

DARBO SANTYKIAMS SU UŽSIENIO ELEMENTU TAIKYTINOS TEISĖS NUSTATYMO KRITERIJAI PAGAL „ROMA I“ REGLAMENTĄ

Justinas Usonis

Vilniaus universitetas

Elektroninis paštas: justinas@usonis.lt

Augustina Martinelytė

Socialinės politikos institutas

Elektroninis paštas: martinelytea@gmail.com

Pateikta 2020 m. birželio 22 d., parengta spaudai 2020 m. liepos 13 d.

DOI: 10.13165/JUR-20-27-1-11

Santrauka. Darbe analizuojamos kolizinės taisyklės, numatančios individualioms darbo sutartims taikytiną teisę pagal 2009 m. gruodžio 17 d. įsigaliojusį „Roma I“ reglamentą (toliau – Reglamentas), pakeitusį 1980 m. birželio 19 d. priimtą Romos konvenciją dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės.

Darbe aptariama individualioms darbo sutartims taikytina teisė, kai šalys dėl to nėra išreiškusios savo valios. Aptariami įprastinės darbuotojo darbo vietos ir darbuotojų įdarbinusio verslo vietos kriterijai, netaikymo sąlyga bei situacijos, kai darbuotojai kitose valstybėse dirba laikinai. Dėmesys atkreipiamas į tarptautinio pobūdžio darbą dirbančius mobiliuosius transporto darbuotojus – jūrininkus, orlaivių palydovus. Darbe prieinama prie pagrindinių išvadų, jog Reglamente įtvirtintas įprastinės darbo vietos kriterijus leidžia įprastinę darbo vietą nustatyti ir tiems darbuotojams, kurie nuolatos dirba ne vienoje valstybėje; reglamentas neįtvirtina laivo vėliavos principo; šalys gali pasirinkti sutarčiai taikyti bet kurios valstybės teisę, tačiau individualių darbo sutarčių atžvilgiu darbuotojui taikoma didesnė apsauga, todėl jis gali naudotis visų

imperatyvių nuostatų apsauga tos teisės, kuri yra objektyviai taikytina pagal reglamentą.

Reikšminiai žodžiai: *individualiems darbo santykiams taikytina teisė, darbo santykiai su užsienio elementu.*

Įvadas

Darbuotojų judumas Europoje auga, Lietuvos darbuotojai vis dažniau dirba užsienio šalyse arba sudaro darbo sutartis su užsienio valstybėje registruotu darbdaviu, todėl iškyla teisės kolizijos taisyklės (tarptautinė privatinė teisė) taikymo klausimų, t. y. kuri nacionalinė teisė taikoma individualiems darbo santykiams su užsienio elementu. Darbo teisinių santykių atveju užsienio elementas gali pasireikšti įvairiai. Pavyzdžiui, darbuotojas arba darbdavys yra iš skirtingų valstybių; darbuotojo darbas gali būti dirbamas kitoje valstybėje nei ta, kurios pilietis (rezidentas) yra darbuotojas arba darbdavys ir kt. Tokiais atvejais tenka nustatyti, kurios valstybės teisė yra taikytina ginčo šalių santykiams, t. y. tenka išspręsti dviejų ar daugiau skirtingų teisės sistemų koliziją, remiantis tarptautinės privatinės teisės normomis. ES socialinės teisės aktai bendrai reglamentuoja pagrindinių laisvių įgyvendinimą; nediskriminavimo principą; darbuotojų saugą ir sveikatą; darbuotojų informavimą ir konsultavimą; darbuotojų dalyvavimo įmonių valdyme taisyklės. Dažniausiai naudojama įstatymų derinimo teisinė forma yra direktyva, paliekanti šalims narėms laisvę įgyvendinimo procese. Todėl valstybių narių įstatymai labai įvairiai reguliuoja individualius darbo santykius nacionaliniu lygiu. Darbdavių ir darbuotojų interesai vykdant darbo sutartis išsiskiria, dėl to kyla darbo ginčų. Teisės kolizijos taisyklės lemia, kurios valstybės nacionalinė teisė bus taikoma konkretiems darbo santykiams, taip pat lemia ir tai, kokias teises ir pareigas gali / privalo įgyvendinti darbuotojai ir darbdaviai. 2009 m. gruodžio 17 d. įsigaliojus Europos Parlamento ir Tarybos reglamentui (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartiniams santykiams taikytinos teisės („Roma I“ reglamentas), buvo sukurtos bendros Europos Sąjungos (ES) kolizinės normos, taikytinos reglamento aprėpiamiems sutartiniams santykiams. „Roma I“ reglamentas nustato sutarties šalims ne tik teisę pasirinkti, kurios valstybės teisė bus taikoma sutarčiai, tačiau numato ir tam tikras pasirinkimo galimybių ribas. Teisės ribojimai pasirinkti taikytiną teisę ypač aktualūs individualių darbo sutarčių atveju dėl jų socialinės svarbos.

Taikytinos teisės tema Lietuvos teisės mokslo darbuose nėra plačiai nagrinėta. Balys Undžėnas nagrinėjo tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės problemą pagal 1980 m. Romos konvenciją ir tarpvalstybines sutartis¹, profesorius Vytautas Mizaras trumpai aptarė darbo santykių vienodinimo klausimus pagal „Roma I“

1 Balys Undžėnas, „Tarptautiniams darbo santykiams taikytinos teisės problema“, *Jurisprudencija* 16, 8 (2000): 54-60.

reglamentą², o profesorius Tomas Davulis trumpai komentavo minėtus klausimus LR Darbo kodekso 9 ir 12 straipsnio komentare³. Straipsnio autoriai anksčiau nagrinėjo taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybes pagal „Roma I“ reglamentą⁴.

Europos Sąjungoje, kai darbo teisiniai santykiai yra su tarptautiniu elementu, skirtingų teisės sistemų kolizija sprendžiama vadovaujantis tarptautinės privatinės teisės normomis, nustatytomis „Roma I“ reglamente. Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra išaiškinęs, kad užsienio teisės turinio klausimas laikytinas teisės, o ne fakto klausimu, ir pareiga jį, vadovaujantis *iure novit curia* (teismas žino teisę) principu, aiškintis tenka bylą nagrinėjančiam teismui⁵. CK 1.12 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad pareiga teismui *ex officio* taikyti, aiškinti ir nustatyti užsienio teisės turinį kyla tarptautinių sutarčių ar įstatymų nustatytais atvejais. Todėl, nagrinėjant darbo ginčus, darbo ginčų komisijai ir teismams tenka uždavinys nustatyti taikytiną teisę vadovaujantis „Roma I“ reglamente. Teisės sistemų kolizijos, kurios nepatenka į Reglamento reguliavimo sritį (su ne ES valstybės narės elementu), būtų sprendžiamos pagal tarptautines privatinės teisės normas, numatytas tarptautinėse sutartyse arba nacionalinėje teisėje.

Šio tyrimo tikslas yra atskleisti ir išanalizuoti „Roma I“ reglamento 8 str. įtvirtintų kolizinių normų, taikytinų individualioms darbo sutartims, kriterijus, jų sistemą, atskleisti jų tarpusavio santykį ir praktinį pritaikymą įvairaus pobūdžio darbo santykiams. Straipsnyje taip pat aptariama reglamento sąveika su kitais ES teisės aktais, kiek tai aktualu taikytinos teisės darbo sutartims nustatymui, nepamirštant ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (Teisingumo Teismas) formuojamos praktikos, bei nurodant ES valstybių narių teismuose kylančias „Roma I“ reglamento praktinio pritaikymo problemas individualių darbo sutarčių atžvilgiu. Straipsnis turi ne tik teorinę, bet ir praktinę reikšmę, nes nuolat augantis darbuotojų tarptautinis judėjimas ir galimos jo įvairios formos sukelia daug taikytinos teisės problemų. Svarbu tai, kad individualioms darbo sutartims įtvirtintas specialus taikytinos teisės nustatymo režimas skirtingų valstybių teismuose taikomas nevienodai. Atliekant tyrimą, buvo taikomi „Roma I“ reglamento nuostatų sisteminė analizė, taip pat loginis, teleologinis, teisminės praktikos apibendrinimų ir kiti mokslinių tyrimų metodai.

-
- 2 Vytautas Mizaras, „Tarptautinės privatinės teisės vienodinimo Europos Sąjungoje rezultatai: reglamentai Roma I ir Roma II“, *Justitia* 4, 70 (2008): 2-24; *Justitia* 1, 71 (2009): 2-18.
 - 3 Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: Registrų centras, 2018), 47-57.
 - 4 Augustina Martinėlytė ir Justinas Usonis, „Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą“, *Jurisprudencija* 21, 3 (2014): 645-666, <https://doi.org/10.13165/JUR-14-21-3-01>.
 - 5 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. e3K-3-73-248/2019“, *Teisės aktų registras*, 2019-03-07, Nr. 3762.

