

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Džiugo Balčiūno,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**Darbuotojų komandiravimas Europos Sąjungoje
Posting of Workers in the European Union**

Vadovas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentas: doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius
2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe yra nuosekliai analizuojamas ir vertinamas darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje teisinis reguliavimas, komandiruito darbuotojo Europos Sąjungoje teisinė padėtis ir darbuotojų komandiravimo direktyvų įgyvendinimas Lietuvoje nagrinėjant temai aktualius teisės aktus, teismų praktiką bei teisės doktriną. Kartu analizuojamos ir vertinamos dėl šių aspektų praktikoje kylančios teisinės problemos.

Pagrindiniai žodžiai: darbuotojų komandiravimas, komandiruotas darbuotojas, Europos Sąjungos teisinis reguliavimas, valstybių narių nacionalinė teisė.

This work consistently analyzes and evaluates the legal regulation of the posting of workers in the European Union, the legal status of a posted worker in the European Union and the implementation of the Posting of Workers Directives in Lithuania by examining relevant legislation, case law and legal doctrine. At the same time, the legal problems arising from these aspects in practice are analyzed and assessed.

Keywords: posting of workers, posted worker, European Union law, national law of the Member States.

TURINYS

ĮVADAS	4
1. DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMO EUROPOS SĄJUNGOJE TEISINIS REGULIAVIMAS	7
1.1. Darbuotojų komandiravimo samprata ir požymiai.....	7
1.2. Europos Sąjungos teisiniai instrumentai ir pagrindas	13
2. KOMANDIRUOTAS DARBUOTOJAS EUROPOS SĄJUNGOJE.....	25
2.1. Komandiruoto darbuotojo teisinė padėtis	25
2.2. Komandiruotės trukmė	30
3. DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMO DIREKTYVŲ ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE	33
IŠVADOS	39
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	41
SANTRAUKA	46
SUMMARY	47

IVADAS

Nagrinėjamos temos aktualumas. Remiantis Europos Komisijos oficialiai publikuotais duomenimis, 2019 m. komandiruočių darbuotojų skaičius Europos Sąjungoje pasiekė net 3 milijonus (Fries-Tersch *et al.*, 2021, p. 14). Yra sudėtinga tiksliai įvertinti, kokius skaičius matysime 2020-2021 m. statistikoje, kadangi dėl COVID-19 sukeltos pandeminės situacijos ir tam tikrų kelionių apribojimų vidaus Europos Sąjungos rinkoje duomenys gali būti ne visai objektyviai atspindintys realų vaizdą. Statistika rodo ir tai, kad 2011–2017 m. laikotarpy darbuotojų komandiravimo mastas apytiksliai padidėjo net 93 proc., nors 2007–2010 m. laikotarpy buvo pastebimas ir sąstingis (tikėtina dėl tuometinės ekonominės krizės sukeltų padarinių), visgi pastebima, kad 2012–2018 m. laikotarpy kasmet komandiruočių skaičius vidutiniškai padidėjo 12 proc. (Fries-Tersch *et al.*, 2020, p. 94). Šio darbo autoriaus nuomone, įvertinus šiuos statistinius duomenis, 2020-2021 m. laikotarpy būtų galima tikėtis trumpalaikio sąstingio, bet po kurio darbuotojų komandiravimo mastai tikėtina toliau nuosekliai kasmet turėtų didėti bent 6 proc. Nagrinėjant Europos Sąjungos situaciją ekonominėje ir darbo rinkos srityse, pastebima, kad iki 21 amžiaus valstybių narių darbo rinkos buvo ganėtinai uždaros ir savaime išsilaikančios. Tačiau laikui bėgant, vienoms valstybėms narėms trūko darbo jėgos ar aukštesnės kvalifikacijos specialistų. Atitinkamai, darbuotojų komandiravimas vis populiarėjo, todėl ir galime pastebėti, kad atsirado poreikis pirmajai 1996 m. darbuotojų komandiravimo direktyvai. Įžengus į 21 amžių įvairių sričių darbuotojų poreikis augo, ypač Vakarų Europos valstybėse narėse, todėl šiam poreikiui užpildyti darbuotojų komandiravimas tapo vis dažnesniu reiškiniumi. Atitinkamai, dėl šios priežasties galime matyti tiek Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) sprendimų dėl pirmosios darbuotojų komandiravimo direktyvos teisinio reguliavimo. Sulaukus nemažai kritikos dėl pirmosios direktyvos teisinio reguliavimo, 2014 m. buvo priimta direktyva, kuri siekia užtikrinti pirmosios darbuotojų komandiravimo direktyvos vykdymą. Vos po 4 metų jau matyti, kad 1996 m. priimta pirmoji direktyva buvo stipriai peržiūrėta. Taigi, galima įžvelgti tendenciją, jog Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas skiria vis didesnę dėmesį darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje teisiniam reguliavimui. Darbo autoriaus nuomone, augant darbuotojų komandiravimo mastams, atitinkamai iškyla poreikis ir tinkamam teisiniam reguliavimui, kuriuo būtų užtikrintos teisingos socialinės darbuotojų teisės, kartu per daug nesuvaržant ekonominių laisvių Europos Sąjungos vidaus rinkoje. Atsižvelgiant į visą tai, šio darbo autoriaus nuomone, darbuotojų komandiravimo Europos

Sąjungoje tema šiai dienai yra itin aktuali valstybių narių, tame tarpe ir Lietuvos Respublikos, darbo teisei.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas yra nuosekliai išanalizuoti ir įvertinti darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje teisinį reguliavimą, komandiravimo darbuotojo Europos Sąjungoje teisinę padėtį ir darbuotojų komandiravimo direktyvų įgyvendinimą Lietuvoje. Kartu analizuojamos ir vertinamos dėl šių aspektų praktikoje kylančios teisinės problemos.

Darbo uždaviniai. Norint pasiekti aukščiau nurodytą tikslą, šiame darbe iškeliami šie uždaviniai:

- 1) įvertinti darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje teisinį reguliavimą ir jo nuoseklumą, pokyčius bei problematiką;
- 2) išnagrinėti komandiravimo darbuotojo Europos Sąjungoje teisinę padėtį bei jos pokytį, keičiantis teisiniam reguliavimui;
- 3) atskleisti ir įvertinti darbuotojų komandiravimo direktyvų įgyvendinimą Lietuvoje.

Darbo objektas. Pagrindinis šio darbo objektas yra darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje teisinis reguliavimas, su juo susiję svarbiausi teisės aktai, teismų praktika bei teisės doktrina. Pažymėtina, kad šiame darbe nėra tiriami darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje teisinio reguliavimo ypatumai transporto sektoriuje.

Tyrimo metodai. Šiame darbe naudojami šie tyrimo metodai:

- a) sisteminis – šis metodas naudotas tuomet, kada vertinamas teisinio reguliavimo ir teismų praktikos nuoseklumas, pokyčiai bei kintanti problematika;
- b) lingvistinis – šio metodo pagalba aiškinamasi teisinių ir temai aktualių terminų reikšmė. Lingvistiškai tiriamas teisės aktų, teisės doktrinos ir teismų praktikos turinys;
- c) lyginamasis – šiuo metodu analizuojama komandiravimo samprata ir požymiai Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktuose bei *soft law* šaltiniuose. Taip pat, lyginamos skirtingų teisės aktų nuostatos ir teismų sprendimų išaiškinimai;
- d) loginis – darbo autorius šio metodo pagalba formulavo išvadas bei konstruktyvią nuomonę;
- e) teleologinis – šiuo metodu aiškinamasi, ko teisės aktų leidėjas siekė, priimdamas atitinkamus darbuotojų komandiravimo teisės aktus;
- f) istorinis – šiuo metodu palyginamas nebegaliojančių ir galiojančių teisės aktų turinys, iš esmės siekiant atskleisti teisinio reguliavimo raidą.

Darbo originalumas. Šio darbo originalumas pasireiškia per tai, kad nors Europos Sąjungos valstybių narių teisės mokslininkai yra išleidę pakankamai nemažą kiekį straipsnių, rekomendacijų ar kitų mokslinių šaltinių darbuotojų komandiravimo tematika, tačiau išvelgiama, kad naujojo teisinio reguliavimo kontekste mokslinių tyrimų yra negausu. Šio darbo autoriaus žiniomis, Lietuvos darbo teisės mokslo srities kontekste apskritai yra itin mažai mokslinių šaltinių, kurie tirtų darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje temą. Atitinkamai, pasigendama didesnio dėmesio šiam institutui iš Lietuvos teisės mokslininkų. Taip pat, nagrinėjant per pastaruosius penkerius metus apgintus magistro darbus, pastebėtina tai, kad nėra tokios sistemingos ir nuoseklios darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje teisinio reguliavimo analizės, ypač 2014 m., 2018 m. priimtų direktyvų kontekste. Tiesa, 2017 m. buvo apgintas magistro darbas „Lietuvos darbuotojų siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų“ tema, tačiau šiame darbe yra analizuojamas išskirtinai Lietuvos darbuotojų komandiravimas į kitas valstybes nares. Pažymėtina ir tai, kad 2020 m. yra apgintas magistro darbas, kurio tema „Komandiruojamų darbuotojų darbo santykių reguliavimo ypatumai kelių transporto sektoriuje“, tačiau šis darbas yra orientuotas konkrečiai į darbuotojų komandiravimo kelių transporto sektoriuje ypatumus, o šiame darbe tokie ypatumai nėra tiriami. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad Lietuvoje dar nebuvo taip nuosekliai ir sistemiškai tiriamas darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje teisinis reguliavimas, ypač nuo 2014 m. pasikeitusio teisinio reguliavimo kontekste, todėl šis darbas neabejotinai yra aktualus.

Svarbiausi šaltiniai. Esminis dėmesys šiame darbe yra skiriamas teisės šaltiniams – 1996 m., 2014 m. ir 2018 m. darbuotojų komandiravimo direktyvoms, ESTT praktikai, Lietuvos Respublikos darbo teisės normoms. Be teisės aktų ir teismų praktikos, darbe nagrinėjami ir užsienio teisės moksliniai šaltiniai tokių autorių kaip C. Barnard, P. Craig, G. De Búrca bei P. Van Nuffel ir S. Afanasjeva. Lietuvių kalba nagrinėjamai temai aktualių mokslinių šaltinių yra itin mažai, todėl šiuo atveju pagrindiniai autoriai buvo šie: T. Davulis, V. Petrylaitė ir D. Petrylaitė. Be to, remiamasi ir Europos Sąjungos *soft law* šaltiniais.

1. DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMO EUROPOS SĄJUNGOJE TEISINIS REGULIAVIMAS

Pirmojoje šio darbo dalyje yra siekiama įvertinti darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje (toliau – ES arba Bendrija) teisinio reguliavimo nuoseklumą, pokyčius ir problematiką. Atitinkamai, siekiant šiame darbe dažniausiai vartojamų sąvokų reikšmės tikslumo pirmajame šios dalies skyriuje yra atskleidžiama darbuotojų komandiravimo samprata ir požymiai. Antrajame skyriuje analizuojami darbuotojų komandiravimo ES teisiniai instrumentai ir pagrindas.

1.1. Darbuotojų komandiravimo samprata ir požymiai

Prieš gilinantis į su darbuotojų komandiravimo teisinį reguliavimą, yra itin reikšminga, pirmiausia, atskleisti ir suprasti, kokios yra temai aktualiausių sąvokų reikšmės. Lingvistinė prasme, lietuvių kalbos žodynas žodžiui „komandiruotė“ pateikia kelias reikšmes, pavyzdžiui, tokias kaip „tarnybinis asmens siuntimas kur nors“, „tokia kelionė“ arba „komandiravimo raštas“ (Lietuvių kalbos žodynas, 2018). Taigi, iš esmės pateikiamos trys skirtingos lingvistinės reikšmės: a) su darbo santykiais susijęs veiksmas, kai darbdavys ar įgaliotas asmuo darbo tikslu siunčia darbuotoją į kitą vietą (nei jo įprasta darbo vieta); b) tam tikro pobūdžio kelionės apibūdinimas; c) su darbo santykiais susijusio rašto apibūdinimas. Akivaizdu, kad tai nėra teisinio pobūdžio žodyno ar kokio šiuo metu galiojančio teisės akto pateiktas žodžio reikšmės aiškinimas, tačiau šiuo atveju visgi galima kritikuoti ir tikriausiai tam tikra prasme suprasti aukščiau minėtą pirmąją reikšmę ir ten vartotino žodžio „tarnybinis“ tikslą. Šiandieninio teisinio reguliavimo kontekste teisininkams yra įprasta žodžius „tarnyba“ ar „tarnybinis“ matyti teisės aktuose, reguliuojančiuose su valstybės tarnyba susijusius klausimus, pavyzdžiui, vien Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme galime įžvelgti, kad šie ar tapatūs žodžiai vartotini net daugiau nei 350 kartų bei ir tai, kad čia vartotina tokia sąvoka kaip „tarnybinė komandiruotė“ (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 2018). Šio darbo autoriaus nuomone, toks žodis lietuvių kalbos žodyne yra galimai išlikęs todėl, kad tai galėjo lemti faktas, kad iki 2017 m. galiojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Senasis darbo kodeksas) nuostatuose, susijusiuose su komandiravimu, buvo naudojamas būtent toks žodžių junginys kaip „tarnybinė komandiruotė“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Taip pat, dabar jau nebegaliojantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas buvo įtvirtinęs nuostatą, kuria paaiškinama tarnybinės

komandiruotės reikšmė, t. y. kad tarnybine komandiruote laikomas darbuotojo išvykimas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas). Vėlgi čia žodis „tarnybinė“ neatskiriamas nuo komandiruotės sąvokos. Žinoma, galima būtų daryti ir tokią išvadą, kad čia Lietuvos Respublikos Vyriausybė (toliau – Vyriausybė) reguliuoja su valstybės tarnybos santykiais susijusias komandiruotes, tačiau sistemiškai nagrinėjant to paties Vyriausybės nutarimo turinį, matyti, kad čia teigiama ir tai, kad šis nutarimas reglamentuoja klausimus, kai darbdaviu yra fizinis asmuo, įmonė, įstaiga ar organizacija, išskyrus biudžetines įstaigas (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas). Kalbant šiuo klausimu jau apie galiojantį nacionalinį teisinį reguliavimą, Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 107 straipsnio 1 dalis komandiruotės sąvoką aiškina taip – darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Pažymėtina tai, kad jokioje kitoje Darbo kodekso nuostatoje tarnybinės komandiruotės sąvoka nėra vartotina. O štai šiuo metu galiojančiame Vyriausybės nutarime, kuriame nustatytos taisyklės, *inter alia*, taikomos ir valstybės tarnautojams, nustatant, ką šio nutarimo kontekste reiškia komandiruotės sąvoka, nėra vartojamas žodis „tarnybinė“, nors dar iki 2018 m. birželio 30 d. galiojusi šio Vyriausybės nutarimo redakcijoje buvo numatyta tarnybinės komandiruotės sąvoka (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas). Tačiau pažymėtina, kad galiojantys teisės aktai šių sąvokų nesutapatina ir iš esmės suteikia kitokias reikšmes. Nagrinėjant šiai dienai galiojančius teisės aktus, pastebėtina tokia tendencija, kad termino tarnybinė komandiruotė naudojimas dažniausiai sutinkamas su valstybės tarnyba susijusiuose santykiuose, pavyzdžiui, atskirų valstybės institucijų įsakymuose, kuomet tam tikras valstybės tarnautojas yra siunčiamas į komandiruotę. Atsižvelgiant į tai, galima prielaida, kad teisine prasme sąvokų „komandiruotė“ ir „tarnybinė komandiruotė“ nereikėtų laikyti tapačiomis pagal reikšmę, o tarnybinę komandiruotę iš esmės laikyti, pavyzdžiui, atskira komandiruotės rūšimi. Atitinkamai, šiame darbe analizuojant darbuotojų komandiravimo teisinį reguliavimą, kiek tai susiję su Lietuvos nacionaline teise, komandiruotės sąvoka yra suprantama tokia, kokią ją pateikia šiai dienai galiojančio Darbo kodekso 107 straipsnio 1 dalis.

