

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
VIEŠOSIOS TEISĖS KATEDRA

Sesijinių studijų formos,
V kurso, Darbo teisės šakos
Studento,
Dominyko Kalėdos

MAGISTRO DARBAS
DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS EUROPOS SĄJUNGOJE

Magistro darbo vadovas:
Lekt. Dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentas:
Lekt. Dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius, 2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistriniame darbe analizuojama 1996 m. gruodžio 16 d. Europos parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB ir 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2018/957 įtvirtintos nuostatos, principai ir iš šių direktyvų kylantys praktinio įgyvendinimo klausimai. Kartu su šiomis direktyvomis analizuojama ir Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimai, įstatymai, reglamentuojantys komandiruočių darbuotojų darbo santykių ypatumus. Be kita ko analizuojama ir reglamentavimo sfera numatanti maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmę, minimaliųjų kasmetinių mokamų atostogų trukmę, darbo užmokestį, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dienomis, laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas, tolimųjų reisų darbuotojų komandiravimo sąlygas.

Pagrindiniai žodžiai: Direktyva 96/71/EB, Direktyva 2018/957, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, komandiravimas, komandiruotė, darbdavys, darbuotojas, garantijos, darbo užmokestis, dienpinigiai.

This master's thesis analyses the 16 of December 1996 Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council and 28 of June 2018 Directive 2018/957 of the European Parliament and of the Council established provisions, principles and practical implementation issues arising from these Directives. Along with these Directives, this thesis analyses the normative legal acts of the Republic of Lithuania, the Labour Code of the Republic of Lithuania, resolutions of the Government of the Republic of Lithuania and the laws regulating the peculiarities of the employment relations of posted workers. The following are also examined - the scope of regulations regulating the duration of maximum working hours and minimum rest periods, the duration of minimum paid annual leave, pay, including increased overtime pay, night work, work during holidays and public holidays, working conditions for temporary workers and long-distance worker conditions of posting is also analysed.

Keywords: Directive 96/71 / EC, Directive 2018/957, Labour Code of the Republic of Lithuania, posting, employer, employee, guarantees, wages, daily allowance.

TURINYS

TURINYS.....	3
SAVOKOS.....	4
ĮVADAS.....	6
1. KOMANDIRAVIMO TEISINIS REGLAMENTAVIMAS.....	10
1.1. KOMANDIRAVIMO SAMPRATA.....	10
1.2. KOMANDIRAVIMO RŪŠYS.....	14
1.3. KOMANDIRAVIMO TRUKMĖ.....	16
2. GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS KOMANDIRUOTIEMS DARBUOTOJAMS.....	22
2.1. GARANTIJOS IR IŠLYGOS KOMANDIRUOTIEMS DARBUOTOJAMS.....	22
2.2. DARBO UŽMOKESČIO GARANTIJOS IR IŠLYGOS.....	25
2.3. DIENPINIGIAI BEI IŠLAIDŲ KOMPENSAVIMAS.....	32
3. PROBLEMINIAI ASPEKTAI TAIKANT DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMO TEISINĮ REGULIAVIMĄ.....	38
3.1. KOMANDIRAVIMO ATRIBOJIMAS NUO KILNOJAMO POBŪDŽIO DARBO.....	39
3.2. TOLIMŲJŲ REISŲ VAIRUOTOJŲ KOMANDIRAVIMO PROBLEMAS.....	43
3.3. LAIKINŲJŲ DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS.....	48
IŠVADOS.....	55
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	56
SANTRAUKA.....	62
SUMMARY.....	63

SAVOKOS

EEE	Europos ekonominė erdvė sudaro Europos Sąjunga ir visos ELPA šalys, išskyrus Šveicariją. Europos ekonominės erdvės susitarimas, įsigaliojęs 1994 m. sausio 1 d., sudaro sąlygas Islandijai, Lichtenšteinui ir Norvegijai pasinaudoti ES bendrosios rinkos galimybėmis, negaunant ES narystės privilegijų ir įsipareigojimų.
ES	Europos Sąjunga
ESTT	Europos Sąjungos Teisingumo teismas.
Direktyva 96/71/EB	1996 m. Gruodžio 16 d. Europos parlamento ir tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 18, 1997
Direktyva 2018/957	2018 m. Birželio 28 d. Europos parlamento ir tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 173, 2018
Direktyva 2014/67/ES	2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos 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, 2014
Kabotažas	Priimančioje valstybėje narėje samdos pagrindais arba už atlygį laikinai vykdomas vidaus vežimas, apimantis vežimą nuo krovinio paėmimo viename ar keliuose pakrovimo punktuose iki jo pristatymo į vieną ar kelis pristatymo punktus, nurodytus važtaraštyje.
Komandiravimo direktyvos	Tai Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2018/957
LAT	Lietuvos Aukščiausiasis Teismas
LR DK	Lietuvos Respublikos darbo kodeksas
Tema	Darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje
t.y.	„Tai yra“

