrįžusiems iš reiso, poilsis suteikiamas už dirbtą laiką pagal grafiką (neįskaitant poilsio reiso metu). Poilsio tarp reisų trukmė turi būti ne trumpesnė kaip 50 procentų dirbto laiko. Jeigu po reiso suteikti viso nustatyto poilsio laiko negalima, nepanaudotos poilsio valandos pridedamos prie poilsio, suteikiamo po vieno ar dviejų kitų reisų. Jeigu ir tada visas priklausantis poilsio laikas darbuotojui negali būti suteiktas, jis turi būti suteiktas nustatytu apskaitiniu laikotarpiu. Visais atvejais darbuotojams, valdantiems traukinius (išskyrus vietinio susisiekimo traukinius), poilsio tarp reisų trukmė negali būti trumpesnė kaip 12 valandų iš eilės.

Nustatant visų mobiliųjų geležinkelių transporto darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumus, pirmiausia, reikia pažymėti, kad tokie darbuotojai dirba pagal individualius darbo (pamainos) grafikus, jiems netrumpinama darbo dienos (pamainos) trukmė švenčių išvakarėse.

Paros poilsis tarp darbo dienų (pamainų), kai yra teikiamos su sąveika susijusios tarpvalstybinės paslaugos, mobilusis ilsisi savo gyvenamojoje vietoje turi trukti ne mažiau kaip 12 valandų iš eilės per 24 valandas. Vieną kartą per 7 dienas jis gali būti sutrumpintas iki 9 valandų. Tokiu atveju sutrumpinto poilsio ir 12 valandų skirtumas valandomis pridedamas prie artimiausios paros poilsio namie (sutrumpintas paros poilsis negali būti skiriamas tarp dviejų paros poilsio laikotarpių reiso metu). Taip pat paros poilsis tarp darbo dienų (pamainų), kai mobilusis darbuotojas neturi galimybės ilsėtis savo gyvenamojoje vietoje (poilsis reiso metu), trunka ne mažiau kaip 8 valandas iš eilės per 24 valandas. Po paros poilsio reiso metu mobiliesiems darbuotojams, sugrįžusiems iš reiso, turi būti suteikiamas paros poilsis namie. Jeigu po reiso suteikti viso nustatyto poilsio laiko negalima, nepanaudotos poilsio valandos pridedamos prie poilsio, suteikiamo po vieno ar dviejų kitų reisų. Jeigu ir tada visas priklausantis poilsio laikas mobiliajam darbuotojui

negali būti suteiktas, jis turi būti suteiktas per nustatytą apskaitinį laikotarpį. Pažymima, jog geležinkelio įmonių (vežėjų) ir geležinkelių infrastruktūros valdytojų vadovai turi pareigą pasirūpinti mobiliųjų darbuotojų apgyvendinimo patogumo lygiu, kai suteikiamas paros poilsis reiso metu. Mobiliesiems darbuotojams per 7 dienas skiriamas 24 valandų savaitės nepertraukiamasis poilsis, prie kurio pridedamas jau minėtas 12 valandų paros poilsis namie. Be to, mobiliesiems darbuotojams kiekvienais metais skiriami 104 dvidešimt keturių valandų trukmės poilsio laikotarpiai, įskaitant 52 dvidešimt keturių valandų trukmės savaitės poilsio laikotarpius.

Pažymima, kad aptariamų darbuotojų darbo laiko apskaita iš esmės nesiskiria nuo kitų mobiliųjų darbuotojų darbo laiko apskaitymo tvarkos. Geležinkelių transporto darbuotojų darbo laikas turi būti žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, už kurių žymėjimą yra atsakingi darbdaviai.

Ypatingas reguliavimas yra numatytas mašinistams – darbuotojams, valdantiems traukos priemonės. Nustatoma, jog traukos priemonės valdymo trukmė per dvi savaites negali viršyti 80 valandų. Taip pat traukos priemonės valdymo trukmė neturi viršyti 9 valandų dienos pamainos metu ir 8 valandų nakties pamainos metu tarp dviejų paros poilsio laikotarpių. Šiuo atveju, nakties pamaina laikoma pamaina, trunkanti mažiausiai tris darbo valandas nakties laiku. Pažymima, kad mašinistas negali dirbti daugiau kaip dvi naktis paeiliui.

Taigi, apibendrinus aukščiau aptartą, galima teigti, jog darbo ir poilsio reguliavimas geležinkelių transporte priklauso nuo darbuotojo atliekamų darbo funkcijų ir toks specifinis reguliavimas būtinas siekiant nustatyti sveikas ir saugias darbo sąlygas darbuotojams, dirbantiems šioje srityje.

### **2.3. Darbo apmokėjimo ypatumai sausumos transporto šakoje**

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina darbuotojo teisę į teisingą darbo užmokestį. Teisingo apmokėjimo už darbą principas yra įtvirtintas ir Darbo kodekso 2 straipsnio 6 punkte, taip pat tarptautiniuose dokumentuose (Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos<sup>66</sup> 23 straipsnyje, Europos socialinės chartijos 4 straipsnyje, Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 5 straipsnyje, TDO konvencijoje Nr. 131

---

<sup>66</sup> 1948 m. gruodžio 10 d. deklaracija „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis<sup>67</sup>, TDO konvencijoje Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą<sup>68</sup>). Bet kuriuo atveju, kalbant apie teisingą darbo atlyginimą, reikia atsižvelgti į atliekamo darbo kiekį ir kokybę, darbuotojo patirtį, išsilavinimą ir kvalifikaciją, gyvenimo sąlygas<sup>69</sup>.

Transporto darbuotojų darbo ypatumas – nuolatinės kelionės už transporto įmonės ribų. Toks nuolatinis buvimas kelionėje traktuojamas kaip ypatingo pobūdžio darbas, už kurį turi būti teisingai atlyginama. Pastebėtina, jog darbo apmokėjimo institutas kelių transporto šakoje, kai darbuotojas daugumą darbo funkcijų atlieka užsienio šalyse, kelia daug neaiškumų taikant norminius aktus praktikoje ir užtikrinant teisingo apmokėjimo už darbą principo veikimą.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 148 straipsnis suteikia įgaliojimus Vyriausybei patvirtinti tam tikrose ekonominės veiklos srityse tik darbo ir poilsio laiko ypatumus, bet ne apmokėjimo ypatumus. Akcentuotina, kad darbo ir poilsio laiko specifinis reguliavimas yra darbo saugos dalis, todėl darbo apmokėjimas negali kompensuoti darbuotojo saugumo trūkumo ar tokiu būdu reikšti rizikos sumažinimą darbe. Sausumos transporto darbuotojų, kaip ir visų kitų darbuotojų, kuriems taikoma Lietuvos Respublikos jurisdikcija, darbo apmokėjimui taikomas Darbo kodekso reglamentavimas (XV skyrius – „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“).

Darbo kodekso 186 straipsnis darbo užmokestį apibūdina kaip atlyginimą už darbą, kurį darbuotojas atlieka pagal darbo sutartį, ir jis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Darbo kodekso 188 straipsnis nurodo, kad darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka nustatomi kolektyvinėse sutartyse, o konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl

---

<sup>67</sup> 1970 m. birželio 2 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-736.

<sup>68</sup> 1951 m. birželio 29 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-675.

<sup>69</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 312 p.

darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Kaip matome iš Darbo kodekso 188 straipsnio nuostatų, daugelis darbo apmokėjimo klausimų gali būti sprendžiami vietiniais aktais – kolektyvinėse ir darbo sutartyse.

Svarbu tai, kad darbuotojų darbo užmokestis negali būti mažesnis už Vyriausybės patvirtintus minimaliuosius dydžius (Darbo kodekso 187 straipsnio 3 dalis). Vyriausybė 2015 m. gruodžio 2 d. nutarimu Nr. 1240 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“<sup>70</sup> nuo 2016 metų sausio 1 d. patvirtino minimalųjį valandinį atlygį – 2,13 euro ir minimaliąją mėnesinę algą – 350 eurų. Atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius (Darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalis).

Iš esmės vairuotojams nustatoma laikinė darbo apmokėjimo sistema, taikant mėnesinę tarifinę algą ar valandinį tarifinį atlygį. Be to, tokiems darbuotojams mokamas padidintas darbo užmokestis už darbą nakties laiku, viršvalandžius (Darbo kodekso 193 straipsnis), švenčių dienas (Darbo kodekso 194 straipsnio 2 dalis), o kai sudaromas darbo grafikas – kompensuojamas darbas poilsio dienomis (Darbo kodekso 194 straipsnio 1 dalis). Svarbu, jog nustačius vairuotojui valandinį tarifinį atlyginimą, būtina paisyti apskaitinio laikotarpio darbo valandų normos – jeigu vairuotojas neišdirba valandų, nesant neatvykimams į darbą, pagal nustatytą normą, jam sumokama už visą apskaitinio laikotarpio valandų normą. Jeigu vairuotojui nustatyta mėnesinė tarifinė alga ir jis neišdirba valandų, nesant neatvykimams į darbą, pagal nustatytą normą, jam darbo užmokestis, atsižvelgiant į neišdirbtas valandas, negali būti mažinamas.

Pažymėtina, kad Reglamento (EB) Nr. 561/2006 10 straipsnio 1 dalis draudžia mokėti vairuotojams mokėjimus, netgi premijas ar priedus prie atlyginimo už nuvažiuotą atstumą ir (arba) vežamų krovinių kiekį, jei šių mokėjimų pobūdis kelia grėsmę saugiam eismui keliuose ir (arba) skatina pažeisti Reglamento nuostatas. Pagal Reglamento (EB) Nr. 561/2006 ir Reglamento (EEB) Nr. 3821/85 pažeidimų, suskirstytų į kategorijas pagal sunkumą, sąrašą<sup>71</sup> dienpinigių pagalba vairuotojams mokamas priedas už nuvažiuotus kilometrus, priskiriamas labai sunkiam pažeidimui ir yra griežtai draudžiamas.

---

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gruodžio 2 d. nutarimas Nr. 1240 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“. *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 2015-19325.

<sup>71</sup> Patvirtintas Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos viršininko 2009 m. gruodžio 8 d. įsakymu Nr. 2B-453. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 147-6614.

Analizuojant darbo įforminimo kelių transporto šakoje ypatumus jau buvo minėta, jog darbdaviai gali pasirinkti, ar vairuotojų išvykas forminti tarnybine komandiruote (Darbo kodekso 220 straipsnis) ar darbo sutartyje nustatyti, kad darbuotojo darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio (Darbo kodekso 216 straipsnis) ir taikyti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 116 patvirtintą Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašą<sup>72</sup>.

Kalbant apie apmokėjimą už darbą, kai darbuotojas yra išsiųstas į tarnybines komandiruotes, Darbo kodeksas numato, kad tokiems darbuotojams garantuojama, kad per visą komandiruotės laiką jiems bus paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis, taip pat mokami dienpinigiai bei kompensuojamos kitos su komandiruote susijusios išlaidos (Darbo kodekso 220 straipsnis). Tokias išlaidas darbdaviai darbuotojams atlygina pagal Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklės, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99<sup>73</sup>.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ 5 p. numato, jog, jeigu kolektyvinė ar darbo sutartis nenustato kitaip, ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną iki komandiruotės pradžios darbuotojui privalo būti išmokėtas avansas – ne mažiau kaip 50 procentų numatomų dienpinigių ir su komandiruote susijusių išlaidų sumos. Vadinasi, šalys gali susitarti ir dėl kitokios tvarkos, tačiau, jei nesusitaria, darbuotojas turi teisę atsisakyti vykti į komandiruotę, jeigu jam laiku nebuvo išmokėtas avansas. Būtina pažymėti, jog transporto įmonėse vieni iš dažniausiai nustatomų pažeidimų – iki komandiruotės pradžios vairuotojams neišmokama ne mažiau kaip 50 procentų numatomų dienpinigių ir su komandiruote susijusių išlaidų.

Grįžęs iš komandiruotės, darbuotojas per tris darbo dienas pateikia darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui pagal vidaus darbo tvarką nustatytą ataskaitą, prie kurios pridedami atitinkami dokumentai apie turėtas išlaidas (gyvenamojo ploto nuomos, valiutos keitimo, ryšių ir pan.), o jeigu išmokėtas avansas, grąžina nepanaudotą avanso likutį. Vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylų<sup>74</sup> darbuotojas, atsakovo įmonėje dirbęs vairuotoju,

---

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo (Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo)“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 11-413.

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo (Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo)“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 11-396.

<sup>74</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. gruodžio 3 d. nutartis

kreipėsi į teismą dėl dienpinigių priteisimo. Šioje byloje teismas priėmė darbuotojui nepalankų sprendimą, kadangi šis neįvykdė savo pareigos grįžus iš komandiruotės per tris darbo dienas pateikti jį komandiravusiai įmonei avansinę apyskaitą su atitinkamais dokumentais. Taigi šiuo atveju dienpinigių nemokėjimas buvo pateisintas tuo, kad darbuotojas neįvykdė jam norminiais teisės aktais numatytos pareigos.

Vyriausybės nutarime taip pat yra nustatytas reikalavimas visiškai atsiskaityti su darbuotoju, grįžusiu iš komandiruotės, ne vėliau kaip darbo užmokesčio mokėjimo dieną. Pažeidus atsiskaitymo su iš komandiruotės grįžusiu darbuotoju nuostatas, taikomos tokios pat poveikio priemonės, kaip ir pažeidus darbo užmokesčio mokėjimo tvarką, t. y. skaičiuojami delspinigiai. Taigi šiuo nutarimu sėkmingai užtikrinamas teisinis aiškumas abiem šalims, sprendžiant dėl atsiskaitymo už komandiruotes tvarkos.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ 7 p. numato, jog jeigu tarnybinė komandiruotė Lietuvoje trunka ne ilgiau kaip vieną darbo dieną, dienpinigiai už tarnybinę komandiruotę darbuotojui gali būti nemokami, jeigu tai įtvirtinta kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse. Kita vertus, kai vykstama į užsienio komandiruotę vienai dienai, dienpinigiai išmokami už vieną dieną, taikant tos šalies dienpinigių normą.

