

TARPTAUTINIAMS DARBO SANTYKIAMS TAIKYTINOS TEISĖS PROBLEMA

Doktorantas Balys Undzėnas

Lietuvos teisės akademija, Darbo teisės ir socialinės saugos katedra,
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonas 71 46 33
Elektroninis paštas balund@is.lt

Pateikta 2000 m. vasario 4 d.

Parengta spausdinti 2000 m. balandžio 16 d.

Recenzavo Lietuvos teisės akademijos Teisės fakulteto Civilinės ir komercinės teisės katedros doc. dr. P. Miškinis ir Darbo teisės ir socialinės saugos katedros vedėja doc. dr. G. Dambrauskienė

S a n t r a u k a

Žmonėms migruojant iš valstybės į valstybę, užsimezga darbo santykiai tarp kelių valstybių jurisdikcijoms priklausančių subjektų. Tokiu atveju tampa neaišku, kurios valstybės – darbuotojo, darbdavio ar dar kitos – teisė turi būti taikoma tokiems darbo santykiams reguliuoti. Geležinė uždanga, skyrusi Lietuvą nuo vakarų, išnyko palyginti neseniai, todėl ši problema tik dabar tapo mums aktuali. Šiame straipsnyje nagrinėjama, kaip tarptautiniuose darbo santykiuose taikytinos teisės problema sprendžiama Lietuvos Respublikos teisėje, tiriami, kokių yra spragų, prieštaravimų ar abejotino reglamentavimo. Taip pat nagrinėjama, kaip ši problema sprendžiama Europos Sąjungos teisėje, kuri, Lietuvai siekiant narystės Europos Sąjungoje, tampa mums vis aktualesnė.

Vykstant pasaulinei integracijai, mūsų civilizacijai virstant globaline, įprastu dalyku tampa žmonių migravimas iš valstybės į valstybę. Ryškus tarptautinės integracijos pavyzdys yra Europos Sąjunga. Viena pagrindinių idėjų, lėmusių dabartinės Europos Sąjungos sukūrimą, buvo bendros rinkos, taip pat ir darbo rinkos, idėja, kuriai įgyvendinti reikalingas laisvas darbo jėgos judėjimas tarp valstybių.

Asmenims užmezgant darbo santykius kitoje valstybėje, be kitų, iškyla taikytinos teisės problema: kurios valstybės – darbuotojo, darbdavio ar kitos – teisė turi būti taikoma tokiems darbo santykiams reglamentuoti. Taikytinos teisės klausimas kyla todėl, kad tokiuose darbo santykiuose susiduria subjektai, priklausantys skirtingų valstybių jurisdikcijai. Šis klausimas taip pat yra aktualus tada, kai darbo funkcija yra atliekama kitoje valstybėje, nei ta, kurios jurisdikcijai priklauso darbdavys ir darbuotojas.

Civilinėje teisėje vadovujamasi šalių valios autonomijos principu, ir sutarties šalys turi galimybę pasirinkti, kurios valstybės teisė bus taikoma, o jeigu šalys taikytinos teisės nepasirenka, ją nustato kolizinės normos. Darbo santykiai yra sutartiniai, todėl iš esmės yra artimi civiliniams santykiams, be to, darbo teisės šaka išsivystė iš civilinės teisės, ir todėl turėtų būti panaši į pastarąją. Tuo remiantis galima būtų manyti, kad darbo, kaip ir civiliniuose santykiuose, šalys turėtų turėti galimybę pasirinkti taikytiną teisę. Kita vertus, darbo teisė išsiplėtojo iš civilinės teisės ir atsiskyrė nuo jos todėl, kad ji yra orientuota į silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – apsaugą. Silpnesnėsios sutarties šalies apsauga įneša į darbo teisę nemažai administracinio teisinio reguliavimo elementų, kurie pasireiškia ir tuo, kad darbo santykių šalims tiek Lietuvoje, tiek kitose valstybėse suteikiama kur kas mažiau laisvės nei civilinių santykių dalyviams. Darbo teisėje taip pat ribojama ir sutarties šalių laisvė pasirinkti taikytiną teisę [1, p. 250].

