

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Aušros Zabulionytės  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbo santykiams taikytina teisė pagal „ROMA I“ reglamentą:  
reglamentavimas, praktika ir problemos**

Vadovas: prof. dr. Tomas Davulis  
Recenzentė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Vilnius  
2019

## TURINYS

IŽANGA .....	2
1. TEISĖ PASIRINKTI TAIKYTINĄ TEISĘ .....	7
1.1. Darbo santykio šalių autonomija.....	7
1.2. Šalių autonomijos principo taikymas išimtinai nacionalinio pobūdžio darbo santykiams.....	14
2. KOLIZINĖS NORMOS, ŠALIMS NEPASIRINKUS INDIVIDUALIEMS DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINOS TEISĖS .....	19
2.1. Darbo atlikimo vietos kriterijus.....	19
2.1.1. Vieta, kurioje (iš kurios) darbuotojas įprastai atlieka darbą .....	19
2.1.2. Laikinas darbo atlikimas kitoje nei įprastos darbo vietos valstybėje.....	26
2.2. Darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijus .....	29
2.3. Glaudžiausio ryšio kriterijus .....	33
3. TEISĖS PASIRINKTI TAIKYTINĄ TEISĘ APRIBOJIMAI.....	38
3.1. Teisės normos, nuo kurių negalima nukrypti šalių susitarimu.....	38
3.2. Viršesnės privalomos normos .....	43
3.3. Ginčo nagrinėjimo vietos viešojo tvarka.....	47
4. MOBILIŲ DARBUOTOJŲ DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINOS TEISĖS PROBLEMA PAGAL ROMA I REGLAMENTĄ.....	50
4.1. Orlaivių įgulos narių, pilotų darbo santykiams taikytina teisė.....	50
4.1.1. Lėktuvo vėliavos (registracijos) kriterijus .....	51
4.1.2. Darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijus.....	52
4.1.3. Bazės (pagrindinės buvimo vietos) kriterijus .....	54
4.2. Atviroje jūroje dirbančių asmenų darbo santykiams taikytina teisė .....	58
IŠVADOS .....	61
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	63
SANTRAUKA .....	73
SUMMARY .....	74
PRIEDAS. Šalių pasirinkimą ribojančių teisės normų pavyzdžiai .....	75

## IŽANGA

**Temos aktualumas.** Dėl Europos Sąjungoje (toliau – ir ES) pripažįstamos darbuotojų judėjimo laisvės<sup>1</sup> tarpvalstybinių darbo santykių apsauga bei su tuo susijusi problematika yra vieni iš daugiausiai neaiškumų ES lygmeniu keliančių klausimų. Skirtingas darbo užmokestis bei kitos darbo ir (ar) socialinės apsaugos sąlygos lemia tai, kad darbuotojai, ieškodami darbo vis dažniau neapsiriboja vien tik gyvenamosios vietos valstybės darbo rinka, bet renkasi darbą užsienyje įsisteigusiose ar tarptautiniu mastu veikiančiose įmonėse. Iš kitos pusės, darbuotojų judėjimas Europos Sąjungos viduje taip pat galimas dėl įmonių grupės bendrovių siekio gauti naudos iš ES valstybių narių materialinės darbo teisės skirtumų, laikinai perkeltiant darbuotojus iš aukšta darbuotojų apsauga pasižyminčios valstybės į valstybę, kurioje taikomi žemesni darbo apsaugos standartai, tokiu būdu siekiant sumažinti jų patiriamas išlaidas. Darbdavio ir darbuotojo, kuris siunčiamas teikti paslaugų į užsienį, santykiuose atsirandantis tarptautinis elementas sukelia nemažai spręstinų problemų, kaip antai: darbuotojo ir darbdavio santykiams taikoma teisė; valstybės, kurios teritorijoje teikiamos paslaugos, imperatyvių nuostatų taikymas; tokių paslaugų įtaka valstybės, kurios teritorijoje jos teikiamos, paslaugų ir darbo rinkai ir kt.<sup>2</sup> Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas socialiniu ir ekonominiu požiūriu yra laikomas silpnesne sutartinių darbo santykių šalimi, o ES valstybių narių materialinės darbo teisės normos nėra suderintos, buvo būtina ES lygiu nustatyti bendras, su darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo klausimais susijusias, darbuotojų teisių apsaugą užtikrinančias kolizines normas. Tokią apsaugą iš pradžių užtikrino Europos ekonominės bendrijos 1980 m. birželio 19 d. priimta Konvenciją dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (toliau – Romos konvencija)<sup>3</sup>. Vis dėlto Romos konvencija yra tarpvalstybinė sutartis, bet ne ES teisės aktas, todėl naujosiose ES valstybėse narėse tarptautinė sutartis neįsigaliodavo, o norint, kad šios sutarties normos saistytų valstybę narę, ji turėjo būti ratifikuojama. Ši ir kitos priežastys<sup>4</sup> lėmė tai, jog 2008 m. birželio 18 d. buvo priimtas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (toliau – Roma I reglamentas)<sup>5</sup>, kuris

---

<sup>1</sup> 2012 m. spalio 26 d. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. *OL*, 2012, C 326, p. 47, 45 str.

<sup>2</sup> DAVULIS, T. Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų. *Justitia*, 2007, Nr. 4 (66), p. 70.

<sup>3</sup> 1980 m. birželio 19 d. Konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Romos konvencija). *OL*, 2005, C 169, p. 10.

<sup>4</sup> Išsamiau žr. MIZARAS, V. Tarptautinės privatinės teisės vienodinimo Europos Sąjungoje rezultatai: reglamentai Roma I ir Roma II. *Justitia*, 2008, Nr. 4 (70), p. 2-3.

<sup>5</sup> 2008 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). *OL*, 2008, L 177, p. 6.

po 2009 m. gruodžio 17 d. sudarytų sutarčių atžvilgiu<sup>6</sup>, Europos Sąjungos lygmeniu (išskyrus Daniją<sup>7</sup>) pakeitė Romos konvenciją. Nepaisant bendrų tarptautinės privatinės teisės normų egzistavimo, skirtingų pozicijų įvairovė, praktikoje kylantys ginčai, susiję su individualiems darbo santykiams taikytinos teisės nustatymu, bei iki šiol aktualūs probleminiai taikytinos teisės pasirinkimo tarptautinio elemento neturinčioms darbo sutartims galimybės, orlaivių įgulos narių, pilotų bei jūrininkų darbo santykiams taikytinos teisės, šalių pasirinkimo laisvės apribojimus nustatančių normų atribojimo ir kiti klausimai lemia šio rašto darbo temos aktualumą. Lietuvos teismų praktikai nepateikiant reikšmingų precedentų, minėtų probleminių klausimų analizė, pasitelkiant Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas arba ESTT) jurisprudencijoje pateikiamus išaiškinimus bei užsienio teisės mokslininkų nuomones, taip pat aktuali ir Lietuvos teisės teorijai bei praktikai.

**Darbo tikslas ir objektas.** Šio rašto darbo tikslas – išanalizuoti ir įvertinti Roma I reglamente pateikiamas individualiems darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo taisykles, identifikuojant ir išskiriant svarbiausias, su šių taisyklių taikymu susijusias, teorines ir praktines problemas, tuo pačiu siekiant pateikti praktinius šių problemų sprendimo pavyzdžius. Atitinkamai, pagrindinis šio rašto darbo tyrimo objektas yra Roma I reglamento 3, 8, 9 ir 21 straipsnių nuostatos (įskaitant ir atitinkamas Romos konvencijos normas) bei šias nuostatas aiškinanti Teisingumo Teismo ir ES valstybių narių teismų praktika. Kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas)<sup>8</sup> iš esmės pakartojamos Roma I reglamento normos, o Lietuvos teismų praktika šiame rašto darbe analizuojamais klausimais taip pat nėra gausi, Lietuvos teisinis reguliavimas ir teismų praktika detaliam analizuojami nebus. Atsižvelgiant į šio reglamento taikymo sritį, t. y. į tai, kad Roma I reglamentu yra nustatomos tik individualiems darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo kolizinės normos, kolektyviniams darbo santykiams taikytinos teisės klausimai taip pat nebus analizuojami.

---

<sup>6</sup> Žr. Roma I reglamento 28-29 straipsnius.

<sup>7</sup> Pagal prie Europos Sąjungos sutarties ir Europos bendrijos steigimo sutarties pridėto Protokolo dėl Danijos pozicijos 1 ir 2 straipsnius Danija nedalyvavo priimant Roma I reglamentą ir neprivalo vykdyti su juo susijusių įsipareigojimų (žr. Roma I reglamento 46 konstatuojamąją dalį bei 24 str. 1 d.). Atitinkamai, Danijoje ir toliau galioja Romos konvencija, todėl ji lieka įsipareigojusi viešosios tarptautinės teisės požiūriu kitoms konvencijos valstybėms dalyvėms taikant konvencijos normas. Tačiau tokia išlyga nereiškia, kad, pavyzdžiui, Lietuvos teismai bylose, turinčiose sąsajų su Danija, privalės taikyti Romos konvenciją. Atsižvelgiant į tai, jog Lietuvoje Roma I reglamentas pakeitė Romos konvenciją, Lietuvos teismai bylą spręstų taikydami reglamentą, tačiau, vadovaujantis Roma I reglamento 2 straipsnyje numatytu universalios taikymo principu, kolizinėms normoms nukreipiant į Danijos teisę, šalių santykiui turės būti taikoma Danijos teisė. Išsamiau žr. MIZARAS, V. Tarptautinės privatinės teisės vienodinimo Europos Sąjungoje rezultatai: reglamentai Roma I ir Roma II. *Justitia*, 2008, Nr. 4 (70), p. 11-12.

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

Nepaisant to, jog Roma I reglamentas darbo sutarties sąvokos ir nepateikia, o ESTT praktikoje nors ir pažymima, jog ji turėtų būti aiškinama autonomiškai, tačiau joje pateikiamas darbo sutarties apibūdinimas bei nurodomi pagrindiniai darbo sutarties požymiai<sup>9</sup> niekuo nesiskiria nuo numatytų Darbo kodekse, todėl šis klausimas plačiau taip pat neanalizuotinas. Atsižvelgiant į ribotą rašto darbo apimtį, šiame darbe atskirai nebus aptariamos ir bendrosios sutarties formai bei turiniui keliamus reikalavimas nustatančios normos.

**Darbo uždaviniai.** Užsibrėžtam tikslui pasiekti yra keliami šie uždaviniai: 1) atskleisti ir išanalizuoti šalių teisės pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę apimtį ir turinį, ypatingą dėmesį skiriant pasirinkimo laisvės principo taikymo išimtinai nacionalinio pobūdžio darbo sutartims problematikai; 2) aptarti ir atskleisti kolizinių normų, šalims nepasirinkus individualiems darbo santykiams taikytinos teisės, sistemą ir turinį bei kartu įvertinti kolizinių normų tarpusavio santykį, nustatant kiekvienos iš jų praktinę taikymo reikšmę; 3) atskleisti Roma I reglamente numatytą taikytinos teisės pasirinkimo laisvės apribojimų turinį bei, palyginus išimtinai darbo sutartims skirtus ir bendruosius visiems į Roma I reglamento taikymo sritį patenkantiems sutartiniais santykiams numatytus apribojimus, nustatyti jų tarpusavio santykį ir pateikti konkrečių apribojimų taikymo praktinius pavyzdžius; 4) atskleisti teisės doktrinoje ir praktikoje nemažai diskusijų keliančių mobilių darbuotojų – lėktuvuose ir laivuose dirbančių asmenų – individualiems darbo santykiams taikytinos teisės problematiką bei, įvertinus galimus taikytinos teisės nustatymo kriterijus, pateikti siūlymus, kurių kriterijų taikymas būtų laikytinas teisingiausiu. Iškeltų uždavinių bus siekiama, aptariant individualiems darbo santykiams taikytinos teisės reglamentavimą, teismų praktiką bei kylančias problemas.

**Tyrimo metodai.** Šiame rašto darbe nagrinėjamos temos analizė atliekama ir išvados daromos, remiantis įvairiais tyrimo metodais, kurių svarbiausieji – mokslinės literatūros ir dokumentų analizės, lyginamasis, sisteminis, lingvistinis, teleologinis bei loginis metodai. Mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodas bus pasitelkiamas, siekiant išsamiai išanalizuoti aktualių teisės aktų nuostatas, teismų praktiką bei teisės doktriną, kuriais remiantis bus daromos išvados bei pateikiami esamo teisinio reguliavimo vertinimai. Lyginamasis ir sisteminis metodai reikšmingi išsamiai ir nuosekliai darbo santykiams taikytinos teisės institutą reguliuojančių teisės normų analizei atlikti, kadangi darbe bus siekiama sistemiškai

---

<sup>9</sup> Žr., pvz., Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg*, C-66/85, EU:C:1986:284, 16-17 punktai; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 39 punktas.

aiškinti susijusias Roma I reglamento teisės normas, jas lyginant bei gretinant. Lyginamasis metodas taip pat svarbus, norint pateikti atsakymus į šiame darbe analizuojamus probleminius klausimus, mat taikytinos teisės instituto problematika, be kita ko, taip pat analizuojama lyginant aktualias Romos konvencijos ir Roma I reglamento teisės normas bei teisės doktrinoje pateikiamas skirtingas užsienio autorių pozicijas. Lingvistinis ir teleologinis tyrimo metodai bus naudojami siekiant atskleisti tikrąją Roma I reglamento teisės normose vartojamų terminų, sąvokų tikrąją reikšmę, atsižvelgiant į Europos Sąjungos teisės aktų leidėjo ketinimus ir tikslą. Galiausiai, loginis metodas bus naudojamas visame darbe siekiant pateikti skirtingų teisės teorijoje ir praktikoje esančių pozicijų vertinimus bei išvadas.

**Darbo originalumas.** Lietuvoje mokslinių darbų individualiems darbo santykiams taikytinos teisės tema, išskyrus vieną 2014 m. J. Usonio ir A. Martinėlytės parengtą straipsnį<sup>10</sup> (kuriame analizuotas tik vienas su darbo santykiams taikytina teise susijęs klausimas, t. y. taikytinos teisės pasirinkimo galimybės pagal Roma I reglamentą) rašyta nėra. Nepaisant prieš 5 metus A. Martinėlytės apginto magistro darbo tema „Individualioms darbo sutartims taikytina teisė pagal Roma I reglamentą“, šis rašto darbas laikytinas originaliu. Atsižvelgiant į tai, kad Teisingumo Teismas per pastaruosius penkerius metus priėmė keletą individualiems darbo santykiams taikytinos teisės klausimais reikšmingų sprendimų, skirtingai nei minėtose 2014 m. magistro tezėse, atskirame šio rašto darbo skyriuje bus išsamiai analizuojama orlaivių įgulos, pilotų darbo sutartims taikytinos teisės nustatymo problematika. Be kita ko, šio darbo naujumas pasireiškia dar ir tuo, jog dauguma analizuotų specialiosios literatūros šaltinių, kuriais vadovaujantis bus vertinamos Roma I reglamento nuostatos bei daromos išvados, yra pakankamai nauji: dauguma šių šaltinių yra išleisti 2010-2018 m., o net septyni iš jų 2017-2018 m. Taip pat pažymėtina, jog šiame rašto darbe yra remiamasi daugiau nei 15 skirtingų valstybių<sup>11</sup> teisės mokslininkų darbais, kas taip pat lemia šio darbo išskirtinumą.

**Svarbiausi šaltiniai.** Atsižvelgiant į šiame rašto darbe nagrinėjamos temos pobūdį, pagrindiniai šio darbo šaltiniai, kurių analizė yra būtina siekiant užsibrėžto tikslo, yra aktualūs Europos Sąjungos teisės aktai, iš kurių kaip svarbiausieji paminėtini Roma I reglamentas ir Romos konvencija, bei Teisingumo Teismo praktika, aiškinanti aktualias minėtų ES teisės aktų normas. Kadangi ESTT praktikos šiame rašto analizuojama tema nėra itin daug, praktiniai

---

<sup>10</sup> USONIS, J.; ir MARTINĖLYTĖ, A. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą. *Jurisprudencija*, 2014, Nr. 21(3), p. 645-666.

<sup>11</sup> Įskaitant Lietuvą, Vokietiją, Italiją, Prancūziją, Čekiją, Belgiją, Austriją, Lenkiją, Ispaniją, Jungtinę Karalystę, Nyderlandus, Jungtines Amerikos Valstijas, Kroatiją, Švediją, Serbiją ir kt.

kylančių problemų pavyzdžiai taip pat bus pateikiami remiantis užsienio teismų praktika, nurodoma užsienio teisės doktrinoje. Be to didžioji dalis analizės pateikiama remiantis daugiau nei 15 skirtingų valstybių autorių moksliniais darbais (monografijomis, straipsniais, publikuotais periodiniuose moksliniuose žurnaluose arba straipsnių rinkiniuose), be kurių analizės, gretinimo ir vertinimo nebūtų galima pateikti siūlytinių praktinių problemų sprendimų būdų bei padaryti atitinkamų išvadų.

# 1. TEISĖ PASIRINKTI TAIKYTINĄ TEISĖ

## 1.1. Darbo santykio šalių autonomija

Tarptautinėje privatinėje teisėje plačiai pripažįstamas šalių autonomijos principas, suteikiantis šalims teisę ne tik laisvai sudaryti sutartį, bet kuriuo taip pat yra pripažįstama ir šalių teisė laisvai pasirinkti sutarčiai taikytiną teisę, yra laikomas ir Romos konvencijos bei ją pakeitusio Roma I reglamento pagrindiniu taikytinos teisės nustatymo kriterijumi<sup>12</sup>. Pirmenybės šalių valios autonomijos principui suteikimas grindžiamas tuo, jog šalims pačioms pasirinkus sutarčiai taikytiną teisę atsiranda didžiausias teisinis tikrumas bei tokiu būdu skatinamas ekonominis efektyvumas<sup>13</sup>. Minėtasis pasirinkimo laisvės principas su tam tikromis silpnesnė sutarties šalį apsaugančiomis išimtimis, be kita ko, taip pat taikytinas ir darbo sutartims. Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalis numato, jog individualiai darbo sutarčiai taikoma pagal bendras taisykles numatantį 3 straipsnį šalių pasirinkta teisė. Teisės teorijoje vieningai pažymima, jog šalys gali pasirinkti bet kurios valstybės (įskaitant ir ne ES valstybės narės) teisę, net jeigu ji ir neturi jokio ryšio su sutartimi. Tai reiškia, jog šalys gali pasirinkti visiškai neutralią teisę<sup>14</sup>. Roma I reglamento 2 straipsnyje įtvirtintas visuotinio taikymo principas lemia tai, jog šiame reglamente nurodyta teisė bus taikoma net ir tuomet, jei ši teisė nėra valstybės narės teisė. Nors taikytinos teisės pasirinkimas įprastu atveju yra išreiškiamas sudarant sutartį bei nurodomas tame pačiame dokumente, vis dėlto manytina, kad šalių susitarimo dėl darbo sutarčiai taikytinos teisės sukeltos teisinės pasekmės lemia, jog šalių susitarimas dėl teisės turėtų būti laikomas atskira nuo pagrindinės sutarties (šiuo atveju konkrečiai darbo sutarties) sutartimi, dėl kurios egzistavimo fakto (buvusios šalių valios sudaryti tokį susitarimą) reikia spręsti kiekvienu konkrečiu atveju atskirai.

Pažymėtina, jog sudaryti susitarimą dėl darbo sutarčiai taikytinos teisės šalys gali tiek sudarydamos sutartį, tiek vėliau (jau po jos sudarymo), t. y. šalių autonomija pasirinkti sutarčiai

---

<sup>12</sup> Šalių pasirinkimo laisvės principas numatytas Roma I reglamento (taip pat kaip ir Romos konvencijos) 3 straipsnio 1 dalyje. Roma I reglamento 11 konstatuojamoje dalyje papildomai pažymima, jog šalių laisvė pasirinkti taikytiną teisę turėtų būti vienas pagrindinių teisės kolizijos taisyklių, susijusių su sutartinėmis prievolėmis, elementų.

<sup>13</sup> KUIPERS, J. J. Party Autonomy in the Brussels I Regulation and Rome I Regulation and the European Court of Justice. *German Law Journal*, 2009, Vol. 10, No. 11, p. 1518 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://home.heinonline.org/>>.

<sup>14</sup> Žr., pvz., MANKOWSKI, P. IS MAGNUS, U., *et. al. Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 170 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>; GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F. J. The Rome I Regulation: Much ado about nothing? *The European Legal Forum*, 2008, Nr. 2-2008, p. 66-67 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.simons-law.com/library/pdf/e/884.pdf>>.



taikytiną teisę nėra ribojama laiko atžvilgiu. Vis dėlto, vėliau sudarytas ar po sutarties sudarymo praėjus tam tikram laikui pakeistas susitarimas dėl taikytinos teisės neturi įtakos formaliam sutarties, dėl kuriai taikytinos teisės tariasi šalys, galiojimui pagal reglamento 11 straipsnį ir negali neigiamai paveikti trečiųjų šalių teisių (Roma I reglamento 3 str. 2 d.). Vėlesnio taikytinos teisės pasirinkimo galimybė suponuoja klausimą, nuo kurio momento šis susitarimas pradeda galioti, t. y. ar jis yra taikomas *ex nunc* (tik į ateitį), ar *ex tunc* (retroaktyviai)<sup>15</sup>. Atsižvelgiant į šalių valios autonomijos principui teikiamą prioritetą, manytina, jog šalys gali susitarti dėl sutarčiai taikytinos teisės pakeitimo nuo pačios sutartinių santykių pradžios. Vis dėlto toks susitarimas negali daryti neigiamos įtakos trečiųjų šalių teisėtiems interesams, todėl pakeistas šalių susitarimas dėl taikytinos teisės galėtų turėti retroaktyvų efektą tik *inter partes*. Priešingas aiškinimas, užkertantis kelią šalims susitarti dėl sutartiniams santykiams taikytinos teisės nuo pačios sutarties sudarymo pradžios, sudarytų galimybes sutarčiai taikytinos teisės suskaidymui laike: t. y. iki šalių naujai sudaryto ar anksčiau sudaryto šalių susitarimo pakeitimo sutartiniams santykiams būtų taikoma vienos valstybės teisė, o po šio susitarimo – kitos valstybės teisės normos, bei paneigtų Roma I reglamento 3 straipsnio 2 dalyje, numatančioje, kad vėlesnis taikytinos teisės pasirinkimas nedaro poveikio sutarties formaliam galiojimui bei trečiųjų asmenų teisėms, įtvirtintą taikytinos teisės pasirinkimo „bet kuriuo metu“ patikslinimą<sup>16</sup>.

Šalių pasirinkta teisė gali būti taikoma tiek visai sutarčiai, tiek jos daliai. Tai reiškia, jog šalys gali susitarti tik dėl konkretaus klausimo, kylančio iš sutarties, reglamentavimo pagal jų pasirinktą teisę, o likusius institutus palikti reglamentuoti pagal Roma I reglamentą nustatomi, objektyviai sutarčiai taikytinai teisei. Vis dėlto, Roma I reglamento 3 straipsnio 1 dalyje numatytas išskaidymo (*dépeçage*<sup>17</sup>) principas neturėtų būti suprantamas kaip absoliutus ir

---

<sup>15</sup> Teisės teorijoje galima rasti tiek vieną, tiek kitą vėlesnio šalių pasirinkimo galiojimo momentą palaikančių pozicijų. Žr., pvz., RAGNO, F. Iš FERRARI, F. (ed.). *Rome I Regulation: Pocket Commentary*. München: Sellier – de Gruyter, 2015, p. 108-110 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/null/home.action>>; MANKOWSKI, P. Iš MAGNUS, U., et. al. *Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 217-218 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>; ŚWIĄTKOWSKI, A. *European Union Private International Labour Law*. Kraków: Jagiellonian University Press, 2012, p. 103-104 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.cambridge.org/core>>.

<sup>16</sup> RAGNO, F. Iš FERRARI, F. (ed.) *Rome I Regulation: Pocket Commentary*. München: Sellier – de Gruyter, 2015, p. 108-109 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/null/home.action>>.

<sup>17</sup> Tarptautinėje privatinėje teisėje teisinio santykio išskaidymui į keletą elementų, kuriems gali būti taikoma skirtingų valstybių teisė, nustatoma pagal skirtingas kolizines normas, vartojamas padalijimą, suskaldymą reiškiantis prancūziškas terminas *dépeçage*. Žr. MIKELĖNAS, V. *Tarptautinės privatinės teisės įvadas*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 118-120.

suteikiantis neribotas galimybes šalims nuspręsti dėl santykių, kylančių iš sutarties, suskaidymo į atskiras, skirtingų valstybių teisės reguliuojamas, dalis. Dar oficialiajame teisės profesorių M. Giuliano ir P. Lagarde parengtame Romos konvencijos komentare buvo pažymima, kad skirtingos teisės pasirinkimas turi būti logiškai pagrįstas, t. y. skirtingų valstybių teisė gali būti taikoma tik tiems sutarties elementams, kurie yra atskiriami ir gali būti reguliuojami skirtingos teisės, tokiu taikymu nesukuriant prieštaravimų<sup>18</sup>. Pavyzdžiui, manytina, jog darbo sutarties šalys gali susitarti, kad darbo sutarties pasibaigimo klausimai bus reglamentuojami pagal vienos valstybės, o darbo ir poilsio laiko – pagal kitos valstybės teisę. Ir, priešingai, šalys negalėtų susitarti dėl kelių valstybių teisės normų taikymo, kai santykiai, kuriuos siekiama reguliuoti skirtingų valstybių teisės normomis kyla iš vieno darbo teisės instituto, pavyzdžiui, šalių susitarimas turėtų būti pripažįstamas negaliojančiu, jei šalys susitartų dėl vienos valstybės teisės taikymo, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva, ir dėl kitos valstybės teisės tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Tokiam teisės teorijoje pateikiam aiškinimui taip pat pritariama ir Teisingumo Teismo praktikoje papildomai pažymint, kad galimybė padalyti sutartį į kelias dalis tam, kad būtų galima taikyti kelių valstybių teisę, prieštarauja Romos konvencijos tikslams ir ja gali būti leidžiama pasinaudoti, tik jei sutartį sudaro kelios dalys, kurias galima laikyti savarankiškomis viena kitos atžvilgiu<sup>19</sup>.

Tam, kad būtų galima pripažinti šalis sudarius susitarimą dėl darbo sutarčiai taikytinos teisės, pasirinkimas turi būti tiksliai išreikštas ar aiškiai parodytas sutarties sąlygomis arba bylos aplinkybėmis<sup>20</sup> (Roma I reglamento 3 str. 1 d.). Atkreiptinas dėmesys, jog šie pasirinkimo išreiškimo kriterijai skiriasi nuo Romos konvencijoje pateiktų šalių valios išreiškimo apibūdinimų. Romos konvencijos 3 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad pasirinkimas turi būti pakankamai aiškiai išreikštas sutarties sąlygose arba gali būti nustatomas pagal faktines bylos aplinkybes. Taigi, kaip matyti, Roma I reglamentas nustato iš esmės griežtesnius šalių valios išreiškimui keliamus reikalavimus. Nepaisant to, laikytina, kad šie pakeitimai

---

<sup>18</sup> GIULIANO, M.; ir LAGARDE, P. *Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations*. OL, 1980 C 282/1, p. 17.

<sup>19</sup> Atsižvelgiant į tai, kad Roma I reglamento tekstas, susijęs su taikytinos teisės pasirinkimo tiek visai sutarčiai, tiek jos daliai galimybe, nėra pasikeitęs, šis ESTT išaiškinimas taip pat aktualus ir aiškinant bei taikant Roma I reglamento 3 straipsnio 1 dalies nuostatas. Žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. spalio 6 d. sprendimas ICF, C-133/08, EU:C:2009:617, 45 punktas.

<sup>20</sup> Angl. *the choice shall be made expressly or clearly demonstrated by the terms of the contract or the circumstances of the case*; vok. *die Rechtswahl muss ausdrücklich erfolgen oder sich eindeutig aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Falles ergeben*; pranc. *le choix est exprès ou résulte de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause*.

didesnės praktinės reikšmės neturi ir buvo atlikti tik siekiant panaikinti iki tol buvusius kalbinius neatitikimus tarp angliško, prancūziško ir vokiško Romos konvencijos tekstų<sup>21</sup>, o Roma I reglamente, taip pat kaip ir Romos konvencijoje, yra įtvirtinti tie patys du šalių valios išreiškimo būdai: tiesioginis (angl. *express choice of law*) ir numanomas (angl. *tacit choice of law*) taikytinos teisės šalių pasirinkimai.