1. Darbuotojo apsauga „Roma I“ reglamento kontekste

„Roma I“ reglamente įtvirtintas dvigubas darbo sutartims taikytinos teisės nustatymo režimas, kuris atspindi silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – padėtį. Pirma, „Roma I“ reglamente pirmenybė teikiama šalių autonomijai rinktis taikytiną teisę. „Roma I“ reglamento 3 ir 8 straipsniuose įtvirtinta, kad sutarčiai taikoma šalių pasirinkta teisė, ir kad pasirinkimas turi būti tiksliai išreikštas arba aiškiai parodytas sutarties sąlygomis ar bylos aplinkybėmis. Šalys gali pasirinkti visai sutarčiai ar tik jos daliai taikytiną teisę. Tačiau susitariančios šalys susitarimu negali išvengti atitinkamų nacionalinių imperatyvių normų taikymo. Kitaip tariant, šalių pasirinkimas taikyti darbo sutarčiai kurios nors valstybės teisę negali atimti iš darbuotojo apsaugos, kurią jam teikia nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti susitarimu pagal teisę, kuri, nepasirinkus teisės, būtų taikoma „Roma I“ reglamento 8 straipsnio 2, 3 ir 4 dalių pagrindu⁶. Šiame kontekste svarbi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėta byla⁷, kai darbuotoją įdarbino Latvijoje įsisteigęs juridinis asmuo, tačiau darbo funkcijas darbuotoja atliko Lietuvoje (byloje egzistavo užsienio elementas). Darbuotoja po mėnesio nuo darbo pradžios buvo atleista vadovaujantis Latvijos Respublikos nuostatomis, reglamentuojančiomis darbo sutarties nutraukimą per išbandymo laikotarpį. Darbo sutarties šalys sutarčiai pasirinko taikyti Latvijos Respublikos teisę, tačiau, atsižvelgdamas į tai, kad darbuotoja darbo funkcijas vykdė Lietuvoje, teismas nusprendė, kad net ir esant darbo sutarties šalių pasirinkimui taikyti Latvijos Respublikos teisę, turi būti vertinama, ar imperatyviosios Lietuvos teisės normos suteikia darbuotojui didesnę apsaugą darbo sutarties nutraukimo išbandymo laikotarpiu atveju, o jei taip – taikyti šias didesnę darbuotojo apsaugą nustatančias normas. Kitaip tariant, šalių pasirinkimas dėl taikytinos teisės buvo apribotas dėl darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesų apsaugos. Straipsnio autorių nuomone, ši Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis yra tinkamas pavyzdys, atskleidžiantis „Roma I“ reglamento 8 str. užtikrinamą darbuotojo apsaugą, t. y. imperatyvių teisės nuostatų taikymą tos valstybės, kurioje yra įprastinė darbuotojo darbo vieta, nepriklausomai nuo to, kurią teisę šalys pasirinko taikyti sutarčiai. Kyla klausimas, ar Lietuvos imperatyviosios nuostatos dėl darbo sutarties nutraukimo per išbandymo laikotarpį vis tiek būtų taikomos, jeigu analogiškos Latvijos nuostatos darbuotojui būtų palankesnės. Gali būti, kad tokiu atveju tarp šalių nebūtų kilęs ginčas. Tačiau, autorių nuomone, net ir tuo atveju, jeigu palankesnes nuostatas nustatytų Latvijos teisė, vis tiek turėtų būti taikomos Lietuvos teisės nuostatos, nes Lietuvoje buvo darbuotojos įprastinė darbo vieta, kurios imperatyvai turi būti taikomi nepriklausomai nuo to, ar jie darbuotojui palankesni, ar ne, palyginti su šalių sutarčiai pasirinkta teisė.

6 „Roma I“ reglamento 8 straipsnis, kuriame reglamentuojama darbo sutartims taikytina teisė, yra *lex specialis* reglamento 3 ir 4 straipsnio atžvilgiu.

7 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr. 3K-3-484-701/2016“, TAR, 2016-12-15, Nr. 28927.

Reglamento 8 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos specialios normos, kurios taikomos susiduriant su teisės kolizija darbo santykiuose su užsienio elementu: tokiu atveju taikoma valstybės, kurioje, o jei ši sąlyga netenkinama, – iš kurios darbuotojas, vykdydamas sutartį, įprastai atlieka darbą, teisė arba, jei tokios valstybės neįmanoma nustatyti, valstybės, kurioje yra darbuotoją įdarbinusio verslo vieta, teisė (8 straipsnio 3 dalis). Abiem pagrindinėms sąsajoms būdinga tai, kad jos, pirma, yra viena kitos alternatyvos, t. y. gali būti taikoma tik viena jų, ir, antra, jos apima visus galimus atvejus⁸. Tačiau „Roma I“ reglamento 8 straipsnio 4 dalyje numatyta speciali taisyklė, pagal kurią nė viena iš minėtų nuostatų netaikoma, jei sutartis labiau susijusi su kita valstybe: šiuo atveju sutarčiai taikoma tos valstybės teisė. Šiomis nuostatomis siekiama kuo labiau ginti darbuotoją, leidžiant taikyti tą teisę, su kuria darbo sutartis labiau susijusi⁹. Šiuo atžvilgiu laikomasi principo *favor laboratoris*.

Darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, apsaugos idėja nėra nauja. Oficialiame Romos konvencijos komentare nurodyta, kad darbo sutarties šalių interesai yra skirtingi ir todėl svarbu užtikrinti adekvačią apsaugą tai šaliai (darbuotojui), kuri sutarties sudarymo metu socialiai ir ekonomiškai yra silpnesnė negu kita¹⁰. Ši idėja įtvirtinta ir „Roma I“ reglamento 23 konstatuojamojoje dalyje, kurioje numatyta, jog sutarčių su šalimis, kurios laikomos silpnesnėmis, atveju, tos šalys turėtų būti apsaugotos tokių teisės kolizijos taisyklių, kurios šioms šalims yra palankesnės nei bendrosios normos. Toliau atskirai bus nagrinėjami „Roma I“ reglamento 8 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatyti objektyvaus susiejimo kriterijai, taip pat 4 dalyje numatyta netaikymo sąlyga.

2. Vietos, kurioje (iš kurios) darbuotojas įprastai atlieka darbą, kriterijus

„Roma I“ reglamento 8 straipsnio 2 dalis numato, kad tiek, kiek šalys nepasirinko individualiai darbo sutarčiai taikytinos teisės, sutarčiai taikoma teisė valstybės, kurioje, o jei ši sąlyga netenkinama, – iš kurios darbuotojas, vykdydamas sutartį, įprastai atlieka darbą. Šioje nuostatoje įtvirtintas *įprastinės darbo vietos* kriterijus, kuriuo remiantis nustatoma darbo sutarčiai taikytina teisė, jeigu šalys sutarčiai taikytinos teisės nepasirinko. Be to, šis kriterijus taikomas ir tada, kai šalys sutarčiai taikytiną teisę pasirinko, tačiau, atsižvelgiant į „Roma I“ reglamento 8 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, apsaugos mechanizmą, negali būti

8 „Generalinės advokatės 2011 m. rugsėjo 8 d. išvada Europos Teisingumo Teismo byloje C-384/10, Jan Voogsgeerd prieš Navimer SA“, 2011, I-13275.

9 *Ibid.*

10 Mario Giuliano ir Paul Lagarde, „Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations“, OL, 1980 C 282/1, 25.

nukrypstama nuo valstybės, kurioje įprastai dirba darbuotojas, imperatyvių darbo teisės nuostatų¹¹.

Nagrinėjant įprastinės darbo vietos kriterijų, svarbu atskleisti jo turinį, t. y. atsakyti į klausimą, kuo remiantis galima nustatyti, kad darbuotojas įprastai dirba vienoje ar kitoje valstybėje. Nepaisant to, kad reglamente įtvirtintas kriterijus galioja sprendžiant ginčus visose valstybėse, kuriose reglamentas yra taikomas, gali būti įvairios jo interpretacijos. Dėl to svarbu atskleisti, į kokias aplinkybes reikėtų atsižvelgti nustatant darbuotojo įprastinę darbo vietą. Toks aiškinimas turėtų būti vienodas visose valstybėse narėse, kadangi priešingu atveju nebūtų pasiektas pagrindinis reglamento tikslas – kad valstybių narių teisės kolizijos taisyklės nukreiptų į tą pačią nacionalinę teisę, taip užtikrinant geresnį ginčo baigties nuspėjamumą, teisinį tikrumą ir kt.¹².