Dienpinigių normas reglamentuoja Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų, vykstantiems į užsienio komandiruotes, patvirtinimo“<sup>75</sup>. Pažymėtina, kad dienpinigių išlaidos apskaičiuojamos už faktiškai išbūtą užsienyje laiką (įskaitant išvykimo iš Lietuvos Respublikos ir parvykimo į ją dienas), kas reiškia, jog darbdavys privalo mokėti dienpinigius ne tik už komandiruotėje išbūtas darbo dienas, bet ir už poilsio bei švenčių dienas. Jeigu komandiruotės metu vykstama į keletą užsienio valstybių, finansų ministro nustatytos normos taikomos atsižvelgiant į kiekvienoje užsienio valstybėje faktiškai išbūtas dienas, o pervažiavimo į užsienio valstybę diena laikoma atvykimo į tą užsienio valstybę diena.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 99 „Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo (Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo) 2.5 punktą numato, kad

---

*civilinėje byloje V. Riabovas v. A. Ševčenkovo personalinė įmonė, Nr. 3K-3-1222/2001, kat. 5.3.3.*

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 114-2660.

komandiruočių į užsienį kompensacijomis laikomi Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklėse, patvirtintose šiuo nutarimu, komandiruotėms į užsienį nustatyto dydžio dienpinigiai, kurių bendra suma per mėnesį neviršija 50 procentų darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio tuo atveju, kai darbuotojui nustatytas darbo užmokestis neviršija minimalios mėnesinės algos, padaugintos iš koeficiento 1,3, arba, kai darbo užmokestis yra apskaičiuotas taikant valandinį tarifinį atlygį, neviršijantį minimaliojo valandinio atlygio, padauginto iš koeficiento 1,3. Dalis verslo įmonių nutarime naudojamą žodį „neviršija“ supranta skirtingai, kadangi teisės aktuose ši sąvoka nėra apibrėžta. Pasitaiko atvejų, kai darbdaviai, norėdami pasinaudoti dienpinigių neapmokestinimo lengvata, komandiruojamam darbuotojui nustato darbo užmokestį, kurio dydis lygus minimaliai mėnesinei algai (MMA), padaugintai iš koeficiento 1,3 (nuo 2016 m. sausio 1 d. tai sudaro 455 eurus). Tokią įmonių praktiką Valstybinė mokesčių inspekcija traktuoja kaip pažeidimą.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2014 m. gruodžio 17 d. nutartyje<sup>76</sup> argumentuotai pasisakė dėl kitokio minėtų normų aiškinimo. Teismas konstatavo, jog Nutarimo 2.5 punkte įtvirtinta nuostata „kai darbuotojui nustatytas darbo užmokestis neviršija minimaliosios mėnesinės algos, padaugintos iš koeficiento 1,3“ reiškia nustatyto darbuotojui darbo užmokesčio dydį, kuris yra lygus dydžiui, gaunamam minimalią mėnesinę algą padauginus iš koeficiento 1,3 arba nustatytas darbuotojui darbo užmokestis yra mažesnis už šį dydį.

Akcentuotina, kad teisės aktai įtvirtina teisę darbo sutarties šalims keisti nustatytą dienpinigių dydį, esant vienam iš šių atvejų: jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje, o jeigu tokia sutartis nesudaryta – darbo sutartyje. Lietuvos Aukščiausiasis teismas byloje<sup>77</sup>, kurioje buvo nagrinėjamas ginčas dėl sprendimo (įsakymo) sumažinti dienpinigių dydį, teisėjų kolegija pasisakė, kad darbo sutarties keitimo tvarka turėtų būti tokia pati kaip ir jos sudarymo, susitarimą patvirtinant parašais rašytiniame darbo sutarties tekste. Dėl to negali būti laikoma darbo sutarties pakeitimu darbdavio priimtas įsakymas (kuriuo nustatomos mažesnės dienpinigių normos) ir darbuotojo parašas tokiaime įsakyme negali būti prilyginamas pasirašymui rašytiniame darbo sutarties tekste. Pažymima, kad jokiuose kituose dokumentuose, pavyzdžiui, darbdavio įsakyme, darbo tvarkos taisyklėse ar

---

<sup>76</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 17 d. nutartis administracinėje byloje P. B. v. Valstybinė mokesčių inspekcija, Nr. A<sup>42</sup>-1435/2014.

<sup>77</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje V. K., V. L. D. v. UAB „JOFA“ Nr. 3K-3-53/2008, kat. 14.3.16.1.



pareiginėse instrukcijose dienpinigių dydžio nustatyti negalima. Bet kuriuo atveju dienpinigių suma negali būti mažinama daugiau nei 50 procentų, išskyrus, kai komandiruojamam darbuotojui dienpinigius moka kitas asmuo, t. y. komandiruotės vietoje priimančias asmuo, pavyzdžiui, užsakovas. Tokiu atveju gali būti mokami ir mažesni nei 50 procentų dienpinigiai, kadangi darbuotojui išmokamas darbdavio apskaičiuotos ir kito asmens faktiškai apmokėtos sumos skirtumas.

Lietuvos vežėjams, gabenantiems ar ketinantiems gabenti krovinius arba keleivius į Europos Sąjungai (toliau – ES) ir Europos ekonominei erdvei (toliau – EEE) priklausančias valstybes, aktualu žinoti, kad darbuotojams, siunčiamiems į komandiruotes šiose valstybėse, taikomos papildomos garantijos, skirtos juos apsaugoti. Tai reiškia, kad tais atvejais, kai vairuotojas siunčiamas į kitą ES ar EEE valstybę narę teikti paslaugas, darbdavys privalo laikytis tiek ES, tiek Lietuvos teisės aktuose įtvirtintų minimalių komandiruojamo darbuotojo apsaugos standartų (minimalaus darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko normų, saugos darbe reikalavimų ir kt.), nepriklausomai nuo to, kurios valstybės teisė taikoma darbo santykiams.

Vertinant iš ekonominės pusės, įmonei didžiausią reikšmę turi vairuotojui mokamas darbo užmokestis, todėl darbdaviams reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog komandiruotam vairuotojui turės būti mokamas ne mažesnis nei toje valstybėje, į kurią jis yra komandiruojamas, nustatytas minimalus darbo užmokestis. Pažymėtina, kad minimalaus darbo užmokesčio dydis gali būti nustatytas ne tik tos valstybės narės įstatymuose ar kituose teisės aktuose, bet ir kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, jeigu Danijos vairuotojų profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos būtų sudariusios šakos kolektyvinę sutartį ir sutarusios, kad transporto sektoriuje vilkikų vairuotojams mokamas 3000 kronų (apie 400 eurų) minimalus darbo užmokestis, tai reikštų, kad Lietuvos įmonės, kurios siunčia savo vairuotojus į reusus Danijoje, jiems turėtų mokėti danišką, o ne lietuvišką, minimalų atlyginimą. Tiesa, aukščiau aptarta komandiruočių darbuotojų garantija, susijusi su minimaliu darbo užmokesčiu, taikytina tik tais atvejais, kai komandiruotės trukmė viršija 30 dienų. Vadinasi, jei komandiruotė į ES ar EEE valstybę narę trunka ne ilgiau kaip mėnesį, komandiruito darbuotojo teisių apsaugai taikytinos tik bendrosios nacionalinės darbo teisės normos ir tokiu atveju darbdavys vairuotojui gali mokėti lietuvišką minimalų darbo užmokestį. Todėl siekdami taupyti darbo užmokesčio kaštus, vežėjai pasirūpina, jog vairuotojai, kurie yra komandiruojami į ES arba EEE valstybes nares, tose valstybėse vienos komandiruotės metu praleistų ne daugiau kaip 30 dienų.

Vairuotojams, kurių darbas nustatytas darbo sutartyje kaip kilnojamojo pobūdžio, gali būti kompensuojamos padidėjusios išlaidos iki 50 procentų mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką (taigi ir poilsio bei švenčių dienas), bet ne didesnės kaip finansų ministro patvirtinta dienpinigių norma dirbant komandiruotėse užsienyje. Tai, kad kilnojamojo darbo atveju vairuotojui mokamos kompensacijos (ne komandiruočių pinigai), reiškia, kad darbdavys jam turės mokėti didesnę darbo užmokesį ir atitinkamai didesnius socialinio draudimo mokesčius.

Konkretus padidėjusių išlaidų kompensuojamasis dydis turi būti nustatomas kolektyvinėje arba darbo sutartyje ir mokamas iš darbo užmokesčiui skiriamų lėšų. Padidėjusios išlaidos kompensuojamos už faktiškai dirbtą laiką, tai reiškia, kad siekiant tiksliai ir teisingai apskaičiuoti kompensuojamas sumas, reikia vesti tokių išvykų, susijusių su kilnojamoju darbu, apskaitą.

Kompensuojamos išmokos darbuotojams mokamos kartu su darbo užmokesčiu, kitaip tariant, praktikoje jos yra laikomos priedu prie darbo užmokesčio už ypatingas, t. y. susijusias su važiavimu, darbo sąlygas. Galimybė darbo sutarties šalims susitarti dėl kompensuojamų išlaidų dydžio, kartu reiškia, jog įmonė gali nustatyti bet kokias kompensuojamų išlaidų normas, kurios neviršytų teisės aktais nustatytų normų, t. y., pavyzdžiui, įmonė gali nustatyti, kad už kilnojamojo pobūdžio darbą vairuotojui bus kompensuojamos padidėjusios išlaidos, kurių dydis yra 40 procentų dienpinigių normos dirbant užsienyje. Pažymima, kad komandiruotės atveju darbdavys vairuotojui negalėtų mokėti mažiau kaip 50 procentų nustatytos dienpinigių normos.

Akcentuotina, kad padidėjusios išlaidos gali būti kompensuojamos tik tais atvejais, kai darbuotojams nemokamos komandiruočių kompensacijos. Tai reiškia, kad, jeigu vairuotojas siunčiamas dirbti į užsienį, įmonė pati turi pasirinkti tik vieną padidėjusių darbuotojo išlaidų kompensavimo būdą, t. y. arba darbuotojui kompensuoti padidėjusias išlaidas dėl kilnojamojo pobūdžio darbo, arba mokėti dienpinigius.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo<sup>78</sup> 8 straipsniu, nuo išmokų, skirtų kompensuoti išlaidas darbuotojams, kurių darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu arba yra kilnojamojo pobūdžio, mokamų įstatymuose nustatyto dydžio ir nustatytais atvejais, valstybinio socialinio draudimo

---

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Lietuvos Aidas*, 1991, Nr. 107.

įmokos neskaičiuojamos. Šios išmokos nėra įskaitomos į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį.

Įvertinus teisės aktus, reguliuojančius darbo įforminimo būdus, bei teismų praktiką, vienareikšmiško atsakymo į klausimą, kurių vairuotojų darbo įforminimo būdą geriau pasirinkti pateikti neįmanoma, nes kiekvienos įmonės verslo praktika, kryptis ir biudžetas yra skirtingi, tačiau galima sutikti su J. Usonio nuomone, jog tokiu atveju iš esmės nekliamas klausimas, kaip turi būti nustatyta darbuotojo teisinė padėtis, čia svarbiausias kriterijus yra mažesni privalomi valstybei mokėti mokesčiai.<sup>79</sup> J. Usonis mano, jog tinkamiausias būdas minėtiems santykių reguliavimo bei norminių aktų taikymo problemoms išspręsti – atsisakyti Darbo kodekso 216 straipsnio bei jį lydinčio Vyriausybės nutarimo<sup>80</sup>, o darbuotojams šalių susitarimu kompensuoti turėtas papildomas išlaidas bei mokėti komandiruoطينيگيوس.

Čia būtina akcentuoti, jog naujajame Darbo kodekso projekte nebelieka reguliavimo, numatančio kompensacijas darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis. Tačiau atsižvelgiant į naujajame Darbo kodekse nustatytą reguliavimą, kuriuo darbo santykiams suteikiama daugiau lankstumo, galima manyti, jog įsigaliojus šiam, darbo santykių šalys, įvertinę darbo pobūdį ir atsižvelgdamos į tai, kokią darbo laiko dalį darbuotojas darbo funkcijas atliks ne nuolatinėje darbo vietoje, vis tik galės susitarti dėl kilnojamojo pobūdžio darbo ir dėl to padidėjusių išlaidų. Papildomų išmokų mokėjimas yra susitarimo tarp darbo sutarties šalių dalykas, o tokių išmokų apmokestinimas – mokesčių teisės klausimas. Tačiau, bet koku atveju, siekiant taikyti neapmokestinamų kompensacijų sistemą, reikėtų įvertinti tokio taikymo būtinybę, t.y. objektyvias priežastis, kuo kilnojamojo pobūdžio darbą dirbantys darbuotojai skiriasi nuo kitų darbuotojų. Autorės nuomone, darbo kodekse mobiliųjų darbuotojų darbą reikėtų įtvirtinti kaip kilnojamojo pobūdžio, taip pat nustatyti aiškia komandiruotės sąvoką, kuri pasižymi laiko („*tam tikram laikui*“) bei tikslo („*vadovo siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją*“) savybėmis. Toks sąvokų išaiškinimas išspręstų institutų atskyrimo problemą

---

<sup>79</sup> USONIS, Justinas. Atlyginimo už darbą reglamentavimo problemos kelių transporte. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 376-382.

<sup>80</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo (Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo)“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 11-413.

Be to, Darbo kodekso projekte atsakomas daug diskusijų kėlęs klausimas, ar į komandiruotės laiką įeina kelionės laikas, įtvirtinant, jog į komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas.