Tiesioginis teisės pasirinkimas reiškia, kad šalys sutartyje aiškiai ir nedviprasmiškai (*expessis verbis*) išreiškė savo valią dėl sutarčiai taikytinos teisės (pvz., šiai sutarčiai taikoma Lietuvos Respublikos teisė; ši sutartis bei visi iš jos kilę santykiai reguliuojami ir ginčai tarp šalių sprendžiami vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais), todėl didesnių problemų praktikoje nesukelia. Kas kita pasakytina apie numanomą šalių valios dėl taikytinos teisės išreiškimą. Tam, kad būtų galima pripažinti šalis išreiškus valią dėl sutarčiai taikytinos teisės implicitiškai, būtina nustatyti subjektyvią šalių valią dėl konkrečios teisės taikymo darbo sutarčiai. Nors šis pasirinkimas, kaip ir tiesioginio pasirinkimo atveju, turi būti subjektyvus, tačiau jo egzistavimas gali būti nustatomas vadovaujantis šiais skirtingų valstybių teismų praktikoje pateikiamais kriterijais, implikuojančiais konkrečios valstybės teisės pasirinkimą: 1) šalys yra sudarę susitarimą dėl jurisdikcijos; 2) sutartyje yra nuoroda į konkrečios valstybės konkretų įstatymą ar kolektyvinę sutartį; 3) sutarties kalba; 4) vieta, kurioje buvo sudaryta sutartis, ir šalių pilietybė; 5) darbo sutarties sudarymas pagal standartinę konkrečios valstybės darbo sutarties formą; 6) valiuta, kuria mokamas darbo užmokestis ir pan.<sup>22</sup> Pažymėtina, jog šios aplinkybės teisės teorijoje taip pat įvardijamos kaip reikšmingos nustatant glaudžiausiai su sutartimi susijusią valstybę, kurios teisė, šalims nepasirinkus darbo sutarčiai taikytinos teisės, vadovaujantis Roma I reglamento 8 straipsnio 4 dalyje numatyta taikytinos teisės nustatymo kolizine norma, galėtų būti taikoma darbo sutarčiai. Vis dėlto, numanomą taikytinos teisės pasirinkimą ir glaudžiausią ryšį lemiančių veiksnių nereikėtų visiškai sutapatinti, kadangi apie šalių valią susitarti dažniausiu atveju bus sprendžiama iš taikytinos teisės pasirinkimo metu buvusių aplinkybių, jų įtvirtinimo sutartyje, o apie sutarties glaudesnę ryšį su kita, nei pagal objektyvius kriterijus nustatyta, valstybe bus sprendžiama atsižvelgiant į visą darbo santykių laikotarpį, įskaitant, pavyzdžiui, ir tokias aplinkybes kaip: kurioje valstybėje iš

---

<sup>21</sup> GOLDAMMER, Y.; ir JURČYS, P. Romos I reglamento dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės projektas: kita to paties medalio pusė? *Justitia*, 2008, Nr. 1 (67), p. 60.

<sup>22</sup> RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Cambridge, Antwerp, Portland: Intersentia, 2012, p. 179-180; KUNDA, I. Law Applicable to Employment Contracts Under the Rome I Regulation. Iš *Transnational, European, and National Labour Relations: Flexicurity and New Economy*. S. 1.: Springer International Publishing, 2018, p. 76 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.springer.com/gp>>.

darbo gaunamų pajamų darbuotojas moka mokesčius, yra draudžiamas socialiniu draudimu ir pan. (plačiau žr. šio rašto darbo 2.3. skyrių).

Atkreiptinas dėmesys, kad vien vieno ar keleto aukščiau nurodytų kriterijų nustatymas savaime nereiškia, kad šalys susitarė dėl sutarčiai taikytinos teisės. Teisės mokslininkai sutartinai pažymi, jog šis šalių susitarimas turi būti realus, o ne hipotetinis<sup>23</sup>, todėl teismas, sprendžiantis bylą, kurioje nagrinėjamas taikytinos teisės pasirinkimo klausimas, turi įsitikinti, kad bylos faktinės aplinkybės neleidžia abejoti dėl šalių valios<sup>24</sup>. Šiai nuomonei taip pat pagrįstai pritariama ir Europos Sąjungos valstybių narių (įskaitant ir Lietuvos<sup>25</sup>) teismų praktikoje. Kaip vienas iš tokios teismų praktikos pavyzdžių paminėtinas Austrijos Aukščiausiojo Teismo (*Oberster Gerichtshof*) 2014 m. lapkričio 25 d. sprendimas byloje Nr. 8 ObA 34/14d<sup>26</sup>, kurioje pagrindinis teismo sprendimas buvo, ar tarptautinį elementą turinčios darbo sutarties šalys sudarė numanomą susitarimą dėl teisės. Teismas konstatuodamas, kad šalys sudarė numanomą susitarimą dėl Vokietijos teisės taikymo darbo sutarčiai, svarbiais, susitarimo sudarymą patvirtinančiais rodikliais, laikė darbo sutartyje buvusias nuorodas į specialias nacionalines nuostatas bei tipiškus Vokietijos teisinių frazių, formuluočių ir sąlygų vartojimą sutartyje. Austrijos Aukščiausiasis Teismas ypatingą dėmesį atkreipė į tai, kad darbo sutartyje nurodomos ne tik konkrečios Vokietijos teisės nuostatos („statinė nuoroda“), bet taip pat ir daroma nuoroda į Vokietijos kolektyvinę sutartį („dinaminė nuoroda“). Kitas reikšmingas argumentas Vokietijos teisės pasirinkimo naudai buvo faktas, kad pranešime apie darbo sutarties nutraukimą buvo pateikta nuoroda į Vokietijos teisę (konkrečiai, vartojamas tik Vokietijos teisei būdingas terminas *Kündigungsschutzklage*), o darbdavys, be kita ko, dėl darbo sutarties su ieškovu nutraukimo taip pat konsultavosi su darbdavio (Vokietijos) darbo taryba. Kita vertus, teismas laikė, kad tokie kriterijai, kaip darbo vieta, sutarties sudarymo vieta, gyvenamoji vieta ar būstinė, yra ne daugiau kaip ne itin

---

<sup>23</sup> Žr., pvz., RAGNO F., Iš FERRARI, F. (ed.) *Rome I Regulation: Pocket Commentary*. München: Sellier – de Gruyter, 2015, p. 95 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/null/home.action>>; GIULIANO, M.; ir LAGARDE, P. *Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations*. OL, 1980 C 282/1, p. 17.

<sup>24</sup> BĚLOHLÁVEK, A. J. *Rome convention, Rome I regulation: Commentary*. Huntington [N.Y.]: Juris, 2010, p. 681.

<sup>25</sup> Žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje *Anneberg Transpol Int. Sp.zo.o. v. UAB „Greenchem Baltic“*, Nr. 3K-7-28/2013.

<sup>26</sup> Austrijos Aukščiausiasis Teismas (*Oberster Gerichtshof*). 2014 m. lapkričio 25 d. sprendimas byloje Nr. 8 ObA 34/14d [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.ris.bka.gv.at/Jus/>>. Cituojama pagal MERTINZ, A. Implied choice of law in international employment contracts (AT). *European Employment Law Cases*, 2015, Nr. 1, p. 25-26 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

reikšmingi, orientaciniai, bet jokių būdu ne lemiantys, veiksniai<sup>27</sup>. Tas pats pasakytina ir apie šalių susitarimą dėl jurisdikcijos. Dar iki Roma I reglamento priėmimo ES valstybių narių nacionaliniai teismai susitarimą dėl jurisdikcijos beveik visais atvejais automatiškai laikydavo numanomą šalių pasirinkimą dėl sutarčiai taikytinos teisės implikuojančiu faktoriumi. Tačiau, kaip teisingai pažymima teisės teorijoje, nustačius egzistuojant šalių susitarimą dėl teisingumo, negalima preziumuoti, kad sutarties šalys taip pat pasirinko ir šios valstybės teisės taikymą sutarčiai, mat tokia prezumpcija sumažintų teisinį tikrumą ir galėtų sudaryti prielaidas teismų išvadoms apie egzistuojančią šalių valią (numanomą pasirinkimą), kai iš tiesų tokios šalių valios nėra ir nebuvo<sup>28</sup>. Dėl šių priežasčių, Roma I reglamento 12 konstatuojamojoje dalyje buvo nuspręsta aiškiai įtvirtinti, kad šalių susitarimas suteikti vienam ar daugiau valstybės narės teismų ar tribunolų išimtinę jurisdikciją spręsti iš sutarties kilusius ginčus turėtų būti tik vienas iš faktorių, į kuriuos atsižvelgiama nustatant, ar taikytinos teisės pasirinkimas buvo aiškiai išreikštas. Papildomai atkreiptinas dėmesys į tai, kad nors pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamento Nr. 1215/2012<sup>29</sup> (toliau – Briuselis I bis reglamentas) 23 straipsnį šalys susitarimą dėl darbo sutarčiai taikytinos teisės gali sudaryti tik po to, kai kilo ginčas, tačiau manytina, kad šis taikytinos teisės numanomo susitarimo prezumpcijos paneigimas taip pat yra reikšmingas (nors ir mažiau) ir darbo sutarčių atveju, kadangi, kaip jau buvo minėta, šalys susitarimą dėl taikytinos teisės gali sudaryti bet kuriuo metu, o minėti argumentai, susiję su teisingumo pasirinkimo faktoriumi, taip pat leidžia spręsti, jog vien vieno numanomą susitarimą dėl teisės galimai sąlygojančio veiksnio nepakanka, o kiekvienu konkrečiu atveju turi būti sprendžiama atskirai, atsižvelgiant į faktinių aplinkybių visumą.

Paskutinis paminėtinas teisės teorijoje keliamas probleminis klausimas yra susijęs su nevalstybinės teisės pasirinkimu. Nors Europos Bendrijų Komisijos 2005 m. gruodžio 15 d.

---

<sup>27</sup> Austrijos Aukščiausiasis Teismas (*Oberster Gerichtshof*). 2014 m. lapkričio 25 d. sprendimas byloje Nr. 8 ObA 34/14d [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.ris.bka.gv.at/Jus/>>. Cituojama pagal MERTINZ, A. Implied choice of law in international employment contracts (AT). *European Employment Law Cases*, 2015, Nr. 1, p. 25-26 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

<sup>28</sup> Žr., pvz., BEHR, V. Rome I Regulation: A – Mostly – Unified Private International Law of Contractual Relationships within – Most – of the European Union, *Journal of Law & Commerce*, 2011, t. 29, Nr. 2, p. 243 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://jlc.law.pitt.edu/ojs/index.php/jlc/article/view/3>>; GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F. J. The Rome I Regulation: Much ado about nothing? *The European Legal Forum*, 2008, Nr. 2-2008, p. 66-67 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.simons-law.com/library/pdf/e/884.pdf>>.

<sup>29</sup> 2012 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1215/2012 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo (Briuselis I bis). *OL*, 2012, L 351, p. 1.

pateiktame pasiūlyme dėl Roma I reglamento (toliau – Pasiūlymas)<sup>30</sup> ir buvo numatyta, kad šalims suteikiama galimybė kaip taikytiną teisę pasirinkti nevalstybinę teisę<sup>31</sup> (negrįžtąją teisę, angl. *soft law*), tačiau šis pasiūlymas taip ir liko neįgyvendintas. Teisės profesoriaus V. Mizaro pagrįsta nuomone, Roma I Pasiūlymo nuostata dėl galimybės pasirinkti ne valstybės sankcionuotą teisę buvo sveikintina, kadangi negrįžtoji teisė yra laiko patikrintų, paskirų jurisdikcijų taikomų principų rinkiniai, parengti neutralių bei profesionalių mokslininkų, dėl ko šie netgi gali būti laikomi geriau apgalvotais negu valstybių sankcionuota teisė<sup>32</sup> bei tuo labiau atitinkančiais sutarties šalių interesus. Nepaisant to, kad Pasiūlyme pateikta nuostata į Roma I reglamentą perkelta nebuvo, būtina atkreipti dėmesį į Roma I reglamento 13 konstatuojamąją dalį, kurioje numatyta, kad reglamentas nedraudžia šalims nuorodos pagalba į sutartį įtraukti nevalstybinę teisės sistemą arba tarptautinę konvenciją. Tačiau tai turi būti sutartinių santykių reguliavimas tokiomis nuostatomis, bet ne nukreipimas (t. y. ne kolizinė norma) į „negrįžtąją teisę“<sup>33</sup>. Todėl darytina išvada, kad darbo sutarties šalys gali susitarti tik dėl valstybės sankcionuotos teisės taikymo sutarčiai, o negrįžtosios teisės principai gali būti taikomi tik išimtiniais atvejais, kai į juos nukreipia konkreti darbo sutarties nuostata, t. y. konkreti sutarties nuostata yra parengta pagal šiuos principus.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta šiame skyriuje, pažymėtina, jog pagrindinis Roma I reglamente numatytas taikytinos teisės nustatymo principas yra šalių pasirinktos teisės taikymas jų darbo sutarčiai. Pasirinkimas gali būti išreiškiamas tiek sudarant sutartį, tiek jau po jos sudarymo; tiek visai sutarčiai, tiek savarankiškomis jos dalims; tiek tiesiogiai, tiek būti aiškiai parodytas (numanomas) iš sutarties sąlygų ar faktinių aplinkybių. Pasirinkimo laisvė suteikia šalims galimybę rinktis bet kurios valstybės (įskaitant ir ne ES valstybės narės) teisę, neatsižvelgiant į tai, ar ši teisė turi objektyvias sąsajas su sutartimi. Todėl teismas, spręsdamas taikytinos teisės nustatymo klausimą, visų pirma, turi nustatyti, ar šalys buvo išreiškusios savo valią ir susidariusios realų susitarimą dėl taikytinos teisės, ir tik tokio susitarimo nenustačius taikyti kitus taikytinos teisės nustatymo kriterijus, kurie bus aptariami tolesnėse šio darbo dalyse.

---

<sup>30</sup> 2005 m. gruodžio 15 d. Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl sutartinių prievolėms taikytinos teisės (Roma I), pateiktas Europos Bendrijų Komisijos. KOM(2005) 650 galutinis.

<sup>31</sup> *Ibid.*, p. 5.

<sup>32</sup> MIZARAS, V. Tarptautinės privatinės teisės vienodinimo Europos Sąjungoje rezultatai: reglamentai Roma I ir Roma II. *Justitia*, 2008, Nr. 4 (70), p. 8-9.

<sup>33</sup> PFEIFFER, T. Neues International Vertragsrecht – Zur Rom I – Verrordnung. *EuZW*, 2008, p. 622, 624. Iš MIZARAS, V. Tarptautinės privatinės teisės vienodinimo Europos Sąjungoje rezultatai: reglamentai Roma I ir Roma II. *Justitia*, 2008, Nr. 4 (70), p. 9.

## 1.2. Šalių autonomijos principo taikymas išimtinai nacionalinio pobūdžio darbo santykiams

Nors, kaip jau buvo minėta, darbo sutarties šalys gali pasirinkti neutralią teisę, kuri bus taikoma jų darbo sutarčiai, teisės teorijoje iki šiol nesutariama dėl to, ar pasirinkimo laisvės principas galioja tik tarptautinio pobūdžio darbo santykiams, ar vis dėlto gali būti taikomas ir grynai nacionalinių darbo sutarčių atveju. Sutartis yra laikoma turinčia užsienio elementą, pavyzdžiui, tuomet, kai bent vienos iš sutarties šalių gyvenamoji ar verslo vieta yra užsienyje; vieta, kurioje buvo sudaryta sutartis ar kurioje sutartis yra vykdoma, yra užsienyje ir pan. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad skirtingas sutarties šalių nacionalinis priklausymas (tai, kad viena sutarties šalis yra užsienio pilietis ar juridinis asmuo) dar nebūtinai reiškia, jog sutartis yra tarptautinio pobūdžio<sup>34</sup>.

Roma I reglamentas ne tik, kad nepateikia atsakymo į šį diskusinį klausimą, bet netgi kelia dar daugiau neaiškumų, kadangi reglamente galima rasti tiek vieną, tiek kitą poziciją patvirtinančių nuostatų. Reglamento 1 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad Roma I reglamentas taikomas sutartinėms prievolėms civilinėse ir komercinėse bylose teisės kolizijos atvejais. Prieš šalių autonomijos principo taikymą tarptautinio elemento neturinčioms darbo sutartims pasisakantys autoriai teigia, jog ši norma suponuoja tai, kad šalys gali pasirinkti taikytiną teisę tik tarptautinio pobūdžio sutartims, nes sutarties, kurios visi elementai susiję su viena valstybe, atveju sutarčiai taikytinos teisės nustatymo kolizija iš viso nekyla<sup>35</sup>. Oponentai gi teigia, kad Roma I reglamento 3 straipsnio 3 dalis suponuoja priešingą išvadą, nes numato situaciją, kai visi sutarčiai būdingi elementai yra vienoje valstybėje, tačiau sutarties šalys pasirinko kitos, su sutartimi niekaip nesusijusios valstybės teisę<sup>36</sup>: tais atvejais, kai visi kiti situacijai svarbūs elementai pasirinkimo metu yra kitoje valstybėje nei ta, kurios teisė pasirinkta, šalių

---

<sup>34</sup> Žr., pvz., RAGNO, F. Iš FERRARI, F. (ed.) *Rome I Regulation: Pocket Commentary*. München: Sellier – de Gruyter, 2015, p. 111-112 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/null/home.action>>; DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 53-54.

<sup>35</sup> Žr., pvz., BEHR, V. Rome I Regulation: A – Mostly – Unified Private International Law of Contractual Relationships within – Most – of the European Union, *Journal of Law & Commerce*, 2011, t. 29, Nr. 2, p. 238 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://jlc.law.pitt.edu/ojs/index.php/jlc/article/view/3>>.

<sup>36</sup> Žr., pvz., MADRAK, M. *Rome I Regulation and Employment Contracts*. Vicalvi: KEY SRL, 2017, p. 39-40 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://books.google.com/>>; SYMEONIDES, S. C. Party Autonomy in Rome I and Rome II from a Comparative Perspective. Iš *Convergence and Divergence in Private International Law – Liber Amicorum Kurt Stiehr*. Netherlands: Eleven International Publishing, 2010, p. 526 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. spalio 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ssrn.com/abstract=1697372>>.

pasirinkimas neturi kliudyti taikyti tos kitos valstybės nuostatų, nuo kurių negali būti nukrypstama sutartimi.

Lietuvos teisė į šį klausimą taip pat nepadedą atsakyti, mat atskiruose teisės aktuose numatytos skirtingos šalių valios autonomijos, pasirenkant sutarčiai taikytiną teisę, ribos. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>37</sup> (toliau – Civilinis kodeksas) 1.37 straipsnio 1 dalį sutarties šalys gali pasirinkti, kurios valstybės teisė bus taikoma jų sudaromai sutarčiai. Pažymėtina, kad ši teisės norma nesieja sutarties šalių galimybės pasirinkti taikytiną teisę su sutarties tarptautiniu pobūdžiu. Todėl šalių autonomijos principas galioja tiek turinčioms užsienio (tarptautinį) elementą, tiek vidaus sutartims<sup>38</sup>, t. y. Civilinis kodeksas taikytinos teisės pasirinkimo laisvės principą aiškina plačiai. Tačiau, kaip žinia, individualiuosius darbo santykius reglamentuoja Darbo Kodeksas, o civilinius santykius reglamentuojančios teisės normos ir civilinės teisės principai darbo santykiams gali būti taikomi tik tuo atveju, jeigu yra teisinio reglamentavimo spraga ir tai neprieštarauja darbo santykių teisinio reglamentavimo esmei (Darbo kodekso 1 str. 1 d. ir 4 str. 2 d.). Darbo kodekse įtvirtintos taikytinos teisės nustatymo taisyklės yra taikomos išimtinai tarptautinio pobūdžio darbo santykiams. Darbo kodekso 12 straipsnio (individualiems darbo santykiams taikytina teisė) komentare nurodyta, kad, kaip ir kitų Darbo kodekso II skyriaus (tarptautinio pobūdžio darbo santykiams taikytina teisė) nuostatų atveju, minėtame straipsnyje kalbama apie tarptautinio pobūdžio darbo santykį, kurį galima apibrėžti kaip santykį, kuris turi tarptautinį (užsienio) elementą<sup>39</sup>. Taigi, Lietuvos įstatymų leidėjas iš esmės nustato, jog darbo sutarties šalys gali laisvai pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę tik tuo atveju, kai darbo santykiai yra susiję su daugiau nei viena valstybe (Darbo kodekso 12 str. 1 d.). Kitų Europos Sąjungos valstybių teisėje galima rasti tiek platus, tiek siaurąjį pasirinkimo laisvės principo aiškinimą palaikančių teisės aktų<sup>40</sup>.

Siekiant pateikti atsakymą į iškeltą pasirinkimo laisvės principo taikymo grynai nacionalinio pobūdžio darbo sutartims klausimą, pateikiami tiek platus, tiek siaurąjį šalių autonomijos principo aiškinimą darbo sutarčių kontekste pagrindžiantys argumentai. Visų pirma, pasisakytina prieš galimybę pasirinkti vidaus darbo sutarčiai taikytiną teisę. Kaip jau buvo minėta, Roma I reglamento 1 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog šis reglamentas yra

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>38</sup> MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; ir TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga: Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 129.

<sup>39</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 53.

<sup>40</sup> Plačiau žr. USONIS, J.; ir MARTINĖLYTĖ, A. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą. *Jurisprudencija*, 2014, Nr. 21(3), p. 650-651.



taikomas teisės kolizijos atvejais, o šalių laisvė pasirinkti sutarčiai taikytiną teisę pagal reglamento 11 konstatuojamąją dalį yra laikoma vienu pagrindinių teisės kolizijos taisyklių, susijusių su sutartinėmis prievolėmis, elementų. Kadangi teisės kolizija kyla tik tuo atveju, kai sutartis yra susijusi su daugiau nei vienos valstybės teise, abejotina, ar darbo sutartis, neturinti užsienio elemento, apskritai patenka į Roma I reglamento taikymo sritį. Antra, viena pagrindinių darbo teisės funkcijų – apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, teises bei interesus, darbo teisės normomis, nustatant minimalius darbuotojų apsaugos standartus<sup>41</sup>. Todėl manytina, kad tarptautinio elemento neturinčios darbo sutarties šalims suteikus teisę pasirinkti sutarčiai taikytiną teisę, atsirastų grėsmė, jog darbuotojui bus primesta darbdavio valia, tokiu būdu pažeidžiant sutarties šalių interesų pusiausvyrą. Tokia išvada darytina, atsižvelgus į tai, kad silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – derybinės galios yra mažesnės, o darbo sutarties projektą, kurio pagrindu šalys įprastai be jokių didelių pakeitimų sudaro darbo sutartį, taip pat parengia darbdavys. Dėl to gali pasitaikyti situacijų, kai ilgą laiką negalintis rasti darbo bei siekiantis užtikrinti savo (ir savo šeimos, artimųjų) socialinius poreikius, padengti finansinius įsipareigojimus (atsiskaityti su turimais kreditoriais, pvz., banku) asmuo sudarys sau ne visai palankią bei ne visiškai jo tikrąją valią ir interesus atitinkančią darbo sutartį, kuria bus nustatomas su sutartimi nieko bendro neturinčios užsienio teisės darbo santykiams taikymas. Trečia, darbo teisei būdingas stiprus teritorinis aspektas, reiškiantis, kad nėra vienos Europos Sąjungos ar tarptautiniu lygmeniu egzistuojančios darbo teisės, bet kiekviena valstybė atskirai, atsižvelgdama į ES teisės aktus bei šiai valstybei taikomas tarptautines sutartis, nustato jos teritorijoje atsirandantiems darbo santykiams taikomas darbo teisės normas<sup>42</sup>. Nacionalinio pobūdžio darbo sutarčių atveju pasirinkus kitos valstybės darbo teisės normų taikymą šiai sutarčiai, būtų išvengiama objektyviai sutarčiai taikytinos – darbo santykių atsiradimo ir darbo sutarties vykdymo vietos – nacionalinės darbo teisės taikymo. Galiausiai, Roma I reglamentu yra siekiama užtikrinti, kad darbo sutarčiai bus taikoma glaudžiausiai su sutartimi susijusi teisė. Atitinkamai, susitarus dėl užsienio valstybės teisės taikymo tarptautinio elemento neturinčios darbo sutarties atveju, būtų iš dalies paneigiama šio principo svarba.

---

<sup>41</sup> Žr., pvz., NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 22.

<sup>42</sup> Plačiau žr., pvz., ŚWIĄTKOWSKI, A. *European Union Private International Labour Law*. Kraków: Jagiellonian University Press, 2012, p. 13-15 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.cambridge.org/core>>.

Kita vertus, taip pat egzistuoja ir pasirinkimo laisvės principo taikymą išimtinai nacionalinių darbo sutarčių atveju pagrindžiantys motyvai. Pirma, pažymėtina, kad daugumoje Europos valstybių (ne išimtis ir Lietuva<sup>43</sup>) yra pripažįstama šalių laisvė pasirinkti sutarčiai taikytiną teisę (*lex conventionalis*), nepriklausomai nuo to, kad sutartiniai santykiai susiję tik su viena valstybe<sup>44</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad sutarties šalys turi teisę susitarti dėl sutarties turinio, joms taip pat turėtų būti suteikiama teisė susitarti ir dėl teisės, kuri bus taikoma sutarčiai. Šalys geriausiai žino, kokia teisė labiausiai atitinka jų interesus, todėl manytina, kad jeigu šalys derasi vienodomis sąlygomis, nėra pagrindo koreguoti jų susitarimą dėl teisės<sup>45</sup>. Antra, teisės doktrinoje atkreipiamas dėmesys į tai, kad Roma I reglamente nėra pateikiama teisės kolizijos sąvoka bei nedetalizuojama, kokiais konkrečiais teisės kolizijos atvejais taikytinas reglamentas<sup>46</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad teisės teorijoje taip pat yra nuomonių, jog vien šalių pasirinkimas taikyti kitos valstybės teisę jau pats savaime reiškia tarptautinę santykių pobūdį (teisės koliziją)<sup>47</sup>, bei į tai, kad Romos konvencijos 1 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog konvencijos taisyklės yra taikomos esant bet kuriai situacijai, susijusiai su skirtingų valstybių teisės pasirinkimu, manytina, jog Roma I reglamentas nedraudžia vidaus sutarčių atveju sutarties šalims pasirinkti sutarčiai taikytinos teisės. Trečia, bene svarbiausias argumentas, pagrindžiantis užsienio teisės taikymo galimybę nacionalinio pobūdžio sutarties atveju, yra Roma I reglamento 3 straipsnio 3 dalyje numatyta taisyklė, jog tais atvejais, kai visi kiti situacijai svarbūs elementai pasirinkimo metu yra kitoje valstybėje nei ta, kurios teisė pasirinkta, šalių pasirinkimas neturi kliudyti taikyti tos kitos valstybės teisės nuostatų, nuo kurių negali būti nukrypstama susitarimu. Taigi, reglamente nurodomos taikytinos teisės pasirinkimo grynai vidaus sutartims pasekmės, kas dar labiau sustiprina tokio pasirinkimo sudarymo galimybes. Ketvirta, Roma I reglamentas numato papildomą darbuotojų apsaugą – šalių autonomijos principo apribojimus. Reglamento 8 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutarties šalių pasirinkta teisė negali atimti iš darbuotojo apsaugos, kurią jam teikia nuostatos,

---

<sup>43</sup> Kaip buvo minėta aukščiau, tokia teisė numatyta Civilinio kodekso 1.37 straipsnio 1 dalyje.

<sup>44</sup> USONIS, J.; ir MARTINĖLYTĖ, A. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą. *Jurisprudencija*, 2014, Nr. 21(3), p. 650-651.

<sup>45</sup> MAGNUS, U. Iš MAGNUS, U., et. al. *Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 12 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.

<sup>46</sup> USONIS, J.; ir MARTINĖLYTĖ, A. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą. *Jurisprudencija*, 2014, Nr. 21(3), p. 653.

<sup>47</sup> Pažymėtina, jog šiai pozicijai negali būti pilnai pritariama dėl to, jog tokiu atveju nėra nei subjektinio (pvz., viena sutarties šalis yra užsienio pilietis), nei objektinio (pvz., sutartis yra vykdoma užsienio valstybėje) tarptautinio elemento. Žr. NYGH, P. *Autonomy in International Contracts*. Oxford: Clarendon Press, 1999. Iš HARRIS, J. *Contractual Freedom in the Conflict of Laws*. *Oxford Journal of Legal Studies*, 2000, Vol. 20, No. 2, p. 250 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.jstor.org/>>.

nuo kurių negalima nukrypti susitarimu pagal teisę, kuri nepasirinkus taikytinos teisės būtų taikoma darbo sutarčiai. Todėl net tarptautinio elemento neturintiems darbo santykiams reguliuoti pasirinkus užsienio teisę, nebūtų paneigiamas valstybės, kurios teritorijoje sudaryta bei vykdoma darbo sutartis, imperatyviųjų teisės normų galiojimas ir taikymas minėtų darbo sutarčių atžvilgiu.