1. Tarptautiniuose darbo santykiuose taikytinos teisės problemos

sprendimas Lietuvos Respublikos įstatymuose

Lietuvoje pagrindinis tarptautinės privatinės teisės šaltinis, sprendžiantis taikytinos teisės klausimus, yra Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, tačiau darbo santykių jis nereguliuoja [2, 1(3)]. Nuo sovietinių laikų Lietuvoje tebegaliojantis, tačiau didžiąja dalimi netaikomas Darbo įstatymų kodeksas buvo priimtas tais laikais, kai dėl geležinės uždangos Lietuvoje dirbančių užsieniečių nebuvo arba beveik nebuvo, tad taikytinos teisės klausimas nebuvo aktualus. Vienintelė su taikytinos teisės parinkimu susijusi šio kodekso norma yra nustatanti, kad kitų sovietinių respublikų teritorijoje atsiradusios darbuotojų teisės ir pareigos nagrinėjamos pagal tos respublikos darbo įstatymus [3, p. 5]. Taigi buvo vadovujamasi principu *lex loci labori* – taikytina teisė parenkama pagal darbo santykių atsiradimo vietą.

Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, apibrėždamas savo galiojimo sferą, nustato, kad jo nuostatos taikomos darbo santykiams, atsiradusiems įmonėse, įstaigose ir organizacijose, esančiose Lietuvos Respublikos teritorijoje, taip pat už jos ribų, bet priklausančiose Lietuvos Respublikos jurisdikcijai [4, 6(1)]. Taip pat šis įstatymas nustato, kad darbo santykius užsienio ir mišraus kapitalo įmonėse, įstaigose, organizacijose, reguliuoja ne tik šis įstatymas, bet ir įmonių steigimo dokumentai, išskyrus atvejus, kai šių įmonių darbuotojų atžvilgiu tarptautinės sutartys nustato kitokias taisykles [4, 6(2)]. Taigi Darbo sutarties įstatymas nenumato galimybės Lietuvos Respublikos jurisdikcijoje esančiose įmonėse atsirandančių darbo santykių šalims pasirinkti taikytinos teisės – imperatyviai nustatyta, kad tokiems darbo santykiams taikomas Darbo sutarties įstatymas. Keistai skamba Darbo sutarties įstatymo nuostata, nurodanti, kad darbo santykius įmonėse, kuriose yra užsienio kapitalo, gali reglamentuoti ir įmonės steigimo dokumentai. Neaišku, kokios yra tokio reglamentavimo ribos: ar įmonės steigimo dokumentai gali nustatyti iš esmės kitokias darbo sutarties sąlygas, ar tik pagerinančias darbuotojo padėtį, palyginti su įstatymo nustatyta? Įstatymas nenumato, kad steigimo dokumentai gali keisti įstatymo nustatytas sąlygas, taigi, remiantis tuo, kad įstatymas yra aukštesnės teisinės galios dokumentas nei įmonės steigimo dokumentai, darytina išvada, kad įmonių, į kurias investuojamas užsienio kapitalas, steigimo dokumentai, negali nustatyti sąlygų, prieštaraujančių Darbo sutarties įstatymui. Tačiau tokiu atveju yra neaišku, kokia yra šios įstatymo nuostatos, leidžiančios darbo santykius reglamentuoti ir įmonės steigimo dokumentais, prasmė. Nors paprastai įmonių steigimo dokumentai nereglamentuoja darbo santykių, bet, netgi tokie įstatymo nuostatai neegzistuojant, galima būtų steigimo dokumentuose nustatyti geresnes sąlygas darbuotojams, palyginti su įstatymo nustatytomis (pvz., 30 valandų darbo savaitę). Toks minėtos įstatymo nuostatos beprasmiškumas apskritai verčia abejojti jos reikalingumu, ir įstatymų leidėjui reikėtų atkreipti į tai dėmesį tobulinant Lietuvos darbo teisę.

Žmonių saugos darbe įstatymo taikymo sfera apibrėžiama panašiai kaip Darbo sutarties įstatymo – jis taikomas: 1. įmonėms, esančioms Lietuvos Respublikos teritorijoje, taip pat įmonėms, esančioms užsienyje, bet priklausančioms Lietuvos Respublikos jurisdikcijai; 2. užsienio kapitalo įmonėms, esančioms Lietuvos Respublikos teritorijoje, įmonėms, kuriose įstatinio kapitalo dalis priklauso užsienio investitoriui, esančioms Lietuvos Respublikos teritorijoje, jeigu kitaip nenustatyta tarptautinėse sutartyse, įmonių steigimo dokumentuose; 3. kitų valstybių piliečiams ir asmenims, neturintiems pilietybės, dirbantiems Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausančiose įmonėse [5, p. 4].