Pagrindinė problema nustatant įprastinę darbuotojo darbo vietą kyla tada, kai darbuotojas dirba ne vienoje valstybėje, bet keliose. Pavyzdžiui, laikinas ar nuolatinis darbuotojų siuntimas dirbti į kitą valstybę, darbas, kuris pagal savo specifiką objektyviai negali būti dirbamas vienoje valstybėje (mobiliųjų kelių transporto ekipažų vairuotojai, orlaivių įgulos darbuotojai, jūrininkai ir kt.), lemia darbo santykių šalių ginčus dėl taikytinos teisės nustatymo. Visuomenės ir ekonomikos raida, darbuotojų ir darbdavių poreikis didinti darbo santykių lankstumą paskatino atsirasti naujas užimtumo formas, kurios keičia tradicinius darbdavio ir darbuotojo santykius. Naujoms užimtumo formoms būdingi netradiciniai darbo įpročiai ir darbo vieta arba nereguliarus darbo funkcijų atlikimas¹³. Darbas keliems darbdaviams, darbas pagal poreikį, laikinasis darbas, nuotolinis darbas, darbas įvairiose platformose (angl. *platform work, crowdwork*) – tai keletas netradicinių užimtumo formų pavyzdžių, kai sudaromos darbo sutartys. Visais minėtais atvejais gali būti sunku nustatyti darbuotojo įprastinę darbo vietą, taigi, ir darbo sutarčiai taikytiną teisę. Kokiais kriterijais remiantis galima nustatyti šių darbuotojų įprastinę darbo vietą? „Roma I“ reglamento 8 straipsnis suponuoja platų įprastinės darbo vietos kriterijaus aiškinimą, taigi įprastinė darbo vieta gali būti nustatoma ir tada, kai darbuotojas dirba ne vienoje valstybėje. Tai reiškia, kad kito kriterijaus – darbuotoją įdarbinusio verslo – taikymas turi būti taikomas retais atvejais, t. y. tik tada, kai, remiantis įvairiomis aplinkybėmis, nėra įmanoma nustatyti įprastinės darbuotojo darbo vietos.

11 Įprastinės darbo vietos kriterijus įtvirtintas ir Romos konvencijos 6 straipsnyje, kuris, be kita ko, suformuluotas kitaip negu reglamento 8 straipsnio 2 dalis. Pvz., Jungtinei Karalystei ir Danijai yra taikoma Romos konvencija.

12 „Roma I“ reglamento 6 konstatuojamoji dalis.

13 „New forms of employment“, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), 2015, žiūrėta 2020 m. vasario 20 d., https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

2.1. Įprastinės darbo vietos kriterijaus samprata

„Roma I“ reglamento 8 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas *vietos, iš kurios darbuotojas dirba*, kriterijus turi ypatingos reikšmės, kai darbuotojas savo darbo funkcijas atlieka ne vienoje valstybėje, arba kai darbuotoją įdarbinęs darbdavys yra kitoje valstybėje ar keliuose valstybėse. Teisės doktrinoje šis kriterijus dar įvardijamas bazės taisykle (angl. *base rule*), kuri labiausiai taikytina skrydžių darbuotojams¹⁴. *Lex loci laboris* taisyklė taikoma visiems individualiems darbo santykiams, pakliūvantiems į „Roma I“ reglamento taikymo sritį. *Lex loci laboris* (vietos, iš kurios darbuotojas paprastai dirba) taisyklė „Roma I“ reglamente buvo perkelta iš Teisingumo Teismo praktikos bylose *Mulox, Rutten, Weber, Pugliese* ir kt. dėl Briuselio konvencijos 5 straipsnio nuostatų, susijusių su specialiu jurisdikcijos nustatymu, kai šalis sieja darbo santykius¹⁵. *Lex loci laboris* taisyklės įtvirtinimas leido darbo sutartims plačiau taikyti įprastinės darbo vietos kriterijų, o darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijus taikomas rečiau¹⁶. Kaip minėta, „Roma I“ reglamentas numato, kad įprastine darbo vieta turi būti laikoma vieta, kurioje arba iš kurios darbuotojas įprastai dirba. Tačiau mokslininkų nuomonė buvo iš esmės priešinga¹⁷. Kai kurių mokslininkų manymu, vietos, iš kurios dirbama, kriterijaus įtvirtinimas yra perteklinis, kadangi straipsnyje jau ir taip įtvirtinta sąlyga dėl laikino darbo kitoje valstybėje¹⁸. Teisės mokslininkų teigimu, rengiant reglamento projektą, nebuvo atsižvelgta į tai, jog Briuselis I reglamento¹⁹ 19 straipsnyje, kitaip nei konvencijoje ir „Roma I“ reglamente, nėra užsiminta apie laikiną darbą kitoje valstybėje. Todėl Teisingumo Teismas aiškino Briuselis I reglamento nuostatas pasitelkdamas ne tik vietą, kurioje, bet ir iš kurios darbuotojas įprastai atlieka

14 Peter Mankowski, „Employment Contracts under Article 8 of the Rome I regulation“, iš *Rome I Regulation. The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, Franco Ferrari ir Stefan Leible (Munich: Sellier European Law Pub, 2009), 177, žiūrėta 2020 m. vasario 20 d. https://books.google.lt/books?id=hTcTpuDxHxsC&pg=PR9&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false.

15 „Europos Teisingumo Teismo 1993 m. liepos 13 d. sprendimas byloje C-125/92, *Mulox IBC*“, Rink. I-4075; „Europos Teisingumo Teismo 1997 m. sausio 9 d. sprendimas byloje C-383/95, *Rutten*“, Rink. I-57; „Europos Teisingumo teismo 2002 m. vasario 27 d. sprendimas byloje C-37/00, *Weber*“, Rink. I-2013; „Europos Teisingumo Teisingumo 2003 m. balandžio 10 d. sprendimas byloje C-437/00, *Pugliese*“, Rink. I-3573.

16 „European Commission, Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I)“, COM(2005) 650 final, 7, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52005PC0650>.

17 J. Basedow, A. Metzger, S. Schwarz, F. Blobel, R. Ellger, J. von Hein, ir kt., „Max Planck Institute for Foreign Private and Private International Law: Comments on the European Commission's Green Paper on the conversion of the Rome convention of 1980 on the law applicable to contractual obligations into a community instrument and its modernization“, *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht* 68, 1 (2004): 1-118. <https://doi.org/10.1628/0033725043640986>.

18 *Ibid.*

19 „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) Nr. 1215/2012 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo“, OL L 351, 20.12.2012, 1.

darbo funkcijas. Kitaip tariant, Teisingumo Teismas minėtose bylose traktavo, kad darbuotojų darbas kitose valstybėse buvo laikinas siuntimas dirbti į kitą valstybę²⁰.

Tačiau gali būti atveju, kad darbuotojas nuolat dirba ne vienoje valstybėje, todėl nenumačius vietos, iš kurios darbuotojas dirba, kriterijaus, minėtų darbuotojų įprastinės darbo vietos nustatyti nebūtų įmanoma, o jų darbo sutartims taikytina teisė būtų nustatoma pagal juos įdarbinusio verslo vietos kriterijų. Kyla klausimas, kodėl, parenkant darbo sutarčiai taikytiną teisę, įdarbinusio verslo vietos kriterijus taikytinas kraštutiniu atveju? Tikriausiai platus įprastinės darbo vietos kriterijaus taikymas turėtų padėti darbuotojams, kurie yra silpnesnė darbo santykių šalis, efektyviau apginti savo teises ir gauti geresnes darbo sąlygas²¹. Tačiau ar „Roma I“ reglamento 8 straipsnio nuostatos skirtos suteikti galimybę darbuotojui visada gauti geresnes darbo sąlygas ar objektyviai nustatyti, su kurios valstybės teise darbuotojas susijusi labiausiai? Pavyzdžiui, dažnai pasitaiko, kad darbuotojas (pvz., orlaivio įgulos narys) savo darbo funkcijas nuolat atlieka keliose valstybėse (sakykime, 40 procentų darbo funkcijų atlieka vienoje valstybėje ir 60 procentų – kitoje). Darbdavio būstinė yra dar kitoje valstybėje, kurioje darbuotojas neatlieka jokių darbo funkcijų. Įsivaizduokime, kad valstybių, kuriose darbuotojas atlieka darbo funkcijas, darbo įstatymai suteikia geresnes garantijas darbuotojui, nei tos valstybės, kurioje yra įsisteigęs darbdavys. Akivaizdu, kad valstybės, iš kurios darbuotojas įprastai atlieka darbą, teisės taikymas labiausiai užtikrintų darbuotojo interesus. O dabar, įsivaizduokime, kad žymiai geresnes garantijas darbuotojui suteikia valstybės, kurioje yra darbdavio įsisteigimo vieta, darbo įstatymai. Kurios valstybės teisė bus taikoma? Manytina, kad teisės kolizijos taisyklės nesuteikia darbuotojui teisės išsirinkti taikytinos teisės, atsižvelgiant į jam palankesnes darbo sąlygas. Tačiau „Roma I“ reglamento 8 straipsnio nuostatomis siekiama užtikrinti, kad kuo labiau būtų laikomasi darbuotojų apsaugą garantuojančių nuostatų, įtvirtintų tos valstybės, kurioje darbuotojas dirba, teisėje²². Šioje valstybėje darbuotojas atlieka savo socialines ir ekonomines funkcijas ir verslo bei politinė aplinka veikia darbą. Todėl būtina kuo labiau užtikrinti pagal valstybės, kurioje ar iš kurios dirbama, teisę nustatytų darbo taisyklių laikymąsi²³. Vis dėlto daugiausia ginčų kyla tada, kai reikia nustatyti valstybę, kurioje arba iš kurios darbuotojas įprastai dirba ir darbuotojas reikalauja garantijų pagal šios valstybės teisę.