Apibendrinant išdėstytas pasirinkimo laisvės principo taikymo išimtinai nacionalinio pobūdžio darbo sutartims ribojimo ir leidimo galimybes, darytina išvada, kad darbo sutarties šalys, nepaisant jos pobūdžio (vidaus ar tarptautinis), pagal Roma I reglamentą, skirtingai nei vadovaujantis Darbo kodekso normomis, yra laisvos pasirinkti sutarčiai taikytiną teisę. Kita vertus, toks šalių pasirinkimas nepaneigia valstybės, kurios teisė būtų taikoma šalims neišreiškus valios dėl darbo sutarčiai taikytinos teisės, imperatyviųjų teisės normų galiojimo ir taikymo. Manytina, jog kiekvienu konkrečiu atveju vertinant tokio šalių pasirinkimo egzistavimą ir (ar) galiojimą, papildomai taip pat turėtų būti atsižvelgiama į darbuotojo išsilavinimą, jo užimamas pareigas bei aplinkybes, ar darbuotojui buvo žinomas ir (ar) jis buvo supažindintas su darbo sutarčiai šalių pasirinktos užsienio teisės turiniu, ar jis suprato tokio susitarimo pasekmes, ar toks susitarimas darbuotojui nebuvo primestas darbdavio ir pan. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad sutarties šalys yra linkusios sutartinių santykių reglamentavimą palikti nacionalinei teisei ir tik mažuma renkasi užsienio teisę<sup>48</sup>, pasirinkimo laisvės principas iš esmės yra siejamas su tarptautinio pobūdžio sutartimis, o užsienio teisės taikymas nacionalinio pobūdžio darbo sutarčių atžvilgiu yra labiau išimtis, nei taisyklė. Bet kuriuo atveju, sprendžiant taikytinos teisės darbo sutarčiai nustatymo klausimą, šalių ginčą nagrinėjantis teismas, visų pirma, turi nustatyti, ar šalys tiesiogiai ar netiesiogiai, bet kuriuo darbo santykių metu nėra išreiškusios savo valios dėl kitos, nei objektyviai darbo santykiams taikytinos, teisės pasirinkimo visai ar konkrečiai darbo sutarties daliai.

---

<sup>48</sup> Žr. Clifford Chance apklausa paremtą statistiką: MANKOWSKI, P. Iš MAGNUS, U., *et. al. Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 117 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.

## **2. KOLIZINĖS NORMOS, ŠALIMS NEPASIRINKUS INDIVIDUALIEMS DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINOS TEISĖS**

Europos Sąjungos viduje sudaromų darbo sutarčių šalims nepasirinkus individualiems darbo santykiams taikytinos teisės, taikoma pagal Roma I reglamento 8 straipsnyje įtvirtintus objektyvius kriterijus nustatyta, su darbo sutartimi labiausiai susijusi teisė (*lex causae*). Papildomai į objektyviai darbo sutarčiai taikytiną teisę taip pat turi būti atsižvelgiama net ir tais atvejais, kai šalys yra pasirinkusios darbo sutarčiai taikytiną teisę, mat šalių autonomija nėra neribota, o šalių pasirinkimas negali pažeisti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, apsaugos tikslo. Taigi, nepaisant šalių valios dėl darbo sutarčiai taikytinos teisės egzistavimo, visais atvejais, vadovaujantis Roma I reglamento 8 straipsnio 2-4 dalyse įtvirtinta kaskadų sistema, taip pat turi būti nustatoma objektyviai darbo sutarčiai taikytina teisė.

Tuo atveju, kai darbo sutarties šalis yra ne ES valstybės narės pilietis ar juridinis asmuo, darbo santykiams taikytinos teisės nustatymas sukelia daug daugiau problemų, mat kolizinių normų tenka ieškoti tiek nacionalinėje teisėje, tiek tarptautinėse sutartyse. Kadangi kitų tarptautinių daugiašalių sutarčių, kuriose būtų numatytos tarptautinės kolizinės darbo teisės normos, be Romos konvencijos, Lietuva sudariusi nėra, nustatant tarptautinio pobūdžio darbo santykiams (kurių viena šalis yra ne ES valstybė narė) taikytiną teisę turėtų būti vadovujamasi tarptautine dvišale sutartimi<sup>49</sup>, o jeigu tokios nėra (arba joje nenumatytos darbo sutartims taikytinos teisės nustatymo kolizinės taisyklės), nacionalinėje teisėje numatytomis tarptautinėmis kolizinėmis teisės normomis (Lietuvos teisėje tokios normos įtvirtintos Darbo kodekse). Tačiau kadangi šio rašto darbo objektas yra Roma I reglamento nuostatų, darbo santykių aspektu, tyrimas, šioje dalyje išsami individualioms darbo sutartims taikomų kolizinių normų analizė, atsižvelgiant į objektyviai individualiems darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo kriterijų svarbą, bus pateikiama tik pagal Roma I reglamentą.

### **2.1. Darbo atlikimo vietos kriterijus**

#### **2.1.1. Vieta, kurioje (iš kurios) darbuotojas įprastai atlieka darbą**

Pirmasis susiejimo kriterijus, į kurį turi būti atsižvelgiama nustatant, kurios valstybės teisė bus taikoma darbo sutarčiai, šalims nepasirinkus sutarčiai taikytinos teisės, yra įprastinės

---

<sup>49</sup> Pvz., 1999 m. birželio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Rusijos Federacijos Vyriausybės susitarimas dėl piliečių laikino darbo. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 5-132.

darbuotojo darbo vietos (*lex loci laboris*) taisyklė. Šis tradicinis daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių pripažįstamas darbo teisei būdingas teritorinis principas suteikia galimybę darbo santykiams taikyti glaudžiausiai su sutartimi susijusios valstybės teisę, kuri, be kita ko, šalims taip pat yra labiausiai nuspėjama ir (ar) žinoma. Teisės mokslininkai pažymi, kad bet kurios valstybės ekonominė ir politinė aplinka neišvengiamai veikia darbuotojus dėl pastarųjų darbo šioje valstybėje. Todėl, atitinkamai, darbuotojams turėtų būti garantuojama apsauga tos valstybės, su kurios teisine sistema jie yra labiausiai susipažinę. Be to, ši vieta taip pat atitiks ir galimo ginčo sprendimo vietą, tokiu būdu užtikrinant bylinėjimosi mažiausiais kaštais darbuotojui kilimo grėsmę bei sudarant prielaidas bylą nagrinėti geriausiai šios valstybės teise išmanančiam teismui<sup>50</sup>. Vertinant iš bendros ES vidaus rinkos perspektyvos, šis susiejimo kriterijus papildomai užtikrina vienodą visų darbuotojų, dirbančių toje pačioje valstybėje narėje, vertinimą, nepriklausomai nuo jų pilietybės. Dėl to nenuostabu, jog minėtos priežastys lemia daugumos teisės mokslininkų ir teismų praktikos palaikymą šio tarptautinio pobūdžio darbo sutartims taikytinos teisės nustatymo susiejimo kriterijaus atžvilgiu<sup>51</sup>.

Tais atvejais, kai darbuotojas nuolat dirba vienoje valstybėje (net ir tada, kai gyvena kitoje valstybėje, pvz., gyvena netoli darbo vietos valstybės ir valstybės, kurioje gyvena, sienos), nustatyti jo nuolatinę darbo vietą nėra sunku. Problemos kyla tuomet, kai reikia nustatyti vienos darbo vietos neturinčių, keliaujančių darbuotojų įprastą darbo vietą. Roma I reglamento 8 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta kolizinė taisyklė įprastinės darbo vietos kriterijų sieja su vieta, kurioje arba iš kurios darbuotojas, vykdydamas sutartį, įprastai atlieka darbą<sup>52</sup>. Taigi, Roma I reglamentas nustato iš esmės du alternatyvius požymius („kur“ ir „iš kur“), leidžiančius identifikuoti įprastą darbuotojo darbo atlikimo vietą. Paminėtina, jog Romos konvencijoje, kitaip nei dabar galiojančiame Roma I reglamente, ši taikytinos teisės nustatymo taisyklė buvo siejama tik su vieta, kurioje darbuotojas, vykdydamas darbo sutartį, paprastai

---

<sup>50</sup> GÖTZEN, E. The EU Private International Law of Employment: Can It Be a Possible Shift Towards More Labour Protection in Europe? Iš BORRACCETTI, M. *Labour Migration in Europe. Volume II*. S. l.: Palgrave Pivot, 2018, p. 50 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. gruodžio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.springer.com/gp>>.

<sup>51</sup> Žr., pvz., MORENO, G. P. Iš MAGNUS, U., et al. *Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 587 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1993 m. liepos 13 d. sprendimas *Mulox IBC prieš Geels*, C-125/92, EU:C:1993:306, 18-19 punktai; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. sausio 9 d. sprendimas *Rutten prieš Cross Medical*, C-383/95, EU:C:1997:7, 17 punktas; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2002 m. vasario 27 d. sprendimas *Weber*, C-37/00, EU:C:2002:122, 40 punktas.

<sup>52</sup> Angl. *the country in which or, failing that, from which the employee habitually carries out his work in performance of the contract*; vok. *Staat, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet*; pranc. *du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail*.

dirba<sup>53</sup>. Vis dėlto šis darbuotojo įprastinės darbo vietos sąvokos papildymas yra veikiau šios definicijos patikslinimas, nei Roma I reglamento naujovė. Būtent į ESTT praktiką, aiškinant 1968 m. Konvencijos dėl jurisdikcijos ir teismų sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose vykdymo (toliau – Briuselio konvencija)<sup>54</sup> ir ją pakeitusio Tarybos reglamento (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo (toliau – Briuselis I reglamentas)<sup>55</sup> nuostatas, susijusias su individualiomis darbo sutartimis, kuriose pateikiami panašūs susiejimo kriterijai kaip ir sprendžiant taikytinos teisės nustatymo kolizinius klausimus<sup>56</sup>, buvo atsižvelgta rengiant šią Roma I reglamento nuostatą<sup>57</sup>. Atsižvelgiant į šią priežastį bei į tai, kad, remiantis Roma I reglamento 7 konstatuojamąja dalimi, šio reglamento materialinė taikymo sritis ir nuostatos turėtų atitikti Briuselis I reglamentą, nustatant darbo atlikimo vietos kriterijaus reikšmę, taip pat bus analizuojami Teisingumo Teismo išaiškinimai, pateikti sprendžiant individualių darbo ginčų jurisdikcijos klausimus.

Pirmoji byla, kurioje Teisingumo Teismui teko aiškinti Briuselio konvencijoje pateikiamą *locus laboris* sąvoką, buvo susijusi su Jungtinės Karalystės bendrovės Mulox IBC Ltd, registruotos Londone, ir buvusio šios įmonės tarptautinio rinkodaros direktoriaus, Nyderlandų piliečio H. Geels, gyvenančio Prancūzijoje, ginču. Darbuotojo darbas buvo susijęs su darbdavio prekių pardavinėjimu Vokietijoje, Belgijoje, Nyderlanduose ir Skandinavijos šalyse, į kurias darbuotojas dažnai keliaudavo. Pačioje darbo santykių pabaigoje H. Geels dirbo Prancūzijoje, kurioje, be kita ko, visu darbo santykių laikotarpiu darbuotojas taip pat turėjo ir savo ofisą. Teisingumo Teismas, vertindamas nuolatinės darbo vietos kriterijų, sprendė, jog tais atvejais, kai darbas yra atliekamas daugiau negu vienoje valstybėje narėje, svarbu Briuselio konvenciją aiškinti taip, kad būtų išvengta jurisdikciją turinčių teismų skaičiaus padidinimo,

---

<sup>53</sup> Angl. *the country in which the employee habitually carries out his work in performance of the contract*; vok. *das Staat, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet*; pranc. *du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail*.

<sup>54</sup> 1968 m. rugsėjo 27 d. Konvencija dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose vykdymo (Briuselio konvencija). Suvestinė redakcija. *OL*, 1998, C 27, p. 1.

<sup>55</sup> 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo (Briuselis I). *OL*, 2004 m. *specialusis leidimas*, 19 skyrius, 4 tomas, p. 42.

<sup>56</sup> Darbuotojas bylą dėl iš individualių darbo santykių kylančio ginčo, be valstybės, kurioje yra nuolatinė darbdavio gyvenamoji (buveinės) vieta (bendroji teisingumo pagal atsakovo gyvenamąją (buveinės) vietą taisyklė), taip pat gali iškelti: a) darbuotojo nuolatinės darbo vietos teismuose; arba b) jeigu darbuotojas tokios vietos neturi – vietos, kurioje yra ar buvo darbuotoją įdarbinusi įmonė, teismuose (Briuselio konvencijos 5 str. 1 d., Briuselis I reglamento 19 str., Briuselis I bis reglamento 21 str.).

<sup>57</sup> MORENO, G. P. Iš MAGNUS, U., *et. al. Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 587 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.

taip užkertant kelią nesuderinamų sprendimų rizikai bei siekiant palengvinti teismų sprendimų pripažinimą ir vykdymą kitose ES valstybėse narėse<sup>58</sup>. Tai reiškia, kad Briuselio konvencija negali būti interpretuojama kaip suteikianti jurisdikciją kiekvienos valstybės, kurios teritorijoje buvo vykdoma darbo sutartis, teismams<sup>59</sup>. Todėl, atitinkamai, ESTT konstatavo, kad darbuotojo sutartinės pareigos vykdymo vieta turi būti laikoma vieta, „kurioje“ arba „iš kurios“ darbuotojas iš esmės vykdo savo įsipareigojimus darbdaviui. Atsižvelgiant į tai, kad šios konkrečios bylos atveju darbuotojas darbą atliko iš valstybėje, kurioje pastarasis taip pat ir gyveno, esančio ofiso, į faktą, kad iš šios valstybės darbuotojas organizuodavo savo darbą ir į ją grįždavo po verslo kelionių, bei į tai, kad prieš pat kylant ginčui darbuotojas dirbo išimtinai tik šioje valstybėje, teismas padarė išvadą, jog nesant kitų darbuotojo darbo vietą lemiančių veiksnių, darbuotojo nuolatine darbo vieta turėtų būti laikoma Prancūzija<sup>60</sup>.

Panašios išvados Teisingumo Teismas taip pat priėjo ir kitoje už ketverių metų pagal Briuselio konvencijos nuostatas nagrinėtoje su darbu keliose valstybėse susijusioje byloje *Rutten prieš Cross Medical*<sup>61</sup>. Svarbiausios faktinės aplinkybės, kuriomis remiantis teismas sprendė bylą, buvo šios: 1) Nyderlandų pilietis P. W. Rutten, gyvenantis ir turintis ofisą Nyderlanduose, iš pradžių dirbo Nyderlanduose registruotoje ir ten ofisą turinčioje įmonėje Cross Medical BV, vėliau motinėje bendrovėje Cross Medical Ltd, turinčioje ofisą ir registruotoje Jungtinėje Karalystėje; 2) darbuotojas abiem darbdaviams dirbo ne tik Nyderlanduose, tačiau maždaug vieną trečdaliį savo darbo pareigų taip pat atlikdavo Jungtinėje Karalystėje, Belgijoje, Vokietijoje ir Jungtinėse Amerikos Valstijose; 3) darbuotojas darbą atlikdavo iš Nyderlanduose esančio ofiso, į kurį taip pat grįždavo po kiekvienos savo verslo kelionės. Paskutinė iš minėtų aplinkybių, taip pat kaip ir prieš tai aptartoje *Mulox* byloje, lėmė, jog ESTT Nyderlandus laikė vieta, kurioje ir iš kurios darbuotojas atlieka savo įsipareigojimus darbdaviui. Teisingumo Teismas papildomai pažymėjo, jog nuolatinė darbo vieta turi būti suprantama kaip vieta, kurioje yra faktinis darbuotojo veiklos centras<sup>62</sup>. Svarbia aplinkybe teismas taip pat laikė tai, jog valstybėje, kurioje darbuotojas buvo įkūręs savo profesinės veiklos centrą bei iš kurios organizuodavo savo darbą ir į kurią grįždavo po verslo kelionių užsienyje, taip pat buvo vieta, kurioje darbuotojas praleisdavo didžiąją dalį (t. y. du trečdalius)

---

<sup>58</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1993 m. liepos 13 d. sprendimas *Mulox IBC prieš Geels*, C-125/92, EU:C:1993:306, 21 punktas.

<sup>59</sup> *Ibid.*, 23 punktas.

<sup>60</sup> *Ibid.*, 24-26 punktai.

<sup>61</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. sausio 9 d. sprendimas *Rutten prieš Cross Medical*, C-383/95, EU:C:1997:7.

<sup>62</sup> *Ibid.*, 23 punktas.

savo darbo laiko<sup>63</sup>. Laiko kriterijaus svarba ypatingai pasireiškia tuomet, kai darbuotojas neturi ofiso, kuriame arba iš kurio jis atliktų savo pareigas darbdaviui. Tokios situacijos pavyzdžiu galėtų būti laikomas darbuotojo darbas tam tikros valstybės kontinentiniam šelfui priklausančioje teritorijoje (jūroje) esančiose naftos platformose. Tokiu atveju, vadovaujantis ESTT išaiškinimais, nuolatine darbuotojo darbo vieta turėtų būti laikoma vieta, kurioje darbuotojas atlieka didžiąją (reikšmingą) dalį savo darbo. Nustatant šią vietą, turi būti atsižvelgiama į visą darbo santykių laikotarpį ir per šį laikotarpį kiekvienoje valstybėje atlikto darbo trukmę<sup>64</sup>. Šie ESTT precedentais, sprendžiant iš Briuselio konvencijos kilusius darbo ginčų teisingumo klausimus, taip pat yra svarbūs (nors ir dėl „nuolatinės darbo vietos“ ir „įprastinės darbo vietos“ sąvokų skirtumų negali būti visiškai sutapatinti) aiškinant Roma I reglamento 8 straipsnį (Romos konvencijos 6 straipsnį), kadangi, kaip jau minėta, tiek specialios jurisdikcijos pagrindai, tiek taikytinos teisės nustatymo taisyklės turi tą patį silpnesnės darbo santykio šalies apsauginį tikslą<sup>65</sup>.

Teisingumo Teismas pirmoje darbo sutartims taikytinos teisės aspektu pagal Romos konvenciją nagrinėtoje byloje *Koelzsch*<sup>66</sup>, atsakydamas į jam pateiktą prejudicinį klausimą, susijusį su Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies a punkte numatytos kolizinės normos aiškinimu tuo atveju, kai darbuotojas savo darbą atlieka keliose valstybėse, tačiau reguliariai grįžta į vieną iš jų (konkrečiai – darbuotojas dirbo tarptautinių pervežimų vairuotoju, t. y. jo darbas buvo susijęs su darbu kelionėje), vadovaudamasis aptarta ESTT praktika, aiškinant Briuselio konvencijos 5 straipsnio 1 dalyje esančią nuolatinės darbo vietos sąvoką, sprendė, jog tuo atveju, kai dirbama daugiau nei vienoje valstybėje narėje, valstybės, kurioje paprastai dirbama, kriterijus turi būti aiškinamas plačiai ir suprantamas kaip susijęs su vieta, kurioje arba iš kurios darbuotojas faktiškai vykdo savo profesinę veiklą, ir, jei nėra verslo centro, vieta, kurioje jis vykdo didžiąją dalį savo veiklos<sup>67</sup>. Taigi, kaip matyti, Teisingumo Teismo praktika, sprendžiant darbo santykių jurisdikcijos klausimus, gali turėti pagalbines funkcijas aiškinant Romos konvencijos 6 straipsnyje numatytą valstybės, kurioje darbuotojas paprastai dirba,

---

<sup>63</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. sausio 9 d. sprendimas *Rutten prieš Cross Medical*, C-383/95, EU:C:1997:7, 25, 27 punktai.

<sup>64</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2002 m. vasario 27 d. sprendimas *Weber*, C-37/00, EU:C:2002:122, 50, 52, 58 punktai.

<sup>65</sup> Apie galimybę taikyti su Briuselio konvencija susijusią ESTT praktiką, aiškinant Romos konvenciją plačiau žr. Generalinės advokatės TRSTENJAK, V. 2010 m. gruodžio 16 d. išvadą Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2010:789, 58-83 punktai.

<sup>66</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151. Pažymėtina, jog tai pirmoji byla, kurioje ESTT aiškino Romos konvencijos 6 straipsnį darbo sutartims taikytinos teisės aspektu.

<sup>67</sup> *Ibid.*, 45 punktas.



sąvoką. Atkreiptinas dėmesys, jog Darbo kodekso 12 straipsnio 2 dalyje numatytas pagrindinis taikytinos teisės nustatymo kriterijus taip pat, kaip ir aptartų ESTT bylų, interpretuojant Briuselio konvenciją, atveju, yra siejamas su vieta, kurioje darbuotojas nuolat dirba. Skirtingai nei likę du (darbuotoją įdarbinusio verslo ir glaudžiausio ryšio) kriterijai, ši kolizinė norma nėra iki galo suderinta su Roma I reglamentu ir yra siauresnė nei Roma I reglamento 8 straipsnio 2 dalyje numatytas įprastos darbo vietos kriterijus. Visgi, vadovaujantis aptarta ESTT praktika, manytina, jog Darbo kodekse įtvirtinta nuolatinės darbo vietos taisyklė turėtų būti aiškinama plečiamai.

Manytina, jog šis ESTT išaiškinimas *Koelzsch* byloje taip pat laikytinas precedentu ir taikant Roma I reglamento kolizines normas, nes: 1) Romos konvencijos 6 straipsnio ir Roma I reglamento 8 straipsnis yra praktiškai identiški, o Roma I reglamentas buvo pakeistas atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, aiškinant darbo vietos atlikimo sąvoką; ir 2) nors šioje byloje Roma I reglamentas ir nebuvo taikomas tiesiogiai dėl laiko kriterijaus<sup>68</sup>, tačiau tiek Teisingumo Teismas sprendime, tiek generalinė advokatė V. Trstenjak savo išvadoje paminėjo Roma I reglamentą ir tokio valstybės, kurioje paprastai dirbama, kriterijaus aiškinimo nuoseklų suderinamumą su Roma I reglamento 8 straipsnio tekstu<sup>69</sup>. Toks platus darbo vietos kriterijaus aiškinimas yra vertintinas teigiamai, kadangi tokiu būdu pasiekama ne tik atskirų darbuotojų apsauga, bet taip pat yra užtikrinama atitiktis vienodo požiūrio į visus darbuotojus, dirbančius toje pačioje socialinėje ir ekonominėje aplinkoje, principui, siekiant išvengti socialinio dempingo, t. y. konkurencijos tarp toje pačioje šalyje veikiančių įmonių iškraipymo, kai viena įmonė taiko mažiau darbuotojus apsaugančias teisės normas, taip sumažinant darbdaviui tenkančią finansinę naštą<sup>70</sup>.

Vis dėlto, nors ir iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad įprastinės darbo vietos kriterijus yra pakankamai aiškus ir gali būti lengvai pritaikomas kiekvienam iš darbo santykių kylančiam ginčui, nacionalinis teismas, nustatydamas šią vietą turi atsižvelgti į kiekvieno individualaus

---

<sup>68</sup> Roma I reglamentas pagal 28 šio reglamento straipsnį taikomas sutartims, sudarytoms po 2009 m. gruodžio 17 d. Šiuo atveju, darbo sutartis iš kurios kilo ginčas buvo sudaryta 1998 m. spalio 16 d., todėl sprendžiant ginčą buvo taikoma Romos konvencija.

<sup>69</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151, 46 punktas; Generalinės advokatės TRSTENJAK, V. 2010 m. gruodžio 16 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2010:789, 74-78 punktai; ZANOBETTI, A. Employment Contracts and the Rome Convention: the Koelzsch ruling of the European Court of Justice. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2011, Vol. 3, No. 2, p. 357 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/1340/561>>.

<sup>70</sup> ZANOBETTI, A. Employment Contracts and the Rome Convention: the Koelzsch ruling of the European Court of Justice. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2011, Vol. 3, No. 2, p. 356 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/1340/561>>.

atvejo aplinkybes ir jų reikšmę. Atitinkamai, *Koelzsch* byloje Teisingumo Teismas, atsižvelgdamas į bylos specifiką, t. y. į tai, jog byla buvo susijusi su tarptautinių pervežimų vairuotojo ir jo darbdavio darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo klausimu, be kita ko, papildomai pažymėjo, jog bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas turi nustatyti šias svarbias aplinkybes: 1) kurioje valstybėje yra vieta, iš kurios darbuotojas vykdo pervežimus, gauna nurodymus ir organizuoja savo darbą; 2) kurioje valstybėje yra vieta, kurioje yra darbo priemonės; 3) į kokias vietas daugiausiai vykdomi pervežimai, kur iškraunamos prekės; ir 4) į kokią vietą darbuotojas grįžta baigęs darbą<sup>71</sup>. Šių veiksmų įvertinimas užtikrina, jog ginčui bus taikoma labiausiai su juo susijusi teisė, nustatyta atsižvelgus į svarbių faktinių aplinkybių visumą.

Kaip matyti, Teisingumo Teismas nustatydamas keliose valstybėse dirbančio darbuotojo darbo vietą, šią sąvoką aiškina gana plačiai, t. y. kaip vietą, kurioje arba iš kurios darbuotojas atlieka savo darbą. Tam, kad būtų galima laikyti darbuotoją turint įprastą darbo vietą nėra būtina, kad darbuotojas visą savo darbo laiką dirbtų tik vienoje valstybėje. Net ir tais atvejais, kai darbuotojas savo sutartinius įsipareigojimus darbdaviui atlieka keliose skirtingose valstybėse, ESTT nelaiko, jog darbuotojas įprastinės darbo vietos neturi, o šią vietą siūlo nustatyti atsižvelgiant į tai, kurioje valstybėje jis dirbo ilgiausiai. Žiūrint iš teisės nuspėjamumo ir aiškumo perspektyvos, toks Teisingumo Teismo platus darbo vietos aiškinimas yra sveikintinas, mat užtikrina su darbo sutartimi labiausiai susijusios, darbuotojo įprastos darbo vietos (kurioje arba iš kurios darbuotojas dažniausiai dirba), teisės taikymą. Kita vertus, gali pasitaikyti situacijų, kai nacionaliniai teismai, atsižvelgdami į platų įprastinės darbo vietos kriterijaus aiškinimą ir dažniausią jo taikymą ESTT praktikoje, visais atvejais stengsis taikytiną teisę sieti su šia vieta, nepaisydami ir neatsižvelgdami į menką darbo sutarties ir šios valstybės teisės ryšio buvimą. Todėl manytina, kad, nepaisant plataus įprastinės darbo vietos taisyklės aiškinimo ir to, jog šis kriterijus yra ir turėtų būti dažniausiai taikomas, nustatant individualiems darbo santykiams taikytiną teisę, nereikėtų visiškai apriboti likusių dviejų taikytinos teisės nustatymo kriterijų taikymo.

---

<sup>71</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151, 49 punktas.

### 2.1.2. Laikinas darbo atlikimas kitoje nei įprastos darbo vietos valstybėje

Įprastinės darbo vietos kriterijus, su tam tikromis darbuotoją apsaugančiomis išimtimis, kylančiomis iš Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo (toliau – Direktyva 96/71/EB arba Komandiravimo direktyva)<sup>72</sup>, taip pat taikomas ir tais atvejais, kai darbuotojai darbą laikinai atlieka kitoje valstybėje. Tokiu atveju yra laikoma, jog darbuotojo įprastinė darbo vieta, nepaisant laikino darbo pareigų vykdymo užsienio valstybėje, išlieka nepakitusi ir darbo santykiams turėtų būti taikoma būtent pirmosios valstybės, kurioje darbuotojas įprastai dirbo iki jo komandiravimo į užsienį, teisė. Pagrindiniai šios kolizinės taisyklės uždaviniai yra šie: 1) išvengti neigiamų darbo santykių suskaidymo (*dépeçage*) į kelis laikotarpius, kuriems būtų taikoma skirtingų valstybių teisė, pasekmių; 2) skatinti glaudžiau susijusios ir labiau nuspėjamos nacionalinės teisės tokio pobūdžio darbo santykiams taikymą; bei 3) sudaryti sąlygas darbo santykių su įprastinės darbo vietos kilmės šalimi teisiniam tęstinumui tais atvejais, kai darbuotojas ketina grįžti į pastarąją valstybę<sup>73</sup>. Nepaisant siektinų uždavinių, ši kolizinė norma nėra visiškai aiški, kadangi nei Roma I reglamentas, nei Komandiravimo direktyva nepateikia laikinumo sąvokos, t. y. nėra iki galo aišku, kiek ilgiausiai gali tęstis darbas kitoje valstybėje, kad jis vis dar būtų laikomas laikinu. Teisės teorijoje galima rasti pozicijų, jog darbas kitoje valstybėje yra laikytinas laikinu, kai jis neviršija 1 metų laikotarpio<sup>74</sup>. Ši nuomonė grindžiama Tarybos Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje<sup>75</sup>, 14 straipsnyje numatyta su socialinę apsaugą reglamentuojančių teisės aktų nustatymu susijusia kolizine taisykle, tuo atveju, kai įprastos darbo vietos darbdavio naudai ir nurodymu darbuotojas yra išsiunčiamas darbui į užsienį. Pagal minėtame straipsnyje įtvirtintą taisyklę, darbo santykiams yra taikomi pirmosios

---

<sup>72</sup> 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 431. Šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog nepriklausomai nuo to, kokia teisė yra taikoma darbo santykiams, įmonės, pagal tarpvalstybinio paslaugų teikimo sistemą komandiruojančios darbuotojus į kitos ES valstybės narės teritoriją, garantuoja į jų teritoriją komandiruojamų darbuotojų darbo santykiams imperatyvių tos valstybės, į kurią komandiruojamą laikinai atlikti darbo funkcijas, teisės normų taikymą komandiravimo laikotarpiu.

<sup>73</sup> Žr., pvz., MORENO, G. P. Iš MAGNUS, U., et al. *Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 590 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.

<sup>74</sup> EECKHOUTTE, W. *The Rome Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations and Labour Law* (1980). Iš *Freedom of Services in the European Union*. Netherlands: Kluwer Law International, 2006, p. 169.

<sup>75</sup> 1971 m. birželio 14 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje. *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 5 skyrius, 1 tomas, p. 35.