Čia taip pat nenumatyta darbo santykių dalyvių teisė pasirinkti taikytiną teisę. Antrajame cituojamo straipsnio punkte nustatyta dar keistesnė nuostata nei Darbo sutarties įstatyme. Žmonių saugos darbe įstatymas leidžia įmonių, į kurias investuojamas užsienio kapitalas, steigimo dokumentuose nustatyti, kad tokiose įmonėse atsirandantiems darbo santykiams Žmonių saugos darbe įstatymas netaikomas. Tai iš tikrųjų nebūdinga norma, juolab, kad tokiu atveju steigėjai neįpareigojami pasirinkti kokios nors kitos valstybės įstatymų, ir todėl, steigėjams nustatčius, kad Žmonių saugos darbe įstatymas jų įmonėje netaikomas, bet nepasirinkus jokios kitos valstybės įstatymų klausimams, reglamentuojamiems Žmonių saugos darbe įstatymo, reglamentuoti, šie klausimai liktų visiškai nereguliuoti. Tai verčia manyti, kad ši nuostata įstatyme atsirado per klaidą arba neapgalvotai, ir todėl ji neturėtų išlikti Lietuvos darbo teisėje ateityje.

Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas, apibrėždamas subjektų ratą, kuriam jis taikomas, nustato, kad teisę į atostogas turi Lietuvos Respublikos piliečiai, dirbantys pagal darbo sutartį arba narystės pagrindais Lietuvos teritorijoje esančiose įmonėse, įstaigose, organizacijose, taip pat už jos ribų esančiose įmonėse, priklausančiose Lietuvos Respublikos jurisdikcijai, neatsižvelgiant į jų nuosavybės formą [6, 2(1)]. Užsienio piliečiai, asmenys be pilietybės, dirbantys nurodytose įmonėse, turi teisę į atostogas kaip ir Lietuvos Respublikos piliečiai, jeigu tarpvalstybiniuose susitarimuose (sutartyse) nenustatyta kitaip [6, 2(3)]. Čia taip pat kalbama tik apie įmonių, įstaigų ir organizacijų, priklausančių Lietuvos jurisdikcijai, darbuotojus (tiek Lietuvos piliečius, tiek užsieniečius), todėl šis darbo santykius reglamentuojantis įstatymas taikomas tik Lietuvos jurisdikcijai priklausančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Šis įstatymas, kaip ir kiti, nenumato galimybės darbo santykių šalims pasirinkti taikytiną teisę.

Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymo preambulėje nustatyta, kad jis reguliuoja darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis įmonėse, įstaigose ir organizacijose neatsižvelgiant į jų nuosavybės formą, darbo apmokėjimą [7]. Apie įmonių, įstaigų ir organizacijų priklausomybę Lietuvos jurisdikcijai šis įstatymas nekalba, todėl darytina išvada, kad jis, priešingai nei visi jau minėti įstatymai, yra taikytinas ir Lietuvos jurisdikcijai nepriklausančių įmonių darbuotojams, jeigu darbo funkcija atliekama Lietuvoje, nes pagal bendrą principą įstatymas galioja visoje valstybės teritorijoje.