Valstybė narė	Europos Sąjungos priklausančios valstybės - Airija, Austrija, Belgija, Bulgarija, Čekija, Danija, Estija, Graikija, Ispanija, Italija, Kipras, Kroatija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Portugalija, Prancūzija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Suomija, Švedija, Vengrija, Vokietija.
Vairuotojas	vairuotojas – transporto priemonę net ir trumpą laikotarpį vairuojantis bet kuris asmuo arba joje vežamas asmuo, kuris kaip savo pareigų dalį, prireikus, gali vairuoti transporto priemonę (2009 m. spalio 21 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1072/2009 dėl bendrųjų patekimo į tarptautinio krovinių vežimo kelių transportu rinką taisyklių)

IVADAS

Nagrinėjamos temos aktualumas: Šiuolaikinėje visuomenėje vis labiau plečiantis verslui, didėja ir darbo jėgos poreikis. Įmonės, įstaigos, ar organizacijos vykdydamos tam tikrą veiklą, neapsiriboja vien savo šalies rinka, todėl plečiantis įmonėms, įstaigoms, ar organizacijoms iškyla poreikis vykdyti veiklą ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Reikia pažymėti, kad pradėdant teikti paslaugas ar vykdyti veiklą kitoje Europos Sąjungos šalyje įmonės susiduria su iššūkiais ir problemomis. Viena dažniausiai pasitaikančių problemų, tai darbuotojų stoka. Kvalifikuotus ir tinkamus darbuotojus sudėtinga surasti, o tik pradėjusiai veiklą, įmonėms, tai tampa pertekliniai įsipareigojimai ir našta. Antra problema, tai darbuotojų įforminimo ypatumai. Darbdaviui atitinkamai kyla klausimas, kaip turėtų būti įforminti darbuotojai, kurie darbo funkcijas atlieka kitoje valstybėje narėje, bei trečia, tai, kad ne visada aišku kokios nuostatos taikomas darbuotojui ir darbdaviui, kuomet darbo funkcijos atliekamos kitoje valstybėje narėje. Dėl šių ir kitų priežasčių darbdaviai vis dažniau renkasi komandiravimo institutą.

Darbuotojų komandiravimo institutas itin svarbus, nes, kaip rodo Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenys, per 2017 m. Valstybinė Darbo inspekcija gavo 2722 pranešimų apie komandiruotus į Lietuvą darbuotojus, 2018 m. gavo 2716 pranešimų apie komandiruotus į Lietuvą darbuotojus, 2019 m. buvo gauti 1638 pranešimai apie į Lietuvą komandiruotus darbuotojus, o 2020 m. gauta 1840 pranešimų apie komandiruotus į Lietuvą darbuotojus. Atkreiptinas dėmesys, kad nors paskutinius pora metų darbuotojų skaičius išlieka pastovus, tačiau lyginant komandiruojamu darbuotojų skaičiaus sumažėjimą 2018-2019 metais, tai yra sietina su Pasauline pandemija.

Iš pateiktos statistikos matyti, kad komandiravimas yra reikšmingas rinkos instrumentas, kuris be ekonominės naudos, taip pat suteikia įmonėms galimybes spręsti ankščiau paminėtas darbuotojų stygiaus, samdos ir įforminimo problemas bei atitinkamai kvalifikuoti tam tikrus darbuotojus kitose valstybėse narėse. Todėl, darbuotojų komandiravimas, kiekvienais metais, vaidina vis svarbesnį vaidmenį valstybių narių darbo rinkoje.

Pažymėtina, kad darbuotojų komandiravimas ypač aktualus institutas darbuotojams kurių darbas nėra sietinas su viena nuolatine darbo vieta, teritorija ar regionu, todėl komandiravimo institutas ypač svarbus tolimųjų reisų darbuotojų komandiravimui bei laikinųjų darbuotojų komandiravimo specifiškumui. Atkreiptinas dėmesys, kad tolimųjų reisų vairuotojai yra kone dažniausiai komandiruojami darbuotojai, o tai atveria specifišką

šių darbuotojų vertinimą, nes komandiravimo direktyvos nėra pilna apimtimi taikomos šiems darbuotojams.