Nustačius darbuotojų komandiravimo sampratą Lietuvos nacionalinės teisės lygmeniu, šio darbo kontekste ypatingai svarbu atskleisti šio instituto sampratą Europos Sąjungos lygmeniu. Lietuviški terminai „komandiruotė“ arba „komandiravimas“ išvertus į anglų kalbą geriausiai atitinka terminus „*secondment*“ arba „*posting*“. Vėlgi, lingvistine

prasme „*secondment*“ reikšmę Kembridžo žodynas iš esmės aiškina taip, kad tai laikotarpis, kai darbuotojas siunčiamas dirbti kitur, jog padidintų ten esantį darbuotojų skaičių, pakeistų kitus darbuotojus arba keistųsi su jais patirtimi ar įgūdžiais (Cambridge dictionary, 2022). ES teisės šaltiniai žodžio „*secondment*“ iš esmės nevartoja, atitinkamai nepateikia ir jo reikšmės. Taigi ES kontekste minėtas terminas „*posting*“ yra kur kas aktualesnis. Šiuo atveju darbuotojų komandiravimas prilyginamas angliškam terminui „*posting of workers*“. Pažymėtina, kad darbuotojų komandiravimo sąvokos reikšmę ES iš esmės aiškina per teisės šaltiniuose pateiktus komandiravimo požymius (formas) bei komandiruoto darbuotojo sampratą. ES kontekste komandiruotas darbuotojas reiškia darbuotoją, kurį darbdavys laikinai siunčia teikti paslaugų į kitą ES valstybę narę pagal paslaugų sutartį, komandiravimą grupės (organizacijos) viduje arba per laikinojo įdarbinimo agentūrą. Šioje vietoje Europos Komisija pažymi ir tai, kad komandiruotas darbuotojas neturi būti tapatinamas su darbuotojų mobilumu ES, kadangi komandiravimo atveju darbuotojai į kitą valstybę narę yra siunčiami tik tam tikram laikui, todėl pastarieji nėra integruojami į vietinę valstybės narės darbo rinką (European Commission, 2022).

Komandiruoto darbuotojo sąvoka atskleidžiama ir vienoje iš pirmųjų darbuotojų komandiravimo direktyvų, t. y. 1996 m. gruodžio 16 d. direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Direktyva 96/71/EB) (Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva). Direktyvos 96/71/EB 2 straipsnis, *inter alia*, numato, kad tai darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Tačiau įdomu tai, kad ši direktyva toliau nei nurodo, nei paaiškina, ką šiuo atveju reiškia „ribotą laiką“. Ilgainiui ESTT priėmė ne vieną sprendimą, kuriame turėjo išaiškinti, ką reiškia terminas „ribotas laikas“. Štai, pavyzdžiui, sprendime *Gebhard* teismas nurodė, kad veiklos laikinumas turi būti nustatytas atsižvelgiant ne tik į paslaugos teikimo trukmę, tačiau ir į jos reguliarumą, periodiškumą ar tęstinumą (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1995 m. lapkričio 30 d. sprendimas byloje Nr. C-55/94). Tačiau sprendime *Trojani* ESTT išaiškino, kad veikla, vykdoma nuolat arba nesusijusi su jokiais išankstiniais apribojimais laike, nebūtų laikoma paslauga, kaip apibrėžta sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 56 straipsnyje (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2004 m. rugsėjo 7 d. sprendimas Nr. C-456/02; Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo). Akivaizdu, kad tokia ganėtinai nenuosekli teismų praktika šiuo atžvilgiu nesuteikia jokio konkretumo. Tačiau 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES (toliau – Direktyva 2014/67/ES), kuri detaliau analizuojama sekančiame šios dalies skyriuje, numatė kriterijus, kuriais remiantis būtų paprasčiau įvertinti laikino darbo pobūdį (Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m.

gegužės 15 d. direktyva). Taigi, siekdamas įvertinti komandiruojo darbuotojo vykdomos veiklos laikinumą, pagal Direktyvos 2014/67/ES 4 straipsnio 3 dalį valstybės narės gali visų pirma įvertinti: a) ar darbas priimančiojoje valstybėje narėje atliekamas ribotą laiką; b) ar darbuotojas komandiruojamas į kitą valstybę narę nei ta, kurioje šis darbuotojas įprastai dirba; c) ar komandiruotas darbuotojas, atlikęs darbus ar suteikęs paslaugas, dėl kurių jis buvo komandiruotas, grįžta arba yra numatoma, kad jis grįš toliau dirbti į valstybę narę, iš kurios jis buvo komandiruotas; d) ar komandiruojantis darbdavys pasirūpina kelione, suteikia maitinimą ar apgyvendinimą arba kompensuoja šias išlaidas, ir prireikus, kaip tai yra suteikiama arba nurodomas tokių išlaidų kompensavimo būdas; e) kokią dieną prasidėjo komandiravimas; f) veiklos pobūdį; g) bet kokius ankstesnius laikotarpius, kai pareigas ėjo tas pats arba kitas komandiruotas darbuotojas. Kartu svarbu pabrėžti, kad šie elementai yra orientaciniai veiksniai, kuomet kompetentinga institucija atlieka bendrą vertinimą, todėl neturėtų būti vertinami atskirai (Direktyvos 2014/67/ES 4 straipsnio 1 dalis).

Direktyvos 96/71/EB 2 straipsnio 2 dalis nustato ir itin įdomų momentą, čia numatoma, kad darbuotojo samprata yra aiškinama vadovaujantis tos valstybės narės teise, į kurios teritoriją yra komandiruojamas darbuotojas, pavyzdžiui, esant situacijai, kai darbuotojas komandiruojamas iš Lietuvos į kitą valstybę narę, pavyzdžiui, Švediją, tokiu atveju darbuotojo sampratą aiškinsime per Švedijos teisinėje sistemoje pateiktą sampratą, nepaisant to, kad darbuotojas yra siunčiamas Lietuvos teritorijoje esančio darbdavio. Atsižvelgiant į tai, kad šiame darbe darbuotojo sąvoka ES kontekste dažnai vartotina ir į tai, kad nėra tikslinga atskleisti visų valstybių narių darbuotojo sąvokos reikšmių, yra svarbu nusistatyti esminius požymius, pagal kuriuos šio darbo kontekste suprantama darbuotojo samprata. Atitinkamai, šioje vietoje yra aktualūs ESTT išaiškinimai, konkrečiai šiuo atveju *Lawrie-Blum* sprendimas. Nors nuo sprendimo šioje byloje yra praėjęs ne vienas dešimtmetis ir dar prieš įsigaliojant pagrindiniams darbuotojų komandiravimo ES teisiniams aktams, tačiau teismo išaiškinimai šioje byloje nepraranda aktualumo ir šių dienų teisinio reguliavimo kontekste bei vis dar pakankamai dažnai cituojami naujausioje ES doktrinoje. Iš esmės *Lawrie-Blum* byloje įtvirtinamas esminis darbo santykių bruožas ir pagrindiniai darbuotojo požymiai, kuriais vadovaujantis galima konstatuoti, kad tam tikras asmuo patenka į darbuotojo apibrėžimą bei atitinkamai remiantis jais būtų galima atskirti nuo kitų santykių. Taigi, anot ESTT esminis darbo santykių bruožas yra toks, kad asmuo tam tikrą laikotarpį atlieka veiklą pagal kito asmens nurodymus, tačiau už tai gaudamas atlyginimą (darbo užmokestį) (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje Nr. C-66/85). Kartu byloje darbuotojo sąvoka atskleidžiama

per tokius pagrindinius požymius: 1) yra atliekama darbinė veikla; 2) santykiuose egzistuoja pavaldumas; 3) atlygintinumo egzistavimas (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje Nr. C-66/85). Nors nei *Lawrie-Blum* ar kitose ESTT sprendimuose, nei ES doktrinoje nėra atskleidžiamas detalesnis šių požymių turinys, visgi sutinkama su tuo, kad valstybės narės, įtvirtindamos darbuotojo sąvoką savo nacionalinės teisės sistemoje, turėtų atsižvelgti į aukščiau minėtus tris darbuotojo požymius (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. sprendimas byloje Nr. C-66/85). Atitinkamai, šiame darbe darbuotojo sąvoka suprantama taip, kaip ji atskleista *Lawrie-blum* sprendime.

Kaip jau minėta, darbuotojų komandiravimo ES samprata atsiskleidžia ne tik per komandiravimo darbuotojo sąvokos sampratą, tačiau ir per darbuotojų komandiravimo požymius (formas), kuriuos nustato Direktyva 96/71/EB. Taip pat, prieš analizuojant šios direktyvos nuostatuose pateiktus požymius svarbu iš anksto pažymėti, kad 2018 m. birželio 28 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2018/957¹ (toliau – Direktyva 2018/957), kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB (Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. birželio 28 d. direktyva). Taigi, atsižvelgiant į šį faktą, nagrinėjamos Direktyvos 96/71/EB nuostatos šiame skyriuje pateikiamos tokios, kokios yra aktualios, t. y. jau iš dalies pakeistos Direktyva 2018/957. Remiantis Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalimi, darbuotojų komandiravimas gali pasireikšti per vieną iš trijų formų: a) darbuotojo komandiravimas į kitos valstybės narės teritoriją siunčiančios bendrovės sąskaita ir jai duodant nurodymus pagal sutartį, sudarytą tarp komandiruojančios įmonės ir priimančioje valstybėje narėje veikiančios šalies, kuriai teikiamos paslaugos, bei esant sąlygai, kad komandiravimo laikotarpiu tarp komandiruojančios įmonės ir siunčiamo darbuotojo egzistuoja darbo santykiai; b) darbuotojo komandiravimas į įmonių grupei priklausančią įstaigą arba įmonę kitos valstybės narės teritorijoje, esant sąlygai, kad komandiravimo laikotarpiu tarp komandiruojančios įmonės ir darbuotojo egzistuoja darbo santykiai (ši kategorija, vadinama judumu įmonės arba įmonių grupės viduje, buvo įtraukta siekiant užkirsti kelią įmonei įsteigti dukterinę įmonę kitoje valstybėje narėje vien tam, kad ten įdarbinti kai kuriuos savo darbuotojus, jog jie atliktų laikinas užduotis, ir tokiu būdu būtų siekiama išvengti direktyvos taikymo) (Barnard, 2012, p. 218); c) darbuotojo komandiravimas laikinojo įdarbinimo įmonės ar įdarbinimo agentūros, kuri paskiria darbuotoją įmonei laikinojo darbo naudotojai, įsisteigusiai ar veikiančiai kitos valstybės

¹ Siekiant išlaikyti nuoseklumą, ši direktyva detaliau analizuojama šio darbo eigoje.

narės teritorijoje, esant sąlygai, kad komandiravimo laikotarpiu tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ar įdarbinimo agentūros ir darbuotojo egzistuoja darbo santykiai².

Taigi, matyti, kad visais aukščiau išvardintais atvejais pagrindinis panašumas yra bendra sąlyga: tarp komandiravimo darbuotojo ir komandiruojančios įmonės (paslaugų teikėjo), įsisteigusio kitoje valstybėje narėje, nei ta, kurioje teikiama paslauga, egzistuojantys darbo santykiai. Šio aspekto prasme ir konkrečiai paskutiniojo punkto kontekste yra aktualus ESTT sprendimas *Vicoplus*. Čia teismas, *inter alia*, pabrėžė, kad darbuotojų komandiravimas, kaip tai apibrėžta Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalies c punkte, yra už atlygį teikiama paslauga, kurios atžvilgiu komandiruotas darbuotojas lieka įdarbintas paslaugą teikiančioje įmonėje, o su įmone naudotoja nesudaroma jokia darbo sutartis (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. vasario 10 d. sprendimas sujungtose bylose Nr. C-307/09, C-308/09 ir C-309/09). Kartu ESTT nurodė, jog c punkte įtvirtintam komandiravimui yra būdingas toks bruožas, kad darbuotojo siuntimas į priimančiąją valstybę narę yra pats paslaugas teikiančios įmonės paslaugų teikimo tikslas ir kad toks darbuotojas atlieka savo užduotis vadovaujant ir kontroliuojant paslaugų naudotojo įmonės (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. vasario 10 d. sprendimas sujungtose bylose Nr. C-307/09, C-308/09 ir C-309/09). Atsižvelgiant į tai, galima paprasčiau atskirti a ir c punktuose pateiktus požymius – pirmuoju atveju darbuotojų komandiravimas yra papildantis komandiruojančios įmonės paslaugų teikimo tikslą, o c punktui yra būdinga tai, jog darbuotojų siuntimas į kitą valstybę narę yra pats komandiruojančios įmonės paslaugų teikimo tikslas. Taip pat, dar vienas skiriantysis bruožas yra tas, kad c punkto atveju komandiruotas darbuotojas savo užduotis atlieka pagal paslaugų naudotojos įmonės nurodymus ir kontrolę (Barnard, 2012, p. 219).

Apibendrinant, šiame darbe darbuotojo komandiravimo sąvoka, kuomet analizuojamas teisinis reguliavimas Lietuvos nacionalinės teisės kontekste, yra suvokiama tokia, kokią ją numato Darbo kodekso 107 straipsnio 1 dalis. Taip pat, atsiribojama nuo šios sąvokos reikšmių, kurias pateikia lietuvių kalbos žodynas ir ne darbo teisinius santykius reguliuojantys teisės aktai. Šiame darbe, atliekant analizę ES teisinio reguliavimo kontekste, darbuotojų komandiravimas yra suvokiamas per Direktyvos 96/71/EB 2 straipsnyje pateiktą komandiravimo darbuotojo apibrėžimą bei 1 straipsnio 3 dalyje nustatytas darbuotojų komandiravimo formas, t. y. darbuotojo siuntimas ribotam laikui teikti paslaugas kitoje ES šalyje nei ta, kurioje yra įsisteigęs jo darbdavys, pagal paslaugų

² Verta pažymėti, kad pradinės Direktyvos 96/71/EB šio straipsnio punktas išdėstytas šiek tiek kitaip, tačiau atsižvelgiant į tai, kad punkto turinys yra iš dalies pakeistas Direktyva 2018/957, šioje vietoje yra tikslingiau išdėstyti šiai dienai aktualios nuostatos formuluotę.

sutartį, komandiravimą grupėje (organizacijoje) arba per laikinojo įdarbinimo agentūrą. Atitinkamai, šiuo atveju laikino darbo pobūdis kiekvienu atveju yra įvertinamas per Direktyvos 2014/67/ES 4 straipsnio 3 dalyje pateiktus kriterijus. Šiame darbe atliekamos ES teisinio reguliavimo analizės atveju darbuotojo sąvoka suprantama taip, kaip ESTT išaiškino *Lawrie-blum* sprendime.

1.2. Europos Sąjungos teisiniai instrumentai ir pagrindas

Vienas iš pagrindinių ir pamatinių ES teisės šaltinių yra SESV. SESV, *inter alia*, sudaro pagrindines teises prielaidas ir darbuotojų komandiravimo ES institutui. Kaip yra plačiai žinoma, vienas iš esminių ES deklaruojamų tikslų yra siekis sukurti sienų neturinčią erdvę, kurioje laisvai judėtų žmonės, prekės, paslaugos ir kapitalas (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). Šiai dienai šios laisvės dar geriau žinomos, kaip ES keturiomis laisvėmis. Šių laisvių analizė yra itin aktuali nagrinėjamai temai, kadangi viena iš ES keturių laisvių sudaro teisinį pagrindą darbuotojų komandiravimo ES institutui. Atitinkamai, yra svarbu bent bendrąja prasme atskleisti trijų iš keturių ES laisvių esmę, kadangi šiuo atveju yra paprasčiau atriboti jas nuo nagrinėjamai temai aktualiausias. Taigi, galima matyti, kad pirmiausia nesudėtingai galime atsiriboti nuo dviejų laisvių, t. y. laisvo prekių judėjimo ir laisvo kapitalo judėjimo. Kadangi šios laisvės pagal savo turinį iš esmės sudaro teises prielaidas tokiems dalykams kaip muitai, laisvas importas/eksportas, mokesčių nuostatos, laisvas kapitalo ar mokėjimų judėjimas. Todėl tiesioginių sąsajų su komandiravimu čia išvelgti iš esmės negalima. Kitokia situacija yra su laisvu asmenų judėjimu, kuris sudaro prielaidas įsisteigimo laisvei, laisvam piliečių judėjimui bei laisvam darbuotojų judėjimui. Šiuo atveju neaiškumą gali sukelti čia patenkantis laisvas darbuotojų judėjimas. Viena vertus, suprantama, kad vien iš lingvistinės analizės gali kilti tam tikros prielaidos, kadangi kalbame apie laisvą darbuotojų judėjimą, o juk komandiravimo instituto esmė ir yra būtent darbuotojų siuntimas į kitą valstybę narę, taigi, tam tikra prasme tai darbuotojų judėjimas ES vidaus rinkoje.