Be įstatymų, taikytinos teisės darbo santykiams klausimus reglamentuoja ir tarptautinės sutartys. Lietuvos Respublika yra sudariusi keletą tarptautinių sutarčių dėl pasikeitimo darbuotojais.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės sutartyje su Lenkijos Respublikos Vyriausybe "Dėl abipusio piliečių įdarbinimo" vadovaujamosi *lex loci labori* principu, darbo vieta laikant ne faktinę darbo funkcijos atlikimo vietą, o įdarbinimo vietą – t.y. įmonės, kurioje darbuotojas dirba, buveinės vietą. Darbuotojams, kurie vyksta dirbti į užsienį vykdyti ūkio subjektų tarpusavio sutarčių, t.y. darbo santykių su užsienio darbdaviu neužmezga, yra taikomi siunčiančios valstybės darbo santykius reguliuojantys įstatymai [8, 6 (1), 10]. Lietuvos Respublikos Vyriausybės susitarime su Ukrainos Vyriausybe "Dėl abipusio piliečių įdarbinimo" nustatytos analogiškos taisyklės [9, 5(1), 6]. Taigi Lenkijos ir Ukrainos piliečiams, esantiems darbo santykiuose su savo valstybės darbdaviu, nors ir atliekantiems darbo funkciją Lietuvoje, bus taikomi atitinkamai Lenkijos arba Ukrainos įstatymai, reglamentuojantys darbo santykius. Kaip jau minėta, Darbo sutarties, Žmonių saugos darbe bei Atostogų įstatymai taikomi tik Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, tačiau Darbo apmokėjimo įstatymas savo galiojimo taip neapriboja ir, nepaisant minėtų tarptautinių sutarčių nuostatų, Lenkijos ir Ukrainos piliečiams, atliekantiems darbinę funkciją Lietuvos teritorijoje, nors ir ne Lietuvos jurisdikcijai priklausančiose įmonėse, šis įstatymas vis tiek turėtų būti taikomas, nes, kaip (dar galiojant 1991 m. įstatymui dėl tarptautinių sutarčių) pripažino Konstitucinis Teismas, tarptautinės sutartys, kurių neratifikavo Seimas (o nei LR Vyriausybės sutarties su Lenkijos Respublikos Vyriausybe "Dėl abipusio piliečių įdarbinimo", nei sutarties su Ukrainos Vyriausybe "Dėl abipusio piliečių įdarbinimo" Seimas neratifikavo), įstatymo galios neturi, taigi negali nustatyti įstatymui prieštaraujančių taisyklių [10]. Tokia nuostata išplaukia ir iš naujojo tarptautinių sutarčių įstatymo [12, 11(2)].

Itin įdomi ir nebūdinga Lietuvos darbo teisei taisyklė nustatyta Lietuvos Respublikos ir

Lenkijos Respublikos sutartyje dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose. Čia įtvirtintas visiškos šalių valios autonomijos principas: “darbo santykių šalys gali pasirinkti teisę, pagal kurią tie santykiai bus reguliuojami” [11, 45(1)]. Darbo santykių šalims suteikiama teisė pasirinkti taikytiną teisę, be to, nėra nurodyta, kad rinktis galima tik dviejų valstybių – darbdavio ar darbuotojo – teisę, todėl šalys gali nustatyti, kad jų santykiai bus reguliuojami trečios valstybės įstatymais. Nėra aiškiai apibrėžtas ratas subjektų, kuriems ši sutarties nuostata taikoma. Pati sutartis to nenustato, o Lietuvos Respublikos įstatymas “Dėl Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių” nustato, kad jei įsigaliojusi ratifikuota Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis nustato kitokias normas negu Lietuvos Respublikos įstatymai, taikomos tarptautinės sutarties nuostatos [12, 11(2)]. Tokiu būdu minėta sutarties nuostata dėl darbo santykių dalyvių teisės pasirinkti taikytiną teisę, konkuruojanti su, pavyzdžiui, Darbo sutarties įstatymo nuostata, griežtai apibrėžiančia jo galiojimo sferą ir nenumatančia jokios galimybės pasirinkti taikytiną teisę, turi viršenybę prieš įstatymą. Nors minėta sutartis sudaryta tarp Lietuvos Respublikos ir Lenkijos Respublikos, tačiau joje nenurodomas ratas subjektų (pvz., Lietuvos ir Lenkijos jurisdikcijai priklausantys subjektai), kuriems ji taikoma, todėl, turėdama įstatymo galią Lietuvos Respublikoje, ši sutartis turėtų būti taikoma visiems Lietuvoje kylantiems darbo santykiams. Be abejo, tai neatrodo logiška, nes reikėtų manyti, kad Lietuvos Respublika ir Lenkijos Respublika, sudarydamos tokią sutartį, siekė daryti įtaką jų ir jų jurisdikcijoje esančių subjektų tarpusavio santykiams, tačiau pati sutartis subjektų, kuriems ji yra taikoma, rato neapibrėžia, ir dėl to gali kilti problemų taikant šią sutartį.

Tuo, kad darbo santykių šalių valios autonomijos principas šioje tarptautinėje sutartyje ne tik pripažįstamas, bet ir visiškai neribojamas, ši nuostata visiškai išsiskiria iš bendro Lietuvos darbo teisės konteksto ir netgi iš Europos Sąjungos teisės konteksto, todėl peršasi išvada, kad tokia nuostata minėtoje sutartyje atsirado neapgalvotai.

