

LIETUVOS TEISĖS UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

NERINGA PLEKAVIČIŪTĖ
Darbo ir socialinės saugos teisė

DARBO SANTYKIŲ YPATUMAI DIRBANT LAIVUOSE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –
lekt. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

Darbo recenzentas –
lekt. Andrius Janukevičius

Vilnius, 2004

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. PRINCIPO "DARBO ĮSTATYMŲ BENDRUMAS IR JŲ DIFERENCIACIJA PAGAL DARBO SĄLYGAS" TAIKYMAS DIRBANTIEMS LAIVUOSE	5
2. DARBO SANTYKIŲ LAIVUOSE REGLAMENTAVIMAS TARPTAUTINIAIS IR LIETUVOS TEISĖS AKTAIS	
2.1. Reikalavimai jūrininkams priimant į darbą laivuose.....	9
2.2. Darbo sutartis su laivo darbuotojais.....	18
2.2.1. Laivuose dirbančių asmenų darbo apmokėjimas.....	22
2.2.2. Darbo ir poilsio laiko ypatumai. Atostogos.....	31
2.3. Darbų saugos laivuose reikalavimai.....	41
2.3.1. Atsakomybė darbuotojo ligos, nelaimingo atsitikimo ar mirties atveju.....	45
2.3.2. Jūreivių darbo sąlygų priežiūros institucijos.....	50
3. DARBO SANTYKIŲ LAIVUOSE VIENINGO TARPTAUTINIO REGLAMENTAVIMO GALIMYBĖS	
3.1. Konsoliduotos jūrų darbo konvencijos projektas, jo rengimą paskatinusios aplinkybės, įvertinimas, naujovės, privalumai, trūkumai.....	55
3.2. Tarptautinių teisės aktų įtaka Lietuvos darbo teisės sistemai.....	57
IŠVADOS.....	60
PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS.....	61
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	62
SANTRAUKA lietuvių kalba.....	70
SANTRAUKA anglų kalba.....	71

IVADAS

Temos aktualumas

Laivyba yra viena pirmųjų pasaulio didžiųjų pramonių. Ji yra lemiamai svarbi pasaulinei ekonomikai, nes vykdo apie 90 procentų pasaulinės prekybos, joje dirba daugiau nei 1,2 milijono jūreivių¹. Darbas laivuose yra labai specifiškas, todėl valstybės, siekiančios darbui šioje pramonėje privilioti kuo daugiau darbuotojų, yra priverstos sukurti patrauklią darbo santykių laivuose sistemą. Antraip, šiai pramonei būtų sudėtinga rasti pakankamai darbo jėgos. Lietuva, būdama jūrine valstybe, taip pat turi siekti minėto tikslo tam, kad Lietuvos piliečiai jūrininkai nebūtų priversti pasirinkti darbą „patogių vėliavų“ laivuose. Siekiant suformuoti motyvuotus ir darbuotojų interesus atitinkančius darbo laivuose santykius yra būtina juos reguliuoti diferencijuotai, t.y. bendrosiomis bei specialiosiomis teisės normomis, kadangi vien bendrieji teisės aktai nėra tinkami reguliuoti šios srities darbo santykius dėl jų specialaus pobūdžio. Norint užtikrinti tinkamą jūrų darbo santykių teisinį reglamentavimą labai svarbu nacionalinių teisės aktų nuostatas suderinti su tarptautinių standartų nuostatomis. Tai reikalinga tam, kad būtų išvengta galimų neatitikimų ar spragų, galinčių neigiamai įtakoti jūrininkų darbo sąlygas. Tai, kad Lietuva būdama TDO narė yra ratifikavusi tik dvi jūrų darbo Konvencijas sukelia pamąstymų, kodėl vengiama ratifikuoti tarptautinių teisės aktų normas, kurios rodos galėtų būti gera pavyzdinė priemonė, kaip tobulinti nacionalinius teisės aktus šioje srityje bei kuriomis remiantis galėtų harmonizuoti vidaus teisę su tarptautine. Kadangi kitų autorių darbų šia tema rasti nepavyko, drįstame teigti, jog šio darbo tema yra ne tik aktuali, bet ir nauja.

Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Šio darbo tikslas - išanalizuoti kaip darbo santykiai laivuose yra reglamentuoti tarptautiniuose bei Lietuvos teisės aktuose. Siekiant iškelto tikslo užsibrėžiame tokius uždavinius:

1. išanalizuoti bei palyginti TDO Konvencijų, Europos Sąjungos direktyvų bei Lietuvos teisės aktų bendrąsias bei specialiąsias jūrų darbo teisės nuostatas;
2. įvertinti ar darbo santykiai laivuose yra pakankamai ir išsamiai reglamentuoti;
3. išsiaiškinti ar teisės aktuose neegzistuoja spragų bei neatitikimų;
4. nustatyti ar tarptautiniai bei nacionaliniai teisės aktai vieningai reguliuoja tuos pačius darbo santykių institutus.

Tyrimo objektas ir dalykas

Tyrimas šiame darbe yra nukreiptas į darbo santykius laivuose (objektas), kurie bus nagrinėjami šiais aspektais (dalykas): reikalavimai priimant į darbą, darbo sutartis, darbo bei

¹ www.ilo.org.

poilsio laikas, atostogos, darbų sauga, ją vykdančios institucijas bei atsakomybę už žalą darbuotojo ligos, sužalojimo ir mirties atveju.

Tyrimo etapai

Magistro darbą sudaro trys dalys. Pirmoje darbo dalyje aptarsime darbo santykių laivuose reglamentavimo diferenciaciją. Antroje dalyje ketiname išnagrinėti TDO teisinę bazę darbo laivuose teisinių santykių aspektu, ES direktyvas, taip pat Lietuvos teisinio reglamentavimo šioje srityje ypatumus, problemas. Atliksime šios srities norminių aktų įvertinimą, palyginimą su tarptautinėmis normomis bei atitikimų ir prieštaravimų paiešką. Trečioje dalyje aptarsime Konsoliduoto Darbo Jūroje Konvencijos projekto rengimą paskatinusias aplinkybes, jo privalumus bei trūkumus, o taip pat tarptautinių teisės aktų įtaką Lietuvos darbo teisės sistemai.

Tyrimo metodai

Darbe vadovautasi analizės ir lyginimo mokslinių tyrimų metodais.

Tyrimo šaltiniai

Rašydama magistro darbą daugiausiai naudojausi šia literatūra: TDO konvencijomis, Europos Sąjungos direktyvomis, Lietuvos darbo bei civiliniu kodeksais, įstatymais, LR Vyriausybės nutarimais, LR susisiekimo ir kitų ministerijų įsakymais patvirtintomis taisyklėmis, nuostatomis, tvarkomis bei kitais literatūros sąraše nurodytais šaltiniais.

Sąvokų patikslinimas

Sąvokos „valstybė“, „šalis“, „valstybė konvencijos dalyvė“, „valstybė konvencijos narė“, „valstybė prisijungusi prie konvencijos“ ar „valstybė ratifikavusi konvenciją“ reiškia vieną ir tą patį, t.y. tai, kad valstybė yra įsipareigojusi vidaus teisėje taikyti konvencijos nuostatas, kadangi yra ją ratifikavusi ar kitaip prie jos prisijungusi. Visame darbe žodį „Konvencija“ vartosime rašydami iš didžiosios raidės.

I. PRINCIPO "DARBO ĮSTATYMŲ BENDRUMAS IR JŲ DIFERENCIACIJA PAGAL DARBO SĄLYGAS" TAIKYMAS DIRBANTIEMS LAIVUOSE

Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso (toliau –LR DK) 2 straipsnio 1 dalies 9 punktą nustato darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principą. Diferenciacija [lot. differentia – skirtumas] – vienodos visumos skaidymas (is), skirstymas (sis), į daugiopas, skirtingas formas ir pakopas; skirtumų ryškėjimas, išskėlimas². Diferencijavimas – skirstymas pagal tam tikrus požymius; diferencijuoti – skirti, skaidyti, skirstyti pagal tam tikrus požymius, atsižvelgiant į skirtumus ir kelti skiriamuosius požymius³.

Darbo santykiai nėra vienodi, atskirose darbo srityse jie skiriasi ir turi išskirtinių požymių. Būtent darbo santykių nevienodumas, jų skirtumai ir ypatumai lemia būtinybę diferencijuoti darbo santykių reglamentavimą. Diferenciacija negali būti taikoma visuose darbo santykiuose, ji reikalinga ten, kur darbo santykiai yra specifiniai dėl tam tikrų objektyvių ar subjektyvių savybių. Darbo santykių reguliavimas būtent ir diferencijuojamas remiantis objektyviais ir subjektyviais pagrindais. Objektyvus darbo santykių reguliavimo diferenciacijos pagrindas yra gamybos, gamtinės geografinės sąlygos, darbo sunkumas, darbo sąlygų kenksmingumas sveikatai ir pan., subjektyvus - darbuotojų psichofizinės savybės. Mūsų darbe darbo santykių reglamentavimo diferenciacija bus nagrinėjama tik vienu pagrindu – darbo sąlygos. Kadangi, kaip jau minėjome, darbo santykiai nėra vienodi, egzistuoja darbo santykių, kurie yra specifiniai, skiriasi įvairių darbo santykių sritys, kuriose darbai yra atliekami skirtingomis sąlygomis – normaliomis, pavojingomis, itin pavojingomis. LR DK 191 straipsnyje normalios darbo sąlygos apibūdinamos, kaip saugios ir nekenksmingos sveikatai darbo sąlygos, kurios pasireiškia saugumo technikos taisyklių ir normų laikymusi, reikiamo apšvietimo, šildymo, ventiliacijos, triukšmo, spinduliavimo, vibravimo ir kitų žalingų veiksnių, neigiamai veikiančių darbuotojų sveikatą pašalinimu ir kt. Normalių darbo sąlygų priešingybė – nenormalios darbo sąlygos yra apibrėžiamos 2003 m. balandžio 22 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 497, kuriame teigiama, kad darbo sąlygos neatitinka normalių darbo sąlygų, kai darbo aplinkoje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius), kai techninėmis ar kitomis priemonėmis darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma. Manome, jog prie normalių darbo sąlygų neatitinkančių darbo sąlygų galime priskirti ir tai, kad darbas laivuose yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važinėjimais arba yra kilnojamojo pobūdžio. Pavojingas ir itin pavojingas darbo sąlygas galime apibūdinti, kaip darbą su potencialiai

² Kvietkauskas V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 1998;

³ Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 1999.

pavojingais įrenginiais, o taip pat kaip darbo aplinką, kurioje veikia kenksmingi ir pavojingi veiksniai. Laivuose tokie veiksniai yra triukšmas, vibracija ir kt. Taigi, kadangi darbas laivuose yra atliekamas normalių darbo sąlygų neatitinkančiomis bei pavojingomis darbo sąlygomis, šios srities darbo santykių reglamentavimo diferencijavimas darbo sąlygų pagrindu yra būtinas.

Darbo teisės bendrumas pasireiškia tuo, kad visi darbo įstatymai grindžiami bendraisiais darbo organizavimo principais, visi darbuotojai turi vienodas darbo teises ir pareigas: visiems darbo subjektams galioja tie patys darbo įstatymai. Teisinis darbo teisės bendrumo pagrindas yra LR Konstitucija. Darbo santykių bendrumo principas yra įgyvendinamas priimant bendruosius teisės aktus, skirtus visiems darbuotojams nepriklausomai nuo ūkio šakos, darbo sąlygų, profesijos, amžiaus ir pan. Priimant specialiuosius teisės aktus arba įtvirtinant specialias teisės normas bendruosiuose teisės aktuose yra įgyvendinamas darbo santykių diferencijavimo principas. Atsižvelgiant į tai, kad specialūs įstatymai ir normos nustato bendrųjų taisyklių išimtis, jie yra taikomi tik juose konkrečiai nustatytoms asmenų kategorijoms ir konkrečiai numatytais atvejais⁴. Pavyzdžiui, TDO Konvencijose taikymo sfera dažniausiai apibrėžiama išvardijant subjektus bei objektus (šiuo atveju asmenis bei laivus), kuriems ji taikoma pavyzdžiui, numatoma, kad: „Konvencijos nuostatos taikomos visuose laivuose įregistruotuose valstybės, šios Konvencijos dalyvės, teritorijoje ir kurie skirti laivybai jūroje“ arba „Konvencija taikoma kiekvienam asmeniui einančiam laive bet kokias pareigas“. Be paminėto būdo, Konvencijų taikymo ribos kartais apibrėžiamos išvardijant asmenis bei laivus, kuriems Konvencija yra netaikoma, pavyzdžiui: „Konvencijos nuostatos taikomos visiems, išskyrus karo, vyriausybinis ar valstybinės valdžios institucijų laivus, pilotą (ne įgulos narį), karininkus-radistus arba operatorius, dirbančius bevielio telegrafo kompanijoje ir pan.“. Taip pat pasitaiko Konvencijų, kuriose jų taikymo sritį pavedama apibrėžti, išplėsti ar susiaurinti pačioms valstybėms narėms, pavyzdžiui 1976 m. TDO Konvencijoje Nr. 146 „Dėl jūrininkų kasmetinių apmokamų atostogų“ numatyta, kad laivus, kuriems taikomos šios Konvencijos nuostatos, turi nustatyti valstybė narė, kuri pasitarusi su laivų savininkų ir jūrininkų organizacijomis, gali išplėsti šios Konvencijos taikymo ribas į taikymo sferą įtraukdama asmenis, kurie Konvencijos tekste numatyti kaip nepriklausantys jūrininkų kategorijai. Valstybėms narėms taip pat paliekama teisė iš šia Konvencija reguliuojamų asmenų sąrašo eliminuoti tam tikrą grupę laive dirbančių asmenų⁵. Lietuvos teisės aktuose taikymo sritis nustatoma panašiai kaip ir TDO standartuose, t.y. apibrėžiant subjektus ir objektus, kuriems taikomos arba netaikomos tam tikro teisės akto normos, pavyzdžiui, 2001m. birželio 29d. LR susisiekimo ministro įsakymu Nr. 216 patvirtintose Darbų saugos laivuose bendrosiose taisyklėse nustatyta, kad jos galioja visuose

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Vilnius, 2003. P. 6;

⁵ Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976, No 146 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

laivuose bei plaukiojimo priemonėse, kurios plaukioja su Lietuvos valstybės vėliava“. Tuo tarpu Prekybinės laivybos įstatyme nustatyta, kad: “šis įstatymas bei jo pagrindu priimti kiti teisės aktai netaikomi Lietuvos Respublikos karo ir pakrančių apsaugos laivams“.

Kadangi specialius santykius reglamentuoja tiek specialiosios, tiek bendrosios normos, gali kilti bendrosios ir specialiosios normos kolizija. Esant bendrosios ir specialiosios normos kolizijai, pirmenybė teikiama specialiajai normai. Taip pat svarbu, kad nustatant specialiąsias normas jos neprieštarautų bendrųjų darbo įstatymų reikalavimams. Be to, atsižvelgiant į DK 1 straipsnio nuostatas, darbo santykių diferencijavimo ribos yra nustatytos DK ar kitų darbo įstatymų ir Vyriausybės nutarimų, tačiau nepažeidžiant DK nustatytų ribų⁶.

Dirbančiųjų laivuose specialus darbo santykių reglamentavimas pripažįstamas ir tarptautiniu mastu. Tarptautinė darbo organizacija (toliau - TDO) darbą laivuose išskiria reglamentuodama šią sritį specialiai jai skirtomis teisinėmis priemonėmis: konvencijomis, rekomendacijomis, kitais dokumentais, kuriuos priima TDO organai. 1976 m. TDO Konvencija Nr. 146 „Dėl jūrininkų kasmetinių apmokamų atostogų“ reglamentuoja būtent dirbančiųjų laivuose kasmetinių atostogų suteikimo tvarką, trukmę ir kt., o TDO 1970 m. Konvencija Nr. 132 „Dėl apmokamų atostogų“ (pakeista) nustato atostogų suteikimo ypatumus darbuotojams visose darbo srityse. Darbą Lietuvos laivuose taip pat reglamentuoja specialiai šiai sričiai priimami teisės aktai. 1998 m. balandžio 14 d. LR susisiekimo ministerijos įsakymas Nr. 165 „Dėl Lietuvos Respublikos jūrinių laipsnių diplomų ir kvalifikacijos liudijimų išdavimo taisyklių patvirtinimo“ yra specialusis teisės aktas reguliuojantis asmenų, siekiančių tapti kvalifikuotais jūrininkais profesinį rengimą ir diplomavimą. 2002 m. rugsėjo 6 d. LR susisiekimo bei finansų ministerijos įsakymas Nr. 277 „Dėl Jūrininkų už darbą laivo reiso metu gautų pajamų nustatymo tvarkos patvirtinimo“ taip pat yra specialusis teisės aktas reglamentuojantis jūrininkų darbo užmokestį. Tačiau negalime teigti, jog šią darbo santykių sritį reguliuoja išimtinai jai sukurti teisės aktai. Tais atvejais, kai darbui laivuose galima pritaikyti „tradiciniams“ darbo santykiams taikomas teisės normas, teisės aktų diferenciacija nėra būtina. Kitaip tariant, jeigu tam tikri darbo santykiai nėra specifiški, neturi jokių išskirtinių ypatumų, nesiskiria nuo „tradicinių“ darbo santykių, tokiu atveju diferenciacija nėra reikalinga, kadangi tai būtų bereikalingas tų pačių normų perrašinėjimas, kartojimasis.

Darbas „tradicinėmis“ sąlygomis neturi tokių ypatumų kaip darbas laive. Egzistuoja darbo laivuose ypatybių, kurios nulemia būtinybę diferencijuoti teisės aktus, reglamentuojančius darbo santykius laivuose. Vienas tokių veiksnių yra darbo pobūdis. Jūrininkai – tai išskirtinė žmonių kategorija, kurių didesnė gyvenimo dalis prabėga neįėjus į žemės. Dirbdami jūroje po 3-9 mėnesius, jie pajunta ilgalaikę izoliaciją nuo šeimos ir visuomenės.

⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalis. Vilnius, 2003. P.36.

Kasdieninėje veikloje juos veikia aplinkos rizikos veiksniai. Absoliuti dauguma jūrininkų dirba kenksmingomis sveikatai sąlygomis: vibracija, triukšmas, elektromagnetinis laukas, ilgalaikis stresas, laiko ir klimato juostų kaita ir kt. Tai daro didžiulę įtaką jūrininkų sveikatai ir jų gyvenimui. Ypatingas darbo laive pobūdis pasireiškia dar ir tuo, kad darbas yra atliekamas lauko sąlygomis. Šis veiksnys lemia fizinio krūvio padidėjimą, kurį gali pakelti tik geras fizinės savybės turintis, t.y. atitinkantis medicininiams normatyvams darbuotojas, kas reiškia, jog darbas yra fiziškai sunkus ir dirbti laive gali tik gerą sveikatą turintys asmenys. Darbo laive išskirtinumas atsispindi ir tame, kad darbo ir poilsio vieta yra specifinė,- tiek darbas, tiek poilsis dažniausiai vyksta toje pačioje aplinkoje, t.y. laive. Tai reiškia, kad po darbo laivo darbuotojas negali išeiti namo, būti su savo šeima ir artimaisiais, įvairiai leisti laisvalaikį ar paprasčiausiai atitolti nuo darbo vietos, nes laivui esant vandenyse tokia galimybė yra praktiškai neįmanoma. Laivui esant krante jūreiviui gali būti leista palikti laivą, bet dažniausiai neilgam ir tik su vadovo leidimu. Iš to išplaukia pagrįsta išvada, kad darbas yra sudėtingas ir psichologiniu aspektu.

Be paminėtų ypatumų, perskaitę šį darbą pamatysime, kad darbas šioje srityje turi daugiau ypatybių, išskiriančių jį iš „tradicinių“ darbo santykių.

Apibendrinant galime teigti, jog darbas laivuose yra viena iš sričių, kurioje dirbantiems asmenims tenka dirbti ypatingomis darbo sąlygomis lyginant su dirbančiais ne tokiose specifinėse srityse, dėl to šioje darbo srityje yra būtinas darbo santykių reglamentavimo diferencijavimas. Darbo santykiai nėra vienodi, egzistuoja darbo santykių, kurie yra specifiniai, skiriasi įvairių darbo santykių sritys. Būtent darbo santykių nevienodumas, jų skirtumai ir ypatumai lemia būtinybę diferencijuoti darbo santykių reglamentavimą. Darbo santykių diferencijavimo principas įgyvendinamas priimant specialiuosius teisės aktus arba įtvirtinant specialias teisės normas bendruosiuose teisės aktuose; darbo santykių bendrumo principas yra įgyvendinamas priimant bendruosius teisės aktus. Tačiau tai nereiškia, kad specifinius darbo santykius reglamentuoja tik specialiai jiems sukurti teisės aktai, tokiems santykiams taikomi ir bendrieji teisės aktai. Esant bendrosios ir specialiosios normos kolizijai, pirmenybė teikiama specialiajai normai. Taip pat svarbu, kad nustatant specialiąsias normas jos neprieštarautų bendrųjų darbo įstatymų reikalavimams bei neperžengtų LR DK nustatytos įstatymų diferencijavimo ribos.

2. DARBO LAIVUOSE TEISINIŲ SANTYKIŲ ATSKIRŲ INSTITUTŲ REGLAMENTAVIMAS TARPTAUTINIAIS IR LIETUVOS TEISĖS AKTAIS

2.1. Reikalavimai jūrininkams priimant į darbą laivuose

Įsidarbinimo reikalavimus bei kitas su įsidarbinimu susijusias aplinkybes reglamentuoja keletas specialiųjų tarptautinių dokumentų, pavyzdžiui, 1936m. Konvencija Nr. 53 „Dėl vadovaujančios sudėties jūrininkų diplomų“ 1946m. TDO Konvencija Nr. 74 „Dėl kvalifikuotų jūrininkų diplomavimo“, TDO 1936m. konvencija Nr. 58 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus jūroje“, Tarptautinės jūrų organizacijos (toliau –TJO) 1978m. Konvencija su pataisymais „dėl jūrininkų mokymo, sertifikavimo ir budėjimo normatyvų“, 1946m. TDO Konvencija Nr. 73 „Dėl jūreivių sveikatos patikrinimo“, 1958 m. TDO Konvencija Nr. 108 „Dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų“ ir kt. Bendrieji tarptautiniai teisės normatyvai šioje srityje būtų 1973m. Konvencija Nr. 138 „dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“, nustatanti amžiaus ribą įsidarbinimui visose ekonominės veiklos srityse.

Priimant į darbą laivuose jūrininkams yra taikomi šie reikalavimai:

- 1) amžius;
- 2) kvalifikacija;
- 3) sveikatos reikalavimai;

Prieš aptariant amžiaus cenzo reikalavimą, pasakytina, kad vienoks amžiaus cenzas yra nustatomas siekiantiems įgyti diplomą ir kitoks siekiantiems įsidarbinti laive.

1936m. TDO Konvencija Nr. 53 „dėl vadovaujančios sudėties jūrininkų diplomų“ nedetalizuoja minimalios amžiaus ribos ir minimalios profesinės patirties trukmės konkrečios kategorijos darbuotojams, tik nurodo, kad šias sąlygas turi nustatyti nacionaliniai įstatymai. 1946m. TDO Konvencijoje Nr. 74 „dėl kvalifikuotų jūrininkų diplomavimo“, skirtingai nei prieš tai nagrinėtoje Konvencijoje, nurodomas minimalus amžius diplomui įgyti, t.y. valstybės narės negali nustatyti mažesnį nei 18 metų amžių jūrininkams, siekiantiems įgyti diplomą ar kvalifikacijos liudijimą. Vadinasi asmenys iki 18 metų amžiaus gali dirbti laive, tačiau tik nekvalifikuotą darbą, nes tokio amžiaus asmenims nebus išduodamas diplomąs.

Minimalaus dirbančiųjų laivuose amžiaus reikalavimus aptaria atskira šiuo klausimu priimta TDO 1936m. Konvencija Nr. 58 „Dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus jūroje“. 1973m. TDO priėmė dar vieną Konvenciją Nr. 138, reglamentuojančių minimalų įdarbinimo amžių, ne konkrečiose pramonės ar kitose šakose, bet nustatydamą įdarbinimo amžiaus kriterijus bendrai visoms darbo sritims. 1996 m. Konvencijoje Nr. 180 „Dėl jūrininkų darbo laiko bei laivo įgulos

komplektavimo“ taip pat reglamentuoja minimalų įdarbinimo amžių laive. Analizei atlikti sulyginame tam tikrus Konvencijų Nr. 58 ir Nr.180 aspektus su Konvencija Nr. 138.

1936m. Konvencija Nr. 58 nustato, kad įsidarbinti laive gali ne jaunesni nei 15 metų asmenys. Tačiau numatyta, kad jaunesnis nei 15 metų vaikas, visgi, gali būti įdarbintas laive, kuriame dirba tik vaiko šeimos nariai. Be to, yra numatoma, kad nacionaliniai teisės aktai gali nustatyti leidimą įsidarbinti nuo 14 metų, jeigu mokslo ar kita institucija, suteikia leidimą tokio amžiaus asmeniui dirbti laive atsižvelgiant į jo sveikatos ir psichinę būklę bei turint pagrindo manyti, kad įsidarbinimas bus naudingas vaikui. Tokios nuostatos gali būti taikomos, pavyzdžiui, moksleivių atostogų metu. Konvencijoje Nr. 138 numatyti tokie patys minimalaus įdarbinimo amžiaus reikalavimai, t.y. jokiais atvejais ne mažiau nei 15 metų (siejama su privalomojo mokslo mokykloje baigimu). Tačiau sąvokai „jokiais atvejais ne mažiau nei 15 metų“ tuoj pat pateikiama išimtis, kad besivystančiose šalyse iš pradžių gali būti nustatytas minimalus 14 metų įdarbinimo amžius. Kaip matome abiejose Konvencijose skiriasi tik aplinkybės, kuriomis grindžiamas leidimas dirbti jauniems asmenims. Konvencijoje Nr. 138 be paminėtos minimalios 15 metų amžiaus ribos įsidarbinimui numatomos ir kitos amžiaus ribos: 18 arba 16 metų, esant tam tikroms sąlygoms, pavyzdžiui, norint dirbti darbą, kuris gali pakenkti jaunų žmonių sveikatai, saugumui ar moralei. Siekis apsaugoti jaunus žmones nuo galimos fizinės ar moralinės žalos darbe yra labai svarbus, todėl dirbti darbą, kuris gali sukelti neigiamų pasekmių, turi būti leidžiama kuo vyresniems asmenims.