Įtvirtinus vietos, iš kurios dirbama, kriterijų, darbuotojų, dirbančių ne vienoje valstybėje, įprastinė darbo vieta gali būti nustatoma atsižvelgiant į vietą, iš kurios

20 Mankowski, *supra note*, 14: 286.

21 Pasaulyje žinoma praktika, kai darbdavys įsisteigia valstybėje, kurios nacionalinėje teisėje numatytos „patogios“ darbdaviui nuostatos, šioje valstybėje įdarbina darbuotojus, kuriuos komandiruoja į kitas valstybes ir taip išvengia aukštesnių nei įsisteigimo valstybėje darbuotojų apsaugos standartų, kurie būtų taikomi nustatant įprastinę darbuotojo darbo vietą valstybėje, kurioje atliekamos darbo funkcijos.

22 „2016 m. spalio 18 d. Teisingumo Teismo (didžioji kolegija) sprendimas byloje C-135/15, Republik Griechenland prieš Grigorios Nikiforidis“.

23 „Europos Teisingumo Teismo 2011 m. kovo 15 d. sprendimas byloje C-29/10, Heiko Koelzsch prieš Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę“, 2011, I-01595.

darbuotojas vykdo pagrindinius įsipareigojimus darbdaviui²⁴, vietą, kurioje yra faktinis jo profesinės veiklos centras²⁵, arba, jei nėra biuro, vietą, kurioje darbuotojas atlieka didžiąją dalį darbo²⁶. Įprastinės darbo vietos kriterijus taikomas tuo atveju, jei bylą nagrinėjantis teismas gali nustatyti valstybę, su kuria darbas yra glaudžiai susijęs²⁷; darbas gali būti glaudžiai susijęs su vieta, kurioje arba iš kurios darbuotojas faktiškai vykdo savo profesinę veiklą, ir, jei nėra verslo centro, su vieta, kurioje jis vykdo didžiąją dalį savo veiklos²⁸. Teisingumo Teismo praktika suponuoja, kad jeigu darbuotojas vykdo savo darbo funkcijas ne vienoje valstybėje, tai nereiškia, kad nėra galima nustatyti jo įprastinės darbo vietos (*lex loci laboris*) ir tokiu atveju reikia taikyti darbuotoją įdarbinusio verslo vietos (*lex registrationis*) kriterijų.

2.2. Darbo santykiai su transporte dirbančiais asmenimis

„Roma I“ reglamente nėra atskirų nuostatų, numatančių kolizines taisykles dėl darbo sutarčių su transporto sektoriuje dirbančiais mobiliųjų ekipažų darbuotojais. Doktrinoje buvo analizuotas klausimas, kokią teisę reikėtų taikyti darbo sutartims su jūrininkais²⁹. Specialių nuostatų nebuvo ir Romos konvencijoje, diskusijos tęsėsi ir po naujojo reglamento įsigaliojimo. Neabejotinai diskusijas paskatino skirtingas valstybių reglamentavimas ir nevienoda teismų praktika net ir tos pačios valstybės teismuose. Rengiant „Roma I“ reglamento projektą, mokslininkai išsakė savo nuomonę, kad reikia nustatyti atskirą reguliavimą darbo sutarčių su jūrininkais atžvilgiu³⁰. Išreikšti pastebėjimai, kad vienoje valstybėje taikytina teisė yra nustatoma pagal darbuotoją įdarbinusio verslo vietos teisę, o kitose – pagal laivo registracijos vietos teisę, t. y. remiantis laivo vėliavos principu, todėl reglamente būtų gerai pateikti vienodą vertinimą ir taip užtikrinti teisinį tikrumą³¹. Kadangi „Roma I“ reglamente atskirų nuostatų dėl darbo sutarčių su jūrininkais nebuvo nustatyta, išliko aktualus klausimas, kaip nustatyti jūrininko, kuris plaukioja ne vienos valstybės teritorijoje laivu, registruotu dar kitos valstybės teritorijoje, įprastinę darbo vietą? Ar turi būti

24 „Europos Teisingumo Teismo 1993 m. liepos 13 d. sprendimas byloje C-125/92, Mulox IBC“, Rink. p. I-4075, para. 21-23.

25 „Europos Teisingumo Teismo 1997 m. sausio 9 d. sprendimas byloje C-383/95, Rutten“, Rink. p. I-57, para. 23.

26 „Europos Teisingumo teismo 2002 m. vasario 27 d. sprendimas byloje C-37/00, Weber“, Rink. p. I-2013, para. 42.

27 *Koelzsch* sprendimo paragrafas 44.

28 *Koelzsch* sprendimo paragrafas 45; „Generalinės Advokatės išvada Europos Teisingumo Teismo 2011 m. gruodžio 15 d. byloje Nr. C-384/10 Jan Voogsgeerd prieš Navimer SA“.

29 Giuliano ir Lagarde, *supra note*, 10: 26.

30 Mankowski, *supra note*, 14: 29.

31 *Ibid.*

traktuojama, kad darbuotojas dirba laive ar sausumoje, iš kur pradeda kelionę? O gal ten, kur pabaigia kelionę?

Nustatydami įprastinę darbo vietą, teismai taiko valstybės, su kurios vėliava plaukioja laivas, teisę. Šiuo atveju traktuojama, kad pats laivas yra vieta, kurioje darbuotojas įprastai atlieka savo darbo funkcijas, o laivo priklausomybę tam tikrai jurisdikcijai žymi vėliava³². Pavyzdžiui, jeigu Lietuvos pilietis dirba laive, kuris plaukioja su Estijos valstybės vėliava, darbo sutarčiai būtų taikoma Estijos teisė, kadangi darbuotojo įprastine darbo vieta laikomas laivas, kuris priklauso Estijos jurisdikcijai. Toks požiūris vyrauja Vokietijos, Prancūzijos, Belgijos mokslininkų darbuose³³. Tačiau laivo vėliavos valstybės teisės taikymas gali sudaryti sąlygas laivo savininkams pasirinkti patogios vėliavos arba atviro registro valstybę (angl. *flag of convenience* arba *outflagging*). Tai reiškia, kad laivas bus įregistruojamas valstybėje, kurioje užtikrinami žemi darbuotojų apsaugos standartai ir tokie standartai atitinkamai bus taikomi ir darbo sutarčiai. Taip gali būti žymiai sumažinami laivo įgulos kaštai³⁴. Nepaisant minėtų neigiamų aspektų, teorijoje teigiama, kad laivo vėliavos principas geriausiai užtikrina teisinį tikrumą ir sukelia mažiausiai dviprasmybių³⁵. Jeigu tarp darbo sutarties ir laivo vėliavos valstybės jokio ryšio nebūtų, turėtų būti remiamasi glaudžiausio ryšio išimtimi, pagal kurią iš įvairių aplinkybių būtų nustatoma, su kuria valstybe darbo sutartis yra labiau susijusi. Tokiomis aplinkybėmis galėtų būti, pavyzdžiui, šalių pilietybė, darbdavio verslo vieta arba vieta, kurioje buvo sudaryta darbo sutartis³⁶.

Jungtinėje Karalystėje priimtina kita nuomonė, t. y. kad jūrininko darbo sutarčiai turėtų būti taikoma valstybės, kurioje yra darbuotoją įdarbinusio verslo vieta, teisė. Ši nuomonė grindžiama tuo, jog laivai nuolat plaukioja ne vienos valstybės teritoriniuose vandenyse, todėl negali būti traktuojama, kad darbuotojas nuolat dirba vienos valstybės teritorijoje³⁷. Pavyzdžiui, jeigu Lietuvos pilietį, kuris dirba laive, plaukiojan-

32 Alessandra Zanobetti, „Employment contracts and the Rome convention: the Koelzsch ruling of The European Court of Justice“, *Cuadernos de Derecho Transnacional* 3, 2 (2011): 351, <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/1340/561>; Basedow ir kt., *supra note*, 17: 68.