Visgi, komandiruoju darbuotojus dirbti į kitą vietą nei ten kur yra jų nuolatinė darbovietė išryškina tiek teigiamus, tiek ir neigiamus aspektus. Vienas iš teigiamų aspektų verslui, tai yra palankus būdas užtikrinti bendrovės išsipareigojimus užsakovams ir kitiems asmenims, tai yra, darbdavys turi galimybę išsiųsti darbuotojus iš nuolatinės darbo vietos tam tikrai darbo funkcijai atlikti kitoje, nenuolatinėje, darbo vietoje, tokiu būdu ne tik sutaupydamas, bet ir greitai ir efektyviai atlikdamas savo išsipareigojimus. Atitinkamai, komandiruoju darbuotojus didėja ir tarptautinės prekybos paslaugomis apimtis ir, žinoma, teikiama akivaizdi nauda bendrajai valstybių narių rinkos našumai ir konkurencijai. Vis dėlto komandiravimo institutas turi kelis neigiamus bruožus, kurie gan plačiai pasireiškia ginčų aspektu dėl atlyginimo, kompensacijų bei teisės taikymo. Tam, kad šis klausimas būtų atsakytas ir įgyvendintas teisingai, 1996 m. gruodžio 16 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, kuria numatė svarbiausias įdarbinimo sąlygas, kurios turi būti taikomos darbuotojams priimančioje šalyje, tai yra dėl: maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko, minimalių mokamų metinių atostogų trukmės, minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžius apmokėjimo normos, bei darbuotojų sveikatos, higienos ir darbo saugos. Visgi Direktyvoje 96/71/EB taikymas ir jos paskirtis nors yra aktuali šiai dienai, nėra pilnai pritaikyta dabartiniai visuomenei jos poreikiams ir iškilusiai komandiravimo instituto paklausai, todėl buvo priimta 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. Šia direktyva buvo siekiama užtikrinti vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą toje pačioje vietoje principo taikymą ir sudaryti vienodas sąlygas komandiruojančioms ir vietos įmonėms priimančiojoje šalyje, laikantis laisvo paslaugų judėjimo principo.

Direktyva 2018/957 pakeičiamas Direktyvoje 96/71/EB nustatytas minimaliojo darbo užmokesčio reikalavimas į darbo užmokesčio reikalavimą, numatomos papildomos sąlygos (apgyvendinimo, išlaidų kompensavimo), kurios turėtų būti užtikrinamos komandiruojamiems darbuotojams, jeigu jos būtų numatytos ir taikomos vietiniams darbuotojams, taip pat numatomas priimančiosios valstybės narės darbo teisės taikymas ilgalaikio komandiravimo (kai komandiruotė trunka ilgiau kaip 12 mėnesių) atveju ir reguliuojami kiti klausimai, susiję su kolektyvinių sutarčių taikymu, vienodu požiūriu į komandiruotus laikinuosius darbuotojus, komandiravimo nuostatų taikymu kelių transportui bei šioje direktyvoje ir 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos

direktyvoje 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. Šios direktyvos iš esmės nubrėžė gaires, kaip reiktu atsakinėti į tam tikrus klausimus susijusius su apmokėjimu, socialinio draudimo apsauga, dienpinigiais, atostogomis ir kitus su atlyginimu susijusius klausimus. Todėl, tam, kad tinkamai būtų įgyvendintos šios direktyvos yra svarbu suprasti jų paskirtį ir praktiką sekančia paskui jas.

Teorinė ir praktinė reikšmė: teorine prasme žiūrint į minėtas direktyvas, labai svarbu suprasti vieną iš esminių komandiravimo principų, tai taikyti tokias pačias darbo sąlygų nuostatas, kokios taikomos vietos darbuotojams. Tai reiškia, kad darbo santykiams Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja tos užsienio valstybės, į kurią siunčiamas laikinai dirbti darbuotojas, imperatyvios nuostatos. Visgi dažnai yra sunku suprasti ir išsiaiškinti, kokios tos nuostatos, kadangi imperatyviomis nuostatomis laikomi įstatymai ir kiti teisės aktai ir (arba) kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytiniais ir nuo kurių pagal taikytinos teisės valstybės teisės aktus negalima nukrypti šalių susitarimu. Darbdaviai, ne paslaptis, piktnaudžiauja šia tvarka ir nesilaiko komandiravimo direktyvose numatytu normų, sąlygų ir principų, todėl yra susiformavusi išsami teismų praktika aiškinanti ir tam tikra prasme praplečianti direktyvose įtvirtintas nuostatas. Šių nuostatų supratimas ir apibendrinimas yra pagrindas tinkamai įvertinti komandiravimo paskirtį, naudą ir praktiką sekančią paskui jas.