Taip pat Konvencijoje Nr. 138 numatoma, kad jauniems nuo 13 iki 15 metų asmenims ar bent jau sulaukusiems 15 metų, kurie dar nėra baigę privalomojo mokslo, gali būti leidžiama atlikti tam tikrą lengvą darbą, esant tam tikroms sąlygoms, kurios turi būti apibrėžtos valstybių narių. Kaip matome, šioje Konvencijoje, numatančioje bendrus įdarbinimo amžiaus reikalavimus, nėra nustatytos vienos konkrečios minimalios amžiaus ribos įsidarbinimui, o pateikiama keletas įdarbinimo amžiaus ribų, kurios nustatomos kiekvienu konkrečiu atveju, atsižvelgiant į Konvencijoje išdėstytas aplinkybes. Konvencijose Nr. 58 ir Nr. 138 skiriasi aplinkybės, kuriomis grindžiamas leidimas dirbti jauniems asmenims. Atitinkamai toks lankstumas leidžia įdarbinti ir jaunesnius asmenis tik tam tikriems darbams.

Nagrinėjant įdarbinimą laivuose Konvencijos Nr. 180 12 straipsnyje nustatyta, kad laive neturi dirbti jaunesni nei 16 metų asmenys. Apžvelgus šiose trijose Konvencijose įtvirtintas minimalias amžiaus ribas, gali kilti klausimų, visgi, kokia yra minimali amžiaus riba įsidarbinimui laivuose. Ieškant atsakymo į šį klausimą, reikia vadovautis ne Konvencijos Nr. 138, bet specialių Konvencijų Nr. 58 bei Nr. 180 nuostatomis. Konvencijoje Nr. 58 nustatyta minimali amžiaus riba darbui laivuose turi būti ne mažesnė nei 15 metų, tuo tarpu, Konvencijos Nr. 180 nuostatos skelbia, kad dirbti laivuose gali ne jaunesni nei 16 metų asmenys. Kaip jau

teigėme, tiek Konvencija Nr. 58, tiek Konvencija Nr. 180 yra specialieji teisės aktai, tačiau tarp juose išdėstytų minimalaus įdarbinimo amžiaus nuostatų egzistuoja neatitikimas. Manytume, kad šiuo atveju, reikėtų remtis 1996 m. Konvencijos Nr. 180 nuostatomis, kadangi ši Konvencija numato aukštesnę amžiaus cenzą įsidarbinant, be to, ši Konvencija yra naujesnė lyginant su Konvencija Nr. 58.

Remiantis LR jūrinių laipsnių diplomų ir kvalifikacijos liudijimų išdavimo taisyklių (toliau - Taisyklės) nuostatomis⁷, jūriniai laipsniai suteikiami Lietuvos Respublikos piliečiams ir užsieniečiams, turintiems leidimą gyventi Lietuvoje, taip pat dirbantiems laivuose, plaukiojančiuose su Lietuvos valstybės vėliava, ne jaunesniems kaip 18 metų. Prekybinės laivybos įstatyme⁸ nustatyta, kad asmenys iki 16 metų dirbti laive nepriimami. Atrodytų, jog tarp taisyklėse ir įstatyme nustatyto amžiaus egzistuoja neatitikimas. Tačiau dirbti laive galima ir neturint jūrinio laipsnio, taigi, dirbti nekvalifikuotą darbą laive galima sukakus 16 metų, o įgyti atitinkamą jūrinį kvalifikacijos laipsnį galima ne jaunesniems nei 18 metų asmenims. Kaip pastebime, minimali amžiaus riba darbui laivuose, nevisiškai atitinka Konvencijų Nr. 58 bei Nr. 138 išdėstytų nuostatų, kadangi minėtuose tarptautiniuose standartuose nustatyta, kad įsidarbinti laive gali ne jaunesni nei 15 metų (tam tikrais atvejais 16 ar 18 metų) asmenys, kai tuo tarpu, Taisyklės nustato 16 metų amžiaus ribą įsidarbinimui. Tai pagerina ir apsaugo jaunos asmenis. Nepaisant aptarto neatitikimo, pagirtina tai, kad Taisyklėse nustatytos minimalaus amžiaus sąlygos atitinka Konvencijoje Nr. 180 įtvirtintas nuostatas. Sulyginę asmenų, siekiančių būti kvalifikuotais jūrininkais, amžių pamatome, jog šio aspekto reglamentavimas vidaus bei tarptautiniais teisės aktais sutampa.

Priimant į darbą laive, ypač norint dirbti kvalifikuotą darbą, reikia ne tik atitikti amžiaus cenzo reikalavimus, taip pat reikia turėti atitinkamą jūrinį laipsnį suteikiantį diplomą ar kvalifikacijos liudijimą. Jūrinio laipsnio diplomo arba kvalifikacijos liudijimo išdavimu patvirtinamas jūrinio laipsnio suteikimas (diplomai paprastai suteikiami vadovaujančios sudėties specialistams, o eiliniams įgulos nariams - laipsnių kvalifikacijos liudijimai, suteikiantys teisę vykdyti pareigas).

1936m. TDO Konvencija Nr. 53 “Dėl vadovaujančios sudėties jūrininkų diplomų” nustatanti reikalavimus laivo valdymo vadovybei, t.y., kad joks asmuo negali būti įdarbintas laive kapitonu ar škipieriu, laivybos pareigūnu, atsakingu už laivo valdymą ir manevravimą, vyriausioju inžinieriumi, ar inžinieriumi atsakingu už laivo variklio tinkamo veikimo priežiūrą, neturėdamas tokias pareigas leidžiančio atlikti diplomo, išduoto ir patvirtinto institucijos valstybėje, kurioje laivas yra įregistruotas. Išimtyms dėl šių asmenų priėmimo į darbą neturint

⁷ Valstybės žinios. 1998, Nr. 46-1283;

⁸ Valstybės žinios. 1996, Nr. 101-2300.

diplomo, galimos tik esant force majeure aplinkybėms. Aukščiau išvardintų pareigybių asmenims jų kompetenciją patvirtinantys diplomai išduodami, jeigu tenkinamos šios sąlygos:

1. asmuo yra sukakęs tokio amžiaus, kokio reikalaujama norint gauti konkretų diplomą;
2. asmens profesinė patirtis yra ne mažesnė nei nustatyta minimali konkrečios pareigybės diplomui;
3. asmuo išlaikė egzaminus, organizuotus ir prižiūrėtus kompetentingos institucijos, padedančius nustatyti, ar asmuo turi pakankamai kvalifikacijos dirbti ir būti diplomuotu tam tikros pareigybės darbuotoju.

Kitiems darbuotojams dirbti laive kvalifikaciniai reikalavimai numatyti 1946 m. TDO Konvencijoje Nr. 74 „dėl kvalifikuotų jūrininkų diplomavimo“ numatyta, kad asmuo gali įsidarbinti jūrininku bet kokiame laive tik su sąlyga, kad pagal nacionalinius įstatymus ar taisykles jis laikomas tinkamu atlikti bet kokias denio darbuotojo pareigas (turimi omenyje eilinės sudėties jūrininkai) ir kuris turi jūrininko kvalifikacijos liudijimą. Jūrininko kvalifikacijos liudijimas yra išduodamas, kai asmuo siekiantis įsidarbinti jūrininku atitinka tris reikalavimus:

1. sukanka minimalaus amžiaus;
2. išstarnauja jūroje dirbdamas laivo denyje nustatytą laiką;
3. išlaiko profesinį egzaminą⁹.

Išstarnautas jūroje laikas turi būti ne trumpesnis kaip 36 mėnesiai, tačiau kai kurias atvejais gali užtekti ir 24 mėnesių tarnybos stažo¹⁰. Trumpesnis tarnybos laive laikotarpis užskaitomas asmenims, kurie sėkmingai praėjo mokymo kursą patvirtintoje mokykloje ir kuriems šis laikas ar jo dalis užskaitomas kaip tarnybos laikas¹¹. Trumpesnis tarnybos laive stažas taip pat gali būti užskaitytas asmenims, kurie 18 mėnesių mokėsi patvirtintame mokomajame laive. Jūrininko egzaminą turi sudaryti praktinis testas, nustatantis kandidato į jūrininkus žinias apie laivą ir jo sugebėjimą efektyviai vykdyti visas jūrininko pareigas, įskaitant jo žinias dėl gelbėjimo jūroje¹².

1978m. TJO Konvencijoje „dėl jūrininkų mokymo, diplomavimo ir budėjimo normatyvų“, skirtingai nei TDO 1946m. Konvencijoje Nr. 74 „dėl kvalifikuotų jūrininkų diplomavimo“ ir 1936 m. Konvencijoje Nr. 53 „Dėl vadovaujančios sudėties jūrininkų diplomų“, numatoma diplomavimo tvarka tiek vadovaujančios sudėties, tiek ir kitoms jūrininkų

⁹ Certification of Able Seaman Convention, 1946, No 74 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2004-09-10;

¹⁰ Ten pat;

¹¹ Ten pat;

¹² Ten pat.

kategorijoms, tokioms kaip: kapitonas, vadovaujantis specialistas, vyresnysis kapitono padėjėjas, mechanikas, eilinis jūrininkas ir kt.

Šioje Konvencijoje išskiriama kur kas daugiau reikalavimų įgyjant diplomą; kandidatuojantys būti diplomuotais jūrininkais asmenys privalo pateikti pakankamų įrodymų:

- 1) dėl savo asmens tapatybės;
- 2) kad jie nėra jaunesni, negu reikalaujama pagal taisyklę, taikomą norint gauti atitinkamą diplomą;
- 3) kad jie atitinka Šalies nustatytus medicininio tinkamumo normatyvus, ypač dėl regos ir klausos, ir turi galiojantį jų medicininį tinkamumą darbui laive patvirtinantį dokumentą, išduotą atitinkamos kvalifikacijos valstybės pripažinto praktikuojančio gydytojo;
- 4) kad jie yra įgiję pakankamą darbo jūroje stažą bei baigę bet kurią privalomą rengimo kursą priklausomai nuo diplomo, kurį jie siekia įgyti;
- 5) kad jie atitinka šių taisyklių nustatytus kvalifikacijos normatyvus toms pareigoms, funkcijoms bei lygiams, kuriuos reikia nurodyti atestato patvirtinime¹³.

Konvencijoje teigiama, jog visi sertifikatai turi būti išversti į anglų kalbą, jeigu oficiali kalba, kuria jie surašyti yra ne anglų kalba.

Akcentuojame tai, kad kai kurioms jūrininkų kategorijoms (pvz., kapitonams bei jų padėjėjams), pagal TJO Konvenciją, taikomi diplomavimo reikalavimai diferencijuojami pagal laivo talpą. Tai gan įdomi ir, mūsų manymu, pagrįsta nuostata, kadangi valdant mažesnės talpos laivą kvalifikacinių sugebėjimų lygis gali skirtis ir tokia nuostata yra pilnai pateisinama. Šiose trejose aptartose Konvencijose ieškodami panašumų ir skirtumų, pastebime, kad Konvencijoje Nr. 53 bei Nr. 74 reikalavimai iš esmės nesiskiria. Abiejuose standartuose numatyta, kad diplomą įgyjamas atitinkant amžiaus reikalavimą, turint atitinkamą darbo laive stažą bei išlaikius egzaminą. Skiriasi tik darbo stažo trukmė bei egzamino turinys. Natūralu, kad kapitono profesija reikalauja atitinkamo ir kitokio pobūdžio bei kiekio žinių, lyginant su eilinio jūrininko kategorija. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Konvencijose Nr. 53 ir Nr. 74, priešingai nei 1978 m. TJO Konvencijoje, nekalbama apie sveikatos reikalavimus įgyjant diplomą. Tačiau, galbūt tai neturėtų kelti nuostabos, kadangi diplomą yra patvirtinimas, kad asmuo turi pakankamai žinių ir kvalifikacijos tam tikrai profesijai įgyti. Todėl, mūsų manymu, diplomą suteikiančioms institucijoms ar asmenims neturėtų rūpėti diplomuojamo asmens sveikata. Šis klausimas turi būti keliamas priimant asmenį į darbą. Tačiau, kaip numatyta TJO 1978 m. Konvencijoje, valstybės narės turi nustatyti, kad diplomai būtų išduodami tikrai tiems kandidatams, kurie atitinka sveikatos būklės, ypač regos ir klausos, normatyvus. Todėl galime teigti, jog egzistuoja dvi

¹³ International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 // <http://www.imo.org/home.asp>; prisijungimo laikas: 2004-09-12.

pozicijos sveikatos atžvilgiu. Vienuose teisės aktuose nustatoma, jog atitikti sveikatingumo normatyvus reikia tiek įgyjant diplomą, tiek įsidarbinant, kitur nustatoma, kad sveikatingumo reikalavimai svarbūs tik priimant į darbą.

Vertinant TJO 1978 m. Konvenciją, jau atkreipėme dėmesį į reikalavimų įgyjant diplomą gausą. Tačiau tie reikalavimai yra labiau formalaus pobūdžio, pavyzdžiui, reikalavimas pateikti asmens tapatybės įrodymų. Be to, išgilinus, pamatome, kad jų daugiau dėl to, kad jie labiau išskaidyti, detalizuoti, bet savo esme nesiskiria nuo aukščiau aptartose Konvencijose nustatytų reikalavimų. Šios Konvencijos nuostatose neaptinkame sąlygos, kad būtina išlaikyti egzaminą. Tačiau, šį reikalavimą galbūt galime išvesti iš nuostatos, kad kandidatai į jūrinius laipsnius turi atitikti kvalifikacijos normatyvus toms pareigoms, funkcijoms bei kategorijoms, kurias reikia nurodyti diplome. Jeigu, laikytis priešingos pozicijos, t.y. manyti, kad pagal šią Konvenciją jūrininkams suteikiami diplomai nelaikius egzamino, tuomet išeitų, jog šios Konvencijos nuostatos neatitinka kituose tarptautiniuose normatyvuose nustatytos praktikos bei Taisyklių nuostatų, kurios yra parengtos būtent šios Konvencijos pagrindu.

LR Saugios laivybos įstatymas nustato, kad dirbti laive leidžiama tik jūrininkams, turintiems galiojančius jūrinio laipsnio diplomus ar kvalifikacijos liudijimus bei jų patvirtinimus, kurie suteikia jiems teisę eiti atitinkamas pareigas laive.

Lietuvoje jūrinių laipsnių suteikimo, tai patvirtinančių diplomų, kvalifikacijos liudijimų išdavimo tvarką ir kitus su tuo susijusius reikalavimus nustato jau minėtos, Lietuvos Respublikos jūrinių laipsnių diplomų ir kvalifikacijos liudijimų išdavimo taisyklės, kurios yra parengtos 1978 metų Tarptautinės jūrininkų mokymo, diplomavimo ir budėjimo standartų konvencijos bei jos 1995 metų pataisų pagrindu. Taisyklės numato, kad laivų, plaukiojančių su Lietuvos valstybės vėliava, kapitonai ir įgulų nariai, išskyrus aptarnaujantį personalą, praktikantus arba stažuotojus, privalo turėti Lietuvos Respublikoje jūrinio laipsnio diplomus, kvalifikacijos liudijimus ir jų patvirtinimus, išduotus Lietuvos saugios laivybos administracijos (toliau – Administracijos). Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių numatytais atvejais Lietuvos Respublikoje įregistruotuose laivuose gali dirbti jūrininkai su kitos tarptautinės sutarties šalies jūrinio laipsnio diplomais ir kvalifikacijos liudijimais, jei jie yra patvirtinti Administracijos¹⁴. Kaip matome, jūrininkams užsieniečiams, norint įsidarbinti Lietuvoje registruotame laive, nustatytas apsunkinimas, nes pagal taisyklės reikalaujama, kad kitoje šalyje įgytas diplomas būtų patvirtintas Lietuvos Respublikos saugios laivybos administracijos. Iš šios nuostatos išplaukia, kad Administracija turi teisę užsienyje įgytus diplomus nepatvirtinti.

¹⁴ Susisiekimo ministerijos 1998 m. balandžio 14 d. įsakymas Nr. 165 „Dėl Lietuvos Respublikos jūrinių laipsnių diplomų ir kvalifikacijos liudijimų išdavimo taisyklės“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 46-1283.

LR jūrinių laipsnių diplomų išdavimo taisyklės atskirai numato reikalavimus laivo įgulų vadovaujančios sudėties specialistų diplomavimui, t.y. asmenys siekiantys įgyti Kapitono laivų, kurių BT 3000 ir daugiau tonų, diplomą privalo:

1. atitikti Sveikatos apsaugos ministerijos reikalavimus sveikatos, ypač regos ir klausos, atžvilgiu;
2. turėti laivų, kurių BT 3000 ir daugiau tonų, vyresniojo kapitono padėjėjo diplomą ir patvirtintą ne mažesnę kaip 18 mėnesių vyresniojo kapitono padėjėjo darbo stažą laivuose, kurių BT 3000 ir daugiau tonų;
3. išlaikyti Susisiekimo ministerijos nustatytą egzaminą.

Kiti reikalavimai numatyti asmenims kandidatuojantiems įgyti jūreivio (eilinės sudėties jūrininkas) kvalifikacinį liudijimą. Jie privalo:

1. atitikti Sveikatos apsaugos ministerijos reikalavimus sveikatos, ypač regos ir klausos, atžvilgiu;
2. jeigu baigęs specialų jūreivio mokymą mokymo įstaigoje (aukštojoje, aukštesniojoje arba profesinėje techninėje), turėti patvirtintą ne mažesnę kaip 2 mėnesių darbo stažą laive. Jeigu nėra baigęs specialaus kurso jūreivio mokymo įstaigoje (praktikas), turėti patvirtintą ne mažesnę kaip 6 mėnesių darbo stažą laive;
3. išlaikyti Susisiekimo ministerijos nustatytą egzaminą¹⁵.

Remiantis Taisyklėmis, vadovaujančios sudėties jūrininkų laipsniai suteikiami asmenims, baigusiems aukštojoje arba aukštesniojoje mokymo įstaigoje jūrines specialybes. Eilinių jūrininkų jūriniai laipsniai suteikiami asmenims, baigusiems jūrinį mokymą jūrinėse mokymo įstaigose (nebūtinai aukštosiose), joms prilygintose mokymo įstaigose, specialiuose kursuose, taip pat eksternu nustatyta tvarka išlaikiusiems atitinkamus egzaminus¹⁶. Asmenys, pageidaujantys eksternu laikyti kvalifikacinius egzaminus, privalo turėti tris kartus viršijantį reikalaujamą patvirtintą darbo stažą laive atitinkamo jūrinio laipsnio kvalifikacijos liudijimo išdavimui¹⁷.

Lyginant aukščiau aptartoms laivo darbuotojų kategorijoms taikomus diplomavimo reikalavimus, pastebime, kad pretendentai į kapitono kvalifikacinį laipsnį turi būti įgiję kapitono padėjėjo kvalifikacinį laipsnį, patvirtintą diplomu. Priešingai nei kandidatai į jūrininko kvalifikacinį laipsnį, kuriems nereikia būti įgijusiems tam tikros kategorijos laivo darbuotojo kvalifikaciją patvirtinančio diplomo. Taisyklėse skiriasi darbo stažo trukmė reikalinga įgyti eilinės ir vadovaujančios sudėties jūrininko kvalifikacinį laipsnį. Manome, jog tai visiškai

¹⁵ Ten pat;

¹⁶ Ten pat;

¹⁷ Ten pat.

natūrali yra praktiškai pagrįsta, kad į aukštesnės kategorijos jūrinį laipsnį yra pretenduojantiems taikomas didesnio darbo stažo reikalavimas.

Saugios laivybos įstatymas¹⁸ reglamentuoja reikalavimus asmenims siekiantiems tapti locmanais. Locmano pareigas gali eiti ne vyresnis kaip 65 metų laivavedys, mokantis valstybinę bei anglų kalbas ir turintis ne mažesnę kaip laivo, kurio bendroji talpa 500 ir daugiau tonų, vyresniojo kapitono padėjėjo jūrinį laipsnį¹⁹. Locmano liudijimas išduodamas pretendentui į locmanus atlikus vienerių metų stažotę ir išlaikius kvalifikacinius egzaminus. Liudijimas išduodamas ne ilgesniam kaip penkerių metų laikotarpiui, jo galiojimas gali būti pratęsimas, jeigu locmanas išlaiko egzaminus ir jo sveikatos būklė yra tinkama²⁰. Taigi, pretendentams į locmanus reikalavimų sąrašas yra labiau detalizuotas, jame numatoma, kad locmanas turi mokėti valstybinę bei anglų kalbas, taip pat apibrėžiama amžiaus riba iki kada asmuo gali dirbti locmanu. Taip pat kaip ir pagal Taisyklėse nustatytus reikalavimus kapitonams, locmanu norintis įsidarbinti asmuo turi būti prieš tai įgijęs vyresniojo kapitono padėjėjo jūrinį laipsnį.

Aptariant sveikatos priimant į darbą reikalavimus, atkreiptinas dėmesys į 1978 m. TJO bei TDO teisės aktuose akcentuojamus sveikatos tinkamumo normatyvus, reikalaujančius turėti gerą regą bei klausą, kas, mūsų manymu, yra labai svarbu siekiantiems įsidarbinti laivuose. Sunku įsivaizduoti jūrininką turintį klausos ar regos sutrikimų; tokie sveikatos sutrikimai, mūsų giliu įsitikinimu, būtų rimta kliūtis tinkamam jūrininko darbinių pareigų atlikimui laive. Kaip jau minėjome, sveikatos reikalavimai, kartais yra taikomi ne tik priimant į darbą, bet ir įgyjant diplomą. 1978 m. TJO Konvencija skelbia, kad kiekviena valstybė narė nustato jūrininkų sveikatos būklės normatyvus, ypač dėl jų regos ir klausos ir užtikrina, kad diplomai būtų išduodami tik taiems kandidatams, kurie atitinka šios taisyklės reikalavimus.

1946m. TDO Konvencijoje Nr. 73 „Dėl jūreivių sveikatos patikrinimo“ numatyta, kad asmuo priimamas į darbą laive, jeigu pateikia gydytojo pasirašytą pažymėjimą, patvirtinantį, jog asmuo tinka darbui jūroje. Sveikatos patikrinimo pobūdį bei duomenis, kurie įrašomi sveikatos pažymėjime nustato kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su atitinkamomis laivų savininkų ir jūreivių organizacijomis²¹. Nustatant patikrinimo pobūdį, atsižvelgiama į tikrinamo asmens amžių bei pareigas, kurias jis turi eiti²². Sveikatos pažymėjimas patvirtina:

1. kad asmens klausa ir regėjimas, o tuo atveju, kai numatoma asmenį įdarbinti denyje (išskyrus tam tikrus specialistus, kurių sugebėjimas skirti spalvas neturi įtakos būsimam darbui), jo sugebėjimas skirti spalvas, yra patenkinami;

¹⁸ Valstybės žinios. 2000, Nr. 75-2264;

¹⁹ Saugios laivybos įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 75-2264;

²⁰ Ten pat;

²¹ Konvencija Nr 73 „Dėl jūreivių sveikatos patikrinimo“ // Valstybės žinios. 1997.10.22, Nr. : 95-2381;

²² Ten pat.

2. kad jis neserga jokia liga, kuri galėtų paaštrėti arba padaryti jį netinkamu tarnybai jūroje, arba galėtų sukelti pavojų kitų laive esančių asmenų gyvybei²³.

TDO Konvencijoje Nr. 73 numatomas sveikatos pažymėjimo galiojimo laikotarpis, - ne ilgiau kaip dveji metai nuo jo išdavimo datos. Sveikatos pažymėjimas, nurodantis sugebėjimą skirti spalvas, galioja ne ilgiau kaip šešerius metus nuo jo išdavimo datos²⁴. Taip pat priduriama, jeigu pažymėjimo galiojimo terminas baigiasi kelionės metu, jo galiojimas pratęsiamas iki kelionės pabaigos. Tais atvejais, kai asmeniui po atlikto patikrinimo buvo atsisakyta išduoti pažymėjimą, jam sudaroma galimybė kreiptis į mediką (us), nepriklausomą (us) nuo bet kurio laivo savininko ar nuo bet kurios laivų savininkų arba jūreivių organizacijos, pasitikrinti dar kartą²⁵. Konvencija numato, jog išimtiniais atvejais galima priimti į darbą jūreivius neturinčius sveikatos pažymėjimo, tačiau tik vienai kelionei ir tik kompetentingai valdžios institucijai leidus.

Lietuvoje tiek bendrieji, tiek specialieji teisės aktai taip pat įtvirtina privalomojo sveikatos tikrinimo nuostatas. LR DK 265 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami. Kaip skelbiama LR sveikatos apsaugos 2000 m. gegužės 31d. įsakymu Nr. 301 patvirtintoje laivyno darbuotojų sveikatos tikrinimo tvarkoje, asmenys, norintys įsidarbinti ar dirbantys laivyne, privalo pasitikrinti sveikatą įsidarbindami ir periodiškai - dirbdami. LR prekybinės laivybos įstatyme numatyta, kad dirbti laive leidžiama asmenims, kurie pripažinti tam tinkami pagal sveikatos būklę.