Tačiau tokias abejones padėjo išsklaidyti dar 1990 m. priimtas ESTT sprendimas *Rush Portuguesa* byloje. Tuomet statybos ir viešųjų darbų sektoriuose besispecializavusios bendrovės „Rush Portuguesa“ buveinė buvo registruota Portugalijoje, atitinkamai jai buvo taikomi Portugalijos nacionalinė teisė. Bendrovė laimėjo sutartį atlikti darbus Prancūzijoje, todėl į šią šalį nusprendė išsiųsti savo darbuotojus iš Portugalijos, kad būtų atlikti darbai. Darbų vykdymo metu, bendrovė sulaukė Prancūzijos darbo inspektorių vizito, po kurio buvo nuspręsta bendrovę nubausti bauda dėl užsieniečių darbuotojų įdarbinimo be tam

reikalingo leidimo ir taip pažeidus Prancūzijos darbo kodekso nuostatas. Siekdama, kad bauda būtų panaikinta, bendrovė kreipėsi į teismą ir šiuo atveju jų pagrindinis argumentas buvo toks, kad bendrovės darbuotojų siuntimas iš Portugalijos buveinės į Prancūziją nėra paremtas ES laisvu darbuotojų judėjimu, o būtent laisve teikti paslaugas, todėl bendrovės darbuotojams jokių leidimų nereikėjo.

Vienas iš esminių argumentų, nurodytų *Rush Portuguesa* byloje, yra tai, kad tokie darbuotojai, baigę savo darbą, sugrįžta į savo kilmės šalį be jokios priegios prie priimančios valstybės narės darbo rinkos (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. sprendimas byloje Nr. C-113/89). Remiantis tuo, ESTT priėmė itin svarbų sprendimą, kuriuo pagrindu iš esmės išsklaidomos abejonės ir darytina išvada, kad laisvo darbuotojų judėjimo nuostatos nėra taikomos darbuotojų komandiravimui. Taigi, kartu svarbus bylos momentas yra tas, kad čia darbuotojų komandiravimas ES yra priskirtinas būtent laisvei teikti paslaugas. Atsižvelgiant į tai, pagrįstai darytina išvada, kad darbuotojų komandiravimui teisinės prielaidas sudaro laisvas paslaugų judėjimas.

Kita vertus, ESTT *Rush Portuguesa* byloje teismas išaiškino ir tai, kad Bendrijos teisė nedraudžia valstybėms narėms išplėsti savo teisės aktus arba tarp šalių sudarytų kolektyvinių sutarčių bet kuriam darbuotojui, net laikinai jų teritorijoje, nesvarbu, kurioje šalyje yra įsisteigęs darbdavys; Bendrijos teisė taip pat nedraudžia valstybėms narėms atitinkamomis priemonėmis užtikrinti tų taisyklių vykdymą (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. sprendimas byloje Nr. C-113/89). Kitaip tariant, komandiruotiems darbuotojams gali būti taikoma ir nacionalinė valstybės narės darbo teisė. Pažymėtina, kad šį teismo išaiškinimą reikėtų vertinti retrospektyviai, kadangi sprendimas buvo priimtas dar nesant darbuotojų komandiravimo teisinio reguliavimo ES lygmeniu.

Po ESTT sprendimo *Rush Portuguesa* byloje, Bendrijoje prasidėjo intensyvūs politiniai debatai ir derybos, t. y. teisėkūros procesai, kurie po mažu vis kūrė pamatus būsimai direktyvai, kuri reguliuotų esminius darbuotojų komandiravimo Bendrijoje klausimus. Taigi, po 6 metų buvo priimta šiame darbe jau minėta Direktyva 96/71/EB. Ši direktyva, kuri vis dar visa apimtimi galiojo iki 2020 m. liepos mėn. pabaigos, kadangi vėliau buvo iš dalies pakeista naująja direktyva, siekė sukurti komandiruotiems darbuotojams taikomų taisyklių sistemą, jog būtų išvengta nesąžiningos konkurencijos ir būtų skatinama tikroji bendra paslaugų rinka, o sprendimas *Rush Portuguesa* byloje būtent ir atvėrė kelią tokiai teisinei sistemai (Žeravčić, Bjelinski, 2020, p. 102). Buvęs ES užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių komisaras Vladimir Špidla buvo viešai pažymėjęs: „ši direktyva yra esminė priemonė, kad būtų užtikrinta laisvė teikti paslaugas ir užkirstas kelias socialiniam dempingui“ (Europos Komisijos 2006 m. balandžio 4 d.

pranešimas spaudai). Taigi, Direktyva 96/71/EB buvo iš esmės balansuojama tarp siekio turėti kuo mažiau sienų varžomą vidinę ES rinką ir tikslo užtikrinti sąžiningos konkurencijos praktiką. Kartu šia direktyva buvo siekiama koordinuoti valstybių narių teisės aktus ir nustatyti bei detalizuoti pagrindines privalomas ES taisykles, kurių turi laikytis įmonės, komandiruojančios savo darbuotojus dirbti kitoje valstybėje narėje, todėl Direktyva 96/71/EB yra kur kas platesnė nei *Rush Portuguesa* sprendimas, kurio pagrindu tik buvo leidžiama, bet nereikalaujama, priimančiosioms valstybėms narėms numatyti nacionalines taisykles į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams (Barnard, 2012, p. 218). Kitaip tariant, ESTT sprendimas šioje byloje niekaip neįpareigojo valstybių narių atsižvelgti į minėtą sprendimą ir nacionalinėje teisėje įtvirtinti darbuotojų komandiravimą reguliuojančias normas, kaip to jau reikalavo priimta Direktyva 96/71/EB.

Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnyje iš esmės nustatyti pagrindiniai ir privalomi darbo standartai, apimantys tokius aspektus, kaip darbo trukmė, poilsio ir atostogų laikotarpiai, minimalus darbo užmokesčio dydis, sauga ir higiena darbe ir kiti panašūs su esminėmis komandiruojo darbuotojo darbo sąlygomis susiję aspektai. Taigi, atsižvelgiant į tai tai būtų galima daryti prielaidą, jog ši direktyva tam tikra prasme nustato komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygų „grindis“. Tačiau tokie ESTT sprendimai, kaip *Laval*, *Rüffert* ar *Komisija prieš Liuksemburgą* pakankamai aiškiai pademonstravo, jog šiame kontekste Direktyva 96/71/EB įtvirtina ne tik „grindis“, bet ir „lubas“, kuomet kalbama apie priimančiosios valstybės narės nacionalinės teisės taikymo sritį (Žeravčić, Bjelinski, 2020, p. 104). Taip pat, nors šie ESTT sprendimai yra reikšmingi platesnio spektro ES institutų analizei, šiuo atveju svarbu atskleisti tik aktualiausius aspektus nagrinėjamai temai. Kartu pažymėtina ir tai, kad nors įvairiuose moksliniuose teisės šaltiniuose dažnai ESTT sprendimai bylose *Laval* ir *Viking* yra analizuojami kartu, šio darbo kontekste detaliau nagrinėtina tik *Laval* byla, kadangi *Viking* sprendimas yra labiau susijęs su įsisteigimo laisve.

Sprendime *Laval* ESTT, *inter alia*, pabrėžė, kad teisė imtis kolektyvinių veiksmų yra pagrindinė teisė, kuri turi būti pripažįstama bendrųjų ES teisės principų dalimi, be to, teisė imtis tokių veiksmų galimo socialinio dempingo akivaizdoje galėtų būti pakankama viešojo intereso priežastis (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-341/05). Tačiau tai netrukdo tokiems kolektyviniams veiksams taikyti ES teisę, todėl ESTT pripažino, kad kolektyviniai veiksmai, kuriais buvo siekiama sudaryti sąlygas, viršijančias teisės aktais nustatytą minimumą, sukūrė mažiau patrauklias sąlygas tokioms įmonėms kaip „Laval“ užsiimti verslu kitoje valstybėje narėje, taigi, tai suvaržo laisvę teikti paslaugas, kurią garantuoja SESV (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-341/05). Nors Direktyvos

96/71/EB 3 straipsnis komandiruotiems darbuotojams garantuoja teisę į minimalias sąlygas, ESTT pabrėžė ir tai, kad šios teisės turi būti paremtos teisės aktais arba visuotinai taikomomis kolektyvinėmis sutartimis (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-341/05). Remiantis bylos aplinkybėmis, Švedijoje nebuvo teisės aktais įtvirtinto minimalaus atlyginimo, kartu nebuvo ir tokios visuotinai taikytinos kolektyvinės sutarties, todėl kolektyviniai veiksmai, kuriais siekiama nustatyti sąlygas, nesant teisiškai įgyvendinamų nacionalinių normų, negali būti pateisinami pagal ES teisę (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-341/05). Teismas pažymėjo ir tai, kad neatsižvelgimas į kolektyvinę sutartį, sudarytą tarp komandiruojančios įmonės ir Latvijos profesinės sąjungos, yra pastarųjų organizacijų diskriminacija, nes veiksmai, kuriais siekiama užtikrinti, kad sąlygos atitiktų tas, kurios įprastai yra taikytinos Švedijoje, nėra pateisinamos³ (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje Nr. C-341/05).

Vienas iš *Laval* sprendimo padarinių buvo kontraversija ir karštos teisės ekspertų diskusijos ne tik Švedijoje, tačiau ir visoje Europoje. Kadangi tai ne tik apėmė dažnai mėgstamo Švedijos socialinio modelio sužlugdymą ir supriešinimą su SESV numatytais ekonominėmis laisvėmis, bet tai buvo padaryta ir „naujos socialinės ir ekonominės įvairovės ES dėl jos rytinės plėtros“⁴ kontekste, pabrėžiant didelių ekonominių skirtumų tarp skirtingų ES dalių egzistavimą (Joerges, 2008, p. 246). Sprendimas buvo daugiausia kritikuojamas dėl to, kad vietoje socialinės gerovės komandiruotiems darbuotojams požiūrio buvo pasirinktas labiau liberalus kelias, t. y. buvo teikiamas prioritetas ekonominėms laisvėms, o ne kolektyvinei darbo teisei (Reich, 2008, p. 159-160). Matyti ir tai, kad iš esmės tokiu atveju Latvijos bendrovės darbuotojų teisės nebuvo sustiprintos. Nors Direktyva 2014/67/ES, kuri detaliau bus analizuojama šiame skyriuje, buvo priimta kaip dalinis atsakas į *Laval* sprendimo sukeltus prieštaravimus, tačiau, kaip bus matyti, tai buvo ganėtinai silpna kompromisinė priemonė, suteikianti valstybėms narėms galimybę priimti priemones, skirtas bandymui užkirsti kelią piktnaudžiavimui ir taisyklių apėjimui ankstesnės Direktyvos 96/71/EB nuostatomis ir mėginimas pagerinti nacionalinių institucijų bendradarbiavimą bei sustiprinti direktyvos vykdymą (Craig, De Búrca, 2020, p. 878; Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. gegužės 15 d. direktyva).

³ Šioje vietoje ESTT, *inter alia*, remiasi SESV 52 str., kur iš esmės numatyti pagrindai, kada tam tikro pobūdžio diskriminacinės nuostatos galėtų būti pateisinamos, t. y. iš esmės tik viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ar visuomenės sveikatos tikslais.

⁴ Šiuo atveju yra svarbu nepamiršti, kad *Laval* sprendimas priimtas 2007 metais, t. y. praėjus vos 3 metams po naujų narių iš Baltijos regiono, įskaitant Latviją, prisijungimo prie ES.

Mažiau nei po metų nuo sprendimo *Laval* byloje, ESTT priėmė sprendimą *Rüffert* byloje, kurioje teisine prasme iš esmės buvo sprendžiama dėl nacionalinių Žemutinės Saksonijos (Vokietijos) taisyklių, reguliuojančių viešųjų sutarčių sudarymą, kur, *inter alia*, buvo numatyta, kad tokios sutartys bus sudaromos tik su tomis įmonėmis, kurios raštu sutiks komandiruotiems darbuotojams mokėti bent kolektyvinėje sutartyje numatytą darbo užmokesčio tarifą ir kartu užtikrins, kad taip padarys ir jų subrangovai (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje Nr. C-346/06). Iš bylos aplinkybių matyti, kad viešąjį konkursą laimėjusi bendrovė sutiko mokėti tik pusę to, kas buvo pagal byloje minimą kolektyvinę sutartį. ESTT nusprendė, kad Žemutinės Saksonijos kolektyvinė sutartis nepatenka į Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 8 dalies ar 3 straipsnio 1 dalies taikymo sritį, kartu konstatuodamas ir tai, kad pastaroji kolektyvinė sutartis nebuvo paskelbta visuotinai taikytina pagal šią direktyvą (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje Nr. C-346/06). Todėl šiuo sprendimu kartu buvo susiaurintos ir konkrečios kolektyvinių sutarčių rūšys, kurioms gali būti taikoma Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalis (Carter, 2018, p. 44). Be to, ir šiame sprendime galima įžvelgti, jog ESTT padarė tokias išvadas, kurios leidžia daryti prielaidą, kad Direktyva 96/71/EB valstybės narės nacionalinės teisės taikymo kontekste numato ne tik „grindis“, bet ir „lubas“.

Nors ir Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 10 dalyje numatyta, jog valstybės narės, kai remiasi nacionalinėmis viešosios tvarkos (angl. *public policy*) nuostatomis, gali taikyti platesnes sąlygas nei išvardytos direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje, tačiau ESTT byloje *Komisija prieš Liuksemburgą, inter alia*, nusprendė dėl griežto šio straipsnio interpretavimo (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2008 m. birželio 19 d. sprendimas byloje Nr. C-319/06; Carter, 2018, p. 40-41). Po šio ESTT sprendimo tapo aišku, kad viešosios tvarkos nuostatos taikytinos tik tuomet, kai iškyla tikra ir pakankamai rimta grėsmė pagrindiniams visuomenės interesams ir kad ji turi būti aiškinama siaurai (Houwerzijl, Verschueren, 2019, p. 83). Tai dar kartą aiškiai pademonstruoja, kad Direktyva 96/71/EB iš esmės nustato priimančiosios valstybės narės nacionalinės teisės taikymo „lubas“.

Taigi, ESTT sprendimai *Laval*, *Rüffert* bei *Komisija prieš Liuksemburgą* pagrįstai leidžia daryti išvadą, kad Direktyvoje 96/71/EB nustatytos minimalios darbo sąlygos, kurios, *inter alia*, perkeltinos į nacionalinę valstybių narių teisę, priimančiosios valstybės nacionalinės teisės taikymo prasme numato ne tik „grindis“, tačiau ir „lubas“. Kartu darytina ir tokia išvada, jog minėtuose sprendimuose buvo sistemingai teikiama pirmenybė

ekonominėms laisvėms, o ne pagrindinėms komandiruojamų darbuotojų socialinėms teisėms (Zimmer, 2011, p. 212).

Atitinkamai, 2014 m. gegužės 15 d. priimta Direktyva 2014/67/ES⁵, kurią valstybės narės turėjo įgyvendinti iki 2016 m. birželio 18 d. ar anksčiau, buvo tam tikra prasme aukščiau minėtų sprendimų sukeltos kontraversijos rezultatas. Iš esmės šia direktyva siekiama paskatinti kurti kokybiškas darbo vietas, atnaujinant ir gerinant bendrosios rinkos veikimo modelį, didinti konkurencingumą ES bei to pasiekti išsaugant darbuotojų teisių apsaugą (Europos Komisijos 2012 m. kovo 21 d. pranešimas spaudai). Darbo autoriaus nuomone, Direktyvos 2014/67/ES atsiradimo rezultatas yra valstybių narių kompromisinis susitarimas, kadangi iš to, kas jau šiame skyriuje išdėstyta, galima prielaida, kad ne visų valstybių narių interesas yra plėsti socialinių garantijų komandiruotiems darbuotojams apimtį ekonominių laisvių sąskaita. Kadangi tokiu atveju valstybės narės, kurios dažniausiai yra komandiruojančios darbuotojus, o ne priimančiosios, iš esmės prarastų nemažą dalį ekonominės naudos. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų komandiravimas ES vidaus rinkoje atlieka svarbų vaidmenį, kadangi tokiu būdu yra užpildomas darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas įvairiuose sektoriuose ir ES regionuose, pavyzdžiui, statybos, žemės ūkio ir transporto sektoriuose (Europos Komisijos 2012 m. kovo 21 d. pranešimas spaudai).