Dėl esančios mobilių darbuotojų apmokėjimo už darbą reguliavimo spragos dauguma transporto įmonių vadovų piktnaudžiauja transporto darbuotojams mokėdami minimalius atlyginimus. Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – FNTT) 2011 m. birželio mėnesį baigė ikiteisminį tyrimą, kuriame tarptautinius krovinius pervežančios bendrovės direktorius įtariamas pasisavinęs daugiau nei 300 tūkst. litų ir vairuotojams sumokėjęs beveik 350 tūkst. litų neoficialių atlyginimų. Vairuotojams buvo mokamas sutartinis įkainis už pravažiuotus kilometrus, tačiau buhalterinės apskaitos dokumentai realiai buvo įforminti kitaip. Buhalterijoje buvo fiksuojama, kad vairuotojams mokamas minimalus atlyginimas, o didesnę dalį atlygio sudaro dienpinigiai už komandiruotes į užsienio valstybes. FNTT tyrėjai paskaičiavo, kad per beveik dvejus metus bendrovės direktorius vairuotojams neoficialiai išmokėjo beveik 350 tūkst. litų. Kadangi didesnė dalis atlyginimo vairuotojams buvo mokama kaip dienpinigiai už komandiruotes, iš kurių neskaičiuojami nei gyventojų pajamų mokestis, nei socialinio draudimo įmokos, bendrovės direktorius tokiu būdu „sutaupė“ daugiau nei 250 tūkst. litų mokėtinų mokesčių. FNTT tyrėjai nustatė, kad vairuotojams bendrovės vadovas nurodydavo pasirašyti pateiktuose kasos išlaidų orderiuose dėl grynųjų pinigų, vadinamųjų dienpinigių, tačiau realiai gryniesi pinigai nebuvo mokami.<sup>81</sup> Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2013 m. gegužės 10 d. nuosprendžiu baudžiamojoje byloje Nr. 1-14-332/2013<sup>82</sup> tarptautinius krovinius pervežančios bendrovės direktorių pagal Lietuvos Respublikos BK 183 str. 2 d., 222 str. 1 d. išteisintino, nes nepadaryta veika, turinti šių nusikaltimų požymių. Priimdamas išteisinamąjį nuosprendį teismas pripažino, kad pagal dokumentus buhalterinė apskaita įmonėje buvo vedama teisingai, laikantis Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymo ir kitų norminių aktų, buhalterijoje buvo rodomas oficialus darbo užmokestis (1050 Lt), buvo rodoma, kad mokami dienpinigiai ir kelionės išlaidos, buvo įsakymai, buvo forminamos komandiruotės, bendrovės oficiali buhalterinė apskaita teisinga. Galima daryti išvadą, jog toks ginčas iš esmės nebūtų kilęs,

---

<sup>81</sup> Pranešimai. Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fntt.lt/lt/news/view/?id=613>>.

<sup>82</sup> Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2013 m. gegužės 10 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje D. P. pagal BK 183 str. 2 d., 222 str. 1d., Nr. 1-14-332/2013.

jei egzistuotų darbo apmokėjimo mobiliems darbuotojams reguliavimas, neleidžiantis transporto įmonėms susikurti savo darbo apmokėjimo tvarkos.

Kitas darbo apmokėjimo ypatumas, reikalaujantis išskirtinės analizės – tai darbo apmokėjimas už naktinį darbą. Pažymima, kad Darbo kodekso 148 straipsnis suteikia įgaliojimus Vyriausybei patvirtinti tam tikrose ekonominės veiklos srityse tik darbo ir poilsio laiko ypatumus, įgaliojimų patvirtinti darbo apmokėjimo ypatumus jis nesuteikia. Kalbant apie darbo ir poilsio laiką buvo minėta, jog Direktyvoje 2002/15/EB nakties laiko sąvoka yra apibrėžta taip: tai nacionalinės teisės aktais apibrėžiamas mažiausiai keturių valandų laikas periode nuo 00.00 iki 07.00 val. Naktinis darbas – tai bet koks darbas nakties metu. Taip pat valstybės narės turi imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad kai atliekamas naktinis darbas, kasdienis darbo laikas neviršija dešimties valandų per kiekvieną 24 valandų laikotarpį. Kompensacija už naktinį darbą skiriama pagal nacionalinės teisės aktuose numatytas priemones.

Visiems vairuotojams (kaip ir visiems kitiems darbuotojams) taikomas vienodas darbo apmokėjimo už naktinį darbą principas, t.y. Darbo kodekso 193 straipsnyje nustatyta tvarka apmokamas faktinis darbo laikas nuo 22 valandos vakaro iki 6 valandų ryto, pagal nakties sąvoką, nustatytą Darbo kodekso 154 straipsnio 1 dalyje. Kaip jau minėta, nakties laikas, minimas Darbo ir poilsio ypatumų 10 p. – nuo 00.00 iki 07.00 valandos taikomas tik Darbo ir poilsio ypatumų 11.4. p., kuris nusako, kad kai atliekamas naktinis darbas, kasdieninis darbo laikas negali viršyti 10 valandų per kiekvieną 24 valandų laikotarpį, prasme (t.y. specialiąja prasme). Aiškinant sistemiškai, Darbo ir poilsio laiko ypatumų 1.7 p. numatytas principas, kad Darbo kodekso 154 straipsnio nuostatos dėl darbo naktį netaikomos transporte, apima tik Darbo kodekso 154 straipsnio 2 dalies (naktiniu laikomas darbas, jeigu trys darbo valandos tenka nakčiai; naktinis darbo laikas sutrumpinamas viena valanda), 154 straipsnio 5 dalies (tam tikrais atvejais nakties darbo trukmė netrumpinama) nuostatas, o 154 straipsnio 1 dalies nuostatą, kad nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo 22 valandos iki 6 valandos tik tiek, kiek tai susiję su Darbo kodekso 154 straipsnio 2 dalies nuostatomis taikymu.

Pažymėtina, kad už darbą naktį visiems darbuotojams numatyta ypatinga kompensacija – pagal Darbo kodekso 193 straipsnį už tokį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos). Kompensacija (didesnis apmokėjimas, papildomas poilsio laikas ir kita) už nakties darbą gali būti skiriama

pagal kolektyvines sutartis, darbdavių ir darbuotojų susitarimus, jeigu tai nekelia grėsmės kelių eismo saugai (Darbo ir poilsio ypatumų 11.5 p.).

Darbo apmokėjimo už naktinį darbą principas negali skirtis priklausomai nuo to, ar vežimui taikomas Reglamentas (EB) Nr. 561/2006 su Darbo ir poilsio ypatumais, ar ne. Nuo šios aplinkybės priklauso taikomos darbo ir poilsio laiko taisyklės, bet ne apmokėjimo principas.

Apibendrinus darbo apmokėjimo ypatumus sausumos transporto šakoje, galima daryti išvadą, jog nuo darbo įforminimo būdo priklauso darbuotojo gaunamas atlyginimas. Kaip jau minėta, įforminant darbą kyla daug problemų, tuo pačiu, tai lemia sunkumus, užtikrinant darbuotojo teisę į teisingą atlyginimą už darbą. Taip pat, įvertinus reguliavimą Darbo kodekso projekte, susidaro įspūdis, jog jam įsigaliojus visų mobiliųjų darbuotojų darbas bus traktuojamas kaip komandiruotės, kas reikštų perversmą darbo santykių transporto šakoje reguliavime.

### 3. DARBO SANTYKIŲ ORO TRANSPORTO ŠAKOJE YPATUMAI

#### 3.1. Oro transporto darbuotojų priėmimo į darbą ypatumai

Aviacija – strategiškai svarbus ir Europos Sąjungos ekonomikai bei užimtumui itin reikšmingas sektorius: jame tiesiogiai arba netiesiogiai sukurta net 5,1 mln. darbo vietų<sup>83</sup>. Užimtumas aviacijos srityje vis labiau tampa tarpvalstybinis. Aviacijos sektoriuje žadama pradėti vykdyti tam tikrą taikytinų socialinių standartų priežiūrą, visų pirma, ji būtų susijusi su skraidančiuose orlaiviuose dirbančiais darbuotojais, kuriems taikomų sutarčių ir socialinės teisės aktų pobūdis įvairiose valstybėse narėse skiriasi<sup>84</sup>. Ypatingai taikytinos teisės srityje teisinio aiškumo trūksta mobiliesiems civilinės aviacijos darbuotojams, keliose valstybėse narėse veikiančios oro transporto bendrovės skraidančiajam personalui. Visų pirma, reikėtų patikslinti, kiek Direktyva 1996/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo ir Reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės yra susiję su skraidančiuoju personalu.

Oro transporto darbuotojai privalo prisitaikyti prie daugybės specifinių darbo sąlygų, tokių kaip: emocinis bei fizinis nuovargis, ypač ilgų atstumų skrydžiai, paros ritmo sutrikimas dėl skrydžių per keletą laiko juostų, stresinės situacijos, sprendžiant konfliktus su keleiviais, didelė laiko dalis, praleista toli nuo namų, terorizmo grėsmė. Šie veiksniai lemia poreikį, kiek galima labiau sumažinti rizikas, su kuriomis susiduria oro transporto darbuotojai. Tai gali būti siekiama tik nustatant aiškų darbo santykių oro transporte reguliavimą ir prižiūrint jo veikimą.

Lietuvoje aviacijos valstybinį valdymą pagal savo kompetenciją Lietuvos Respublikoje vykdo Vyriausybė, Krašto apsaugos ministerija, Susisiekimo ministerija, Krašto apsaugos ministerijos generalinis inspektorius, kariuomenės vadas ir Civilinės aviacijos administracija (toliau – CAA).

Siekiantiems įsidarbinti ir dirbantiems civilinėje aviacijoje yra keliami itin aukšti kvalifikacijos reikalavimai. Lietuvos Respublikos aviacijos įstatymo<sup>85</sup> 46 straipsnis

---

<sup>83</sup> Europos Komisija. *Apie Europos Sąjungos politiką. Transportas* [interaktyvus] Europos Sąjunga, 2014, 20 p. [žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.] Prieiga per internetą: <[http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport\\_lt.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport_lt.pdf)>.

<sup>84</sup> Baltoji knyga „Bendros Europos transporto erdvės kūrimo planas. Konkurencingos efektyviu išteklių naudojimu grindžiamos transporto sistemos kūrimas“ (COM(2011) 0144) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/transport/themes/strategies/doc/2011\\_white\\_paper/sec-2011-391-unofficial-translation\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/transport/themes/strategies/doc/2011_white_paper/sec-2011-391-unofficial-translation_lt.pdf)>.

<sup>85</sup> Lietuvos Respublikos aviacijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2918.

numato, jog aviacijos specialistai – skrydžio įgulos nariai, skrydžių vadovai, skrydžių dispečeriai, aviacijos inžinieriai, technikai ir mechanikai, skrydžių valdymo elektronikos specialistai privalo turėti specialisto licenciją, kurią išduoda CAA. Licencija – dokumentas, suteikiantis jos savininkui atitinkamas teises (pilotuoti orlaivį, skristi tam tikromis sąlygomis ir t.t.). Išsamiau specialistų licencijavimo sąlygas ir tvarką numato Civilinės aviacijos specialistų licencijavimo nuostatai<sup>86</sup>. CAA turi teisę pripažinti licenciją, kurią specialistui išdavė užsienio valstybė, išduodant pripažinimo pažymėjimą. Galima teigti, jog Europos Sąjungoje įgyti specialistų sertifikatai yra pripažįstami daugumoje pasaulių šalių, todėl šios srities specialistui nesudaro kliūčių dirbti tą patį darbą kitoje valstybėje.

Be to, sveikatos pažymėjimas yra sudėtinė ir neatsiejama civilinės aviacijos specialisto licencijos dalis, patvirtinanti licencijos savininko sveikatos būklę, leidžiančią saugiai eiti aviacijos specialisto pareigas.

Oro transporto bendrovės gali numatyti ir kitus specifinius reikalavimus, pavyzdžiui, užsienio kalbų mokėjimą, minimalaus ūgio, galimybės persikelti gyventi arčiau oro uosto ir kitus reikalavimus, nepažeidžiančius pagrindinių asmens teisių bei laisvių, taip pat reikalavimus, neturinčius diskriminacinių požymių.

Apibendrinus išdėstyta, matyti, jog įsidarbinimo oro transporto bendrovėje reguliavimas turi tam tikrų ypatumų, tačiau kvalifikaciniai reikalavimai nustatomi ne taip išsamiai kaip darbuotojams kitose transporto šakose. Galima preziumuoti, jog tikslūs reikalavimų darbuotojams sąrašus nustato pačios oro transporto bendrovės.

### **3.2. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo ypatumai oro transporte**

Darbo ir poilsio laiko ypatumai civilinėje aviacijoje nustatomi vadovaujantis 2012 m. spalio 5 d. Komisijos reglamento 965/2012/ES, kuriuo pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą 216/2008/EB nustatomi su orlaivių naudojimu skrydžiams susiję techniniai reikalavimai ir administracinės procedūros<sup>87</sup> 8 straipsnio nuostatomis bei 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės

---

<sup>86</sup> Patvirtinti Susisiekimo ministro 2003 m. rugsėjo 16 d. įsakymu Nr. 3-517 (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 91-4130.

<sup>87</sup> 2012 m. spalio 5 d. Komisijos reglamentas (ES) Nr. 965/2012, kuriuo pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 216/2008 nustatomi su orlaivių naudojimu skrydžiams susiję techniniai reikalavimai ir administracinės procedūros. OL L 296, 2012 10 25, p. 1–148.



oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo<sup>88</sup>.

Civilinės aviacijos mobiliaisiais darbuotojais laikomi civilinio orlaivio įgulos nariai, kurių darbo laiką sudaro tarnybinis skrydžio laikas, darbo laikas padaliniuose, budėjimo laikas. Civilinės aviacijos mobiliesiems darbuotojams, taip pat darbuotojams, kurių darbas susijęs su orlaivių judėjimo tvarkaraščiu (darbuotojams, kurie aptarnauja skrydžius, keleivius, orlaivius: skrydžių valdymo vadovams, oro eismo saugumo technikams, kelionių palydovams ir kitiems), taikoma suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinio laikotarpio trukmė – vieneri metai.

Pažymima, jog tarnybinio skrydžio laiko, budėjimo ir darbo padaliniuose darbo laiko bendra trukmė – ilgiausias darbo laikas per metus – yra 2000 valandų ir turi būti išdėstoma kuo tolygiau. Taip pat visas skrydžių laikas neturi viršyti 900 valandų per metus. Atsižvelgiant į civilinės aviacijos paslaugų poreikį, priklausantį nuo metų laiko ir kitų aplinkybių, civilinės aviacijos mobiliesiems darbuotojams sudaromi darbo grafikai, su kuriais darbuotojai supažindinami prieš dvi savaites iki jų įsigaliojimo.

Kalbant apie tokių darbuotojų poilsio laiką, laisvos nuo skrydžių, budėjimo, darbo padaliniuose poilsio dienos suteikiamos kiekvieną kalendorinį mėnesį ne mažiau kaip 7 dienos namuose bei kiekvienais kalendoriniais metais ne mažiau kaip 96 dienos namuose.

Pažymėtina, kad tam tikroms kategorijoms darbuotojų Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“<sup>89</sup> numato kasmetines pailgintas atostogas. Šiame darbuotojų sąrašo yra ir civilinės aviacijos darbuotojų, o tiksliau:

- a) pilotai instruktoriai, vyriausiasis navigatorius, navigatoriai instruktoriai, skraidantieji inžinieriai instruktoriai, kuriems suteikiamos 58 kalendorinės dienos pailgintų atostogų, jeigu bendras skrydžių laikas – ne mažiau kaip 210 valandų per metus;

---

<sup>88</sup> 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo. OL L 302, 2000 12 1, p. 57–60.