Darbo originalumas: Komandiravimo institutas yra vis plačiau ir plačiau naudojama priemonė pasaulyje. Šiuo klausimu gan seniai buvo bandoma sureguliuoti teisinę sferą ir nubrėžti teisinio reguliavimo gaires. Visgi tik neseniai šios gairės buvo galutinai sureguliuotas išleidžiant 2018 metu komandiravimo direktyva 2018/957, kuria iš dalies keičiama direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, todėl šia magistro tema yra pateikiama naujausi komandiravimo reikalavimai, jų vertinimas ir įgyvendinimas Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose.

Darbo tikslas:

Darbu siekiama, atsižvelgiant į Europos Sąjungos bei Lietuvos Respublikos teisės aktus ir teismų praktiką, išsamios komandiravimo teisinės sferos analizės.

Darbo uždaviniai:

1. Atsakyti į klausimą - kas yra komandiravimas ir kaip jis suprantamas;
2. Išanalizuoti Direktyvos 96/71/EB ir Direktyvos 2018/957 normas ir jų ypatumus, garantijas bei šių direktyvų taikymą bei perkėlimą į valstybių narių (Lietuvos Respublikos) teisę;
3. Išanalizuoti ir pateikti komandiravimo instituto praktines problemas ir jų vertinimą.

Tyrimo objektas: pagrindinis magistro darbo tyrimo objektas yra tarptautinių ir nacionalinių norminių teisės aktų, tarptautinių ir nacionalinių teismų praktikos analizė, reglamentuojanti komandiravimo institutą.

Tyrimo metodai: šiame darbe objekto analizei nagrinėti bus naudojami šie metodai: 1) lingvistinis metodas, kuriuo bus nustatoma bendrinė teisės normų ir doktrinos reikšmė; 2) lyginamasis analizės metodas, kuriuo bus analizuojama komandiravimo instituto ypatumai, įtvirtinti skirtinguose teisės šaltiniuose; 3) sisteminis analizės metodas, kuris bus naudojamas analizuojant komandiravimo instituto turinį, santykį bei sąveiką su kitais darbo teisės šakos institutais ir taip pat kitų teisės šakų institutais, atliekant teisinio reguliavimo, teismų praktikos bei doktrinų pozicijos analizę; 4) loginės analizės metodas, kuris bus naudojamas vertinant doktrines idėjas, nustatytus faktus ir jų sąsają problemoms spręsti, taip pat pasitelkiamas išskiriant svarbiausius argumentus, formuluojant išvalgas ir išvadas; 5) teleologinis analizės metodas, kuris bus naudojamas aiškinantis - ką norėjo pasakyti įstatymų leidėjas priimdamas vieną ar kitą teisinę normą, taip pat šiuo metodu siekiama išsiaiškinti norminių teisės aktų turinį.

Svarbiausi šaltiniai: šiame darbe svarbiausi analizuojama šaltiniai yra pagrindinės komandiravimo direktyvos, tai yra Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 957/2018/ES, Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai (Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas), Europos Sąjungos kompetentingų institucijų išleisti norminiai teisės aktai, taip pat pagrindinės Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo bylos bei praktika.

1. KOMANDIRAVIMO TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

Analizuojant „Darbuotojų komandiravimo Europos Sąjungoje“ magistrinio darbo temą, pirminis dėmesys bus teikiamas komandiravimo teisinio reglamentavimo sampratos apžvalgai, t.y. išsiaiškinti kas yra komandiravimas ir kaip šis komandiravimo institutas suprantamas. Atskleidžiant komandiravimo sampratą, atitinkamai apžvelgsime komandiravimo sampratoje inkorporuotas temas, tai yra komandiravimo rūšis bei komandiravimo trukmės aspektą.

1.1. KOMANDIRAVIMO SAMPRATA

„Pats žodis ir terminas „komandiruotė“ kilęs ne iš lietuvių kalbos. Tai yra tarptautinis terminas (vok. kommandierung – 1. komandavimas, įsakinėjimas; 2. komandiravimas, (pa)siuntimas, kilęs iš pranc. commander – įsakyti). Pažymėtina, kad terminas „komandiruotė“ dažniausiai turi kelias skirtingas reikšmes. Visų pirma, komandiruotė gali būti įvardijama kaip darbuotojo siuntimas atlikti tarnybinių pareigų ne darbo vietoje. Antra, šis terminas gali būti paaiškinamas kaip pati darbuotojo kelionė. Ir trečia, tai siuntimo tarnybiniu pavedimu pažymėjimas“ (KINDERYS, A. Tarptautinių žodžių žodynas, 2001). Ši tarptautinio žodžių žodyno komandiravimo sąvoka gan plačiai apibrėžia komandiravimo sampratą, Palyginimui 2016 m. įsigaliojusiam LR DK 107 str. 1 d. komandiruotę apibrėžia, kaip „darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje.“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tuo tarpu 1996 m. Gruodžio 16 d. Europos parlamento ir tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 2 straipsnio 1 dalis komandiruotas darbuotojas apibrėžia, kaip darbuotojas, „kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje“ (Europos parlamento ir tarybos direktyva 96/71/EB..., 1996), o LAT praktikoje komandiravimas suprantamas panašiai, kaip „darbdavio nurodymu darbo sutartimi sulgyto darbo funkcijos atlikimas ne nuolatinėje darbo vietoje“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. civilinė nutartis). Visgi pateiktos sąvokos atskleidžia tik dalį komandiravimo aspekto, nes kaip matyti iš tarptautinio žodžių žodyno pateikto apibrėžimo komandiravimas suprantamas plačiau.