(įprastinės darbo vietos) valstybės teisės aktai, susiję su socialine apsauga, jei numatyta darbo užsienyje trukmė neviršija 12 mėnesių laikotarpio (su sąlyga šį laikotarpį pratęsti papildomam 12 mėnesių laikotarpiui). Vis dėlto toks laikino darbo kriterijaus apibrėžimas galėtų būti laikomas savavališku ir savaime keliančiu klausimą, ar tuo atveju, kai, pavyzdžiui, darbuotojas vienoje įmonėje dirbo 15 metų ir yra išsiunčiamas dirbti į kitą valstybę 3,5 metų laikotarpiui reikia, jog darbo pareigų atlikimo užsienyje laikotarpiu automatiškai keičiasi darbo santykiams taikytina teisė. Atsižvelgiant į tai, jog rengiant Roma I reglamentą buvo nuspręsta šį klausimą palikti spręsti Teisingumo Teismui<sup>76</sup>, darytina išvada, jog laikino darbo atlikimo kitoje valstybėje sąvoka nėra konkrečiai siejama su ir (ar) apribojama griežtu terminu. Veiksniu, lemiančiu darbo pareigų vykdymo užsienyje laikinumą, turi būti laikomi šalių ketinimai, kuriuos kiekvienu konkrečiu atveju reikia nustatyti atskirai. Roma I reglamento 36 konstatuojamojoje dalyje nustatyta, jog individualių darbo sutarčių atveju darbo atlikimas kitoje šalyje turėtų būti laikomas laikinu, jei manoma, kad darbuotojas, įvykdęs savo užduotis užsienyje, toliau tęs veiklą kilmės šalyje. Taigi, šią išankstinę šalių valią apibrėžia darbuotojo ketinimas grįžti į darbą pradinėje, savo įprastos darbo vietos, valstybėje (*animus revertendi*) ir darbdavio ketinimas priimti darbuotoją atgal, šiam grįžus po darbo pareigų atlikimo užsienyje (*animus retrahendi*)<sup>77</sup>. Nuspręsti dėl šio subjektyvaus kriterijaus egzistavimo turi nacionaliniai teismai, atsižvelgdami į konkretaus ginčo faktines aplinkybes bei darbo sutarties tekstą, jei papildomų laikiną darbą apibrėžiančių aplinkybių savo praktikoje nepateiktų Teisingumo Teismas.

Subjektyvios šalių valios svarba taip pat pripažįstama ir teismų praktikoje. Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas byloje *Daniel Inzirillo prieš Royal Bank of Scotland*<sup>78</sup>, sprenddamas šalių ginčą, susijusį su įprastinės darbo vietos nustatymu, atsižvelgė į tai, kad šalys nebuvo aiškiai išreiškusios savo valios dėl įprastos darbo vietos pakeitimo ir darbo pareigų kitoje valstybėje vykdymo nuolatinumo.. Nors darbuotojas, ginčydamas darbo sutarties nutraukimo

---

<sup>76</sup> 2003 m. sausio 14 d. Žalioji knyga dėl 1980 m. Romos konvencijos dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės pakeitimo Bendrijos instrumentu ir jos modernizavimo, pateikta Komisijos. KOM(2002) 654 galutinis, p. 36.

<sup>77</sup> Žr., pvz., MANKOWSKI, P. Iš FERRARI, F.; ir LEIBLE, S. (ed.). *Rome I Regulation: The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*. Munich: Sellier – European Law Publishers GmbH, 2009, p. 185-186 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/viluniv-ebooks/home.action>>.

<sup>78</sup> Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas (*Cour de cassation*). 2013 m. lapkričio 27 d. sprendimas civilinėje byloje Daniel Inzirillo vs. Royal Bank of Scotland, Nr. 12-24880 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028257450&fastReqId=1875408501&fastPos=1>>. Cituojama pagal TOUMIEUX, C.; ir EKRAMI, S. Jurisdiction of French courts in case of transnational dispute (FR). *European Employment Law Cases*, 2014, Nr. 1, p. 21-23 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>;

teisėtumą, Prancūzijos teismų jurisdikciją grindė tuo, jog prieš pat darbo santykių pabaigą 80 proc. darbo laiko jis praleido dirbdamas Prancūzijoje ir dėl to įprastinė darbo vieta, jo manymu, yra būtent šioje valstybėje, Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas laikė, kad, nesant aiškios šalių valios (darbdavio sutikimo) D. Inzirillo darbo vietą visam laikui perkelti į Prancūziją, darbdavio ofisas Londone išliko darbuotojo įprastine darbo vieta, o darbdavio sutikimas su nuotoliniu darbo pareigų vykdymu gali būti laikomas tik laikinu nukrypimu nuo darbo sutarties. Taigi, nors darbuotojas ir turi teisę pasirinkti savo gyvenamąją vietą, jo vienašališkas sprendimas pakeisti ją dėl savo asmeninio intereso (nors tai ir buvo toleruojama pačio darbdavio) nereiškia, kad darbdavys, neatsižvelgiant į jo teisėtus lūkesčius, turi gintis užsienio teismuose<sup>79</sup>. Manytina, jog šis išaiškinimas taip pat yra aktualus ir Roma I reglamento taikymui įprastinės ir laikinos darbo vietos sąvokų aiškinimo kontekste. Be to šalių ketinimo tęsti darbo santykius po komandiruotės užsienyje pasibaigimo lemiamą reikšmę, sprendžiant darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo klausimą, vadovaujantis įprastinės darbo vietos kriterijumi, taip pat buvo akcentuojama ir kitų valstybių teismų praktikoje<sup>80</sup>.

Papildomai atkreiptinas dėmesys į tai, kad ši su laikinu darbo kitoje valstybėje atlikimu susijusi Roma I reglamento norma neturėtų būti aiškinama siaurai lingvistiškai, bet turėtų būti suprantama kaip apimanti ir tas situacijas, kai darbo santykiai prasideda laikinu darbo pareigų vykdymu užsienyje ir tik po to tęsiasi kilmės šalyje, kuri yra laikoma įprastos darbo vietos valstybe<sup>81</sup>. Tas pats pasakytina ir apie dažniau pasitaikančias dvigubo įdarbinimo situacijas, susijusias su darbo pareigų vykdymu tarptautinėse įmonių grupėse. Pagal Roma I reglamento 36 konstatuojamąją dalį naujos darbo sutarties sudarymas su pirmuoju darbdaviu arba su darbdaviu, priklausančiu tai pačiai įmonių grupei, kaip ir pirmasis darbdavys, neturėtų kliudyti darbuotojo laikyti laikinai atliekančiu darbą kitoje šalyje. Ši Roma reglamento taisyklė gali būti laikoma paneigiančia ESTT byloje *Pugliese*<sup>82</sup> pateiktą išaiškinimą, susijusį su įprastinės

---

<sup>79</sup> TOUMIEUX, C.; ir EKRAMI, S. Jurisdiction of French courts in case of transnational dispute (FR). *European Employment Law Cases*, 2014, Nr. 1, p. 21-22 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

<sup>80</sup> Žr., pvz., Briuselio apeliacinis darbo teismas. 2011 m. birželio 28 d. sprendimas civilinėje byloje S. vs. I. LLC ir I. SA [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.cass.be/>>. Cituojama pagal WAGTER, T. Posted workers may benefit from the application of Belgian law (BE). *European Employment Law Cases*, 2012, Nr. 1, p. 17-19 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

<sup>81</sup> KUNDA, I. Law Applicable to Employment Contracts Under the Rome I Regulation. Iš *Transnational, European, and National Labour Relations: Flexicurity and New Economy*. S. 1.: Springer International Publishing, 2018, p. 80 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.springer.com/gp>>.

<sup>82</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. balandžio 10 d. sprendimas *Pugliese*, C-437/00, EU:C:2003:219.

darbo vietos nustatymu. Priešingai, nei numato dabar galiojantis Roma I reglamentas, Teisingumo Teismas minėtoje byloje sprenddamas jurisdikcijos klausimą konstatavo, jog vieta, kurioje darbuotojas atlieka darbo pareigas antrajam darbdaviui antrosios darbo sutarties sudarymo laikotarpiu, gali būti laikoma įprastine darbuotojo darbo vieta, jeigu pirmasis darbdavys, su kuriuo darbo santykiai yra sustabdyti dėl darbuotojo komandiravimo pas antrąjį darbdavį ir darbo sutarties su pastaruoju sudarymo fakto, yra suinteresuotas darbuotojo darbo pareigų atlikimu antrajam darbdaviui, toje vietoje, dėl kurios šis nusprendė<sup>83</sup>.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta šiame 2.1. skyriuje, galima teigti, jog įprastinės darbo vietos kriterijus turi būti aiškinamas plačiai, atsižvelgiant ne tik į vietą, kurioje darbuotojas dirba, bet taip pat ir į vietą, iš kurios pastarasis atlieka didžiąją dalį savo darbo pareigų darbdaviui, organizuoja savo darbą bei kurioje yra įkūręs savo profesinės veiklos centrą. Tam, kad būtų galima nustatyti darbuotojo darbo vietą nėra būtina, jog darbuotojas nuolat dirbtų vienoje valstybėje, nes ši vieta turėtų atitikti darbuotojo įprastinės, bet ne būtinai nuolatinės darbo vietos apibūdinimą. Todėl net ir tais atvejais, kai darbuotojas darbą laikinai atlieka užsienyje, turi būti laikoma, jog jo įprasta darbo vieta nepasikeitė. Tai, ar darbas gali būti laikomas laikinu, nustatoma atsižvelgiant į subjektyvią darbo sutarties šalių valią tęsti darbo santykius įprastoje darbo vietoje. Taigi, platus įprastinės darbo vietos sąvokos aiškinimas Teisingumo Teismo praktikoje lemia ypatingą šio kriterijaus reikšmę, sąlygojančią būtinybę nacionaliniams teismams, sprendžiantiems darbo santykiams taikytinos teisės klausimus, kiekvienu atveju stengtis nustatyti įprastinę darbuotojo darbo vietą ir tik retais atvejais, kai šios vietos nustatyti iš tiesų neįmanoma arba iš visų bylos faktinių aplinkybių akivaizdu, jog su sutartimi glaudžiau susijusi kita valstybė, taikyti kitos nei darbuotojo įprastinės darbo vietos valstybės teisės normas.

## **2.2. Darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijus**

Negalint nustatyti įprastinės darbuotojo darbo vietos, individualiems darbo santykiams turi būti taikoma pagal Roma I reglamento 8 straipsnio 3 dalyje pateiktą šalutinį – darbuotoją įdarbinusio verslo vietos<sup>84</sup> (*lex loci delegationis*) – kriterijų nustatyta teisė. Atsižvelgiant į tai,

---

<sup>83</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. balandžio 10 d. sprendimas *Pugliese*, C-437/00, EU:C:2003:219, 23 punktas.

<sup>84</sup> Angl. *the country where the place of business through which the employee was engaged is situated*; vok. *das Staat, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat*; pranc. *du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur*.

jog nei individualioms darbo sutartims taikomos kolizinės normos, nei Roma I reglamento preambulė nepateikia darbuotoją įdarbinusios verslo vietos sąvokos paaiškinimo, teisės doktrinoje galima rasti įvairių šio kriterijaus interpretacijų. Todėl, atitinkamai, visų pirma bus siekiama nustatyti šio kriterijaus tikrąją reikšmę.

Daugiausia diskusijų tarp teisės mokslininkų kyla nustatant darbuotojo įdarbinimo sąvokos tikrąją reikšmę. Dalis akademikų teigia, kad įdarbinimo sąvokos apibrėžimas yra susijęs su darbuotojo integracija į įmonės vidaus struktūrą. Nustatant darbuotojo organizacinę integraciją reikėtų atsižvelgti į tai, kuris darbdavio organizacinės struktūros padalinys darbuotojui moka mėnesinį darbo užmokestį, vykdo darbo laiko apskaitą, apskaičiuoja ir moka mokesčius, kam darbuotojas yra atskaitingas ir kieno nurodymų jis klauso<sup>85</sup>. Kiti gi darbuotoją įdarbinusio verslo sąvoką aiškina kaip nuorodą į darbo sutarties sudarymą, t. y. šią vietą sieja su darbo sutarties sudarymo vieta arba darbdavio, su darbuotoju sudariusio darbo sutartį, verslo vieta<sup>86</sup>. Nors ESTT byloje *Voogsgeerd*<sup>87</sup> žodį „įdarbinimas“ apibūdino kaip aiškią nuorodą į sudarytą darbo sutartį arba, esant faktiniams darbo santykiams, į darbo santykių atsiradimą, jų pradžią<sup>88</sup>, tačiau darbuotoją įdarbinusio verslo vietos nereikėtų sieti tik su pačia darbo sutarties sudarymo vieta, nes tai galėtų sudaryti sąlygas darbdavių piktnaudžiavimui, darbo sutarties pasirašymui dirbtinai pasirenkant su sutartimi menkai tesusijusią valstybę, kurioje veikia šios įmonės padalinys ar kita susijusi įmonė. Tiek ESTT, tiek generalinė advokatė V. Trstenjak pažymėjo, jog siekiant sumažinti minėtą piktnaudžiavimo riziką, svarbu, jog darbuotoją įdarbinantis, atitinkamas darbdavio pavedimu veikiantis filialas ar agentūra būtų aktyviai dalyvavusi sudarant darbo sutartį, pavyzdžiui, būtų parengusi ir paskelbusi darbo skelbimą, dalyvavusi darbo pokalbyje ir (ar) derėjusis su darbuotoju<sup>89</sup>, t. y. turi būti stengiamasi nustatyti realią darbuotoją įdarbinusio verslo vietą. Teisingumo Teismas, atsakydamas į klausimą, ar darbuotoją įdarbinęs verslas turi turėti teisinį subjektiškumą, pagrįstai sprendė, jog verslo vieta

---

<sup>85</sup> Žr., pvz., GRUŠIĆ, U. Should the Connecting Factor of the “Engaging Place of Business” Be Abolished in European Private International Law? *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 62(1), 2013, p. 16-17 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ssrn.com/abstract=2209425>>; CZERWINSKI, M. The law applicable to employment contracts under the Rome I-Regulation. *Adam Mickiewicz University Law Review*, 2015, Vol. 5, p. 157 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://pressto.amu.edu.pl/index.php/ppuam/article/view/5651>>.

<sup>86</sup> GRUŠIĆ, U. Should the Connecting Factor of the “Engaging Place of Business” Be Abolished in European Private International Law? *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 62(1), 2013, p. 16-17 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ssrn.com/abstract=2209425>>.

<sup>87</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Voogsgeerd*, C-384/10, EU:C:2011:842.

<sup>88</sup> *Ibid.*, 46 punktas.

<sup>89</sup> *Ibid.*, 49-50 punktai; Generalinės advokatės TRSTENJAK, V. 2011 m. rugsėjo 8 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Voogsgeerd*, C-384/10, EU:C:2011:564, 70 punktas.

yra susijusi ne tik su tokį subjektiškumą turinčiais įmonės veiklos vienetais, bet taip pat gali būti susijusi su bet kuriuo nuolatiniu įmonės padaliniu. Tai gali būti ne tik filialai ir atstovybės, bet ir kiti vienetai, pavyzdžiui įmonės biuras. Tačiau yra reikalaujama, jog ši verslo vieta būtų stabili. Taigi, jei kitos valstybės įmonės atstovas apsilanko valstybėje tik norėdamas įdarbinti darbuotojus, tai negali būti laikoma verslo vieta, kuri sutartį sieja su šia valstybe<sup>90</sup>. Taigi, Roma I reglamento 8 straipsnio 3 dalyje pateiktą darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijų iš esmės reikėtų suprasti kaip darbuotoją įdarbinusios įmonės (darbdavio) verslo vietą, kuri veikia ne tik kaip „pašto dėžutė“, bet taip pat ir aktyviai dalyvavo darbuotojo įdarbinime, t. y. kurios vardu buvo sudaryta darbo sutartis. Todėl nacionaliniai teismai, taikydami šį taikytinos teisės nustatymo kriterijų, turėtų stengtis nustatyti faktinį darbuotojo darbdavį ir tikrąją, o ne formalią, jo veikimo vietą. Atitinkamai, tais atvejais, kai darbuotojas yra įdarbinamas į įmonių grupę, verslo vieta galėtų būti laikoma bet kuri darbuotoją įdarbinusios įmonės struktūros sudedamoji dalis (filialas, atstovybė, ir pan.).

Vis dėlto, atsižvelgiant į platų darbuotojo įprastinės darbo vietos aiškinimą bei ESTT išplėstas šio susiejimo kriterijaus taikymo ribas, darbuotoją įdarbinusio verslo vietos reikšmė yra gana menka, mat atvejų, kuomet darbuotojas neturės įprastos darbo vietos, yra nedaug, o pateikti jų pavyzdžius itin sunku. Vienu iš nedaugelio tokių pavyzdžių galėtų būti situacijos, kai darbuotojas savo pareigas darbdaviui atlieka dviejose ar daugiau valstybių, kurios yra vienodai svarbios ir kuriose darbuotojas praleidžia tapatų darbo laikotarpį, skaičiuojamą darbo dienomis. Jungtinės Karalystės teismų praktika šį teiginį patvirtinta. Byloje *Ravat prieš Halliburton*<sup>91</sup> Jungtinės Karalystės Aukščiausiasis Teismas, įvertinęs tai, jog darbuotojas tiek pat darbo dienų praleido Jungtinėje Karalystėje ir Libijoje, konkrečiai – darbuotojas 28 dienas dirbdavo Libijoje, po to 28 dienas praleisdavo darbo pareigas darbdaviui atlikdamas Jungtinėje Karalystėje, negalėjo nustatyti įprastos darbuotojo darbo vietos. Nors teismas, sprenddamas jurisdikcijos klausimą, darbuotoją įdarbinusio verslo kriterijaus ir netaikė, ginčą teisingu iš esmės pripažino Jungtinės Karalystės teismams, kurie ne tik, kad buvo glaudžiausiai susiję su

---

<sup>90</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Voogsgeerd*, C-384/10, EU:C:2011:842, 54-57 punktai; Generalinės advokatės TRSTENJAK, V. 2011 m. rugsėjo 8 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Voogsgeerd*, C-384/10, EU:C:2011:564, 79-82 punktai.

<sup>91</sup> Jungtinės Karalystės Aukščiausiasis Teismas (The Supreme Court of the United Kingdom). 2012 m. vasario 8 d. sprendimas *civilinėje byloje Ravat v Halliburton Manufacturing and Services Limited*, Nr. [2012] UKSC 1 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2010-0154.html>>. Papildomai žiūrėti: CALITZ, K.; ir GARBERS, C. A comparative perspective on the application of domestic labour legislation in international employment disputes. *Stellenbosch Law Review*, 2013, Vol. 24, Issue 3, p. 546-547 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hdl.handle.net/10019.1/104028>>.



iš šalių darbo sutarties kilusiu ginču, bet taip pat ir sutapo su darbuotoją įdarbinusios Jungtinės Karalystės įmonės verslo (buveinės) vieta. Kadangi Libija nėra ES valstybė narė, Jungtinės Karalystės Aukščiausiasis Teismas teisingumo klausimą sprendė vadovaudamasis nacionaline teise ir joje nustatytais jurisdikcijos taisyklėmis (o ne Briuselis I reglamentu), tačiau manytina, jog, jeigu teisingumo ar taikytinos teisės klausimas būtų spręstas vadovaujantis ES teisės aktais, turinčiais kompetenciją nagrinėti šalių ginčą būtų pripažinti darbuotoją įdarbinusio verslo vietos teismai, kurių valstybės teisė taip pat turėtų būti taikoma ginčui. Prie tokių situacijų taip pat galėtų būti priskirtas ir darbas, atliekamas nei vienai valstybei nepriklausančioje teritorijoje, pavyzdžiui, darbas Antarktidoje ar naftos platformose, esančiose atviroje jūroje<sup>92</sup>. Tokia išvada darytina, atsižvelgus į Pasiūlymo dėl Roma I reglamento tekstą. Roma I reglamento 6 straipsnio, nustatančio individualioms darbo sutartims taikytiną teisę, 2 dalies b punkte buvo siūloma nustatyti, jog darbuotoją įdarbinusio verslo vietos teisė turėtų būti taikoma tuomet, jei darbuotojas toje pačioje ar iš tos pačios valstybės įprastai nevykdo savo darbo funkcijų arba jeigu darbuotojas savo darbo veiklą įprastai vykdo teritorijoje, kuri nėra pavaldė ir nepriklauso nė vienai pasaulio valstybei. Tokios kolizinės taisyklės įtvirtinimas reglamente galėtų būti pateisinamas ir suprantamas tik tokiu atveju, jei iš tiesų nebūtų įmanoma nustatyti vietos, iš kurios darbuotojas įprastai atlieka savo darbo funkcijas darbdaviui. Mat akivaizdu, jog net ir nustačius vietą, kurioje darbuotojas įprastai dirba, negalėtume šios vietos sieti su kažkurios vienos valstybės teisine sistema. Be to, analizuojant Roma I reglamento 8 straipsnio 2 dalies tekstą, matyti, kad įprastinės darbo vietos kriterijus yra susijęs su konkrečios „valstybės“, kurioje arba iš kurios dirbama, teise. Todėl atvejai, kai darbo sutartis vykdoma teritorijoje, nepriklausančioje nei vienai valstybei, lingvistiškai vertinant, nepatenka į Roma I reglamento 8 straipsnio 2 dalyje numatyto taikytinos teisės nustatymo kriterijaus taikymo apimtį. Teisės doktrinoje kaip darbuotojai, kurie gali neturėti įprastos darbo vietos, taip pat įvardijami šių profesijų atstovai: darbuotojai, dirbantys statybų sektoriuje, bei keliose valstybėse veikiančios pardavimų agentai<sup>93</sup>. Manytina, jog toliau pateikiamos hipotetinės situacijos kontekste prie šių darbuotojų taip pat galėtų būti priskiriami ir nuotolinį darbą dirbantys darbuotojai. Pavyzdžiui, negalėtume nustatyti

---

<sup>92</sup> GRUŠIĆ, U. Should the Connecting Factor of the “Engaging Place of Business” Be Abolished in European Private International Law? *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 62(1), 2013, p. 15 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ssrn.com/abstract=2209425>>; GIULIANO, M.; ir LAGARDE, P. *Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations*. OL, 1980 C 282/1, p. 26.

<sup>93</sup> 2003 m. sausio 14 d. Žalioji knyga dėl 1980 m. Romos konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės pakeitimo Bendrijos instrumentu ir jos modernizavimo, pateikta Komisijos. KOM(2002) 654 galutinis, p. 35.

nuotoliniu būdu dirbančio ir kartu po pasaulį keliaujančio informacinių technologijų darbuotojo, kurio darbui visiškai nesvarbi jo atlikimo vieta, įprastinės darbo vietos. Todėl tokiu atveju reikėtų remtis likusiais – darbuotoją įdarbinusio verslo arba glaudžiausio ryšio – taikytinos teisės nustatymo kriterijais.

Atsižvelgiant į tai, jog šis antrasis taikytinos teisės nustatymo kriterijus, šalims nepasirinkus darbo sutarčiai taikytinos teisės, yra akivaizdžiai palankesnis darbdaviui, ES teisės aktų leidėjas, sudarydamas faktorių, lemiančių darbo sutarčiai taikytinos teisės parinkimą, hierarchinį sąrašą, šį darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijų įrašė pačioje šio sąrašo apačioje, tokiu būdu itin apribodamas jo taikymo galimybes. Vis dėlto, tais atvejais, kai darbo sutarčiai taikytina teisė bus nustatoma vadovaujantis Roma I reglamento 8 straipsnio 3 dalyje numatytu pagrindu, ginčą nagrinėjantis teismas turėtų atsižvelgti į realų ryšį su darbuotoju turinčio ir jam pavedimus teikiančio darbuotoją įdarbinusio verslo (įmonės ar bet kurio jo struktūrinio padalinio) buveinės vietą. Taigi, manytina, jog šia vieta neturėtų būti laikoma vien tik darbo sutarties sudarymo vieta (nors ji ir galėtų sutapti su darbuotoją įdarbinusio verslo vieta).

### 2.3. Glaudžiausio ryšio kriterijus

Trečioji kolizinė taisyklė, taikoma šalims nepasirinkus sutarčiai taikytinos teisės, yra glaudžiausiai su sutartimi susijusios valstybės kriterijus, reiškiantis, jog tuo atveju, jei iš aplinkybių visumos paaiškėja, kad darbo sutartis yra glaudžiau susijusi su kitos valstybės nei nurodyta Roma I reglamento 8 straipsnio 2 ar 3 dalyse, taikoma tos kitos valstybės teisė<sup>94</sup> (Roma I reglamento 8 str. 4 d.). Šia anksčiau aptartų kriterijų netaikymo, išvengimo sąlyga (angl. *escape clause*) teismams suteikiama tam tikra galimybė savo nuožiūra nustatyti, kuri teisė yra glaudžiausiai susijusi su sutartimi<sup>95</sup>, tokiu būdu užtikrinant Roma I reglamento tikslo, jog sutarčiai būtų taikoma labiausiai su ja susijusios valstybės teisė, tinkamą įgyvendinimą bei tuo pačiu išvengiant nelanksčių objektyviai sutarčiai taikytinos teisės nustatymo taisyklių

---

<sup>94</sup> Angl. *where it appears from the circumstances as a whole that the contract is more closely connected with a country other than that indicated in paragraphs 2 or 3, the law of that other country shall apply*; vok. *ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen als dem in Absatz 2 oder 3 bezeichneten Staat aufweist, ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden*; franc. *s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique*.

<sup>95</sup> Žr. Roma I reglamento 16 konstatuojamąją dalį.

galimų neigiamų pasekmių atsiradimo<sup>96</sup>. Pavyzdžiui, būtų galima daryti prielaidą, jog Lietuvoje sudaryta Lietuvos pilietybę turinčio ir joje gyvenančio darbuotojo ir Lietuvos darbdavio darbo sutartis, kuria susitariama, jog darbuotojas 1 metus dirbs Ispanijoje, turėtų būti reglamentuojama ne Ispanijos, kurioje yra darbuotojo įprasta darbo vieta, teisės aktais, bet Lietuvos, kaip su sutartimi labiau susijusios valstybės, teisės normomis.

Generalinis advokatas N. Wahl byloje *Schlecker*, vertindamas įprastos darbo vietos ir darbuotoją įdarbinusio verslo vietos ryšio kriterijų santykį su šių dviejų kriterijų netaikymo sąlyga, nurodo dvi susiduriančias koncepcijas: 1) pirmuoju atveju teigiama, kad tarp šių dviejų nuostatų egzistuoja principo ir išimties ryšys, o tai reiškia, kad galimo glaudesnio ryšio su kita valstybe gali būti ieškoma tik išimtiniais atvejais, t. y. jei pagal prielaidas nustatyta teisė akivaizdžiai netinkama sutarčiai; 2) tarp nagrinėjamų nuostatų nėra hierarchinio ryšio ir teismas turi tam tikrą laisvę nustatyti teisę, kuri glaudžiausiai susijusi su atitinkama sutartimi<sup>97</sup>. Pateikdamas panašų į aukščiau minėtą situaciją pavyzdį, generalinis advokatas pirmumą teikia antrajam aiškinimui, argumentuodamas tuo, jog pirmoji koncepcija, pagal kurią Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies pabaigoje (atitinkamai Roma I reglamento 8 str. 4 d.) numatyta išimties taisyklė galėtų būti taikoma tik subsidiariai ir ypatingomis aplinkybėmis, t. y. kai sąsaja su darbo sutarties vykdymo vieta yra visiškai netinkama, paneigtų glaudžiausiai su sutartimi susijusios valstybės teisės taikymo galimybę minėtos situacijos atveju<sup>98</sup>. Vis dėlto, nors glaudžiausio ryšio kriterijus gali būti taikomas nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas dirba vienoje ar keliose valstybėse bei nuo to, ar įmanoma nustatyti jo įprastą darbą vietą, tačiau nesinorėtų visiškai sutikti su pozicija, jog ši atvira kolizinė taisyklė galėtų būti taikoma ne tik atskirais (išimtiniais) atvejais, bet taip pat galėtų tapti pirmus du kriterijus įprastai pakeičiančia sąlyga. Atsižvelgiant į teisinio aiškumo, taikytinos teisės nuspėjamumo principus, manytina, jog Roma I reglamento 8 straipsnio 4 dalyje numatytos kolizinės normos taikymas, nustatant darbo sutarčiai taikytiną teisę, turėtų būti labiau išimtis, nei taisyklė. Dauguma teisės mokslininkų šią kolizinę normą taip pat apibūdina kaip išimtį, kuria leidžiama nukrypti nuo pagrindinių taisyklių<sup>99</sup>.

---

<sup>96</sup> Ši glaudžiausio ryšio kriterijaus atsiradimo Roma I reglamente priežastis taip pat nurodyta ir 2003 m. sausio 14 d. Žaliojoje knygoje dėl 1980 m. Romos konvencijos dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės pakeitimo Bendrijos instrumentu ir jos modernizavimo, kuri buvo pateikta Komisijos. KOM(2002) 654 galutinis, p. 35.

<sup>97</sup> Generalinio advokato WAHL, N. 2013 m. balandžio 16 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Schlecker*, C-64/12, EU:C:2013:241, 41-42 punktai.

<sup>98</sup> *Ibid.*, 43-44 punktai.