33 Zanobetti, *supra note*, 32; Basedow ir kt., *supra note*, 17; Michael Bogdan, *Concise Introduction to EU Private International Law* (Groningen, 2006), 132; Mankowski, *supra note*, 14: 212-215.

34 Johan Schelin, „State Aids and the operation of ships: International ship registers“, iš *EC shipping Policy – The 17th Nordic Maritime Conference 2-4 September 1996*, red. Hans Jacob Bull ir Helge Stemshaug (Oslo: Juridisk Forlag, 1997), 54.

35 Basedow ir kt., *supra note*, 17: 70; Zanobetti, *supra note*, 32: 352.

36 Basedow ir kt., *supra note*, 17: 70. Jūrų teisės konvencijos 94 str. numatoma, kad kiekviena valstybė su jos vėliava plaukiojančiuose laivuose imasi tinkamų priemonių, kad būtų užtikrintas saugumas jūroje, atsižvelgiant *inter alia* į <...> b) laivų įgulos komplektavimą, jos darbo sąlygas ir apmokymą. Pavyzdžiui, Konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje V straipsnio 2 dalyje numatyta, kad kiekviena organizacijos narė veiksmingai taiko savo jurisdikciją su jos vėliava plaukiojantiems laivams ir kontroliuoja juos sukurdamą sistemą, užtikrinančią, kad bus laikomasi šios Konvencijos reikalavimų.

37 Basedow ir kt., *supra note*, 17; Peter Kaye, *The New Private International Law of Contract of the European Community* (Dartmouth: Ashgate, 1993), 235; C. G. J. Morse, „Consumer Contracts, Employment Contracts and the Rome Convention“, *ICLQ* 1, 41 (1992): 18-19.

čiame su Estijos valstybės vėliava, įdarbina Suomijoje įsteigta įmonė, darbo sutarčiai turėtų būti taikoma Suomijos teisė. Tačiau įsivaizduokime, kad šis Lietuvos pilietis plaukioja tik Lietuvoje ir Švedijoje. Ar tikrai tokiu atveju įprastinės darbo vietos nustatymas Suomijoje atitiktų reglamento tikslą laikytis darbuotojų apsaugą garantuojančių nuostatų, įtvirtintų tos valstybės, kurioje darbuotojas dirba, teisėje? Autorių nuomone, neturėtume pamiršti, kad „Roma I“ reglamente nustatytos bendros taisyklės, kurios taikomos visose valstybėse narėse³⁸. Nustatant vandens laivų darbuotojams taikytiną teisę, reikia atsižvelgti į bendruosius kriterijus, taikytinus nustatant įprastinę darbo vietą (minėta šio straipsnio 2.1 dalyje), ir specialiuosius kriterijus, kurie kyla dėl darbo specifikos. Šią mintį patvirtina ir Teisingumo Teismas, kuris byloje *Voogsgeerd*³⁹ sprendė, kad laivo vėliavos principas, nustatant įprastinę darbuotojo darbo vietą, netaikomas; nacionalinis teismas privalo visų pirma nustatyti, kurioje valstybėje yra vieta, iš kurios darbuotojas vykdo vežimą, gauna nurodymus dėl vežimo ir organizuoja savo darbą, ir vieta, kurioje yra darbo priemonės⁴⁰.

Įprastinės darbo vietos nustatymo problematika susiklosto ir darbo santykiuose su orlaivių įgulos nariais. Nustatant jų įprastinę darbo vietą, reiktų taikyti bendruosius ir specialius kriterijus, kaip ir santykiuose su jūrininkais, kurie leidžia nustatyti, su kuria valstybe darbuotojo darbo sutartis yra susijusi glaudžiausiai. Doktrinoje pateikiami keli pasirinkimo variantai. 1) Vieni autoriai mano, kad teisingiausia taikyti orlaivio registracijos vietos valstybės teisę⁴¹. Skirtinguose lėktuvuose dirbantiems darbuotojams siūlyta taikyti darbdavio verslo vietos teisę⁴². 2) Nei tarptautinių reisų pilotai, nei lėktuvų palydovai neturi nuolatinės darbo vietos, todėl taikoma valstybės, iš kurios organizuojami skrydžiai, teisė. Pagal šią taisyklę susiejimo kriterijumi laikoma atitinkama darbdavio buveinės vieta⁴³. 3) Nei pirmas, nei antras pasiūlymas nesuteikia pakankamai teisinio tikrumo, todėl ETT praktiką atitinkanti bazės taisyklė, pagal kurią taikoma tos valstybės, iš kurios darbuotojai pradeda ir baigia skrydžius, teisė. Ši taisyklė taikoma atsižvelgiant į tai, kad orlaivių darbuotojams dažniausiai nustatomos bazės, kuriose jie pradeda ir užbaigia skrydžius nepriklausomai nuo to, kur pasirašyta darbo sutartis ar kur įsisteigęs darbdavys. Valstybių narių teismuose ne kartą buvo spęstas klausimas dėl orlaivio personalo darbo sutartims taikytinos teisės⁴⁴. Vokietijos federalinis darbo teismas vienoje iš bylų sprendė, kad taikytina

38 Basedow ir kt., *supra note*, 17.

39 „Europos Teisingumo Teismo 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas byloje Nr. C-384/10, Jan Voogsgeerd prieš Navimer SA“.

40 Teisingumo Teismas taip pat nurodė, kad jeigu neįmanoma nustatyti vietos, iš kurios darbuotojas dirba, reikia vadovautis darbdavio verslo vietos kriterijumi.

41 Mankowski, *supra note*, 14: 178-179.

42 Paulius Jurčys ir Yvonne Goldammer, „Romos I reglamento dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės projektas: kita to paties medalio pusė?“ *Justitia* 1, 67 (2008): 40; Basedow ir kt., *supra note*, 17: 70.

43 Basedow ir kt., *supra note*, 17: 70.

44 Mankowski, *supra note*, 14: 181.

darbuotoją įdarbinusio verslo vietos teisė⁴⁵. Prancūzijos kasacinis teismas vienoje iš bylų sprendė, jog darbo sutarčiai su skrydžio palydovu taikytina orlaivio registracijos vietos teisė⁴⁶, nors Prancūzijos doktrina tinkamesniu ryšio kriterijumi įvardija darbuotoją įdarbinusio verslo vietą⁴⁷. Jungtinės Karalystės teismuose spęsta byla *Lawson v Serco Ltd*⁴⁸, kurioje buvo sprendžiamas klausimas, ar Jungtinės Karalystės piliečiui, įdarbintam Honkonge registruotoje įmonėje pilotu, tačiau skraidančiam iš Londono, gali būti taikomi Jungtinės Karalystės įstatymai. Teismai sprendė, kad, atsižvelgiant į faktinę situaciją, t. y. darbuotojo bazę Londone, darbuotojas turi teisę remtis Jungtinės Karalystės įstatymais. Teisingumo Teismas byloje *Nogueira* ir kt.⁴⁹ sprendė klausimą dėl įprastinės darbuotojo darbo vietos nustatymo kriterijų reglamento Briuselis I 19 straipsnio 2 punkto a papunkčio kontekste (spęsta, kuris teismas kompetentingas nagrinėti ginčą, jeigu darbuotojas paduoda ieškinį ten, kur yra jo įprastinė darbo vieta). Šis Teisingumo Teismo sprendimas aktualus ir „Roma I“ reglamentu aiškinimo kontekste, nes įprastinės darbo vietos kriterijus pagal abu reglamentus yra aiškinamas suderinamai. Svarbu tai, kad teismas dar kartą pakartojo, jog įprastinės darbo vietos kriterijus negali būti nustatomas pagal tai, kurioje valstybėje yra įregistruotas orlaivis. Be to, teismas akcentavo, kad įprastinės darbo vietos sąvoka yra savarankiška sąvoka. Taigi, įprastinė darbo vieta turi būti nustatoma įvertinant įvairias aplinkybes, susijusias su darbo funkcijų atlikimo vieta, darbo priemonių buvimo vieta ir kt.

3. Darbo sutarčiai taikytina teisė, kai laikinai dirbama kitoje valstybėje (darbuotojo)

Galėtume sakyti, kad laikinas darbas kitoje valstybėje – atvejis, kai asmuo, įvykęs užduotis kitoje valstybėje, toliau tęs darbą kilmės šalyje. „Roma I“ reglamentas komandiravimo sąvokos neįtvirtina, todėl, aiškinant laikino darbo sampratą, svarbus komandiravimo direktyvos 96/71/EB (komandiravimo direktyva⁵⁰) kontekstas. Komandiravimo direktyvoje apibrėžiama komandiruojo darbuotojo sąvoka: tai darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Teisinėje literatūroje pateikiamas panašus apibrėžimas: tai darbas kitoje, nei įprastai dirbama, valstybėje⁵¹.