Direktyva 2014/67/ES iš esmės siekiama numatyti administracines priemones, užtikrinančias, kad Direktyva 96/71/EB nuostatos būtų tinkamai įgyvendinamos. Visų pirma direktyvos nuostatomis siekiama užkirsti kelią komandiruojančių bendrovių piktnaudžiavimui, kurie nesilaiko Direktyvoje 96/71/EB nustatytų standartų. Direktyvoje 2014/67/ES taip pat nustatomos nacionalinės priemonės, kuriomis suteikiama galimybė stebėti komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygas. Numatomi ir informacijos tarp siunčiančiųjų ir priimančiųjų valstybių narių stebėjimo institucijų keitimosi procesai. Analizuojant Direktyvos 2014/67/ES nuostatas, pirmiausia galima pastebėti, kad direktyva numato kur kas ambicingesnius standartus informuojant darbuotojus ir įmones apie jų teises ir pareigas. Pažymėtina, kad numatomi ir elementai, kurie iš esmės skirti gerinti komandiravimo suvokimo įgyvendinimą ir stebėjimą, taip siekiant išvengti „pašto dėžučių“ pobūdžio įmonių, kurios komandiravimą dažnu atveju naudoja kaip metodą apeiti taisykles, paplitimo. Darbo autoriaus nuomone, tai yra vienas esminių dalykų, ką įtvirtino Direktyva 2014/67/ES. Be to, šioje direktyvoje nustatomos aiškios už komandiruojamą atsakingų nacionalinių institucijų bendradarbiavimo taisyklės ir apibrėžia atitinkamų nacionalinių institucijų priežiūros sritį ir pareigas. Kartu Direktyvos 2014/67/ES teisiniu reguliavimu

⁵ Dar dažnai moksliniuose bei kituose teisiniuose šaltiniuose vadinama vykdymo užtikrinimo direktyva.

pagerinamas darbuotojų teisių įgyvendinimas, įskaitant bendrą atsakomybę už komandiruočių darbuotojų darbo užmokestį subrangos atveju įvedimą.

Verta plačiau aptarti pastarąją direktyvos naujovę. Direktyva 2014/67/ES įvedė bendrą atsakomybę subrangos atveju, t. y. naują reikalavimą, kad subrangos grandinėse komandiruoti darbuotojai galėtų reikalauti nesumokėto darbo užmokesčio, neviršijančio valstybės narės minimalaus darbo užmokesčio, iš rangovo, kuris yra tiekimo grandinėje aukščiau už darbuotojo tiesioginį darbdavį. Taip siekiama užtikrinti, kad komandiruoti darbuotojai bet kokiame atveju gautų darbo užmokestį. Nors šis mechanizmas nėra tiesiogiai skirtas kažkuriam ekonominiam sektoriui, tačiau galima prielaida, kad čia iš esmės kalbama apie statybos sektorių, kur ir yra dažniausiai sutinkamos subrangovų grandinės. ES beveik kiekvienais metais išleidžia ataskaitas dėl A1 pažymėjimų⁶ (angl. *report on A1 Portable Documents*) išdavimų statistikos ir jos dinamikos. A1 pažymėjimo išdavimų duomenų pagrindu ES ataskaitose sudaro orientacinius statistinius duomenis dėl darbuotojų komandiravimo ES vidaus rinkoje. Atitinkamai, ES vienoje iš ataskaitų skelbia, kad 2019 metais iš visų išduotų A1 pažymėjimų, vidutiniškai 40 proc. sudarė darbuotojai, komandiruojami teikti paslaugas į kitą valstybę narę statybų sektoriuje (De Wispelaere *et al.*, 2021, p. 31). Be to, palyginimui 33 proc. A1 pažymėjimų buvo išduoti paslaugų sektoriuje ir 26 proc. kitai pramonės veiklai (neskaitant statybų sektorių) (De Wispelaere *et al.*, 2021, p. 31). Taigi, šie skaičiai iš esmės rodo, kad statybų sektorius yra ne tik populiariausias darbuotojų komandiravimui ES, bet ir itin reikšmingas. Atsižvelgiant į tai, yra akivaizdu, kodėl ši Direktyvos 2014/67/ES pristatyta teisinio reguliavimo naujovė tokia reikšminga.

Nors Direktyvos 2014/67/ES teisinio reguliavimo siekiai buvo suprantami ir darbuotojų teisių apsaugos prasme vertinami teigiamai, tačiau laikas parodė, kad vien įgyvendinus direktyvos nuostatas daugumos įtampų, deja, nepavyko išsklaidyti, o vietoje to buvo matyti vis didėjanti baimė, kad pati ES gali būti tiesiog ekonominis projektas, kuriame neatsižvelgiama į socialines darbuotojų teises (Surdykowska, Owczarek, 2018, p. 5). Kad ir kokia nesėkminga kai kuriems atrodo Direktyva 2014/67/ES, tai buvo tik pirmasis žingsnis siekiant kovoti su socialiniu dempingu, taisyklių apėjimu ar piktnaudžiavimu. Taigi, galima matyti, kad kitas svarbus žingsnis buvo Direktyvos 96/71/EB peržiūrėjimas.

⁶ Šis pažymėjimas įrodo, kad taikomi išduodančiosios valstybės narės socialinės apsaugos teisės aktai, ir patvirtina, kad atitinkamas asmuo neprivalo mokėti įmokų kitoje valstybėje narėje (De Wispelaere *et al.*, 2021., p. 8).

2016 m. kovo mėn. Europos Komisijai pasiūlius peržiūrėti pradinę Direktyvą 96/71/EB, po keletą metų trukusių derybų, galiausiai, buvo priimta 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB (toliau – Direktyva 2018/957) (Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. birželio 28 d. direktyva). Pažymėtina, kad valstybės narės iki 2020 m. liepos 30 d. privalėjo perkelti Direktyvos 2018/957 nuostatas į savo nacionalinę teisę. Remiantis Europos Komisijos pasiūlyme nurodytomis mintimis, galima daryti išvadą, kad naująja direktyva iš esmės buvo siekiama užtikrinti priimančiosios valstybės narės darbo teisės taikymą ilgalaikio komandiravimo atveju ir, *inter alia*, įtvirtinti vienodo požiūrio principo taikymą. Įdomu tai, kad tuo metu Belgija, Prancūzija, Vokietija, Austrija, Liuksemburgas, Nyderlandai ir Švedija pasirašė bendrą raštą, kuriame išreiškė savo paramą Direktyvos 96/71/EB peržiūrėjimui, ypač dėl tokio pačio apmokėjimo už vienodą darbą toje pačioje vietoje principo (Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. kovo 8 d. pasiūlymas). Priežastinis ryšys tarp šių valstybių narių ganėtinai aiškus, kadangi, remiantis 2016 m. paskelbtais statistiniais duomenimis, šios valstybės priėmė itin daug komandiruočių darbuotojų, o tarp lyderių tokios valstybės kaip Vokietija, Prancūzija ir Belgija (Europos Komisija, 2016).

Tuo tarpu dažniau komandiruojančios valstybės narės tokios kaip Estija, Latvija, Lietuva, Lenkija, Bulgarija, Čekija, Vengrija, Slovakija ir Rumunija bendru laišku mėgino įrodyti, kad Direktyvos 96/71/EB peržiūrėjimas yra stipriai per ankstyvas ir turėtų būti atidėtas bent iki tol, kol pasibaigs Direktyvos 2014/67/ES perkėlimo į nacionalinę teisę terminas ir tokiu atveju bus aiškiau matomas šios direktyvos poveikis, kurį bus galima objektyviau įvertinti. Kartu šios valstybės narės buvo susirūpinusios, kad vienodo darbo užmokesčio už tokį patį darbą toje pačioje vietoje principas gali būti nesuderinamas su bendrąja ES rinka, kadangi darbo užmokesčio skirtumai tarp valstybių narių yra esminis paslaugų teikėjų⁷, iš dažniau komandiruojančių valstybių narių, konkurencinio pranašumo elementas (Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. kovo 8 d. pasiūlymas). Taigi, nepaisant to, kad po pradinės Direktyvos 96/71/EB praėjo keli dešimtmečiai, galima matyti, jog problematika liko praktiškai nepakitusi, t. y. valstybių narių interesų kova⁸ dėl pusiausvyros tarp ekonominių laisvių teikti paslaugas bendrojoje ES rinkoje ir tinkamų socialinių teisių komandiruotiems darbuotojams.

Taigi, su priimta Direktyva 2018/957 buvo pristatyti iš esmės tokie pokyčiai: komandiruotiems darbuotojams taikytinos tos pačios darbo užmokesčio taisyklės kaip ir

⁷ Darbuotojus komandiruojančių įmonių.

⁸ Dažniausiai tai Vakarų Europos, kurios iš esmės priima daugiausiai komandiruočių darbuotojų, priešprieša su Rytų Europos valstybėmis narėmis, kurios dažniausiai komandiruoja darbuotojus į Vakarų Europos valstybes nares.

vietos darbuotojams priimančiojoje valstybėje narėje; ilgalaikių komandiruočių atveju (trunkančių ilgiau nei 12 ar 18 mėnesių) taikytinos visos priimančiosios valstybės narės teisėje įtvirtintos darbo sutarties sąlygos; komandiruotiems darbuotojams taikytina priimančiosios valstybės narės teisė dėl darbuotojų apgyvendinimo ir komandiruočių pinigų arba išlaidų kompensavimo komandiruotės metu; išplėstas galimų kolektyvinių sutarčių, kurios gali būti taikomos ES valstybėse narėse, turinčiose visuotinio taikymo kolektyvinių sutarčių ar arbitražo sprendimų paskelbimo sistemą, skaičius. Tačiau tokie pokyčiai tenkino ne visų valstybių narių interesus, todėl dar 2018 m. dvi valstybės pareiškė atskirus ieškinius Europos Parlamentui ir Tarybai dėl Direktyvos 2018/957 panaikinimo. Abiejuose ginčiuose ESTT sprendimus priėmė 2020 m. gruodžio 8 d. Prieš analizuojant šiam darbui aktualiausias šių sprendimų momentus, verta pažymėti, kad nors Lenkijos ir Vengrijos ieškinių teisiniai pagrindai yra iš esmės pakankamai panašūs bei sprendimai priimti tą pačią dieną, tačiau tai nereiškia, kad bylos ir jose pareikšti reikalavimai yra identiški.

Pirmiausia, Lenkija ir Vengrija mėgino direktyvą užginčyti, *inter alia*, pagal SESV nuostatas ir kartu keldamos klausimą dėl galimai padaryto ES teisėkūros pažeidimo. Šios valstybės argumentavo, kad Direktyvos 2018/957 tikslas ir turinys leidžia daryti prielaidą, jog direktyva buvo priimta remiantis netinkamais SESV 53 straipsnio 1 dalies ir 62 straipsnio teisiniais pagrindais. Taip pat, pagrindinis šių šalių argumentas buvo tas, jog ši direktyva yra labiau susijusi su darbuotojų teisių apsauga, o ne laisve teikti paslaugas (Melin, 2021, p. 82). Atitinkamai, ESTT pabrėžė tai, jog šiame kontekste reikia atsižvelgti į teisinę sistemą, kurioje yra šios naujos taisyklės, t. y. pirmiausia į tai, kad Direktyva 2018/957 iš esmės yra Direktyvos 96/71/EB peržiūrėjimas (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. gegužės 8 d. sprendimas byloje Nr. C-620/18). Taigi, nepaisant to, kad Direktyva 96/71/EB jau buvo siekiama užtikrinti paslaugų teikimo laisvę, kartu užtikrinant sąžiningą konkurenciją ir pagarbą darbuotojų teisėms, pasikeitusios aplinkybės ir ES pažanga leido ES teisės aktų leidėjui pakoreguoti pusiausvyrą, kad atitinkamai būtų sustiprinta komandiruočių darbuotojų teisių apsauga ir užtikrinamos vienodesnės sąlygos įmonėms, komandiruojančioms darbuotojus į valstybę narę, ir toje valstybėje įsisteigusioms įmonėms. Apskritai, ESTT vertinimu, atsižvelgiant į Direktyvos 96/71/EB pradines nuostatas, Direktyvos 2018/957 turinys ir tikslai sukuria tinkamesnį balansą tarp siekio, kad visų valstybių narių įmonės laisvai teiktų paslaugas ES ir komandiruočių darbuotojų teisių apsaugos. Todėl, ESTT nustatė, kad Direktyva 2018/957 priimta tinkamais SESV 53 straipsnio 1 dalies ir 62 straipsnio teisiniais pagrindais, kadangi direktyvoje plėtojama sąžiningumu paremta laisvė teikti paslaugas (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. gegužės 8 d. sprendimai bylose Nr. C-626/18 ir Nr. C-

620/18). Matyti, kad nors abi valstybės narės tikėjosi SESV pagalba užkirsti kelią Direktyvai 2018/957, tačiau šiuo atveju nesėkmingai.

Dar vienas argumentas, šįkart matomas tik Vengrijos ieškinyje, buvo toks, kad ES priimdama Direktyvą 2018/957 pažeidė SESV 153 straipsnio 1 dalį, kuri iš esmės numato ES teisėkūros galių apribojimą. Čia kalbama apie SESV nustatytą apribojimą, kuriuo pagrindu ES negali leisti teisės aktus darbo užmokesčio srityje. Atsižvelgiant į tai, Vengrijos nuomone, Direktyvos 2018/957 turiniu nustatant tai, kad komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčiai turi atitikti galiojančius valstybės narės nacionalinės teisės aktus, ES numatė reguliavimą, kuris iš esmės patenka į darbo užmokesčio sritį. Taip pat, dėl to Vengrija apkaltino ES teisės aktų leidėją veikus *ultra vires*. Taigi, ESTT nusprendė, kad darbo užmokesčio reglamentavimo išimtis pagal SESV 153 straipsnio 5 dalį yra aktuali tik tuo atveju, jei Direktyva 2018/957 būtų priimta SESV 153 straipsniu teisiniu pagrindu. Teismas pabrėžė ir tai, kad Direktyva 2018/957 negalėjo būti priimta SESV 153 straipsnio pagrindu, kadangi ši nuostata yra skirta tik darbuotojų apsaugos sričiai, o ne laisvei teikti paslaugas, ir kad SESV 153 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos priemonės neatitiktų šios direktyvos tikslo ir turinio (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. gegužės 8 d. sprendimas byloje Nr. C-620/18). Pažymėtina, kad Lenkija savo ieškinyje dėl galimo direktyvos prieštaravimo SESV 153 straipsniui klausimo nekėlė.

Galiausiai, tiek Vengrija, tiek Lenkija savo ieškiniuose iškėlė klausimą dėl to, ar Direktyva 2018/957 neprieštarauja SESV 56 straipsniui. Šio darbo autoriaus nuomone, čia yra labai svarbus momentas, kadangi iš esmės yra keliamas klausimas, ar ši direktyva laisvės teikti paslaugas kontekste nenumato pernelyg griežtų pareigų ar apribojimų, kurie būtų diskriminaciniai, pertekliniai arba neproporcingi siekiamam tikslui pasiekti. Todėl yra svarbu atskleisti esminius argumentus, kuriais ESTT motyvuoja savo sprendimą dėl 56 straipsnio suderinamumo su Direktyva 2018/957. Pirmiausia, ESTT priminė, kad ES teisės aktų leidėjui turi būti suteikta plati diskrecija kompetencijos srityse, susijusiose su politiniais, ekonominiais ir socialiniais sprendimais. Atsižvelgiant į tai, Direktyvos 2018/957 teisėtumu galima suabejoti tik tuo atveju, jeigu pastarosios nuostatos yra akivaizdžiai neatitinkančios siekiamo tikslo (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. gegužės 8 d. sprendimai bylose Nr. C-626/18 ir Nr. C-620/18). Taigi, ESTT iš esmės nusprendė tai, kad ES teisės aktų leidėjo sprendimais nustatytos nuostatos, pavyzdžiui, dėl darbo užmokesčio arba dėl komandiravimo ilgesniam nei 12 mėnesių laikotarpiui, nebuvo akivaizdžiai neatitinkančios Direktyva 2018/957 siekiamo tikslo (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. gegužės 8 d. sprendimas byloje Nr. C-620/18).