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3375.

- b) orlaivių vadai, pilotai, navigatoriai, skraidantieji inžinieriai, skraidantieji operatoriai, orlaivių palydovai – 58 kalendorinės dienos, jeigu bendras skrydžių laikas – ne mažiau kaip 350 valandų per metus;
- c) pilotai bandytojai – 58 kalendorinės dienos, jeigu bendras skrydžių laikas – ne mažiau kaip 120 valandų per metus;
- d) Valstybės įmonės „Oro navigacija“ darbuotojai: skrydžių vadovai, vyresnieji skrydžių vadovai, kuriems suteikiamos 48 kalendorinės dienos pailgintų atostogų, jeigu jie teikė oro navigacijos paslaugas ne mažiau kaip 500 valandų per metus bei skrydžių vadovai instruktoriai, skrydžių valdymo centrų pamainų viršininkai – 48 kalendorinės dienos, jeigu teikė oro navigacijos paslaugas ne mažiau kaip 150 valandų per metus.

Taigi, darbo ir poilsio reikalavimai oro transporto darbuotojams daugiausiai priklauso nuo jų darbo funkcijų, užimamų pareigų. Tai, jog tokie darbuotojai patenka į kategoriją darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, parodo darbo oro transporte sudėtingumą ir specifiškumą.

### **3.3. Darbo apmokėjimo ypatumai oro transporte**

Priklausomai nuo oro bendrovių, darbo užmokesčio sistema gali skirtis. Tai lemia darbo įforminimo, papildomų išmokų bei su nakvyne užsienyje susijusių išlaidų nustatytos mokėjimo tvarkos skirtumai. Paprastai oro transporto bendrovės darbuotojams moka bazinį atlyginimą, o skrydžius į užsienį, jei darbuotojas tą pačią dieną nesugrįžta į buveinę (pagrindinę įmonės veiklos vietą), formina kaip komandiruotes ir išmoka komandiruotpinigius, apmoka nakvynės išlaidas.

Oro transporto darbuotojams mokami dienpinigiai neapmokestinami nei gyventojų pajamų mokesčiu nei valstybinio socialinio draudimo įmokomis, tačiau tik tuo atveju, jeigu jų dydis neviršija nustatytų teisės aktuose. Jeigu viršija, viršijanti dalis apmokestinama gyventojų pajamų mokesčiu ir valstybinio socialinio draudimo įmokomis bei apskaičiuojant pelno mokestį priskiriama neleidžiamiems atskaitymams. Tokiu reguliavimu yra ribojamos mokamų dienpinigių sumos, siekiant išvengti darbdavių, siunčiančių darbuotojus į komandiruotes, piktnaudžiavimo. Kaip jau kalbėta apie darbo apmokėjimo sistemą sausumos transporte, oro transporto bendrovių praktikoje taip pat pasitaiko atvejų, kuomet darbdavys, siekdamas sumažinti apmokestinamas pajamas, darbuotojams moka procentine išraiška mažą darbo užmokestį ir neproporcingai didelius

dienpinigius. Pritartina viename magistro darbe išsakytai nuomonei<sup>90</sup>, jog tokie atvejai, nors ir su darbuotojų sutikimu, pažeidžia tiek valstybės, tiek darbuotojų interesus. Valstybės atveju į biudžetą surenkama mažiau mokesčių, o darbuotojo kaip apdraustojo asmens naudai sumokamos mažesnės socialinio draudimo įmokos nei įprastai turėtų būti sumokėtos.

Jei šalys susitaria dėl dienpinigių, kurių dydis viršija nustatytus teisės aktuose, tai turi aiškiai numatyti darbo sutartyje. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje<sup>91</sup> teisėjų kolegija nurodė, jog susitarimas mokėti dienpinigius už skrydžius į kitas valstybes, kurie sumine išraiška būtų žymiai didesni už šalių sulygūtą mėnesinę algą, laikytinas būtinaja darbo sutarties sąlyga.

Analizuojant darbo apmokėjimo specifiką oro transporto šakoje susiklosčiusiuose darbo santykiuose, galima kelti klausimą, ar gali būti laikoma komandiruote darbuotojo išvykimas į užsienio valstybę ir tą pačią dieną sugrįžimas. Minėtoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje<sup>92</sup> kilo ginčas dėl to, ar aviakompanijos darbuotojas (ieškovas) turi teisę reikalauti dienpinigių (kompensacijos) už vienos dienos trukmės skrydžius sumokėjimo. Teisėjų kolegija pripažino, kad skrydžiai į užsienio valstybes, trukę trumpiau kaip vieną dieną, nelaikomi komandiruote. Tarnybinės komandiruotės atveju darbuotojo išvykimas į užsienį siejamas su konkreto tarnybinio pavedimo vykdymu, tuo tarpu ieškovo skrydžiai į užsienio valstybes siejami ne su konkreto tarnybinio pavedimo vykdymu, o su darbo sutartimi sulygotos darbo funkcijos atlikimu. Dėl šios priežasties ieškovo skrydžiai į užsienio valstybes, trukę trumpiau kaip vieną dieną, neturi būti apmokami kaip tarnybinės komandiruotės atveju. Atsakovo administracija lėktuvo įgulos nariams mokėjo dienpinigius ir nakvynpinigius tik tuo atveju, kai jiems dėl griežto darbo laiko trukmės reglamentavimo reikėjo daryti pertrauką poilsiui ir nuomoti gyvenamąjį plotą. Nė vienam įgulos nariui, kurio skrydžio laikas neviršijo darbo dienos trukmės ir todėl nereikėjo daryti poilsio pertraukos ir nuomoti gyvenamąjį plotą, dienpinigių atsakovas nemokėjo. Autorės nuomone, sutinkama su tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija, kadangi aviakompanijos darbuotojų darbo specifiška yra tokia, jog darbas yra susijęs su nuolatiniu skraidymu į užsienio valstybes ir darbuotojo buvimą ne bazavimosi oro uoste, kuris neviršija vienos paros, būtų netikslinga laikyti komandiruote ir atitinkamai mokėti

---

<sup>90</sup> LUKOŠEVIČIŪTĖ A., Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų: teoriniai ir praktiniai aspektai: magistro darbas. Darbo teisė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.

<sup>91</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje R. U. v AB aviakompanija "Lietuvos avialinijos", Nr. 3K-3-253/2005.

<sup>92</sup> *Ibidem*.

dienpinigius.

Taigi galima daryti išvadą, jog oro transporto darbuotojų darbas paprastai nelaikomas komandiruotėmis dėl savo specifinio pobūdžio, t.y. skrydžiai į užsienio valstybes yra oro transporto bendrovių darbuotojų darbo sutartimi sulygtos darbo funkcijos atlikimas ir nėra siejama su konkrečiu tarnybiniu pavedimu. Be to, komandiruotė ir su ja susijusių išlaidų kompensavimas yra tinkamas įrankis tokiu atveju, kai oro transporto bendrovės darbuotojai dirba ilgų atstumų skrydžiuose ir jiems garantuojamą poilsio laiką leidžia ne namie.

## **4. DARBO SANTYKIŲ VANDENS TRANSPORTO ŠAKOJE YPATUMAI**

Jūrų transportas nepaprastai svarbus Europos prekybai – beveik 90 % Europos Sąjungos išorės krovinių ir 40 % jos vidaus krovinių plukdomi jūra<sup>93</sup>. Darbuotojai, dirbantys jūroje susiduria su begale pavojingų veiksnių – nuolatinis pavojus darbuotojo saugai ir sveikatai, ilgi laikotarpiai išplaukus jūroje lemia socialinę izoliaciją, dėl vandens ir maisto higienos trūkumo vandens transporto darbuotojai rizikuoja susirgti, taip pat pasitaiko nelaimingų atsitikimų pačiame laive, dirbama ypatingai pavojingomis oro sąlygomis.

Paprastai transportavimas vandeniu skirstomas į vidaus vandenų ir jūrų transportą. Vidaus vandenų transportas Lietuvoje yra menkai išplėtotas, todėl ir darbo santykių reguliavimas yra mažiau aktualus. Dėl šios priežasties šioje dėstyimo dalyje plačiau apžvelgiami darbo santykių jūrų laivininkystėje ypatumai.

### **4.1. Įdarbinimo ir darbo sutarties sudarymo su vandens transporto darbuotojais ypatumai**

#### **4.1.1. Vidaus vandens transporto darbuotojų įdarbinimo ypatumai**

Lietuvos Respublikos vidaus vandenų transporto kodekso<sup>94</sup> kontekste vidaus vandenų transporto specialistai – tai specialų pasirengimą darbui vidaus vandenų laivuose, žvejybos laivuose ir plūduriuojančiuose įrenginiuose bei atitinkamus kvalifikaciją patvirtinančius dokumentus turintys įgulų nariai. Šis įstatymas numato, jog laivo kapitonu (škipერიu) ir kitais įgulos nariais gali būti asmenys, turintys Europos Bendrijos valstybių narių kompetentingų institucijų išduotus vidaus vandenų transporto priemonių įgulų narių kvalifikaciją patvirtinančius dokumentus arba atitinkamus vidaus vandenų transporto specialisto laipsnio diplomus ir diplomų patvirtinimus arba vidaus vandenų transporto specialisto laipsnio kvalifikacijos liudijimus, kuriuos išduoda Lietuvos saugios laivybos administracija susisiekimo ministro nustatyta tvarka.

Pagal Lietuvos Respublikos vidaus vandenų transporto specialistų laipsnių diplomų ir kvalifikacijos liudijimų išdavimo tvarkos aprašą<sup>95</sup>, vidaus vandenų transporto specialistų

---

<sup>93</sup> Europos Komisija. *Apie Europos Sąjungos politiką. Transportas* [interaktyvus] Europos Sąjunga, 2014, 20 p. [žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.] Prieiga per internetą: <[http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport\\_lt.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport_lt.pdf)>.

<sup>94</sup> Lietuvos Respublikos vidaus vandenų transporto kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 105-2393.

<sup>95</sup> Patvirtintas Susisiekimo ministro 2006 m. gruodžio 14 d. įsakymu Nr. 3-479 (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 141-5434.

laipsniai suteikiami ne jaunesniems kaip 18 metų laivuose dirbantiems Lietuvos Respublikos piliečiams, Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams bei užsieniečiams, turintiems leidimą gyventi Lietuvos Respublikoje ar leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje. Taip pat, vidaus vandenų transporto specialistams bei motorinių pramoginių laivų ir kitų motorinių plaukiojimo priemonių laivavedžiams įsidarbinant numatytas profilaktinis sveikatos tikrinimas.

Apibendrintai galima daryti išvadą, jog vidaus vandenų transporto darbuotojams keliami tik pagrindiniai reikalavimai kvalifikacijai ir sveikatai, kadangi vidaus vandenų transportas Lietuvoje nėra plačiai išvystytas.

#### **4.1.2. Įdarbinimo ir darbo sutarties sudarymo su jūrininkais ypatumai**

Įdarbinimo ir darbo sutarties sudarymo su jūrininkais ypatumai analizuojami, remiantis nacionaliniais teisės aktais bei pateikiant lyginimą su 2014 m. rugpjūčio 20 d. Lietuvoje įsigaliojusia 2006 m. Konvencija dėl darbo jūrų laivyboje<sup>96</sup> (toliau – MLC 2006).

Visų pirma, reikėtų kelti klausimą, kokį asmenį, taikant MLC 2006, galima priskirti jūrininkų kategorijai. MLC 2006 1 straipsnio 1 dalies f) punkte pateikiama jūrininko sąvoka, numatant, jog jūrininkas – tai bet kuris asmuo, įdarbintas, pasamdytas ar einantis bet kokias pareigas laive, kuriam taikoma MLC 2006. Lietuvos Respublikos saugios laivybos įstatyme<sup>97</sup> nėra pateikta jūrininko sąvoka, bet yra pateikti laivo įgulos, laivavedžio ir laivo kapitono sąvokų apibrėžimai. Taigi, šio įstatymo 2 straipsnio 11 dalyje numatyta, jog laivo įgula – tai laivo kapitonas ir kiti jūrininkai, atliekantys laive užduotis, susijusias su laivo eksploatavimu ar aptarnavimu, ir įrašyti laivo įgulos sąraše. Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo (toliau – Prekybinės laivybos įstatymas)<sup>98</sup> 2 straipsnio 10 dalyje konkretizuojama, jog jūrininkas – laivo įgulos narys, pasamdytas darbui laive. Taigi, įvertinus šių dviejų įstatymų nuostatas, peršasi išvada, kad reikalauti taikyti MLC 2006 savo santykiams su darbdaviu gali tik tas jūrininkas, kuris: a) pasamdytas darbui laive; b) įrašytas į įgulos sąrašą. Galima tvirtinti, kad Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo 2 straipsnio 10 dalyje pateikiama jūrininko definicija yra plati ir iš esmės atitinka MLC 2006 1 straipsnio 1 dalies f) punkte pateikiamą sąvoką. Oleg Drobitko, kalbėdamas

---

<sup>96</sup> 2006 m. Konvencija dėl darbo jūrų laivyboje. *Valstybės žinios*. 2013, Nr. 78-3941.

<sup>97</sup> Lietuvos Respublikos saugios laivybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 75-2264.

<sup>98</sup> Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 101-2300.

apie jūrininkų darbo ir socialinės teisės pagal MLC 2006, pažymi<sup>99</sup>, jog pasitaiko atvejų, kai kyla konfliktas tarp darbdavio ir darbuotojo, pasamdyto dirbti laive, bet neįrašyto į laivo įgulos sąrašą, pavyzdžiui, kai laivo valdytojas pasamdo darbuotojus atlikti laivo remontą. Reikia pripažinti, kad Lietuvoje kol kas nėra teismų praktikos, kuri konkretizuotų atsakymą į šį klausimą, tačiau siekiant išvengti konfliktų ateityje, siūlytina tobulinti nacionalinį reguliavimą, įtvirtinant jūrininko sąvoką, kaip ji numatyta MLC 2006.