Sveikatingumo normatyvai susiję su įgulos komplektavimo reikalavimu priimant į darbą. Kaip numatyta 1996 TDO Konvencijoje Nr. 180 „Dėl jūrininkų darbo laiko ir laivo įgulos komplektavimo“, visuose laivuose turi būti tinkamai, saugiai bei efektyviai sukomplektuota įgula, atsižvelgiant saugios komplektacijos dokumentus. Komplektuojant laivo įgulą turi būti atsižvelgiama į būtinybę išvengti viršvalandžių darbe, užtikrinti pakankamai poilsio bei į kitų teisės aktų reikalavimus dėl darbų saugos, gyvybės išsaugojimo jūroje, laivo darbuotojų mokymo bei diplomavimo ir kt. LR prekybinės laivybos įstatymas nustato, kad laivo įgulą (įskaitant laivo kapitoną ir laivo kapitono vyriausiąjį padėjėją) turi sudaryti ne mažiau kaip du trečdaliai Europos Sąjungos valstybių narių piliečių ar nuolatinių Lietuvos Respublikos gyventojų. Ši sąlyga atsirado ir pakeitė anksčiau galiojusią sąlyga ryšium su Lietuvos įstojimu į Europos sąjungą. Anksčiau buvo numatoma, kad laivo įgulą turi sudaryti ne mažiau kaip 75 procentai Lietuvos Respublikos piliečių.

²³ Ten pat;

²⁴ Ten pat;

²⁵ Ten pat.

Asmuo įsidarbinęs jūreivių įgyja teisę gauti jūreivio asmens pažymėjimą. 1926 m. TDO Konvencijoje Nr. 22 nustatyta, kad kiekvienam laive įsidarbinusiam jūreiviui turi būti suteikiamas dokumentas, patvirtinantis jo įsidarbinimą. Šią nuostatą seka kita, skelbianti, kad tokio dokumento formą, duomenis, kurie turi būti jame nurodyti, bei išdavimo tvarką turi nustatyti valstybių vidaus teisė. Remiantis 1958 m. TDO Konvencijos Nr. 108 „Dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų“ nuostatomis, jūreiviui paprašius, jo pilietybės valstybė turi išduoti jūreivio asmens pažymėjimą. Pažymėjimas gali būti išduotas ne tik piliečiui, bet ir jūreiviui dirbančiam toje valstybėje įregistruotame laive. Jūreivių asmens pažymėjimų paskirtis yra ta, kad jį turinčiam asmeniui leidžiama sugrįžti į savo valstybės teritoriją. Kitaip tariant šis pažymėjimas gali atstoti pasą. Jūreiviui, turinčiam galiojantį jūreivio asmens pažymėjimą, kiekviena Organizacijos narė leidžia įeiti į teritoriją, kurioje galioja ši Konvencija, kada tokio įėjimo prašoma laikinoms atostogoms, kai laivas yra uoste, o taip pat su tikslu patekti į savo laivą ar pereiti į kitą laivą ir pan.

Apibendrinant šį skyrių galima pasakyti, kad siekiantiems įsidarbinti jūrininkams taikomos trys grupės reikalavimų. Pirmoji būtų amžiaus cenzo reikalavimai, antroji – kvalifikacija ir trečioji – sveikatingumo reikalavimai. Įsidarbinimo laive amžius yra ne mažiau nei 15 metų (bendroji norma), siekiantiems įgyti diplomą reikia būti ne jaunesniems nei 18 metų. Atitinkamą kvalifikaciją patvirtinantis diplomą įgyjamas atlikus nustatytos trukmės praktiką laive ir/ar turint atitinkamą darbo laive stažą bei išlaikius egzaminą. Jūrininko sveikata turi būti nepriekaištinga, ypatingi reikalavimai keliami jūrininkų klausai bei regai. Samdant laivo darbuotojus svarbu atsižvelgti į laivo įgulos komplektavimo reikalavimus.

2.2. Darbo sutartis su laivo darbuotojais

LR DK 93 straipsnyje numatyta: „darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatyčiuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu“.

Remiantis pacituota LR DK bei 1926 m. TDO Konvencijos Nr. 22 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo“ nuostata, galime teigti, jog darbo sutartis – tai sutarties šalių atitinkamų teisių bei pareigų įtvirtinimas. Pagal Konvenciją Nr. 22, darbo sutarties sąlygos turi būti nustatomos nacionaliniais įstatymais ir, savaime suprantama, šios sąlygos neturi

prieštarauti valstybės vidaus teisei ar šiai Konvencijai. Remiantis Konvencija Nr. 22, darbo sutartį visais atvejais turi sudaryti tokios sąlygos:

1. Jūreivio pavardė, jo gimimo data ar amžius ir vieta;
2. Sutarties sudarymo data ir vieta;
3. Laivo ar laivų, kuriame (iuose) jūreivis įsipareigoja dirbti pavadinimas (ai);
4. Laivo įgulos narių skaičius, jeigu to reikalaujama pagal nacionalinius teisės aktus;
5. Reisas ar reisai, kuriems jūreivis yra samdomas, jeigu sudarant sutartį juos galima numatyti;
6. Pareigos, kurioms jūreivis yra samdomas;
7. Jeigu įmanoma, data ir vieta, kur jūreivis turi atvykti į tarnybą;
8. Jūreiviui teikiamo maitinimo kiekis, jeigu kitaip nenumato nacionaliniai įstatymai;
9. Algos dydis;
10. Sutarties terminas;

jeigu sutartis terminuota, joje turi būti numatyta sutarties pasibaigimo data; jeigu sutartis sudaryta reisui, joje turi būti numatytas reiso pabaigos uostas ir laikas kada pasibaigs jūreivio darbo sutartis (negali būti anksčiau nei laivas pasieks galutinį uostą); jeigu buvo sudaryta neterminuota darbo sutartis, joje turi būti numatytos aplinkybės, kurioms esant sutartis gali būti nutraukiama, taip pat išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas; šis terminas negali būti mažesnis laivo savininkui, nei jūreiviui, t.y. abiem jis turi būti vienodas. Ši nuostata vienodai traktuoja abi sutarties šalis ir neišskiria nei vienos iš jų, tačiau, mūsų manymu, darbuotojas yra silpnesnė darbo santykių šalis ir terminas, kurio laikantis turi būti pateiktas išpėjimas apie atleidimą iš darbo darbuotojui turi būti ilgesnis;

11. Kasmetinės apmokamos atostogos, suteikiamos jūreiviui išstarnavusiam toje pačioje laivybos kompanijoje vienerius metus, jeigu šias atostogas numato nacionaliniai įstatymai;
12. Kitos nuostatos, kurias gali numatyti nacionaliniai teisės aktai²⁶.

Apžvelgę sąlygų sąrašą pamatome jog ne visos jos yra būtinosios. Todėl keistai atrodo Konvencijos nuostata, kad „visais atvejais“ darbo sutartį turi sudaryti aukščiau išdėstytos sąlygos. Pavyzdžiui, sąlyga, kad darbo sutartyje turi būti nustatyta „jeigu įmanoma, data ir vieta, kur jūreivis turi atvykti į tarnybą“ nėra imperatyvi. Sąlygos - „reisas ar reisai, kuriems jūreivis yra samdomas, jeigu sudarant sutartį juos galima numatyti“ bei „jūreiviui teikiamo maitinimo kiekis, jeigu kitaip nenumato nacionaliniai įstatymai“ bei kitos taip pat nėra imperatyvios. Taigi, Konvencijoje egzistuoja prieštaravimas tarp joje įtvirtintų nuostatų, kuris gali klaidinti šią

²⁶ Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926, No 22 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2004-09-12.

Konvenciją ratifikavusias šalis. Vertinant atskiras Konvencijoje išdėstytas sutarties sąlygas, dėmesį patraukia nuostata dėl darbuotojo gimimo vietos. Dabartinėje praktikoje tokia informacija paprastai nėra įtraukiama į darbo sutartis. Manome, jog informacija apie gimimo vietą privaloma nurodyti darbo sutartyje, kaip papildanti darbuotojo asmeninių duomenų sąrašą. Be to, kaip matome iš šioje Konvencijoje apibrėžtų darbo sutarties sąlygų sąrašo, į sutartis nereikalaujama įrašyti asmens kodą. Todėl, mūsų nuomone, jūreivio gimimo vietos kriterijus yra numatytas, kaip pagalbinis raktas identifikuojant asmens tapatybę.

Lyginant su „tradicinėmis“ darbo sutartimis, jūreivio darbo sutartį sudaro daugiau (šešios) būtinųjų sutarties sąlygų. LR DK 95 straipsnyje numatytos trys būtinosios darbo sutarties sąlygos: darbo vieta, pareigos ir apmokėjimas už darbą, tačiau numatoma, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sutarties sąlygos. Konvencijoje Nr. 22 nustatytų darbo sutarties sąlygų sąrašas taip pat nėra baigtinis, nes teigiama, jog darbo sutartyje gali būti ir kitų sąlygų, kurias nustato valstybės vidaus teisė. Todėl, jeigu šią Konvenciją ratifikuotų Lietuva, tai LR DK 95 straipsnis neprieštarautų Konvencijos nuostatomis dėl darbo sutarties sąlygų.

Kalbant apie darbo sutarties sudarymo tvarką, Prekybinės laivybos įstatymas numato, kad darbo sutartis su jūrininku sudaroma raštu Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka. Tačiau Lietuvoje nėra gausu specialiųjų teisės aktų, reglamentuojančių jūrininkų darbo sutartis. Jūrininkų darbo sutartis Lietuvoje daugiausia reglamentuoja bendrieji teisės aktai, tokie kaip LR DK.

Aptariant darbo sutarties subjektus, Prekybinės laivybos įstatymo 12 straipsnyje numatyta, kad laivo kapitoną skiria ir darbo sutartį su juo sudaro laivo savininkas. Laivo nuomos be igulos sutarties (*bareboat charter*) atveju laivo kapitoną skiria ir darbo sutartį su juo sudaro laivo nuomininkas²⁷. Laivo valdytojas gali suteikti teisę laivo kapitonui laivo valdytojo vardu pasirašyti darbo sutartis su jūrininkais²⁸.

1926m. TDO Konvencijoje Nr. 22 „Dėl jūreivių samdos sutarties“, panašiai kaip ir Konvencijoje Nr. 179 „Dėl jūrininkų verbavimo ir įdarbinimo“, numatyta, kad samdos (darbo) sutartis turi būti pasirašyta laivo savininko ar jo atstovo ir jūreivio, prieš tai suteikiant galimybę jos nuostatas išnagrinėti jūreiviui ir jo patarėjui. Konvencijoje numatoma, kad jūreivio darbo sutartis gali būti sudaroma, tiek terminuotam laikui, tiek reiso trukmei ir jeigu leidžia šalies įstatymai, neterminuotam laikui. Pastebėtina tai, kad jūreivio samdos sutartis gali būti neterminuota tik tuo atveju, jeigu tai leidžia šalies įstatymai. TDO priimdama šią Konvenciją neįtvirtino neterminuotos darbo sutarties imperatyvaus instituto, palikdama valstybėms narėms

²⁷ Lietuvo Respublikos prekybinės laivybos įstatymas Nr. I-1513 // Valstybės žinios. 1996, Nr. 101-2300;

²⁸ Ten pat;

spřesti, ar jos numatys řiį darbo sutarties rųři vidaus teisęje. řiandieninės darbo santykių politikos, kuri siekia darbuotojams užtikrinti pastovų darbą, fone ři Konvencijos nuostata neatitinka řiuolaikinės praktikos.

Remiantis LR DK 108 straipsniu, Lietuvoje darbo sutartys su jūrininkais gali būti neterminuotos, terminuotos, laikinosios, sezoninės, dėl papildomo darbo, antraeilių pareigų, patarnavimo darbams ir kitos. LR DK 108 straipsnio 2 dalyje numatyta“ „Darbo sutartis paprastai sudaroma neapibręžtam laikui (neterminuota)“. Taigi, Lietuvos įstatymai ne tik įtvirtina neterminuotos darbo sutarties institutą, priešingai nei Konvencija Nr. 22, bet ir teikia pirmenybę būtent řiai darbo sutarties rųřiai.

Sudarant darbo sutartį vienas sutarties egzempliorius įteikiamas jūrininkui, kitas lieka laivo valdytojui, sutarties kopija įteikiama laivo kapitoniui²⁹. Taigi, vienas iš darbo sutarties su jūrininkais ypatumų yra tas, kad sutartis sudaromi trim egzemplioriais, skirtingai nei “tradicinės” darbo sutartys, kurios paprastai sudaromos dviem egzemplioriais.

Konvencija Nr. 22 numato, jeigu nacionalinė teisė nustato, jog laive turi būti įgulos narių sąrašas, tuomet řiame sąraše turi būti įregistruotos dirbančiųjų laive darbo sutartys arba pridėtos prie minėto sąrašo kaip priedai. Pagirtina tai, kad Konvencija numato darbo sutarčių registravimą, tačiau atsiranda neaiškumo, kaip atliekama darbo sutarčių registracija tais atvejais, kai laive nėra sudaromas įgulos narių sąrašas, ir ar išvis tokia registracija atliekama. řią nuostatą būtų galima įvardinti Konvencijos spraga, kuri turėtų būti užpildyta numatant privalomą darbo sutarčių registraciją nepriklausomai nuo laivo įgulos narių sąrašo. Pagal LR saugios laivybos administracijos nuostatus³⁰, Lietuvos Respublikos jūrininkų registrą tvarko LR saugios laivybos administracija.

Konvencijoje Nr. 22 numatoma gan įdomi nuostata: „jeigu jūreivis parodo, kad jis gali būti tinkamas eiti laivo valdytojo, jo padėjėjo, inžinieriaus ar kitas aukštesnes pareigas, nei tos kurias tuo metu jūreivis užima, arba, kad atsirado kitų aplinkybių dėl kurių jūreiviui yra svarbu palikti tarnybą laive, jūreivis gali prašyti atleidimo iš darbo su sąlyga, kad nesudarant papildomų išlaidų laivo savininkui ar jo agentui jūreivis pasiūlys patikimą ir kompetentingą asmenį į savo darbo vietą“. Tame pat Konvencijos straipsnyje numatoma, kad tokiu atveju jūreiviui turi būti mokamas atlyginimas iki paskutinės jo darbo dienos. Analizuojant řią normą iškyla klausimas, kaip susiklosto situacija, jeigu jūrininkas negali ar neturi pasiūlyti tinkamo asmens į savo darbo vietą. řiuo atveju egzistuoja dvi išeitys, t.y. arba jūreiviui neleidžiama išeiti iš darbo arba, jeigu visgi leidžiama, tai jam nesumokama už darbą. Kaip matome mėginimas įstatymu sureguliuoti konkretų atvejį suponuoja įstatymo spragos atsiradimą ir prašo detalesnio normos paaiřkinimo.

²⁹ Ten pat;

³⁰ Valstybės žinios. 2003, Nr. 37-1630.

Konvencijoje taip pat numatyta, jog jūreiviui įsidarbinus laive turi būti pateiktas dokumentas, patvirtinantis jo įsidarbinimą. Darbo sutarčiai tapus terminuotai ar jai nutrūkus laivo įgulos sąraše bei jūreiviui pateikiamame dokumente turi būti pažymima, kad jūreivis buvo atleistas/išėjo iš darbo ir toks įrašas turi būti patvirtintas kompetentingos viešosios institucijos³¹. Jūreivis, be minėto įrašo, turi teisę iš laivo kapitono gauti rekomendaciją apie jo darbo kokybę. Ši norma nors priimta 1926m. atitinka šiandieninę praktiką, kai darbdavys darbuotojui prašant privalo šiam pateikti rekomendaciją ar įvertinimą apie jo darbą ir darbine savybes.

LR prekybinės laivybos įstatymas numato, jeigu darbo sutartis su jūrininku baigiasi laivui esant užsienio valstybės uoste, laivo valdytojas atlygina jūrininko išlaidas, susijusias su jo kelione į nuolatinę gyvenamąją vietą. Tuo atveju, jei užsienio valstybė, kurios uoste baigiasi darbo sutartis su jūrininku, atsisako priimti jį į šalį arba priima pagal užstatą, kurio jūrininkas negali duoti, jis tęsia darbą laive, kol laivas atplauks į uostą, kuriame jūrininką galima atleisti iš darbo laive³².

Apibendrinant, Konvenciją Nr. 22, kurioje numatomi svarbiausi jūreivio darbo sutarties ypatumai nors ir su tam tikromis spragomis, galima pastebėti, kad šis teisės aktas priimtas praėjusiam šimtmečiui yra pakankamai aktualus ir atitinka šių dienų praktiką. Matyt, tai ir yra viena iš priežasčių dėl ko ši Konvencija yra ligi šiol galiojanti ir TDO nėra išleidusi naujos šio tarptautinio standarto redakcijos. Darbo sutarties institutas Lietuvoje reglamentuojamas bendraisiais teisės aktais, daugiausiai LR DK nuostatomis, kurios numato pavyzdinę darbo sutarties formą į kurią galima įrašyti ir kitų sąlygų, o būtent –jūrininko darbo specifiką atspindinčių sąlygų.

Sudarant darbo sutartį darbuotojui bene aktualiausios sąlygos yra darbo užmokesčio dydis bei darbo ir poilsio laikas, taip pat atostogos. Taigi, kituose skyriuose aptarsime jūrininkų darbo užmokesčių, darbo ir poilsio laiką bei atostogas.

2.2.1. Laivuose dirbančių asmenų darbo apmokėjimas

Viena būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra darbo apmokėjimas. Jūrininkų darbo apmokėjimas tam tikrais aspektais skiriasi nuo darbo apmokėjimo „tradicinėse“ darbo srityse. Vienas iš jūrininkų darbo apmokėjimo išskirtinių požymių yra tas, kad be pinigais išmokamo darbo užmokesčio jūrininkams yra teikiamas maitinimas, be to, dalis atlyginimo išmokama dienpinigiais. Kitas ypatumas yra tas, kad jūrininkams Lietuvoje, kaip ir daugelyje pasaulio šalių, yra taikomas nulinis fizinių asmenų pajamų mokesčio tarifas. Šiame skyriuje aptarsime šiuos ir kitus jūrininkų

³¹ Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926, No 22 // www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm; prisijungimo laikas: 2004-09-14;

³² Lietuvo Respublikos prekybinės laivybos įstatymas Nr. I-1513 // Valstybės žinios. 1996, Nr. 101-2300.

darbo apmokėjimo aspektus, bet pirmiausiai apžvelgsime Lietuvos jūrininkų darbo užmokesčio statistiką.

Remiantis darbo užmokesčio struktūros tyrimo duomenimis 2002 m. laivų įgulų narių ir susijusių profesijų darbininkų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis buvo 1271 Lt.³³. Pagal tu pačių metų statistinius duomenis, laivo mechaniko vidutinis mėnesinis darbo užmokestis buvo - 1969,8 Lt., vyriausiojo laivų mechaniko - 2136,2 Lt., o laivavedžio ir kapitono - 2399,0 Lt. Taip pat verta aptarti 2004 m. liepą išleistą Politikos tyrimų korporacijos atlikto tyrimo ataskaitą „Naujos laivybos politikos kūrimas ir įgyvendinimas Lietuvoje“, kurioje teigiama, jog Lietuvoje beveik pusę jūrininko atlyginimo sudaro dienpinigiai. Kadangi jūrininkai yra atleisti nuo fizinių asmenų pajamų mokesčio, vienintelis mokesčio, kuris yra atskaitomas iš jų atlyginimų, yra socialinio draudimo mokesčio. Ataskaitoje taip pat teigiama, kad lyginant su jūrininkais dirbančiais kitų šalių laivuose, Lietuvos jūrininkų dirbančių Lietuvos laivuose atlyginimai yra mažesni, tačiau tik Lietuvos jūrininkams dirbantiems laivuose su Lietuvos vėliava yra užtikrinamas socialinis draudimas.

Prieš plačiau aptardami jūrininkų apmokėjimo už darbą ypatumus trumpai apžvelgsime įvairiuose teisės aktuose įtvirtintas darbo užmokesčio sąvokas. LR DK 186 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad: „Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokių būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą“.

1949 m. TDO Konvencijoje Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, kurioje įtvirtintos nuostatos yra taikomos visuose ekonomikos sektoriuose dirbantiems (bendrojo pobūdžio teisės aktas), nustatyta, kad: „Darbo užmokestis reiškia atlyginimą ar uždarbį, nepriklausomai nuo to, kaip šis užmokestis vadinasi ar yra apskaičiuojamas, kurį įmanoma išreikšti pinigais, nustatytas abipusiu šalių susitarimu ar nacionaliniais teisės aktais ar taisyklėmis, ir kuris yra mokamas remiantis rašytine ar nerašytine darbo sutartimi tarp darbdavio ir darbuotojo už atliktą ar ketinamą atlikti darbą arba paslaugas“.

1958m. TDO Konvencijoje Nr. 109 „Dėl darbo apmokėjimo, darbo laiko ir įgulos komplektavimo (jūroje)“ suformuluota pagrindinio atlyginimo sąvoka, kuri reiškia pareigūno (žemesnė pareigybė už kapitono) ar darbuotojo (žemiau nei kapitonas ar pareigūnas, atitinka diplomuoto jūrininko kategoriją) apmokėjimą grynais, neįskaitant maitinimo, viršvalandžių, premijų ar kitų priemonių grynais ar kita forma.

³³ www.std.lt; prisijungimo laikas:2004-10-16.

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

Jūrininko pajamoms gautoms už darbą laivo reiso metu priskiriama:

1. darbo užmokestis, įskaitant priedus ir priemokas, už darbą laivo reiso metu;
2. darbo užmokestis už laisvadienius, gautus už dirbtus viršvalandžius bei darbą švenčių ir poilsio dienomis laivo reiso metu;
3. už kasmetines atostogas, suteiktas už darbą laivo reiso metu, priklausantis darbo užmokestis;
4. už nepanaudotas kasmetines atostogas, priklausančias už darbą laivo reiso metu, priklausanti kompensacija;
5. ligos pašalpos (jūrininkui susirgus laivo reiso metu, per kasmetines atostogas, priklausančias už darbą laivo reiso metu, per laisvadienius, gautus už dirbtus viršvalandžius bei darbą švenčių ir poilsio dienomis laivo reiso metu)³⁴.

Kai jūrininkas, iki reiso arba jam pasibaigus, dirba krante (uoste, laive), kaip ir dirbant laive reiso metu, jo darbo užmokestį, sudaro pagrindinis ir papildomas darbo užmokestis. Papildomas darbo užmokestis mokamas už darbą švenčių dienomis, naktį, už viršvalandžius, taip šios rūšies darbo užmokesčiui priskiriamos premijos, įvairūs priedai, priemokos, atostoginiai ir kt. Ar dirbant krante jūrininkams be pagrindinio darbo užmokesčio bus mokami dienpinigiai ir teikiamas maitinimas, priklauso nuo to, užsienio šalies ar Lietuvos krante jūrininkas dirba. Pavyzdžiui, už darbą Lietuvos krante, jūrininkams nėra mokami dienpinigiai, taip pat neteikiamas maitinimas. Priešingai yra, kai dirbama užsienio valstybės krante, šiuo atveju jūrininkams yra mokami dienpinigiai, o taip pateikiamas maitinimas.

Vienas svarbiausių principų susijusių su apmokėjimu už darbą yra ne mažesnio nei valstybės nustatyto minimalaus darbo užmokesčio mokėjimas. Tokia nuostata yra įtvirtinama ir Lietuvos ir tarptautiniuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, LR DK 187 straipsnio 1 dalyje numatyta: „Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu nustato minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Atskiroms ūkio šakoms, regionams ar darbuotojų grupėms Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu gali nustatyti skirtingus minimaliojo valandinio atlygio ir minimalios mėnesinės algos dydžius“. LR Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu 2004 m. kovo 24 d. priėmė nutarimą Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“, kuriuo nutarė nuo 2004m. gegužės 1d.

³⁴ LR finansų ministerijos bei LR susisiekimo ministerijos 2002 m. rugsėjo 6d. įsakymas Nr. 277 // Valstybės žinios. 2002, Nr. 90-3865.

padidinti minimalųjį darbo užmokestį iki 500 litų, o minimalųjį valandinį atlygį iki 2,95 lito darbuotojams, dirbantiems įmonėse, įstaigose, organizacijose, nepaisant nuosavybės formos, ir kitiems asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka taikoma minimalioji mėnesinė alga, išskyrus valstybės politikus, teisėjus, valstybės pareigūnus, karius ir valstybės tarnautojus. Kadangi jūrininkai į šio įstatymo taikymo išimčių sąrašą nepatenka jiems taikomi tokie patys minimalaus darbo užmokesčio reikalavimai, kaip ir kitų sričių darbuotojams. Taigi, jūrininkų minimalųjį darbo užmokestį nustato ne specialusis, o bendrasis teisės aktas, kas, manytume, nėra teisinga atsižvelgiant į darbo laivuose specifiką.

Konvencijoje Nr. 109 numatytas bazinis jūreivio mėnesinio atlyginimo dydis, kuris negali būti mažesnis nei 16 Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos svarų sterlingų arba 64 Jungtinių Amerikos valstijų dolerių ar ekvivalentų kitomis valiutomis. Remiantis šiandieniniais valiutų kursais tai būtų 90 arba 172,80 litų. Darbo užmokesčio dydžiai kaip ir pragyvenimo lygis kinta, todėl netikslinga Konvencijoje numatyti konkrečius dydžius. Kita vertus, kiekvienoje šalyje pragyvenimo lygis skiriasi, todėl manome, jog tikslingiau būtų, kaip ir TDO Konvencijoje Nr. 95, kad valstybės įstatymuose nustatytų minimalų darbo užmokestį ir jį taikytų. Lietuvoje minimalaus darbo užmokesčio dydį nustato LR vyriausybė. Atsižvelgiant į tai Konvencijoje numatoma, kad valstybė ratifikuojanti šią Konvenciją gali pareikšti, kad atsisako taikyti Konvencijos antros dalies, pavadinimu „darbo užmokestis“ sąlygas. Tačiau valstybės tai pareiškiančios turi pateikti informaciją apie mėnesinį jūreivio, dirbančio laive, bazinį atlyginimą. Valstybėms ratifikavusioms šią Konvenciją, numatyta pareiga, sankcijų ir priežiūros pagalba, užtikrinti, kad darbuotojams laive būtų mokamas ne mažesnis atlyginimas nei Konvencijoje nustatytas.

TDO Konvencijoje Nr. 95, kurioje, mūsų manymu, yra įtvirtinti patys svarbiausi darbo užmokesčio apsaugos principai, padedantys valstybėms narėms formuoti ir įgyvendinti tinkamą bei teisingą darbo apmokėjimo sistemą, nustatyta, kad bet kokie išskaitymai iš darbo užmokesčio, kitaip, darbo užmokesčio sumažinimai, galimi tik remiantis valstybės įstatymais, taisyklėmis ar kolektyvinių sutarčių pagrindu.