45 Basedow ir kt., *supra note*, 17: 70-71.

46 *Ibid.*

47 *Ibid.*

48 „Jungtinės Karalystės Lordų rūmų 2006 sausio 26 sprendimas byloje *Serco Ltd. v. Lawson*“, žiūrėta 2020 m. vasario 20 d., <http://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/2006/3.html>.

49 „Europos Teisingumo Teismo sprendimas Sujungtose bylose C-168/16 ir C-169/16“.

50 „1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“, OL L 18, 1997, 1.

51 Catherine Barnard, *EC Employment Law*, 3rd. ed., (Oxford: Oxford University Press, 2006), 275.

„Roma I“ reglamento 8 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog traktuojama, kad valstybė, kurioje įprastai atliekamas darbas, nepasikeitė, jei darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje. Galima teigti, kad tokiu atveju, kai darbuotojas dirba kitoje valstybėje laikinai, jo darbo sutarčiai taikytina teisė nepasikeis, nepaisant to, kad funkcijos atliekamos kitoje vietoje. Tačiau Direktyva 96/71/EB įpareigoja priimančiąsias valstybes nares įtvirtinti nacionalinėje teisėje pagrindines sąlygas, kurios turi būti taikomos komandiruojant darbuotojus į jų teritoriją ir kurių negalima išvengti⁵². Pavyzdžiui, jeigu Lenkijoje įdarbintas darbuotojas laikinai išvyksta dirbti į Vokietiją ir, atlikęs ten konkrečius darbus, grįžta atgal, tai net ir tuo laikotarpiu, kai darbuotojas atliko užduotis Vokietijoje, darbo sutarčiai bus taikoma Lenkijos teisė, tačiau, atsižvelgiant į komandiravimo direktyvos nuostatas, darbuotojui komandiravimo metu turės būti taikomos atitinkamos Vokietijos teisės nuostatos. Reguliavimas, atrodo, nesudėtingas, tačiau, aiškinant ir taikant „Roma I“ reglamento 8 straipsnio 2 dalies antrame sakinyje numatytą normą, kyla nemažai teorinių ir praktinių problemų. Kas yra laikoma laikinu darbu „Roma I“ reglamento prasme? Koks „Roma I“ reglamento santykis su komandiravimo direktyva ir kitais ES teisės aktais? Kaip atskirti laikiną darbą nuo nuolatinio darbo? Kaip vertinti situacijas, kai darbas prasideda arba pasibaigia komandiruotėje?

Pagal komandiravimo direktyvos 1 straipsnį, joje numatytos nuostatos taikomos nepriklausomai nuo to, kokia teisė yra taikoma darbo santykiams. Taigi, komandiravimo direktyva užtikrina, kad darbuotojams, kurie įdarbinti valstybėje, kurioje taikomi žemesni apsaugos standartai, tačiau yra komandiruojami dirbti į valstybę, kurioje apsaugos standartai aukštesni, būtų taikomos šios valstybės tam tikros teisės nuostatos. Pagal „Roma I“ reglamentą, darbuotojams, kurie laikinai dirba kitoje valstybėje, taikoma siunčiančiosios, tačiau ne priimančiosios valstybės teisė. Kitaip nei pagal komandiravimo direktyvos nuostatas, pagal reglamentą, darbuotojui turėtų būti taikoma valstybės, kuri užtikrina žemesnius darbuotojų apsaugos standartus, teisė. Pavyzdžiui, Lietuvos įmonėje įdarbintas darbuotojas komandiruojamas dirbti į Prancūziją. Abu aktus aiškinant pažodžiui, pagal komandiravimo direktyvą darbuotojui turėtų būti taikomos tam tikros Prancūzijos darbo teisės nuostatos, o pagal reglamento nuostatas – Lietuvos teisės nuostatos. Matyti, kad šie du teisės aktai yra skirtingos loginės struktūros ir saugo skirtingus interesus. Kitais žodžiais tariant, komandiravimo direktyva siekiama apsaugoti nuo socialinio dempingo (pigios darbo jėgos siūlymo), kuriuo pažeidžiamos imperatyvios priimančiosios šalies nuostatos, o reglamentu siekiama išsaugoti darbuotojui suteikiamą apsaugą pagal valstybės, kurioje yra įprastinė darbo vieta, teisę. Papildomai galima pažymėti, kad reglamentu siekiama ir teisinio stabilumo bei nuspėjamumo, kadangi taikytinos teisės pasikeitimas kiekvienu atveju, kai darbuotojas laikinai išvyksta į kitą valstybę, sukeltų daug painiavos.

52 Ragne Piir, „Safeguarding the posted worker. A private international law perspective“, *European Labour Law Journal* 10, 2 (2019): 110, <https://doi.org/10.1177%2F2031952519852112>.

4. Darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijus

„Roma I“ reglamento 8 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad jeigu įprastinės darbuotojo darbo vietos nustatyti neįmanoma, darbo sutarčiai taikytina teisė nustatoma pagal darbuotoją įdarbinusios verslo vietos valstybės teisę. Reglamente įtvirtintų kriterijų santykis teismų praktikoje sukelia daug teisės normų aiškinimo ir taikymo problemų, su kuriomis teko susidurti ir Teisingumo Teismui. Teisingumas Teismas, aiškindamas įprastinės darbo vietos kriterijų Briuselis I reglamento ir „Roma I“ reglamento kontekste byloje *Koelzsch* ir *Voogsgeerd*, patvirtino, kad glaudžiausiai su sutartimi susijusi tos valstybės, kurioje darbuotojas įprastai dirba, teisė, todėl šį kriterijų aiškino plačiai. Tai reiškia, kad „Roma I“ reglamento 8 straipsnio 3 dalis turi būti aiškinama siaurai⁵³. Kadangi darbuotojo įprastinės darbo vietos kriterijus bus taikomas daugeliu atveju, kyla klausimas, kokiais atvejais bus taikomas įdarbinusio verslo vietos kriterijus? Kaip apibrėžiamas darbuotojo įdarbinimas ir kokius kriterijus turi atitikti verslo vieta pagal „Roma I“ reglamento 8 str. 3 d.? Ar verslo vieta visada yra darbuotoją įdarbinanti verslo vieta?

Analizuojant Teisingumo Teismo praktiką, matyti, kad nedaug atveju bus vertinami pagal „Roma I“ reglamento 8 straipsnio 3 dalį. Teisingumo Teismas apribojo įdarbinusio verslo vietos kriterijaus taikymą. Tai reiškia, kad beveik visada bus įmanoma nustatyti darbuotojo įprastinę darbo vietą. *Mulox* ir *Rutten* byloje sprendta, kad darbuotojas, kuris iš vietos, kurioje turi nuolatinį biurą, keliauja į kitas valstybes ir vėliau grįžta į tą pačią valstybę (pavyzdžiui, komerciniai agentai, vadybininkai ir kt.) turi įprastinę darbo vietą, t. y. vietą, kur yra biuras. *Koelzsch* ir *Voogsgeerd* Teisingumo Teismas sprendė, kad transporto darbuotojai, (pavyzdžiui, autobusų, sunkvežimių, traukinių vairuotojai, orlaivių įgulos nariai⁵⁴, jūrininkai) turi įprastinę darbo vietą, jeigu įmanoma nustatyti, kur yra jų nuolatinė veiklos bazė. *Weber* byloje Teisingumo Teismas patvirtino, kad darbuotojų, kurie keičia darbo vietą ir neturi nuolatinės veiklos bazės (pavyzdžiui, statybų darbuotojai), įprastine darbo vieta gali būti laikoma ta, kurioje darbuotojai vykdo daugiausia pareigų, nebent šalys susitaria, kad įprastinė darbo vieta keičiasi kiekvienu atveju darbuotojui išvykstant į kitą vietą. Kokiais atvejais neįmanoma nustatyti darbuotojo įprastinės darbo vietos? Tai galėtų būti atvejai, kai darbas dirbamas nei vienoje valstybėje nesant faktinio veiklos centro ir kai pagal darbo laiką, praleistą atskirose vietose, neįmanoma nustatyti įprastinės darbo vietos, taip pat, kai darbuotojas turi ne vieną faktinį veiklos centrą. Tikėtina, kad tikrovėje tokių atveju yra labai nedaug.