Nagrinėjant įdarbinimo ir darbo sutarties sudarymo ypatumus jūrų transporte, svarbus jūrininkų darbo ir socialinių teisių principas, įtvirtintas MLC 2006 – visi jūrininkai turi teisę į sąžiningas įdarbinimo sąlygas (MLC 2006 IV str. 2 d.). Minėtas principas gali būti palygintas su principu, nustatytu MLC IV straipsnio 3 dalyje, – visi jūrininkai turi teisę į tinkamas darbo ir gyvenimo sąlygas laive. Pažymėtina, kad nurodyti principai savo esme beveik atitinka principus, įtvirtintus Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 6-ame (teisingas apmokėjimas už darbą) ir 8-ame (darbo santykių stabilumas) punktuose.

Akcentuotina MLC 2006 svarba, ginant jūrininkų teises ir interesus – Konvencijoje nurodytos jūrininkų teisės turi būti realizuojamos per nacionalinius teisės aktus. Tam, kad tos teisės būtų įgyvendinamos iš tikrųjų, egzistuoja griežtas režimas, paremtas inspektavimo ir sertifikavimo sistemomis. Peršasi išvada, jog pagrindiniai darbo teisės principai, įtvirtinti MLC 2006, iš esmės atitinka jau nustatytus Lietuvos teisinėje norminėje bazėje analoginius teisės principus. Kolizijų tarp jau galiojančių Lietuvos norminių teisės aktų ir minėtos Konvencijos nuostatų neaptikta.

Svarbu pažymėti, jog atsakingos Lietuvos institucijos, įgyvendinant MLC 2006 nuostatas, šalina teisinio reglamentavimo spragas, kadangi Konvencijoje valstybėms narėms yra palikta galimybė pačioms spręsti, kaip įgyvendinti atskirus jos reikalavimus. Pritartina Oleg Drobitko nuomonei<sup>100</sup>, jog vis dėlto kai kurie norminiai teisės aktai turėtų būti tobulinami.

Siekiant įgyvendinti MLC 2006 numatytą tikslą užtikrinti, kad jūrininkai galėtų naudotis efektyvia ir gerai reglamentuota jūrininkų samdymo ir įdarbinimo sistema, darbdaviai privalo užtikrinti, kad iki pradėdami dirbti arba įdarbinimo proceso metu jūrininkai būtų informuoti apie savo teises ir pareigas, nustatytas darbo sutartyse, ir kad

---

<sup>99</sup> DROBITKO, Oleg. Jūrininkų darbo ir socialinės teisės pagal MLC 2006 [interaktyvus]. *Jurisprudencija*, 2014, 21(2), p. 504–528. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.mruni.eu/upload/iblock/56c/JUR-14-21-2-09.pdf>>.

<sup>100</sup> DROBITKO, Oleg. Jūrininkų darbo ir socialinės teisės pagal MLC 2006 [interaktyvus]. *Jurisprudencija*, 2014, 21(2), p. 504–528. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.mruni.eu/upload/iblock/56c/JUR-14-21-2-09.pdf>>.

jūrininkams būtų sudarytos tinkamos sąlygos išnagrinėti savo darbo sutartis prieš jas pasirašant. Taip pat darbdaviams kyla pareiga patikrinti, kad visi jų pasamdyti ar įdarbinti jūrininkai būtų kvalifikuoti ir turėtų savo darbui reikalingus dokumentus ir kad jūrininkų darbo sutartys atitiktų galiojančius įstatymus ir kitus teisės aktus, taip pat bet kurią kolektyvinę sutartį, kuri yra darbo sutarties dalis.

Kalbant apie jūrininkų kvalifikacijos reikalavimus, vadovaudamasi susisiekimo ministro įsakymais patvirtintomis taisyklėmis, Lietuvos saugios laivybos administracija išduoda kompetencijos liudijimą, jei jūrininko amžius, išsilavinimo ir parengimo lygis, sveikatos būklė ir aprobuotas darbo stažas laive atitinka nustatytus reikalavimus.

Prieš aptariant amžiaus cenzo reikalavimą, pasakytina, kad vienoks amžiaus cenzas yra nustatomas siekiantiems įgyti diplomą ir kitoks siekiantiems įsidarbinti laive. Remiantis Lietuvos Respublikos jūrinio laipsnio diplomų ir kvalifikacijos liudijimų jūrininkams, plaukiojantiems tarptautiniais reisais, išdavimo taisyklių<sup>101</sup> nuostata, jūriniai laipsniai suteikiami ne jaunesniems kaip 18 metų asmenims.

Prekybinės laivybos įstatymo 84 straipsnio 3 dalyje teigiama, kad asmenys iki 16 metų dirbti laive nepriimami. Atrodytų, jog tarp taisyklėse ir įstatyme nustatyto amžiaus egzistuoja neatitikimas. Tačiau tai galima paaiškinti, kadangi dirbti laive galima ir neturint jūrinio laipsnio. Apibendrintai galima teigi, jog nekvalifikuotą darbą laive galima dirbti sukakus 16 metų, o įgyti atitinkamą jūrinį kvalifikacijos laipsnį galima ne jaunesniems kaip 18 metų asmenims ir tai neprieštarauja MLC 2006, kurioje numatytas draudimas, kad laive būtų įdarbintas, pasamdytas ar dirbtų asmuo iki 16 metų.

Lietuvos saugios laivybos įstatymas nustato, kad dirbti laive leidžiama tik jūrininkams, turintiems galiojančius jūrinio laipsnio diplomus ar kvalifikacijos liudijimus bei jų patvirtinimus, kurie suteikia jiems teisę eiti atitinkamas pareigas laive. Šalyje jūrinių laipsnių suteikimo, tai patvirtinančių diplomų, kvalifikacijos liudijimų išdavimo tvarką ir kitus su tuo susijusius reikalavimus nustato jau minėtos jūrinio laipsnio diplomų ir kvalifikacijos liudijimų jūrininkams, plaukiojantiems tarptautiniais reisais, išdavimo taisyklės. Šios taisyklės taikomos jūrininkams, dirbantiems laivuose, įregistruotuose Lietuvos Respublikos jūrų laivų registre ir plaukiojančiuose su Lietuvos valstybės vėliava, išskyrus jūrininkus, dirbančius: (i) specializuotuose valstybines funkcijas (krašto, pakrančių apsaugos, žvejybos ar laivybos inspektavimo, aplinkos apsaugos, žmonių

---

<sup>101</sup> Patvirtintos Susisiekimo ministro 2005 m. rugpjūčio 8 d. įsakymu Nr. 3-355 (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 99-3725.



gelbėjimo ir kt.) vykdančiuose laivuose; (ii) laivuose, kurie plaukioja išskirtinai vidaus vandenyse; (iii) pramoginiuose laivuose, kurie nevykdo komercinių reisų; (iv) mediniuose primitivios konstrukcijos laivuose.

Priimant į darbą jūrininkus dėl jų darbo specifikos taip pat yra nustatyti reikalavimai sveikatai. Lietuvoje ir bendrieji, ir specialieji teisės aktai įtvirtina privalomojo sveikatos tikrinimo nuostatas. Darbo kodekso 265 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami. Prekybinės laivybos įstatymo 84 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad dirbti laive leidžiama asmenims, kurie Sveikatos apsaugos ministerijos nustatyta tvarka pripažinti tam tinkami pagal sveikatos būklę. Saugios laivybos įstatymo 14 straipsnis numato, jog asmenys, kurie nori įsidarbinti jūrininkais, privalo tikrintis sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai ir turi turėti tai patvirtinantį nustatytos formos asmens sveikatos priežiūros įstaigos išduotą dokumentą. MLC 2006 taip pat įtvirtina standartą, jog jūrininkai neturi dirbti laive, jei neturi pažymėjimo, įrodančio, kad jie yra medicininio požiūriu tinkami atlikti savo pareigas.

Taip pat reikia pažymėti, jog remiantis Lietuvos Respublikos jūrininko knygelės išdavimo ir užpildymo taisyklėmis<sup>102</sup>, kiekvienam jūrininkui išduodama jūrininko knygelė. Jūrininko knygelė yra dokumentas, patvirtinantis asmens tapatybę ir suteikiantis jūrininko statusą. Jūrininko knygelė neatstoja asmens paso, tačiau jūrininkui esant užsienio valstybės uoste suteikia teises į tos valstybės jūrininkams taikomas socialines garantijas. Jūrininko knygelę išduoda, jos galiojimo laiką pratęsia Lietuvos saugios laivybos administracija.

Pritartina Ingridos Mačernytės-Panomariovienės nuomonei<sup>103</sup> priimti Jūrininkų įdarbinimo agentūrų veiklos priežiūros ir jūrininkų skundų nagrinėjimo tvarkos įstatymą, kuris reglamentuotų agentūros įsipareigojimus, siekiant įdarbinti laive jūrininką ir su tuo susijusių jūrininkų teisių užtikrinimą ir kt. Tai išspręstų praktikoje egzistuojančią problemą, kai privačios agentūros, kurios tarpininkauja įdarbinant jūrininkus, dažniausiai netiesiogiai tokias paslaugas apmokestina. Taip pat tokio įstatymo priėmimas sudarytų galimybes sužinoti darbo sąlygas ir specifiką iki sudarant darbo sutartį.

Kalbant apie jūrininkų darbo įforminimą, taip pat reikia atskirti komandiruojamą ir kilnojamąjį darbą. Kaip jau buvo minėta kalbant apie kelių transporto darbuotojų darbo

---

<sup>102</sup> Patvirtintos Susisiekimo ministro 2006 m. vasario 9 d. įsakymu Nr. 3-51 (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 22-720.

<sup>103</sup> MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinių darbo laivuose standartų įtaka Lietuvos jūrininkų darbo santykiams. Jurisprudencija*, 2007, 1(91), p. 28–36.

įforminimo institutą, pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 kalendorines dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio ar susijęs su kelionėmis. Pabrėžiama, jog laivo įgulos jūreiviams šis 183 dienų reikalavimas nėra taikomas, nes jūreivių darbas susijęs su važiavimu (plaukiojimu), o komandiruotės laikas sutampa su laivo reiso laiku.

Vertinant pasauliniu mastu, laivai, plaukiojantys su vėliava tų valstybių, kurios taiko neaukštus darbo ir saugos standartus, įgyja nesąžiningą konkurencinį pranašumą. Su tuo galima kovoti tik sukūrus ir įgyvendinus gerą tarptautinę teisinio reguliavimo sistemą<sup>104</sup>. Lemiamas žingsnis šioje srityje žengtas priėmus MLC 2006. Į Europos Sąjungos teisę integruotas Europos socialinių partnerių susitarimas, kuriame nustatyti darbo jūroje standartai, susiję su būtiniaisiais jūrininkų darbo laive reikalavimais, ir taip papildyti esami užimtumo ir socialinius klausimus reglamentuojantys Europos Sąjungos teisės aktai. Siekiant suderinto įgyvendinimo, reikia toliau svarstyti, kaip apibrėžti ir įgyvendinti atitinkamus vėliavos valstybės, uosto valstybės ir darbo jėgą teikiančios valstybės įsipareigojimus, kad būtų galima kontroliuoti darbo ir gyvenimo į Europos Sąjungos uostus įplaukiančiuose laivuose sąlygas, nepaisant to, su kokia vėliava jie plaukioja ir kokia yra įgulos pilietybė.

#### **4.2. Darbo ir poilsio laiko reguliavimo ypatumai vandens transporto šakoje**

Prekybinės laivybos įstatymo 85 straipsnis numato, jog laivo valdytojas privalo pasirūpinti, kad jūrininkų reiso metu būtų sudarytos tinkamos darbo ir poilsio sąlygos. Sutinkamai MLC 2006 įtvirtintas tikslas – užtikrinti, kad jūrininkai turėtų nustatytą darbo ir poilsio laiką. Šis tikslas laikomas įgyvendintu, kai kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė (toliau – Organizacijos narė) užtikrina, kad jūrininkų darbo ar poilsio laikas yra reglamentuotas.

Nacionaliniu lygmeniu, darbo ir poilsio laiko ypatumai jūrų transporte parengti vadovaujantis 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos Bendrijos Laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos Transporto darbuotojų profesinių

---

<sup>104</sup> Baltoji knyga „Bendros Europos transporto erdvės kūrimo planas. Konkurencingos efektyviu išteklių naudojimu grindžiamos transporto sistemos kūrimas“ (COM(2011) 0144) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/transport/themes/strategies/doc/2011\\_white\\_paper/sec-2011-391-unofficial-translation\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/transport/themes/strategies/doc/2011_white_paper/sec-2011-391-unofficial-translation_lt.pdf)>.

sąjungų federacijos (FST) sudaryto susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo<sup>105</sup> (toliau – Direktyva 1999/63/EB), 1999 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 1999/95/EB dėl jūrininkų darbo valandoms į Bendrijos uostus įplaukusiuose laivuose taikomų nuostatų įgyvendinimo<sup>106</sup> ir taikomi Lietuvos Respublikos jūrų laivų registre įregistruotuose laivuose.

Darbo ir poilsio laiko ypatumai vidaus vandens transporte parengti vadovaujantis 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų<sup>107</sup>, 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB, iš dalies pakeičiančia Tarybos direktyvą 93/104/EB, kad ji būtų taikoma anksčiau netaikytiems sektoriams ir veiklai, ir 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos Bendrijos Laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos Transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) sudaryto susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo.

Įprastinė jūrų transporto įgulos narių darbo valandų norma nustatoma remiantis 8 valandų darbo diena, viena poilsio diena per savaitę ir poilsiu švenčių dienomis. Laivuose, kuriuose dirbama ir budima ištisą parą, įvedama suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis nustatomas kolektyvinėje sutartyje ir turi būti ne ilgesnis kaip vieneri metai. Pažymima, jog už laivo įgulos narių darbo ir poilsio laiko nustatymą atsako laivo kapitonas. MLC 2006 numato, jog įprastas darbo laiko standartas jūrininkams, kaip ir kitiems darbuotojams, turi būti aštuonių valandų diena ir viena poilsio diena per savaitę, taip pat poilsio dienos valstybinių švenčių metu. Tačiau tai netrukdo Organizacijos narei nustatyti tvarką kolektyvine sutartimi, kurioje įprastą darbo laiką nustato ne mažiau palankiai nei šis standartas.

Įgulos nariams turi būti garantuotas mažiausiai 10 valandų poilsis per parą ir mažiausiai 77 valandų poilsis per bet kurias 7 dienas. Įmonės kolektyvinės sutartys, kuriose numatytos minimalaus 10 valandų poilsio laikotarpio sutrumpinimo galimybės, turi būti registruojamos Lietuvos saugios laivybos administracijoje. Keičiant darbo ir poilsio laiką,

---

<sup>105</sup> 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo. OL L 167, 1999 7 2, p. 33–37.