Jūrininkams be pagrindinio ir papildomo darbo užmokesčio yra kompensuojamos dėl specifinio darbų pobūdžio susidariusios papildomos išlaidos. LR DK 216 straipsnyje numatyta, kad: „Darbuotojams, kurių darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos. Šių išmokų dydį ir mokėjimo tvarką nustato Vyriausybė“. Nesuklysimė teigdami, kad darbas laivuose yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, yra susijęs su važiavimais ir yra

kilnojamojo pobūdžio. Taigi, jūrininkams turi būti kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos. Tokioms išlaidoms remiantis LR Prekybinės laivybos įstatymu³⁵ priskiriamos išlaidos susisiekti su krantu, ligos ir sužalojimo atveju išlaidos už jūrininko gydymą, priežiūrą ir slaugą, taip pat, kai darbo sutartis su jūrininku baigiasi laivui esant užsienio valstybės uoste, išlaidos, susijusios su jo kelione į nuolatinę gyvenamąją vietą. Visas šias išlaidas apmoka laivo valdytojas, išskyrus ligos ar sužalojimo atvejus, kai darbuotojas buvo apdraustas, minėtos išlaidos yra padengiamos draudimo kompanijų. Pagal 2003 m. sausio 28 d. LR Vyriausybės nutarimą Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos“, padidėjusios išlaidos turi būti kompensuojamos iki penkiasdešimties procentų mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką, bet ne daugiau nei dienpinigių norma dirbant užsienio teritorijoje. Tačiau tokios kompensacinės išlaidos nemokamos, kai darbuotojui mokamos komandiruotės išlaidos. Nagrinėjamos kompensacinės išmokos neįskaitomos į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, nuo šių išmokų neskaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos³⁶. Taigi, darbo laivuose apmokėjimo specifika pasireiškia dar ir tuo, kad jūrininkams turi būti kompensuojamos dėl specifinio darbų pobūdžio susidariusios papildomos išlaidos. Nagrinėjant kompensacines išmokas, svarbu paminėti dienpinigius, kurie taip pat yra priskiriami šiai išmokų kategorijai. Dienpinigiai - tai kiekvieną dieną laivo įgulos nariams išmokama pinigų suma, skirta jų kasdieninėms išlaidoms ir kurie, kaip ir kompensuojamos papildomos išlaidos, nėra apmokestinami jokias mokesčiais, ir nėra įskaičiuojami į darbo užmokestį. 2003 m. sausio 28 d. LRV nutarimu Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“³⁷ patvirtintoje dienpinigių mokėjimo Lietuvos Respublikos laivo įgulos jūreiviams tvarkoje numatyta, kad laivo įgulai, dirbančiai kelių užsienio valstybių uostuose, dienpinigiai apskaičiuojami pagal finansų ministro nustatytas dienpinigių vykstantiems į užsienio komandiruotes normas, atsižvelgiant į laivų plaukiojimo regionų valstybėms numatytą vidutinę dienpinigių mokėjimo normą. Aiškumo sumetimais pasakysime, kad komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis. Dienpinigiai kiekvienam įgulos nariui išmokami pagal vieneto administracijos vadovo ar jo įgalioto asmens nustatytus dydžius, neviršijant ketvirčio fondo, kuris apskaičiuojamas pagal finansų ministro nustatytas normas³⁸.

³⁵ Valstybės žinios. 1996, Nr. 101-2300;

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius, 2003. P.302;

³⁷ Valstybės žinios. 2003, Nr.11-396.

³⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-396.

Tvarkoje numatyta, kad dalis dienpinigių išmokama grynaisiais, o kita dalis panaudojama maitinimo išlaidoms apmokėti.

Papildomas užmokestis yra jūrininkams teikiamas maitinimas, kuris, kaip numatyta Konvencijoje Nr. 109, jeigu nėra suteikiamas nemokamai, tuomet minimalus pagrindinis darbo užmokestis turi būti padidintas tokiu dydžiu, kokį nustato kolektyvinės sutartys sudarytos tarp laivo savininkų organizacijų ir jūrininkų arba, jeigu tokios sutartys nesudaromos, tai turi būti nustatyta kompetentingos institucijos.

Jūrininkų darbo užmokesčio specifika pasireiškia dar ir tuo, kad skiriasi apmokestinimo tvarka taikoma darbo užmokesčiui už darbą laivo reiso metu ir laivui esant uoste. Laivo reiso metu jūrininkams mokamas darbo užmokestis yra neapmokestinamas fizinių asmenų pajamų mokesčiu, o jūrininkų pajamos, gautos už darbą laivui esant uoste (tvarkos palaikymo, remonto, pasirengimo reisui ir pan. darbai) yra apmokestinamos 33 procentų pajamų mokesčio tarifu. Tačiau, tiek atlyginimas už darbą krante, tiek laivo reiso metu yra apmokestinimas 3 procentų dydžio socialinio draudimo mokesčiu. Palyginimui pasakysime, kad kitose srityse dirbančių asmenų pajamos apmokestinamos 33 procentų fizinių asmenų pajamų mokesčio tarifu. Tačiau, kelias iki panaikinant jūrininkų pajamų laivo reiso metu apmokestinimą pajamų mokesčiu, buvo ilgas ir nelengvas. Iki 2004 m. fizinių asmenų pajamų mokesčio nesumokėję jūrininkai formaliai buvo laikomi įstatymų pažeidėjais ir turėjo sumokėti ne tik mokesčius, bet ir baudas bei delspinigius³⁹. Tai natūraliai kėlė pačių jūrininkų ir jų šeimų narių nepasitenkinimą tuo metu galiojusiais įstatymais ir valstybės vykdyta tuometine politika jūrininkų atžvilgiu. Niekur pasaulyje jūrininkų pajamos neapmokestinamos tokiais dideliais mokesčiais, pavyzdžiui, Danijoje, Anglijoje jūrininkai yra atleisti nuo pajamų mokesčio, Graikijoje galioja 3 procentų mokesčių tarifas⁴⁰. Kadangi Lietuva yra pakeliui į ES ir pasaulinę globalizaciją, jos fiskalinė politika laivybos ir jūrininkų atžvilgiu neturėtų skirtis nuo visuotinės, antraip ji liks be laivyno ir jūrinių kadru, kurie yra bet kokios jūrų valstybės pagrindas⁴¹. Pirmasis žingsnis link jūrininkų pajamų neapmokestinimo buvo žengtas parengiant Jūrininkų atleidimo nuo nesumokėto fizinių asmenų pajamų mokesčio (gyventojų pajamų mokesčio) bei su juo susijusių baudų bei delspinigių įstatymo projektą, kuriame buvo numatyta atleisti jūrininkus nuo nesumokėto fizinių asmenų pajamų mokesčio bei su juo susijusių baudų bei delspinigių už pajamas, gautas už darbą laivo reiso metu, už laikotarpį iki 2004 m. sausio 1d. Reikia pasakyti, kad iki 2004 m. sausio 1d.

³⁹ Jūrininkų atleidimo nuo nesumokėto fizinių asmenų pajamų mokesčio (gyventojų pajamų mokesčio) bei su juo susijusių baudų bei delspinigių įstatymo projekto aiškinamasis raštas // <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=234879&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2004-10-10;

⁴⁰ J. Listopad. Be jūrinių kadru ir laivyno Lietuva nebebus jūrų valstybė // Klaipėda, 2002 geg. 25;

⁴¹ Ten pat.

jūrininkų gautoms pajamoms buvo taikomas lengvatinis – 15 procentų pajamų mokesčio tarifas. Tačiau minėtas įstatymo projektas nebuvo priimtas. 2003 m. gruodžio 18d. LR Seimas priėmė Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 6,17, 27 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymą⁴², kuriuo panaikino jūrininkų pajamų, gautų laivo reiso metu apmokestinimą. Apmokestinimas buvo panaikintas visų Lietuvos jūrininkų pajamoms laivo reiso metu, net ir dirbančių kitų valstybių laivuose, tačiau kurių pajamoms taikoma Lietuvos mokesčių tvarka. Įvedus nulinį jūrininkų pajamų mokestį žymiai padidėjo jūrininkų darbo užmokestis. Tokiu būdu, pagerėjo Lietuvos laivybos kompanijų įvaizdis, kadangi darbo užmokestis Lietuvos laivuose beveik susilygino su darbo užmokesčiu užsienio laivuose. Šio įstatymo priėmimu taip pat buvo išreikštas siekis suderinti Lietuvos jūrininkų pajamų fiskalinę politiką su Europos Sąjungos politika šioje srityje. Dauguma ES šalių, norėdamos padidinti šios profesijos prestižą ir pritraukti žmones į laivyną, jiems numatė didelių socialinių lengvatų, taip pat nulinį arba minimalų apmokestinimą⁴³.

Kalbant apie apmokėjimo už darbą formą, Konvencijoje Nr. 95 numatyta, kad darbo užmokestis turi būti mokamas teisėtai, t.y. pinigais. Darbo užmokestis, išreikštas skoliniais įsipareigojimais (vekseliais), vaučeriais ar kuponais ar bet kokia kita forma prieštaraujančia teisėtam atsiskaitymui, turi būti uždraustas⁴⁴. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad LR DK 186 straipsnio 4 dalyje ir Konvencijoje Nr. 95, priešingai nei Konvencijoje Nr. 109, imperatyviai nustatyta, kad: „Darbo užmokestis mokamas pinigais“. Kadangi Lietuvoje pripažįstamas darbo užmokesčio išmokėjimas tik pinigais, galima būtų teigti LR DK ir Konvencijos Nr. 109 nuostatose egzistuoja prieštaravimas. Tačiau reikia atsižvelgti į tai, kad LR DK bei Konvencija Nr. 95 yra bendrojo pobūdžio teisės aktas, o Konvencija Nr. 109 – specialusis, todėl šiuo, teisės aktų kolizijos atveju, reikia vadovautis specialiaja nuostata.

Nagrinėjant apmokėjimo už darbą formą taip pat svarbu aptarti valiutų, kuriomis mokamas jūrininkų darbo užmokestis, klausimą. Šis aspektas yra ypač aktualus jūrininkams dirbantiems laivuose išplaukiančiuose į ilgos trukmės tarptautinius reisus. Tokiu atveju, jūrininkams, kuriems atlyginimas mokamas nacionaline valiuta, gali iškilti nepatogumų atsiskaitant už prekes kitoje šalyje, kadangi nacionaline valiuta, pavyzdžiui litais, vargu ar galėtų atsiskaityti, pavyzdžiui, Italijoje. Lietuvoje buvo atsižvelgta į šį klausimą ir Užsienio valiutos Lietuvos Respublikoje įstatymas nustatė, kad: „Užsienio valiuta šalių susitarimu taip pat gali būti naudojama mokėjimams ir atsiskaitymams grynaisiais pinigais orlaivuose ir jūrų

⁴² Valstybės žinios. 2003, Nr. 75-3474;

⁴³ J. Listopad. Be jūrinių kadru ir laivyno Lietuva nebebus jūrų valstybė // Klaipėda, 2002 geg. 25;

⁴⁴ Protection of Wages Convention, 1949, No 95 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

laivuose su Lietuvos valstybės vėliava ar skiriamaisiais ženklais, vežančiuose krovinius ir keleivius tarptautiniais maršrutais“.

Užtikrinant tinkamą darbo apmokėjimo sistemą Konvencijoje Nr. 95 išdėstytos nuostatos įpareigoja valstybes nares užtikrinti, kad darbo užmokestis būtų mokamas reguliariai, darbo dienomis, darbovietėje ar netoli nuo jos. Lietuvoje darbo apmokėjimo tvarka reglamentuota LR DK, kuriame numatyta, kad darbo užmokestis turi būti mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, esant darbuotojo prašymui - kartą per mėnesį, o konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka nustatomi kolektyvinėse arba darbo sutartyse.

TDO Konvencijose Nr. 95 ir Nr. 173 yra įtvirtinta viena svarbiausių darbuotojų pažeistų teisių užtikrinimą suponuojanti nuostata, kuri skelbia, kad darbovietės bankroto ar likvidavimo atveju, darbuotojai yra laikomi privilegijuotais kreditoriais, t.y. darbo užmokestis, kuris jiems priklauso turi būti išmokamas pirmiau nei nepriviligijuotų kreditorių. Panaši nuostata yra įtvirtinta ir ES Tarybos direktyvoje 1980/987/EEB⁴⁵ (toliau - direktyva 80/987/EEB), kurioje numatyta, kad Valstybės narės turi imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos užtikrintų darbdavio neapmokėtų reikalavimų, kylančių dėl darbo sutarčių ar darbo santykių ir susijusių su darbo užmokesčiu apmokėjimą. Direktyvoje 2002/74/EB, iš dalies pakeitusioje direktyvą 80/987/EEB, papildyta, kad valstybės narės turi imtis priemonių, būtinų užtikrinti, kad garantijų institucijos, užtikrintų darbuotojams ne tik nesumokėtų reikalavimų, kylančių dėl darbo sutarčių ar darbo santykių, patenkinimą, bet ir, jeigu numatyta nacionalinės teisės aktais, išeitines išmokas dėl nutrauktų darbo santykių. Abejose direktyvose numatyta, kad darbuotojams darbdavio nemokumo atveju būtų išmokami bent trys darbo užmokesčiai, tačiau taip pat numatyta, kad Valstybės narės turi teisę apriboti garantijų institucijų atsakomybę. Su direktyva 80/987/EEB yra susijusi ES Teisingumo tesimo 1988 m. nagrinėta byla – C- 53/88 Komisija prieš Graikiją⁴⁶. Šioje byloje Komisija pateikė ieškinį kaltindama Graikiją, kad ši nevykdė Europos ekonominės bendrijos sutarties 169 straipsnio, t.y. kad šiame straipsnyje nustatytais terminais nepranešė Komisijai apie direktyvos 80/987/EEC nuostatų, susijusių su darbuotojų apsauga darbdavio nemokumo atveju, įgyvendinimui skirtų taisyklių ir administracinių priemonių priėmimą. Graikijos vyriausybė aiškino, kad jų manymu, direktyvos 80/987/EEC nuostatos buvo įgyvendinamos, kadangi specialiai tam Graikijoje buvo priimtas atskiras įstatymas, garantuojantis darbuotojų reikalavimų užtikrinimą darbdavio nemokumo atveju. Tačiau Komisija ginčijo, kad minėtas įstatymas yra neadekvatus direktyvos nuostatomis, todėl

⁴⁵ <http://ccvista.taiaex.be/show.asp?link=/Fulcrum/CCVista/LT/31980L0987-LT.doc>; prisijungimo laikas: 2004-10-15;

⁴⁶ http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=688J0053&lg=LT; prisijungimo laikas: 2004-10-16;

nėra tinkamas užtikrinti šios direktyvos įgyvendinimą. Galiausiai Teismo buvo pripažinta, kad Graikija pažeidė Europos Ekonominės Bendrijos sutarties 169 straipsnį, nepranešdama Komisijai apie direktyvos 80/987/EEB įgyvendinimą užtikrinančių taisyklių ir administracinių priemonių priėmimą. Svarbu, kad darbuotojų interesai būtų apsaugoti ne tik darbovietės bankroto bet ir perdavimo atveju. ES Tarybos direktyvoje 2001/23/EB⁴⁷ numatyta, kad perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį, perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, ryšium su perdavimu yra perduodami perėmėjui, t.y. yra fiziniui arba juridiniui asmeniui, kuris dėl perdavimo įgyja darbdavio teises įmonėje, versle arba įmonės ar verslo dalyje. Tačiau numatyta, kad valstybės narės gali nustatyti, kad po perdavimo dienos perdavėjas ir perėmėjas yra solidariai atsakingi už įsipareigojimus, iki perdavimo dienos kilusius iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną. Taigi, kaip pastebime ES teisės aktai teikia atitinkamą dėmesį darbuotojų pažeistų teisių gynimui ne tik darbdavio nemokumo, bet ir verslo perdavimo atveju.

Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų reikalavimų tenkinimą darbdaviui tapus nemokiu, visiškai atitinka tarptautinių teisės aktų nuostatas. Kaip nustatyta LR DK, darbuotojų piniginiai reikalavimai, atsirandantys iš darbo santykių tenkinami pirmąja eile.

Pagal Konvenciją Nr. 109 valstybės narės įpareigojamos užtikrinti galimybę laivo darbuotojui, kuriam buvo mokamas mažesnis nei konvencijos nustatytas darbo užmokestis, nebrangia ir greita teismine ar kita procedūra išieškoti jam nesumokėtas sumas. Tai labai svarbios nuostatos užtikrinant jūrininkų pažeistų teisių, susijusių su darbo apmokėjimu, gynybą.

Apibendrinami skyrių galime išskirti šiuos jūrininkų darbo apmokėjimo požymius:

- 1) Jūrininkų darbo užmokestis už darbą laivo reiso metu skiriasi nuo atlyginimo už darbą krante;
- 2) be pinigais išreikšto pagrindinio darbo užmokesčio jūrininkams yra mokamas papildomas darbo užmokestis: maitinimas ir dienpinigiai;
- 3) jūrininkų, kaip ir kitų dirbančiųjų, darbo užmokesčiui yra taikomi minimalaus darbo užmokesčio reikalavimai;
- 4) Jūrininkų darbo užmokesčiui už darbą laivo reiso metu yra taikomas nulinis pajamų mokesčio tarifas, dirbant krante - 33 procentų;
- 5) Jūrininkams yra padengiamos padidėjusios išlaidos (susisiekimai su krantu, ligos, sužalojimo atveju ir pan.)

⁴⁷ <http://ccvista.taie.x.be/show.asp?link=/Fulcrum/CCVista/LT/32001L0023-LT.doc>; prisijungimo laikas: 2004-10-15.

6) Darbo užmokestis šalių susitarimu gali būti išmokamas užsienio valiuta.

Sudarant darbo sutartį, ne mažiau svarbu už darbo užmokestį, yra susitarti dėl darbo ir poilsio laiko.

2.2.2. Darbo ir poilsio laiko ypatumai. Atostogos.

LR DK 144 straipsnyje deklaruojama 40 valandų per savaitę (maksimaliai 48 valandos per savaitę, įskaitant viršvalandžius) ir 8 valandų per dieną darbo laiko norma. Tačiau to paties straipsnio 4 dalyje numatyta išimtis. Teigiama, jog tam tikrų kategorijų darbuotojams, pavyzdžiui, dirbančių nepertraukiamo budėjimo režimu, budėtojams patalpose ir kt. darbo laikas gali būti iki 24 valandų per parą, tačiau tokių darbuotojų vidutinis darbo laikas per 7 dienų laikotarpį neturi viršyti 48 valandų, o poilsio tarp darbo dienų laikas privalo būti ne trumpesnis kaip 24 valandos. LR DK 148 straipsnyje numatyta: „Transporto [...] taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse darbo ir poilsio laikas atsižvelgiant į darbo sezoniškumą bei kitas sąlygas gali skirtis nuo šio Kodekso, ypač 144 straipsnio 4 dalyje, nustatytų normų. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus šiose veiklos srityse nustato Vyriausybė“. Taigi, iš šios kodekso normos galime spręsti, jog jūrininkų darbo ir poilsio laiko ypatumus reglamentuoja specialieji teisės aktai. Vienas iš tokių aktų yra 2003 m. gegužės 14 d. LR Vyriausybės nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaitos, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“ (toliau – LRV nutarimas Nr. 587), kuriame nustatyta jūrininkų darbo bei poilsio ypatumai jūrų, vidaus vandenių transporte bei žvejybos laivuose. Plačiau šiame darbe pakomentuosime darbo laiką jūrų transporte.

Siekiant vykdyti teisingą darbo laiko apskaitą LRV nutarime Nr. 587 numatoma, kad lengvai prieinamoje vietoje turi būti iškabinti (paskelbti) laivo įgulos narių darbo laiko apskaitos žiniaraščiai, kuriuose prie kiekvienos pareigybės pateikiamas darbo jūroje ir jūrų uoste grafikas, kuriame turi būti nurodytas minimalus poilsio valandų arba maksimalus darbo valandų skaičius. Už laivo įgulos narių darbo ir poilsio laiko nustatymą atsako laivo kapitonas⁴⁸. Darbo laiko apskaita reglamentuojama ir tarptautiniais teisės aktais. Remiantis 1996m. TDO Konvencija Nr.

⁴⁸ 2003 m. gegužės 14 d. LR Vyriausybės nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki 24 valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaitos, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.

180 „Dėl jūrininkų darbo laiko ir laivo įgulos komplektavimo“, turi būti sudaryti jūrininkų darbo ir poilsio laiko grafikai, o jūrininkai turi gauti patvirtintą savo darbo ir poilsio laiko grafiko kopiją, pasirašytą laivo vado ar jo įgalioto asmens ir paties jūrininko. 1999 m. birželio 21 d. Tarybos Direktyvoje 1999/63/EB „Dėl Europos Bendrijos laivų savininkų asociacijos (*ECSA*) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (*FST*) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo“ (toliau – Direktyva 1999/63/EB) nustatyta, kad lengvai prieinamoje vietoje turi būti iškabinamas darbo laive tabelis, kuriame prie kiekvienos pareigybės pateikiamas:

- a) darbo jūroje ir uoste grafikas; bei
- b) maksimalus darbo valandų arba minimalus poilsio valandų skaičius, kuris yra nustatytas valstybėse narėse galiojančiuose įstatymuose, kituose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse⁴⁹.

Kalbant apie darbo laiko trukmę, Konvencijoje Nr. 180, LRV nutarime Nr. 587 bei Direktyvoje 1999/63/EB numatyta, kad jūrininkų, kaip ir kitų darbuotojų, darbo laikas grindžiamas aštuonių valandų darbo diena su viena poilsio diena per savaitę, o taip pat nedarbo dienomis švenčių metu. Pagal Konvenciją Nr. 180, ši nuostata, neatima iš valstybių narių teisės darbo laiką reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis, tačiau atitinkant sąlygą, kad tokios kolektyvinės sutartys nenumatys ilgesnių darbo laiko valandų, nei nustato ši Konvencija. Tačiau, Direktyvoje 1999/63/EB nustatyta, kad valstybės narės gali nustatyti tam tikrą tvarką tvirtinti ar įregistruoti kolektyvines sutartis, kurios įprastines jūreivių darbo valandas nustato ne taip palankiai. Taigi, Konvencijos Nr. 180 nuostatos numato palankesnes darbo laiko sąlygas jūrininkams nei Direktyva 1999/63/EB. Šiuo atveju atrodytų susiduriame su tarptautinių aktų kolizija. Tačiau Direktyvoje 1999/63/EB numatyta kad valstybės narės gali taikyti arba priimti palankesnes nei šia direktyva nustatytas nuostatas.

Remiantis Konvencijos Nr. 180 ir Direktyvos 1999/63/EB nuostatomis maksimalus darbo valandų skaičius neturi viršyti:

- a) 14 valandų per 24 valandų laikotarpį ir
- b) 72 valandų per 7 dienų laikotarpį.

⁴⁹ 1999 m. birželio 21 d. Tarybos direktyva 1999/63/EB „Dėl Europos Bendrijos laivų savininkų asociacijos (*ECSA*) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (*FST*) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo“ // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=17874&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2004-10-30.

LRV nutarime Nr. 587 nustatoma, kad darbo laiko ir budėjimo grafikas sudaromas iki 12 valandų per parą taip, kad per bet kurias 7 dienas maksimalus darbo valandų skaičius neviršytų 72 valandų. Kaip matome, LRV nutarime Nr. 587 nustatyta 12 valandų per parą darbo laiko trukmė skiriasi nuo aukščiau aptartuose teisės aktuose nustatytos 14 valandų per 24 valandas laiko trukmės. Tačiau, tiek tarptautinių standartų, tiek Lietuvos teisės aktų nuostatos, įtvirtinančios ne daugiau nei 72 valandų per 7 dienas darbo laiko trukmę, sutampa. Taigi, jūriniams maksimali darbo laiko per savaitę trukmė yra 72 valandos, kai tuo tarpu „tradicinėse“ srityse dirbančiųjų darbo laikas neturi viršyti 48 valandų per savaitę. Nepaisant aptartų darbo ir poilsio laiko normų, LRV nutarime Nr. 587 numatoma, kad darbo laikas, viršijantis nustatytą 8 darbo valandų kasdieninę darbo laiko trukmę, įgulos nariams yra kompensuojamas laivui sugrįžus į Klaipėdos valstybinį jūrų uostą arba pakeitus įgulą kituose jūrų uostuose LR DK 149 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka, t.y. „[...] darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos) darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka arba papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą“.

Vyriausybės nutarime Nr. 587 bei Direktyvoje 1999/63/EB nustatyta laivo įgulos nario pareiga, laivo kapitonui pareikalavus, atlikti reikiamos trukmės (kad ir kiek tai truktų) avarinį, avralinį ar kokį kitą darbą, jeigu to reikia laivo, laive esančių žmonių ar krovinio saugumui užtikrinti arba suteikti pagalbą kitiems skęstantiems laivams ar žmonėms. Atliekant minėtus darbus, laivo kapitonas gali laikinai sustabdyti darbo laiko apskaitos žiniaraščio (darbo jūroje grafiko) taikymą tol, kol vykdomi minėtieji darbai. Šiuos darbus atlikus, kapitonas užtikrina, kad kuo greičiau visiems įgulos nariams, kurie dirbo pagal grafiką numatytu poilsio metu, būtų suteikta pakankamai poilsio. Atliekant avralinius darbus pagal grafiką laisvu nuo budėjimo ar darbo metu, dirbtas laikas sumuojamas ir kompensuojamas įgulos nariams LR DK 149 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka, laivui sugrįžus į Klaipėdos valstybinį jūrų uostą arba pakeitus įgulą kituose jūrų uostuose.