Lietuvos Respublikos teisėje plačiausiai ir detaliausiai komandiravimo samprata pateikia Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas, kurio 21 straipsnio 1 dalis komandiruote pateikia kaip „komandiruote laikomas vieneto vadovo ar jo įgalioto asmens

įsakymu (sprendimu), kuriame turi būti nurodyta komandiruotės tikslas, vieta (vietos), trukmė (jeigu komandiruotės metu vykstama į keletą užsienio valstybių, – buvimo kiekvienoje užsienio valstybėje trukmė) ir vieneto numatomos apmokėti išlaidų rūšys, įformintas darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos atlikti darbo funkcijų, tarnybinio pavedimo ar kelti kvalifikacijos“ (Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas, 2001). Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos pelno įstatymas daug plačiau apibrėžia komandiravimą, o pateikta sąvoka yra dalis minėto įstatymo straipsnio. Visgi apibendrinat Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo pateiktą apibrėžimą bei tarptautinio žodžių žodyno pateikta sąvoka galima daryti, išvadą, kad komandiruotas darbas yra atliekamas komandiruotėje, kai 1) darbuotojas išvyksta arba yra siunčiamas į nenuolatinę darbo vietą; 2) darbuotojas išvyksta arba yra siunčiamas tam tikram laikui (laikinei) į nenuolatinę darbo vietą; 3) darbuotojas išvyksta įmonės (susivienijimo, organizacijos) vadovo įsakymu arba vadovo ar jo įgalioto asmens siuntimu ar darbdavio siuntimu į nenuolatinę darbo vietą; 4) darbuotojas išvyksta atlikti tarnybinį pavedimą, vykdyti darbo funkcijas ir (ar) kelti kvalifikaciją iš nuolatinės darbo vietos. Atsižvelgiant į išvardintas sąlygas komandiruotę galima apibrėžti kaip darbuotojo išvykimą tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos, darbdavio siuntimu, kuris paprastai yra įforminamas darbdavio ar jo įgalioto asmens įsakymu, atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją.

Pažymėtina, kad komandiravimo sąvoka sąlyginai yra naujai susiformavusi sąvoka atkurtoje nepriklausomoje Lietuvos Respublikos valstybėje, kadangi ankstesniame darbo kodekse bei iki tol galiojusiam Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse (Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas, 2000) nebuvo įtvirtinta komandiruotės ar komandiruoto darbuotojo sąvokos. Visgi, šias sąvokas iš pradžių buvo bandoma apibrėžti teisės doktrinoje, o tuomet teisiškai jos buvo įtvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimuose: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimas Nr. 120 dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje. Šiuose nutarimuose komandiravimas buvo suprantamas kaip komandiruotė į užsienį kuomet darbuotojas išvyksta už Lietuvos Respublikos ribų ne ilgiau kaip 30 kalendorinių dienų (įskaitant kelionės laiką) įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo siuntimu atlikti tarnybinį pavedimą. Tuo tarpu, sekantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 komandiruotę apibrėžė, kaip „teisės aktų nustatyta tvarka įformintas 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 Nr.

1365). Minėtas nutarimas, iš esmės, padėjo pamatus dabartiniai komandiravimo sampratai ir teisiniai sferai įgyvendinti, tačiau tik formaliai numatė komandiruotės teisinę sferą, t.y teisinės apsaugos priemonės, kurios pagal ES teisės aktus buvo reikalaujamos, nutarimu nebuvo pilnai įgyvendintos, todėl pagrindinis komandiravimo suvokimo lūžis įvyko 2005 m. gegužės 12 d. kuomet buvo priimtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotėms darbuotojams įstatymas. Šiuo įstatymu Lietuvos Respublika įvykdė viena iš išsipareigojimų įstojant į Europos Sąjungą, tai yra suderinti nacionalinius įstatymus su Europos Sąjungos įstatymais. Lietuvos Respublika iš esmės nors ir pavėlavo, tačiau įvykdė pareigą ir priėmė minėta garantijų įstatymą, kuriuo buvo perkelta Direktyvos 96/71/EB teisinės komandiravimo nuostatos, išlygos, bei galutinai numatė, dabartinį, komandiruojamo darbuotojo apibrėžimą, t.y komandiruojamas darbuotojas, tai „darbuotojas, paprastai dirbantis Lietuvos Respublikos teritorijoje, tačiau laikinai darbdavio išsiųstas dirbti kitoje valstybėje narėje, taip pat darbuotojas, paprastai dirbantis kitoje valstybėje, tačiau laikinai atsiųstas dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje“ (Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotėms darbuotojams įstatymas, 2005). Reikia pažymėti, kad įsigaliojus 2016 metų LR DK, Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotėms darbuotojams įstatymas neteko galios, o šiuo metu pagrindinis teisės aktas reglamentuojantys komandiravimo santykius yra LR DK.