Darbo sutarties, Žmonių saugos darbe bei Atostogų įstatymai nustato, kad jie yra taikomi darbo santykiams, atsirandantiems Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, ir visiškai nekalba apie darbo funkcijos atlikimo vietą. Šiuo metu, kai Lietuva susilaukia nemažai užsienio investicijų, neretai atsitinka taip, kad užsienio investitoriai įmonės, į kurią investavo savo pinigus, vadovu paskiria savo tautietį, t.y. užsieniečių. Neretai tokie įmonių vadovai didesnę laiko dalį įmonei vadovauja būdami ne Lietuvoje, o savo gimtojoje šalyje. Vadovaujantis minėtomis Lietuvos darbo įstatymų nuostatomis, tokiems įmonių vadovams, nepaisant to, kad jie faktiškai dirba užsienyje, būtų taikomi Lietuvos darbo įstatymai. Tokiu atveju būtų daug logiškiau taikyti įstatymus valstybės, kurioje toks asmuo faktiškai vykdo darbinę funkciją. Tokia nuostata ir yra įtvirtinta Europos Sąjungos teisėje, todėl Lietuvos, kuri siekia integruotis į Europos Sąjungą, įstatymų leidėjams taip pat derėtų apsvastyti minėtų įstatymų nuostatų logiškumą ir pagrįstumą.

1998 m. kovo 19 d. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimai sudaro sąlygas gana nesunkiai išspręsti šią problemą. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimus, bendrovės vadovas gali sudaryti su bendrove vadovavimo, o ne darbo sutartį [13, 22 (1)]. Vadovavimo sutartis būtų Civilinio kodekso, o ne darbo įstatymų reguliavimo sferoje, todėl sutarties šalys galėtų laisvai pasirinkti taikytiną teisę, be to, nekiltų klausimų dėl socialinio draudimo įmokų mokėjimo. Tačiau vadovavimo paslaugas fiziniai asmenys, taip pat ir užsieniečiai, gali teikti tik turėdami patentą, o patentų išdavimo tvarką reglamentuojančiuose aktuose vis dar nėra numatyti patentai vadovavimo veiklai. Dėl šios priežasties minėta Akcinių bendrovių įstatymo nuostata iki šiol yra neįgyvendinama.

Darbo sutarties, Žmonių saugos darbe bei Atostogų įstatymai nekalba apie jų taikymą darbo santykiams, susiklosčiusiems Lietuvos Respublikos teritorijoje, bet ne Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausančioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Minėti įstatymai nenustato, ar tokiu atveju darbo sutarties šalys gali pasirinkti taikytiną teisę, taip pat nėra aišku, kurios valstybės teisė (darbuotojo ar darbdavio) bus taikoma, jei šalys taikytinos teisės nepasirinks arba jei manysime, kad šalys negali pasirinkti taikytinos teisės. Tai yra spraga Lietuvos darbo teisėje. Taikant analogiją, šią spragą galima užpildyti taip: kadangi darbo įstatymai neleidžia darbo sutarties šalims pasirinkti taikytinos teisės darbo santykiams atsirandant Lietuvos jurisdikcijai priklausančiose įmonėse, tai neturėtų tokios teisės turėti ir kitų

Lietuvos teritorijoje susiklosčiusių darbo santykių dalyviai. Tačiau netgi nusprendus, kad darbo sutarties šalys Lietuvoje negali rinktis jų santykiams taikytinos teisės, lieka neaišku, kokios valstybės – darbuotojo (t.y. Lietuvos Respublikos, jei darbuotojas yra Lietuvos gyventojas, arba užsienio valstybės, jei darbuotojas yra užsienio gyventojas) ar darbdavio (užsienio) valstybės teisė bus taikoma darbo santykiams. Vadovaujantis valstybės suverenumo principu, reikėtų manyti, kad jei valstybė nenustato, kad jos teritorijoje gali būti taikoma kitos valstybės teisė (pvz., taip nustato Civilinio kodekso 50 skirsnis), tai turi būti taikoma tos valstybės (t.y. Lietuvos) teisė. Taigi Lietuvos teritorijoje atsiradusiems darbo santykiams tarp darbuotojo ir įmonės, nepriklausančios Lietuvos Respublikos jurisdikcijai, turi būti taikomi Lietuvos Respublikos įstatymai.