Vienas iš darbo laiko laivuose ypatumų yra tas, kad yra taikoma suminė darbo laiko apskaita. LR DK 149 straipsnis nustato galimybę taikyti suminę darbo laiko apskaitą bei numato, jog: „Darbus, sąlygas, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarką nustato Vyriausybė“. LRV nutarime Nr. 587 numatoma, kad laivuose, kuriuose dirbama ir budima ištisą parą, įvedama suminė darbo laiko apskaita, kurios apskaitinis laikotarpis nustatomas kolektyvinėje sutartyje ir turi būti ne ilgesnis kaip vieneri metai.

Tam, kad teisės aktais nustatytų darbo bei poilsio laiko normatyvų būtų laikomasi, turi būti sukuriamas efektyvus jų kontrolės mechanizmas. 1976 m. Konvencijoje Nr. 147 bei jos 1996 m. Protokole Nr. 147 „Dėl prekybinės laivybos (minimalūs standartai)“ nustatyti įpareigojimai valstybėms narėms priimti darbo laiką reglamentuojančius įstatymus ar taisykles ir vykdyti darbo laiko efektyvią jurisdikciją ar kontrolę laivuose, įregistruotose valstybės narės teritorijoje. Lietuvoje tai atlieka Valstybinė darbo inspekcija ir Saugios laivybos administracija.

1999 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 1999/95/EB „Dėl jūrininkų darbo valandoms į Bendrijos uostus įplaukusiųose laivuose taikomų nuostatų įgyvendinimo“ (toliau – Direktyva 1999/95/EB) nustato mechanizmą, kuriuo būtų galima patikrinti ir užtikrinti, kad į valstybių narių uostus įplaukusiųose laivuose laikomasi Direktyvos 1999/63/EB reikalavimų.

Jei buvo gautas skundas arba inspektorius, remdamasis savo paties stebėjimais laive, mano, jog jūrininkai gali būti pernelyg pavargę, inspektorius atlieka išsamesnį tikrinimą, kad, atsižvelgdamos į kitus su laivo veikla susijusius įrašus, nustatytų, ar užfiksuotos darbo valandos ar poilsio valandos atitinka Direktyvoje 1999/63/EB nustatytus standartus ir ar buvo tinkamai jų laikomasi⁵⁰.

Jei tikrinimo arba išsamesnio tikrinimo metu pasirodo, kad laive nesilaikoma Direktyvos 1999/63/EB reikalavimų, valstybė narė imasi priemonių užtikrinti, kad visos sąlygos laive, aiškiai keliančios pavojų jūrininkų saugai arba sveikatai, būtų pašalintos; uždraudimas išplaukti iš uosto, kol visi trūkumai bus pašalinti arba jūrininkai bus pakankamai pailsėję, gali būti viena iš tokių priemonių⁵¹.

Darbo laikas yra glaudžiai susijęs su poilsio laiku. Galima teigti, kad šios dvi kategorijos viena kitą sąlygoja. Taip teigiame atsižvelgdami į Konvenciją Nr. 180 ir Direktyvą 1999/63/EB, kuriose nustatyta, kad neperžengiant šiuose teisės aktuose nustatytos darbo ir poilsio trukmės, turi būti nustatomas arba maksimalus darbo valandų skaičius, kuris neturi būti viršytas per tam tikrą laikotarpį, arba minimalus poilsio valandų skaičius, kuris turi būti suteikiamas per tam tikrą laikotarpį. Taigi, ne mažiau svarbus aspektas aptariant jūrininkų darbo laiką, yra poilsio laikas, kurį dabar ir apžvelgsime.

Konvencijoje Nr. 180, Direktyvoje 1999/63/EB bei LRV nutarime Nr. 587 nustatyta, kad minimali poilsio trukmė turi būti ne mažesnė nei:

⁵⁰ 1999 m. gruodžio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 1999/95/EB „Dėl jūrininkų darbo valandoms į Bendrijos uostus įplaukusiųose laivuose taikomų nuostatų įgyvendinimo“ //http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=23167&Condition2=; prisijungimo laikas: 2004-10-30;

⁵¹ Ten pat.

- a) 10 valandų per 24 valandų laikotarpį ir
- b) 77 valandos per 7 dienų laikotarpį.

Kaip matome, Lietuvos teisės aktų nuostatos, reglamentuojančios poilsio laiko trukmę visiškai atitinka tarptautinių standartų nuostatas. Tačiau, poilsio laiko aspektu, tarp Lietuvos bei tarptautinių teisės aktų egzistuoja neatitikimas.

Konvencijoje Nr. 180 bei Direktyvoje 1999/63/EB nustatoma, kad poilsio laikas negali būti dalijamas į daugiau nei du periodus, kurių vienas turi būti ne mažiau kaip 6 valandų trukmės, o tarpas tarp nuoseklių poilsio periodų neturi viršyti 14 valandų. Tuo tarpu, LRV nutarime Nr. 587 numatyta, kad vienas iš dviejų periodų, į kuriuos gali būti dalijamas poilsio laikas, negali būti trumpesnis negu 5 valandos. Taip pat LRV nutarime Nr. 587 numatoma, kad toks sumažinimas negali trukti ilgiau kaip 2 dienas, ir kiekvienu 7 dienų laikotarpiu turi būti suteikiama ne mažiau kaip 70 valandų poilsio. Lietuvoje vidaus teisės aktais nustatytos poilsio laiko normos jūrininkams, yra mažesnės, lyginant su tarptautiniuose standartuose apibrėžtomis normomis. Atsižvelgiant į tai, siūlytume LR vyriausybei priimti pataisą ir suderinti poilsio laiko periodų trukmę su aukščiau nurodytų teisės aktų nuostatomis, t.y. nustatyti, kad vienas iš dviejų periodų, į kuriuos gali būti dalijamas poilsio laikas, negali būti trumpesnis nei 6 valandos.

LRV nutarime Nr. 587 numatoma, kad kolektyvinėse sutartyse, atsižvelgiant į bendruosius darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos principus, gali būti numatytos išimtys dėl poilsio laiko trukmės, tačiau keičiant poilsio laiką jūrininkams privalo būti užtikrinta pakankamai poilsio. Manytume, jog ši nuostata yra labiau laivo darbuotojų interesus suvaržanti nei juos ginanti, kadangi sąvoka „išimtys dėl darbo ir poilsio laiko trukmės“ greičiausiai siekiama išreikšti, ne tai, kad darbo laikas gali būti trumpinamas, o poilsio laikas ilginamas, o atvirkščiai, t.y. šia nuostata paliekama galimybė prailginti laivo darbuotojų darbo laiką ir tuo pačiu sutrumpinti poilsio laiką. Tuo remiantis, keistai atrodo norma, numatanti, kad keičiant darbo ir poilsio laiką jūrininkams privalo būti užtikrinta pakankamai poilsio. Atsižvelgiant į minėtame nutarime apibrėžtą poilsio laiką, pastebime, jog jo trukmė ir taip yra labai ribota, be to, turint omeny darbo laive specifika, apskritai kyla abejonių ar poilsio laikas yra pakankamas. Ką jau kalbėti, apie galimybę šį laiką dar labiau sutrumpinti, tokiu atveju, suteikti pakankamai poilsio, mūsų įsitikinimu, yra neįmanoma. Ypatingai sudėtinga pakankamai poilsio suteikti jūrininkams, kurių darbo laikui yra taikoma suminė darbo laiko apskaita. Pavyzdžiui, laivo reiso metu gali reikėti vykdyti gelbėjimo darbus, laivo įgulos narys gali susirgti ir pan., šiuo atveju jūrininkui, kuris atidirbo savo pamainą gali tekti dirbti kitą pamainą pakeičiant susirgusį ar pan. kitą įgulos narį, pasibaigus antrajai, už kitą darbuotoją atidirbtai pamainai, pagal darbo grafiką

tokiam darbuotojui gali būti atėjusi eilė dirbti savo pamainą. Šiuo atveju susidaro gana sudėtinga situacija, kai vienam ir tam pačiam darbuotojui gali tekti dirbti kelias pamainas iš eilės, taigi, kaip jau teigėme, praktikoje dažnai gali būti neįmanoma suteikti ne tik pakankamai, bet net ir minimaliai poilsio laiko. Būtent dėl šio klausimo LR Seimui buvo pateiktas įstatymo projektas dėl LR DK 149 straipsnio 1 dalies pataisos, kuriame siūloma, už darbą, kai tenka dirbti daugiau nei keturiasdešimt aštuonias valandas per savaitę ar dvylika valandų per darbo dieną (pamainą), kad būtų apmokama kaip už viršvalandžius.

Todėl formuojant laivo įgulą reikia ypač atsižvelgti į poilsio laiko normas. Jeigu laivo įgula sukomplektuojama taip, kad kyla reali grėsmė laivo įgulos nariams dirbti viršvalandžius ir tokiu būdu turėti nepakankamai poilsio laiko, t.y. jeigu laivo įgula yra netinkamai sukomplektuota, laivas negali būti išleistas į reisą.

Kaip jau pastebėjome, nors teisės aktuose ir deklaruojamos pakankamo ir tinkamo poilsio normos, jos ne visada yra įgyvendinamos. t.y. kyla atvejų, kai poilsio laikas yra sutrikdomas. Todėl labai svarbu, kad poilsio laikas, kuris nebuvo išnaudotas būtų kompensuojamas. Tiek Lietuvos, tiek TDO teisės aktai reglamentuoja neišnaudoto poilsio laiko kompensavimą. LRV nutarime Nr. 587 numatyta, kad nepanaudotas kasdieninio poilsio, savaitės poilsio laikas, poilsio ir švenčių dienų laikas sumuojamas ir kompensuojamas įgulos nariams laivui sugrįžus į Klaipėdos valstybinį jūrų uostą arba pakeitus įgulą kituose jūrų uostuose LR DK 149 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka.

Konvencijoje Nr. 180 numatyta, jeigu jūrininko poilsio metu šis yra iškviečiamas dirbti, poilsio laikas, kuris buvo sutrikdytas turi būti atitinkamai kompensuojamas⁵².

Siekiant jūreiviams suteikti kuo geresnį poilsį, Konvencijoje Nr. 180 bei Direktyvoje 1999/63/EB numatyta, kad laive vykstantys patikrinimai, priešgaisrinės, gelbėjimo bei kitokio pobūdžio treniruotės bei apmokymai būtų vykdomi kuo mažiau trikdydant jūrininkus jų poilsio metu ir, kad tokios pratybos būtų kuo mažiau varginančios.

Jūreiviams nustatomas ne tik dienos ir savaitės poilsio laikas, bet ir metinis –atostogos. Aptarsime tik vieną, tačiau pagrindinę atostogų rūšį – kasmetines apmokamas atostogas. Šios rūšies atostogoms reglamentuoti TDO yra priėmusi keturias specialiąsias Konvencijas papildžiusias ir keitusias viena kitą. Atskleisdami šią temą plačiau komentuosime naujausią 1976m. TDO Konvenciją Nr. 146 „Dėl jūrininkų kasmetinių apmokamų atostogų“ bei 1970 m. Konvenciją Nr. 132 „Dėl apmokamų atostogų“ (pakeista). Konvencijoje Nr. 146 nustatyti

⁵² Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996, No 180 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2004-10-28.

svarbiausi atostogų suteikimo ypatumai, t.y., minimali atostogų trukmė (ne mažiau nei 30 kalendorinių dienų), sąlyga, kada įgyjama teisė į kasmetines atostogas, apmokėjimas už atostogas, išėjimo atostogauti laiko nustatymas, draudimas skaidyti ar sumuoti atostogas (nebent tai leidžiama valstybėje narėje pagal joje nustatytą tvarką), atostogų vieta, atvejais, kai galima iššaukti iš atostogų į darbą, draudimas atsisakyti atostogų ir kt. Konvencija pakankamai atsižvelgia į jūrininkų interesus, užtikrindama galimybę atostogauti arčiau namų bei išreiškiant savo valią nustatant atostogų laiką. Taip pat svarbus Konvencijoje įtvirtintas siekis suteikti jūrininkams nepertraukiamas atostogas

Kalbant apie atostogas vienas aktualiausių aspektų yra jų trukmė. Tiek nacionaliniai, tiek tarptautiniai teisės aktai, nors ir nevienodai, tačiau reglamentuoja šį klausimą, pavyzdžiui, Konvencijoje Nr. 132 nustatyta, kad kasmetinės apmokamos atostogos turi būti ne trumpesnės nei trys darbo savaitės. Atostogų trukmė šiuo atveju priklauso nuo to, iš kiek dienų susideda darbo savaitė, jeigu iš penkių, vadinasi kasmetinės atostogos yra 15 dienų trukmės, jeigu iš šešių darbo dienų, tuomet kasmetinės atostogos atitinkamai pailgėja, t.y. šiuo atveju atostogos turi būti ne trumpesnės nei 18 dienų. Konvencija Nr. 146 numato, kad kiekvienam jūrininkui turi būti suteikiamos minimalios trukmės kasmetinės apmokamos atostogos. Atostogų minimalią trukmę turi nustatyti valstybės, ratifikuojančios šią Konvenciją, tačiau numatoma, kad atostogos visais atvejais negali būti trumpesnės kaip 30 kalendorinių dienų per vienerius darbo metus. Kaip pastebime, specialiosios Konvencijos nuostatos, atostogų trukmės atžvilgiu, yra palankesnės nei Konvencijos Nr. 132. Atsižvelgiant į tai, kad kolizijos atveju specialios nuostatos turi viršenybę prieš bendrąsias nuostatas bei tai, kad Konvencijoje Nr. 132 išakmiai numatyta, kad jūrininkams šios Konvencijos nuostatos nėra taikomos, jūrininkams nereikėtų nuogąstauti, kad jiems galėtų būti suteiktos Konvencijoje Nr. 132 nustatytos trukmės kasmetinės apmokamos atostogos. 2003 m. liepos 18 d. LR Vyriausybės nutarimu Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“, nustatyta, kad teisę į kasmetines pailgintas 35 kalendorinių dienų atostogas turi jūrininkai, dirbantys Lietuvos Respublikos jūrų laivų registre įregistruotuose laivuose. LR DK 168 straipsnyje, kaip vienas iš papildomų atostogų suteikimo pagrindų nustatytas ypatingas darbų pobūdis. 2003 m. balandžio 22 d. LR Vyriausybės nutarime Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ (toliau – LRV nutarimas Nr. 497) detalizuojamos papildomų atostogų suteikimo sąlygos. LRV nutarime Nr. 497, kaip ir LR DK 168 straipsnio 1 dalies 3 punkte, teigiama, kad kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos už ypatingą darbų pobūdį darbuotojams, kurių darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriois suteikiamos atostogos) atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu ar yra

kilnojamojo pobūdžio, ir dėl to jiems kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos – suteikiamos 2 kalendorinės dienos papildomų atostogų⁵³. Kasmetinės papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių minimaliųjų atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Darbuotojams, turintiems teisę gauti kasmetines pailgintas ir kasmetines papildomas atostogas, jų pasirinkimu suteikiamos arba tik kasmetinės pailgintos atostogos, arba prie kasmetinių minimaliųjų atostogų pridėtos kasmetinės papildomos atostogos⁵⁴. Vadinasi, prie dvidešimt aštuonių dienų (kasmetinių minimalių atostogų trukmė) pridėjus dvi dienas papildomų atostogų gaunasi trisdešimt papildomų atostogų dienų. Taigi, jūrininkams reikia pasirinkti arba papildomas trisdešimties dienų atostogas, arba trisdešimt penkių dienų trukmės pailgintas atostogas.

Konvencijoje Nr. 132 nustatyta, kad valstybės narės gali nustatyti, jog teisę į kasmetines apmokamas atostogas įgyja darbuotojai turintys atitinkamą darbo stažą. Jo trukmę taip pat turi nustatyti valstybės narės, tačiau jis neturi būti ilgesnis nei 6 mėnesiai. Ši Konvencijos nuostata atitinka LR DK 169 straipsnio 2 dalį, kurioje nustatyta, kad „Už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamo darbo toje įmonėje. [...]“.

Konvencija Nr. 146 numato, kad atostogų laikas turi būti nustatytas darbdaviui pasikonsultavus su darbuotoju ar jo atstovu ir, kiek aplinkybės leidžia, pastariesiems pritarus, nebent toks laikas nustatomas valstybės vidaus taisyklėmis, kolektyvinėmis sutartimis, arbitražo sprendimais ar kitais būdais. LR DK numatyta, kad kasmetinės atostogos suteikiamos pagal nustatytą eilę. Ją nustatant reikėtų vadovautis visų darbuotojų lygiateisiškumo principu, t.y. užtikrinti, kad visiems darbuotojams atostogos būtų suteiktos vienodomis sąlygomis, būtų stengiamasi patenkinti darbuotojų pageidavimus dėl atostogų suteikimo datos.

Kalbant apie atostogų vietą, Konvencijoje Nr. 146 numatyta, kad kasmetinės atostogos turi būti suteikiamos jūreivio įsidarbinimo vietoje, t.y. kuo arčiau namų, nebent kitaip leistų kolektyvinė sutartis ar įstatymai arba jūreivio sutikimas. Tenka pripažinti, kad Lietuvos įstatymuose šiuos aspektu egzistuoja spraga. Nei LR DK, nei specialieji teisės aktai nereglamentuoja atostogų vietos klausimo. Todėl belieka tikėtis, kad laivų vadai nepiktnaudžiauja tokia padėtimi ir jūrininkams atostogas suteikia jų gyvenamosiose vietose. Siūlytume teisės aktų leidėjams kuo greičiau užpildyti šią spragą ir priimti teisės aktą, reglamentuojantį jūrininkų atostogų suteikimo vietą.

⁵³ 2003 m. balandžio 22 d. LR Vyriausybės nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // valstybės žinios. 2003, Nr. 39-1787;

⁵⁴ LR darbo kodeksas. Vilnius, 2003.

Jūreivis einantis kasmetinių apmokamų atostogų turi gauti įprastinio darbo užmokesčio dydžio išmoką, kuri turi būti išmokėta prieš darbuotojui išeinant atostogų, nebent kitaip numatytų valstybės įstatymai ir kt.⁵⁵ Pagal LR DK, kasmetinių atostogų laiku darbuotojui garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis, kuris mokamas ne vėliau kaip prieš tris dienas iki kasmetinių atostogų pradžios.

Labai svarbu, kad darbuotojams būtų suteikiamos kuo vientisesnės atostogos, taip pat, kad atostogos nebūtų pakeičiamos pinigine išmoka. Šiuo klausimu Konvencijoje Nr. 146 Kasmetinių teigiama, kas apmokamų atostogų skaidymas į dalis ar atostogų sumavimas gali būti leidžiamas tik valstybės kompetentingai institucijai tai nustačius ar kitokiais būdais. Taigi, jeigu valstybėje narėje nėra leidžiama dalinti atostogų į atskirus laikotarpius ar sumuoti atostogas arba, jeigu kitaip nenustatyta darbuotojo ir darbdavio susitarime, kasmetinės apmokamos atostogos, remiantis Konvencija Nr. 146, turi būti nepertraukiamos (vientisos). Konvencijos Nr. 132 nuostatos nedraudžia, kompetentingoms valstybės institucijoms leidus, atostogų skaidyti į dalis tik nustato, jog viena atostogų dalis neturi būti trumpesnė nei 2 savaitės. LR DK taip pat numatyta, kad kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos dalimis darbuotojo pageidavimu, o viena iš atostogų dalių negali būti trumpesnė nei keturiolika kalendorinių dienų. Tačiau, tenka apgailestauti, kad praktikoje dažnai yra priešingai. Lietuvoje šiuo metu atostogų skaidymas į dalis yra itin dažnas reiškinys ir svarbiausia tai, kad jis priklauso ne nuo darbuotojai, o nuo darbdavių.

Remiantis Konvencijos Nr. 146 nuostatomis, kasmetines apmokamas atostogas pakeisti ne mažesne nei mėnesinis darbuotojo atlyginimas pinigine išmoka gali leisti kompetentinga valstybės institucija išskirtiniais atvejais. Terminas „išskirtiniais atvejais“ Konvencijoje Nr. 146 nekonkretizuotas, todėl sunku spręsti, kokie atvejai priskirtini išskirtinių kategorijai. Mūsų nuomone, ši nuostata suteikia galimybę darbdaviams neišleisti darbuotojus atostogų. Kaip bebūtų, atostogų pakeitimas pinigine išmoka niekada nebus adekvatūs mainai. Neatostogavęs darbuotojas, ypač dirbantis tokioje specifinėje sferoje, mūsų nuomone, gali pakenkti savo sveikatai, prarasti darbingumą. Šiuo atveju Konvencijos Nr. 132 nuostatos yra palankesnės darbuotojams, kadangi numato, jog susitarimai dėl atostogų pakeitimo pinigine išmoka turi būti pripažinti negaliojančiais. LR DK nuostatos taip pat neleidžia kasmetinių minimalių atostogų pakeisti pinigine kompensacija.

⁵⁵ Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976, No 146 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas:2004-10-05.

Bet koks susitarimas, kuriuo atsisakoma teisės į minimalias kasmetines apmokamas atostogas, turi būti anuliuotas, o atostogaujantis jūreivis gali būti iškviečiamas į darbą tik nelaimingo atsitikimo atveju⁵⁶. Konvencijoje Nr. 132 taip pat skelbiama, kad susitarimai dėl atsisakymo eiti kasmetinių apmokamų atostogų turi būti pripažįstami negaliojančiais. Ši nuostata, mūsų manymu, yra svarbi siekiant apsaugoti dirbančiojo interesus. Tokio pobūdžio apsaugos mechanizmai yra labai aktualūs ir būtini praktikoje. LR DK numatyta, kad atšaukti iš kasmetinių atostogų leidžiama tik darbuotojo sutikimu. Apie teisę atsisakyti atostogų LR DK nekalba, tačiau numato galimybę atostogas perkelti arba pratęsti.

Konvencijoje Nr. 146, yra įsakmiai pareikšta, kad laikas, kai darbuotojas nedirbo dėl to, kad dalyvavo patvirtintame jūrų profesinio mokymo kurse arba dėlto, kad sirgo, buvo sužeistas ar išėjęs motinystės atostogų, turi būti užskaitomas kaip darbo laikas. Taip pat įsakmiai nurodoma, kad į kasmetinių atostogų laiką neturi būti įskaičiuojamas, laikas, kai darbuotojas sirgo, buvo sužalotas ar išėjęs motinystės atostogų, valstybinės ar kitos šventės bei bet kokios rūšies papildomos (kompensacinės) atostogos. Be to, skirtingai nuo kitų darbuotojų, į jūrininkų atostogų laiką, remiantis Konvencija Nr. 146, neįskaičiuojamos laikinosios atostogos krante. Tam, kad neliktų neaiškumų, laikinosios atostogos krante gali būti suteikiamos laivui stovint uoste ar kitoje saugioje vietoje (nuleidus inkarą), jei jūrininkas neprivalo likti laive dėl laivo, krovinio ar esančių laive asmenų saugumo artėjant laivo išplaukimui ar keičiant laivo stovėjimo vietą. Trumpai tariant, laikinosios atostogos krante yra laisvas nuo darbo poilsio laikas, kurio metu laivo darbuotojams leidžiama palikti laivą. Tokios atostogos paprastai yra suteikiamos neilgam, dažniausiai laivo buvimo uoste periodui. Konvencijoje Nr. 132 darbuotojams yra nustatyta kur kas mažiau su atostogomis susijusių garantijų. Imperatyviai numatyta tik tai, kad valstybinės ar paprotinės šventės neturi būti įskaičiuojamos į atostogų laiką. Kalbant apie darbuotojo negalėjimą dirbti dėl ligos ar sužalojimo, Konvencijoje Nr. 132 nustatyta, kad valstybės narės gali nustatyti, jog šis laikas gali būti neįskaičiuojamas į kasmetinių atostogų laiką. Tai reiškia, jog valstybėms narėms paliekama teisė nustatyti, kad laikas, kai darbuotojas sirgo ar buvo sužalotas būtų įskaičiuotas į kasmetinių atostogų laiką. Mūsų giliu įsitikinimu, tokia nuostata stipriai suvaržo darbuotojų teises, belieka tikėtis, kad valstybės narės vadovausis darbuotojų interesų gynimo principu ir vidaus teisėje nepriims tokių normų. Lietuvoje, panašiai kaip Konvencijoje Nr. 132, nustatyta tik tai, kad į kasmetinių atostogų laiką neįskaitomos švenčių dienos. Kadangi, kasmetinės atostogos suteikiamos kalendorinėmis dienomis, t.y. į jas įskaitomos ir atostogų metu buvusios poilsio ir atmintinos dienos. Deja, kokie kiti laikotarpiai įskaitomi ar neįskaitomi į atostogų laiką plačiau nėra reglamentuoti. Priešingai nei Konvencijoje

⁵⁶ Ten pat.

Nr. 146, LR DK numatyta, kad nedarbingumo laikas į darbo laiką neįskaičiuojamas. Tačiau LR DK atitinka Konvencijos Nr. 146 nuostatas, numatančias, kad dalyvavimas profesinio mokymo kurse įeina į darbo laiką.

Apibendrinami skyrių, norime pasiūlyti Lietuvai suderinti darbo bei poilsio laiko normas su tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintomis nuostatomis, kadangi šiuo metu egzistuoja keletas neatitikimų. Nors teigiama, kad jūrininkų, kaip ir kitų darbuotojų, darbo laikas grindžiamas aštuonių valandų darbo diena bei viena poilsio diena per savaitę, o taip pat nedarbo dienomis švenčių metu, jūrininkų darbo laikas yra iki 72 valandų per savaitę. Ypatingai reikia atkreipti dėmesį į jūrininkus, kurių darbo laikui taikoma suminė darbo laiko apskaita, kadangi šiems darbuotojams, pagal šiuo metu galiojančius įstatymus, nėra užtikrinama pakankamai poilsio. Atitinkamai reikėtų pakoreguoti ir laivų įgulų komplektavimo taisyklės, kuriose būtų padidintos minimalios darbuotojų laivuose kvotos. Tokiu būdu galėtų būti pagerinta jūrininkų padėtis darbo ir poilsio laiko atžvilgiu.

Poilsis bei atostogos yra susiję su darbų sauga bei sveikata, kadangi pakankamai poilsio laiko bei atostogų turintis darbuotojas yra budresnis, dėl to dirbdamas gali daugiau dėmesio skirti darbų saugos reikalavimams bei jų atidžiau laikytis.