Įdarbinimo sąvoką „Roma I“ reglamento kontekste Teisingumo Teismas pirmą kartą aiškino byloje *Voogsgeerd*. Iš Teisingumo Teismo pateiktų išvadų *Voogsgeerd*

53 ETT *Voogsgeerd* sprendimo 67 paragrafas.

54 „European Commission, Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I)“, *supra note*, 16: 7.

byloje matyti, kad įdarbinimo samprata – dviprasmė⁵⁵. Kadangi darbuotojas buvo sudaręs darbo sutartį ir darbo užmokestį gaudavo iš vienos bendrovės, o jam nurodymus teikdavo ir priedus prie darbo užmokesčio mokėdavo kita bendrovė, labai sunku ar net neįmanoma nustatyti, su kurios bendrovės organizacine struktūra darbuotojas glaudžiau susijęs⁵⁶. Doktrinoje įdarbinimo sąvoka taip pat aiškinama dvejopai. Viena vertus, teigiama, kad įdarbinusią verslo vietą reikia aiškinti kaip vietą, kuri turi realų ryšį su atliekamu darbu, t. y. darbuotojas turi turėti ryšį, būti susietas su darbdavio organizacine struktūra⁵⁷. Be to, teigiama, kad nustatyti, ar darbuotojas priklauso organizacinei struktūrai, gali padėti šios aplinkybės: darbo užmokesčio mokėjimas, mokesčių mokėjimas, nustatymas, kam darbuotojas atskaitingas ir iš ko gauna nurodymus⁵⁸. Ši pozicija grindžiama tuo, jog vieta, kurioje sudaryta sutartis, gali neturėti nieko bendra su darbo santykiais, o tai būtų nesuderinama su reglamento tikslais⁵⁹. Kita vertus, teigiama, kad įdarbinimo sąvoka – aiški nuoroda į sudarytą darbo sutartį arba, esant faktiniams darbo santykiams, į darbo pradžią, o ne į faktinį darbuotojo darbą. Taigi įdarbinusio verslo vieta yra ten, kur darbuotojas įdarbintas pagal darbo sutartį⁶⁰.

Teisingumo Teismas ir Generalinė Advokatė byloje *Voogsgeerd*, aiškindami įdarbinimo sąvoką, pritarė antrajai nuomonei, kad įdarbinimas turėtų būti siejamas su darbo sutarties sudarymu, tačiau ne su faktine darbuotojo darbo vieta. Tokiai nuomonei galima pritarti dar ir dėl to, jog „Roma I“ reglamento 8 straipsnio 2 dalyje jau yra paminėtas faktinis kriterijus, kuris, kadangi aiškinamas plačiai, bus taikytinas daugeliu atvejų. Todėl sisteminiu požiūriu būtų nelogiška, jei 3 dalyje būtų pateikta iš esmės tokia pati nuostata, nes jos paprasčiausiai visiškai nereikėtų. Tai, kad egzistuoja atskira nuostata, rodo, kad ji turi ir atskirą norminį turinį, griežtai atskirtiną nuo įprastinės darbo vietos kriterijaus turinio.

55 Grušić, U., „The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment“ (daktaro disertacija, The London School of Economics and Political Science, 2012), 16, <http://etheses.lse.ac.uk/id/eprint/583>.

56 *Ibid*, 17.

57 Zanolotti, *supra note*, 32: 350.

58 Mankowski, *supra note*, 14: 193-197.

59 *Ibid*, 195-196.

60 Generalinio Advokato išvada *Voogsgeerd* byloje, para. 65; Richard Plender, *The European Contracts Convention – The Rome Convention on the Choice of Law for Contracts* (Londonas, 1991), 8.21 punktą; Louise Merrett, *Employment Contracts in Private International Law* (Oxford, 2011), 4.85; Richard Plender ir Michael Wilderspin, *The European Private International Law of Obligations* (London: Sweet & Maxwell, 2009); Guillermo P. Moreno, „Multinational Group of Companies and Individual Employment Contracts in Spanish and European Private International Law“, iš *Yearbook of Private International Law Vol. 4*, red. Petar Sarcevic ir Paul Volken (Kluwer Law International, 2002), 322-323, <https://doi.org/10.1515/9783866537156>; Sebastian Krebber, „Conflict of Laws in Employment in Europe“, *Comparative Labour Law and Policy Journal* 21, 3 (2000): 501, 525-526.

Verslo vietos sąvoką reikėtų aiškinti taip, kad tai visų pirma yra įmonė, kuri organizuoja darbuotojo darbą apskritai. Tačiau šią sąvoką galima būtų aiškinti ir dar plačiau, kad ji apimtų ir kitus organizacinius vienetus, kurie veikia darbdavio naudai, Paprasčiau tariant, verslo vieta – tai vieta, iš kurios darbdavys vykdo verslą ir tam samdo darbuotojus⁶¹. Teisingumo Teismas nurodė, kad verslo vieta neprivalo turėti teisinio subjektiškumo, bet turi būti stabili, vykdyti tęstinio pobūdžio veiklą. Kriterijaus neatitiks, jei verslas valstybėje veiklos nevykdys, bet ten įdarbins darbuotojus. Verslo vieta neturėtų reikšti vietos, kuri veikia tik kaip pašto dėžutė⁶². Pavyzdžiui, Prancūzijos kasacinis teismas nagrinėjo situaciją, kai Prancūzijos bendrovė įdarbindavo darbuotojus per savo filialą Džersyje, siekdama išvengti Prancūzijos teisės taikymo⁶³. Pagal Teisingumo Teismo praktiką tokia vieta negalėtų būti laikoma verslo vietą reglamento prasme.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijus taikytinas retai. Vis dėlto, jei teismas nuspręstų juo remtis, reikia atsižvelgti į tą vietą, kurioje darbuotojas buvo įdarbintas. Įdarbintas darbuotojas gali būti ir per darbdavio atstovybę. Taip pat darbuotoją gali įdarbinti ir filialas ar kt., tačiau toks filialas turi iš tikrųjų vykdyti veiklą, dalyvauti priimant darbuotoją į darbą, nes priešingu atveju bus traktuojama, kad darbo sutartį sudarė ta įmonė, kurios vardu toks filialas veikė.

5. Netaikymo sąlyga (išimties taisyklė)

„Roma I“ reglamento 8 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad jei iš aplinkybių visumos paaiškėja, kad sutartis glaudžiau susijusi su kita valstybe nei nurodyta 2 ar 3 dalyse, taikoma tos kitos valstybės teisė. Ši nuostata teisinėje literatūroje bei teismų praktikoje apibrėžiama kaip netaikymo sąlyga (angl. *escape clause*) arba išimties taisyklė, glaudžiausio ryšio teorija. Šios nuostatos tikslas – užtikrinti teisės, kuri yra labiausiai susijusi su sutartimi, taikymą. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad ši taisyklė yra nustatyta ir taikoma tik išimtiniais atvejais, todėl teismai turėtų ją taikyti tik ypatingomis aplinkybėmis⁶⁴. Teisingumo Teismas byloje *Schlecker*⁶⁵ pirmą kartą nagrinėjo

61 Generalinio Advokato išvada byloje *Voogsgeerd*, para. 82.

62 Marcin Czerwiński, „The law applicable to employment contracts under the Rome I Regulation“, *Adam Mickiewicz University Law Review* 5 (2015): 157, <https://doi.org/10.14746/ppuam.2015.5.10>.

63 „Prancūzijos kasacinio teismo 2003-04-29 sprendimas Nr. 01-43416“, žiūrėta 2020 m. balandžio 2 d., <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007629631>.

64 Czerwiński, *supra note*, 62: 158.

65 „2013 m. rugsėjo 12 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-64/12, Anton Schlecker prieš Melitta Josefa Boedeker“.

netaikymo sąlygos taikymo sritį⁶⁶. Teismas nurodė, kad teismas neturi automatiškai daryti išvados, kad darbuotojo įprastinės darbo vietos kriterijus neturi būti taikomas vien dėl to, kad daug kitų svarbių aplinkybių, nesusijusių su esama darbo vieta, rodo sąsają su kita valstybe. Autorių nuomone, darbo sutarčių atveju netaikymo sąlyga taikoma tada, kai yra akivaizdus neatitikimas ir kai buvo patikrinta, ar taikytinos reglamento 8 straipsnio 2 ir 3 dalies nuostatos. Priešingu atveju reglamente numatyti kriterijai prarastų prasmę. Taip išsprendžiama ir kita problema, kai nacionaliniai teismai, norėdami taikyti savo valstybės teisę, remis netaikymo sąlyga bandydami bylos aplinkybes susieti su *lex fori* (angl. *cherry-picking*)⁶⁷. Kita vertus, netaikymo sąlyga suteikia galimybę išvengti pavojaus, kad darbdavys sąmoningai perkels savo bendrovės beveinę į valstybę, kurios darbo teisė darbuotojui užtikrina žemesnio lygio apsaugą, nes norės išvengti didesnių kaštų ir taikyti šios valstybės teisę.