<sup>106</sup> 1999 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 1999/95/EB dėl jūrininkų darbo valandoms į Bendrijos uostus įplaukusiuose laivuose taikomų nuostatų įgyvendinimo. OL L 14, 2000 1 20, p. 29–35.

<sup>107</sup> 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL C 138, 1999 5 18, p. 33.

jūrininkams privalo būti užtikrinta pakankamai poilsio. Palyginimui, MLC 2006 nustatoma, jog maksimalus darbo laikas neturi viršyti 14 valandų per bet kurį 24 valandų laikotarpį ir 72 valandų per bet kurį septynių dienų laikotarpį. Minimalus poilsio laikas neturi būti trumpesnis nei 10 valandų per bet kurį 24 valandų laikotarpį ir 77 valandos per bet kurį septynių dienų laikotarpį.

Kalbant apie vidaus vandenių transporto darbuotojų darbo ir poilsio laiko reikalavimus, maksimali tokių darbuotojų (laivo įgulos) darbo dienos trukmė kartu su pertrauka pailsėti ir pavalgyti negali būti ilgesnė kaip 14 valandų per parą ir 72 valandų – per 7 dienų laikotarpį. Skirtingai nei jūrų transporte, vidaus vandenių transporto mobiliesiems darbuotojams ir darbuotojams, tiesiogiai susijusiems su laivų eismu ir jų aptarnavimu (jūrų uostų, priplaukų, krovimo punktų darbuotojams), nustatoma 6 dienų darbo savaitė su 1 poilsio diena ir įvedama suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis nustatomas kolektyvine sutartyje ir turi būti ne ilgesnis kaip vieneri metai. Laivui plaukiant, įgulos nariams taip pat turi būti garantuotas mažiausiai 10 valandų poilsis per parą ir mažiausiai 77 valandų poilsis per 7 dienų laikotarpį.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. liepos 18 d. nutarime Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“<sup>108</sup> tarp pateiktų darbuotojų, kuriems taikomos pailgintos kasmetinės atostogos yra išskiriami ir jūrininkai, dirbantieji Lietuvos Respublikos jūrų laivų registre įregistruotuose laivuose bei darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis žvejybos laivuose, užsiimančiuose versline ir kita (specialia) žvejyba, numatomos 35 kalendorinės dienos pailgintų atostogų.

Akcentuotina, jog darbo laikas, viršijantis nustatytą kasdieninę darbo laiko trukmę, nepanaudotas kasdieninio poilsio, savaitės poilsio laikas, poilsio ir švenčių dienų laikas sumuojamas ir kompensuojamas įgulos nariams taip: darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvine sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka, arba papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą, laivui sugrįžus į Klaipėdos valstybinį jūrų uostą arba pakeitus įgulą kituose jūrų uostuose.

Jūrų transporte, vidaus vandenių bei žvejybos laivo kapitonas turi teisę reikalauti, kad kiekvienas laivo įgulos narys privalomai atliktų reikiamos trukmės (kad ir kiek tai

---

<sup>108</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3375.

truktų) avarinį, avralinį ar kokį kitą darbą, jeigu to reikia laivo, laive esančių žmonių ar krovinio saugumui užtikrinti arba suteikti pagalbą kitiems skęstantiems laivams ar žmonėms. Šiais darbais laikomi: avariniai darbai, susiję su žmonių, laivo ir krovinio gelbėjimu (taip pat pagalba kitiems laivams nelaimės atveju); avraliniai darbai: a) atsiradę dėl audringo oro ar įspėjimo apie audrą; b) susiję su laivo įplaukimu į jūrų uostą ir išplaukimu iš jo, laivo prišvartavimu ir atšvartavimu uoste; c) laivo priėmimas ir perdavimas, pastatymas į doką ir išplukdymas iš jo, švartavimosi ir plaukimo bandymai po remonto. Atliekant avarinius darbus, laivo kapitonas gali laikinai sustabdyti darbo jūroje ir jūrų uoste grafiko taikymą, kol vykdomi minėtieji darbai. Šiuos darbus atlikus, kapitonas užtikrina, kad kuo greičiau visiems įgulos nariams, kurie dirbo pagal grafiką numatytu poilsio metu, būtų suteikta pakankamai poilsio.

MLC 2006 taip pat neriboja laivo kapitoną teisės reikalauti, kad jūrininkas dirbtų darbo valandas, būtinas neatidėliotinam laivo, asmenų ar krovinių laive saugumui užtikrinti, arba kai reikia suteikti pagalbą kitiems nelaimę jūroje patyrusiems laivams ar asmenims. Tokiais atvejais laivo kapitonas gali sustabdyti darbo ar poilsio laiko tvarkaraščio galiojimą ir reikalauti, kad jūrininkas dirbtų tiek, kiek būtina įprastai situacijai atkurti. Sutinkamai su nacionaliniu reguliavimu, kai tik padėtis tampa įprasta, kapitonas turi užtikrinti, kad visi jūrininkai, dirbę pagal tvarkaraštį nustatytu poilsio metu, gautų atitinkamą poilsio laikotarpį.

Kai laivas remontuojamas arba dėl kitokių priežasčių stovi jūrų uoste, įgulos nariams gali būti nustatomas visos paros darbo jūroje ir jūrų uoste grafikas, jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. lapkričio 7 d. administracinėje byloje<sup>109</sup> buvo nagrinėjamas klausimas, ar vidaus vandens transporto įmonės direktorius savo vadovaujamoje įmonėje pažeidė darbo įstatymus, t.y. nesilaikė mobiliųjų darbuotojų (laivų įgulų) kasdienės darbo trukmės viršijimo 14 val. per parą reikalavimo. Tačiau teismas nustatė, jog keltų reisai dėl prasto matomumo, stipraus vėjo, didelio bangavimo, ledonešio, srovės uosto akvatorijoje, kitų laivų transporto ar kitų priežasčių užtrukdavo ilgiau nei jiems numatyta. Tokiais atvejais laivo įgula dėl objektyvių priežasčių neišvengiamai viršija darbo laiko apskaitą, kuri nustatyta pagal sudarytus grafikus, bet tai yra dėl būtinojo reikalingumo. Darbo kodekso 151 straipsnio 3 dalis leidžia viršvalandinį

---

<sup>109</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2008 m. lapkričio 7 d. nutartis byloje Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija v A. Ž., Nr. N-62-526-08.

darbą, kuomet būtina užbaigti pradėtą darbą, kurio dėl nenumatytos ar atsitiktinės kliūties esamomis techninėmis gamybos sąlygomis nebuvo galima užbaigti per darbo valandų skaičių. Tokiu atveju darbo laikas gali viršyti nustatytą darbo laiko trukmę, todėl atitinkamai yra reglamentavimas viršyto nustatyto darbo laiko trukmės sumavimui ir kompensavimui. Kadangi vidaus vandens transporto įmonės direktorius laikėsi šio reglamentavimo, viršvalandžiai buvo kompensuoti teisės aktų numatyta tvarka, pažeidimo nenustatyta. Šis teisminis ginčas iliustruoja, kokią didelę įtaką daro aiškus ir suderintas su tarptautiniais standartais darbo santykių specifinėje vandens transporto veikloje ypatumų reguliavimas, užtikrinantis darbuotojų teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas bei teisingą apmokėjimą už darbą.

Apibendrinat išdėstytą, galima teigti, jog darbo ir poilsio laiko jūrų transporte nacionalinis reguliavimas atitinka MLC 2006 standartus ir tikslas, jog jūrininkai turėtų nustatytą darbo ir poilsio laiką, yra įgyvendintas.

### **4.3. Darbo apmokėjimo ypatumai vandens transporte**

Kaip jau ne kartą šiame darbe minėta, viena būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra darbo apmokėjimas. MLC 2006 įtvirtina tikslą, kurį įsipareigoja įgyvendinti visos Organizacijos nares – visiems su jų vėliava plaukiojančiuose laivuose dirbantiems jūrininkams už jų darbą turi būti mokama reguliariai ir visapusiškai laikantis jų darbo sutarties.

Jūrininkų darbo apmokėjimas tam tikrais aspektais skiriasi nuo darbo apmokėjimo „tradicinėse“ darbo srityse. Viename magistro darbe<sup>110</sup> autorė pažymi, jog vienas iš jūrininkų darbo apmokėjimo išskirtinių požymių yra tas, kad be pinigais išmokamo darbo užmokesčio jūrininkams yra teikiamas maitinimas, be to, dalis atlyginimo išmokama dienpinigiais. Kitas ypatumas yra tas, kad jūrininkams Lietuvoje, kaip ir daugelyje pasaulio šalių, yra taikomas nulinis fizinių asmenų pajamų mokesčio tarifas. Šiame skyriuje aptariami šie ir kiti jūrininkų darbo apmokėjimo aspektai.

MLC 2006 suformuluota bazinio atlyginimo sąvoka, kuri reiškia atlyginimą, kad ir kas jį sudarytų, už įprastą darbo laiką, tačiau jis neapima išmokų už viršvalandinį darbą, premijinių išmokų, pašalpų, mokamų atostogų ar kito papildomo darbo užmokesčio. Sąvoka „bendras atlyginimas“, MLC 2006 prasme, reiškia atlyginimą ar darbo užmokestį, apimančią bazinį užmokestį ir kitas su užmokesčiu susijusias išmokas. Vienas svarbiausių

---

<sup>110</sup> PLEKAVIČIŪTĖ, N. *Darbo santykių ypatumai dirbant laivuose*: magistro darbas. Darbo ir socialinės saugos teisė, Lietuvos teisės universitetas, 2004.

jūrininkų apmokėjimo už darbą ypatumų yra tai, jog skiriasi darbo užmokestis mokamas už darbą krante ir už darbą laivo reiso metu. Šios dvi atlyginimų rūšys skiriasi keletu aspektų, vienas iš jų yra darbo užmokesčio sudėtis.

Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 14 straipsnis<sup>111</sup> numato, jog jūrininkų už darbą laivo reiso metu gautos pajamos nustatomos Lietuvos Respublikos Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka. Būtent tokią tvarką numato Jūrininkų už darbą laivo reiso metu gautų pajamų nustatymo tvarka<sup>112</sup>. Remiantis šiuo teisės aktu, jūrininkų pajamoms, gautoms už darbą laivo reiso metu, priskiriama:

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

Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 17 straipsnis numato, jog jūrininkų už darbą laivo, įregistruoto Europos ekonominės erdvės valstybės jūrų laivų registre, reiso metu gautos pajamos yra neapmokestinamosios. Kadangi jūrininkai yra atleisti nuo fizinių asmenų pajamų mokesčio, vienintelis mokestis, kuris yra atskaitomas iš jų atlyginimų, yra socialinio draudimo mokestis.

Kai jūrininkas, iki reiso arba jam pasibaigus, dirba krante (uoste, laive), jo darbo užmokestį, taip pat sudaro pagrindinis ir papildomas darbo užmokestis. Papildomas darbo užmokestis mokamas už darbą švenčių dienomis, naktį, už viršvalandžius, taip pat šios rūšies darbo užmokesčiui priskiriamos premijos, įvairūs priedai, priemokos, atostoginiai ir kt. Priklausomai nuo to, užsienio valstybės ar Lietuvos krante jūrininkas dirba, be pagrindinio darbo užmokesčio gali būti mokami dienpinigiai ir teikiamas maitinimas.

---

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085.

<sup>112</sup> Patvirtinta Lietuvos Respublikos finansų ministro 2002 m. rugsėjo 6 d. įsakymu Nr. 277. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 90-3865.

Tokiu atveju, jei jūrininkas dirba Lietuvos krante, jam nebus mokami dienpinigiai bei nebus teikiamas maitinimas. Priešingai yra, kai dirbama užsienio valstybės krante.

Vienas svarbiausių principų, susijusių su apmokėjimu už darbą, yra ne mažesnio nei valstybės nustatyto minimalaus darbo užmokesčio mokėjimas. Pagal Darbo kodekso 187 straipsnį atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimaliosios mėnesinės algos dydžius. Kadangi jūrininkai į šio įstatymo taikymo išimčių sąrašą nepatenka jiems taikomi tokie patys minimalaus darbo užmokesčio reikalavimai, kaip ir kitų sričių darbuotojams. Taigi, jūrininkų minimalųjį darbo užmokestį nustato ne specialusis, o bendrasis teisės aktas, kas, manytina, nėra teisinga atsižvelgiant į darbo laivuose specifiką.

MLC 2006 gairėse nustatyta, jog nepažeidžiant laisvų kolektyvinių derybų principo, kiekviena Organizacijos narė, pasikonsultavusi su atstovaujančiomis laivų savininkų ir jūrininkų organizacijomis, turėtų nustatyti minimalių atlyginimų jūrininkams nustatymo tvarką. Rengiant tokią tvarką ir nustatant minimalius atlyginimus, reikėtų tinkamai atsižvelgti į tarptautinius darbo standartus, taikomus minimaliam atlyginimui nustatyti. Taip pat nustatant minimalų atlyginimą, reikėtų atsižvelgti į darbo jūrų laivyboje pobūdį, laivų įgulos lygį, įprastą jūrininkų darbo laiką bei į pragyvenimo išlaidas ir jūrininkų poreikius. MLC 2006 gairėse siūloma, jog bazinė alga ar atlyginimas už kalendorinį tarnybos mėnesį kvalifikuotam jūrininkui turėtų būti ne mažesnis nei suma, kurią periodiškai nustato Paritetinė jūrininkų reikalų komisija ar kitas Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos įgaliotas organas. Galima daryti išvadą, jog Lietuvoje ratifikuota Konvencija dėl darbo jūrų laivyboje reikalauja nustatyti ne minimalų jūrininkų atlyginimą, o tvarką, kaip tas atlyginimas nustatomas.

Pažymėtina, jog Lietuvoje yra laivybos kompanijų, kur bazinis atlyginimas mažesnis nei Tarptautinės darbo organizacijos nustatyta suma. Taip yra todėl, kad išliko dienpinigiai, kurie nėra apmokestinami socialinio draudimo mokesčiu. Sudėjus pagrindinį darbo užmokestį ir dienpinigius gaunasi didesnė suma nei nustatytas minimalus jūrininkų atlyginimas. Dėl šios priežasties jūrininkų teisių gynėjai siekia, kad Lietuvoje palaipsniui būtų atsisakoma dienpinigių sistemos. Nustačius minimalų jūrininkų atlyginimą, kuris ne mažesnis nei yra apibrėžtas Tarptautinės darbo organizacijos, dienpinigiai greitai išnyktų, nes būtų reikalaujama mokėti mokesčius, taip pat ir socialinį draudimo mokesčių, nuo nustatytos minimalios jūrininkų atlyginimo sumos.