2.3. Darbų saugos laivuose reikalavimai

Ypatingas darbų pobūdis, taip pat darbo laivuose sąlygos neatitinkančios normalių darbo sąlygų leidžia daryti išvadą, kad darbas laivuose yra priskiriamas didesnį rizikos faktorių turinčių darbų kategorijai. Todėl tinkamos darbų saugos laivuose politikos formavimas ir įgyvendinimas yra ypatingai svarbus. Šiame skyriuje aptarsime darbų saugos politikos priemones taip pat atsakomybę darbuotojo ligos, sužalojimo ar mirties atveju, bei darbų saugą prižiūrinčias institucijas.

Darbų saugos ir sveikatos teisiniam reguliavimui TDO skiria ypatingą dėmesį, joks kitas darbo santykių aspektas nėra taip plačiai reglamentuojamas kaip darbų sauga. Šiuo klausimu tarptautinė organizacija yra priėmusi ne vieną teisės aktą. 1981m. TDO Konvencija Nr. 155 “Dėl darbų saugos ir sveikatos“ bei 2002m. šios Konvencijos protokolas yra naujausi TDO bendrojo pobūdžio standartai, reglamentuojantys darbų saugą. Prie šios temos specialiojo reglamentavimo galėtume priskirti 1970m. Konvenciją Nr. 134 „Dėl apsaugos nuo nelaimingų atsitikimų (jūrininkams)“, 1976m. Konvenciją Nr. 147 “Dėl prekybinės laivybos (minimalūs standartai)”, 1977m. Konvencija Nr. 148 „Dėl darbo aplinkos (oro užterštumas, triukšmas, vibracija)“ ir kt. Šiame skyriuje apžvelgsime 1970m. Konvencijos Nr. 134 „Dėl apsaugos nuo nelaimingų

atsitikimų (jūrininkams)“ bei 1981m. TDO Konvencijos Nr. 155 “Dėl darbų saugos ir medicinos“ bei 2002m. šios Konvencijos protokolo, kaip neatskiriamo Konvencijos dokumento, nuostatas.

Darbų sauga Lietuvoje taip pat yra pakankamai išsamiai reglamentuota ne tik įvairiais bendraisiais ir specialiaisiais teisės aktais, bet ir Konstitucija. Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis ir kiti straipsniai deklaruoja kiekvieno žmogaus teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas ir kitas su tuo susijusias garantijas⁵⁷. Bendrai visų darbuotojų darbų saugą reglamentuoja LR DK, LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, profesinės sveikatos priežiūros ir kt. Specialusis teisės aktas šioje srityje yra Darbų saugos laivuose bendrosios taisyklės⁵⁸, profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose tvarka⁵⁹, minimalūs medicinos pagalbos teikimo laivuose reikalavimai⁶⁰ ir kt.

Konvencija Nr. 155 skelbia, kad kiekviena valstybė narė prisijungusi prie šios Konvencijos, turi sukurti, įgyvendinti ir periodiškai peržiūrėti nacionalinę politiką dėl darbų saugos, sveikatos ir darbo aplinkos. Šios politikos tikslas yra išvengti nelaimingų atsitikimų ir sužalojimų darbe, minimalizuojant pavojaus šaltinius darbo aplinkoje⁶¹. Atitinkamai LR DK 260 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad: „Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos [...]“. 2001m. birželio 29d. LR susisiekimo ministerijos įsakymu Nr. 216 patvirtintose Darbų saugos laivuose bendrosiose taisyklėse⁶² (toliau – Taisyklės) numatoma, kad įgyvendinant jose išdėstytus reikalavimus, laivuose sudaromos konkrečios darbų saugos ir sveikatos instrukcijos darbuotojams (toliau – Instrukcija), atliekantiems sudėtingus, pavojingus darbus. Instrukcijos nėra vienintelės darbų saugos gairės, kuriomis remiantis atliekami darbai laive. Taisyklėse nustatyta, kad visi darbai laive turi būti atliekami pagal technologines korteles arba pagal gamyklines įrenginių techninio eksploatavimo instrukcijas. Šiuose dokumentuose turi būti nurodytos konkrečios darbų saugos priemonės, leidžiančios išvengti traumų arba perspėti dėl jų. Už Instrukcijose bei kituose dokumentuose išdėstytų darbų saugos reikalavimų vykdymą laive atsako laivo kapitonas, kuris taip pat privalo asmeniškai ir per savo padėjėjus vykdyti įgulos darbo sąlygų gerinimo priemones bei imtis visų būtinų priemonių traumoms išvengti. Be to, kapitonas privalo nuolat kontroliuoti, kaip laivo įgulos nariai instruktuojami ir vykdo saugos darbe reikalavimus. Kaip skelbiama LR DK 270

⁵⁷ LR darbo kodekso komentaras, III dalis. Vilnius, 2004. P. 411;

⁵⁸ Valstybės žinios. 2002, Nr.30-1089;

⁵⁹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 47-1365;

⁶⁰ Valstybės žinios. 2001, Nr. 75-2659;

⁶¹ Occupational Safety and Health Convention, 1981, No 155 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>;

prisijungimo laikas: 2004-09-16;

⁶² Valstybės žinios. 2002, Nr. 30-1089.

straipsnio 1 dalyje, darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas pradėtų darbą įmonėje, jeigu jis neapmokytas ir (ar) neinstrukuotas saugiai dirbti. Ši Kodekso nuostata įtvirtinta ir Darbų saugos laivuose bendrosiose taisyklėse⁶³, kuriose nustatyta, kad kiekvienas naujas laivo įgulos narys gali būti priimtas į laivą, jei jis išklausė darbų saugos ir sveikatos įvadinio instruktavimo ir yra atestuotas, kaip atliekantis pavojingus darbus arba darbus su pavojingais įrenginiais. 1981 TDO Konvencijoje Nr. 155 „Dėl darbų saugos ir sveikatos“ taip pat numatoma, kad darbuotojams ir jų atstovams darbe turi būti vykdomi darbų saugos ir sveikatos mokymai.

Įgyvendinant darbų saugos priemones pareigų turi ne tik laivo vadai, bet ir jūrininkai, kurie privalo laikytis apsaugos nuo nelaimingų atsitikimų darbe reikalavimų. Darbuotojams taip pat nustatyta pareiga informuoti apie darbų saugos pažeidimus. Taisyklėse teigiama, jog apie pastebėtus įrenginių, sistemų, įvairių įtaisų, trapų, taip pat saugos darbe pažeidimus kiekvienas laivo įgulos narys privalo tuoj pat pranešti savo tiesioginiam vadovui. Kaip nustatyta Konvencijoje Nr. 155 bei LR DK, darbuotojai turi pranešti apie darbo vietoje gresiantį pavojų jo gyvybei ar sveikatai, o taip pat, esant minėtoms aplinkybėms, turi teisę atsisakyti dirbti.

Užtikrinant darbų saugą yra svarbu ne tik apmokyti darbų saugos, bet ir užtikrinti tokias darbų saugos politikos priemones, kaip sveikatos tikrinimai, medicinos pagalbos teikimas ir pan. Lietuvoje asmenys, norintys įsidarbinti ar dirbantys laivyne, privalo pasitikrinti sveikatą įsidarbindami ir periodiškai - dirbdami. Privalomus sveikatos tikrinimus atlieka Klaipėdos jūrininkų ligoninės ambulatorinių konsultacijų skyriaus gydytojai specialistai, pasitelkę kitų specialybių gydytojus. Sveikatos tikrinimai dažniausiai yra atliekami kas 12 mėnesių, tačiau po sunkių susirgimų, traumų ir pan. asmuo gali būti siunčiamas tikrintis sveikatos anksčiau, negu nustatyta. Gydytojai atlikę jūrininko sveikatos tikrinimą ir tyrimus surašo išvadą, kurioje nurodo apie darbuotojo profesinį tinkamumą dirbti laivyne: “dirbti gali,” “dirbti gali, bet ribotai” (nurodant kaip), “dirbti negali” (t.y. eiti konkrečias pareigas konkrečiomis nurodytomis sąlygomis) taip pat, ar asmuo gali dirbti jūrų ir upių laivyne, uoste. Asmenis, kurie dėl sveikatos būklės laivyne dirbti negali, Gydytojų konsultacinė komisija įrašo į specialų žurnalą ir informuoja raštu apie tai uosto karantino tarnybą bei laivų savininkus. Už sveikatos nepasitikrinusių asmenų (kuriems tikrintis privaloma) priėmimą į darbą laivyne atsako laivyno (žvejų bei jūrų ir upių transporto) organizacijos ar įmonės administracija ir patys darbuotojai. Jūrininkai, dirbantys užsienio laivuose, bei užsienio jūrininkai, dirbantys Lietuvos Respublikos laivuose, privalo turėti medicininį jūrininko sertifikatą. Taigi, tikrintis sveikatą privalo visi jūrininkai.

⁶³Ten pat.

Ne mažiau yra svarbu už sveikatos patikrinimus yra užtikrinti tinkamą medicinos pagalbos teikimą laivų įgulų nariams jūroje. Siekiant tai užtikrinti laive privalo būti medicinos atsargų, atitinkamas kiekis vaistų ir medicinos įrangos ir pan. Už tinkamą laivo aprūpinimą ir papildymą medicinos atsargomis savo lėšomis atsako laivo valdytojas. Ekstremaliu atveju laivo kapitonas turi skubiai pasirūpinti reikiama vaistais ir priešnuodžiais bei medicinos įranga, kurių tuo metu nėra laive. Patalpa ligoniams, atitinkanti higienos reikalavimus ir aprūpinta reikiama medicinos įranga privalo būti laive, kurio bendras tonazas didesnis kaip 500 tonų ir kurio įgula sudaro 15 ar daugiau narių, o reiso trukmė ilgesnė kaip 3 dienos. Įgulos gydytojas, atsakingas už medicinos pagalbos teikimą turi būti laive, kurio įgula sudaro 50 ar daugiau narių ir kuris tarptautiniame reise išbūna ilgiau negu 3 mėnesius, ir laive, kurio įgula 100 ar daugiau narių ir kuris tarptautiniame reise išbūna ilgiau negu 3 dienas. Visuose laivuose turi būti paskirtas darbuotojas, atsakingas už pirmosios medicinos pagalbos suteikimą. Siekiant užtikrinti tinkamą medicinos pagalbą Klaipėdos jūrininkų ligoninės Jūros medicinos centro gydytojai specialistai turi teikti laivo darbuotojams nemokamas medicinos konsultacijas radijo ryšiu.

Nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesinėmis ligomis visiškai išvengti neįmanoma, tačiau būtina siekti kuo labiau sumažinti su negatyvių reiškinių skaičių. Šį tikslą galima įgyvendinti nuolatos prižiūrint, kaip laikomasi darbų saugos bei sveikatos reikalavimų. Kaip numatyta TDO Konvencijoje Nr. 155⁶⁴ darbų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos būklė turi būti peržiūrima atitinkamais laiko tarpais, visose ar tam tikrose valstybės teritorijos dalyse, identifikuojant didžiausias problemas, parenkant efektyviausius jų sprendimo būdus. Nelaimingų atsitikimų darbe prevencija yra labai svarbus veiksnys užtikrinant darbų saugą. Darbovietėse, kuriose nėra pakankamai rūpinamasi darbų sauga įvyksta kur kas daugiau nelaimingų atsitikimų dėl kurių nukenčia darbuotojai, taip pat dažniau susergama profesinėmis ligomis. Todėl ypatingai svarbu yra kaupti duomenis apie darbų saugos pažeidimus. TDO Protokolas Nr. 155 papildo Konvenciją Nr. 155 nuostatomis dėl informacijos apie darbų saugos pažeidimus kaupimo ir paviešinimo, numatydamas, kad kompetentinga institucija turi užtikrinti, kad būtų fiksuojami ne tik nelaimingi atsitikimai darbe, profesinės ligos, bet ir, pavojingi reiškiniai, nelaimingi atsitikimai, pasibaigiantys mirtimi ar sužalojimu, įvykstantys kelyje tarp darbovietės ir namų, vietos, kur darbuotojas paprastai maitinasi ar vietos, kurioje gauna apmokėjimą už darbą. Protokolą ratifikavę valstybės, kasmet turi skelbti duomenis apie valstybėje įvykusius nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas ir pan., o taip pat šių duomenų analizę. Apie tai, kad nelaimingi atsitikimai darbe būtų tinkamai ištiriami ir apskaitomi bei apie juos būtų

⁶⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2004-09-16.

pranešama, nustatoma ir Konvencijoje Nr. 134 bei Taisyklėse. Lietuvoje darbų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimus registruoja, analizuoja ir skelbia Valstybinė darbo inspekcija.

Labai svarbi Konvencijos Nr. 155 nuostata skelbia, kad darbų sauga ir sveikata darbuotojams turi būti užtikrinama nemokamai. LR DK taip pat yra įtvirtintas nemokamos darbų saugos principas.

Apibendrinant išvardinsime pagrindines darbų saugos politikos priemones:

1. Instrukcijos, taisyklės bei kiti metodiniai darbų saugos dokumentai;
2. mokymai, instruktavimai dėl darbų saugos, aprūpinimas apsaugos priemonėmis;
3. sveikatos tikrinimai;
4. medicinos pagalbos teikimas.

Asmenims, atsakingiems už darbų saugą, nesugebėjus jos užtikrinti turi būti taikoma atsakomybė už padarytą žalą. Toliau darbų saugą nagrinėsime atsakomybės už darbų saugos reikalavimų pažeidimą aspektu.

2.3.1. Atsakomybė darbuotojo ligos, nelaimingo atsitikimo ar mirties atveju

1936m. TDO Konvencijoje Nr. 55 „Dėl laivų savininkų atsakomybės jūreivio ligos ar sužalojimo atveju“ nustatyta, kad laivo savininko atsakomybė už laivo darbuotojų patirtą žalą dėl ligos, sužalojimo ar mirties atsiranda tada, kai valstybėje, kurioje laivas yra įregistruotas, neveikia privalomojo ligos, nelaimingų atsitikimų ar darbuotojų kompensacijų už nelaimingus atsitikimus draudimo sistema. Lietuvoje atsakomybė už darbuotojui padarytą žalą reglamentuojama adekvačiai, t.y. tais atvejais, kai nukentėjęs asmuo yra apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, žalą dėl sveikatos sužalojimo bei gyvybės atėmimo atlygina socialinio draudimo įstaigos. Jeigu nukentėjęs darbuotojas nebuvo apdraustas minėtu draudimu jo patirta žala atlyginama pagal LR CK, t.y. žalą atlygina darbdavys. Kaip matome, Konvencijoje Nr. 55 reglamentuojama išimtinai laivo savininko atsakomybė, kas sukelia tam tikrų neaiškumų. Pavyzdžiui, iškyla klausimas, ar atsakomybė už darbuotojo patirtą žalą visuomet tenka laivo savininkui ir, ar nėra jokių kitų atsakomybės subjektų. Taip pat įdomu, ar laivo savininkui atsakomybė kyla ir tuo atveju, kai pastarasis laivą išnuomoja.

LR CK nustato, kad atsakomybė už nukentėjusiojo suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu patirtą žalą kyla už ją atsakingiems asmenims. LR CK, priešingai nei Konvencijoje Nr. 55, neapsiribojama vieno konkrečiai įvardinto asmens atsakomybe, o nustatomi atsakomybės

subjektai, konkrečiai jų neįvardinant. LR DK 249 straipsnyje numatyta, kad žala, padaryta dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, privalo atlyginti darbdavys pagal CK normas. Taigi, priešingai nei Konvencijoje, LR DK atsakomybę už laivo darbuotojo žala, patirtą dėl ligos, sužalojimo ar mirties, numato darbdaviui.

Taigi, Lietuvoje atsakomybė už darbuotojo patirtą žalą tenka socialinio draudimo įstaigoms arba darbdaviui, priklausomai nuo to, ar nukentėjęs darbuotojas buvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu.

Remiantis Konvencija Nr. 55, jeigu šalyje neveikia minėta draudimo sistema, laivo savininkas yra atsakingas dėl:

1. Jūreivio ligos ar sužalojimo, kilusių laikotarpiu, nurodytu samdos (darbo) sutartyje, t.y. nuo datos, kada jūreivis pradeda dirbti iki momento, kada pasibaigia jūreivio darbo sutartis;
2. Jūreivio mirties, sąlygotos jo ligos ar sužalojimo;

Remiantis nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo (toliau – nelaimingų atsitikimų įstatymas) nuostatomis, darbuotojui atlyginama žala, patirta dėl nelaimingo atsitikimo ar profesinės ligos, kilusių/įvykusių šiomis aplinkybėmis:

- 1) dirbant draudėjo nustatytu darbo laiku, draudėjo pavestus darbus už kuriuos mokamas darbo užmokestis,
- 2) papildomų, specialių pertraukų ar pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu, kai darbuotojas yra darbo vietoje, įmonės patalpose ar jos teritorijoje, pakeliui į darbą ar iš darbo ir pan.

Remiantis CK nuostatomis nukentėjusiam asmeniui žala atlyginama, jei pastarasis įrodo, kad žala kilo atliekant darbo pareigas, t.y. tai įvyko darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo. Tačiau darbdavio atsakomybei atsirasti, neužtenka vien darbuotojo įrodymų, kad žala kilo atliekant darbo pareigas, tam reikalingos ir kitos sąlygos, pavyzdžiui, įrodyti, kad buvo padaryta žala, kuri kilo dėl neteisėtos veiklos, taip pat, kad yra nustatytas priežastinis ryšys tarp veikos ir žalos atsiradimo ir kt. Reikia pabrėžti, kad CK nuostatos žalos atlyginimo tiesiogiai nesieja su nelaimingų atsitikimų įstatyme apibrėžtomis žalos atlyginimo sąlygomis, t.y. su draudiminiais ar nedraudiminiais įvykiais. Kitaip sakant, pagal CK, darbdavys gali būti įpareigotas atlyginti žalą, kurios pagal nelaimingų atsitikimų įstatyme apibrėžtus kriterijus nebūtų pavesta atlyginti. Taip yra todėl, kad teismas nustatydamas faktą, kad įvykis yra susijęs su darbu, turi platesnius

įgaliojimus, kadangi jis nėra suvaržytas nelaimingų atsitikimų įstatymu. Taigi, išėitų, jog darbuotojui Lietuvoje yra labiau naudinga būti neapdraustam nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, kadangi tokiu atveju, yra didesnė tikimybė, kad patirta žala bus atlyginta.

Prieš aptariant atsakomybės kitus aspektus, būtina nustatyti darbdavio atsakomybės pobūdį. LR DK 248 straipsnyje nustatyta, kad darbdavio atsakomybė dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, mirties ar profesinės ligos yra materialinė.

Apibrėžiant laivo savininko atsakomybės apimtį, remiantis Konvencija Nr. 55, laivo savininkas turi apmokėti už darbuotojo medicininę priežiūrą bei gydymą, taip pat mokėti darbo užmokestį, padengti sergančio, sužaloto ar mirusio darbuotojo parvežimo namo bei laidojimo išlaidas.

Pagal CK nuostatas, nukentėjusiam asmeniui turi būti atlyginami jo patirti nuostoliai, ir neturtinė žala. Nuostolius šiuo atveju sudaro negautos pajamos, su sveikatos grąžinimu susijusios išlaidos (gydymo, vaistų pirkimo ir t.t.). Neturtinei žalai asmens suluošinimo, sužalojimo ar mirties atveju, galime priskirti fizinį skausmą, dvasinius išgyvenimus, nepatogumus ir pan.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme įtvirtinta, kad darbdavys atlygina prarastas pajamas dėl darbingumo netekimo ir išlaidas, susijusias su medicinos pagalba ir gydymu, taip pat išlaidas, susijusias su nukentėjusiojo socialine, medicinine ir profesine reabilitacija.

Turint omenyje, kad suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, tuo labiau mirtimi padaryta žala yra specialaus, - neturtinio pobūdžio, ją sudėtinga įvertinti, be to dažnai neįmanoma visiškai atlyginti, verta aptarti atlygintinos žalos dydį.

CK yra įtvirtintas visiško žalos atlyginimo principas. 6.283 straipsnyje numatyta: „Jeigu fizinis asmuo suluošintas ar kitaip sužalota jo sveikata, tai už žalą atsakingas asmuo privalo nukentėjusiam asmeniui atlyginti visus šio patirtus nuostolius ir neturtinę žalą“.

Priešingai nei CK, nelaimingų atsitikimų įstatyme neįtvirtintas visiško žalos atlyginimo principas. Šiame įstatyme nustatyta, kad draudimas kompensuoja vieną iš žalos sudedamųjų dalių, t.y. prarastas pajamas. Kitaip tariant, minėtas įstatymas nustato ribotą draudiko atsakomybę. Tuo atveju, jeigu žala, remiantis nelaimingų atsitikimų įstatymu, visiškai neatlyginama, likusi neatlyginta žalos dalis atlyginama pagal CK nuostatas. Kaip jau minėjome anksčiau, labiau naudinga gauti žalos atlyginimą pagal CK nuostatas negu pagal nelaimingų

atsitikimų įstatymą, kadangi pastarasis įstatymas nustato ribotą atsakomybę, kai tuo tarpu, CK nuostatos įtvirtinamas visiško žalos atlyginimo principas.

Prekybinės laivybos įstatyme numatyta, jei dirbdamas laive jūrininkas susirgo ar buvo sužalotas, laivo valdytojas apmoka visas išlaidas už jūrininko gydymą, priežiūrą ir slaugą.

Prekybinės laivybos įstatyme taip pat nustatyta, kad reikalavimams dėl laivo įgulos narių ar kitų laivo valdytojo tarnautojų, dirbančių laive pagal darbo sutartį, sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo, taip pat jų įpėdinių ar asmenų, turinčių teisę gauti iš jų išlaikymą, laivo valdytojo ribotoji atsakomybė netaikoma. Tai reiškia, kad reikalavimų dėl patirtos žalos bei nuostolių patenkinimui negali būti taikomi jokie apribojimai, t.y. žala ir nuostoliai turi būti visiškai atlyginti.

Kalbant apie išmokų už patirtą žalą mokėjimo terminus, Konvencija Nr. 55 nustato, kad laivo savininkas už darbuotojo medicininę priežiūrą bei gydymą moka iki sergantis ar sužalotas asmuo pasveiks arba iki momento, kai liga ar negalia bus pripažinta nuolatinio pobūdžio⁶⁵. Šią sąlyga seka kita numatanti, kad nacionaliniai įstatymai gali nustatyti, kad medicininės priežiūros bei gydymo paslaugos būtų kompensuojamos už periodą, ne trumpesnę nei 16 savaičių skaičiuojant nuo sužalojimo ar susirgimo dienos.

Kai liga ar sužalojimas perauga į negalią laivo savininkas privalo nukentėjusiajam mokėti darbo užmokestį tol, kol šis lieka laive, o jeigu sergantis ar sužalotas asmuo turi išlaikytinių, visas atlyginimas ar jo dalis mokami nukentėjusiajam nuo tada, kai jis išlaipinamas krante ir iki momento, kai pastarasis pasveiksta ar kai, liga ar negalia pripažįstama pastovaus pobūdžio⁶⁶. Nacionaliniai įstatymai ar taisyklės gali nustatyti, kad laivo savininkas privalo mokėti visą atlyginimą ar jo dalį sergančiam ar sužalotam darbuotojui ne trumpiau nei 16 mėnesių nuo tada, kai darbuotojas patyrė sužalojimą ar susirgo⁶⁷.

Nelaimingų atsitikimų įstatyme, panašiai kaip ir Konvencijoje Nr. 55, numatyta, kad ligos pašalpa mokama už visą laikotarpį, nuo pirmos laikinojo nedarbingumo dienos iki darbingumo atgavimo arba kol bus nustatytas invalidumas, taip pat ir už gydymosi laiką sveikatos priežiūros įstaigoje, teikiančioje ortopedines ir (ar) protezavimo paslaugas. Netekto darbingumo periodinė kompensacija nukentėjusiajam mokama kas mėnesį iki Valstybinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos (toliau - VMSEK) nustatyto darbingumo netekimo

⁶⁵ Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936, No 55
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2004-09-19;

⁶⁶ Ten pat;

⁶⁷ Ten pat.

termino pabaigos. Teisę į periodinę draudimo išmoką dėl išlaikytojo mirties turi vaikai (įvaikiai) – kol jiems sukaks 18 metų, o jeigu jie mokosi nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, aukštesniųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose – kol jiems sukaks 24 metai, mirusiojo sutuoktinis ar tėvas (motina), tėvis (įmotė), nepaisant amžiaus ir darbingumo, jeigu jis nedirba ir prižiūri mirusiojo vaikus (įvaikius), vaikaičius, brolius ar seseris – kol šiems sukaks 8 metai ir t.t.⁶⁸.

Pagal Konvenciją Nr. 55, Laivo savininkas privalo padengti sergančio ar sužaloto asmens pervežimo išlaidas, kai toks asmuo išlaipinamas iš laivo kelionės metu. Konvencijoje taip pat numatyta laivo savininko pareiga padengti asmens, mirusio laive, laidojimo išlaidas.

LR CK nustatyta, kad nukentėjusiojo asmens laidojimo išlaidas atlygina už žalą, susijusią su asmens gyvybės atėmimu, atsakingas asmuo.

Nelaimingų atsitikimų įstatyme nekalbama apie laidojimo išlaidų padengimą, tačiau nustatoma vienkartinė ir/arba periodinė kompensacija apdraustojo mirties atveju. LR CK nustatyta, kad asmenims, turintiems teisę į žalos atlyginimą netekus maitintojo, atlyginama ta mirusiojo pajamų dalis, kurią jis gavo ar turėjo teisę gauti mirusiajam esant gyvam⁶⁹.