Iš ankščiau pateiktų komandiravimų sąvokų, matyti, kad LR DK, Lietuvos Respublikos pelno įstatymas ir vyriausybės nutarimai, be komandiravimo sąvokos, tuo pačiu įtvirtina pagrindines komandiravimo formaliosius reikalavimus, o vienas iš jų, tai įsakymo (sprendimo) sąlyga. Matyti, kad, tam, kad darbuotojas būtų komandiruojamas, tai turi būti priimta tinkamai įgalioto asmens ar vadovo sprendimu, kuriame nurodytas komandiravimo tikslas, vieta, trukmė, apmokamos išlaidų rūšys (Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas, 2001). Papildomus tokio sprendimo bruožus numato ir LR DK 107 straipsnio 6 dalis, sakanti, kad jeigu komandiravimas užtruks ilgiau nei 30 dienų turi būti papildomai nurodyta 1) komandiruotės trukmė; 2) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu; 3) išmokos pinigais ir natūra, skirtos už darbą kitoje valstybėje, jeigu taikoma; 4) grąžinimo į nuolatinės darbo vietos valstybę sąlygos, jeigu taikoma. Tuo tarpu, LR DK 108 straipsnio 3 dalis be minėtų reikalavimų numato darbuotojams mokamų dienpinigių ir kitas su komandiruotę susijusių išmokos.

Pažymėtina, kad priklausomai nuo darbo pobūdžio įforminimas tam tikru lygiu skiriasi, kaip antai su vežėjais susijęs įforminimas, šiuo požiūriu, toks skirstymas kyla iš to, kad komandiruojamas darbuotojas komandiruotės metu vyksta į keletą užsienio valstybių, todėl darbdavio įsakyme turi būti nurodyta buvimo trukmė kiekvienoje

valstybėje, arba kiek dienų kiekvienoje užsienio valstybėje darbuotojas praleis. Visgi jei dėl tam tikrų nenumatytų aplinkybių negalima tiksliai numatyti konkrečios trukmės kiekvienoje valstybėje ar pasikeitė skirtingose užsienio valstybėse faktiškai išbūtų dienų skaičius, komandiruotėje buvo užtrukta trumpiau arba ilgiau negu buvo nurodyta įsakyme dėl siuntimo į komandiruotę, kai darbuotojas grįžta į savo nuolatinę darbo vietą, vadovas gali patikslinti komandiruotės įsakymą pagal faktiškai atitinkamose valstybėse išbūtų dienų skaičių. Vis dėlto toks patikslinimas svarbus tik tada, kai į komandiruotes darbuotojas vyksta dažnai, nes tai rodo, kad laikotarpis, kurį komandiruotas darbuotojas praleidžia kiekvienoje užsienio valstybėje, įgyvendindamas nustatytus tikslus yra labai svarbus. Tokiu atveju, jei nurodoma netiksli komandiruotės trukmė skirtingose valstybėse – iškyla grėsmė, kad darbuotojui yra klaidingai paskaičiuotas darbo užmokestis bei su juo susijusios kitos išmokos, o taip pat tai gali turėti įtakos ir darbuotojo bei darbdavio atsakomybei.

Visgi jeigu į komandiruotę vykstama vienai dienai, tai toks siuntimas gali būti įforminamas darbdavio arba jo įgalioto asmens rezoliucija, patvirtinančia, kad tarnybinis pranešimas ar darbuotojo prašymas leisti išvykti iš nuolatinės darbo vietos yra suderintas. Toks komandiruotės įforminimas yra pakankamas pagrindas pripažinti komandiruotę ir šiuo atveju vieneto vadovo ar jo įgalioto asmens įsakymas (sprendimas) neprivalomas (VMI Internetinė svetainė. Komandiruočių sąnaudos (21str.), 2018).