<sup>99</sup> Žr., pvz., RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Cambridge, Antwerp, Portland: Intersentia, 2012, p. 179; STAUDINGER, A. Iš FERRARI, F. (ed.). *Rome I Regulation: Pocket*

Svarbu, jog rengiant Roma I reglamentą buvo siūloma individualių darbo sutarčių taikytinos teisės klausimus reglamentuojančiame straipsnyje aiškiai numatyti, kad ankstesni taikytinos teisės nustatymo kriterijai gali būti netaikomi „tik išimties tvarka“, kai iš aplinkybių visumos aišku, jog sutartis yra „akivaizdžiai“ glaudžiau susijusi su kita valstybe, dėl ko šios valstybės teisė turėtų būti taikoma sutarčiai<sup>100</sup>. Taigi, reglamento tekste buvo siūloma ne tik eksplicitiškai nurodyti teisės doktrinoje plačiai pripažįstamą išimtinį šios kolizinės taisyklės taikymo pobūdį, bet taip pat ir siaurai apibrėžti glaudžiausio ryšio kriterijaus taikymo ribas. Vis dėlto Roma I reglamento 8 straipsnio 4 dalis, lyginant su Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies pabaigoje numatyta kolizine norma, liko nepakitusi. Skirtingai nuo Roma I reglamento 4 straipsnio (numatančio bendras, atskirai reglamente neišskirtoms sutarčių rūšims, taikytinos teisės nustatymo taisyklės) 3 dalies, darbo sutartis reglamentuojančio 8 straipsnio 4 dalyje numatytas glaudžiausio ryšio kriterijus nėra siejamas su žodžiu „akivaizdžiai“. Dalis teisės mokslininkų teigia, kad tokie glaudžiausio ryšio kriterijaus skirtumai greičiausiai atsirado per klaidą, redaguojant galutinį Roma I reglamento tekstą, nes kitu atveju apie tai būtų pažymėta reglamento preambulėje<sup>101</sup>. Likusieji mano, jog lankstesne norma buvo siekiama suteikti daugiau laisvės teisėjams, nagrinėjant iš darbo sutarčių kylančius ginčus, kuriuose dominuojantis interesas gali skirtis nuo kitų sutarčių, kurioms taikomos Roma I reglamento 4 straipsnyje numatytos bendrosios taisyklės<sup>102</sup>. Visgi, nors Roma I reglamento 8 straipsnio 4 dalyje esančio glaudžiau su sutartimi susijusios valstybės kriterijaus formuluotėje ir nėra žodžio „akivaizdžiai“, Teisingumo Teismas nėra linkęs pernelyg išplėsti šios glaudžiausio ryšio sąsajos taikymo ribas.

---

*Commentary*. München: Sellier – de Gruyter, 2015, p. 316 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/null/home.action>>.

<sup>100</sup> Max Planck Institute for Comparative and International Private Law. Comments on the European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). *The Rabel Journal of Comparative and International Private Law*, Bd. 71, H. 2, 2007, p. 283, 297 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.jstor.org/>>.

<sup>101</sup> BEHR, V. Rome I Regulation: A – Mostly – Unified Private International Law of Contractual Relationships within – Most – of the European Union, *Journal of Law & Commerce*, 2011, t. 29, Nr. 2, p. 256 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://jlc.law.pitt.edu/ojs/index.php/jlc/article/view/3>>.

<sup>102</sup> Žr., pvz., GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F. J. The Rome I Regulation: Much ado about nothing? *The European Legal Forum*, 2008, Nr. 2-2008, p. 76 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.simons-law.com/library/pdf/e/884.pdf>>; ZANOBETTI, A. Employment Contracts and the Rome Convention: the Koelzsch ruling of the European Court of Justice. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2011, Vol. 3, No. 2, p. 354 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/1340/561>>.

Byloje *Schlecker*<sup>103</sup> Teisingumo Teismas pažymėjo, jog glaudžiausio ryšio kriterijaus darbo santykiams taikymo galimybę svarstantys nacionaliniai teismai turėtų atsižvelgti į visas aplinkybes, kurios apibūdina darbo santykius, bei įvertinti tą ar tas, kurios, jų nuomone, yra reikšmingiausios. Teismas, į kurį kreiptasi dėl konkrečios bylos, neturi automatiškai daryti išvados, kad Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies a punkte (analogiškai – Roma I reglamento 8 str. 2 d.) nustatyta įprastinės darbo vietos taisyklė neturi būti taikoma vien dėl to, kad daug kitų svarbių aplinkybių, nesusijusių su esama darbo vieta, rodo sąsają su kita šalimi<sup>104</sup>. Taigi, norint taikyti glaudžiausio ryšio kriterijų, reikėtų ne tik įvertinti paskiras taikytinos teisės nustatymui svarbias faktines aplinkybes, bet atsižvelgti į šių aplinkybių visumą, ir tik nustačius realiai egzistuojantį glaudesnį ryšį su kita valstybe, sutarčiai taikyti šios šalies teisės normas. Kaip veiksnius, kurie gali būti reikšmingi sprendžiant glaudžiausiai su darbo sutartimi susijusios valstybės nustatymo klausimą, ESTT išskyrė šias aplinkybes: 1) kurioje valstybėje darbuotojas moka iš savo veiklos gaunamų pajamų mokesčius; 2) kurioje valstybėje darbuotojas yra draudžiamas socialiniu draudimu; 3) kur jam taikomos atitinkamos pensijų, ligos ir invalidumo draudimo sistemos; bei 4) kitos reikšmingos konkrečios bylos aplinkybės (pvz., su darbo užmokesčiu ar kitomis darbo sąlygomis susiję klausimai)<sup>105</sup>. Teisės doktrinoje papildomai taip pat išskiriamos šios sąsajumą rodančios aplinkybės: 5) kalba, kuria sudaryta sutartis; 6) valiuta, kuria mokamas darbo užmokestis; 7) sutarties šalių pilietybė; 8) nuoroda į konkrečios valstybės teisės normas; 9) darbo sutarties sudarymo vieta; 10) ir pan.<sup>106</sup> Visgi vieno ar kelių šių elementų egzistavimas yra nepakankamas, kad darbo sutartį glaudžiau būtų galima sieti su kita, nei pagal objektyvius kriterijus nustatyta, šalimi. Skirtingai nei minėtoje byloje *Schlecker*, pagal kurios faktines aplinkybes darbuotojas įprastai ir nepertraukiamai vienoje valstybėje dirbo daugiau kaip 11 metų, orlaivių įgulos narių darbo ginčiuose (kurie detalčiai bus analizuojami šio rašto darbo 4.1. skyriuje), nepaisant aviakompanijų nurodomų glaudesnį ryšį su kita valstybe galinčių lemti aplinkybių reikšmės ir

---

<sup>103</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. rugsėjo 12 d. sprendimas *Schlecker*, C-64/12, EU:C:2013:551.

<sup>104</sup> *Ibid.*, 40 punktas.

<sup>105</sup> *Ibid.*, 41 punktas.

<sup>106</sup> Žr., pvz., THÜSING, G. *European Labour Law*. München: C. H. Beck oHG, 2013, p. 196.

gausos<sup>107</sup>, teismai įprastu atveju glaudžiausio ryšio kriterijaus šių ginčų atžvilgiu netaiko<sup>108</sup>. Todėl taip ir lieka iki galo neaišku, kokiais atvejais galėtume iš anksto spręsti, jog darbo sutarčiai bus taikoma ne pagal objektyvius kriterijus nustatyta, kitos, su sutartimi glaudžiau susijusios valstybės, teisė. Mat tai iš esmės priklauso ir nuo teismo vidinio įsitikinimo.

Nepaisant Roma I reglamento 8 straipsnio 4 dalyje numatyta taisykle teismams suteikiamos laisvės lanksčiai reaguoti į verslo poreikius bei kuo labiau sumažinti su sutartimi menkai susijusios teisės taikymo darbo sutarčiai riziką, glaudžiausio ryšio kriterijus išlieka mažiausiai aiškus ir nuspėjamas. Atitinkamai, Teisingumo Teismas ir nacionaliniai teismai jį taiko tik išimtiniais atvejais, atsižvelgdami į reikšmingų faktinių aplinkybių, lemiančių glaudesnę ryšį su kita, nei objektyviai nustatyta, valstybe. Taigi visais atvejais, kai darbo sutarties šalys yra nepasirinkusios sutarčiai taikytinos teisės, teismas, sprendžiantis iš individualių darbo santykių kylantį ginčą, visų pirma, vadovaudamasis Roma I reglamento 8 straipsnio 2 ir 3 dalyse įtvirtintomis hierarchine sistema sudarančiomis kolizinėmis taisyklėmis, turi nustatyti objektyviai sutarčiai taikytiną teisę ir tik po to, atsižvelgdamas į glaudesnę ryšį su kita valstybe lemiančių faktinių aplinkybių svarbą, spręsti dėl šios valstybės teisės taikymo sutarčiai. Apibendrinant, darytina išvada, jog Roma I reglamente įtvirtinta darbo sutartims taikomų kolizinių normų sistema užtikrina tinkamą darbuotojų apsaugos ir teisinio aiškumo principų įgyvendinimą, prioritetą teikdama glaudžiausiai su darbo sutartimi susijusios valstybės teisei. Atsižvelgiant į platų įprastinės darbo vietos kriterijaus aiškinimą, darbuotojo įprastos darbo vietos valstybės teisė darbo sutarčiai bus taikoma dažniausiai.

---

<sup>107</sup> Pvz., valstybės, kurioje registruotuose orlaiviuose darbuotojai atlieka darbą; iš kurioje įsikūrusios motinės įmonės yra organizuojama visos įmonės veikla; kurioje darbuotojai yra draudžiami socialiniu draudimu; į kurioje esančią banko sąskaitą ir kurios valiuta yra pervedamas darbuotojo darbo užmokestis; kurioje darbdavys moka mokesčius nuo darbuotojo darbo užmokesčio, sutapimo. Žr. KERR, A. ECJ 14 September 2017, case C-168/16 and C-169/16 (Ryanair), Private international law. *European Employment Law Cases*, 2017, Nr. 4, p. 237 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

<sup>108</sup> *Ibid.*

### 3. TEISĖS PASIRINKTI TAIKYTINĄ TEISĘ APRIBOJIMAI

Kaip jau buvo minėta, šalių teisė pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę nėra neribota. Siekiant apsaugoti darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykių šalies interesus, Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalis numato tam tikrus darbo sutarčiai šalių susitarimu pasirinktos teisės apribojimus. Konkrečiai – teisės pasirinkimas negali atimti iš darbuotojo apsaugos, kurią jam teiktų, nesant šalių susitarimo, pagal objektyvius kriterijus nustatytos sutarčiai taikytinos teisės imperatyvios nuostatos. Be kita ko, be specialios išimtinai darbuotojams reglamente numatytos apsaugos, taip pat reiktų nepamiršti bendrųjų užsienio teisės taikymo apribojimų. Tiek šalių susitarimu, tiek pagal kolizines taisykles nustatyta sutarčiai taikytina teisė negali pažeisti ginčo nagrinėjimo vietos ir (arba) sutartinių prievolių vykdymo vietos viršesnių privalomų normų (Roma I reglamento 9 str.) bei ginčo nagrinėjimo vietos viešosios tvarkos (Roma I reglamento 21 str.). Atsižvelgiant į teisės teorijoje ir praktikoje kylančius šių suvaržymo taisyklių atribojimo, jų tarpusavio santykio bei taikymo klausimus, šioje rašto darbo dalyje bus plačiau analizuojama kiekviena iš jų atskirai, pateikiant atsakymus į minėtus klausimus.

#### 3.1. Teisės normos, nuo kurių negalima nukrypti šalių susitarimu

Nepaisant to, jog Roma I reglamente pirmenybė yra teikiama šalių valios autonomijos principui, Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas, atsižvelgdamas į darbo santykių specifinį pobūdį, t. y. į sutarties šalių derybinių galių nevienodumą bei šalims prieinamos informacijos dėl sutarčiai taikytinos teisės asimetriškumą<sup>109</sup>, numatė mechanizmą, leidžiantį užtikrinti silpnesniosios darbo santykio šalies – darbuotojo – teisių ir interesų apsaugą. Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog šalių susitarimu negalima išvengti imperatyvių objektyviai sutarčiai taikytinos kitos valstybės teisės normų taikymo. Kadangi nei Roma I reglamento tekste, nei jo preambulėje nėra pateikiama nuostatų, nuo kurių negalima nukrypti

---

<sup>109</sup> Dėl derybinių galių asimetriškumo gali pasitaikyti situacijų, kai darbdavys (įmonė) savo darbuotojų darbo sutartyse numatys jam palankios sutarčiai taikytinos teisės, su kurios darbo teisės normomis dėl turimų galimybių ir disponuojamų didesnių finansinių resursų bus susipažinęs tik darbdavys, bet ne darbuotojas, išlygą. Papildomai žr. KUNDA, I. Law Applicable to Employment Contracts Under the Rome I Regulation. Iš *Transnational, European, and National Labour Relations: Flexicurity and New Economy*. S. 1.: Springer International Publishing, 2018, p. 78 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.springer.com/gp>>.

darbo sutarties šalių susitarimu<sup>110</sup>, sąvoka, kyla keletas su šios definicijos turinio ir apimties nustatymu susijusių klausimų: kokios normos laikytinos imperatyviomis Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalies turinio prasme; koks yra reglamento 8 straipsnio 1 dalies ir 9 straipsnio santykis; ir ar 8 straipsnio 1 dalyje numatytos normos, nuo kurių negalima nukrypti šalių susitarimu, gali būti prilyginamos reglamento 9 straipsnyje numatytoms viršesnėms privalomoms normoms?

Atsakymą į vieną šių klausimų galima rasti Roma I reglamento 37 konstatuojamojoje dalyje, kurioje pažymėta, jog sąvoką viršesnės privalomos nuostatos reikia skirti nuo sąvokos nuostatos, nuo kurių negali būti nukrypstama. Šių reglamento 8 straipsnio 1 dalyje ir 9 straipsnyje vartojamų sąvokų netapatumą taip pat patvirtina ir tai, jog siekiant išvengti painiavos, Romos konvencijoje plačiai naudota nuoroda į privalomas teisės normas<sup>111</sup> buvo pakeista nuoroda į nuostatas, nuo kurių negali būti nukrypstama<sup>112</sup>, o pirmiau minėta privalomų teisės normų sąvoka buvo palikta tik Roma I reglamento 9 straipsnyje<sup>113</sup>. Taigi, sprendžiant dėl nuostatų, nuo kurių negalima nukrypti darbo sutarties šalių susitarimu, apimties ir turinio, negalima remtis Roma I reglamento 9 straipsnio 1 dalyje pateiktu viršesnių privalomų nuostatų apibrėžimu.

Teisės teorijoje kaip nuostatos, nuo kurių negali būti nukrypstama darbo sutarties šalių susitarimu, yra įvardijamos darbo teisės normos susijusios su: darbuotojų teisėmis darbo sutarties nutraukimo atveju, darbuotojų teisėmis į minimalias kasmetines ir motinystės atostogas, minimalų savaitinį ir kasdienį poilsį, minimalų darbo užmokestį, darbuotojų teise streikuoti, darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas ir pan.<sup>114</sup> Dalis šių pavyzdinių darbo teisės normų patenka į Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalyje nurodytų pagrindinių, minimalią darbuotojų apsaugą užtikrinančių, imperatyvių teisės normų sąrašą. Atsižvelgiant į tai, kad kiekviena valstybė gali skirtingai apibrėžti imperatyvias teisės normas, ir, reikalaujama jų laikytis, nepaisant šalių susitarimo ar kolizinių normų nustatytos valstybės darbo teisės nuostatų, iškreipti bendrą minimalių, imperatyvių darbo

---

<sup>110</sup> Angl. *provisions that cannot be derogated from by agreement*; vok. *Bestimmungen nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf*; pranc. *les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord*.

<sup>111</sup> Žr. Romos konvencijos 3 straipsnio 3 dalį, 5 straipsnio 2 dalį, 6 straipsnio 1 dalį ir 7 straipsnį.

<sup>112</sup> Žr. Roma I reglamento 3 straipsnio 3 dalį, 3 straipsnio 4 dalį, 6 straipsnio 2 dalį ir 8 straipsnio 1 dalį.

<sup>113</sup> BONOMI, A. IŠ MAGNUS, U., *et. al. Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 605 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.

<sup>114</sup> Žr., pvz., RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Cambridge, Antwerp, Portland: Intersentia, 2012, p. 181; MANKOWSKI, P. IŠ FERRARI, F.; ir LEIBLE, S. (ed.). *Rome I Regulation: The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*. Munich: Sellier – European Law Publishers GmbH, 2009, p. 185-186 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/viluniv-ebooks/home.action>>.



sąlygų režimą visoje Europos Sąjungoje, Europos Bendrijos įstatymų leidėjas Komandiravimo direktyva siekė identifikuoti tuos minimalius darbo standartus, kurių turėtų laikytis valstybės narės<sup>115</sup>. Todėl manytina, jog šioje direktyvoje pateiktas pagrindinių minimalias darbo sąlygas nustatančių darbo teisės normų sąrašas gali būti laikomas iš esmės atitinkančiu Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalyje minimų normų, nuo kurių negalima nukrypti darbo sutarties šalių susitarimu, apibrėžtį. Vadovaujantis Komandiravimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalimi, tai būtų normos, nustatančios: 1) maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmę; 2) minimaliųjų kasmetinių mokamų atostogų trukmę; 3) minimaliųjų darbo užmokestį, įskaitant apmokėjimą už viršvalandinį darbą; 4) laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas; 5) darbuotojų saugą ir sveikatą; 6) asmenų iki aštuoniolikos metų, nėščių ir neseniai pagimdžiusių darbuotojų saugą darbe; 7) draudimą diskriminuoti darbe. Vis dėlto, atsižvelgiant į valstybėse narėse esantį teisinį reguliavimą bei teismų praktiką, šis Direktyvoje 96/71/EB pateiktas minimalių darbo sąlygų sąrašas negali būti laikomas baigtiniu Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalies prasme. Pavyzdžiui, Lietuvos įstatymų leidėjas nuostatomis, nuo kurių negalima nukrypti šalių susitarimu, be jau minėtų Komandiravimo direktyvoje nurodytų darbo teisės normų, taip pat pripažįsta taisykles, susijusias su darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu<sup>116</sup> (Darbo kodekso 33 str. 4 d.). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – ir LAT) 2016 metais nagrinėtoje byloje dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu sprendė, jog apeliacinės instancijos teismas, net ir esant darbo sutarties šalių pasirinkimui šalių ginčams taikyti Latvijos Respublikos teisę, pagrįstai ginčą sprendė vadovaudamasis didesnę darbuotojo apsaugą darbo sutarties nutraukimo išbandymo laikotarpiu nustatančiomis iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>117</sup> (toliau – 2002 m. Darbo kodeksas) nuostatomis<sup>118</sup>. Darbuotojų atleidimo klausimus reguliuojančios darbo teisės normos imperatyviomis taip pat pripažįstamos ir kitų valstybių (pvz., Vokietijos, Olandijos) teismų praktikoje ir (ar) teisės

---

<sup>115</sup> DAVULIS, T. Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų. *Justitia*, 2007, Nr. 4 (66), p. 70-81. Taip pat žr. Komandiravimo direktyvos 13 konstatuojamąją dalį.

<sup>116</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 56. Taip pat žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000-12-21 teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalgą Nr. A2-14. *Teismų praktika*, 2000, Nr. 14.

<sup>117</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>118</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje E. J. v. SIA „Auto Kada“, Nr. 3K-3-484-701/2016. Papildomai žr. apeliacinės instancijos teismo sprendimą, kurį LAT minėta nutartimi paliko nepakeistą: Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2016 m. vasario 23 d. sprendimas civilinėje byloje E. J. v. SIA „Auto Kada“, Nr. 2A-109-278/2016.

doktrinoje<sup>119</sup>. Teisės profesoriai M. Guliano ir P. Lagarde oficialiajame Romos konvencijos komentare, pateikdami konvencijos 6 straipsnio komentarą, be kita ko, taip pat nurodo panašų darbuotojui palankesnės normos pavyzdį: jei teisės nuostatomis, taikytinomis vadovaujantis Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalimi, darbuotojams suteikiama geresnė apsauga nei pasirinktosios teisės nuostatomis, pavyzdžiui, nustatčius ilgesnį išėjimo apie atleidimą terminą, tai šios nuostatos yra taikomos vietoj pasirinktos teisės<sup>120</sup>. Šiame rašto darbe jau minėtoje, Teisingumo Teismo nagrinėtoje byloje *Koelzsch*, darbuotojas, ginčydamas jo atleidimo iš darbo teisėtumą, taip pat rėmėsi ir prašė taikyti jam palankesnes, privalomas įprastos darbo vietos valstybės (t. y. Vokietijos) teisės nuostatas, kuriomis darbo tarybos nariams suteikiama apsauga darbuotojų atleidimo iš darbo atveju<sup>121</sup>.

Vis dėlto, darbo sutarties šalių ginčą nagrinėjantis teismas kiekvienu konkrečiu atveju, atsižvelgdamas į konkrečios bylos faktines aplinkybes, individualiai sprendžia, ar objektyviai taikytinoje valstybės teisėje įtvirtintos garantijos yra imperatyvaus pobūdžio, todėl nustatyti baigtinį tokių normų sąrašą nėra įmanoma. Kita vertus, normų, nuo kurių darbo sutarties šalys savo susitarimu negali nukrypti, sąrašas taip pat negali būti ir nepagrįstai išplėstas. Nepaisant to, jog darbo teisė iš esmės yra imperatyvi teisės šaka, manytina, jog tik ribotas darbo teisės normų ratas gali būti apibūdinamas kaip privalomos darbo teisės nuostatos Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalies prasme. Mat, ne visos privalomos darbo teisės normos yra vienodai imperatyvios<sup>122</sup>.

Objektyviai darbo sutarties šalių santykius reguliuojančios, pagal Roma I reglamento 8 straipsnio 2-4 dalis nustatytos, kitos valstybės imperatyvios darbo teisės normos šalių pasirinktos valstybės teisės normas pakeičia tik tuo atveju, jeigu jos yra palankesnės darbuotojui. Todėl tais atvejais, kai pasirinktos valstybės teisė darbuotojui suteikia didesnę apsaugą, šios valstybės teisė lieka galioti darbo santykiams, nepaisant privalomų kitos valstybės, kurios teisė objektyviai būtų taikoma konkrečiam ginčui, teisės normų nustatymo fakto. Kurios valstybės teisės normos yra palankesnės darbuotojui turi būti nustatoma

---

<sup>119</sup>Žr. GOLDAMMER, Y.; ir JURČYS, P. Romos I reglamento dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės projektas: kita to paties medalio pusė? *Justitia*, 2008, Nr. 1 (67), p. 66; ZWANENBURG, A. “Ryanair” after “Ryanair”: Crew member still left empty-handed? (NL). *European Employment Law Cases*, 2018, Nr. 1, p. 37 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

<sup>120</sup> GIULIANO, M.; ir LAGARDE, P. *Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations. OL*, 1980 C 282/1, p. 25.

<sup>121</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151, 11-18 punktai.

<sup>122</sup> MORENO, G. P. Iš MAGNUS, U., et. al. *Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 599 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.

kiekvienoje konkrečioje byloje individualiai, lyginant atskirus darbo teisės institutus reglamentuojančias teisės normų grupes. Teisės doktrinoje vieningai sutariama, jog bendrasis arba abstraktus dviejų ar daugiau valstybių teisės sistemų palyginimas nėra įmanomas – lyginti reikėtų ne skirtingų valstybių teisės sistemas, o tik tuos institutus ar jų dalis, kurie reglamentuoja nagrinėjamąjį darbo santykių aspektą. Lyginamoji analizė taip pat negali būti atliekama selektyviai, lyginant išimtinai tik atskiras (individualias) darbo teisės normas, kadangi tokiu būdu būtų sugriauta vientisa darbo teisės normų sistema<sup>123</sup>. Taigi, Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalies nuostata neturėtų būti suprantama kaip sudaranti galimybes darbuotojui palankiausių pavienių darbo teisės normų paieškoms. Tai reiškia, jog teisės teorijoje „razinų rankiojimo“ terminu įvardijamas reiškinys pagal Roma I reglamentą yra neleidžiamas. Todėl, pavyzdžiui, minėtos *Koelzsch* bylos atveju, darbuotojui neturėtų būti leidžiama išsirinkti tik labiausiai jam palankias (šiuo konkrečiu atveju darbo tarybos narių teises ginančias) nuostatas, bet turėtų būti lyginami šalių susitarimu pasirinktos valstybės (Liuksemburgo) ir darbuotojo įprastos darbo vietos (Vokietijos) teisėje numatyti institutai (konkrečiai – visa darbo santykių pasibaigimą reguliuojančių normų sistema). Priešingu atveju, galėtų susidaryti situacijos, kuomet darbuotojams būtų taikoma jokiaje kitoje valstybėje neegzistuojanti, darbuotojų ir darbdavių interesų balansą pažeidžianti, neadekvati darbuotojų teisių apsauga. Pavyzdžiui, tuo atveju, jei darbo sutarties šalių pasirinktos valstybės A teisėje būtų numatytas ilgas (pvz., 3 mėnesių) išėjimo terminas darbuotojo atleidimo iš darbo atveju (nenumatant išėtinės išmokos), o objektyviai sutarčiai taikytinos valstybės B teisėje vietoj išėjimo termino būtų numatyta, pavyzdžiui, 4 vidutinių darbuotojo darbo užmokesčių dydžio, išėtinė išmoka, atliekant selektyvią, bet ne sistemine darbo teisės normų lyginamąją analizę, susidarytą situacija, kai darbdavys, norėdamas atleisti darbuotoją, turėtų ne tik jį išpėti prieš gana ilgą laikotarpį, bet ir taip pat jam išmokėti nemenką išėtinę išmoką, kuri galėtų neigiamai paveikti ne tik darbdavį, bet ir kitus įmonės darbuotojus<sup>124</sup>.

---

<sup>123</sup> Žr., pvz., DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 57; RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Cambridge, Antwerp, Portland: Intersentia, 2012, p. 181; Generalinės advokatės TRSTENJAK, V. 2011 m. rugsėjo 8 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Voogsgeerd*, C-384/10, EU:C:2011:564, 49 punktą. Pažymėtina, jog LAT minėtoje 2016 m. gruodžio 7 d. nutartyje, be kita ko, taip pat pasisakė, jog turi būti sprendžiama dėl konkrečių nuostatų, o ne visos darbo teisinius reglamentuojančių teisės normų sistemos imperatyvumo. Nagrinėjamu atveju apeliacinės instancijos teismas, sprenddamas dėl ginčui taikytinos teisės, palyginimui nepagrįstai pasirinko Lietuvos teisę (2002 m. Darbo kodekso nuostatas) visa apimtimi. Plačiau žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje *E. J. v. SIA „Auto Kada“*, Nr. 3K-3-484-701/2016.

<sup>124</sup> Pvz., darbdaviui tenkanti didesnė finansinė našta galėtų suponuoti darbdavio finansinės padėties pablogėjimą, dėl ko darbdavys gali būti nebepajėgus tinkamai ir (ar) laiku atsiskaityti su kitais įmonės darbuotojais.

Atsižvelgiant į tai, jog Roma I reglamentas nepateikia nuostatų, nuo kurių negalima nukrypti šalių susitarimu pagal teisę, kuri objektyviai būtų taikoma šalims nepasirinkus sutarčiai taikytinos teisės, sąrašo, tokių normų imperatyvus pobūdis turės būti nustatomas šalių ginčą nagrinėjančio teismo kiekvienu konkrečiu atveju individualiai, be kita ko, atsižvelgiant į Direktyvoje 96/71/EB numatytas griežtosios (minimalią darbuotojų apsaugą nustatančias) darbo teisės normas. Imperatyvios kitos valstybės darbo teisės normos vietoj šalių pasirinktos teisės bus taikomos tik tokiu atveju, jeigu palyginus atskirus konkretų šalių ginčą reguliuojančius institutus (o ne visą dviejų ar daugiau valstybių teisės sistemą ar individualias, selektyviai pasirinktas teisės normas), šios nuostatos bus darbuotojui palankesnės nei šalių pasirinktos valstybės tą patį institutą reguliuojančios darbo teisės normos.

### 3.2. Viršesnės privalomos normos

Be jau aptartų, Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalyje numatytų, darbo sutarties šalių pasirinkimo laisvės principo apribojimų, Roma I reglamento 9 straipsnis taip pat nustato bendrąsias viršesnių privalomų nuostatų<sup>125</sup> išimtis, taikomas visiems į Roma I reglamento taikymo sritį patenkantiems sutartiniams santykiams (be kita ko, įskaitant ir iš darbo sutarčių kylančius santykius). Skirtingai nuo Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalyje nurodytų vidaus (nacionaliniu) lygiu darbuotojui palankesnių nuostatų, Roma I reglamento 9 straipsnis yra susijęs su tarptautiniu lygiu privalomomis normomis<sup>126</sup>. Pirmenybė šioms viršesnėms privalomoms nuostatomis teikiama ne tik šalių pasirinktos teisės, bet taip pat ir objektyviai sutarčiai taikytinos teisės atžvilgiu.