Pagal Konvenciją Nr. 55, nacionaliniais įstatymais ar taisyklėmis gali būti numatytos išimtys, kad laivo savininkas neatsakys dėl sužalojimo patirto ne tarnyboje laive; sužalojimo ar ligos sąlygotų paties sergančiojo, sužalotojo ar mirusiojo tyčiniaus veiksmis, pareigų nevykdymo ar netinkamo elgesio; ligos ar negalios sąmoningai nuslėptos sudarant darbo sutartį. Valstybės vidaus teisės aktai taip pat gali numatyti, kad laivo savininkas neatsakys dėl ligos ar mirties tiesiogiai susijusios su tuo, kad įdarbinimo metu asmuo atsisakė pasitikrinti sveikatą⁷⁰. Konvencijoje taip pat nustatyta, kad laivo savininko pareiga apmokėti darbuotojo gydymo, pervežimo tėvynėn ar laidojimo išlaidas gali būti apribota, jeigu ją prisiima valdžios institucijos⁷¹.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme taip pat nustatytos išimtys dėl darbdavio atsakomybės. Darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą arba atsakomybė už tai gali būti sumažinta, jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe ar profesinę ligą nustatoma, kad tai įvyko susiklosčius neįprastoms ar nenumatytoms aplinkybėms, kurių

⁶⁸ Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207;

⁶⁹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius, 2001;

⁷⁰ Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936, No 55 //

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2004-09-27;

⁷¹ Ten pat.

darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo negalėjo kontroliuoti, arba dėl atsitikimų, kurių padarinių nebuvo galima išvengti, nors ir buvo naudojamos visos reikiamos priemonės⁷².

Nelaimingų atsitikimų įstatyme apibrėžiami atvejai, kurie nepriskiriami draudiminiams įvykiams. Tai reiškia, kad tokiais atvejais patirta žala nėra atlyginama. Minėti atvejai, pagal nelaimingų atsitikimų įstatymą, yra šeši, pavyzdžiui, kai apdraustasis nukentėjo dėl savo nusikalstamos veikos arba sąmoningai (tyčia) siekė, kad įvyktų nelaimingas atsitikimas, sirgo liga, nesusijusia su darbu ir pan.

Konvencijoje skelbiama labai svarbus principas, kad jos ir nacionalinių teisės aktų nuostatos turi užtikrinti vienodas sąlygas dėl patirtos žalos atlyginimo visiems jūreiviams, nepriklausomai nuo jų pilietybės, gyvenamosios vietos ar rasės. Lietuvoje šį principą galime išvesti iš DK 2 straipsnyje skelbiamo darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės ir t.t., principo.

TDO, priešingai nei Lietuvos teisės aktai, nustato ne laivo vado, bet laivo savininko atsakomybę darbuotojo ligos, sužalojimo ar mirties atveju. Lietuvoje atsakomybės už darbuotojo patirtą žalą subjektai yra du: darbdavys ir draudimo bendrovė. Darbdaviui atsakomybė atsiranda tais atvejais, kai darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų draudimu. Vienas svarbiausių aspektų yra tai, kad darbuotojo patirtos žalos atlyginimui nėra taikoma ribotoji atsakomybė.

2.3.2. Jūreivių darbo sąlygų priežiūros institucijos

Darbų saugos, sveikatos bei darbo aplinkos teisės aktų bei taisyklių įgyvendinimą turi užtikrinti tinkama priežiūros sistema, bei šiam tikslui taikomos atitinkamos nuobaudos⁷³. Efektyviausiai darbų saugos priežiūros funkciją gali atlikti tinkamai organizuota ir efektyvi darbo sąlygų priežiūros institucijų sistema.

1996m. TDO Konvencija Nr. 178 „Dėl jūreivių darbo ir gyvenimo sąlygų inspekcijos“ skelbia, kad kiekvienoje šią Konvenciją ratifikavusioje valstybėje, turi būti sukurta jūreivių darbo ir gyvenimo sąlygų kontrolės sistema, kurią sudarytų centrinė darbų saugos priežiūrą koordinuojanti institucija (toliau – Centrinė institucija) bei inspektoriai. Darbo sąlygų kontrolės pareigoms atlikti turi būti skiriama pakankamai kvalifikuotų ir nepriklausomų inspektorių. Pagal

⁷² Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

⁷³ Occupational Safety and Health Convention, 1981, No 155 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2004-09-16.

Konvenciją Nr. 178, centrinė institucija gali įgalioti valstybines įstaigas ar kitas organizacijas vykdyti jūrininkų darbo ir gyvenimo sąlygų kontrolę.

Lietuvoje centrinė darbo sąlygų priežiūros institucija yra Valstybinė darbo inspekcija (toliau – VDI). Ši valstybinė kontrolės įstaiga, veikianti prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei jos skyriai vykdo teisės aktų, reglamentuojančių saugą ir sveikatą darbe bei darbo santykius, pažeidimų prevenciją, kontroliuoja, kaip laikomasi šių teisės aktų, ir konsultuoja darbuotojus bei darbdavius. Darbų saugą laivuose prižiūri VDI Klaipėdos teritorinio skyriaus inspektoriai, kurie tikrina ar darbdaviai laikosi darbo įstatymų bei darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų visuose Klaipėdos apskrities įmonėse, tame tarpe ir jūrų transporto įmonėse. Laivuose atliekami planiniai (tikrinimai, kai siekiama darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimų prevencijos pagal iš anksto numatytus tikslus) ir teminiai (pagal darbuotojų skundus, dėl nelaimingų atsitikimo darbe, darbuotojų nelegalaus darbo ir darbo ir poilsio laiko kontrolės) patikrinimai.

Specializuota institucija saugios laivybos srityje yra Saugios laivybos administracija (toliau - Administracija), kuri organizuoja Lietuvos Respublikos ir tarptautinių teisės aktų, reglamentuojančių saugią laivybą, reikalavimų įgyvendinimą ir užtikrina jų vykdymo valstybinę priežiūrą. Dar viena specializuota institucija yra Valstybinė vidaus vandens laivybos inspekcija, kurios pagrindiniai uždaviniai yra organizuoti ir vykdyti Lietuvos Respublikos įstatymų, kitų teisės aktų, reglamentuojančių saugią laivybą, reikalavimų įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę Lietuvos Respublikos vidaus vandenyse ir tarptautinės reikšmės vidaus vandens kelyje E41 (Kaunas - Nemuno upė - Kuršių marios - Klaipėda). Plačiau aptarsime VDI bei Administracijos funkcijas darbų saugos srityje. Administracija, vykdydama jai pavestus uždavinius vertina (sertifikuoja) laivybos kompanijas ir jūrinius laivus bei patvirtina, ar laivybos kompanijos ir laivų saugios laivybos valdymo sistemos atitinka Lietuvos Respublikos saugios laivybos valdymo sistemos bei Tarptautinio saugaus laivų eksploatavimo ir taršos prevencijos valdymo kodekso reikalavimus ir išduoda atitinkamus dokumentus; pagal savo kompetenciją taiko įstatymais numatytas poveikio priemones pažeidėjams, rengia ir įgyvendina pažeidimų prevencijos priemones; dalyvauja rengiant bei realizuojant saugios laivybos, aplinkos apsaugos ir darbo saugos programas jūrų transporto srityje ir kt. Administracija taip pat turi teisę tikrinti jos kompetencijai priskirtais klausimais laivybos kompanijas ir jų laivus, kitus plaukiojančius objektus, jūrų uostus ir atskirus terminalus, reikalauti dokumentų bei ataskaitų, duoti privalomus nurodymus, reikalauti, kad nustatytu laiku būtų šalinami surasti trūkumai ir pažeidimai.

Labai svarbu, kad patikrinimai, kaip laikomasis darbų saugos, būtų vykdomi periodiškai. Konvencijoje Nr. 178 valstybėms narėms pavedama užtikrinti, kad visi jos teritorijoje įregistruoti laivai būtų tikrinami ne rečiau kaip kartą per trejus metus, jeigu įmanoma – kasmet, tam, kad

būtų nustatyta, ar jūreivių darbo sąlygos atitinka šalies įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytus reikalavimus. Jeigu valstybė narė gauna skundų ar turi įrodymų, kad jos teritorijoje įregistruotame laive, nesilaikoma nacionalinių teisės aktų reikalavimų dėl darbo ir gyvenimo sąlygų, valstybė turi imtis priemonių, kad toks laivas artimiausiu metu būtų patikrintas⁷⁴. VDI patikrinimus dėl darbų saugos atlieka savo iniciatyva bei gavusi darbuotojų ar kitų asmenų pranešimus apie tai, kad įmonėje nesilaikoma darbo, darbų saugos įstatymų ir kitų teisės aktų reikalavimų.

Konvencijoje nustatyta, kad inspektoriai turi teisę patekti į laivą, įregistruotą valstybėje narėje, ir į jame esančias patalpas patikrinimo tikslais; egzaminuoti, testuoti, klausinėti, su tikslu nustatyti ar yra laikomasis įstatymų; reikalauti, kad aptikti trūkumai būtų pašalinti; tais atvejais, kai turima pakankamo pagrindo manyti, kad trūkumai kelia didelį pavojų jūrininkų sveikatai ir saugumui, neleisti laivui palikti uosto kol nebus imtasi reikiamų priemonių⁷⁵.

VDI inspektoriai turi teisę pateikę tarnybinį pažymėjimą ir įgaliojimą, laisvai ir be išankstinio perspėjimo bet kuriuo paros metu įeiti į bet kurią darbo vietą tikrinti, ar laikomasi darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų ar kitų norminių teisės aktų reikalavimų; gauti iš darbdavio duomenis ir dokumentus (jų nuorašus, išrašus) ir kitus įrodymus, reikalingus Valstybinės darbo inspekcijos funkcijoms atlikti; gauti iš darbdaviams atstovaujančių asmenų, darbdavio įgaliotų asmenų, darbuotojų paaiškinimus žodžiu ar raštu dėl darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų, kitų norminių teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius, pažeidimų ar dėl Valstybinės darbo inspekcijos nurodymų nevykdymo; uždrausti darbdaviui naudoti darbo ir asmeninės apsaugos priemones, jeigu jos neatitinka darbuotojų saugos ir sveikatos ar kitų norminių teisės aktų reikalavimų; reikalauti, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo nedelsdamas sustabdytų darbus ir t.t.⁷⁶

Remiantis minėta Konvencija, inspektoriai, atlikę patikrinimą laive, centrinei koordinuojančiai institucijai teikia ataskaitą, taip pat vieną jos kopiją laivo, kuriame buvo atliktas patikrinimas, kapitonui, kitą pakabina laivo skelbimų lentoje arba siunčia jūrininkų atstovams. Didelio nelaimingo atsitikimo darbe atveju, ataskaita turi būti pateikiama įmanomai greičiausiu metu (ne vėliau nei per mėnesį nuo patikrinimo atlikimo)⁷⁷.

⁷⁴ Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996, No 178 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas:2004-09-14;

⁷⁵ Ten pat;

⁷⁶ Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585;

⁷⁷ Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996, No 178 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas:2004-09-14.

VDI inspektoriai nustatę darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus, privalo surašyti protokolus, reikalavimus, aktus ir kitokius patvirtintos formos dokumentus. Atlikę patikrinimą inspektoriai pateikia ataskaitas darbo inspekcijai bei įmonei, kurioje buvo vykdomas patikrinimas.

Konvencijoje Nr. 178 numatyta, kad Inspektoriams turi būti suteikta teisė duoti įspėjimus ar patarimus, tam, kad suteiktų galimybę pasitaisyti ir išvengti nelaimių, o už darbų saugos inspektorių nurodymų nesilaikymą ar kliudymą inspektoriams atlikti savo pareigas turi būti baudžiama pagal nacionalinius įstatymus. Panašiai kaip ir Konvencijos nuostatose, Valstybinės darbo inspekcijos įstatyme⁷⁸ numatyta, kad darbo inspektoriaus reikalavimai ir duoti nurodymai darbdaviui atstovaujantiems asmeniui ar darbdavio įgaliotam asmeniui yra privalomi. Asmenys, nevykdantys darbo inspektorių reikalavimų, atsako Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso nustatyta tvarka.

Konvencija numato, kad centrinė darbų saugą koordinuojanti institucija turi kaupti duomenis apie atliktus patikrinimus. Taip pat ši institucija turi rengti metinę ataskaitą apie savo veiklą, prie jos pridedant institucijų, atliekančių darbo ir gyvenimo sąlygų kontrolę, sąrašą. Tokia ataskaita turi būti parengta per protingą laiko tarpą pasibaigus metams (tačiau ne vėliau nei po pusės metų).

VDI visiškai atitinka šį Konvencijos reikalavimą, nes kaupia duomenis apie atliktus patikrinimus bei iš darbdavių gautą informaciją apie lengvus nelaimingus atsitikimus darbe, registruoja sunkius ir mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe ir t.t. Be to, ši darbų saugos priežiūros institucija pasibaigus kalendoriniams metams, rengia darbuotojų saugos ir sveikatos būklės bei darbo įstatymų vykdymo ataskaitą ir iki birželio 1 d. pateikia ją Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai bei Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijai. Taip pat VDI rengia kasmetinę Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“ įgyvendinimo ataskaitą, teikia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai informaciją, kaip laikomasi kitų šalyje ratifikuotų šios organizacijos konvencijų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata bei darbo santykiais.

Apibendrinant visą skyrių galima pasakyti, kad įsidarbinimui laivuose yra keliami trys reikalavimai: amžius, kvalifikacija ir sveikata. Su asmenimis atitinkančiais minėtus reikalavimus gali būti sudaroma darbo laive sutartis, kuri specifika tuo, kad turi daugiau būtinųjų sąlygų nei „tradicinės“ darbo sutartys, be to, ji sudaroma trimis egzemplioriais. Viena iš svarbiausių darbo sutarties sąlygų yra darbo apmokėjimas, kuris turi daug ypatumų. Vienas iš jų yra tas, kad jūrininko darbo užmokestį sudaro ne tik kas mėnesį išmokama pinigų suma, kitaip tariant

⁷⁸ Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585.

pagrindinis atlyginimas, bet ir kasdieną išmokami pinigai – dienpinigiai. Be to, jūrininkams yra tiekiamas nemokamas maitinimas bei kompensuojamos padidėjusios išlaidos. Ypatinga dar ir tai, kad jūrininkų darbo užmokesčiui taikomas nulinis fizinių asmenų pajamų mokestis, o socialinio draudimo įmokos skaičiuojamos tik nuo atlyginimo (dienpinigiai iš viso neapmokestinami).

Nors tiek tarptautiniuose, tiek Lietuvos teisės aktuose deklaruojama, kad jūrininkų darbo laikas grindžiamas aštuonių valandų darbo diena, viena poilsio diena per savaitę, o taip pat nedarbo dienomis švenčių metu, tačiau tikrovėje šios profesijos darbuotojams tenka dirbti kur kas ilgiau. Be to, jūrininkų poilsio laikas yra trumpesnis nei dirbančiųjų ne tokiose specifinėse srityse. Kaip TDO bei Lietuvos teisės aktai nustato, minimalus poilsio valandų skaičius neturi būti mažesnis nei 10 valandų per 24 valandų laikotarpį ir 77 valandos per 7 dienų laikotarpį. Kaip atsvara tokioms ilgomis ir varginančioms darbo valandoms bei palyginti trumpam poilsio laikui, jūrininkams yra suteikiamos pailgintos arba papildomos kasmetinės apmokamos atostogos.

Darbų sauga yra itin plačiai reglamentuota ne tik tarptautiniu bet ir Lietuvos mastu. TDO Konvencijoje Nr. 155 „Dėl darbų saugos ir sveikatos nustatyta, kad kiekviena valstybė turi kurti ir įgyvendinti nacionalinę politiką dėl darbų saugos, sveikatos ir darbo aplinkos. Šios politikos tikslas yra išvengti nelaimingų atsitikimų ir sužalojimų darbe, minimalizuojant pavojaus šaltinius darbo aplinkoje. Darbų saugos, sveikatos bei darbo aplinkos teisės aktų bei taisyklių įgyvendinimą turi užtikrinti tinkama priežiūros sistema, šiam tikslui taikomos atitinkamos nuobaudos, o svarbiausia darbdavių išsipareigojimai užtikrinti saugų darbą ir darbuotojų pareigos laikytis saugos darbe reikalavimų. Minėta darbų saugos priežiūros sistema yra grindžiama darbų saugos priežiūros institucijomis. TDO Konvencija Nr. 178 „Dėl jūreivių darbo ir gyvenimo sąlygų inspekcijos“ paveda valstybėms narėms sukurti jūreivių darbo ir gyvenimo sąlygų kontrolės sistemą, kurią sudarytų centrinė darbų saugos priežiūrą koordinuojanti institucija bei nepriklausomi ir kvalifikuoti inspektoriai. Šios institucijos atitinkamo Lietuvoje yra Valstybinė darbo inspekcija, kuri ir prižiūri darbų saugą Lietuvos laivuose. Saugia laivyba Lietuvoje rūpinasi Saugios laivybos administracija bei Valstybinė vidaus vandenų laivybos inspekcija. Darbų saugos reikalavimus pažeidus ir to pasekoje įvykus nelaimingam atsitikimui, kurio metu nukenčia, t.y. suserga, susižaloja ar miršta darbuotojai, iškyla atsakomybės už patirtą žalą klausimas. Pagal TDO Konvenciją Nr. 55 atsakomybė už darbuotojų patirtą žalą kyla laivo savininkui. Lietuvos teisės aktai numato, kad atsakomybė tenka draudimo bendrovei arba darbdaviui, priklausomai nuo to, ar darbuotojas buvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Darbuotojo patirtą žalą darbdavys turi atlyginti visiškai, tik draudimo bendrovių atsakomybė yra ribota.

3. DARBO SANTYKIŲ LAIVUOSE VIENINGO TARPTAUTINIO REGLAMENTAVIMO GALIMYBĖS

3.1. Konsoliduotos jūrų darbo Konvencijos projektas, jo rengimą paskatinusios aplinkybės, įvertinimas, privalumai, trūkumai

Konsolidacija (lot. – consolidatio) – susijungimas, sutvirtinimas⁷⁹. Remiantis sąvokos išaiškinimu, išeitų, jog konsoliduotas teisės aktas yra dokumentas, sujungiantis teisės aktų nuostatas. Šis teiginys patvirtina susipažinus su konsoliduotu jūrų pramonės Konvencijos projektu, kuriame yra sujungiamos TDO Konvencijos bei rekomendacijos.

Konsoliduoto jūrų pramonės Konvencijos projekto užuomazgų reikia ieškoti pakankamai ilgoje TDO praktikoje. Nuo TDO gyvavimo pradžios ši Organizacija yra priėmusi apie du šimtus Konvencijų, iš jų 39 yra jūrų darbo srities, tačiau reta kuri Konvencija yra ratifikuota visų TDO narių. Nevisuotinis TDO narių išpareigojimas į nacionalinę teisės sistemą implementuoti TDO Konvencijų nuostatas matyt buvo ilgą laiką šią organizaciją varginusi problema. Manytume, kad būtent šios problemos išdava jau keletą metų TDO iniciatyva yra rengiamas Konsoliduotos Darbo Jūroje standartų Konvencijos projektas, apjungiantis nemažai nuo 1920 m. priimtų TDO standartų. Formalus siekis apjungti jūrų darbo teisės srities Konvencijas buvo išreikštas 2001m. Jungtinės jūrų komisijos (toliau - JJK), susidedančios iš laivų savininkų ir jūreivių bei trišalių atstovų iš TDO. Šioje Komisijoje buvo patvirtintas „Ženevos susitarimas“, kuriame buvo išreikštas siekis į vieną teisės aktą sujungti TDO standartus pritaikomus visoje jūrų pramonėje. TDO parengiamoji techninė jūrų konferencija tęsiasi jau 2,5 metų tarp vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų vykstančiomis derybomis ir konsultacijomis. Jos galutinis tikslas yra apsvarstyti naują konsoliduoto jūrų pramonės konvencijos projektą ir jį priimti Jūrų Sesijoje 2005 m. pabaigoje – 2006 m. pr. 2004 m. rugsėjo 24 d. pranešime, pateiktame iškart po paskutinės dvi savaites trukusios konferencijos, buvo paskelbta, kad TDO pasistūmėjo į priekį rengiant pagrindinį tarptautinį darbo standartą, kuris, apjungdamas į vieną jūrų standartus priimtus nuo 1920 metų bus lyg „teisių bilis“ 1,2 milijonams jūrų pramonės darbuotojų. „Mes turime subalansuotą projektą, kuris yra visų darbo santykių šalių interesas“ teigė Jean - Marc Schindler, konferencijos prezidentas bei Prancūzijos vyriausybės atstovas⁸⁰.

2004 m. rugsėjo mėnesį įvykusioje konferencijoje buvo nutarta naują Konvencijos projektą pateikti priėmimui 2006 m. pradžioje įvyksiančioje tarptautinės darbo konferencijos jūrų sesijoje.

⁷⁹ Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 1998;

⁸⁰ www.ilo.org; prisijungimo laikas: 2004-09-25.

Konvencija ir jos tikslai apibūdinami ir vertinami įvairiai. Vienur teigiama, kad Naujoji Konvencija yra „ambicinga priemonė“, neturinti precedento TDO, kadangi ja siekiama konsoliduoti esminius principus, teises ir standartus įtvirtintus daugiau nei šešiasdešimtyje Konvencijų ir rekomendacijų, priimtų per paskutinius aštuoniasdešimt metų. Kitur aptinkame nuomonę, kad kurdami šią Konvenciją „Valstybių narių atstovai siekia pasaulinių standartų taikomų visai jūrų pramonei, kurie būtų paprasti, aiškūs, išsamūs, praktiški, priimtini, pritaikomi ir realiai veikiantys“, teigia Cleopatra Doumbia-Henry, TDO departamento, kuris pristato šį projektą, direktorė⁸¹.

Poreikis ar net būtinybė konsoliduoti TDO jūrų darbo teisės aktus grindžiama tuo, kad laivyba yra viena pirmųjų pasaulio didžiųjų pramonių, kuri yra lemiamai svarbi pasaulinei ekonomikai, nes ji vykdo apie 90 procentų pasaulinės prekybos, be to, joje dirba daugiau nei 1,2 milijonui jūreivių. Konsoliduotos Konvencijos rengimas ir jos priėmimas - tai siekis sukurti veiksmingą instrumentą vienai didžiųjų pasaulio pramonės šakų, kurio vienas iš tikslų yra subalansuoti reikalavimus laivų savininkams ir vyriausybėms taip, kad jos užtikrintų tinkamą dirbančiųjų jūroje darbo sąlygų apsaugą.

Apibrėžiant Konvencijos turinį, kaip jau minėjome anksčiau, konsoliduota Konvencija į vieną visumą apjungs ne naujai parengtas TDO Konvencijas, rekomendacijas, bet jau priimtus TDO standartus, kurie atitinkamai bus peržiūrėti ir atnaujinami, atsižvelgiant į pakitusias ekonomines-socialines sąlygas, aplinką ir t.t. Naujojoje Konvencijoje nebus ginčijamas egzistuojančių (anksčiau priimtų) jūrų darbo teisės aktų teisinis statusas ar turinys, bet į vieną teisės aktą sujungiant anksčiau priimtas TDO Konvencijas, bus suteikta daugiau nuoseklumo ir aiškumo, greitesnio ir visuotinio egzistuojančių TDO standartų pritaikomumo.

Yra tikimasi, kad konsoliduotas tarptautinis teisės aktas aptars tokius klausimus, kaip minimalūs reikalavimai jūreiviams darbu laivuose, įdarbinimo ir darbo sąlygos, apgyvendinimas, poilsis, maistas ir maitinimas, sveikatos apsauga, medicinos paslaugos, gerovė ir socialinis aprūpinimas ir kt.

Vertinant Konvencijos privalumus, pastebime, kad Valstybėms narėms ši Konvencija bus patogi tuo, kad viename teisės akte bus patalpinti svarbiausi jūrų darbo teisės standartai. Taigi, priešingai nei anksčiau, valstybėms narėms nereikės ratifikuoti kiekvienos Konvencijos atskirai, t.y. Konvencijos ratifikavimu bus išipareigota teisės aktui, reglamentuojančiam ne vieną koki nors aspektą, pavyzdžiui, darbų saugą, bet visus svarbiausius jūrų darbo standartus. Taip pat teigiama, jeigu pavyktų priimti šį teisės aktą, TDO narėms taptų lengviau adaptuoti tarptautinius jūrų darbo teisės standartus prie nacionalinių šios srities darbo teisės nuostatų.

⁸¹ www.ilo.org; prisijungimo laikas: 2004-09-25.

Vienas Konvencijos tikslų yra jos greitas įsigaliojimas. Konvencijoje ketinama įtvirtinti ratifikavimo tvarką, kai valstybės narės turės ratifikuoti Konvenciją iškart po jos formalaus priėmimo, t.y. kur kas greičiau nei remiantis anksčiau priimtuose standartuose numatyta tvarka. Manytume, jog šį požymį taip pat galėtume laikyti Konvencijos privalumu. Kaip jau buvo pažymėta anksčiau, naujoji Konvencija konsoliduos jau priimtus TDO standartus, todėl manome, jog vilkinti šio teisės akto ratifikavimo procedūrą nėra prasmės, kadangi su į Konvenciją įtraukiamų TDO standartų tekstais valstybės narės jau turėjo galimybę susipažinti. Na nebent susipažinti iš naujo gali prireikti su pataisytomis ar atnaujintomis TDO Konvencijomis.

Dar vienas teigiamas aspektas buvo pažymėtas paskutinėje, rugsėjo mėnesį įvykusioje konferencijoje. Teigiama, jog priėmus Konvenciją pagerės jūrininkų gyvenimas, o taip pat laivų savininkams bei vyriausybėms bus lengviau vykdyti savo įsipareigojimus.

Aptariant Konvencijos neigiamas puses, išvelgiame vieną galimą trūkumą. TDO priimdama šią Konvenciją rizikuoja susilaukti priešingo efekto. Vienas šios Konvencijos tikslų yra visuotinis valstybių narių įsipareigojimas TDO Konvencijų nuostatomis. Tačiau, atsižvelgiant į ilgus metus gyvavusią praktiką, kai valstybės narės vengdavo ratifikuoti pavienes Konvencijas, egzistuoja galimybė, kad ratifikuoti Konsoliduotą Konvenciją gali iškilti dar daugiau kliūčių, kadangi Konsoliduota Konvencija reglamentuos kur kas platesnį darbo santykių ratą.