Atsižvelgiant į darbdavio formaliąją pareigą tinkamai įforminti darbuotojo komandiravimą atitinkamai darbuotojui kyla tam tikri įsipareigojimai. Pavyzdžiui, tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklė numato, kad „grįžęs iš komandiruotės darbuotojas privalo per 3 darbo dienas pateikti jį komandiravusiai įstaigai ataskaitą ir atitinkamus dokumentus apie komandiruotės metu patirtas faktines išlaidas. Jeigu buvo išmokėtas avansas, – grąžinti nepanaudotą avanso likutį“ (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimo Nr. 526).

Šiomis dienomis, komandiravimo sąvokos apibrėžimas yra daug labiau išplėstas nei prieš du dešimtmečius. Tačiau esminis pagrindas lieka tas pats, tai, kad komandiravimas yra darbuotojo pareigų atlikimas kitoje, ne nuolatinėje darbo vietoje, kuris yra įformintas specialiu aktu, bei, tai, kad komandiruotu darbuotoju laikomas darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Todėl, galima teigti, kad Europos Sąjungoje, tiek Lietuvoje komandiruotės sąvoka apibrėžiama panašiai, t.y. komandiruotė, tai ribotą laiką ne nuolatinėje darbo vietoje, bet kitos valstybės teritorijoje darbdavio nurodymu darbo sutartimi sulgytos darbo funkcijos atlikimas. Šiame apibrėžime matyti keli pagrindiniai bruožai: pirma, darbo atlikimas ne nuolatinėje darbo

vietoje, antra ribotos trukmės aspektas bei trečia įforminimas specialiu aktu. Toliau, darbe bus analizuojami aukščiau paminėtus pirmieji du bruožai.

1.2. KOMANDIRAVIMO RŪŠYS

Komandiruotės rūšys doktrinoje yra išskiriamos pagal vietos dėsninumus, tai yra pagal vietas, todėl, kalbėdami apie komandiravimo rūšys mes kalbama apie tam tikrą vietovę į kurią, ar kurios teritorijoje, asmuo yra komandiruojamas. Šios komandiravimo rūšys, pirmiausia, skirstomos į komandiruotes tos pačios šalies teritorijoje ir komandiruotes užsienio valstybės teritorijoje.

Vietos dėsninumo skirstymas pirmiausia siejamas su vienais pirmesnių Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimas Nr. 120 dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje. Šis skirstymas išliko ir tolimesniuose vyriausybės nutarimuose, kaip 2003 metų Lietuvos Respublikos teritorijoje „dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 31 d. nutarimas Nr. 99), kuriame komandiravimas išskiriamas į komandiravimą į užsienį ir komandiravimą Lietuvos Respublikoje teritorijoje. Pažymėtina, kad šis skirstymas išliko, todėl 2016 metais įsigaliojusiam LR DK atitinkami išliko komandiravimo skirstymas pagal vietos dėsninumus. Taipogi toks skirstymas yra įtvirtintas ir direktyvoje 96/71/EB, kuri numatė, viena iš komandiruojamų darbuotojų minimalios apsaugos standartą, tai kad darbuotojams taikomas komandiruojamoms šalies teisinis reguliavimas, tai yra Lietuvos Respublikos teritorijoje atsirandantis teisinis santykis reguliuojamas nacionalinės teisės, o komandiruojant į užsienį Lietuvoje esančio darbdavio pavedimu išsiųstas darbuotojas remiasi tiek nacionaline teise, tiek tos užsienio valstybės ar valstybių, į kurias darbuotojas yra išsiųstas, teise.

Atsižvelgiant į jau minėtas dvi komandiravimo rūšis reikia paminėti, kad kai įsigaliojo Lietuvos Respublikos Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas komandiravimas į užsienį skilo į dvi rūšis: 1) paprastąjį komandiravimą; ir 2) komandiravimą pagal paslaugų teikimo sutartį. Šios dvi komandiravimo rūšys iš esmės išliko ir 2016 metų LR DK. Apžvelgiant į šias rūšis, paprastasis komandiravimas suprantamas, kai darbuotojas siunčiamas į bet kurią užsienio valstybę ne tik vykdyti savo darbo funkcijų, bet ir kelti kvalifikaciją ar mokytis. Pažymėtina, kad paprastojo

komandiravimo metu darbuotojui priklauso visos su komandiravimo instituto susijusios garantijos, tai yra mokamas jo darbo užmokestis, dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos. Tuo tarpu komandiravimas pagal paslaugų teikimo sutartį yra suprantamas, kaip darbuotojo komandiravimas į Europos Sąjungos ar Europos Ekonominės Erdvei priklausančią valstybę atlikti darbo funkcijas. Esminis skirtumas tarp šių komandiravimo rūšių yra tas, kad esant paprastam komandiravimui į valstybę, kuri nepriklauso nei ES, nei EEE, negalioja ES teisėje įtvirtintas minimalūs komandiruojamo darbuotojo apsaugos standartai. Tai reiškia, kad pvz., į Rusijos Federaciją komandiruotam darbuotojui darbdavys galės mokėti Lietuvos Respublikoje nustatytą minimalų darbo užmokestį, ko jis negalėtų daryti komandiruotės į Europos Sąjungos valstybę narę atveju.