Įdomu tai, kad abi valstybės narės nurodo ir tai, kad Direktyvos 2018/957 nuostatos iš esmės iškraipo konkurenciją ES vidaus rinkoje, kadangi sukuriama tokia situacija, kada direktyvos nuostatos taip apriboja paslaugų teikėjų laisvę teikti paslaugas kitose valstybėse narėse, jog dėl to komandiruojančios įmonės praranda konkurencinį pranašumą. Atitinkamai, ESTT priminė, kad priimant Direktyvą 2018/957 buvo stengiamasi užtikrinti laisvę teikti paslaugas sąžiningai, t. y. vadovaujantis konkurencijos taisyklėmis, kurios neturėtų būti pagrįstos tik tuo faktu, kad toje pačioje valstybėje narėje darbuotojams būtų taikomos skirtingos darbo sąlygos vien todėl, kad darbdavys yra įsisteigęs vienoje ar kitoje valstybėje narėje. Todėl, kad būtų pasiektas šis tikslas, Direktyva 2018/957 iš naujo subalansuoja veiksnius, turinčius įtakos tam, ar skirtingose valstybėse narėse įsisteigusios įmonės gali konkuruoti tarpusavyje, tačiau tai nereiškia, kad tokiu būdu yra panaikinamas konkurencinis pranašumas, kurį paslaugų teikėjai kai kuriose valstybėse narėse gali turėti, kadangi direktyva jokių būdu nepanaikina sąnaudomis grįstos konkurencijos. Nors Direktyva 2018/957 ir numato, kad komandiruoti darbuotojai turi teisę į atitinkamas darbo sąlygas priimančiojoje valstybėje narėje, įskaitant darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, kurios toje valstybėje narėje yra privalomos, tačiau direktyva neturi jokios įtakos kitiems darbuotojus komandiruojančių įmonių sąnaudų elementams, pavyzdžiui, darbuotojų našumui ar efektyvumui (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. gegužės 8 d. sprendimai bylose Nr. C-626/18 ir Nr. C-620/18). Taigi, ESTT iš esmės konstatavo, kad, priešingai nei nurodo Lenkija ir Vengrija, Direktyva 2018/957 neiškraipo konkurencijos bei atitinka vienodo požiūrio ir proporcingumo principus.

Atitinkamai, tiek Vengrijos, tiek Lenkijos ieškinius dėl Direktyvos 2018/957 panaikinimo ESTT atmetė. Darbo autoriaus nuomone, šie ESTT sprendimai analizuojamos temos kontekste yra vertintini teigiamai. Natūralu, kad tokios valstybės kaip Lenkija ar Vengrija yra suinteresuotos į kuo didesnę ekonominę laisvę teikti paslaugas, kadangi, kaip jau minėta šiame skyriuje, remiantis statistiniais duomenimis, Rytų Europos valstybės, įskaitant šias dvi valstybės nares, yra dažniausiai komandiruojančios, o ne priimančios, darbuotojus.

Įdomu tai, kad 2020 m. birželio mėn., likus kiek daugiau nei vienam mėnesiui iki galutinio termino valstybėms narėms perkelti Direktyvos 2018/957 nuostatas į savo nacionalinę teisę, Europos Parlamentas paskelbė rezoliuciją, raginančią valstybes nares tinkamai, laiku ir ambicingai perkelti Direktyvą 2018/957 į nacionalinę teisę, garantuojant visiškai vienodą požiūrį į komandiruotus darbuotojus bei jų apsaugą, kadangi tai yra itin reikšminga COVID-19 pandemijos kontekste, kada komandiruotų darbuotojų padėtis yra ypatingai pažeidžiama (Europos Parlamento 2020 m. birželio 19 d. rezoliucija). Tokiu būdu

iš esmės yra dar labiau pabrėžiama naujosios direktyvos svarba ir ypač tokiu, darbuotojų socialinėms teisėms jautriu, laikotarpiu.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų komandiravimo ES instituto teisinį pagrindą sudaro viena iš keturių ES laisvių – laisvė teikti paslaugas. Kartu atkreiptinas dėmesys, jog darbuotojų komandiravimo ES teisinės prielaidos nekyla iš laisvo darbuotojų judėjimo, kadangi tai dar 1990 m. pabrėžė ESTT. Pagrindiniai ES teisiniai instrumentai, reguliuojantys darbuotojų komandiravimą ES, yra Direktyva 96/71/EB, jos vykdymą užtikrinanti Direktyva 2014/67/ES bei iš dalies Direktyvos 96/71/EB nuostatas keičianti Direktyva 2018/957. Remiantis tuo, kas išdėstyta šiame skyriuje, galima daryti išvadą, kad Direktyvos 96/71/EB teisinio reguliavimo ir ESTT sprendimų *Laval, Rüffert* ir *Komisija prieš Liuksemburgą* sukurta teisinė aplinka buvo iš esmės palankesnė dažniausiai komandiruojančioms darbuotojus valstybėms narėms. Taip pat, galima daryti išvadą, kad darbuotojų teisių apsaugos atžvilgiu pradinė Direktyva 96/71/EB nebuvo pakankamai subalansuota, kadangi buvo teikiama pirmenybė ekonominėms laisvėms, o ne pagrindinėms komandiruojamų darbuotojų socialinėms teisėms. Nors Direktyvos 2014/67/ES teisinio reguliavimo tikslai buvo tinkami ir darbuotojų teisių apsaugos prasme vertinami teigiamai, tačiau laikas parodė, kad vien įgyvendinus direktyvos nuostatas daugumos įtampų, deja, nepavyko išsklaidyti, o vietoje to buvo matyti vis didėjanti baimė, kad pati ES gali būti tiesiog ekonominis projektas, kuriame neatsižvelgiama į socialines darbuotojų teises. Atitinkamai, Direktyva 2018/957 įnešė tvirtesnę pusiausvyrą tarp laisvės teikti paslaugas, sąžiningos konkurencijos taisyklių ir tinkamų socialinių teisių darbuotojams. Nors Direktyvai 2018/957 stipriai priešinosi tokios valstybės narės kaip Lenkija ar Vengrija, tačiau ESTT nusprendė, kad ši direktyva priimta tinkamais teisiniais pagrindais.

2. KOMANDIRUOTAS DARBUOTOJAS EUROPOS SĄJUNGOJE

2.1. Komandiruoto darbuotojo teisinė padėtis

Šiame darbo skyriuje ES teisinio reguliavimo kontekste yra analizuojama komandiruoto darbuotojo teisinė padėtis, kuri iš esmės atskleidžiama per komandiruoto darbuotojo teisių apsaugą ir esminę reikšmę turinčias darbo sąlygas. Atitinkamai, itin reikšmingas dėmesys skiriamas nustatyti, kaip pastarieji teisinės padėties aspektai pakito keičiantis darbuotojų komandiravimo teisiniam reguliavimui, t. y. pradinės Direktyvos 96/71/EB ir naujosios Direktyvos 2018/957 nuostatų prasme.

Bendrijos vidaus rinkos, kurioje įmonės gali laisvai teikti paslaugas kitose valstybėse narėse, akivaizdoje yra natūralu, kad įmonės dažnu atveju teikia pirmenybę tokias paslaugas teikti pasitelkdamos savo darbuotojus, o ne vietinius subrangovus ar vietos valstybės narės darbo jėgą. Tai ypatingai išryškėja, kuomet šios įmonės komandiruoja savo darbuotojus teikti paslaugas pastebimai mažesnėmis sąnaudomis nei vietos valstybių narių įmonėms leistų ekonominės galimybės. Nėra nuostaba, kad esant tokiai situacijai, vietinės įmonės tokį darbuotojų komandiravimą supranta kaip nesažiningos konkurencijos priemonę ar kaip socialinį dempingą (Van Nuffel, Afanasjeva, 2018, p. 1402). Taigi, viso to akivaizdoje neatsiejamai dalyvauja komandiruotas darbuotojas. Atsižvelgiant į tai, darbuotojų komandiravimo ES temos analizės kontekste yra itin reikšminga nustatyti ir išnagrinėti komandiruoto darbuotojo teisinę padėtį.

ES teisinis reguliavimas, *inter alia*, numato privalomas taisykles dėl darbo sąlygų, kurios turi būti taikomos komandiruotiems darbuotojams. Iš esmės yra siekiama užtikrinti, kad komandiruoto darbuotojo teisės būtų apsaugotos visose valstybėse narėse. Kartu yra siekiama garantuoti vienodas sąlygas komandiruotiems darbuotojams, kad būtų išvengtas socialinis dempingas. Šių taisyklių logika yra tokia, kad net jei į kitą valstybę narę komandiruojami darbuotojai vis dar dirba komandiruojančioje įmonėje ir jiems taikomi tos valstybės narės teisės aktai, jie vis tiek turi teisę į priimančiojoje valstybėje narėje galiojančias pagrindines teises. Kaip pirmojoje dalyje jau yra atskleista, Direktyva 96/71/EB buvo viena iš pagrindinių teisinių priemonių, kuria tikėtasi užkirsti kelią socialiniam dempingui ir atitinkamai sustiprinti bei apsaugoti komandiruotų darbuotojų teises. Kaip laikas parodė, ši direktyva nebuvo pakankama tokiam tikslui pasiekti, todėl buvo peržiūrėta ir atitinkamai priimta Direktyva 2018/957. Atsižvelgiant į tai, šiame skyriuje komandiruoto darbuotojo teisinė padėtis yra analizuojama ne tik galiojančio ES teisinio reguliavimo kontekste, tačiau ir lyginamuoju metodu, t. y. ne tik nustatant kokią Direktyva 2018/957 sukuria komandiruoto darbuotojo padėtį, tačiau pateikiama ir buvusi

komandiruo to darbuotojo teisinė padėtis, kurią nustatė pradinės Direktyvos 96/71/EB nuostatos. Šio darbo autoriaus nuomone, tokiu būdu yra tikslingiau atskleidžiami komandiruo to darbuotojo padėties probleminiai aspektai.

Taigi, Direktyva 2018/957 garantuoja iš esmės tokias pačias darbo sąlygas, kokios yra taikomos pagal galiojančius nacionalinius teisės aktus arba visuotinai taikytinas kolektyvines sutartis priimančiojoje valstybėje narėje. Šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalis numato, kokios šiuo atveju darbo sąlygos yra apimamos: 1) darbo užmokestis, kaip jis apibrėžtas nacionalinėje teisėje arba visuotinai taikytinose kolektyvinėse sutartyse, įskaitant jo privalomus elementus; 2) išmokos arba išlaidų kompensavimas, padengiantis kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas priimančiojoje valstybėje narėje komandiruotės metu, kai darbuotojui komandiruotės metu reikia keliauti; 3) maksimalus darbo laikas; 4) sveikata ir sauga darbe; 5) minimalūs poilsio laikotarpiai; 6) darbuotojų paskyrimo laikinai dirbti, visų pirma kai tai daro laikinojo įdarbinimo įmonės, sąlygos; 7) apsaugos priemonės, susijusios su nėščią ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygomis; 8) vienodas požiūris į vyrus ir moteris bei kitos diskriminacijos prevencijos taisyklės; 9) apgyvendinimo, jei jį suteikia darbdavys, sąlygos. Analizuojant pirmąjį punktą, darytina prielaida, kad komandiruotam darbuotojui darbdavys turėtų siūlyti ir įvairius darbo užmokestį sudarančius elementus, pavyzdžiui, įvairius priedus, atlyginimo didinimą už darbo stažą ar apmokėjimą už viršvalandžius (Žeravčić, Bjelinski, 2020, p. 122). Nuostata dėl darbo užmokesčio iš esmės panaikina komandiruotų darbuotojų ir vietos valstybės narės darbuotojų konkurenciją dėl atlyginimų dydžių, todėl ši nuostata neabejotinai bus priežastis darbuotojų, komandiruotų į aukšto darbo užmokesčio valstybes nares, atlyginimų padidėjimui (Van Nuffel, Afanasjeva, 2018, p. 1417-1418).

Tuo tarpu, teisinio reguliavimo metu, kurį iki peržiūrėjimo numatė Direktyva 96/71/EB, komandiruo to darbuotojo teisinė padėtis darbo sąlygų atžvilgiu buvo kiek prastesnė. Direktyvos 96/71/EB nuostatomis, pirmiausia, buvo siekiama nustatyti bent minimalią darbuotojų teisių apsaugą, kartu pernelyg neapribojant laisvės teikti paslaugas, todėl apskritai nebuvo tokio vienodų sąlygų taikymo principo, kuris taip išplėstų darbuotojų teisių apsaugą. Pažymėtina, kad šis principas buvo pristatytas tik priėmus Direktyvą 2018/957. Nors naujasis principas, kuris kartu reiškia, kad už vienodą darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, pagal esmę sudaro prielaidą, kad į kitą valstybę narę komandiruojamų darbuotojų darbo užmokestis turi būti toks pat, kaip ir ten esančių vietinių darbuotojų, darbo teisės ekspertų nuomone, kol kas praktikoje dar nėra aišku, ką reiškia vienodas darbo užmokestis šiame kontekste. Remiantis šių darbo teisės ekspertų atlikta Direktyvos 2018/957 nuostatų analize, vienodas darbo užmokestis nereiškia, kad

komandiruotas darbuotojas už tą patį darbą įgyja teisę į identišką darbo užmokestį kaip ir vietiniai darbuotojai (Deloitte Belgium, 2020, p. 5). Atitinkamai, vienodas darbo užmokestis galėtų būti aiškinamas kaip tam tikra darbo užmokesčio skalė, o ne konkreti suma, taikoma pagal valstybės narės teisės aktus arba visuotinai taikytinas kolektyvines sutartis. Taigi, pagrindinis reikalavimas taikyti minimalaus darbo užmokesčio sąlygą tapo reikalavimu, kad būtų laikomasi priimančiosios valstybės darbo užmokesčio taisyklių. Esant tokiam teisiniam reguliavimui, darbo užmokesčio sąvoka jau neapsiriboja minimaliu atlyginimu, todėl jeigu yra tokia situacija, kada, pavyzdžiui, kalėdinė priemoka vietiniams darbuotojams valstybėje narėje yra garantuojama pagal nacionalinės teisės aktus arba visuotinai taikytiną kolektyvinę sutartį, tokia priemoka turėtų būti mokama ir toje valstybėje narėje komandiruotiems darbuotojams, tačiau tik tiek, kiek tai yra privaloma darbo užmokesčio sudedamoji dalis pagal nacionalinius teisės aktus arba visuotinai taikytiną kolektyvinę sutartį (Deloitte Belgium, 2020, p. 6). Taip pat, pavyzdžiui, jeigu vietiniam darbuotojui valstybėje narėje pagal nacionalinius teisės aktus ar visuotinai taikytinas kolektyvines sutartis taikomos viršvalandžių apmokėjimo normos, priedai už darbą naktį, priedai už darbą sekmadieniais valstybinių švenčių dienomis, užmokestis už atostogas, išmokos už papildomas atostogas, priemoka metų pabaigoje, 13-tasis atlyginimas – visa tai turėtų priklausyti ir į tą valstybę narę komandiruotam darbuotojui, jei jam taikytina tos valstybės narės teisė. Taigi, galima matyti, kad pradinė Direktyvos 96/71/EB nuostata dėl darbo užmokesčio buvo kur kas aiškesnė teisinio tikrumo atžvilgiu, kadangi buvo paprasčiau identifikuoti minimalaus darbo užmokesčio dydį priimančioje valstybėje narėje. Tačiau nors Direktyva 2018/957 iš esmės nepakeičia Direktyvos 96/71/EB, kaip priemonės, užtikrinančios teisinį tikrumą tarpvalstybinių paslaugų teikėjams, naujoji direktyva neabejotinai padidina šios priemonės ambicingumą socialiniu požiūriu, kadangi pereinama nuo reikalavimo, kad darbdaviai garantuotų minimalų komandiruotų darbuotojų teisių apsaugos lygį, prie reikalavimo, kad komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos tos pačios darbo užmokesčio taisyklės, kurios taikomos kitiems tokio pat pobūdžio vietiniams darbuotojams priimančioje valstybėje narėje (Van Nuffel, Afanasjeva, 2018, p. 1418). Atsižvelgiant į tai, šio darbo autoriaus nuomone, komandiruoto darbuotojo teisinė padėtis šiuo atveju yra kur kas palankesnė Direktyvos 2018/957 teisinio reguliavimo akivaizdoje.