3.2. Tarptautinių teisės aktų įtaka Lietuvos darbo teisės sistemai

Tam, kad tarptautinis teisės aktas įtakotų vidaus teisę būtina, kad jis veiktų vidaus teisėje. Tik veikdamas vidaus teisėje teisės aktas gali pasiekti darbo teisės subjektus, sukurti jiems teises ir pareigas. Teisės aktai įtakoja atskirų valstybių teises sistemas tiek, kiek tai leidžia jų vidaus teisė, t.y. tarptautiniai teisės aktai gali įtakoti valstybių vidaus teisę, tik šioms numačius tokią galimybę. Kitaip tariant, ne tarptautinė teisė, o nacionaliniai įstatymai sprendžia tarptautinių sutarčių vietą nacionalinės teisės sistemoje. Tarptautinių teisės aktų įtaka Lietuvos teisės sistemai įtvirtinta LR Konstitucijoje, kurioje nustatyta, kad tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. LR Konstitucinis teismas nustatė, kad Seimo ratifikuotos LR tarptautinės sutartys turi įstatymo galią. Tarptautinių sutarčių įstatyme nustatyta, kad įsigaliojusias LR tarptautines sutartis Lietuvos Respublikoje privaloma vykdyti⁸². Be to, LR CK numatyta, jeigu LR tarptautinėse sutartyse nustatytos kitokios taisyklės negu tos, kurias numato civilinis kodeksas ir kiti LR įstatymai, taikomos LR tarptautinių sutarčių normos. Remiantis išdėstytais nuostatomis, o ypač numatančia, kad kolizijos atveju tarptautinėms sutartims yra suteikiamas prioritetas prieš vidaus

⁸² Valstybės žinios. 1999, Nr.60-1948;

teisės aktus, galime teigti, jog Lietuvos įstatymai suteikia galimybę tarptautiniams teisės aktams įtakoti Lietuvos teisės sistemą, tačiau tam reikalinga teisės akto ratifikavimo procedūra. Atrodytų kyla klausimas, koks yra ryšys tarp teisės akto ratifikavimo ir jo įtakos valstybės vidaus teisės sistemai. Ratifikuodami vieną ar kitą teisės aktą prisiimame įsipareigojimus jo normas taikyti vidaus teisėje, t.y. pripažįstame tarptautinių teisės aktų įtakos poreikį, nes siekiame, kad ratifikuoto teisės akto nuostatos įtakotų valstybės vidaus teisę.

Vertinant TDO standartų įtaką LR darbo teisės sistemai pastebime, jog Lietuva yra ratifikavusi virš trisdešimt darbo teisės ir tik dvi iš trisdešimt devynių TDO jūrų darbo teisės Konvencijas: 1946 metų 73-ąją konvenciją „Dėl jūreivių sveikatos patikrinimo“ ir 1958 metų 108-ąją konvenciją „Dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų“. Atsižvelgiant į šiose Konvencijose įtvirtintas nuostatas yra rengiami LR teisės aktai. Pavyzdžiui, Jūrininko knygelės išdavimo ir užpildymo taisyklėse numatyta, kad jos yra parengtos pagal Tarptautinės darbo organizacijos 1958 metų Konvencijos Nr.108 „Dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų“ nuostatas ir nustato jūrininko knygelės išdavimo, pildymo ir tam būtinų dokumentų pateikimo tvarką⁸³. Tačiau turėdami omenyje, kad Lietuvos jūrų darbo teisę įtakoja tik dvi TDO Konvencijos, galime teigti, kad TDO standartų įtaka Lietuvos jūrų darbo teisei yra minimali.

Kadangi Lietuva yra ne tik TDO, bet ir Europos Sąjungos bei Tarptautinės jūrų organizacijos narė, mūsų šalies vidaus teisei įtaką daro ir pastarųjų organizacijų teisės aktai. Saugios laivybos įstatyme⁸⁴ numatyta, kad šio įstatymo tikslas yra Lietuvos Respublikoje įgyvendinti Tarptautinės jūrų organizacijos ir Europos Sąjungos teisės aktus saugios laivybos srityje⁸⁵. Prekybinės laivybos įstatyme numatyta, kad jo nuostatos yra suderintos su šio įstatymo priede nurodytais Europos Sąjungos teisės aktais⁸⁶.

Apibendrinant šį skyrių, galima pasakyti, kad iš vienos pusės, konsoliduoti TDO Konvencijas būtina, iš kitos, šis procesas gali nepasiekti iškelto tikslo. Konsolidacija reikalinga, tam, kad valstybėms narėms būtų patogiau ir paprasčiau įsipareigoti TDO Konvencijų nuostatoms. Be to, į vieną teisės aktą sujungus TDO Konvencijas, bus suteikta daugiau nuoseklumo ir aiškumo, greitesnio ir visuotinio egzistuojančių TDO standartų pritaikomumo. Dar vienas konsoliduotos Konvencijos privalumas yra greitas jos įsigaliojimas, be to, kaip teigiama, viename teisės akte įtvirtinti standartai labiau užtikrins darbuotojų teisių apsaugą bei palengvintų vyriausybių bei laivų savininkų įsipareigojimų vykdymą. Konvencijos rizika slypi tame, kad tokios plačios apimties teisės aktą, dar labiau nei pavienius TDO standartus, gali būti vengiama implementuoti į vidaus teisę.

⁸³. LR susisiekimo ministerijos 1993 m. birželio 21 d. įsakymas Nr. 231 „Jūrininko knygelės išdavimo ir užpildymo taisyklės“ // Valstybės žinios. 1995, Nr. 27-621;

⁸⁴ Valstybės žinios. 2000, Nr. 75-2264;

⁸⁵ Valstybės žinios. 2000, Nr. 75-2264;

⁸⁶ Valstybės žinios. 1996, Nr. 101-2300.

Lietuvos teisės aktuose įtvirtintos nuostatos suteikia galimybę tarptautiniams teisės aktams įtakoti Lietuvos vidaus, tame tarpe ir darbo teisę, tačiau tam reikalinga teisės akto ratifikavimo procedūra. Lietuvos darbo teisės sistemą įtakoja TDO, TJO bei Europos Sąjungos teisės aktai.

IŠVADOS

1. Darbas „tradicinėmis“ sąlygomis neturi tokių ypatumų kaip darbas laive. Darbas laivuose yra viena iš sričių, kurioje dirbantiems asmenims tenka dirbti ypatingomis darbo sąlygomis lyginant su dirbančiais ne tokiose specifinėse srityse. Laivų darbuotojai dirba sunkiomis, kenksmingomis, normalių darbo sąlygų neatitinkančiomis darbo sąlygomis. Būtent darbo laivuose pobūdis ir nulemia būtinybę diferencijuoti darbo santykius laivuose reglamentuojančius teisės aktus.

2. TDO teisinė bazė yra pakankamai išsami ir visapusiška reguliuoti jūrų darbo santykius. Tačiau egzistuoja problema,- TDO valstybės narės yra linkę įsipareigoti ne visiems TDO standartams. Todėl šios organizacijos priimtose Konvencijos ir kiti normatyvai, kurie galėtų būti geru pavyzdžiu kuriant nacionalinę jūrų darbo teisę, ne visada turi galimybę būti įgyvendinti. Lietuvoje darbo santykiai laivuose reguliavimo sistema kai kuriais aspektais nėra tokia išsami kaip TDO, be to stokoja aiškumo. Pavyzdžiui, jūrininko darbo užmokestis Lietuvoje yra reguliuojamas diferencijuotai, tačiau bendrieji bei specialieji teisės aktai nustato „išsklaidytą“, neišsamią, neadekvačią darbo užmokesčio reguliavimo sistemą. Neišanalizavus apmokėjimą už darbą laivuose reglamentuojančių TDO Konvencijų būtų sudėtinga suvokti iš ko susideda jūrininko darbo užmokestis, kad egzistuoja jūrininkų darbo laivo reiso metu ir krante apmokėjimo skirtumai ir pan. Minimalus Lietuvos jūrininkų darbo užmokestis yra nustatomas bendruoju teisės aktu, kas mūsų manymu, nėra adekvatu turint omeny ypatingą darbo laivuose pobūdį bei sunkias darbo sąlygas. Galima teigti, jog Lietuvos jūrų darbo teisėje egzistuoja problema,- nemaža dalis jūrų darbo santykių reguliuojami darbo kodekso normomis, kurios dažnai neatitinka darbo laivuose specifikos dėl to neadekvačiai reguliuoja šios srities santykius. Dar vienas trūkumas slypi tame, kad darbo kodeksas dažniausiai duoda nekonkrečias nuorodas į specialiuosius įstatymus ir tai, ko kodeksas nereguliuoja tenka „rankiotis“ iš atskirų teisės aktų. Todėl yra sudėtinga susivokti, kur kokiame teisės akte yra reguliuojami vieni ar kiti jūrų darbo santykių aspektai, ir ar išvis reguliuojami.

3. Keletas spragų egzistuoja tiek TDO, tiek Lietuvos teisės aktuose. Pavyzdžiui TDO Konvencijoje Nr. 22 „Dėl jūreivių samdos sutarties“ nustatyta, jeigu laive yra sudaromas įgulos narių sąrašas tai šiame sąraše turi būti registruojamos darbo sutartys su jūrininkais. Ši nuostata suponuoja spragą, kadangi darbo sutarčių registraciją sieja su laivo įgulos narių sąrašo sudarymu, t.y. nenustato privalomo darbo sutarčių registravimo. Nagrinėjant jūrininkų kasmetinių apmokamų atostogų vietos klausimą Lietuvos teisės aktuose neteko rasti tai reglamentuojančių nuostatų. „Tradicinėse“ srityse dirbantiems asmenims atostogų vietos klausimas gali būti

neaktualus, tačiau jūrininkams tai gali turėti esminę reikšmę. Manome, jog tai yra įstatymų trūkumas, kurį būtina panaikinti sureguliuojant atostogų vietos aspektą.

4. Kalbant apie neatitikimus, keletą jų galima aptikti. Lietuvos jūrų darbo teisinė bazė nesutampa su TDO bei Europos Sąjungos teisės aktais reguliuojančiais poilsio laiką. Pavyzdžiui pagal Lietuvos teisę vienas iš dviejų periodų, į kuriuos gali būti dalijamas poilsio laikas, negali būti trumpesnis negu 5 valandos, tuo tarpu remiantis TDO bei ES normatyvais, nustatoma, kad vienas poilsio laiko periodas turi būti ne trumpesnis nei 6 valandos. Lietuvos bei tarptautinių aktų nuostatos taip pat prieštarauja darbo laiko trukmės aspektu. Pagal Lietuvos įstatymus, darbo laiko grafike turi būti nustatoma iki 12 valandų per parą darbo laiko norma. TDO bei ES standartai leidžia nustatyti iki 14 valandų per parą darbo trukmę.

5. Absoliučiai vieningo jūrų darbo santykių reguliavimo kol kas nėra. Negalime teigti, jog tarptautinių bei Lietuvos teisės aktų nuostatos šioje srityje yra visiškai nesuderintos ar skiriasi iš esmės, tačiau tam tikrų neatitikimų bei prieštaravimų, kaip pastebime, egzistuoja. Tačiau, manome, jog tokia situacija yra pilnai pateisinama, kadangi Lietuva dar visai neseniai tapo ES nare, todėl nespėjo harmonizuoti nacionalinės teisės su ES teise. Tai, kad Lietuvos jūrų darbo teisė nėra harmonizuota su TDO taip pat yra normalus reiškinys, kadangi, kaip jau minėjome, Lietuva yra ratifikavusi viso labo tik dvi jūrų darbo Konvencijas.

PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS

Atsižvelgdami į tai, kas buvo pasakyta, norime pasiūlyti Lietuvos įstatymų leidėjams koncentruotis ne tik ties bendrųjų darbo teisės normų leidyba, bet ir labiau išigilinus į jūrų darbo santykių specifiką, šios srities darbo santykius reguliuoti kuo labiau diferencijuotai. Kadangi, kaip jau minėjome, darbo laivuose santykiai reguliuojami pakankamai neintegruotai, manytume, kad būtų visiškai pagrįsta jūrų darbo santykius sureguliuoti priimant atskirą – jūrų darbo kodeksą. Šiame teisės akte galėtų būti susistemintos darbo laivuose teisės normos ir tokiu būdu sukurta aiški, išsami ir visapusiška šios srities darbo santykių reguliavimo sistema. Taip pat yra būtina nacionalinius teisės aktus kuo labiau suderinti su tarptautiniais normatyvais, ypač tais, kurie palankiau reguliuoja jūrininkų darbo sąlygas nei vidaus teisės aktai. Manome, jog Lietuvai būtų labai naudinga ratifikuoti kuo daugiau TDO jūrų darbo Konvencijų, o ypač Konsoliduotą jūrų darbo Konvenciją ir remiantis jos nuostatomis tobulinti bei harmonizuoti Lietuvos jūrų darbo teisę.

Naudotos literatūros sąrašas

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius, 1996.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr.64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. VIII-1864.
4. Lietuvos Respublikos vidaus vandenų transporto kodeksas // Valstybės žinios. 1996, Nr.105-2393.
5. Lietuvos Respublikos Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų ratifikavimo įstatymas // Valstybės žinios. 1997, Nr.95-2380; 1999, Nr. 38-1154
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003. Nr.70-3170.
7. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 73 – 3085.
8. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 6, 17, 27 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 75-3474.
9. Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas Nr. I-1513 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 101- 2300.
10. Lietuvos Respublikos saugios laivybos įstatymas VIII-1897 // Valstybės žinios. 2000. Nr. 75-2264.
11. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio drausimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110 – 3207.
12. Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 60-1948.
13. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
14. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585.
15. Lietuvos Respublikos Užsienio valiutos Lietuvos Respublikoje įstatymas // Valstybės Žinios. 1993, Nr. 28-640.
16. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios. 1994 Nr. 49-913. Konvencijų tekstus žr. Valstybės žinios. 1996. Nr. 27-647; Nr. 28-670; Nr. 30-735.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“ //Valstybės žinios, 2003. Nr. 14-559.

18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 48-2120, Valstybės žinios. 2003. Nr. 49 (*atitaisymas*).
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 “Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo” // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-413.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 2004, Nr.162-5905.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 “Dėl Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos” // Valstybės Žinios. 2003, Nr.52-2326.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. liepos 2 d. nutarimas Nr. 839 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 149 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui” // Valstybės žinios. 2004, Nr.105-3893.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 19 d. nutarimas Nr. 748 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2001. Nr. 53 – 1881.
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 01 28 nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr.11-396.
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl Kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2003. Nr. 39-1787.
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003. Nr. 73 - 3375.
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimas Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios'2004 Nr.46-1511.
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d.nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos“ // Valstybės žinios. 2003 Nr.11-412

29. Lietuvos Respublikos finansų ministerijos 2002 m. rugsėjo 6 d. įsakymas Nr. 277 „Dėl Jūrininkų už darbą laivo reiso metu gautų pajamų nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr.90 - 3865.
30. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro įsakymas 2001 m. birželio 29 d. Nr. 216 „Dėl darbų saugos laivuose bendrųjų taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.30-1089.
31. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. 12 „Dėl tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statuto patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1998. Nr. 12-283.
32. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. 398 „Dėl susisiekimo ministro 1998 m. sausio 15 d. įsakymo Nr. 12 "Dėl Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statuto patvirtinimo" dalinio pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2001. Nr. 99 – 3566.
33. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymas Nr. 364 „Dėl tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr.121-2858.
34. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2003 m. balandžio 28 d. įsakymas Nr. 3-284 „Dėl Locmano liudijimo išdavimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 50 – 2226.
35. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. balandžio 14 d. įsakymas Nr. 165 „Dėl Lietuvos Respublikos jūrinių laipsnių diplomų ir kvalifikacijos liudijimų išdavimo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1998. Nr. 46 - 1283.
36. Bendras kelių žinybų 2001 m. rugpjūčio 24 d. įsakymas Nr. 449/254/10 „Dėl Minimalių medicinos pagalbos teikimo laivuose reikalavimų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2001. Nr. 75-2659.
37. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1993 m. birželio 21 d. įsakymas Nr. 231 „Jūrininko knygelės išdavimo ir užpildymo taisyklės“ // Valstybės žinios, 1993. Nr.25 - 595; 1995. Nr.27- 621.
38. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2004 m. kovo 24 d. įsakymas Nr. 3-135 „Dėl Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1993 m. birželio 21 d. įsakymo Nr. 231 „Dėl jūrininko knygelės išdavimo ir užpildymo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės žinios, 2004, Nr. 49-1607.
39. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2002 m. rugsėjo 6 d. įsakymas Nr. 277 „Dėl Jūrininkų už darbą laivo reiso metu gautų pajamų nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr. 90-3865.

40. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2002 m. birželio 25 d. įsakymas Nr. 3-318 „Dėl biudžetinės įstaigos Lietuvos saugios laivybos administracijos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr. 68 -2803.
41. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2003 m. kovo 28 d. įsakymas Nr. 3-233 „Dėl Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2002 m. birželio 25 d. įsakymo Nr. 3-318 ir Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2002 m. birželio 25 d. įsakymo Nr. 3-320 pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 37-1630.
42. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ // Valstybės žinios, 2000. Nr.47-1365.
43. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 2001 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. 216 „Dėl Darbų saugos laivuose bendrųjų taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2001. Nr. 111- 4047; Valstybės žinios, 2002. Nr. 30- 1089.
44. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos 2004 m. balandžio 22 d. įsakymas Nr. 1-108 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo reglamento patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 80-2860.

Tarptautiniai teisės aktai

1. Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921, No 16 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
2. Konvencija Nr. 19 Dėl šalies ir užsienio piliečių lygių teisių atlyginant žalą, įvykus nelaimingiems atsitikimams 1925, (Lietuvoje ratifikuota 1934 m.) // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
3. Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926, No 22 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
4. Repatriation of Seamen Convention, 1926, No 23 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
5. Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929, No 27 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
6. Protection against Accidents (Dockers) Convention (Revised), 1932, No 32 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> .
7. Holidays with Pay Convention, 1936, No 52 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

8. Officers' Competency Certificates Convention, 1936, No 53 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> .
9. Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936, No 55 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
10. Sickness Insurance (Sea) Convention, 1936, No 56 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
11. Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936, No 57 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
12. Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, No 58 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
13. Konvencija Nr. 73 „Dėl jūreivių sveikatos patikrinimo“ // Valstybės Žinios, 1997.10.22, Nr.: 95 – 2381.
14. Certification of Able Seamen Convention, 1946, No 74 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
15. Protection of Wages Convention, 1949, No 95 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> .
16. Konvencija Nr. 108 „Dėl jūreivių nacionalinių asmens pažymėjimų“ // Valstybės žinios, 1997, Nr. 95-2382.
17. Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958, No 109 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
18. Konvencija Nr. 113 „Dėl žvejų sveikatos patikrinimo“ // http://www.socmin.lt/upload/200211/113-k_n.doc
19. Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959, No 114 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
20. Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966 No 125 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
21. Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, 1966, No 126 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
22. Minimum Wage Fixing Convention, 1970, No 131 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
23. Holidays with Pay Convention (Revised), 1970, No 132 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
24. Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970, No 133 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

25. Prevention of Accidents (Seafarers) Convention, 1970, No 134 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
26. Dock Work Convention, 1973, No 137 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
27. Minimum Age Convention, 1973, No 138 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
28. Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976, No 145 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
29. Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976, No 146 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
30. Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976, No 147 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
31. Protocol of 1996 to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976, No 147 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
32. Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, No 148 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
33. Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979, No 152 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
34. Occupational Safety and Health Convention, 1981, No 155 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
35. Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, No 155 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
36. Seafarers' Welfare Convention, 1987, No 163 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
37. Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987, No 164 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
38. Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987, No 166 // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
39. Konvencija Nr.173 "Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo jų darbdaviui tapus nemokiu" 1992 m. // Valstybės žinios, 1996, Nr. 31 – 768.
40. Konvencija Nr. 178 "Dėl jūreivių darbo ir gyvenimo sąlygų inspekcijos" // Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, - 2001. P. 42
41. Konvencija Nr. 179 "Dėl jūrininkų samdos ir įdarbinimo" // Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, - 2001. P. 43.

42. Konvencija Nr. 180 „Dėl jūrininkų darbo laiko ir laivo įgulos komplektavimo” // Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, - 2001. P. 44.
43. International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 // <http://www.imo.org/home.asp>
44. International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW), 1978// http://www.imo.org/Conventions/contents.asp?topic_id=258&doc_id=680
45. International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel (STCW-F), 1995 // http://www.imo.org/Conventions/contents.asp?topic_id=258&doc_id=680.
46. Europos Sąjungos Tarybos 1999 m. birželio 21 d. direktyva 1999/63/EB „Dėl Europos Bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo“ // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=17874&Condition2=>:
47. Europos Parlamento ir Tarybos 1999 m. gruodžio 13 d. direktyva Nr. 1999/95/EB „Dėl jūrininkų darbo valandoms į Bendrijos uostus įplaukusiuose laivuose taikomų nuostatų įgyvendinimo“ // <http://www3.lrs.lt/cbin/eu/preps2?Condition1=23167&Condition2=>.
48. Europos Sąjungos Tarybos 1980 m. spalio 20 d. direktyva 1980/987/EE „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“ // <http://ccvista.taix.be/show.asp?link=/Fulcrum/CCVista/LT/31980L0987-LT.doc>:
49. Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/74/EB „iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo“ // <http://ccvista.taix.be/show.asp?link=/Fulcrum/CCVista/LT/31980L0987-LT.doc>.
50. Europos Sąjungos Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ // <http://ccvista.taix.be/show.asp?link=/Fulcrum/CCVista/LT/32001L0023-LT.doc>.

Teisės literatūra

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, I-II dalis. Vilnius: Justitia, -2003.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. Vilnius: Justitia, -2004.

3. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras,- 2001.
4. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Eugrimas,- 2004.
5. Tarptautiniai darbo standartai. Tarptautinis darbo biuras. Vilnius: LDS,-1995.
6. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia,-1999.
7. Kišonaitė G. Klaipėdos valstybinio jūrų uosto teisinis statusas. Vilnius: Justitia, - 2002.
8. Kvietkauskas V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 1998.
9. Vaitkevičiūtė A. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 1999.

Periodinė literatūra

1. Listopad J. Be jūrinių kadru ir laivyno Lietuva nebebus jūrų valstybė // Klaipėda, 2002 geg. 25.
2. Kišonas A. Lietuvos jūrų transporto ir jūrų teisės raida // Mokslas ir gyvenimas. 1998, Nr. 8.

Teismų praktika

1. European court Case C-53/88 Commission v. Hellenic Republic
//http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=688J0053&lg=LT.

Statistiniai rinkiniai

1. Development and implementation of a new shipping policy in Lithuania. Policy Research Corporation: sound solutions based on scientific research. 2004.

Kiti šaltiniai

1. TDO konvencijos ir rekomendacijos: <http://www.ilo.org>.
2. Tarptautinė jūrų organizacija www.imo.org
3. Tarptautiniai teisės aktai dėl jūrininkų ar žvejų darbo, gyvenimo, sveikatos ir saugumo:
<http://www.imo.org/home.asp>
4. Lietuvos statistikos departamento duomenys www.std.lt
5. Europos Sąjungos teisės aktai: <http://ccvista.taiex.be>

SANTRAUKA

Lietuva būdama jūrine valstybe turi stiprią motyvaciją sukurti patrauklią, jūrininkų interesus atitinkančią, darbo santykių sistemą. Visos jūrinės valstybės suinteresuotos, kad jų piliečiai jūrininkai dirbtų nacionaliniuose laivynuose, o ne būtų priversti ieškotis darbo kitų valstybių ar „patogių vėliavų“ laivuose. Darbe nagrinėjami darbo laivuose ypatumai remiantis teisės aktų diferenciacijos principu, t.y. nagrinėjama, kaip darbo santykiai yra reglamentuojami bendruosiuose ir specialiuosiuose teisės aktuose. Darbo santykių įvairių institutų analizė atliekama lyginant bendrai visiems darbuotojams ir tik jūrininkams taikomas nuostatas, siekiant išryškinti darbo laivuose specifiką. Darbe remiamasi tarptautiniais: TDO ir ES bei Lietuvos teisės aktais. Darbo laivuose specifika atskleidžiama nagrinėjant svarbiausius darbo santykių aspektus. Aptariami reikalavimai jūrininkams priimant į darbą laive, taip pat analizuojamos darbo sutartys su jūrininkais bei jų sąlygos,- apmokėjimas už darbą, darbo ir poilsio laikas, atostogos. Taip pat nagrinėjama darbų sauga, ją vykdančios institucijos bei atsakomybė už darbuotojų patirtą žalą. Darbe taip pat aptariamas TDO Konsoliduotas jūrų darbo Konvencijos projektas. Ši priemonė yra skirta palengvinti TDO standartų ratifikacijos procedūrą, t.y., kad valstybės narės galėtų vienu ratifikacijos aktu į vidaus teisę implementuoti kuo daugiau TDO jūrų darbo Konvencijų ir tokiu būdu harmonizuoti TDO bei nacionalinių jūrų darbo teisės aktų nuostatas.

SUMMARY

Lithuania as a marine state is strongly motivated to create a favourable employment relationship system satisfying the interests of seamen. All marine states are interested that their citizens would work in national fleets and would not be forced to look for work on the ships of other states or on the ships of “convenient flags”. Work analyses the peculiarities of work on ships on the basis of legal act differentiation, i.e. it analyses how employment relationships are regulated by general and specific legal acts. The analysis of employment relationships of different institutions is performed by comparing provisions applied to employees in general and to seamen exclusively in order to highlight the peculiarities of work on ships. The work is based on international: ILO and EU and Lithuanian legal acts. The peculiarities of work on ships is revealed examining main aspects of employment relationships. Employment requirements for seamen as well as employment contracts with seamen and the terms and conditions thereof: payment, work and rest time, vacations – are analysed. Work safety, implementing authorities and liability for injuries of the employees are also discussed. The analysis of the project of ILO consolidated maritime labour conventions is provided. This instrument is intended to facilitate the procedure of ILO standard ratification, i.e. to enable the member states to implement more ILO maritime labour conventions into national law by one ratification act and this way to harmonize the provisions of ILO and national maritime labour legal acts.

Darbas pabaigtas 2004 m. spalio 30 d.