Kokiais konkrečiai atvejais sutartis glaudžiau susijusi su kita valstybe nei nustatyta pagal 8 straipsnio 2 ir 3 dalis ir kokiais kriterijais reikėtų vadovautis? Autorių nuomone, svarbios su ryšiu susijusios aplinkybės galėtų būti: valstybė, kurioje darbuotojas moka iš savo veiklos gaunamų pajamų mokesčius, taip pat valstybė, kurioje jis draudžiamas socialiniu draudimu, sveikatos draudimu ir kurioje taikomos atitinkamos pensijų sistemos, nes tai rodo glaudesnę darbuotojo socialinį ryšį su konkrečia valstybe ir jo interesus joje. Be to, svarba turi būti teikiama duomenims, į kuriuos atsižvelgta nustatant darbo užmokestį ir darbo sąlygas, t. y. teismas galėtų nagrinėti, pagal kokią sutartį ar kokią nacionalinę tvarką buvo nustatytas darbo užmokestis ir kitos darbo sąlygos⁶⁸.

Tačiau ne tokie svarbūs duomenys yra aplinkybės, kad šalys sudarė sutartį atitinkamoje valstybėje, kad jos turi tam tikrą pilietybę ar kad jos nusprendė gyventi tam tikroje valstybėje. Be to, kalbai, kuria parašyta darbo sutartis, ar aplinkybei, kad joje nurodyta tam tikra valiuta, nors tai ir gali būti svarbios aplinkybės, vis dėlto neturėtų būti teikiama lemiamą reikšmę⁶⁹. Pavyzdžiui, vien tai, kad darbdavys ir darbuotojas iš Lietuvos sudarė darbo sutartį lietuviškai, tačiau darbuotojas nuolat dirba Latvijoje,

66 Šioje byloje pagal Vokietijos teisę įsteigta bendrovė įdarbino darbuotoją darbu Vokietijos įmonėje, kuri vėliau, 11 metų, buvo įdarbinta Nyderlandų filiale. Darbuotoja teigė, kad jai turi būti taikoma Nyderlandų teisė, kadangi ten buvo jos įprastinė darbo vieta, o darbdavys teigė, kad iš visų aplinkybių matyti, kad darbo sutartis labiau susijusi su Vokietija (darbdavys yra Vokietijos juridinis asmuo, darbo užmokestis mokėtas Vokietijos markėmis (iki euro įvedimo), senatvės pensijų draudimu darbuotoja drausta Vokietijos draudiko, darbuotoja ir toliau gyvena Vokietijoje, kurioje moka socialinio draudimo įmokas, darbo sutartyje pateiktos nuorodos į imperatyvias Vokietijos teisės nuostatas ir darbdavys kompensavo darbuotojos kelionės į Nyderlandus išlaidas). Teisingumo Teismas patvirtino, kad šios aplinkybės rodo glaudesnę ryšį su Vokietija. Po Teisingumo Teismo sprendimo nacionaliniame teisme buvo priimtas sprendimas, kad sutarčiai taikytina teisė yra Vokietijos.

67 Hamburg Group for Private International Law, „Comments on the European Commission’s Draft Proposal for a Council Regulation on the Law Applicable to Non-Contractual Obligations“, *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht* 67, 1 (2003), 1-56.

68 „Generalinio Advokato išvada ETT *Schlecker* byloje C-64/12“.

69 *Ibid.*

neturėtų reikšti, kad darbo sutartis yra labiau susijusi su Lietuva. Bet jeigu darbdavys socialinio draudimo ir gyventojų pajamų mokesčius moka Lietuvoje, atlyginimas darbuotojui mokamas pagal Lietuvoje nustatytą tvarką, pavyzdžiui, darbuotojui be darbo užmokesčio yra mokami dienpinigiai, tokiu atveju yra svarbi priežastis spręsti, kad darbo sutartis yra labiau susijusi su Lietuva nei su Latvija.

Apibendrinant teigtina, kad netaikymo sąlyga individualių darbo sutarčių kontekste skirta tam, kad būtų galima nustatyti glaudžiausiai su sutartimi susijusią teisę, t. y. jeigu nustačius sutarčiai taikytiną teisę pagal objektyvius kriterijus paaiškėtų, kad ji su sutartimi visiškai nesusijusi, būtų galima taikyti kitos valstybės teisę. Nors ir nustačius daug svarbių aplinkybių, kurios rodo sąsają su tam tikra valstybe, reglamento 8 straipsnio 2 ir 3 dalyse įtvirtintų kriterijų negalima ignoruoti ir tiesiogiai taikyti netaikymo sąlygos. Priešingu atveju kriterijų įtvirtinimas reglamente prarastų reikšmę, nes jų paprasčiausiai būtų galima netaikyti. Tai nulemtų bylų baigties nenuspėjamumą ir teisinį netikrumą.

Išvados

1. Pagal „Roma I“ reglamento 8 straipsnio nuostatas, darbuotojui, kaip silpnesnei darbo teisinių santykių šaliai, nustatoma papildoma apsauga. Darbuotojas (net ir pasirinkus darbo sutarčiai taikytiną teisę) gali naudotis imperatyvių teisės nuostatų apsauga tos teisės, kuri pagal reglamente nustatytus objektyvius kriterijus būtų taikoma darbo sutarčiai.
2. „Roma I“ įtvirtintas įprastinės darbo vietos kriterijus leidžia teigti, kad net ir tie darbuotojai, kurie įprastai dirba ne vienoje valstybėje, turi įprastinę darbo vietą. Tai reiškia, kad darbuotoją įdarbinusio verslo vietos kriterijus bus taikomas itin retai. Netaikymo sąlyga taikytina tik tada, kai darbo sutarčiai taikytinos teisės klausimas įvertinamas per įprastinės darbo vietos arba įdarbinusios verslo vietos prizmę.
3. Transporto darbuotojams įprastinės darbo vietos kriterijus negali būti nustatomas vien pagal tai, kurioje valstybėje yra įregistruotas orlaivis ar laivas. Įprastinė darbo vieta turi būti nustatoma įvertinant aplinkybes, susijusias su darbo funkcijų atlikimo vieta, darbo priemonių buvimo vieta, vieta, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus ir organizuoja savo darbą, ir kt.
4. Jeigu darbuotojas laikinai savo pareigas vykdo kitoje valstybėje, darbo sutarčiai taikytina teisė nepasikeis, kadangi nesikeis įprastinė darbo vieta. Tačiau nuspręsti, ar darbas yra laikinas, teks kiekvienu konkrečiu atveju.
5. Netaikymo sąlyga individualių darbo sutarčių kontekste skirta tam, kad būtų galima nustatyti glaudžiausiai su sutartimi susijusią teisę, t. y. tik jeigu nustačius sutarčiai taikytiną teisę pagal objektyvius kriterijus (Reglamento 8 str. 2–3 d.) paaiškėtų, kad ji su sutartimi visiškai nesusijusi, būtų galima taikyti kitos valstybės teisę (Reglamento 8 str. 4 d.).

THE CRITERIA FOR DETERMINING THE LAW APPLICABLE TO INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACTS UNDER ROME I REGULATION

Justinas Usonis

Vilnius University, Lithuania

Augustina Martinėlytė

Institute for Social Policy, Lithuania

Abstract. *This article examines the rules for determining an objectively applicable law, namely habitual place of work and the engaging place of business and escape clause according to Rome I Regulation. Situations when the employee is temporarily employed in another country and international transport workers (seafarers, drivers, personnel working on board aircraft etc.) who have a base in a particular country are also revised.*

The base rule indicated in Rome I Regulation permits the identification of the habitual place of work for permanent international workers. The registration of the aircraft and the flag of the ship are not indicated in Rome I Regulation as connecting factors.

The criterion of a place of employment laid down in Rome I suggest that even those workers who ordinarily work in more than one state have a normal place of work. This means that the place of business criterion for employing an employee will be applied very rarely. The escape clause applies only when the question of the law applicable to the employment contract has been assessed through the prism of the habitual place of work or the place of employment.

Keywords: *Law Applicable to Individual Employment Contracts, Employment Relationship Involving Foreign Element.*

Justinas Usonis, Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros docentas. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, ES darbo teisė, socialinė politika.

Justinas Usonis, associate professor at the Faculty of Law at Vilnius University. Research interests: employment law, EU labour law, social policy.

Augustina Martinėlytė, teisininkė. Mokslinių tyrimų kryptys: tarptautinė teisė, ES darbo teisė.

Augustina Martinėlytė, lawyer. Research interests: international law, EU labour law.