Dar vienas nagrinėjamos temos atžvilgiu svarbus aspektas yra tas, kad pradinės Direktyvos 96/71/EB nuostatos itin siaurai reglamentavo komandiruotam darbuotojui priklausančius komandiruotpinigius ir įvairių komandiruoto darbuotojo patirtų išlaidų kompensavimą. Apskritai, tik viena šios direktyvos nuostata apie tai išvis užsiminė, t. y. 3

straipsnio 7 dalis, kur, *inter alia*, buvo teigiama, kad komandiruotpinigiai yra minimalaus darbo užmokesčio dalis, išskyrus atvejus, kai jie yra mokami siekiant kompensuoti su komandiruote susijusias faktiškąsias kelionės, buto ir maisto išlaidas. O štai Direktyva 2018/957 komandiruotpinigiams ir išlaidų kompensavimui skiria neabejotinai daugiau dėmesio – tiek preambulėje, tiek atskiruose direktyvos nuostatuose. Pavyzdžiui, Direktyvos 2018/957 preambulės 8 punktą teigia, kad komandiruoti darbuotojai, kurie yra laikinai perkelti iš įprastos savo darbo vietos į kitą darbo vietą priimančiojoje valstybėje narėje, turėtų įgyti teisę gauti tokias pačias išmokas arba kompensacijas už kelionės, maitinimo ir būsto išlaidas, kaip ir toli nuo namų dėl profesinių priežasčių esantys vietiniai darbuotojai toje valstybėje narėje. Pažymėtina, kad tokio pobūdžio komandiruotpinigių ar išlaidų kompensavimas yra numatytas ir Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 1 dalies i punkte. Taip pat, minėtas Direktyvos 2018/957 preambulės 8 punktą nurodo ir tai, kad tas pats turėtų būti taikoma išlaidoms, kurias patiria komandiruoti darbuotojai, kurie turi keliauti į savo įprastą darbo vietą priimančiojoje valstybėje narėje ir iš jos. Žinoma, siekiama ir to, kad tokios išvardintos išlaidos neturėtų būti mokamos du kartus. Priešingu atveju, paslaugų teikėjas patirtų neproporcingą finansinę naštą. Direktyvos 2018/957 preambulės 18 punkte, *inter alia*, teigiama, kad išskyrus atvejus, kai komandiruotpinigiai yra susiję su faktiškai patirtomis komandiruotės išlaidomis, pavyzdžiui, kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidomis, jie turėtų būti laikomi darbo užmokesčio dalimi ir į tai turėtų būti atsižvelgiama lyginant bendrą darbo užmokesčio dydį. Taigi, nuo to, kad komandiruotpinigiai yra minimalaus darbo užmokesčio dalis, pereitą prie to, kad tai darbo užmokesčio dalis. Tačiau, ES teisės aktų leidėjas, žinodamas, kad šioje vietoje gali kilti neaiškumų dėl to, kada komandiruotpinigiai yra darbo užmokesčio dalis, o kada tai priemonė išlaidoms kompensuoti, iš esmės numato tokių galimų nesusipratimų sprendimo būdą. Štai Direktyvos 2018/957 7 straipsnio trečia pastraipa numato, kad jei pagal darbo santykiams taikytinas darbo sąlygas nenumatyta, ar komandiruotpinigių, susijusių su komandiruote, dalys yra mokamos kaip faktinių išlaidų kompensavimas, ir tuo atveju, kai taip yra, kurios tai yra dalys, arba kurios yra darbo užmokesčio dalimi, tuomet laikoma, jog visi komandiruotpinigiai yra mokami kaip išlaidų, susijusių su komandiruote, kompensavimas. Kitaip tariant, jeigu kyla abejonių ar nėra pakankamai aišku, kurie komandiruotpinigių elementai yra skirti išlaidoms, atsiradusioms dėl komandiravimo, kompensuoti, laikoma, kad komandiruotpinigiai nėra darbo užmokesčio dalis, o visa suma yra priemonė su komandiruote susijusioms išlaidoms kompensuoti. Taigi, iš esmės tokiu atveju yra sukuriama prielaida, kad komandiruotpinigių neaiškumai yra aiškinami komandiruoto darbuotojo naudai.

In favorem principas (angl. *favour principle*). Vadinamasis palankumo principas yra įtvirtintas Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 7 dalies pirmajame sakinyje, kaip garantija, kad priimančiosios valstybės narės darbo sąlygų taisyklės komandiruotam darbuotojui būtų taikomos tik tada, kai tokios darbo sąlygos toje valstybėje narėje yra palankesnės nei valstybėje narėje, iš kurios yra komandiruojamas darbuotojas. Pažymėtina, kad Direktyva 2018/957 3 straipsnio 7 dalį tik papildė naujomis pastraipomis, tačiau niekaip nepakeitė ar nepanaikino palankumo principo, todėl jis yra aktualus ir šiai dienai. Taigi, bendra taisyklė tokia, kad jeigu komandiruo to darbuotojo darbo santykiams ar sutarčiai taikytina teisė suteikia lygiavertę ar net geresnę teisių apsaugą, taikomos palankesnės sąlygos. Tačiau nors teoriškai šis principas ir skamba kaip priemonė pagerinti arba bent išlaikyti tokią pačią komandiruo to darbuotojo padėtį, praktikoje šio principo taikymas nėra pakankamai aiškus. Kadangi kyla esminis klausimas – kaip nuspręsti, kurios valstybės narės darbo sąlygos yra palankesnės. Tačiau kadangi šis vadinamasis palankumo principas taip ir nebuvo visiškai įgyvendintas, į klausimą, kaip reikia nuspręsti ir kokios darbo sąlygos yra palankesnės, dar iki šiol nėra atsakyta (Žeravčić, Bjelinski, 2020, p. 106). Atsižvelgiant į tai, yra kol kas sunku konstatuoti, ar šis principas iš tikrųjų gerina komandiruo to darbuotojo padėtį, kadangi analizuojant nuostatą lingvistiniu ir teleologiniu metodais, galima prielaida, kad teisės aktų leidėjas tokiu principu siekia užkirsti kelią taikyti komandiruo to darbuotojui blogesnes darbo sąlygas, tačiau kartu ir nepateikia metodų ar priemonių, pagal kuriuos būtų galima nuspręsti, kurios valstybės narės nacionaliniai teisės aktai nustato palankesnes sąlygas. Žinoma, yra komandiravimo situacijų, kur palankesnės sąlygos yra visiškai akivaizdžios, pavyzdžiui, lyginant Lenkijos ir Belgijos valstybių narių darbo užmokesčio dydžius statybų sektoriuje. Šiuo atveju yra pakankamai aišku, kad Belgijos darbo sąlygos darbo užmokesčiu klausimu yra kur kas palankesnės, todėl jos ir turėtų būti taikytinos. Tačiau ką daryti tokiomis atvejais, kai nors dviejų valstybių narių darbo užmokesčio dydis yra panašus, bet, pavyzdžiui, vienoje iš jų galėtume matyti daugiau darbo užmokesčio sudedamųjų dalių, kurios priklauso darbuotojui pagal valstybės narės nacionalinę teisę ar visuotinai taikytiną kolektyvinę sutartį. Akivaizdu, kad tada nėra aišku, ar taikyti sąlygas, kur didesnis pats darbo užmokesčio dydis, ar taikyti tas, kur daugiau užmokesčio sudedamųjų dalių. Taigi, šio darbo autoriaus nuomone, šioje vietoje galėtume išvelgti tai, kad šia nuostata galimai paliekama tam tikra diskrecija komandiruojančiam darbdaviui ir komandiruo to darbuotojui susitarti, kurios darbo sąlygos jiems atrodo palankesnės.

Apibendrinant, darbuotojų komandiravimo direktyvų teisinis reguliavimas numato privalomas taisykles dėl darbo sąlygų, kurios turi būti taikomos komandiruotiems darbuotojams. Iš esmės yra siekiama užtikrinti, kad komandiruo to darbuotojo teisės būtų

apsaugotos visose valstybėse narėse. Kartu yra siekiama garantuoti vienodas sąlygas komandiruotiems darbuotojams, kad būtų išvengtas socialinis dempingas. Laikas parodė, kad Direktyvos 96/71/EB komandiruočių darbuotojų teisių apsauga ir darbo sąlygų reguliavimas nebuvo pakankama priemonė tokiam tikslui pasiekti, todėl buvo peržiūrėta ir atitinkamai priimta Direktyva 2018/957. Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 7 dalies nuostata, kuri nebuvo iš esmės pakeista Direktyva 2018/957, numato komandiruošto darbuotojo garantiją, kad priimančiosios valstybės narės darbo sąlygų taisyklės komandiruotam darbuotojui būtų taikomos tik tada, kai tokios darbo sąlygos toje valstybėje narėje yra palankesnės nei valstybėje narėje, iš kurios yra komandiruojamas darbuotojas. Taigi, komandiruočių darbuotojų teisių apsaugos ir esminių darbo sąlygų atžvilgiu Direktyva 2018/957 yra kur kas ambicingesnė socialiniu požiūriu, kadangi pereinama nuo reikalavimo, kad darbdaviai garantuotų minimalų komandiruočių darbuotojų teisių apsaugos lygį, prie reikalavimo, kad komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos tos pačios taisyklės, kurios taikomos kitiems tokio pat pobūdžio darbuotojams priimančioje valstybėje narėje. Atsižvelgiant į tai, šio darbo autoriaus nuomone, Direktyvos 2018/957 teisinis reguliavimas darbuotojų teisių apsaugos ir darbo sąlygų kontekste nustato kur kas palankesnę komandiruošto darbuotojo teisinę padėtį.

2.2. Komandiruotės trukmė

Šiame skyriuje iš esmės analizuojama, kaip keičiasi komandiruošto darbuotojo teisinė padėtis pagal tai, kuriam laikotarpiui jis yra komandiruotas. Įprastai yra sutinkamas toks komandiruočių skirstymas pagal laiką – trumpalaikis arba ilgalaikis. Nors Direktyva 96/71/EB taikoma visoms komandiruotėms, nepaisant jų trukmės, tačiau kai kurios nuostatos nėra taikomos trumpalaikiam komandiravimui. Pavyzdžiui, minimalių apmokamų kasmetinių atostogų ir darbo užmokesčio taisyklės netaikomos komandiruotėms, kurių metu darbuotojai yra siunčiami į kitą valstybę narę pirminiam prekių surinkimui ir/ar pirmajam jų montavimui, kai tokios darbo kelionės trukmė neviršija aštuonių dienų⁹ (Europos Komisija *et al*, 2019, p. 9). Kitais atvejais Direktyva 96/71/EB pagal 3 straipsnyje įtvirtintas nuostatas leidžia priimančiosioms valstybėms narėms netaikyti kai kurių nacionalinių taisyklių trumpalaikėms komandiruotėms. Iš esmės Direktyva 96/71/EB šiuo klausimu valstybėms narėms suteikia tokią diskreciją: a) pasikonsultavus su socialiniais partneriais, nuspręsti netaikyti minimalių mokamų

⁹ Ši nuostata netaikoma statybų sektoriui.

kasmetinių atostogų ir darbo užmokesčio taisyklių, kai komandiruotės trukmė neviršija vieno mėnesio per ataskaitinį vienerių metų laikotarpį; b) netaikyti minimalių kasmetinių mokamų atostogų ir darbo užmokesčio taisyklių, remiantis tuo, kad atliekamo darbo kiekis nėra reikšmingas; c) leisti įtvirtinti išimtis iš taisyklės dėl darbo užmokesčio, numatyto kolektyvinėmis sutartimis, taikomas komandiravimui pagal paslaugų teikimo sutartis arba komandiravimui įmonių grupėje, kai komandiruotės trukmė neviršija vieno mėnesio. Kartu Direktyva 96/71/EB patikslina, kad minėti laikotarpiai skaičiuojami per vienerių metų ataskaitinį laikotarpį, o atliekant tokius skaičiavimus yra atsižvelgiama į visus ankstesnius laikotarpius, kai atitinkamas komandiruotas darbuotojas atliko tam tikras pareigas. Taigi, tai pagal darbuotojų komandiravimo teisinį reguliavimą yra vadinamasis trumpalaikis komandiravimas.

Tačiau įdomu tai, kad Direktyva 96/71/EB iš esmės nenumatė jokių konkrečių darbuotojų komandiravimo trukmės limitų, todėl nebuvo pakankamai aišku, kiek ilgiausiai gali trukti komandiruotė. Atitinkamai, toks laiko limitas buvo nustatytas tik priėmus Direktyvą 2018/957. Šiuo atveju yra kalbama apie ilgalaikį komandiravimą. Remiantis Direktyvos 2018/957 preambule, ilgalaikių komandiruočių atveju iš esmės sustiprinamas teisinis ryšis tarp priimančiosios valstybės narės darbo rinkos ir į tą valstybę narę komandiruojamų darbuotojų. Direktyvoje nustatyta, kad jei faktinė komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių, komandiruotiems darbuotojams turėtų būti užtikrinamos visos taikomos darbo sąlygos, nustatytos priimančiosios valstybės narės nacionalinėje teisėje. Tačiau 12 mėnesių laikotarpis gali būti pratęstas iki 18 mėnesių, jei paslaugų teikėjas pateikia motyvuotą pranešimą. Todėl tokiais atvejais, kad atsirastų pareiga užtikrinti vienodas darbo sąlygas, komandiruotės trukmė turi būti ilgesnė nei 18 mėnesių. Pažymėtina, kad yra šios taisyklės išimty: ilgalaikio komandiravimo darbuotojams netaikomos priimančiosios valstybės narės darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo procedūros ir sąlygos bei papildomų profesinių pensijų schemų taisyklės. Direktyvos 2018/957 preambulėje, *inter alia*, teigiama, kad taisyklės, užtikrinančios tokią darbuotojų apsaugą, negali turėti įtakos įmonių, komandiruojančių darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją, teisei remtis laisve teikti paslaugas, įskaitant tuos atvejus, kai komandiruotė trunka ilgiau nei 12 arba 18 mėnesių. Atitinkamai, bet kuri nuostata, taikoma komandiruotiems darbuotojams, kai komandiruotės trukmė viršija 12 arba 18 mėnesių, turi būti suderinama su šia laisve. Taip pat, Direktyvos 2018/957 preambulėje pabrėžiama, kad pagal nusistovėjusią teismų praktiką laisvės teikti paslaugas apribojimai yra leistini tik tuo atveju, jei jie yra pateisinami svarbiais visuomenės interesais ir yra proporcingi bei būtini. Įdomu ir tai, kad Direktyva 2018/957, *inter alia*, pažymi, kad kai komandiruotė trunka ilgiau nei 12 arba 18 mėnesių,

papildomos darbo sąlygos, kurias turi garantuoti į kitos valstybės narės teritoriją darbuotojus komandiruojanči įmonė, taip pat turėtų apimti darbuotojus, kurie komandiruojami pakeisti kitus komandiruotus darbuotojus, atliekančius tą pačią užduotį toje pačioje vietoje. Tokiu būdu yra siekiama užtikrinti, kad tokia komandiruojamų darbuotojų kaita nebūtų naudojama siekiant apeiti Direktyvos 2018/957 taikomas taisykles, įskaitant ilgalaikio komandiravimo atveju numatytą platesnę taikytinos teisės sritį.

Apibendrinant galima matyti, kad darbuotojų komandiravimo ES teisinis reguliavimas pagal komandiruotės trukmės kriterijų išskiria trumpalaikį ir ilgalaikį komandiravimą. Trumpalaikio komandiravimo atveju tam tikros taisyklės netaikomos komandiruotėms, kurių metu darbuotojai yra siunčiami į kitą valstybę narę pirminiam prekių surinkimui ir/ar pirmajam jų montavimui, kai tokios darbo kelionės trukmė neviršija aštuonių dienų. Taip pat, kitais atvejais Direktyva 96/71/EB leidžia priimančiosioms valstybėms narėms nuspręsti netaikyti kai kurių nacionalinių taisyklių trumpalaikėms komandiruotėms. Ilgalaikio komandiravimo atveju, t. y. kai faktinė komandiruotės trukmė viršija 12 (arba 18, jeigu pagrįstai pratęsiama) mėnesių, komandiruotiems darbuotojams turėtų būti užtikrinamos visos taikomos darbo sąlygos, nustatytos priimančiosios valstybės narės nacionalinėje teisėje. Tačiau ilgalaikio komandiravimo darbuotojams netaikomos priimančiosios valstybės narės darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo procedūros ir sąlygos bei papildomų profesinių pensijų schemų taisyklės. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad komandiruoto darbuotojo teisinė padėtis gali pastebimai skirtis pagal tai, kiek tokio darbuotojo komandiruotė trunka.

3. DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMO DIREKTYVŲ ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE

Nors apytiksliai jau du dešimtmečius Lietuvoje turime darbuotojų komandiravimo ES teisinį reguliavimą ir su šiuo institutu susijusios praktikos, tačiau galima teigti, kad šis klausimas nėra itin populiarus Lietuvos teisės mokslininkų bendruomenėje, o teismų praktika taip pat siaura ir ganėtinai fragmentiška. Autorės pripažįsta ir tai, kad Lietuva yra komandiruojanči (siunčiančioji) valstybė narė, t. y. turime tokią situaciją, kuomet fiksuojame mažai į Lietuvą iš kitų ES valstybių narių komandiruojamų darbuotojų ir gana daug darbuotojų yra komandiruojami iš Lietuvos į kitas ES valstybes nares (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2021, p. 123). Tokią tendenciją galima pagrįsti remiantis 2014-2018 m. laikotarpiu publikuotomis ES ataskaitomis, kuriose pastebima, kad Lietuva priėmė ganėtinai mažai komandiruojamų darbuotojų: 2014 m. – 1930, 2015 m. – 2404, 2016 m. – 2018, 2017 m. – 2261 (De Wispelaere *et al.*, 2021, p. 30). Tačiau, remiantis naujausios ataskaitos duomenimis, 2019 m. Lietuva priėmė 10103 komandiruojamus darbuotojus iš kitų valstybių narių, o lyginant su 2018 m., tai yra net 232,9 proc. augimas (De Wispelaere *et al.*, 2021, p. 30). Taigi, natūralu, kad toks mažas darbuotojų komandiravimo mastas, susijęs su Lietuva, reiškia, kad teisminių ginčų kiekis dėl komandiruojamų darbuotojų darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų nėra gausus (Krasauskas, Mačernytė-Panomariovienė, 2021, p. 156). Kita vertus, vertinant minėtus statistinius duomenis, galima daryti prielaidą, kad nuosekliai augant į Lietuvą komandiruojamų darbuotojų skaičiui, tikėtina, kad ateityje matysime ir daugiau nacionalinės teismų praktikos darbuotojų komandiravimo klausimu.