Lyginant su Romos konvencijos 7 straipsniu, viena iš Roma I reglamento naujovių yra tai, kad 9 straipsnio 1 dalyje yra pateikiamas viršesnių privalomų nuostatų apibrėžimas, suformuotas atsižvelgiant į Teisingumo Teismo sprendimą *Arblade* byloje<sup>127</sup>. Viršesnėmis privalomomis nuostatomis laikomos normos, kurių laikymąsi valstybė laiko itin svarbiu jos viešųjų interesų, pavyzdžiui, politinės, socialinės ar ekonominės sandaros, apsaugai. Svarbu, jog, priešingai nei Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalyje numatytos individualius

<sup>125</sup> Angl. *overriding mandatory provisions*; vok *Eingriffsnormen*; pranc. *lois de police*.

<sup>126</sup> Žr., pvz., RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Cambridge, Antwerp, Portland: Intersentia, 2012, p. 182; BONOMI, A. Iš MAGNUS, U., *et. al. Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 605 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.

<sup>127</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas *Arblade*, C-369/96 ir C-376/96, EU:C:1999:575, 30 punktas.

(darbuotojų) interesus užtikrinančios taisyklės, Roma I reglamento 9 straipsnio normos yra skirtos viešųjų interesų apsaugai. Žinoma, visiškai atriboti privačius ir viešus interesus ginančias normas ne visada yra įmanoma, todėl galimi atvejai, kai šiomis normomis netiesiogiai taip pat bus apsaugoti ir tam tikrų asmenų ar jų grupės interesai. Tai reiškia, jog viršesnėmis privalomomis nuostatomis taip pat gali būti pripažįstamos ir privačių interesų apsaugai skirtos normos, jeigu tokia teisės norma turi kelis tikslus, t. y. jei kartu yra ginamas ir viešasis interesas<sup>128</sup>. Teisės doktrinoje kaip viršesnės privalomos normos įvardijamos šios: normos susijusios su importo ir eksporto draudimų (embargo) apsauga, užsienio valiutos keitimo taisyklės, nuostatos dėl rinkos ir konkurencijos apsaugos, nuostatos dėl ligos išmokos, nėščią moterų apsaugos bei nuostatos, susijusios su grupės darbuotojų atleidimu iš darbo, kai, pavyzdžiui, bendrosios darbuotojų apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo normos viršesnėmis privalomomis nuostatomis nėra pripažįstamos<sup>129</sup>. Taigi, būtų galima teigti, jog dalis visuotinai pripažįstamų imperatyvių darbo teisės normų (pvz., nuostatos draudžiančios diskriminaciją lyties ir kitais pagrindais; Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – ir TDO) konvencijose įtvirtinti kiti visuotinai pripažinti darbo teisės principai ir teisės normos) gali patekti tiek į Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalies, tiek į 9 straipsnio taikymo sritį. Manytina, jog tokiu atveju Roma I reglamento 9 straipsnis turėtų būti taikomas tik tada, kai šių privalomų normų neapims Roma I reglamento 8 straipsnis<sup>130</sup>.

Bet kokių atveju, vadovaujantis Roma I reglamento 37 konstatuojamąja dalimi, viršesnių privalomų normų taikymas yra galimas tik esant išskirtinėms aplinkybėms. Todėl, atitinkamai, nacionalinis teismas, vertindamas, ar nacionalinis įstatymas yra imperatyvi tiesioginio taikymo norma (kurį jis ketina taikyti vietoj to, kurį aiškiai pasirinko sutarties šalys), pagal ESTT praktiką turi atsižvelgti ne tik į konkrečias šio įstatymo formuluotes, bet ir į bendrą sistemą, taip pat visas šio įstatymo priėmimo aplinkybes, kad paaiškėjus, jog nacionalinės teisės aktų

---

<sup>128</sup> Žr. HELLNER, M. Third Country Overriding Mandatory Rules in the Rome I Regulation: Old Wine in New Bottles. *Journal of Private International Law*, 2009, Vol. 5, No. 3, p. 458-459 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://home.heinonline.org/>>; BONOMI, A. Iš MAGNUS, U., et. al. *Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 625 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.

<sup>129</sup> ZACHARIASIEWICZ, M. Komentarz do art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady WE Nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych, LEX 2013, p. 183. Iš CZERWINSKI, M. The law applicable to employment contracts under the Rome I-Regulation. *Adam Mickiewicz University Law Review*, 2015, Vol. 5, p. 160-161 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://pressto.amu.edu.pl/index.php/ppuam/article/view/5651>>.

<sup>130</sup> Teisės doktrinoje taip pat laikomasi tos pačios pozicijos. Žr., pvz., MARAZOPOULOU, V. Overriding Mandatory Provisions of Article 9 Sec. 3 of the Rome I Regulation. *Revue Hellenique de Droit International*, 2011, Vol. 64, Issue 2, p. 793 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://home.heinonline.org/>>.

leidėjas jį priėmė siekdamas apsaugoti interesą, kurį atitinkama valstybė narė pripažino esminiu, galėtų padaryti išvadą apie jo imperatyvumą<sup>131</sup>. Manytina, jog būtent dėl griežto (siauro) Roma I reglamento 9 straipsnio aiškinimo teismų sprendimai, kuriais būtų suteikiama galia šiame straipsnyje numatytiems viršesnėms privalomoms normoms, yra gana reti. Viena iš nedaugelio bylų, kurioje ESTT sprendė dėl imperatyvių kitos valstybės, nei *lex causae*, normų taikymo darbo teisinių santykių kontekste buvo 2016 m. Teisingumo Teisme nagrinėta byla *Nikiforidis*<sup>132</sup>. Nepaisant to, jog byloje nebuvo ginčo dėl Graikijos Respublikos priimtų įstatymų, kuriais buvo sumažintas viešajame sektoriuje dirbančių asmenų darbo užmokestis<sup>133</sup>, tokiu būdu užtikrinant esminių Graikijos ekonominių interesų (dėl Graikiją ištikusios finansų krizės) apsaugą, Teisingumo Teismas sprendė, jog Graikijos valdomoje pagrindinėje mokykloje, kuri yra įsikūrusi Vokietijoje, dirbančio Graikijos piliečio G. Nikiforidis ir Graikijos Respublikos ginčą nagrinėjantis Vokietijos federalinis darbo teismas (*Bundesarbeitsgericht*) negali tiesiogiai ar netiesiogiai taikyti minėtų Graikijos viršesnių privalomų nuostatų. Tokį savo sprendimą Teisingumo Teismas motyvavo tuo, jog, net ir atsižvelgiant į ES lojalios bendradarbiavimo principą, Roma I reglamento 9 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį ginčą nagrinėjantis teismas negali taikyti kitų viršesnių privalomų nuostatų, išskyrus numatytąsias ginčo nagrinėjimo vietos valstybės arba valstybės, kurioje turi būti arba buvo vykdomos iš sutarties kylančios prievolės, teisėje, tačiau šiam teismui nedraudžiama į šias kitas viršesnes privalomas nuostatas atsižvelgti kaip į faktines aplinkybes, jei tai numatyta pagal šio reglamento nuostatas sutarčiai taikytinoje nacionalinėje teisėje<sup>134</sup>. Taigi, skirtingai nuo Romos konvencijos 7 straipsnio, pagal kurį ginčo santykiams be teismo

---

<sup>131</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. spalio 17 d. sprendimas *Unamar*, C-184/12, EU:C:2013:663, 50 punktas.

<sup>132</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2016 m. spalio 18 d. sprendimas *Nikiforidis*, C-135/15, EU:C:2016:774.

<sup>133</sup> Graikijos Respublika Europos Sąjungos teisės aktais dėl Graikijoje kilusios finansų krizės buvo tik bendrai įpareigota konsoliduoti savo nacionalinį biudžetą, tačiau konkrečių priemonių pasirinkimas ir įgyvendinimas buvo paliktas pačios Graikijos nuožiūrai. Plačiau žr. KRONENBERG, A. Foreign Overriding Mandatory Provisions under the Regulation (EC) No 593/2008 (Rome I regulation). *Judgement of the European Court of Justice of 18 October 2016, Case C-135/15. Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2018, Vol. 10, No. 2, p. 881-882 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://home.heinonline.org/>>.

<sup>134</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2016 m. spalio 18 d. sprendimas *Nikiforidis*, C-135/15, EU:C:2016:774, 50-55 punktai. Nepaisant to, jog, vadovaudamasis ESTT sprendimu, Vokietijos federalinis darbo teismas į Graikijos įstatymus (priimtus dėl šios valstybės ekonominių sunkumų) atsižvelgė vertindamas bylos faktines aplinkybes, G. Nikiforidis darbo užmokesčio sumažinimą laikė neteisėtu ir negalimu pateisinti minėtais Graikijos teisės aktais. Plačiau žr. Vokietijos federalinis darbo teismas (*Bundesarbeitsgericht*). 2017 m. balandžio 26 d. sprendimas civilinėje byloje G. Nikiforidis prieš Graikijos Respubliką, Nr. 5 AZR 962/13 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <[http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2017/2017-08-07/5\\_AZR\\_962-13.pdf](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2017/2017-08-07/5_AZR_962-13.pdf)>. Cituojama pagal TRABER, O. K. Greek austerity bills do not apply to Greek citizens employed in Germany (GE). *European Employment Law Cases*, 2017, Nr. 4, p. 229-230 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

vietos viršesnių privalomų normų taip pat buvo galima taikyti bet kurios kitos valstybės, su kuria situacija yra labiau susijusi, privalomas teisės normas, Roma I reglamento 9 straipsnyje numatyta glaudžiau su sutartimi susijusios valstybės, kurios viršesnėmis privalomomis normomis remiantis galima nukrypti nuo konkrečiam santykiui taikytinos teisės, nuoroda yra patikslinta (susiaurinta), referuojant į valstybę, kurioje turi būti ar buvo vykdomos iš sutarties kylančios prievolės. Todėl nacionaliniai teismai neturi teisės atsižvelgti į kitos, nei Roma I reglamento 9 straipsnyje nurodytos, valstybės imperatyvias teisės normas.

Visų pirma, Roma I reglamento 9 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog jokios šio reglamento nuostatos negali riboti ginčo nagrinėjimo vietos teisės (*lex fori*) viršesnių privalomų nuostatų taikymo. Taigi, pavyzdžiui, Lietuvos teismas, nagrinėdamas šalių ginčą, kuriam pagal šalių pasirinkimą ar kolizines taisykles būtų taikoma Prancūzijos teisė, Lietuvos teisėje nustatęs egzistuojant viršesnes privalomas normas, kurios atsižvelgiant į bylos faktines aplinkybes yra svarbios nagrinėjamam ginčui, turėtų taikyti būtent šias Lietuvos teisės normas. Visos kitos *lex causae* nuostatos, kurios neprieštaraus *lex fori* viršesnėms privalomoms normoms, liks reguliuoti ginčo teisinius santykius. Roma I reglamento 9 straipsnio 3 dalyje numatytos valstybės, kurioje turi būti arba buvo vykdomos iš sutarties kylančios prievolės, viršesnės privalomos nuostatos, skirtingai nuo minėtųjų teismo vietos valstybės imperatyvių normų, šalių ginčą nagrinėjančio teismo gali būti taikomos pasirinktinai, t. y. teismas nėra įpareigotas šioje reglamento 9 straipsnio dalyje numatytas viršesnes privalomas normas taikyti visais atvejais. Kadangi, kaip jau buvo minėta, dažnu atveju darbo sutarties šalys susitarimu nepasirenka darbo sutarčiai taikytinos teisės, sutarčiai yra taikoma pagal kolizines normas nustatyta teisė, kuri dažniausiai (jei bus taikomas įprastinės darbo vietos kriterijus) iš esmės sutaps su valstybės, kurioje turi būti ar buvo vykdomos iš sutarties kylančios prievolės, teise. Todėl, atitinkamai, Roma I reglamento 9 straipsnio 3 dalies praktinė reikšmė yra gana nedidelė. Vis dėlto, tais atvejais, kai *lex causae* nesutaps su valstybe, kurioje turi būti vykdomos ar buvo vykdomos iš sutarties kylančios prievolės, teismas, sprendamas dėl tokių normų taikymo, turės atsižvelgti į jų pobūdį, tikslą bei jų taikymo ir netaikymo pasekmes bei galės jas taikyti tik tiek, kiek pagal jas sutarties vykdymas yra neteisėtas.

Taigi, Roma I reglamento 9 straipsnyje numatytos kitos valstybės viršesnės privalomos normos, skirtingai nuo reglamento 8 straipsnio 1 dalyje nurodytų darbuotojo interesus ginančių vidaus nuostatų, nuo kurių darbo sutarties šalys negali nukrypti savo susitarimu, yra tarptautinio pobūdžio, kuriomis užtikrinama itin svarbių valstybės viešųjų interesų apsauga. Tuo atveju, jeigu imperatyvios darbo teisės normos pateks tiek į Roma I reglamento

8 straipsnio 1 dalies, tiek į 9 straipsnio taikymo sritį, pirmenybė turėtų būti teikiama specialiai darbo santykius reglamentuoti skirtai – Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalies – taisyklei.

### 3.3. Ginčo nagrinėjimo vietos viešoji tvarka

Paskutinis, su viršesnėmis privalomomis nuostatomis glaudžiai susijęs, užsienio teisės taikymo apribojimas nustatytas Roma I reglamento 21 straipsnyje, pagal kurį ginčą nagrinėjantis teismas gali atsisakyti taikyti šiame reglamente nurodytos bet kurios valstybės teisės normą, jei jos taikymas būtų akivaizdžiai nesuderinamas su ginčo nagrinėjimo vietos viešąja tvarka<sup>135</sup> (*ordre public*). Taigi, šį straipsnį, kaip ir jau aptartą Roma I reglamento 9 straipsnį, galima taikyti tiek šalių susitarimu pasirinktos, tiek pagal kolizines taisykles nustatytos sutarčiai taikytinos teisės atžvilgiu. Nors Roma I reglamentas ir nepateikia viešosios tvarkos apibrėžimo, teisės teorijoje *ordre public* apibūdinama kaip pamatinės ginčo nagrinėjimo vietos teisės vertybės, kurios atspindi bendruosius visuomenės moralės principus<sup>136</sup>. Teisingumo Teismo praktikoje viešoji tvarka aiškinama taip pat kaip ir dabar reglamente tiesiogiai yra apibrėžiamos viršesnės privalomos nuostatos, t. y. kaip normos, kurių laikymasis buvo pripažintas tokiu svarbiu politinei, socialinei ar ekonominei atitinkamos valstybės narės sistemai apsaugoti, jog galima reikalauti, kad jų laikytųsi kiekvienas šios valstybės narės teritorijoje esantis asmuo ar kad jas atitiktų bet kokie šioje teritorijoje esantys teisiniai santykiai<sup>137</sup>. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką viešosios tvarkos sąvoka apima pagrindinius principus, kuriais yra grindžiama valstybės teisinė sistema, valstybės ir visuomenės funkcionavimas<sup>138</sup>. Darbo sutarčių kontekste daugelį šių nuostatų nustato Lietuvos Respublikos Konstitucija<sup>139</sup> (pvz., Konstitucijos 48-51 str.) arba jie yra išreikšti kaip Lietuvos darbo teisės principai (Darbo kodekso 2 str.)<sup>140</sup>. Užsienio teismų (Italijos Aukščiausiojo Teismo) praktikoje ginčo nagrinėjimo vietos viešajai tvarkai akivaizdžiai prieštaraujančiomis

---

<sup>135</sup> Angl. *public policy of the forum*; vok. *Öffentliche Ordnung im Staat des angerufenen Gerichts*; pranc. *ordre public du for*.

<sup>136</sup> Žr., pvz., CZERWINSKI, M. The law applicable to employment contracts under the Rome I-Regulation. *Adam Mickiewicz University Law Review*, 2015, Vol. 5, p. 160-161 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://pressto.amu.edu.pl/index.php/ppuam/article/view/5651>>.

<sup>137</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas *Arblade*, C-369/96 ir C-376/96, EU:C:1999:575, 30 punktas; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. birželio 19 d. sprendimas *Komisija prieš Liuksemburgą*, C-319/06, EU:C:2008:350, 29, 32 punktai.

<sup>138</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. gruodžio 21 d. teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga Nr. A2-14. *Teismų praktika*, 2000, Nr. 14.

<sup>139</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>140</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 57.



normomis buvo pripažinti Niujorko valstijos darbo teisės aktai, kuriais nėra nustatoma jokia darbuotojų apsauga neteisėto atleidimo iš darbo atveju<sup>141</sup>. Kaip kiti darbo teisės normų, kurios būtų akivaizdžiai nesuderinamos su ES valstybių narių viešąja tvarka, pavyzdžiai galėtų būti įvardijamos nuostatos, leidžiančios priverstinį darbą, įtvirtinančios darbo teisės subjektų nelygybę (lyties, rasės, amžiaus bei kitais pagrindais) ir pan. Visgi, kadangi viešoji tvarka yra vertinamasis kriterijus ir tokių normų sąrašo nepateikia nei Europos Sąjungos, nei Lietuvos teisės aktai ar teismų praktika, teismas dėl atsisakymo taikyti užsienio teisę kiekvienu konkrečiu atveju spręs individualiai, atsižvelgdamas į faktines konkrečios bylos aplinkybes. Toks atsisakymas bus galimas tik tokiu atveju, jei ginčo santykiams taikoma užsienio teisė bus akivaizdžiai nesuderinama su ginčo nagrinėjimo vietos viešąją tvarka, pavyzdžiui, tokios užsienio teisės taikymas ginčo santykiams lemtų teismo sprendimo vykdymo negalimumą.

Nors ginčo nagrinėjimo vietos viešoji tvarka ir viršesnės privalomos nuostatos yra glaudžiai susijusios ir iš dalies persidengiančios normos (žr. šio rašto darbo *Priedą*, kuriame pateikiami šalių pasirinkimą ribojančių teisės normų pavyzdžiai), Roma I reglamento 21 straipsnyje numatyta viešosios tvarkos išlyga, skirtingai nei Roma I reglamento 9 straipsnyje nustatytais viršesnėmis privalomomis normomis, yra siekiama pašalinti kai kurias viešosios tvarkos apsaugos būtinybės požiūriu nepageidaujamas užsienio teisės taikymo pasekmes, kai viršesnės privalomos nuostatos tiesiogiai veikia konkretų teisinį santykį bei formuoja šio teisinio santykio turinį<sup>142</sup>. Roma I reglamento 21 straipsnio taikymo padarinys yra negatyvus, t. y. šiuo straipsniu yra apribojamas šalių susitarimu pasirinktos ar pagal kolizines taisykles nustatytos teisės ginčo santykiams taikymas, aiškiai nenurodant, kurios valstybės teisė bus taikoma vietoj su ginčo nagrinėjimo vietos viešąja tvarka nesuderinamos užsienio teisės. ES valstybių nacionalinėje teisėje ir (ar) teismų praktikoje pateikiami du šios problemos sprendimo būdai: 1) esant užsienio teisės ir ginčo nagrinėjimo vietos viešosios tvarkos prieštaravimams turi būti taikoma pastarosios valstybės teisė (Austrijos, Belgijos ir Lietuvos<sup>143</sup> teisės sistemos); 2) ginčą nagrinėjantis teismas, remdamasis viešosios tvarkos kriterijumi, atsisakęs taikyti konkrečias užsienio teisės normas, jas turėtų pakeisti pagal ginčui

---

<sup>141</sup> Italijos Aukščiausiasis Teismas (*Corte di cassazione*). 2002 m. lapkričio 11 d. sprendimas, Nr. 15822. Cituojama pagal FRANZINA, P. Iš MAGNUS, U., et. al. *Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 827 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.

<sup>142</sup> Generalinio advokato SZPUNAR, M. 2016 m. balandžio 20 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Nikiforidis*, C-135/15, EU:C:2016:281, 68-70 punktai.

<sup>143</sup> Darbo kodekso 12 straipsnio 5 dalyje bei Civilinio kodekso 1.11 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog kitos valstybės teisė netaikoma, jei jos taikymas prieštarautų Lietuvos Respublikos Konstitucijos, šio kodekso bei kitų įstatymų nustatytai viešajai tvarkai. Tokiu atveju taikomos Lietuvos Respublikos teisės normos.

taikytinas kolizines taisykles nustatytos valstybės teise ir, tik nesant tokios galimybės, taikyti ginčo nagrinėjimo vietos teisę (Italijos teisės sistema)<sup>144</sup>. Nors abu šie teisės pasirinkimo variantai, Roma I reglamentui ir ESTT nepateikiant atsakymo, kurios valstybės teisės normos turėtų pakeisti dėl ginčo nagrinėjimo vietos viešosios tvarkos netaikomas užsienio teisės normas, yra priimtini, manytina, jog antrajam aiškinimui turėtų būti teikiama pirmenybė kaip labiau užtikrinančiam glaudžiau su sutartimi susijusios teisės taikymo galimybes (pvz., jei *ordre public* prieštarautų darbo sutarties šalių susitarimu pasirinktos teisės konkrečios normos, tokiu atveju vietoj jų galėtų būti taikomos, pavyzdžiui, įprastinės darbo vietos valstybės teisės normos).

Vis dėlto, iš darbo sutarčių kylančių ginčų atžvilgiu taip pat yra taikomi Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalyje bei 9 straipsnyje numatyti apribojimai, todėl ginčo nagrinėjimo vietos viešosios tvarkos išlygos praktinė reikšmė yra gana ribota. *Ordre public* išlyga bus taikoma tik tokiu atveju, jei ginčo nagrinėjimo vietos viešoji tvarka nebus apginta nuostatomis, nuo kurių darbo sutarties šalys negali nukrypti savo susitarimu pagal teisę, kuri būtų taikoma pagal Roma I reglamente numatytas kolizijos taisykles, arba viršesnėmis privalomomis ginčo nagrinėjimo vietos ar valstybės, kurioje turi būti ar buvo vykdomos iš darbo sutarties kylančios prievolės, nuostatomis. Atsižvelgiant į tai, jog konkretaus šalių pasirinkimu ir (ar) kolizinėmis normomis nustatytos darbo sutarčiai taikytinos teisės ribojančių normų sąrašo Roma I reglamentas nepateikia (žr. šio rašto darbą *Priedą*, kuriame pateikiami tokių normų praktiniai pavyzdžiai), darbo santykių šalių ginčą nagrinėjantis teismas kiekvienu konkrečiu atveju turės spręsti dėl atitinkamos valstybės teisės normų imperatyvaus pobūdžio, viešųjų interesų apsaugą ar viešąją tvarką užtikrinančių teisės normų egzistavimo ir taikymo konkrečioje situacijoje būtinumo. Iš esmės tai bus Direktyvoje 96/71/EB numatytos griežtosios darbo teisės normos bei pagrindiniai teisės principai (įskaitant ir tarptautinius (pvz., TDO) bei ES principus), kuriais grindžiama konkrečios valstybės teisinė, politinė, socialinė ir ekonominė sistema bei visa valstybės santvarka.

---

<sup>144</sup> FRANZINA, P. Iš MAGNUS, U., *et. al. Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 836 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.

#### 4. MOBILIŲ DARBUOTOJŲ DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINOS TEISĖS PROBLEMA PAGAL ROMA I REGLAMENTĄ

Atsižvelgiant į tai, kad vienos darbo vietos neturinčių (mobilių / keliaujančių) darbuotojų darbo santykiams taikytinos teisės problema yra aktuali iki šiol, o vienareikšmiško atsakymo nepateikia nei teisės doktrina, nei praktika, išsamiai išanalizavus Roma I reglamente numatytų kolizinių taisyklių taikymo atvejus ir atskleidus jų tarpusavio santykį, toliau, remiantis Roma I reglamento nuostatomis, bus aptariama keleto tokių profesijų atstovų (orlaivių įgulos narių, pilotų bei atvirose vandenyse (jūroje, vandenyne) dirbančių asmenų) darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo problematika bei pateikiami kylančių teisės kolizijų sprendimo būdai.

##### 4.1. Orlaivių įgulos narių, pilotų darbo santykiams taikytina teisė

Viena iš asmenų grupių, kurių darbo santykiams būdingas mobilumas, yra tarptautinių reisų orlaivių įgulos nariai (stiuardėsės, stiuardai) bei pilotai. Atsižvelgiant į tai, jog šių profesijų atstovai savo darbo funkcijas atlieka ne vienoje valstybėje, t. y. neturi vienos nuolatinės darbo vietos – valstybės, kurioje vykdytų savo darbo pareigas darbdaviui, iškyla klausimas, kurios valstybės teisė turėtų būti taikoma orlaivių įgulos narių, pilotų darbo sutartims, bei kokiais kriterijais vadovaujantis ši taikytina teisė turi būti nustatoma. Diskusija šiais klausimais tarp teisės mokslininkų gyva iki šių dienų. Teisės doktrinoje pateikiami trys susiejimo kriterijai, pagal kuriuos siūloma spręsti, kurios valstybės teisę reikėtų taikyti konkrečioms orlaivių įgulos narių, pilotų darbo santykiams: 1) pirmos pozicijos šalininkai teigia, jog taikytina teisė turi būti nustatoma pagal orlaivio registracijos vietos arba lėktuvo vėliavos principus<sup>145</sup>; 2) kiti gi mano, jog turėtų būti atsižvelgiama į darbdavio verslo (buveinės) vietą ir taikoma būtent šios valstybės teisė<sup>146</sup>; 3) o treči taikytinos teisės nustatymo kriterijų sieja su šia profesijai išimtinai

---

<sup>145</sup> MORGENSTERN, F. *International Conflicts of Labour Law: A Survey of the Law Applicable to the International Employment Relation*. Geneva, 1984, p. 28-32. Iš GRUŠIĆ, U. *The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, filosofija. Department of Law of the London School of Economics, 2013, p. 38, 169 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://etheses.lse.ac.uk/583/1/Grusic\\_International\\_Employment\\_Contract\\_2012.pdf](http://etheses.lse.ac.uk/583/1/Grusic_International_Employment_Contract_2012.pdf)>.

<sup>146</sup> Max Planck Institute for Comparative and International Private Law. Comments on the European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). *The Rabel Journal of Comparative and International Private Law*, Bd. 71, H. 2, 2007, p. 282, 286-288 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.jstor.org/>>; BÉLOHLÁVEK, A. J. *Rome convention, Rome I regulation: Commentary*. Huntington [N.Y.]: Juris, 2010, p. 1375-1376.

būdinga pagrindine buvimo vieta / baze (angl. *home base*), kuri yra nustatoma kiekvieno oro įgulos nario darbo sutartyje<sup>147</sup>. Toliau bus aptariami kiekvienas iš minėtų kriterijų, didžiausią dėmesį skiriant bazės taisyklės analizei.

#### 4.1.1. Lėktuvo vėliavos (registracijos) kriterijus

Pirmasis kriterijus, kuriuo vadovaujantis teisės teorijoje siūloma nustatyti orlaivių įgulos narių darbo santykiams taikytiną teisę, yra orlaivio registracijos vieta arba valstybė su kurios vėliava skraido lėktuvas. Pagal šią teoriją skrydžių palydovų, pilotų įprasta darbo vieta yra laikytinas lėktuvas. Kadangi lėktuvų teisinė priklausomybė siejama su valstybe, kurioje jie yra registruoti ir (ar) su kurios vėliava jie skraido, lėktuvų įgulos narių darbo sutartims turėtų būti taikoma būtent šios valstybės teisė, jei darbuotojas dirba tik vienoje valstybėje registruotuose ar su jos vėliava skraidančiuose lėktuvuose. O jeigu darbuotojas dirba keliose valstybėse registruotuose orlaiviuose, tuomet laikytina, jog darbuotojas įprastinės darbo vietos neturi ir jo darbo sutarčiai turi būti taikoma darbdavio buveinės vietos teisė<sup>148</sup>. Paminėtina, jog Lietuvos įstatymų leidėjas skrydžių palydovų, pilotų darbo sutartims taikytinos teisės nustatymo kriterijų taip pat yra susiejęs būtent su valstybės skiriamaisiais ženklais (vėliava), kuriais yra pažymėtas lėktuvas. Tiek naujame Darbo kodekse, tiek iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusiame 2002 m. Darbo kodekse yra (buvo) numatyta, kad darbo santykius orlaiviuose reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo teisės normos, jei šie orlaiviai pažymėti Lietuvos Respublikos skiriamaisiais ženklais<sup>149</sup>. Ši nuostata siejama su orlaivio nacionaline priklausomybe Lietuvos Respublikai, mat pagal Lietuvos Respublikos aviacijos įstatymo<sup>150</sup> 9 straipsnio 1 dalį tokiu orlaiviu laikomas Lietuvos Respublikos civilinių arba karinių orlaivių registre registruotas orlaivis<sup>151</sup>. Vis dėlto, atkreiptinas dėmesys, kad lėktuvo priklausymo valstybei principas pagal Darbo kodeksą yra taikomas tik tokiu atveju, jeigu darbo santykių šalys nėra pasirinkę taikytinos teisės arba kitų taisyklių nenumato tarptautiniai ar Europos Sąjungos teisės aktai.

---

<sup>147</sup> MANKOWSKI, P. Iš FERRARI, F.; ir LEIBLE, S. (ed.). *Rome I Regulation: The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*. Munich: Sellier – European Law Publishers GmbH, 2009, p. 177-181 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/viluniv-ebooks/home.action>>.

<sup>148</sup> Max Planck Institute for Comparative and International Private Law. Comments on the European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). *The Rabel Journal of Comparative and International Private Law*, Bd. 71, H. 2, 2007, p. 286-287 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.jstor.org/>>.

<sup>149</sup> Žr. Darbo kodekso 11 straipsnio 2 dalį, 2002 m. Darbo kodekso 5 straipsnio 2 dalį.