Tačiau ar visais atvejais darbuotojui, dirbančiam Lietuvos Respublikos teritorijoje, turėtų būti taikomi Lietuvos darbo įstatymai? Žinoma, būtų neracionalu, jei asmeniui, su kuriuo darbo sutartis buvo sudaryta užsienyje, tam tikram laikui atvykus į Lietuvą vykdyti savo darbinės funkcijos, būtų taikomi Lietuvos darbo įstatymai. Racionalu būtų, jeigu, darbo santykiams prasidėjus užsienyje ir ten įstatymui ar šalims (jei ten šalims leidžiama pasirinkti darbo sutarčiai taikomą teisę) nustatius taikytiną teisę, šalių santykiams, kylantiems iš tos sutarties, taikoma teisė nesikeistų pasikeitus darbo funkcijos atlikimo vietai (valstybei), pvz., laikinai išvykus į užsienį. Kita vertus, jeigu atvykusio darbuotojo darbo sutartyje nustatytos sąlygos šiuurškčiai pažeistų Lietuvos darbo įstatymų saugomus darbuotojo interesus (pvz., būtų nustatyta 60 valandų darbo savaitė), tai būtų neteisinga leisti taikyti užsienio darbo teisę, leidžiančią nustatyti tokias darbo sutarties sąlygas. Civilinėje teisėje tokiu atveju užsienio valstybės įstatymai būtų netaikomi dėl prieštaravimo “visuomenės interesams” [2, p. 604], tačiau Lietuvos darbo teisėje tokios nuostatos kol kas nėra, todėl įstatymų leidėjui vertėtų atkreipti į tai dėmesį tobulinant įstatymus, reglamentuojančius darbo santykius.

2. Tarptautiniuose darbo santykiuose pagal 1980 m. Romos konvenciją “Dėl sutartiniams įsipareigojimams taikytinos teisės” taikytina teisė

Lietuvos Respublika nėra prisijungusi prie 1980 m. Romos konvencijos “Dėl sutartiniams įsipareigojimams taikytinos teisės”, nes ši Konvencija yra atvira prisijungti tik valstybėms Europos Sąjungos (ES) narėms. Tačiau, nepaisant to, kad Lietuvoje ši Konvencija negalioja, vis dėlto yra įdomu, kaip Europos Sąjungoje yra sprendžiamas darbo santykiuose taikytinos teisės klausimas, juolab, kad Lietuva siekia narystės ES, ir galbūt netolimoje ateityje šios Konvencijos nuostatos bus aktualios Lietuvos darbdaviams ir darbuotojams.

Konvencija nustato, kad jos taisyklės yra taikomos sutartiniams įsipareigojimams bet kokioje situacijoje, kai yra pasirinkimas tarp kelių valstybių teisės. Nors šios konvencijos narės yra tik ES valstybės, bet jeigu Konvencijos kolizinės normos nurodo, kad turi būti taikoma teisė valstybės, kuri nėra Konvencijos narė, tai šios valstybės teisė vis tiek bus taikoma.

Iš esmės Konvencijoje vadovujamasi šalių valios autonomijos principu, tačiau darbo santykių atžvilgiu Konvencija taip pat vadovujasi visuotinai pripažintu silpnesnės darbo sutarties šalies – darbuotojo – apsaugos principu, dėl kurio šalių valios autonomija yra ribojama. Darbo sutarties šalims pasirinkus taikytiną teisę, iš darbuotojo nėra atimama imperatyvinių teisės normų nustatyta jo apsauga pagal teisę, kuri būtų taikoma darbo sutarčiai, jeigu šalys nebūtų pasirinkę taikytinos teisės [14, 6(1)]. Taigi Konvencija neatima iš šalių teisės pasirinkti jų sudarytai darbo sutarčiai taikytiną teisę, bet teikia garantijų darbuotojui, apsaugodama nuo galimo “blogesnės” jo atžvilgiu teisės primetimo.