Prie Tarptautinės darbo organizacijos (ILO) yra sudaryta trišalė jūrininkų, darbdavių ir ILO atstovų komisija, kuri, atsižvelgdama į įvairių valstybių jūrininkų poreikius, nustato bendrus minimalius atlyginimus. Lietuva – taip pat yra ILO narė, tad šalies laivuose turi būti paisoma ILO reikalavimų ir negalima mokėti mažiau nei nustatytas minimalus darbo užmokestis. Tačiau tas minimalus darbo užmokestis kiekvienoje valstybėje yra nustatomas, atsižvelgiant į nacionalinius reikalavimus, į joje galiojančius teisinius aktus, į pragyvenimo lygį ir kitas aplinkybes.

Jūrininkams be pagrindinio ir papildomo darbo užmokesčio yra kompensuojamos dėl specifinio darbų pobūdžio susidariusios papildomos išlaidos. Darbo kodekso 216 straipsnyje numatyta, kad darbuotojams, kurių darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos. Galima teigti, kad darbas laivuose yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, yra susijęs su važiavimais ir yra kilnojamojo pobūdžio. Taigi, jūrininkams turi būti kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos. Tokioms išlaidoms remiantis Prekybinės laivybos įstatymu priskiriamos išlaidos susisiekti su krantu, ligos ir sužalojimo atveju išlaidos už jūrininko gydymą, priežiūrą ir slaugą, taip pat, kai darbo sutartis su jūrininku baigiasi, laivui esant užsienio valstybės uoste, išlaidos, susijusios su jo kelione į nuolatinę gyvenamąją vietą. Visas šias išlaidas apmoka laivo valdytojas, išskyrus ligos ar sužalojimo atvejus, kai darbuotojas buvo apdraustas, minėtos išlaidos yra padengiamos draudimo kompanijų. Kaip jau minėta šiame darbe pagal 2003 m. sausio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos“, padidėjusios išlaidos turi būti kompensuojamos iki 50 procentų mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką, bet ne daugiau nei dienpinigių norma dirbant užsienio teritorijoje. Tačiau tokios kompensacinės išlaidos nemokamos, kai darbuotojui mokamos komandiruotės išlaidos. Nagrinėjamos kompensacinės išmokos neįskaitomos į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, nuo šių išmokų neskaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos. Taigi, darbo laivuose apmokėjimo specifika pasireiškia dar ir tuo, kad jūrininkams turi būti kompensuojamos dėl specifinio darbų pobūdžio susidariusios papildomos išlaidos.

Nagrinėjant kompensacines išmokas, svarbu paminėti, jog dienpinigiai taip pat priskiriami šiai išmokų kategorijai. Dienpinigiai – tai kiekvieną dieną laivo įgulos nariams išmokama pinigų suma, skirta jų kasdieninėms išlaidoms ir kurie, kaip ir kompensuojamos papildomos išlaidos, nėra apmokestinami jokiais mokesčiais, ir nėra įskaičiuojami į darbo

užmokestį. Lietuvos Respublikos laivo įgulos jūreiviams dienpinigiai mokami pagal jau minėto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ patvirtintas Dienpinigių mokėjimo jūreiviams taisyklės. Laivo įgulai, dirbančiai kelių užsienio valstybių uostuose, dienpinigiai apskaičiuojami pagal finansų ministro nustatytas dienpinigių vykstantiems į užsienio komandiruotes normas, atsižvelgiant į laivų plaukiojimo regionų valstybėms numatytą vidutinę dienpinigių mokėjimo normą. Laivų plaukiojimo regionai pateikiami Dienpinigių mokėjimo jūreiviams taisyklių priede. Pavyzdžiui, laivo įgulai, dirbančiai Šiaurės Amerikos regione (regionui priskirtos dvi šalys – Kanada ir JAV), dienpinigiai apskaičiuojami, taikant vidutinę to regiono dienpinigių normą, kuri yra 42,50 Eur ((41 Eur + 44 Eur)/2).

Kalbant apie kitas transporto rūšis buvo minėta, jog komandiruočių į užsienį kompensacijomis nustatyto dydžio dienpinigiai, kurių bendra suma per mėnesį neviršija 50 procentų darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio tuo atveju, kai darbuotojui nustatytas darbo užmokestis neviršija minimaliosios mėnesinės algos, padaugintos iš koeficiento 1,3, arba kai darbo užmokestis yra apskaičiuotas taikant valandinį tarifinį atlygį, neviršijantį minimaliojo valandinio atlygio, padauginto iš koeficiento 1,3. Tačiau šios nuostatos netaikomos Lietuvos Respublikos laivo įgulos jūreiviams mokamiems dienpinigiams.

Pagrindinė problema praktikoje pasitaikanti problema, susijusi su darbo apmokėjimu jūrininkams, yra nesumokėtų ir vėluojamų sumokėti atlyginimų atvejai. Dažnai tai įvyksta dėl to, kad jūrininkai į reišus išplaukia su teisiškai negaliojančiais kontraktais ar visai be jų. Dėl nesumokėtų atlyginimų jūrininkai gali kreiptis į Lietuvos jūrininkų sąjungą. MLC 2006 nustato, jog kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad visi jūrininkai, kuriems buvo mokamas mažesnis nei minimalus atlyginimas, galėtų per nebrangų ir greitą teismo ar kitokį procesą atgauti jiems nesumokėtas sumas. Tai labai svarbios nuostatos užtikrinant jūrininkų pažeistų teisių, susijusių su darbo apmokėjimu, gynybą, todėl tinkamas jų įgyvendimas nacionaliniu lygmeniu turi ypatingą reikšmę.

Apibendrinami skyrių galime išskirti šiuos jūrininkų darbo apmokėjimo požymius:

- a) jūrininkų darbo užmokestis už darbą laivo reiso metu skiriasi nuo atlyginimo už darbą krante;
- b) be pinigais išreikšto pagrindinio (bazinio) darbo užmokesčio jūrininkams yra mokamas papildomas;
- c) papildomą darbo užmokestį sudaro maitinimas ir dienpinigiai;

- d) jūrininkų, kaip ir kitų dirbančiųjų, darbo užmokesčiui yra taikomi minimalaus darbo užmokesčio reikalavimai;
- e) jūrininkų darbo užmokesčiui už darbą laivo reiso metu yra taikomas nulinis pajamų mokesčio tarifas;
- f) jūrininkams yra padengiamos padidėjusios išlaidos (susisiekimai su krantu, ligos, sužalojimo atveju ir pan.).

Šio skyriaus analizė leidžia daryti išvadą, jog jūrininkams mokamo darbo užmokesčio sistema turi trūkumų ir tai rodo poreikį nacionaliniame lygmenyje nustatyti reguliavimą, kuris nesudarytų galimybės pažeisti darbuotojų teisės į teisingą atlyginimą. Autorės nuomone, dėl darbo laivuose specifikos bei remiantis Konvencija dėl darbo jūrų laivyboje, siūlytina specialiuoju teisės aktu nustatyti jūrininkams minimalaus atlyginimo nustatymo tvarką.

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbo santykiai, susiklostę transporto šakoje kaip ypatingoje ūkinės veiklos srityje bei apimantys milžinišką dalyvaujančių darbuotojų skaičių, yra specifiniai ir dėl to reikalauja diferencijuoto reguliavimo, nustatant taisykles, numatančias didesnę darbuotojų apsaugą. Valstybė, nustatydamą tokį reguliavimą, turi siekti suderinti jį su tarptautiniais ir Europos Bendrijos standartais. Tik toks suderintas reguliavimas gali reikšti visapusišką asmenų, dirbančių transporto šakoje, teisių apsaugą, nepriklausomai, kurioje valstybėje jie atlieka savo darbo funkciją.
2. Išanalizavus darbo santykių ypatumus sausumos transporte, galima teigti, jog:
  - 2.1. tiek kelių, tiek geležinkelių transporte siekiantiems įsidarbinti asmenims keliami kvalifikaciniai reikalavimai, nustatyti, siekiant užtikrinti darbuotojų ir kitų asmenų saugą ir sveikatą, kurių nacionalinis reguliavimas iš esmės atitinka tarptautinį ir Europos Bendrijos nustatytą reguliavimą. Kelių transporte įdarbinimo stadijoje darbo santykių šalys susiduria su darbo įforminimo problema, ar darbą laikyti kilnojamoju. Rekomenduojama darbo kodekse mobiliųjų darbuotojų darbą įtvirtinti kaip kilnojamojo pobūdžio, taip pat nustatyti aiškią komandiruotės sąvoką, kuri pasižymi laiko („*tam tikram laikui*“) bei tikslo („*vadovo siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją*“) savybėmis. Toks sąvokų išaiškinimas išspręstų institutų atskyrimo problemą;
  - 2.2. proporcingas darbo ir pertraukų (poilsio) laiko paskirstymas – vienas svarbiausių mobiliųjų darbuotojų saugaus darbo organizavimo garantų. Taip pat, nors Lietuva nacionaliniuose teisės aktuose iš esmės yra sėkmingai įgyvendinusi Europos Bendrijos nustatytus reikalavimus, reguliuojant mobilių darbuotojų darbo ir poilsio laiką, tačiau įgaliotų institucijų pateikti duomenys rodo, kad šioje srityje pažeidimų, nesilaikant nustatyto reguliavimo, pasitaiko ypač daug;
  - 2.3. darbo apmokėjimo transporto šakoje problema yra susijusi su mobilaus darbuotojo darbo įforminimo klausimu, tačiau reikia turėti omenyje, jog vienas svarbiausių kriterijų, dėl kurio kyla ši problema yra mažesni privalomi valstybei mokėti mokesčiai.
3. Išanalizavus esminius darbo santykių oro transporte ypatumus, galima daryti šias išvadas:
  - 3.1. kvalifikaciniai bei sveikatos būklei keliami reikalavimai asmenims, siekiantiems įsidarbinti oro transporto bendrovėje reguliuojami ne taip išsamiai kaip

- darbuotojams kitose transporto šakose. Taip yra dėl to, jog tikslūs reikalavimų darbuotojams sąrašus gali nustatyti pačios oro transporto bendrovės;
- 3.2. darbo ir poilsio reikalavimai oro transporto darbuotojams daugiausiai priklauso nuo jų darbo funkcijų, užimamų pareigų;
- 3.3. praktikoje oro transporto bendrovės darbuotojams moka bazinį atlyginimą, o skrydžius į užsienį formina kaip komandiruotes ir išmoka dienpinigius, tačiau išanalizavus teismų praktiką matyti, jog darbuotojo išvykimas į užsienio valstybę ir tą pačią dieną sugrįžimas nėra laikomas komandiruote dėl darbo specifinio pobūdžio, t.y. skrydžiai į užsienio valstybes yra oro transporto bendrovių darbuotojų darbo sutartimi sulygtos darbo funkcijos atlikimas.
4. Išnagrinėjus darbo santykių ypatumus vandens transporte, pastebima, jog:
- 4.1. vidaus vandenų transporto darbuotojams keliami tik pagrindiniai reikalavimai, o siekiantys įsidarbinti jūrų transporte asmenys susiduria su labai aukštais standartais bei procedūromis, kurios iš esmės atitinka tarptautinės teisės normas. Be to, siekiant išspręsti privačių jūrininkų įdarbinimo agentūrų piktnaudžiavimo apmokestinant įdarbinimo paslaugas problemą, siūlytina nustatyti tokių agentūrų veiklos priežiūros ir jūrininkų skundų nagrinėjimo tvarkos reguliavimą;
- 4.2. darbo ir poilsio laiko jūrų transporte nacionalinis reguliavimas atitinka tarptautinius standartus ir Europos Bendrijos tikslas, jog jūrininkai turėtų nustatytą darbo ir poilsio laiką, yra įgyvendintas;
- 4.3. dėl darbo laivuose specifikos bei remiantis tarptautinės teisės aktais, siūlytina specialiuoju teisės aktu nustatyti minimalaus jūrininkų atlyginimo nustatymo tvarką.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### 1. Teisės norminiai aktai

#### 1.1. Tarptautinės teisės aktai

1. 2006 m. Konvencija dėl darbo jūrų laivyboje. *Valstybės žinios*. 2013, Nr. 78-3941;
2. Europos šalių susitarimas dėl kelių transporto priemonių ekipažų, važinėjančių tarptautiniais maršrutais, darbo (AETR), *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 59-1762;
3. 1970 m. birželio 2 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-736;
4. 1951 m. birželio 29 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-675;
5. 1948 m. gruodžio 10 d. deklaracija „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

#### 1.2. Europos Sąjungos teisės aktai

1. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704;
2. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>>;
3. Europos ekonominės bendrijos sutartis dėl sutartiniams santykiams taikytinos teisės (Romos konvencija). OL, 1980 L 266;
4. 2014 m. vasario 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 165/2014 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų, kuriuo panaikinamas Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 3821/85 dėl kelių transporto priemonėse naudojamų tachografų ir iš dalies keičiamas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo. OL L 60, 2014 2 28, p. 1-33;
5. 2012 m. spalio 5 d. Komisijos reglamentas (ES) Nr. 965/2012, kuriuo pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 216/2008 nustatomi su

- orlaivių naudojimui skrydžiams susiję techniniai reikalavimai ir administracinės procedūros. OL L 296, 2012 10 25, p. 1-148;
6. 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). OL L 177, 2008 7 4, p. 6-16;
  7. 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 3821/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantį Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85. OJ L 102, 11.4.2006, p. 1-14;
  8. 2007 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2007/59/EB dėl traukinių mašinistų, valdančių lokomotyvus ir traukinius geležinkelių sistemoje Bendrijos teritorijoje, sertifikavimo. OL L 315, 2007 12 3, p. 51-78;
  9. 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2006/22/EB dėl būtinausių sąlygų Tarybos reglamentams (EEB) Nr. 3820/85 ir (EEB) Nr. 3821/85 dėl su kelių transporto veikla susijusių socialinių teisės aktų įgyvendinti ir panaikinti Direktyvą 88/599/EEB. OJ L 102, 11.4.2006, p. 35-44;
  10. 2006 m. gruodžio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/126/EB dėl vairuotojo pažymėjimų. OL L 403, 2006 12 30, p. 18-60;
  11. 2005 m. liepos 18 d. Tarybos direktyva 2005/47/EB, dėl Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) ir Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) ir Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) susitarimas dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. OL L 195, 2005 7 27, p. 15-21;
  12. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, OL L 299, 2003 11 18, p. 9-19;
  13. 2003 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/59/EB dėl tam tikrų kelių transporto priemonių kroviniams ir keleiviams vežti vairuotojų pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo, iš dalies keičianti Tarybos reglamentą (EEB) Nr. 3820/85 ir Tarybos direktyvą 91/439/EEB bei panaikinti Tarybos direktyvą 76/914/EEB. OL L 226, 2003 9 10, p. 4-17;

14. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo. OL L 80, 2002 3 23, p. 35-39;
15. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo. OL L 302, 2000 12 1, p. 57-60;
16. 1999 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 1999/95/EB dėl jūrinių darbo valandoms į Bendrijos uostus įplaukusiuose laivuose taikomų nuostatų įgyvendinimo. OL L 14, 2000 1 20, p. 29-35;
17. 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo. OL L 167, 1999 7 2, p. 33-37;
18. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 18, 1997 1 21, p. 1-6;
19. 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL C 138, 1999 5 18, p. 33.