<sup>150</sup> Lietuvos Respublikos aviacijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2918.

<sup>151</sup> DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 52.

#### 4.1.2. Darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijus

Kitas kriterijus, pagal kurį gali būti nustatoma taikytina teisė orlaivių įgulos narių darbo santykiams, yra darbuotoją įdarbinusio darbdavio verslo vieta. Šio principo taikymas grindžiamas tuo, kad tarptautinių reisų pilotai ir skydžių palydovai neturi nuolatinės darbo vietos vienoje valstybėje, kadangi didelę savo darbo dalį atlieka skirtingose valstybėse esančiuose oro uostuose. Dėl šios priežasties turi būti taikomos darbdavio verslo vietos darbo teisės normos<sup>152</sup>. Taigi, šią poziciją palaikančių autorių nuomone pilotų, lėktuvų įgulos narių darbo sutartys patenka į Roma I reglamento 8 straipsnio 3 dalies (atitinkamai į Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies b punkto) reguliavimo sritį, t. y. laikoma, jog šiuo atveju negalima nustatyti valstybės, kurioje įprastai dirba darbuotojas, ir turi būti taikoma kita po minėto kriterijaus einanti – darbdavio verslo vietos – taisyklė.

Vis dėlto, manytina, jog nei pirmoji, nei antroji pozicijos nėra visiškai teisingos, mat jų taikymas gali sąlygoti palankiausios teismo vietos ieškojimo (angl. *forum shopping*) analogo – palankiausios teisės (angl. *law shopping*) – pasirinkimo riziką, t. y. suteiktą galimybę darbdaviams, piktnaudžiaujant savo padėtimi bei nukrypstant nuo darbuotojų apsaugos principo, pasirinkti jiems palankiausią buveinės (verslo) ar orlaivių registracijos vietą, tokiu būdu sudarant prielaidas darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesų pažeidimui kilti. Svarbu paminėti, jog lėktuvų nacionalinio priklausymo reikšmės svarba, nustatant taikytiną teisę, argumentuotai buvo paneigta generalinio advokato H. Saugmandsgaard Øe išvadoje pateiktoje Teisingumo Teismui nagrinėjant sujungtas bylas C-168/16 ir C-169/16<sup>153</sup>. Kaip pagrįstai nurodė generalinis advokatas, lėktuvų nacionalinis priklausymas, jų registracija konkrečioje valstybėje neturi reikšmės ir negali būti laikomi aplinkybėmis, į kurias teismai turėtų atsižvelgti nustatydami keleivių salono personalo įprastinę darbo vietą. Tokia pozicija iš esmės buvo grindžiama šiomis, aiškinant Briuselis I reglamento, skirto jurisdikcijos klausimų sureguliuavimui (kurį pakeitė Briuselis I bis reglamentas), ir 1944 m. Tarptautinės civilinės aviacijos konvencijos (toliau – Čikagos konvencija)<sup>154</sup>, kurioje numatytas lėktuvų

<sup>152</sup> Max Planck Institute for Comparative and International Private Law. Comments on the European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). *The Rabel Journal of Comparative and International Private Law*, Bd. 71, H. 2, 2007, p. 287 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.jstor.org/>>.

<sup>153</sup> Generalinio advokato SAUGMANDSGAARD ØE, H. 2017 m. balandžio 27 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sujungtose bylose *Nogueira ir kt.*, C-168/16 ir C-169/16, EU:C:2017:312.

<sup>154</sup> 1944 m. gruodžio 7 d. Tarptautinė civilinės aviacijos konvencija (Čikagos konvencija). *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 15733.

nacionalinės priklausomybės principas, teisės normas, priežastimis: 1) Briuselis I reglamento nuostatose nėra nė vienos nuorodos į Čikagos konvenciją ar į lėktuvų, kuriuose dirba darbuotojai, nacionalinę priklausomybę; 2) nė vienoje Čikagos konvencijos nuostatoje nenustatyta, kad darbas lėktuvo salone turi būti laikomas atliktu valstybės, kuriai priklauso lėktuvas, teritorijoje; 3) Čikagos konvencijos 17 straipsnyje nustatyta orlaivio nacionalinės priklausomybės sąvoka nesiekia orlaivio vidinę erdvę prilyginti valstybės, kuriai priklauso šis orlaivis, teritorijai ir nedaromas toks poveikis<sup>155</sup>. Nors minėtose bylose buvo nagrinėjami jurisdikcijos, susijusios su individualiomis orlaivių salono įgulos narių darbo sutartimis, klausimai, tačiau pateikti generalinio advokato išaiškinimai taip pat yra aktualūs ir sprendžiant taikytinos teisės nustatymo klausimus. Kaip jau buvo pažymėta šiame darbe, Roma I reglamento materialinė taikymo sritis ir nuostatos turėtų atitikti reglamentą Briuselis I. Teisingumo Teismas savo praktikoje taip pat yra ne kartą lygiagrečiai aiškinęs šiuos teisės aktus ir, be kita ko, kiek tai susiję su Romos konvencijoje (Roma I reglamente) ir Briuselio konvencijoje (Briuselis I ir Briuselis I bis reglamentuose) įtvirtintomis nuostatomis dėl darbo sutarčių<sup>156</sup>. Todėl atsižvelgiant į šių teisės aktų tapatų – darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, apsaugos – principą, juose vartojamas tapačias sąvokas (pvz., įprastinė darbo vieta) bei ESTT praktiką, manytina, jog generalinio advokato H. Saugmandsgaard Øe išvadoje pateikti išaiškinimai taip pat taikytini ir sprendžiant taikytinos teisės klausimus bei dėl šių priežasčių turėtų būti atmestas orlaivių nacionalinio priklausymo, jų registravimo vietos susiejimo kriterijus.

Tas pats pasakytina ir apie darbdavio verslo (buveinės) vietos kriterijų. Teisingumo Teismas, spręsdamas taikytinos teisės darbo sutartims nustatymo klausimus, yra pagrįstai pažymėjęs, jog siekiant užtikrinti adekvačią darbuotojo apsaugą turi būti užtikrinama, kad bus taikoma tos valstybės, kurioje darbuotojas dirba, o ne tos, kurioje yra darbdavio buveinė, teisė. Todėl atsižvelgiant į minėtą tikslą, Romos konvencijoje (atitinkamai ir Roma I reglamente) įtvirtintą valstybės, kurioje darbuotojas paprastai dirba, kriterijų reikia aiškinti plačiai, o darbdavio verslo vietos kriterijų reikėtų taikyti tik tada, kai bylą nagrinėjantis teismas negali nustatyti valstybės, kurioje paprastai dirbama<sup>157</sup>. Orlaivių įgula, pilotai (kaip detaliau bus

---

<sup>155</sup> Generalinio advokato SAUGMANDSGAARD ØE, H. 2017 m. balandžio 27 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sujungtose bylose *Nogueira ir kt.*, C-168/16 ir C-169/16, EU:C:2017:312, 118-127 punktai.

<sup>156</sup> *Ibid.*, 75-80 punktai.

<sup>157</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151, 42 ir 43 punktai; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Voogsgeerd*, C-384/10, EU:C:2011:842, 35 punktas.

pasisakoma žemiau) iš esmės nėra laikomi tokios profesijos atstovais, kurių darbo vietos nebūtų iš viso įmanoma nustatyti, todėl darbdavio verslo vietos kriterijus šios profesijos atstovų darbo santykiams taikytinos teisės nustatymui neturėtų būti aklaui taikomas (tai turėtų būti labiau išimtis, nei taisyklė).

#### 4.1.3. Bazės (pagrindinės buvimo vietos) kriterijus

Paskutinis aptartinas kriterijus, kuriuo vadovaujantis teisės doktrinoje yra siūloma nustatyti lėktuvų įgulos narių darbo santykiams taikytiną teisę, kaip jau buvo minėta, yra su šios profesijos atstovais išimtinai susijusios bazės / pagrindinės buvimo vietos (angl. *home base*), kuri yra nustatoma kiekvieno orlaivio įgulos nario, piloto darbo sutartyje, taisyklė. Jos taikymas grindžiamas tuo, jog nei pirmasis, nei antrasis kriterijai nesuteikia darbuotojams reikiamos apsaugos, todėl turėtų būti vadovujamasi bazės taisykle ir taikoma tos valstybės, iš kurios darbuotojas pradeda ir kurioje baigia skydžius, teisė. Priešingai nei darbdavio buveinės vietos kriterijaus taikymo atveju, bazė nebūtinai sutaps su darbdavio buveinės (verslo) vieta ar darbo sutarties pasirašymo vieta; ji nustatoma išskirtinai atsižvelgiant tik į vietą, iš kurios darbuotojas pradeda darbą ir į kurią grįžta po jo atlikimo. Bazė laikytina vieta, kurioje darbuotojas yra integruotas į darbdavio verslą, ir būtent dėl to valstybės, kurioje yra darbuotojo bazė, teisė ir turėtų būti taikoma<sup>158</sup>. Šis aiškinimas kurį laiką laikytas teisingiausiu, mat buvo paremtas ESTT jurisprudencija, aiškinančia įprastinės darbo vietos sąvoką: įprasta darbo vieta reiškia ne tik valstybę, kurioje darbuotojas atlieka didžiąją dalį savo funkcijų, tačiau ir tą valstybę iš kurios darbuotojas vykdo (yra vykstama atlikti) darbuotojo darbo funkcijas<sup>159</sup>. Vis dėlto, Teisingumo Teismas prieš maždaug pusantų metų, nagrinėdamas sujungtas bylas C-168/16 ir C-169/16<sup>160</sup>, paneigė bazės principo aklo taikymo galimybes ir įvedė daugiau aiškumo, sprendžiant dėl oro įgulos narių darbo santykiams taikytinos teisės.

Bylose, kurių pagrindu Belgijos teismai kreipėsi į ESTT prejudicinio sprendimo, iš esmės keliamas šis klausimas: ar sąvoka įprastinė darbo vieta tarptautinį keleivių vežimą oro

<sup>158</sup> Max Planck Institute for Comparative and International Private Law. Comments on the European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). *The Rabel Journal of Comparative and International Private Law*, Bd. 71, H. 2, 2007, p. 287 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.jstor.org/>>.

<sup>159</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. sausio 9 d. sprendimas *Rutten prieš Cross Medical*, C-383/95, EU:C:1997:7, 23-27 punktai; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2002 m. vasario 27 d. sprendimas *Weber*, C-37/00, EU:C:2002:122, 49 punktas.

<sup>160</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. rugsėjo 14 d. sprendimas *Nogueira ir kt.*, C-168/16 ir C-169/16, EU:C:2017:688.

transportu vykdančios bendrovės darbuotojų – orlaivių personalo narių – atžvilgiu negali būti aiškinama kaip prilygintina sąvokai „pagrindinė buvimo vieta / bazė“, kuri apibrėžiama kaip naudotojo paskirta vieta įgulos nariui, iš kurios įgulos narys įprastai pradeda ir kur baigia darbo laiką arba darbo laikų seką, ir kur esant įprastoms sąlygoms naudotojas nėra atsakingas už atitinkamo įgulos nario apgyvendinimą<sup>161</sup>. Atsakydamas į šį klausimą, Teisingumo Teismas pažymėjo, kad jei valstybės narės teismas negali nedviprasmiškai nustatyti įprastos darbuotojo darbo vietos, jis turi nustatyti vietą, iš kurios šis darbuotojas vykdo savo pagrindinius įsipareigojimus darbdaviui. Norėdamas nustatyti šią vietą, teismas turi atsižvelgti į veiksmų, aplinkybių, apibūdinančių darbuotojo veiklą, visetą: svarbu 1) kurioje valstybėje yra vieta, iš kurios darbuotojas vykdo vežimus; 2) gauna nurodymus dėl jų vykdymo; 3) organizuoja savo darbą; 4) vieta, kurioje yra darbo priemonės; 5) vieta, kurioje laikomi lėktuvai; bei 6) vietos, kuriose paprastai yra vykdomos darbo užduotys<sup>162</sup>. Išskirdamas svarbiausias bylų faktines aplinkybes (Belgijos Šarlerua oro uoste darbuotojai pradėdavo ir baigdavo darbą; čia jie gaudavo nurodymus dėl užduočių ir organizuodavo savo darbą; šiame oro uoste taip pat buvo darbuotojų darbdavių biuras / įgulos narių kambarys (angl. *crew room*); į jį darbuotojai turėjo atvykti nedarbingumo ir drausminių pažeidimų atvejais; lėktuvai, kuriuose dirbo keleivių salono personalas taip pat buvo laikomi Šarlerua; darbuotojai pagal darbo sutartis turėjo apsigyventi ne daugiau kaip valandos kelio atstumu nuo Šarlerua oro uosto), generalinis advokatas H. Saugmandsgaard Øe pagrįstai sprendė, jog būtent Šarlerua oro uostas yra laikytinas vieta, iš kurios darbuotojai vykde pagrindinius įsipareigojimus darbdaviui<sup>163</sup>. Prie šių generalinio advokato nurodytų esminių faktinių aplinkybių papildomai nurodytina ir tai, kad darbuotojai be darbo pareigų tarptautinių skrydžių metu, prieš skrydžius Šarlerua oro uoste taip pat vykdydavo kitas prievoles darbdaviui, t. y. atlikdavo keleivių registracijos, įlaipinimo, dokumentų patikrinimo ir kt. funkcijas. Taigi, kaip matyti iš ESTT sprendimo ir iš generalinio advokato išvados įprastinės darbo vietos sąvoka orlaivių įgulos atžvilgiu aiškintina kaip vieta, iš kurios darbuotojai vykdydami sutartį atlieka savo įprastines darbo funkcijas. Toks aiškinimas, be kita ko, atitinka Europos Sąjungos teisės aktų leidėjo valią, kadangi, kaip jau buvo pažymėta aukščiau, keičiant Romos konvenciją Roma I reglamentu įprastinės darbo vietos sąvoka buvo išplėsta, be žodžių „vieta, kurioje“ taip pat įtraukiant žodžius „vieta, iš

---

<sup>161</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. rugsėjo 14 d. sprendimas *Nogueira ir kt.*, C-168/16 ir C-169/16, EU:C:2017:688, 32 punktas.

<sup>162</sup> *Ibid.*, 60-64 punktai.

<sup>163</sup> Generalinio advokato SAUGMANDSGAARD ØE, H. 2017 m. balandžio 27 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sujungtose bylose *Nogueira ir kt.*, C-168/16 ir C-169/16, EU:C:2017:312, 96-107 punktai.



kurios“ paprastai dirbama, tokiu būdu, visų pirma, sudarant galimybę šią normą taikyti lėktuvų personalui, jei yra tvirtas pagrindas, kuriuo organizuojamas darbas, o personalas vykdo kitas prievoles savo darbdavio atžvilgiu (registracija, saugumo kontrolė)<sup>164</sup>. Taigi, nors Teisingumo Teismas tiesiogiai ir nepasisakė dėl teisės, kuri turėtų būti taikoma orlaivių įgulos, pilotų darbo sutartims, nesant šalių pasirinkimo arba tuo atveju, jei šiuo pasirinkimu būtų nukrypstama nuo teisės, kuri būtų taikoma šalims neišreiškus savo valios dėl taikytinos teisės, tačiau minėtas ESTT išaiškinimas leidžia šią taikytiną teisę identifikuoti, remiantis teismo įvardintais įprastos darbo vietos, t. y. vietos, iš kurios oro įgulos nariai įprastai atlieka savo darbą, nustatymo kriterijais. Šiuo atveju, tai būtų Belgijos teisė. Tokiai išvadai, be kita ko, pritariama ir teisės mokslininkų darbuose bei ES nacionalinių teismų praktikoje<sup>165</sup>.

Pasisakydamas dėl pagrindinės buvimo vietos / bazės, kaip ji suprantama pagal Tarybos reglamento Nr. 3922/91 dėl techninių reikalavimų ir administracinės tvarkos suderinimo civilinės aviacijos srityje (toliau – Reglamentas Nr. 3922/91)<sup>166</sup> III priedą<sup>167</sup>, Teisingumo Teismas pažymėjo, jog ši sąvoka negali būti prilyginama įprastinės darbo vietos sąvokai. Tokią išvadą ESTT padarė atsižvelgdamas į tai, jog iš esmės skiriasi minėto reglamento bei Briuselis I reglamento (atitinkamai ir Roma I reglamento) tikslai bei taikymo sritys, o įprastinės darbuotojo darbo vietos sąvoka neturėtų būti prilyginama kokiam nors sąvokai, esančiai kitame Sąjungos teisės akte, mat tai paneigtų įprastinės darbuotojo darbo vietos sąvokos autonomiškumą. Įprastinė darbo vieta turėtų būti nustatoma iš aukščiau aptartų aplinkybių visumos, o bazė gali būti tik veiksniumi, padedančiu šias aplinkybes identifikuoti, t. y.

---

<sup>164</sup> 2005 m. gruodžio 15 d. Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės (Roma I), pateiktas Europos Bendrijų Komisijos. KOM(2005) 650 galutinis, p. 7.

<sup>165</sup> Žr., pvz., TEMMING, F. The case of Sandra Nogueira and Others v Crewlink Ireland ltd and Miguel Jose Moreno Osacar v Ryanair Designated Activity Company. Comment to Court of Justice of the European Union (Second Chamber), judgement of 14 September 2017, Case C-168/16. *European Labour Law Journal*, 2018, Vol. 9(2), p. 211-212 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://journals.sagepub.com>>; KERR, A. ECJ 14 September 2017, case C-168/16 and C-169/16 (Ryanair), Private international law. *European Employment Law Cases*, 2017, Nr. 4, p. 236-237 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>; Court orders Ryanair to comply with Dutch law. *AFP*, 2018 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. gruodžio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://phys.org/news/2018-07-court-ryanair-comply-dutch-law.html>>.

<sup>166</sup> 1991 m. gruodžio 16 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 3922/91 dėl techninių reikalavimų ir administracinės tvarkos suderinimo civilinės aviacijos srityje. *OL*, 2004 m. *specialusis leidimas*, 7 skyrius, 1 tomas, p. 348.

<sup>167</sup> 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1899/2006, keičiantis Tarybos reglamentą (EEB) Nr. 3922/91 dėl techninių reikalavimų ir administracinės tvarkos suderinimo civilinės aviacijos srityje. *OL*, 2006, L 377, p. 1. Pagrindinė buvimo vieta (bazė) pagal Reglamento Nr. 3922/91 III priedo taisyklę OPS 1.1095 suprantama kaip naudotojo paskirta vieta įgulos nariui, iš kurios įgulos narys įprastai pradeda ir kur baigia darbo laiką arba darbo laikų seką, bei kur esant įprastoms sąlygoms naudotojas nėra atsakingas už atitinkamo įgulos nario apgyvendinimą.

bazė turi tik netiesioginę reikšmę nustatant darbuotojo įprastinę darbo vietą<sup>168</sup>. Tačiau manytina, jog nors Teisingumo Teismas ir atmetė bazės taisyklės, kaip įprastinės orlaivių įgulos narių darbo vietos, taikymo galimybę, orlaivių įgulos bazės vieta, nustatyta jų darbo sutartyje, įprastu atveju lems šiems darbuotojams taikytiną teisę, kadangi tai yra vieta, iš kurios orlaivių įgulos nariai pradeda ir į kurią grįžta baigę savo darbą.

Atkreiptinas dėmesys, jog aptartas ESTT sprendimas buvo priimtas pasisakant dėl orlaivių, skraidančių tarptautiniais oro maršrutais, įgulos (skrydžių palydovų) darbuotojų, todėl kyla klausimas, ar šiame sprendime pateiktais išaiškinimais galima vadovautis sprendžiant tarptautinio keleivių vežimo oru paslaugas teikiančiuose bendrovėse įdarbintų pilotų darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo klausimus. Nepaisant to, kad teisės doktrinoje galima rasti nuomonių, jog yra būtina atskirti skrydžių palydovų ir pilotų darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo kriterijus, argumentuojant tuo, jog pilotai savo darbo funkcijas vykdo išimtinai tik lėktuve ir įprastos jų darbo vietos nustatymas būtų dirbtinis, dėl to pilotų darbo sutartims turėtų būti taikoma darbdavio verslo vietos teisė<sup>169</sup>, vis dėlto, manytina, kad tokia pozicija yra klaidinga, kadangi didžioji dauguma Teisingumo Teismo nurodytų kriterijų yra taip pat pilnai pritaikomi ir pilotų atžvilgiu bei pagal juos nustatyta vieta dažnu atveju nesiskirs nuo orlaivių įgulos narių įprastinės darbo vietos, neatsižvelgiant į tai, jog orlaivių įgulos nariai dalį savo darbo pareigų, skirtingai nei pilotai, taip pat atlieka ant žemės.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta šiame skyriuje, darytina išvada, jog sprendžiant orlaivių įgulos narių (skrydžių palydovų) ir pilotų darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo klausimą turi būti vadovaujama vieta, iš kurios darbuotojas vykdydamas sutartį įprastai atlieka darbą, kriterijumi. Nustatant šią vietą turi būti atsižvelgiama į šių aplinkybių visumą, t. y. 1) iš kurios vietos darbuotojas pradeda ir kurioje baigia savo darbą; 2) kurioje vietoje darbuotojas gauna nurodymus ir organizuoja savo darbą; 3) kurioje vietoje yra darbo priemonės ir laikomi lėktuvai; bei 4) kurioje vietoje yra paprastai vykdomos darbo užduotys. Ši vieta, iš kurios orlaivio įgulos narys, pilotas paprastai atlieka savo darbo funkcijas, dažnu atveju sutaps su orlaivių įgulos narių, pilotų pagrindine buvimo vieta / baze, t. y. vieta iš kurios šie darbuotojai įprastai pradeda ir į kur baigia savo darbą bei kuri nustatoma jų darbo sutartyje, šią vietą susiejant su konkrečiu oro uostu.

---

<sup>168</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. rugsėjo 14 d. sprendimas *Nogueira ir kt.*, C-168/16 ir C-169/16, EU:C:2017:688, 65-77 punktai.

<sup>169</sup> BĚLOHLÁVEK, A. J. *Rome convention, Rome I regulation: Commentary*. Huntington [N.Y.]: Juris, 2010, p. 1376-1377.

## 4.2. Atviroje jūroje dirbančių asmenų darbo santykiams taikytina teisė

Atviroje jūroje plaukiojančiuose laivuose (pvz. kruiziniuose laivuose arba kroviniuose laivuose) dirbančių asmenų (jūrininkų, virėjų, keleivius aptarnaujančio personalo) darbo santykiams taikytinos teisės klausimas taip pat, kaip ir jau aptarti oro įgulos narių darbo santykiai, tiek teisės doktrinoje, tiek praktikoje kelia nemažai diskusijų. Skirtingų valstybių teisės aktai, teismų praktika ir (ar) doktrina nustato skirtingus šių darbuotojų darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo kriterijus. Pagrindinis, labiausiai naudojamas susiejimo kriterijus yra jūrų tarptautinėje privatinėje teisėje plačiai pripažįstamas laivo vėliavos principas<sup>170</sup>. Pirmenybę šiam principui taip pat teikia ir Lietuvos teisės aktai (Darbo kodekso 11 str. 1 d. ir Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymo<sup>171</sup> 5 str. 5 d.) bei negausi teismų praktika<sup>172</sup>. Panašiai kaip ir oro įgulos darbuotojų atveju, laivo vėliavos principo taikymas laivuose dirbančių asmenų darbo sutartims teisės doktrinoje grindžiamas tuo, jog laivas yra vieta, kurioje darbuotojas įprastai atlieka savo darbo funkcijas, o būtent pagal laivo vėliavą yra nustatoma laivo nacionalinė priklausomybė. Tokios pozicijos laikosi dauguma Vokietijos, Prancūzijos ir Belgijos teisės mokslininkų. Jungtinės Karalystės akademikai, priešingai, pirmenybę teikia darbuotoją įdarbinusio verslo vietos teisei, argumentuodami tuo, kad laivai plaukia per skirtingoms valstybėms priklausančius teritorinius vandenius, todėl laivuose dirbantys darbuotojai neturi įprastos darbo vietos vienoje valstybėje<sup>173</sup>. Su pastarąją pozicija nesinorėtų sutikti, kadangi, kaip jau buvo pažymėta detalčiai aptariant oro įgulos narių darbo santykiams taikytinos teisės klausimus, pirmenybę teikiant darbdavio buveinės vietos teisei, būtų nepagrįstai paneigiamas Roma I reglamentu siekiamas darbuotojų apsaugos tikslas, sudarant prielaidas darbdavių piktnaudžiavimui kilti.

---

<sup>170</sup> Max Planck Institute for Comparative and International Private Law. Comments on the European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). *The Rabel Journal of Comparative and International Private Law*, Bd. 71, H. 2, 2007, p. 296 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.jstor.org/>>.

<sup>171</sup> Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 101-2300.

<sup>172</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. „West Atlantic Fishing Company LTD“, Nr. 3K-3-1093/2003; Klaipėdos miesto apylinkės teismas. 2014 m. kovo 17 d. sprendimas už akių civilinėje byloje S. R. v. „Marion K“ GmbH & Co. KG, Nr. 2-569-512/2014.

<sup>173</sup> Max Planck Institute for Comparative and International Private Law. Comments on the European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). *The Rabel Journal of Comparative and International Private Law*, Bd. 71, H. 2, 2007, p. 294 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.jstor.org/>>.

Teisingumo Teismas konkretaus atsakymo į klausimą, kurios valstybės teisė turėtų būti taikoma atviroje jūroje plaukiojančiuose laivuose dirbančių asmenų atžvilgiu, taip pat nepateikia. Trumpai aptartini du ESTT sprendimai bylose *Voogsgeerd*<sup>174</sup> ir *Viking Line*<sup>175</sup>, kurių faktinės aplinkybės susijusios su laivų įgulos narių darbo sąlygomis ir iš darbo santykių kylančiais reikalavimais. Byloje *Voogsgeerd*, Teisingumo Teismas, pasisakydamas dėl vadovaujančiu inžinieriumi Šiaurės jūroje plaukiančiuose laivuose dirbančio asmens darbo sutarčiai taikytinos teisės nustatymo kolizinių taisyklių, pažymėjo, jog darbo santykius apibūdinančios aplinkybės, minimos sprendime pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, t. y. faktinė darbo vieta; vieta, kur darbuotojas gauna nurodymus; arba vieta, kur jis turi atvykti prieš vykdydamas užduotis, yra reikšmingos nustatant šiems darbo santykiams taikytiną teisę, nes jei šios vietos yra toje pačioje valstybėje, bylą nagrinėjantis teismas gali nuspręsti, kad situacija priskirtina Romos konvencijos 6 straipsnio 2 dalies a punkte reglamentuojamiems atvejams<sup>176</sup>. Taigi, nors ESTT iš esmės pasisakė dėl įprastinės darbo vietos, t. y. vietos, iš kurios darbuotojas įprastai vykdo savo darbo funkcijas bei į kurią grįžta po darbo atlikimo, teisės galimo taikymo laivuose dirbančių asmenų atžvilgiu, kaip matyti, šio kriterijaus taikymo galimybę jis vis dėlto siejo su šią vietą identifikuoti padedančių faktinių aplinkybių visuma. Kadangi ne visais atvejais pavyks nustatyti laivo įgulos narių įprastą darbo vietą (vietą, iš kurios darbuotojas pradės savo darbą) arba ji ne visada bus toje pačioje valstybėje, manytina, kad šiuo Teisingumo Teismo sprendimu nebuvo siekiama pateikti išvados, jog aptariamų darbuotojų darbo sutartims visais atvejais turėtų būti taikoma Roma I reglamento 8 straipsnio 2 dalyje nustatyta kolizinė taikytinos teisės nustatymo taisyklė. Laivo vėliavos valstybės teisės taikymo galimybę patvirtina ESTT sprendimas byloje *Viking Line*, kurioje buvo sprendžiamas klausimas dėl Suomijos jūrininkų profesinės sąjungos taikytų kolektyvinių priemonių ir grasinimų imtis šių priemonių, skirtų atgrasyti bendrovę Viking pakeisti vieno iš jos laivų Suomijos vėliavą ir įregistruoti jį su kitos ES valstybės narės vėliava, teisėtumo. Bolonijos universiteto profesorė A. Zanobetti, prioritetą teikdama būtent laivo vėliavos principui, pažymi, jog minėtoje byloje Teisingumo Teismo pateiktas išaiškinimas, kad profesinės sąjungos veiksmai, siekiant užkirsti kelią laivo vėliavos pakeitimui (t. y.

---

<sup>174</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Voogsgeerd*, C-384/10, EU:C:2011:842.

<sup>175</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas *The International Transport Workers' Federation ir The Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772.

<sup>176</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Voogsgeerd*, C-384/10, EU:C:2011:842, 40 punktas.

patogios šalies vėliavos pasirinkimui), gali būti pateisinti darbuotojų apsauga, netiesiogiai patvirtino laivo vėliavos ir laivuose dirbančių asmenų darbo sutarčių ryšio egzistavimą<sup>177</sup>.