Jeigu darbo sutarties šalys nepasirenka taikytinos teisės, taikomos šios taisyklės: (i) *lex loci laboris* principas – taikoma teisė tos valstybės, kurioje darbuotojas nuolat vykdo savo funkciją pagal darbo sutartį, net jeigu jis yra laikinai įdarbintas kitoje valstybėje [14, 6(2)]; (ii) *lex loci delegationis* principas – jeigu darbuotojas nevykdo savo funkcijos kurioje nors vienoje valstybėje nuolat, tai yra taikoma teisė tos valstybės, kurioje yra buveinė (*place of business*) įmonės, kurioje darbuotojas buvo įdarbintas [14, 6(2)]; (iii) *lex causae* principas – nepaisant išvardytų taisyklių, jeigu iš kokių nors aplinkybių matyti, kad darbo sutartis yra labiau susijusi su kokia nors kita valstybe, nei su ta, kurios teisė turi būti taikoma pagal jau minėtas

taisykles, tai turėtų būti taikoma tos (kuri labiau susijusi su sutartimi) valstybės teisė [14, 6(2)].

Išvardytos Konvencijos nuostatos yra taikomos tik individualioms darbo sutartims, tačiau nėra aptariamas kolektyvinėms sutartims taikytinos teisės klausimas. Todėl galimi atvejai, kai darbo sutarčiai ir kolektyvinei sutarčiai bus taikomi skirtingų valstybių įstatymai [15, p. 134]. Jeigu darbo sutarties tam tikros sąlygos yra išdėstytos kolektyvinėje sutartyje, į kurią darbo sutartis daro nuorodą, darosi neaišku, kurios valstybės teisė turėtų būti taikoma tokioms sąlygoms – individualiai darbo sutarčiai taikoma ar kolektyvinei sutarčiai taikoma teisė. Tokiu atveju turėtų būti atsižvelgiama į tai, ar (i) individuali darbo sutartis iš esmės tėra nuoroda į kolektyvinę sutartį, kurioje išdėstyta dauguma darbo sutarties sąlygų, ar (ii) individualioje darbo sutartyje išdėstoma dauguma jos sąlygų ir yra tik keletas nuorodų į kolektyvinėje sutartyje išdėstytas sąlygas. Pirmuoju atveju galima teigti, kad šalys, susitardamos reguliuoti savo santykius kolektyvinėje sutartyje išdėstytomis sąlygomis, susitarė ir dėl taikytinos teisės – kolektyvinei sutarčiai taikytinos teisės. Antruoju atveju nuorodas į kolektyvinę sutartį reikėtų laikyti atskirų kolektyvinės sutarties nuostatų inkorporavimu į darbo sutartį, neperimant kolektyvinei sutarčiai taikytinos teisės. Tačiau bet kokių atveju turi būti atsižvelgiama į minėtą Konvencijos nuostatą, nustatančią, kad iš darbuotojo nėra atimama imperatyvinių teisės normų nustatyta jo apsauga pagal teisę, kuri būtų taikoma darbo sutarčiai, jeigu šalys nebūtų pasirinkę taikytinos teisės.

Kita problema yra susijusi su darbo sutarties sąvoka. Galima tokia situacija, kai, pritaikius Konvencijos nuostatas, darbo sutarčiai turės būti taikoma teisė tokios valstybės, kuri tos sutarties nelaikys darbo sutartimi, o, pavyzdžiui, agentine sutartimi. Tokiu atveju susidarytų keista padėtis, nes asmuo nebūtų laikomas darbuotoju, t.y. dirbančiu pagal darbo sutartį, tačiau, pagal jau minėtą Konvencijos 6 str., darbuotojui turėtų būti taikoma imperatyvinių normų, kurios galiotų, jei šalys nebūtų pasirinkusios kitos valstybės teisės, nustatyta apsauga. Taigi asmeniui, kuris nelaikomas darbuotoju pagal sutarčiai taikomą teisę, turėtų būti taikomos kitos valstybės įstatymų darbuotojams nustatytos garantijos.