Vadovaujantis SESV nuostatomis kiekviena ES valstybė narė, perkeldama konkrečią direktyvą į nacionalinę teisę, turi užtikrinti, jog jos nacionalinės teisės aktais būtų pasiekti konkretūs direktyvoje nustatyti tikslai. Tačiau šiuo atveju valstybėms narėms taikomi iš esmės ir trys reikalavimai: 1) atitinkamos nacionalinės priemonės turi tinkamai atspindėti direktyvos turinį; 2) valstybė narė turi pasirinkti tinkamiausias perkėlimo į nacionalinę teisę formas ir būdus; 3) nacionalinės valdžios institucijos turi laikytis direktyvoje nustatyto įgyvendinimo termino. Atsižvelgiant į tai, šioje darbo dalyje darbuotojų komandiravimo direktyvų įgyvendinimas Lietuvoje yra, *inter alia*, analizuojamas ir šių trijų kriterijų kontekste.

Pirmausia, Direktyvos 96/71/EB 7 straipsnis numatė, kad ši direktyva turi būti įgyvendinta iki 1999 m. gruodžio 16 d. Tačiau akivaizdu, kad šis reikalavimas Lietuvai negaliojo, kadangi Lietuva į ES įstojo tik 2004 m. gegužės 1 d. Prof. T. Davulio nuomone,

Direktyvos 96/71/EB nuostatų perkėlimo į Lietuvos nacionalinę teisę istorija buvo ganėtinai paini (Davulis, 2007, p. 75-76). Nors nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusios Senojo darbo kodekso redakcijos vienas iš tikslų buvo perkelti ES darbo teisės direktyvas į Lietuvos nacionalinę darbo teisę, tačiau čia iš esmės nebuvo įtvirtintos nuostatos, skirtos darbuotojų komandiravimo teisiniam reguliavimui pagal Direktyvą 96/71/EB (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2021, p. 125). Iš esmės Senojo darbo kodekso 5 straipsnyje, *inter alia*, buvo nurodyta, kad darbo santykiams Lietuvos teritorijoje taikomi Lietuvos darbo įstatymai ir kiti norminiai aktai, neatsižvelgiant į tai, ar asmuo dirba Lietuvoje, ar buvo darbdavio komandiruotas į užsienį. Nors to paties straipsnio 4 dalyje, iš esmės buvo nurodyta, kad Lietuvos darbo įstatymai netaikomi darbo santykiams tarp užsienio darbdavio ir darbuotojo, kai pastarasis yra komandiruotas Lietuvos teritorijoje. Atitinkamai, tuomet buvo susiklosčiusi tokia situacija, kad Senojo darbo kodekso 5 straipsnio 4 dalis ir 220 straipsnio 4 dalis iš esmės prieštaravo viena kitai, kadangi tuo laiku 220 straipsnio 4 dalis, *inter alia*, numatė, kad užsieniečiams, kurie nuolat dirba kitoje valstybėje ir buvo atsiųsti ribotam laikui dirbti į Lietuvos teritoriją, jų darbo metu garantuojamos darbo sąlygos pagal Lietuvos nacionalinę teisę (Petrylaitė *et al.*, 2008, p. 234). Šis Direktyvos 96/71/EB perkėlimo būdas buvo pripažintas neveiksmingu ne tik dėl prieštaravimų, bet ir dėl to, kad buvo neaišku, kurios Lietuvos nacionalinės teisės nuostatos turėtų būti taikomos į Lietuvą siunčiamiems darbuotojams bei koks turėjo būti santykis šių nuostatų santykis su taikytina užsienio valstybės teise (Petrylaitė *et al.*, 2008, p. 235). Ši problema, *inter alia*, buvo sprendžiama pakeičiant Senojo darbo kodekso minėtąsias normas. Atitinkamai, po pakeitimų užsienio darbdavių ir jų darbuotojų santykiai Lietuvos teritorijoje jau pateko į Lietuvos darbo teisės normų taikymo sritį. Kartu buvo pakeistas Senojo darbo kodekso 220 straipsnis, numatantis, kad papildomas garantijas darbuotojams, laikinai komandiruotiems dirbti į užsienio valstybę, ir darbuotojams, užsienio darbdavių komandiruotiems dirbti į Lietuvos teritoriją, reguliuoja specialus įstatymas (Petrylaitė *et al.*, 2008, p. 235).

Todėl praėjus kiek daugiau nei vieneriems metams po Lietuvos įstojimo į ES, buvo priimtas specialus įstatymas – Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas¹⁰ (Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas, 2005). Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas numatė teisinę sistemą, skirtą įgyvendinti Direktyvos 96/71/EB tikslą, t. y. užtikrinti minimalų komandiruočių darbuotojų apsaugos lygį. Tačiau tokį direktyvos perkėlimą į nacionalinę teisę, kritikavo teisės mokslininkai, kadangi, jų teigimu, lyginant Direktyvos 96/71/EB

¹⁰ Svarbu pažymėti, kad šis įstatymas nebegalioja nuo 2017 m. liepos 1 d. Šis aspektas bus analizuojamas toliau šioje darbo dalyje.

nuostatas su Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymu, direktyva įpareigojo valstybes nares užtikrinti minimalias darbo sąlygas laikinai komandiruotiems darbuotojams iš kitų šalių, o tuo tarpu šis įstatymas papildomai įtvirtino Lietuvos darbdavių pareigą užtikrinti minimalias darbo sąlygas į kitas ES valstybes nares komandiruojamiems darbuotojams (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2021, p. 126). Taigi, Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas numatė tiek užsienio darbdavių darbuotojų, komandiruoatų į Lietuvos teritoriją, tiek darbuotojų, komandiruojamų iš Lietuvos į kitos valstybės teritoriją, darbo sąlygas. Nors Direktyva 96/71/EB tokio plataus taikymo teisinio reguliavimo iš esmės nereikalavo.

Galima matyti, kad Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme, *inter alia*, buvo įtvirtintas ir *in favorem* principas. Taigi, tais atvejais, kai valstybės narės, kurios teisė taikoma komandiruoto darbuotojo darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisės aktai suteikia darbuotojams palankesnes sąlygas nei Lietuvos nacionaliniai teisės aktai, taikomos palankesnės sąlygos. Siekiant užtikrinti minimalią komandiruoatų darbuotojų apsaugą, Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 5 straipsnis nustatė atitinkamus įsipareigojimus darbdaviams ir Valstybinei darbo inspekcijai, t. y. buvo nustatyta, kad darbdavys, komandiruojantis darbuotoją laikinai dirbti Lietuvos teritorijoje ilgesniam kaip 30 dienų laikotarpiui arba atlikti statybos darbus, privalėjo iš anksto informuoti teritorinį Valstybinės darbo inspekcijos padalinį. Todėl darytina išvada, kad šio straipsnio pagrindu buvo tinkamai įgyvendintas Direktyvos 96/71/EB 4 straipsnio turinys.

Laikotarpiu iki Direktyvos 96/71/EB peržiūrėjimo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) nagrinėjo kelis ginčus, patenkančius į šios direktyvos taikymo ar aiškinimo sritį. Atitinkamai, šioje darbo dalyje yra nagrinėjama LAT nutartis, kuri, darbo autoriaus nuomone, yra reikšmingiausia analizuojamai temai. Tuo pačiu išskiriami tik aktualiausi šiam darbui LAT išaiškinimai. Taigi, yra nagrinėjama 2009 m. spalio 22 d. LAT nutartis civilinėje byloje, kuri iš esmės yra pirmoji LAT byla, kur, *inter alia*, taip plačiai yra sprendžiamas Direktyvos 96/71/EB nuostatų taikymas ir aiškinimas. Verta pabrėžti ir tai, kad ši nutartis yra itin dažnai cituojama kitose Lietuvos teismų bylose. Apie ginčo esmę svarbu paminėti tik tai, kad ginčą inicijavo pas Lietuvos darbdavį dirbantis darbuotojas, kuris darbo reikalais buvo 12 dienų išsiųstas į Prancūziją, o po kelių mėnesių į Vokietiją 23 dienoms. Taip pat tai, jog darbuotojas teisme siekė susigrąžinti už šį laikotarpį nesumokėtus dienpinigius. Šioje byloje LAT, *inter alia*, išaiškino, kad Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas numato, kad garantijos, kurios yra susijusios su minimaliu darbo užmokesčiu, į valstybę narę komandiruotam darbuotojui, taikomos tik tuomet, kada komandiruotės trukmė viršija 30 dienų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22

d. nutartis civilinėje byloje). Kadangi, kaip matyti iš faktinių aplinkybių, nei vienas darbuotojo išsiuntimas į kitą valstybę narę netruko ilgiau nei 30 dienų, todėl komandiruoto darbuotojo garantijos jam nėra taikytinos. Šioje vietoje galima išvelgti ir tai, kad Lietuva, perkeldama Direktyvą 96/71/EB į nacionalinę teisę, pasinaudojo šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalies nuostata, kur iš esmės yra numatyta diskrecija valstybėms narėms nuspręsti, ar Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalies a ir b punktuose nurodytais atvejais komandiruotiems darbuotojams taikyti garantiją, susijusia su darbo užmokesčio, jei komandiruotės trukmė neviršija 30 d. Todėl LAT šioje byloje, *inter alia*, konstatavo, kad šio darbuotojo teisių apsaugai yra taikytinos tik bendrosios nacionalinės darbo teisės normos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat, LAT akcentuoja tai, kad individualias bylas dėl darbuotojų komandiravimo į užsienį nagrinėjantis teismas turi *ex officio* patikrinti, ar komandiruoto darbuotojo teisių apsaugai taikytinos ES teisės aktų ir juos įgyvendinančių specialiųjų nacionalinės teisės aktų nuostatos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje). Įdomu tai, kad LAT nagrinėti ginčai, kuriuose buvo keliami klausimai dėl Direktyvos 96/71/EB nuostatų taikymo ar aiškinimo, išimtinai kilo tik dėl Lietuvos darbdavių į kitas valstybes nares komandiruotų darbuotojų teisių pažeidimų. (Krasauskas, Mačernytė-Panomariovienė, 2021, p. 164).

Kuomet buvo siekiama, *inter alia*, įgyvendinti Direktyvą 2014/67/ES, Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo nuostatos buvo pakeistos nuo 2016 m. birželio 28 d. (Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo Nr. X-199 pakeitimo įstatymas, 2016). Pažymėtina, kad šią direktyvą valstybės narės turėjo perkelti į nacionalinę teisę ne vėliau kaip 2016 m. birželio 18 d. Darbo autoriaus nuomone, svarbiausias pakeitimas buvo tas, kad šiuo įstatymu buvo atsisakyta iki tol galiojusios išplėstos taikymo srities ir atitinkamai nustatyta, kad Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas taikomas tik užsienio darbdavių komandiruojamiems darbuotojams į Lietuvos teritoriją. Kartu yra reikšminga atskleisti Direktyvos 2014/67/ES nuostatos dėl taisyklių subrangos grandinėse įgyvendinimą. Analizuojant Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 2016 m. birželio 28 d. redakciją, matyti, kad taisyklės subrangos grandinėse siekiama įgyvendinti šio įstatymo 4 straipsnio 6-11 dalyse. Iš esmės čia įtvirtintas teisinis reguliavimas, susijęs su darbdavio (subrangovo), komandiruojančio darbuotojus į Lietuvos teritoriją, pareiga informuoti rangovą. Taip pat, nustatytos taisyklės, reglamentuojančios tokio darbdavio (subrangovo) ir rangovo atsakomybę.

Atkreiptinas dėmesys, kad įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas neteko galios. Atitinkamai, panaikinus Senąjį darbo kodeksą ir Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymą, nuo 2017 m. liepos 1 d. darbuotojų komandiravimo direktyvų nuostatas, *inter alia*, įgyvendina naujojo Darbo kodekso 9 straipsnis bei antrasis skirsnis, išimtinai skirtas komandiruotų darbuotojų darbo santykių ypatumų teisiniam reguliavimui. Darbo kodeksas, *inter alia*, reglamentuoja užsienio darbdavio darbuotojo komandiravimą į Lietuvos teritoriją ir yra skirtas užtikrinti jo darbo sąlygas. Be to, teisinis reguliavimas Darbo kodekse savo turiniu iš esmės išliko tapatus Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme nustatytam teisiniam reguliavimui (Krasauskas, Mačernytė-Panomariovienė, 2021, p. 167).

Galiausiai, analizuojamas Direktyvos 2018/957 įgyvendinimas Lietuvoje. Pažymėtina, kad ši direktyva į valstybių narių nacionalinę teisę turėjo būti perkelta ne vėliau kaip 2020 m. liepos 30 d. Atitinkamai, Lietuva tai įgyvendino, *inter alia*, priimdama 2020 m. gegužės 7 d. Darbo kodekso pataisas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 109 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas, 2020). Pažymėtina, kad šios pataisos iš esmės įsigaliojo nuo 2020 m. liepos 30 d. Naujasis teisinis reguliavimas, *inter alia*, numato, kad komandiruotam darbuotojui, nepaisant jo darbo santykiams ar sutarčiai taikytinos teisės, taikomos Lietuvos nacionalinės teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių, kurių taikymas buvo išplėstas, normos, nustatančios: darbo užmokestį ir jo sudedamąsias dalis (anksčiau buvo numatytas tik minimalus atlyginimas); patirtų papildomų sąnaudų kompensavimą (pvz., transporto, kelionės ir kitų išlaidų); darbuotojų apgyvendinimo sąlygas. Kartu Darbo kodeksas numato ir tai, kad tais atvejais, kai faktinė komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių, komandiruotam darbuotojui, neatsižvelgiant į tai, kuri teisė taikoma darbo santykiams ar sutarčiai, taikomos visos Lietuvos norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių, kurių taikymas buvo išplėstos, normos, išskyrus normas, reglamentuojančias darbo sutarties sudarymo ir pasibaigimo sąlygas bei nekonkuravimo susitarimų sąlygas. Be kita ko, pateikiamos ir taisyklės dėl faktinės komandiruotės trukmės apskaičiavimo. Pažymėtina, kad Darbo kodekso pakeitimai, *inter alia*, tiksliai perkelia ir Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 7 dalies nuostatą ir tai iš esmės atitinka Direktyvos 2018/957 preambulės 19 punkte numatytą vieną iš direktyvos tikslų, t. y. kad valstybės narės pagal savo nacionalinę teisę ir (arba) praktiką turi nustatyti taisykles dėl konkrečiai komandiravimui skirtų išlaidų kompensavimo, nes jų tikslas yra kompensuoti darbuotojo dėl komandiruotės patirtas išlaidas (pvz., kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas). Šias taisykles iš esmės numato Darbo kodekso 108 straipsnio 3 dalis. Darbo autoriaus nuomone, aptarti teisiniai aspektai šiuo atveju yra aktualiausi, kuomet analizuojama, ar

nacionaliniu teisiniu reguliavimu buvo pasiektas Direktyvos 2018/957 nuostatomis siekiamas turinio rezultatas.