Nors Roma I reglamento rengėjams ir nepavyko pasiekti susitarimo dėl specialios taikytinos teisės nustatymo taisyklės laivuose dirbančių asmenų atžvilgiu įtvirtinimo reglamente, o ESTT šiuo klausimu taip pat tiesiogiai nepasisakė, tačiau, siekiant teisinio apibrėžtumo ir nuspėjamumo, nereikėtų visiškai atmesti laivo vėliavos principo taikymo galimybės iš šių darbuotojų darbo santykių kylančių ginčų atžvilgiu. Atsižvelgiant į tai, kad šis principas atitinka bendrąsias jūrų teisės normas, įtvirtintas Jungtinių Tautų jūrų teisės konvencijoje<sup>178</sup>, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose<sup>179</sup> bei Europos Sąjungos teisės aktuose<sup>180</sup>, manytina, jog laivo vėliava turėtų būti laikoma vienu iš pagrindinių laivuose dirbančių asmenų individualiems darbo santykiams taikytinos teisės nustatymo kriterijų, kurio taikymą būtų galima pagrįsti Roma I reglamento 8 straipsnio 4 dalyje numatyta glaudžiausio ryšio kolizine taisykle.

Apibendrinant tai, kas aptarta šioje ketvirtojoje rašto darbo dalyje, bei atsižvelgiant į tai, kad lėktuvuose ir laivuose dirbančių asmenų darbas yra susijęs su darbo atlikimu kelionėje, kertant ne vienos valstybės sienas, darytina išvada, jog šių profesijų atstovų darbo santykių pobūdis lemia specifinių kriterijų – bazės ir laivo vėliavos – svarbą, nustatant orlaiviuose ir laivuose dirbančių asmenų darbo sutartims taikytiną teisę.

---

<sup>177</sup> ZANOBETTI, A. Employment Contracts and the Rome Convention: the Koelzsch ruling of the European Court of Justice. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2011, Vol. 3, No. 2, p. 352 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/1340/561>>; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas *The International Transport Workers' Federation ir The Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, 8, 73, 81, 88-90 punktai.

<sup>178</sup> 1982 m. gruodžio 10 d. Jungtinių tautų jūrų teisės konvencija. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 107-4786.

<sup>179</sup> 2006 m. vasario 23 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl darbo jūrų laivyboje. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 78-3941; 2007 m. birželio 14 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl darbo žvejybos sektoriuje. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 28231.

<sup>180</sup> 1992 m. kovo 31 d. Tarybos direktyva 92/29/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, skirtų gerinti medicininį gydymą laivuose. *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 21; 1992 m. gruodžio 7 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3577/92 taikantis laisvės teikti paslaugas principą jūrų transportui valstybėse narėse (jūrų kabotažas). *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 6 skyrius, 2 tomas, p. 10.

## IŠVADOS

1. Darbo sutarties šalys, vadovaudamosi pagrindiniu Roma I reglamento – šalių autonomijos principu, yra laisvos pasirinkti individualiems darbo santykiams taikytiną teisę, neatsižvelgiant į tai, ar ši teisė turi objektyvias sąsajas su sutartimi. Teisė pasirinkti darbo sutarčiai taikytiną teisę pagal Roma I reglamentą (skirtingai nei pagal Darbo kodeksą) taip pat nėra ribojama tarptautiniu sutarties pobūdžiu, t. y. net ir tais atvejais, kai visi darbo sutarties elementai yra susiję su viena valstybe, darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl užsienio teisės šalių darbo santykiams taikymo. Vis dėlto, atsižvelgiant į Roma I reglamente numatytą darbuotojų apsaugos normų sistemą, darbo santykio šalių pasirinktos teisės praktinė reikšmė yra gana nedidelė.
2. Roma I reglamente įtvirtinta darbo sutartims taikomų kolizinių normų hierarchinė sistema užtikrina tinkamą darbuotojų apsaugos ir teisinio aiškumo principų įgyvendinimą, prioritetą teikdama glaudžiausiai su sutartimi susijusios valstybės teisei. Atsižvelgiant į platų įprastinės darbo vietos kriterijaus aiškinimą Teisingumo Teismo praktikoje, darbuotojo įprastos darbo vietos valstybės teisė darbo sutarčiai bus taikoma dažniausiai, tokiu būdu iš esmės apribojant likusių dviejų kolizinių taikytinos teisės nustatymo taisyklių taikymo galimybes. Darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijų reikėtų aiškinti kaip nuorodą į realų ryšį su darbuotoju turinčio ir jam pavedimus duodančio darbuotoją įdarbinusio verslo (įmonės ar bet kurio kito jo struktūrinio padalinio) faktinę veiklos vykdymo vietą, kuri nebūtinai sutaps su darbo sutarties sudarymo vieta. Nepaisant to, jog Roma I reglamentu siekiama užtikrinti labiausiai su sutartimi susijusios teisės darbo sutarčiai taikymą, glaudžiausio ryšio kriterijus gali būti taikomas tik išimtiniais atvejais, kai reikšminga esminių bylos aplinkybių dalis rodo glaudesnę ryšį su kita, nei pagal Roma I reglamento 8 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytas kolizines taisykles nustatyta, valstybe.
3. Atsižvelgiant į silpnesniosios darbo santykių šalies – darbuotojo – apsaugos tikslą, šalių pasirinkimo laisvė yra gana griežtai ribojama bendrosiomis (viršesnėmis privalomomis bei viešąja tvarką nustatančiomis normomis) bei išimtinai darbuotojui palankesnėmis imperatyviomis teisės nuostatomis. Šios teisės pasirinkti taikytiną teisę apribojimus nustatančios Roma I reglamento 8 straipsnio 1 dalies, 9 straipsnio ir 21 straipsnio normos iš dalies persidengia, todėl ginčo nagrinėjimo vietos viršesnės privalomos nuostatos arba viešoji tvarka bus taikoma tik tuo atveju, jei šių normų apsauga nebus užtikrinta

darbuotojui palankesnėmis, objektyviai sutarčiais taikytinos teisės nuostatomis, nuo kurių šalys negali nukrypti savo susitarimu. Iš esmės šalių autonomijos principą ribojančiomis nuostatomis turėtų būti pripažįstamos Direktyvoje 96/71/EB numatytos griežtosios darbo teisės normos bei pagrindiniai teisės principai (įskaitant ir tarptautinius (pvz., TDO) bei ES principus), kuriais grindžiama konkrečios valstybės teisinė, politinė, socialinė ir ekonominė sistema bei visa valstybės santvarka.

4. Lėktuvuose ir laivuose dirbančių asmenų darbo pobūdis lemia specifinių kriterijų – bazės ir laivo vėliavos – svarbą, nustatant šių asmenų darbo santykiams taikytiną teisę. Orlaivių įgulos narių (skrydžių palydovų) ir pilotų darbo santykiams, jeigu šalys susitarimu nepasirinko kitos, darbuotojui palankesnės, valstybės teisės, įprastu atveju turėtų būti taikoma įprastos darbo vietos, t. y. vietos, iš kurios darbuotojas pradeda, organizuoja ir kurioje baigia savo darbą, teisė. Teisingumo Teismui kol kas išsamiai nepasisakius dėl tarptautiniuose vandenyse plaukiojančiuose laivuose dirbančių asmenų darbo santykiams taikytinos teisės, atsižvelgiant į bendrąsias jūrų teisės normas ir principus bei į tai, kad daugumos ES valstybių narių teisėje yra pripažįstamas laivo vėliavos principas, siūlytina šių darbuotojų darbo santykiams taikytiną teisę nustatyti vadovaujantis laivo vėliavos principu, kurio taikymas gali būti pagrindžiamas glaudžiausio ryšio kolizine taisykle.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai:

#### Tarptautiniai teisės aktai:

1. 1944 m. gruodžio 7 d. Tarptautinė civilinės aviacijos konvencija (Čikagos konvencija). *Teisės aktų registras*, 2015, Nr. 15733.
2. 1982 m. gruodžio 10 d. Jungtinių tautų jūrų teisės konvencija. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 107-4786.
3. 1999 m. birželio 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Rusijos Federacijos Vyriausybės susitarimas dėl piliečių laikino darbo. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 5-132.
4. 2006 m. vasario 23 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl darbo jūrų laivyboje. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 78-3941.
5. 2007 m. birželio 14 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl darbo žvejybos sektoriuje. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 28231.

#### Europos Sąjungos teisės aktai:

6. 1968 m. rugsėjo 27 d. Konvencija dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose vykdymo (Briuselio konvencija). Suvestinė redakcija. *OL*, 1998, C 27, p. 1.
7. 1971 m. birželio 14 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje. *OL*, 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 1 tomas, p. 35.
8. 1980 m. birželio 19 d. Konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Romos konvencija). *OL*, 2005, C 169, p. 10.
9. 1991 m. gruodžio 16 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 3922/91 dėl techninių reikalavimų ir administracinės tvarkos suderinimo civilinės aviacijos srityje. *OL*, 2004 m. *specialusis leidimas*, 7 skyrius, 1 tomas, p. 348.
10. 1992 m. kovo 31 d. Tarybos direktyva 92/29/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, skirtų gerinti medicininį gydymą laivuose. *OL*, 2004 m. *specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 21.



11. 1992 m. gruodžio 7 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3577/92 taikantis laisvės teikti paslaugas principą jūrų transportui valstybėse narėse (jūrų kabotažas). *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 6 skyrius, 2 tomas, p. 10.
12. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 5 skyrius, 2 tomas, p. 431.
13. 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo (Briuselis I). *OL, 2004 m. specialusis leidimas*, 19 skyrius, 4 tomas, p. 42.
14. 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1899/2006, keičiantis Tarybos reglamentą (EEB) Nr. 3922/91 dėl techninių reikalavimų ir administracinės tvarkos suderinimo civilinės aviacijos srityje. *OL, 2006, L 377, p. 1*
15. 2008 m. birželio 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės (Roma I). *OL, 2008, L 177, p. 6.*
16. 2012 m. spalio 26 d. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. *OL, 2012, C 326, p. 47.*
17. 2012 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1215/2012 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo (Briuselis I bis). *OL, 2012, L 351, p. 1.*

#### **Lietuvos Respublikos teisės aktai:**

18. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
19. Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 101-2300.
20. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
21. Lietuvos Respublikos aviacijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2918.
22. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

23. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

### Specialioji literatūra:

#### Lietuvių kalba:

24. DAVULIS, T. Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų. *Justitia*, 2007, Nr. 4 (66), p. 70-81.
25. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
26. GOLDAMMER, Y.; ir JURČYS, P. Romos I reglamento dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės projektas: kita to paties medalio pusė? *Justitia*, 2008, Nr. 1 (67), p. 53-73.
27. MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; ir TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga: Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2001.
28. MIKELĖNAS, V. *Tarptautinės privatinės teisės įvadas*. Vilnius: Justitia, 2001.
29. MIZARAS, V. Tarptautinės privatinės teisės vienodinimo Europos Sąjungoje rezultatai: reglamentai Roma I ir Roma II. *Justitia*, 2008, Nr. 4 (70), p. 2-24.
30. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
31. USONIS, J.; ir MARTINĖLYTĖ, A. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą. *Jurisprudencija*, 2014, Nr. 21(3), p. 645-666.

#### Anglų kalba:

32. BEHR, V. Rome I Regulation: A – Mostly – Unified Private International Law of Contractual Relationships within – Most – of the European Union, *Journal of Law & Commerce*, 2011, t. 29, Nr. 2, p. 233-272 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://jlc.law.pitt.edu/ojs/index.php/jlc/article/view/3>>.
33. BĚLOHLÁVEK, A. J. *Rome convention, Rome I regulation: Commentary*. Huntington [N.Y.]: Juris, 2010.

34. CALITZ, K.; ir GARBERS, C. A comparative perspective on the application of domestic labour legislation in international employment disputes. *Stellenbosch Law Review*, 2013, Vol. 24, Issue 3, p. 538-561 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://hdl.handle.net/10019.1/104028>>.
35. CZERWINSKI, M. The law applicable to employment contracts under the Rome I-Regulation. *Adam Mickiewicz University Law Review*, 2015, Vol. 5, p. 147-162 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://pressto.amu.edu.pl/index.php/ppuam/article/view/5651>>.
36. EECKHOUTTE, W. The Rome Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations and Labour Law (1980). Iš *Freedom of Services in the European Union*. Netherlands: Kluwer Law International, 2006, p. 167-178.
37. FERRARI, F.; ir LEIBLE, S. (ed.). *Rome I Regulation: The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*. Munich: Sellier – European Law Publishers GmbH, 2009 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/viluniv-ebooks/home.action>>.
38. FERRARI, F. (ed.) *Rome I Regulation: Pocket Commentary*. München: Sellier – de Gruyter, 2015 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/viluniv-ebooks/home.action>>.
39. GARCIMARTÍN ALFÉREZ, F. J. The Rome I Regulation: Much ado about nothing? *The European Legal Forum*, 2008, Nr. 2-2008, p. 61-80 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.simons-law.com/library/pdf/e/884.pdf>>.
40. GIULIANO, M.; ir LAGARDE, P. *Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations. OL*, 1980 C 282/1.
41. GÖTZEN, E. The EU Private International Law of Employment: Can It Be a Possible Shift Towards More Labour Protection in Europe? Iš BORRACCETTI, M. *Labour Migration in Europe. Volume II*. S. l.: Palgrave Pivot, 2018, p. 45-68 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. gruodžio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.springer.com/gp>>.
42. GRUŠIĆ, U. Should the Connecting Factor of the “Engaging Place of Business” Be Abolished in European Private International Law? *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 62(1), 2013, p. 173-192 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ssrn.com/abstract=2209425>>.

43. GRUŠIĆ, U. *The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, filosofija. Department of Law of the London School of Economics, 2013 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://etheses.lse.ac.uk/583/1/Grusic\\_International\\_Employment\\_Contract\\_2012.pdf](http://etheses.lse.ac.uk/583/1/Grusic_International_Employment_Contract_2012.pdf)>.
44. HARRIS, J. Contractual Freedom in the Conflict of Laws. *Oxford Journal of Legal Studies*, 2000, Vol. 20, No. 2, p. 247-269 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.jstor.org/>>.
45. HELLNER, M. Third Country Overriding Mandatory Rules in the Rome I Regulation: Old Wine in New Bottles. *Journal of Private International Law*, 2009, Vol. 5, No. 3, p. 447-470 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://home.heinonline.org/>>.
46. KERR, A. ECJ 14 September 2017, case C-168/16 and C-169/16 (Ryanair), Private international law. *European Employment Law Cases*, 2017, Nr. 4, p. 234-238 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
47. KRONENBERG, A. Foreign Overriding Mandatory Provisions under the Regulation (EC) No 593/2008 (Rome I regulation). Judgement of the European Court of Justice of 18 October 2016, Case C-135/15. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2018, Vol. 10, No. 2, p. 873-886 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://home.heinonline.org/>>.
48. KUIPERS, J. J. Party Autonomy in the Brussels I Regulation and Rome I Regulation and the European Court of Justice. *German Law Journal*, 2009, Vol. 10, No. 11, p. 1505-1525 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://home.heinonline.org/>>.
49. KUNDA, I. Law Applicable to Employment Contracts Under the Rome I Regulation. Iš *Transnational, European, and National Labour Relations: Flexicurity and New Economy*. S. l.: Springer International Publishing, 2018, p. 73-96 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.springer.com/gp>>.
50. MADRAK, M. *Rome I Regulation and Employment Contracts*. Vicalvi: KEY SRL, 2017 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <<https://books.google.com/>>.

51. MAGNUS, U., *et. al. Rome I Regulation – Commentary*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.degruyter.com/>>.
52. MARAZOPOULOU, V. Overriding Mandatory Provisions of Article 9 Sec. 3 of the Rome I Regulation. *Revue Hellenique de Droit International*, 2011, Vol. 64, Issue 2, p. 779-796 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://home.heinonline.org/>>.
53. Max Planck Institute for Comparative and International Private Law. Comments on the European Commission's Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). *The Rabel Journal of Comparative and International Private Law*, Bd. 71, H. 2, 2007, p. 225-344 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.jstor.org/>>.
54. MERTINZ, A. Implied choice of law in international employment contracts (AT). *European Employment Law Cases*, 2015, Nr. 1, p. 25-26 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com/>>.
55. RIESENHUBER, K. *European Employment Law: A Systematic Exposition*. Cambridge, Antwerp, Portland: Intersentia, 2012.
56. SYMEONIDES, S. C. Party Autonomy in Rome I and Rome II from a Comparative Perspective. Iš *Convergence and Divergence in Private International Law – Liber Amicorum Kurt Siehr*. Netherlands: Eleven International Publishing, 2010, p. 513-550 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. spalio 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ssrn.com/abstract=1697372>>.
57. ŚWIĄTKOWSKI, A. *European Union Private International Labour Law*. Kraków: Jagiellonian University Press, 2012 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.cambridge.org/core>>.
58. TEMMING, F. The case of Sandra Nogueira and Others v Crewlink Ireland Ltd and Miguel Jose Moreno Osacar v Ryanair Designated Activity Company. Comment to Court of Justice of the European Union (Second Chamber), judgement of 14 September 2017, Case C-168/16. *European Labour Law Journal*, 2018, Vol. 9(2), p. 206-215 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://journals.sagepub.com>>.
59. THÜSING, G. *European Labour Law*. München: C. H. Beck oHG, 2013.

60. TOUMIEUX, C.; ir EKRAMI, S. Jurisdiction of French courts in case of transnational dispute (FR). *European Employment Law Cases*, 2014, Nr. 1, p. 21-23 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
61. TRABER, O. K. Greek austerity bills do not apply to Greek citizens employed in Germany (GE). *European Employment Law Cases*, 2017, Nr. 4, p. 229-230 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
62. ZANOBETTI, A. Employment Contracts and the Rome Convention: the Koelzsch ruling of the European Court of Justice. *Cuadernos de Derecho Transnational*, 2011, Vol. 3, No. 2, p. 338-358 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/1340/561>>.
63. ZWANENBURG, A. “Ryanair” after “Ryanair”: Crew member still left empty-handed? (NL). *European Employment Law Cases*, 2018, Nr. 1, p. 35-38 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.
64. WAGTER, T. Posted workers may benefit from the application of Belgian law (BE). *European Employment Law Cases*, 2012, Nr. 1, p. 17-19 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.elevenjournals.com>>.

### **Teismų praktika ir kita praktinė medžiaga:**

#### **Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika ir generalinių advokatų išvados:**

65. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg*, C-66/85, EU:C:1986:284.
66. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1993 m. liepos 13 d. sprendimas *Mulox IBC prieš Geels*, C-125/92, EU:C:1993:306.
67. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. sausio 9 d. sprendimas *Rutten prieš Cross Medical*, C-383/95, EU:C:1997:7.
68. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas *Arblade*, C-369/96 ir C-376/96, EU:C:1999:575.

69. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2002 m. vasario 27 d. sprendimas *Weber*, C-37/00, EU:C:2002:122.
70. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. balandžio 10 d. sprendimas *Pugliese*, C-437/00, EU:C:2003:219.
71. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas *The International Transport Workers' Federation ir The Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772.
72. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. birželio 19 d. sprendimas *Komisija prieš Liuksemburgą*, C-319/06, EU:C:2008:350.
73. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2009 m. spalio 6 d. sprendimas *ICF*, C-133/08, EU:C:2009:617.
74. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674.
75. Generalinės advokatės TRSTENJAK, V. 2010 m. gruodžio 16 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2010:789.
76. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas *Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151.
77. Generalinės advokatės TRSTENJAK, V. 2011 m. rugsėjo 8 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Voogsgeerd*, C-384/10, EU:C:2011:564.
78. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Voogsgeerd*, C-384/10, EU:C:2011:842.
79. Generalinio advokato WAHL, N. 2013 m. balandžio 16 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje *Schlecker*, C-64/12, EU:C:2013:241.
80. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. rugsėjo 12 d. sprendimas *Schlecker*, C-64/12, EU:C:2013:551.
81. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. spalio 17 d. sprendimas *Unamar*, C-184/12, EU:C:2013:663.
82. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2016 m. spalio 18 d. sprendimas *Nikiforidis*, C-135/15, EU:C:2016:774.
83. Generalinio advokato SAUGMANDSGAARD ØE, H. 2017 m. balandžio 27 d. išvada Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sujungtose bylose *Nogueira ir kt.*, C-168/16 ir C-169/16, EU:C:2017:312.

84. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. rugsėjo 14 d. sprendimas *Nogueira ir kt.*, C-168/16 ir C-169/16, EU:C:2017:688.

#### **Lietuvos Respublikos teismų praktika:**

85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. gruodžio 21 d. teismų praktikos, taikant tarptautinės privatinės teisės normas, apibendrinimo apžvalga Nr. A2-14. *Teismų praktika*, 2000, Nr. 14.
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje *J. G. v. „West Atlantic Fishing Company LTD“*, Nr. 3K-3-1093/2003.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje *Anneberg Transpol Int. Sp.zo.o. v. UAB „Greenchem Baltic“*, Nr. 3K-7-28/2013.
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gruodžio 7 d. nutartis civilinėje byloje *E. J. v. SIA „Auto Kada“*, Nr. 3K-3-484-701/2016.
89. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 23 d. sprendimas civilinėje byloje *E. J. v. SIA „Auto Kada“*, Nr. 2A-109-278/2016.
90. Klaipėdos miesto apylinkės teismas. 2014 m. kovo 17 d. sprendimas už akių civilinėje byloje *S. R. v. „Marion K“ GmbH & Co.KG*, Nr. 2-569-512/2014.

#### **Užsienio valstybių teismų praktika:**

91. Jungtinės Karalystės Aukščiausiasis Teismas (The Supreme Court of the United Kingdom). 2012 m. vasario 8 d. sprendimas civilinėje byloje *Ravat v Halliburton Manufacturing and Services Limited*, Nr. [2012] UKSC 1 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2010-0154.html>>.

#### ***Travaux preparatoires:***

92. 2003 m. sausio 14 d. Žalioji knyga dėl 1980 m. Romos konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės pakeitimo Bendrijos instrumentu ir jos modernizavimo, pateikta Komisijos. KOM(2002) 654 galutinis.



93. 2005 m. gruodžio 15 d. Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I), pateiktas Europos Bendrijų Komisijos. KOM(2005) 650 galutinis.

**Kiti šaltiniai:**

94. Court orders Ryanair to comply with Dutch law. *AFP*, 2018 [interaktyvus, žiūrėta 2018 m. gruodžio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://phys.org/news/2018-07-court-ryanair-comply-dutch-law.html>>.
95. Eurostat statistika dėl minimalaus darbo užmokesčio, 2019 [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: <[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)>.

## SANTRAUKA

Skirtingos darbo ir (ar) socialinės apsaugos sąlygos, tarptautinių bendrovių steigimasis bei Europos Sąjungos lygmeniu užtikrinama darbuotojų judėjimo laisvė, sąlygojanti globalios darbo rinkos ir darbo jėgos plėtrą, lemia tarptautinį elementą turinčių darbo sutarčių skaičiaus didėjimą. Atsižvelgiant į tai, kad skirtingų ES valstybių narių materialinės darbo teisės normos gerokai skiriasi, ypatingai svarbu nustatyti su daugiau nei viena valstybe susijusiai darbo sutarčiai taikytiną teisę. Nepaisant to, jog bendras tarptautinės privatinės teisės normas ES lygmeniu nustato Roma I reglamentas, praktikoje iki šiol kyla su jo taikymu ir aiškinimu susijusių probleminių klausimų, kurie nagrinėjami šiame rašto darbe. Kaip svarbiausi paminėti šie: šalių pasirinkimo laisvės apimtis ir turinys; taikytinos teisės pasirinkimo išimtinai nacionalinio pobūdžio darbo santykiams galimybės; kolizinių taikytinos teisės nustatymo normų tarpusavio ryšys ir praktinio taikymo pavyzdžiai; nuolatinės darbo vietos neturinčių, keliaujančių darbuotojų (pvz. orlaivių įgulos narių, pilotų ir jūrininkų) darbo santykiams taikytina teisė; specialių pagrindinės buvimo vietos (bazės), lėktuvo / laivo vėliavos principų reikšmė ir taikymo galimybės, sprendžiant orlaivių įgulos narių bei jūrininkų darbo sutartims taikytinos teisės klausimus; šalių pasirinkimo apribojimus nustatančių teisės nuostatų atribojimo ir kt. klausimai. Atsižvelgiant į darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykio šalies, apsaugos tikslą bei Roma I reglamento siekį, jog sutarčiai būtų taikoma glaudžiausiai su ja susijusios valstybės teisė, pagrindinio Roma I reglamento pasirinkimo laisvės principo praktinė reikšmė individualių darbo santykių atžvilgiu yra ribota. Mat dažnu atveju, šalia (vietoj) šalių pasirinktos teisės teks taikyti objektyviai individualiems darbo santykiams taikytinos ar kitos Roma I reglamentu apribojimus nustatančios valstybės teisės normas.

## SUMMARY

### **The Law Applicable to Employment Relationships under the Rome I Regulation: Regulation, Practice and Problems**

Different working and/or social security conditions, the establishment of multinational companies and secured freedom of movement for workers within the European Union are leading to an increase in the number of labour contracts with a foreign (international) element. Since the substantive labour laws of different EU Member States remain significantly dissimilar, it is especially important to determine the law applicable to any employment contract related to more than one country. Even though the general rules of private international law at EU level are laid down in Rome I Regulation, in practice there are still problematic issues related to its application and interpretation; said issues are dealt in this paper. The most important of these are: the scope and content of the freedom of choice of the parties; the possibility of selection of law for purely national individual employment contracts; the connection between different conflict-of-law rules and examples of their practical application; the law applicable to the individual employment contracts of mobile workers (e.g. crew members, pilots and sailors); the importance and applicability of special criteria such as principles of individual base and aircraft/ship flag to individual employment contracts of crew members and sailors; the delimitation of the legal provisions limiting freedom of choice, etc. The protection of the employee as a weaker party and the aim of the Rome I Regulation to apply the law that is most closely connected to the contract lead to the conclusion that the fundamental principle of Rome I Regulation (freedom of choice) in relation to individual employment contracts has limited practical importance. In most cases, the law chosen by the parties will be replaced by the objectively determined applicable law or by the overriding mandatory provisions and/or public policy of law of the forum.

## PRIEDAS

### Šalių pasirinkimą ribojančių teisės normų pavyzdžiai

Teisės norma	Praktiniai pavyzdžiai
<p><b>Teisės nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti šalių susitarimu (Roma I reglamento 8 str. 1 d.)</b></p>	<p>Imperatyvios konkrečios valstybės darbo teisės normos susijusios su:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku (pvz., pagal Darbo kodekso 114 str. darbo laikas per darbo dieną negali būti ilgesnis kaip 12 val.);</li> <li>2. minimaliųjų kasmetinių mokamų atostogų trukme (pvz., pagal Darbo kodekso 126 str. darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip 20 d. d. kasmetinės atostogos);</li> <li>3. darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu (pvz., nuostatos nustatančios įspėjimo terminą, išeitinės išmokos dydį ir pan.);</li> <li>4. minimaliuoju darbo užmokesčiu (pvz., Lietuvoje minimalus darbo užmokestis 2019 m. yra 555 Eur, o Vokietijoje 1 557 Eur<sup>181</sup>);</li> <li>5. laikinųjų darbuotojų darbo sąlygomis;</li> <li>6. darbuotojų sauga ir sveikata;</li> <li>7. asmenų iki 18 m., nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų sauga darbe;</li> <li>8. lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais;</li> <li>9. ir kt.</li> </ol>
<p><b>Viršesnės privalomos nuostatos (Roma I reglamento 9 str.)</b></p>	<p>Viršesnėmis privalomomis nuostatomis, kurių laikymąsi valstybė laiko itin svarbiu jos viešųjų interesų apsaugai, pripažįstamos normos susijusios su:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. importo ir eksporto draudimų (embargo) apsauga;</li> <li>2. užsienio valiutos keitimo taisyklėmis;</li> <li>3. rinkos ir konkurencijos apsauga;</li> <li>4. ligos išmokomis;</li> <li>5. nėščių moterų apsauga (pvz., Darbo kodeksas nustato darbo sutarties su nėščia moterimi nutraukimo apribojimus);</li> </ol>

<sup>181</sup> Žr. Eurostat statistiką dėl minimalaus darbo užmokesčio [interaktyvus, žiūrėta 2019 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: <[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)>.

	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. grupės darbuotojų atleidimu iš darbo (pvz., Darbo kodeksas nustato informavimo ir konsultavimosi su darbo taryba procedūrą);</li> <li>7. TDO konvencijose numatyti visuotinai pripažįstami darbo teisės principai ir normos (pvz., nuostatos draudžiančios diskriminaciją lyties ir kitais pagrindais, uždraudžiančios naktinį vaikų darbą ir pan.);</li> <li>8. ir kt.</li> </ol>
<p><b>Ginčo nagrinėjimo vietos viešoji tvarka (Roma I reglamento 21 str.)</b></p>	<p>Ginčo nagrinėjimo vietos viešoji tvarka atspindi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bendruosius visuomenės moralės principus (pvz., fizinių bausmių uždraudimo, visų asmenų lygybės prieš įstatymą ir kt. principai);</li> <li>2. principus, kuriais grindžiama valstybės teisinė sistema, valstybės ir visuomenės funkcionavimas (pvz., principai, numatyti Konstitucijos 48-51 str.: kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju; priverčiamasis darbas draudžiamas; kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti kasmetines mokamas atostogas ir pan.);</li> <li>3. ir kt.</li> </ol>

*Šaltinis:* sudaryta autorės, remiantis trečioje šio rašto darbo dalyje analizuotais doktrinos šaltiniais, teismų praktika bei atlikta teisės aktų (Roma I reglamento, Komandiravimo direktyvos, Darbo kodekso ir kt.) analize.