3. Išvados

Apibendrinant straipsnyje išnagrinėtas Lietuvos įstatymų ir tarptautinių sutarčių bei 1980 m. Romos konvencijos nuostatas dėl darbo santykiuose taikytinos teisės, reikėtų pažymėti tai, kad Lietuvoje šio klausimo reguliavimas yra labai menkai išplėtotas. Tą iš dalies galima pateisinti tuo, kad taikytinos teisės klausimas tapo aktualus visai neseniai, ir, kuriant dabar galiojančius darbo įstatymus, apie tai galvojama nebuvo. Lietuvos įstatymai, reglamentuojantys darbo santykius, išskyrus Darbo apmokėjimo įstatymą, savo galiojimo sferą apriboja Lietuvos jurisdikcijai priklausančiomis įmonėmis, įstaigomis ir organizacijomis. Be to, Darbo sutarties ir Žmonių saugos darbe įstatymuose yra abejotinų nuorodų į užsienio ir mišraus kapitalo įmonių steigimo dokumentus, kuriems netgi suteikiama galimybė nustatyti kitokias nei įstatymų nustatytos taisyklės. Darbo santykių šalims Lietuvos darbo teisė nesuteikia galimybės pasirinkti taikytiną teisę, nors darbo teisė yra artima civilinei teisei, kurioje santykių šalys tokią teisę turi. Užpildant įstatymų spragas, įstatymų leidėjui derėtų atsižvelgti į Europos Sąjungoje galiojančią 1980 m. Romos konvenciją dėl sutartiniams įsipareigojimams taikytinos teisės, nustatančią darbo santykių šalių teisę pasirinkti taikytiną teisę ir kartu apribojančią darbdavio galimybę primesti silpnesniajai sutarties šaliai – darbuotojui – nepalankias sąlygas.

LITERATŪRA

1. **Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G.** Darbo teisė // Justitia. Vilnius, 1999.
2. **Lietuvos Respublikos** civilinis kodeksas. 1964 m. liepos 7 d. // Teisingumo ministerijos leidykla. 1994.
3. **Lietuvos** darbo įstatymų kodeksas. 1972 m. birželio 1 d. Nr. VIII–526 // Teisingumo ministerijos leidykla, 1989.
4. **Lietuvos Respublikos** darbo sutarties įstatymas. 1991 m. lapkričio 28 d. Nr. I–2048 // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36–973.

5. **Lietuvos Respublikos** žmonių saugos darbe įstatymas. 1993 m. spalio 7 d. Nr. I–266 // Valstybės žinios. 1993. Nr. 55–1064.
6. **Lietuvos Respublikos** atostogų įstatymas. 1991 m. gruodžio 17 d. Nr. I–2113 // Valstybės žinios. 1992. Nr. 2–18.
7. **Lietuvos Respublikos** darbo apmokėjimo įstatymas. 1991 m. sausio 9 d. Nr. I–924 // Valstybės žinios. 1991. Nr. 4–104.
8. **Sutartis** tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Lenkijos Respublikos Vyriausybės “Dėl abipusio piliečių įdarbinimo”. 1994 m. rugsėjo 26 d. // Valstybės žinios. 1995. Nr. 100–2228.
9. **Susitarimas** tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Vyriausybės “Dėl abipusio piliečių įdarbinimo”. 1995 m. kovo 28 d. // Valstybės žinios. 1996. Nr. 12–315.
10. **Lietuvos Respublikos** Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos įstatymo “Dėl Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių” 7 straipsnio ketvirtosios dalies ir 12 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. 1995 m. spalio 17 d. // Valstybės žinios. 1995. Nr. 86–1949.
11. **Lietuvos Respublikos** ir Lenkijos Respublikos sutartis dėl teisinės pagalbos ir teisinių santykių civilinėse, šeimos, darbo ir baudžiamosiose bylose. 1993 m. sausio 26 d. // Valstybės žinios. 1994. Nr. 14–234.
12. **Lietuvos Respublikos** tarptautinių sutarčių įstatymas. 1999 m. birželio 22 d. Nr. VIII–1248 // Valstybės žinios. 1999. Nr. 60–1948.
13. **Lietuvos Respublikos** akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas. 1998 m. kovo 19 d. Nr. VIII–666 // Valstybės žinios. 1998. Nr. 36–961.
14. 1980 Rome Convention on the law applicable to contractual obligations (consolidated version) // Official Journal C 027, 26/01/1998.
15. **Plender R.** The European contract convention. The Rome convention on the choice of law for contracts // Sweet&Maxwell. London, 1991.



The Issue of Applicable Law in International Employment Relations

Doctoral Candidate B. Undzėnas

Law Academy of Lithuania

SUMMARY

When people migrate between states, employment relations between subjects which belong to several jurisdictions emerge. In such case it becomes unclear, law of which state – employee's, employer's or other – should be applied to regulate such employment relations. Iron curtain which separated Lithuania from the west has fallen relatively not long ago, therefore this issue became urgent to us recently. This article reviews how issue of applicable law in international employment relations is resolved in the law of Republic of Lithuania, what gaps, contradictions or questionable regulation it includes. There is a review of solution of this issue in the law of European Union which becomes more and more urgent to Lithuania as well.