Apibendrinant, Lietuva yra komandiruoianti (siunčiančioji) valstybė narė ir rečiau į ją yra komandiruojami darbuotojai iš kitų valstybių narių. Tačiau pastebima nuosekli tendencija, jog vis daugiau darbuotojų, iš kitų valstybių narių, yra komandiruojami į Lietuvos teritoriją. Lietuva nuo įstojimo į ES 2004 m. nuosekliai siekia įgyvendinti darbuotojų komandiravimo direktyvų nuostatas. Direktyva 96/71/EB į nacionalinę teisę buvo perkelta, pirmiausia, Senojo darbo kodekso nuostatomis, o vėliau specialiu įstatymu. Iš pradžių buvo susidurta su tokiu direktyvos įgyvendinimo prieštaravimu, kadangi nacionalinėje teisėje buvo per stipriai išplėsta darbuotojų komandiravimo teisinio reguliavimo taikymo sritis, t. y. įstatymas reglamentavo tiek užsienio darbdavių darbuotojų, komandiruojamų į Lietuvos teritoriją, tiek darbuotojų, komandiruojamų iš Lietuvos į užsienio valstybės teritoriją, darbo sąlygas. Siekiant perkelti Direktyvą 2014/67/ES į nacionalinę teisę, 2016 m. Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas buvo pakeistas ir tokiu būdu, *inter alia*, buvo patikslintas teisinis reguliavimas dėl taikymo srities. Senojo darbo kodekso ir Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo nuostatos buvo pakeistos naujuoju Darbo kodeksu. Atitinkamai, Direktyvos 2018/957 nuostatos, *inter alia*, įgyvendintos 2020 m. Darbo kodekso 108 ir 109 straipsnių pakeitimu. Atsižvelgiant į visą tai, galima teigti, kad darbuotojų komandiravimo direktyvų nuostatos yra pakankamai tiksliai perkeltos į Lietuvos nacionalinę teisę.

IŠVADOS

1. Įvertinus darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje teisinį reguliavimą ir jo nuoseklumą, pokyčius bei problematiką, galima daryti išvadą, kad pagrindiniai darbuotojų komandiravimo ES teisiniai instrumentai – Direktyva 96/71/EB, jos vykdymą užtikrinanti Direktyva 2014/67/ES bei iš dalies Direktyvos 96/71/EB nuostatas keičianti Direktyva 2018/957, iš esmės nuosekliai sprendžia tą pačią problemą – tinkamos pusiausvyros nustatymas tarp laisvės teikti paslaugas ir teisingos komandiruočių darbuotojų teisių apsaugos. Šiuo atžvilgiu pradinė Direktyva 96/71/EB nebuvo pakankamai subalansuota, kadangi buvo teikiama pirmenybė ekonominėms laisvėms, o ne pagrindinėms komandiruočių darbuotojų socialinėms teisėms. Direktyvos 2014/67/ES teisiniu reguliavimu daugumos įtampų nepavyko išsklaidyti, o vietoje to buvo matyti vis didėjanti baimė, kad pati ES gali būti tiesiog ekonominis projektas, kuriame neatsižvelgiama į socialines darbuotojų teises. Direktyva 2018/957 šiai dienai nustato tinkamiausią pusiausvyrą tarp laisvės teikti paslaugas, sąžiningos konkurencijos taisyklių ir teisingos komandiruočių darbuotojų teisių apsaugos.
2. Išnagrinėjus komandiravimo darbuotojo Europos Sąjungoje teisinę padėtį bei jos pokytį, keičiantis teisiniam reguliavimui, darytina išvada, kad nors pradinės Direktyvos 96/71/EB ir Direktyvos 2018/957 nuostatos numato privalomas taisykles dėl darbo sąlygų, kurios turi būti taikomos komandiruotiems darbuotojams, tačiau komandiruočių darbuotojų teisių apsaugos ir esminių darbo sąlygų atžvilgiu Direktyva 2018/957 yra kur kas ambicingesnė socialiniu požiūriu ir palankesnė komandiruotam darbuotojui, kadangi iš esmės pereinama nuo reikalavimo, kad darbdaviai garantuotų minimalų komandiruočių darbuotojų teisių apsaugos lygį, prie reikalavimo, kad komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos tos pačios taisyklės, kurios taikomos kitiems tokio pat pobūdžio vietiniams darbuotojams priimančioje valstybėje narėje.
3. Įvertinus darbuotojų komandiravimo direktyvų įgyvendinimą Lietuvoje, galima daryti išvadą, kad darbuotojų komandiravimo direktyvų nuostatos yra pakankamai tiksliai perkeltos į Lietuvos nacionalinę teisę. Direktyva 96/71/EB į nacionalinę teisę buvo perkelta, pirmiausia, Senojo darbo kodekso nuostatomis, o vėliau specialiu įstatymu. Iš pradžių buvo susidurta su tokio direktyvos įgyvendinimo prieštaravimu, kadangi nacionalinėje teisėje buvo per stipriai išplėsta darbuotojų komandiravimo teisinio reguliavimo taikymo sritis. Siekiant perkelti Direktyvą 2014/67/ES į Lietuvos

nacionalinę teisę, 2016 m. Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas buvo pakeistas ir tokiu būdu buvo patikslintas teisinis reguliavimas dėl taikymo srities. Senojo darbo kodekso ir Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo nuostatos buvo pakeistos naujuoju Darbo kodeksu. Direktyvos 2018/957 nuostatos iš esmės įgyvendintos 2020 m. Darbo kodekso 108 ir 109 straipsnių pakeitimu.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. OL 2012 C 326, p. 1-390.
2. Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL L 18*, p. 1.
3. Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. gegužės 15 d. direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas). *OL L 159*, p. 11.
4. Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. birželio 28 d. direktyva 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL L 173*, p. 16.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (2005). *Valstybės žinios*, 67-2406.
7. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo Nr. X-199 pakeitimo įstatymas (2016). TAR, 17710.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 2016, 23709.
9. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (2018). TAR, XIII-1370.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 109 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas (2020). TAR, 10790.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“. *Valstybės žinios*, 74-2555.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. *Valstybės žinios*, 162-5905.

Specialioji literatūra:

13. Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Fourth edition. Oxford: Oxford University Press.
14. Carter, D. (2018). Equal Pay for Equal Work in the Same Place? Assessing the Revision to the Posted Workers Directive. *Croatian yearbook of European law and policy*, 14(1), p. 31–68, <https://doi.org/10.3935/cyelp.14.2018.312>.
15. Craig, P., De Búrca, G. (2020). *EU law: text, cases, and materials*. Seventh edition. New York: Oxford University Press.
16. Davulis, T. (2007). Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų. *Justitia*, (4), p.70–81.
17. Houwerzijl, M., Verschueren, H. (2019). Free movement of (posted) workers and applicable labour and social security law. In: Jaspers T., Pennings F., Peters, S. (eds.) (2019), *European Labour Law*. Intersentia, p. 45 - 131.
18. Joerges, C. (2008). A New Alliance of De-legalisation and Legal Formalism? Reflections on Responses to the Social Deficit of the European Integration Project. *Law and critique*, 19(3), p. 235–253, <https://doi.org/10.1007/s10978-008-9035-9>.
19. Krasauskas, R., Mačernytė-Panomariovienė, I. (2021). Internal Migration of Workers in the European Union: Legal Aspects of Lithuania's Experience in Transposing the Posting of Workers Directive. *Baltic journal of law & politics*, 14(1), p. 153–180, <http://dx.doi.org/10.2478/bjlp-2021-0007>.
20. Melin, P. (2021). Overview of recent cases before the Court of Justice of the European Union (September 2020-December 2020). *European Journal of Social Security*, 23(1), p. 81–90, <http://dx.doi.org/10.1177/1388262720987251>.
21. Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. (2008). *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius: Registrų centras.
22. Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. (2021). The legal system of posting of workers in Lithuania. *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 1, 123–136 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: http://www.dirittolavorovariazioni.com/Article/Archive/index_html?ida=297&idn=25&idi=-1&idu=-1 [žiūrėta 2022 m. kovo 7 d.].
23. Reich, N. (2008). Free Movement v. Social Rights in an Enlarged Union - the Laval and Viking Cases before the ECJ. *German law journal*, 9(2), p. 125–161, <https://doi.org/10.1017/s2071832200006350>.

24. Surdykowska, B., Owczarek, D. (2018). Posted workers regulations as a cohesion test in the enlarged European Union: divergent interests of trade unions, employers' organisations and governments. *Friedrich-Ebert-Stiftung and Institute of Public Affairs*.
25. Van Nuffel, P., Afanasjeva, S. (2019). The Posting of Workers Directive Revised: Enhancing the Protection of Workers in the Cross-border Provision of Services. *European Papers - A Journal on Law and Integration*, 2018 3(3), p. 1401-1427, <https://doi.org/10.15166/2499-8249/276>.
26. Zimmer, R. (2011). Labour market politics through jurisprudence: the influence of the judgements of the European Court of Justice (Viking, Laval, Ruffert, Luxembourg) on labour market policies. *German policy studies/Politikfeldanalyse*, 7(1), 211-234.
27. Žeravčić, K., Bjelinski, F. (2020). Posted Workers in the EU: Lost Between Conflicting Interests and Single Market Objectives. *Croatian yearbook of European law and policy*, 16, p. 95–132, <https://doi.org/10.3935/cyelp.16.2020.379>.

Teismų praktika:

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

28. *Lawrie-Blum prieš Land Baden-Württemberg* [ESTT], Nr. C-66/85, [1986-07-03]. ECLI:EU:C:1986:284.
29. *Rush Portuguesa prieš Office national d'immigration* [ESTT]. Nr. C-113/89, [1990-03-27]. ECLI:EU:C:1990:142.
30. *Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano* [ESTT]. Nr. C-55/94, [1995-11-30]. ECLI:EU:C:1995:411.
31. *Trojani* [ESTT]. Nr. C-456/02, [2004-09-07]. ECLI:EU:C:2004:488.
32. *The International Transport Workers' Federation ir The Finnish Seamen's Union* [ESTT]. Nr. C-438/05, [2007-12-11]. ECLI:EU:C:2007:772.
33. *Laval un Partneri* [ESTT]. Nr. C-341/05, [2007-12-18]. ECLI:EU:C:2007:809.
34. *Rüffert* [ESTT]. Nr. C-346/06, [2008-04-03]. ECLI:EU:C:2008:189.
35. *Komisija prieš Liuksemburgą* [ESTT]. Nr. C-319/06, [2008-06-19]. ECLI:EU:C:2008:350.
36. *Vicoplus ir kt.* [ESTT]. Nr. C-307/09, C-308/09 ir C-309/09, [2011-02-10]. ECLI:EU:C:2011:64.
37. *Lenkija prieš Parlamentą ir Tarybą* [ESTT]. Nr. C-626/18, [2020-05-08]. ECLI:EU:C:2020:1000.

38. *Vengrija prieš Parlamentą ir Tarybą* [ESTT]. Nr. C-620/18, [2020-05-08].
ECLI:EU:C:2020:1001.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449/2009.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-501-701/2016.

Kiti šaltiniai:

Soft law šaltiniai:

41. Deloitte Belgium (2020). *How will the revision of the Posted Workers Directive impact your assignments?* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/tax/PostedWorkersDirective.pdf?nc=1> [žiūrėta 2022 m. kovo 15 d.].
42. Europos Komisija, Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas (2019). Darbuotojų komandiravimo praktinis vadovas. *Europos Sąjungos leidinių biuras*, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/801>.
43. Europos Parlamento 2020 m. birželio 19 d. rezoliucija dėl tarpvalstybinių ir sezoninių darbuotojų apsaugos Europoje COVID-19 krizės metu. *2020/2664(RSP)*.
44. Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. kovo 8 d. pasiūlymas dėl direktyvos, kuria iš dalies keičiama 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, COM (2016) 128.

Kiti šaltiniai:

45. Cambridge University Press 2022. *Cambridge dictionary* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/secondment> [žiūrėta 2022 m. vasario 8 d.].
46. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Fries-Tersch, E., Jones, M., Siöland, L. (2021). Annual report on intra-EU labour mobility 2020. *Publications Office*, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/075264>.

47. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Fries-Tersch, E., Jones, M., Böök, B., et al. (2020). 2019 annual report on intra-EU labour mobility : final report January 2020. *Publications Office*, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/497455>.
48. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, De Wispelaere, F., Pacolet, J., De Smedt, L. (2021). Posting of workers: report on A1 portable documents issued in 2019. *Publications Office*, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/487681>.
49. European Commission. *Posted workers* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471#:~:text=A%20%22posted%20worker%22%20is%20an,out%20through%20a%20temporary%20agency> [žiūrėta 2022 m. vasario 8 d.].
50. Europos Komisija (2016). *Komandiruoti darbuotojai (infografikas)* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.europarl.europa.eu/infographic/posted-workers/index_lt.html#overview [žiūrėta 2022 m. kovo 10 d.].
51. Europos Komisijos 2006 m. balandžio 4 d. pranešimas spaudai. *Komisija skatina darbo vietų kūrimą paslaugų sektoriuje: mažiau biurokatiškas ir greitesnis darbuotojų komandiravimas. Nr. IP/06/423* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/IP_06_423 [žiūrėta 2022 m. kovo 7 d.].
52. Europos Komisijos 2012 m. kovo 21 d. pranešimas spaudai. *Komisija siūlo didinti komandiruotų darbuotojų apsaugą. Nr. IP/12/267* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/IP_12_267 [žiūrėta 2022 m. kovo 8 d.].
53. Lietuvių kalbos institutas. *Lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus] (modifikuota 2018-01-01). Prieiga per internetą: <http://www.lkz.lt/?zodis=komandiruot%C4%97&id=17178050000> [žiūrėta 2022 m. vasario 7 d.].

Darbuotojų komandiravimas Europos Sąjungoje

Džiugas Balčiūnas

Magistro darbe analizuojama darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje tema, kurioje nagrinėjami aktualūs Europos Sąjungos ir Lietuvos nacionalinės teisės aktai, užsienio ir Lietuvos teisės mokslininkų doktrina bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika.

Darbe yra atskleidžiamas darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje teisinis reguliavimas ir jo nuoseklumas, pokyčiai bei problematika. Pateikiama darbuotojų komandiravimo samprata ir požymiai tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos lygmeniu. Pateikiamos darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje formos. Atskleidžiami darbuotojų komandiravimo teisiniai instrumentai ir pagrindas. Šie teisiniai instrumentai iš esmės analizuojami ir vertinami nagrinėjant Europos Sąjungos Teisingumo Teismo aktualią praktiką ir užsienio teisės mokslininkų padarytas išvadas doktrinoje. Atitinkamai, atskleidžiami teisinių instrumentų tikslai bei teisinė problematika, kurią sukelia jų taikymas praktikoje. Darbe yra nagrinėjama komandirauto darbuotojo Europos Sąjungoje teisinė padėtis ir jos pokytis, keičiantis Europos Sąjungos teisiniam reguliavimui. Komandirauto darbuotojo Europos Sąjungoje teisinė padėtis iš esmės nagrinėjama komandirauto darbuotojų teisių apsaugos ir esminių darbo sąlygų atžvilgiu. Be to, yra lyginama, kurio teisinio reguliavimo atžvilgiu komandirauto darbuotojo teisinė padėtis yra palankesnė. Pateikiami veiksniai, lemiantys komandirauto darbuotojo teisinės padėties pasikeitimą. Darbe atliekamas darbuotojų komandiravimo direktyvų įgyvendinimo Lietuvoje vertinimas ir nagrinėjamas šių direktyvų nuostatų perkėlimo į nacionalinę teisę tikslumas.

Darbe darytina išvada, kad šiai dienai galiojantis teisinis reguliavimas Europos Sąjungoje nustato tinkamiausią pusiausvyrą tarp laisvės teikti paslaugas, sąžiningos konkurencijos taisyklių ir teisingos komandirauto darbuotojų teisių apsaugos.

SUMMARY

Posting of Workers in the European Union

Džiugas Balčiūnas

The master's thesis analyzes the topic of posting of workers in the European Union, which examines the relevant national legislation of the European Union and Lithuania, the doctrine of foreign and Lithuanian legal scholars and the case law formed by the Court of Justice of the European Union and the Supreme Court of Lithuania.

The paper reveals the legal regulation of the posting of workers in the European Union and its consistency, changes and issues. The concept and features of posting of workers at the level of both the European Union and the Republic of Lithuania are presented. The paper presents the forms of posting workers in the European Union. The legal instruments and basis for the posting of workers are revealed. These legal instruments are mainly analyzed and evaluated in the light of the relevant case law of the Court of Justice of the European Union and the conclusions of foreign legal scholars in the doctrine. Accordingly, the aims of the legal instruments and the legal issues arising from their application in practice are revealed. The paper examines the legal situation of a posted worker in the European Union and its changes in the changing legal framework of the European Union. The legal position of a posted worker in the European Union is mainly examined in terms of the protection of posted workers' rights and essential working conditions. In addition, the legal position of the posted worker is compared in terms of legal regulation and the more favorable one is revealed. Factors determining the change in the legal status of the posted worker are presented. The paper evaluates the implementation of the Posting of Workers Directives in Lithuania and examines the accuracy of transposing the provisions of these directives into national law.

The paper concludes that the current legal framework in the European Union strikes the right balance between the freedom to provide services, fair competition rules and the fair protection of posted workers' rights.