### **1.3. Lietuvos Respublikos teisės aktai:**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Vyriausybės žinios*, 1985, Nr. 1-1;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569;
4. Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 72-2489;
5. Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 119-2772;



6. Lietuvos Respublikos vidaus vandenių transporto kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 105-2393;
7. Lietuvos Respublikos aviacijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2918;
8. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170;
9. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2406;
10. Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto eismo saugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 4-27;
11. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3085;
12. Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 101-2300;
13. Lietuvos Respublikos saugaus eismo automobilių keliais įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 92-2883;
14. Lietuvos Respublikos saugios laivybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 75-2264;
15. Lietuvos Respublikos transporto veiklos pagrindų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Lietuvos Aidas*, 1991, Nr. 215;
16. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Lietuvos Aidas*, 1991, Nr. 107;
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gruodžio 2 d. nutarimas Nr. 1240 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“ (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 2015-19325;
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 162-5905;
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos patvirtinimo (Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo)“. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 18-528;

20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73-3375;
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo (Dėl Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse patvirtinimo)“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 48-2120;
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo (Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo)“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 11-396;
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo (Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo)“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 11-413;
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 118 „Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-225;
25. C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D, DE kategorijų motorinių transporto priemonių vairuotojų mokymo pradinei profesinei kvalifikacijai įgyti ir vairuotojų periodinio profesinio mokymo tvarkos aprašas, patvirtintas Susisiekimo ministro 2011 m. vasario 3 d. įsakymu Nr. 3-79. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 17-818;
26. Reglamentų (EB) Nr. 561/2006 ir (EEB) Nr. 3821/85 pažeidimų, suskirstytų į kategorijas pagal sunkumą, sąrašas, patvirtintas Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos viršininko 2009 m. gruodžio 8 d. įsakymu Nr. 2B-453. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 147-6614;
27. Lietuvos Respublikos jūrininko knygelės išdavimo ir užpildymo taisyklės, patvirtintos Susisiekimo ministro 2006 m. vasario 9 d. įsakymu Nr. 3-51 (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 22-720;

28. Lietuvos Respublikos vidaus vandenų transporto specialistų laipsnių diplomų ir kvalifikacijos liudijimų išdavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Susisiekimo ministro 2006 m. gruodžio 14 d. įsakymu Nr. 3-479 (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 141-5434;
29. Lietuvos Respublikos jūrinio laipsnio diplomų ir kvalifikacijos liudijimų jūrinininkams, plaukiojantiems tarptautiniais reisais, išdavimo taisyklės, patvirtintos Susisiekimo ministro 2005 m. rugpjūčio 8 d. įsakymu Nr. 3-355 (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 99-3725;
30. Fizinių asmenų, pageidaujančių dirbti darbą, tiesiogiai arba netiesiogiai susijusį su geležinkelių transporto eismu, žinių tikrinimo tvarkos aprašas, patvirtintas Valstybinės geležinkelio inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos viršininko 2004 m. spalio 14 d. įsakymu Nr. V-29 (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 172-6365;
31. Lietuvos Respublikos civilinės aviacijos specialistų licencijavimo nuostatai, patvirtinti Susisiekimo ministro 2003 m. rugsėjo 16 d. įsakymu Nr. 3-517 (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 91-4130;
32. Jūrininkų už darbą laivo reiso metu gautų pajamų nustatymo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos finansų ministro 2002 m. rugsėjo 6 d. įsakymu Nr. 277. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 90-3865;
33. Dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes, patvirtintos Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymu Nr. 116 (su papildymais ir pakeitimais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 114-2660.

#### **1.4. Travaux préparatoires:**

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, 2015 m. kovo mėn. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>.

#### **2. Specialioji literatūra:**

1. AMBRAZEVIČIUS, Algimantas. *Lietuvos transporto sistema* [interaktyvus]. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2008 [žiūrėta 2016 m.

- vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://documents.tips/documents/lietuvos-transporto-sistema-algimantas-ambrazevicius.html>>;
2. DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAUSKIENĖ R., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas: vadovėlis*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007;
  3. DROBITKO, Oleg. *Jūrininkų darbo ir socialinės teisės pagal MLC 2006* [interaktyvus]. *Jurisprudencija*, 2014, 21(2), p. 504–528. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.mruni.eu/upload/iblock/56c/JUR-14-21-2-09.pdf>>;
  4. LUKOŠEVIČIŪTĖ A., *Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų: teoriniai ir praktiniai aspektai*: magistro darbas. Darbo teisė. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012;
  5. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinių darbo laivuose standartų įtaka Lietuvos jūrininkų darbo santykiams*. *Jurisprudencija*, 2007, 1(91), p. 28–36;
  6. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
  7. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas, trečia dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
  8. PLEKAVIČIŪTĖ, N. *Darbo santykių ypatumai dirbant laivuose*: magistro darbas. Darbo ir socialinės saugos teisė. Lietuvos teisės universitetas, 2004;
  9. USONIS, J., MARTINĖLYTĖ, A. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „ROMA I“ reglamentą. *Jurisprudencija*, 2014, Nr. 21(3), p. 645-666;
  10. USONIS, Justinas. *Pasiūlymai darbo ir poilsio laiko reglamentavimui tobulinti Lietuvoje*. Iš *Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys*. Vilnius, 2010, p. 353-365;
  11. USONIS, Justinas. *Atlyginimo už darbą reglamentavimo problemos kelių transporte*. Iš *Darbo teisė suvienytoje Europoje*: konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 376-382;
  12. USONIS, Justinas. *Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai*. *Jurisprudencija*, 2007, Nr. 3(93), p. 21-28.

### 3. Teismų praktika:

1. Teisingumo Teismas. 1993 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Charlton ir kt.* C-116/92, ECLI:EU:C:1993:931;
2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2016 m. vasario 18 d. sprendimas *Š. ir kt.* C-325/15, ECLI:EU:C:2016:107;
3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. balandžio 29 sprendimas *Smit Reizen* C-124/09, ECLI:EU:C:2010:238;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Transtira“ v L. M, Nr. 3K-3-12/2011, kat. 11.9.10.8; 114.11.;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras, Nr. 3K-3-449/2009, kat. 4.3; 14.3.16.1; 24.2; 24.3.;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje V. K., V. L. D. v. UAB „JOFA“ Nr. 3K-3-53/2008, kat. 14.3.16.1.;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje R. U. v AB aviakompanija “Lietuvos avialinijos”, Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1.;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Stasys Smelstorių v UAB „Kautra“, Nr. 3K-3-1127/2003, kat. 5.3.3.; 5.4.; 5.7.;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje V. Riabovas v. A. Ševčenkovo personalinė įmonė, Nr. 3K-3-1222/2001, kat. 5.3.3.;
10. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 17 d. nutartis administracinėje byloje P. B. v Valstybinė mokesčių inspekcija Nr. A<sup>442</sup>-1435/2014, kat. 9.1.1.3.;
11. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2008 m. lapkričio 7 d. nutartis byloje Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija v A. Ž., Nr. N-62-526-08, kat. 40.1.4; 40.1.3; 40.1.4.;

12. Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2008 m. gruodžio 5 d. sprendimas administracinėje byloje N. C. v Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija, Nr. I-4177-815/2008, kat. 6.5; 74.;
13. Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyrius. 2013 m. gegužės 10 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje Nr. I-14-332/2013, kat. 1.2.14.6.2.; 1.2.18.10.

#### 4. Kita praktinė medžiaga:

1. Baltoji knyga „Bendros Europos transporto erdvės kūrimo planas. Konkurencingos efektyviu išteklių naudojimu grindžiamos transporto sistemos kūrimas“ (COM(2011) 0144) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą:  
<[http://ec.europa.eu/transport/themes/strategies/doc/2011\\_white\\_paper/sec-2011-391-unofficial-translation\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/transport/themes/strategies/doc/2011_white_paper/sec-2011-391-unofficial-translation_lt.pdf)>;
2. Europos Komisija. *Apie Europos Sąjungos politiką. Transportas* [interaktyvus] Europos Sąjunga, 2014, 20 p. [žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.] Prieiga per internetą:  
<[http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport\\_lt.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport_lt.pdf)>;
3. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos 2015 m. gruodžio 22 d. raštas „Dėl darbo ir poilsio laiko ypatumų transporto veikloje“ į 2015 m. lapkričio 30 d. Mildos Kairaitytės paklausimą;
4. „Kas trečioje transporto įmonėje – darbo laiko apskaitos pažeidimai“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. sausio 26 d.] Prieiga per internetą:  
<[http://www.vdi.lt/Tekstai/Pranesimai\\_Ziniasklaidai.aspx](http://www.vdi.lt/Tekstai/Pranesimai_Ziniasklaidai.aspx)>;
5. KVAITKOVSKIS, Antonas. *Apie vairuotojų darbą naktį ir poilsį tarp reisų* [interaktyvus]. Transporto pasaulis, 2007 m. birželis. Nr. 6 (78). P. 40-42 [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.tp.cargo.lt/content.php?art\\_id=2179](http://www.tp.cargo.lt/content.php?art_id=2179)>;
6. Pranešimai. Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.]. Prieiga per internetą:  
<<http://www.fntt.lt/lt/news/view/?id=613>>;
7. Reglamento (EB) Nr. 561/2006 paaiškinimas siekiant padėti vykdyti suderintus patikrinimus keliuose [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą:

<[http://ec.europa.eu/transport/modes/road/social\\_provisions/doc/trace\\_explanatory\\_text\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/transport/modes/road/social_provisions/doc/trace_explanatory_text_lt.pdf)>;

8. Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos 2015 metų veiklos ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vkti.gov.lt/index.php?-1525734441>>.

## SANTRAUKA

### Darbo santykių transporto šakoje ypatumai

Darbo santykiai transporto šakoje turi specifinių požymių, lyginant su darbo santykiais, įgyvendinamais įprastomis sąlygomis. Tokie darbo santykių ypatumai lemia poreikį juos diferencijuotai reguliuoti ir užtikrinti, kad toks reguliavimas veiktų.

Transportas, kaip sudėtinė Lietuvos Respublikos ūkio dalis, yra laikoma viena rizikingiausių ekonominės veiklos sričių. Pagrindinė šios rizikos priežastis yra tai, kad kelių transporto vairuotojai, geležinkelių transporto darbuotojai, laivo ar lėktuvo įgulos nariai darbo funkciją atlieka būdami kelyje, todėl yra veikiami tokių veiksnių kaip nuolatinis pavojus sveikatai, didelė atsakomybė keleivių ir krovinių atžvilgiu, stresas, darbas prastomis oro sąlygomis, naktimis bei kitomis pavojų keliančiomis sąlygomis.

Šiame magistro darbe analizuojama transporto šakos samprata ir šiai šakai būdingiems darbo santykiams taikytina teisė, įdarbinimo ir darbo sutarties sudarymo aspektai, darbo ir poilsio laiko ypatumai ir apmokėjimo už darbą klausimai.

Atsižvelgiant į nagrinėjamų institutų skirtumus bei darbo teisės pažeidimų ir ginčų pobūdį teismuose, tiriamajame darbe išskiriami darbo santykių sausumos, oro ir vandens transporte ypatumai, pateikiama juos reglamentuojančių norminių teisės aktų, teismų praktikos ir teisės doktrinos nuostatų analizė. Vertėtų pažymėti, jog šiame darbe ypatingas dėmesys teikiamas darbo santykius reglamentuojančio Darbo kodekso projekto, planuojamo priimti 2016 metais, analizei ir vertinimui.

Transporto darbuotojai darbą atlieka nuolat keliaudami arba ir kirsdami užsienio valstybių sienas, todėl šiame magistro darbe gausu nacionalinio teisinio reguliavimo lyginimo su reguliavimu Europos Bendrijoje, teikiamos išvados ir rekomendacijos, kaip šis teisinis reguliavimas galėtų būti tobulinamas.



## SUMMARY

### **Peculiarities of Transport Labour Relations**

Transport labour relations are very specific and are characterized by unique peculiarities in comparison to ordinary labour relations. These peculiarities require to regulate transport labour relations differently, and ensure functioning of such regulation.

As a constituent part of the economic and social infrastructure of the Republic of Lithuania, transport is also recognized as one of the most precarious economic activity as the drivers of motor vehicles, railroad, ship or aircraft crew members perform work while travelling, and may be affected by a variety of factors such as hazards to their health, a great responsibility in ensuring the carriage of freight or passengers, working in extreme weather conditions, at nights, etc.

This master thesis examines a concept of the transport sector, and the law applicable to labour relations in this sector, especially focusing on questions regarding recruitment, employment contracts as well as peculiarities of work and rest conditions and remuneration.

With regard to differences among the analysed institutions as well as the nature of violations of national labour law, and disputes in courts, this study accentuates the legislation, doctrine and relevant case-law governing the peculiarities of land, air and maritime transport labour relations. It is noted that the particular attention is paid to the draft Labour Code planned to be adopted in 2016.

The fact that transport workers carry out their work functions by constantly moving and/or crossing borders has prompted to provide in this study a profound analysis of comparison between the relevant legal regulation in Lithuania and European Community. The master thesis is summed up with conclusions, and recommendations on how to improve regulation of transport labour relations are provided.