Atsižvelgiant į buvusią teisinę praktiką bei įstatymų analizę, galima paminėti, kad išskiriama papildoma komandiravimo rūšis, tai tarnybinė komandiruotė, kuri sietina su valstybės tarnautojų išvykimu tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens siuntimu atlikti tarnybinio pavedimo. Būtent šita komandiravimo rūšis buvo išskirta daugumoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės aktuose (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimo Nr. 526) bei buvusiam 2002 metų LR DK (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Šiuo metu galiojančiame Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas, 2018) 49 straipsnio 3 dalies, 1 punkte tarnybinė komandiravimo sąvoka vis dar yra minima. Visgi remiantis teisės aktu analize, buvusio darbo kodekso analize galima daryti išvadą, kad tų pačių teisės aktų nuostatų taikymas rodo, kad tarnybinė komandiruotė ir komandiruotė teikti paslaugas yra labai panašios, todėl komandiruotė teikti paslaugas turėtų būti laikoma tarnybinės komandiruotės porūšiu, o ne atskira komandiruotės rūšimi.

Atsižvelgiant į ankščiau, vietos dėsningumo yra itin svarbus komandiravimo sampratos aspektas. Tam, kad darbuotojo darbo pareigų atlikimas būtų laikomas komandiruote, reikia nustatyti, ar darbo funkcijos bus atliekamos nuolatinėje, ar nenuolatinėje darbo vietovėje, o tai yra vienas iš esminių kriterijų nustatant ar darbuotojas yra komandiruojamas. Šis aspektas ypač svarbus atibojant komandiruotę nuo kilnojamojo pobūdžio darbo.

1.3. KOMANDIRAVIMO TRUKMĖ

Kaip aukščiau minėta, vienas iš komandiravimo bruožų yra laiko santykis ar kitaip - trukmė. Atsižvelgiant į komandiravimo trukmės aspektą Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose yra įtvirtinti gan skirtingi terminai. Visgi yra išskiriami keli pagrindiniai, tai trumpalaikis komandiravimas, kai darbuotojas yra komandiruojamas vienai ar kelioms dienoms, ir ilgalaikis, kuomet komandiruotė trunka mėnesį ar ilgiau. Šiuo požiūriu labai svarbu paminėti, kad komandiravimas negali trukti neribotą laiką, o tam tikri įstatymai atitinkamiems subjektams komandiravimo trukmę numato skirtingai.

Iš teisinės aktų analizės bei pateiktų atvirų šaltinių yra matyti, kad komandiruotė yra skirstoma į trumpalaikę ir ilgalaikę. Šiuo požiūriu, Direktyvos 96/71/EB ir Direktyvos 2018/957 nuostatos yra taikoma visoms komandiruotėms neatsižvelgiant jų trukmę, tačiau, kai kurios nuostatos netaikomos trumpalaikėms komandiruotėms, kaip antai taisyklės dėl minimalių mokamų kasmetinių atostogų ir darbo užmokesčio netaikomos pirminio prekės surinkimo ir (arba) sumontavimo (ne statybos sektoriuje) atveju, kai komandiruotė trunka ne ilgiau kaip aštuonias dienas. Tuo tarpu Direktyva 96/71/EB ir 2018/957 įtvirtintos nuostatos pilna apimtimi, būtų taikomos ilgalaikė komandiruotei. Prie ilgalaikių komandiruočių taip pat priskiriama komandiruotė, kai asmuo komandiruojamas ilgesniam kaip 12 (arba 18 mėnesių laikotarpiui jei yra gautas pagrįstas darbdavio pranešimas Valstybinei darbo inspekcijai) laikotarpiui, o ši komandiravimo trukmė sietina su visomis priimančios valstybės narės privalomai taikomoms įdarbinimo sąlygomis, išskyrus darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo procedūras bei sąlygas. (Darbuotojų komandiravimo praktinis vadovas, 2019) Skaičiuojant terminą, reiktų pažymėti, kad remiantis Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 6 dalimi komandiruotės trukmė skaičiuojama sudedant visas komandiruotės ar komandiruočių kalendorines dienas per vienerių metų laikotarpį nuo pirmosios komandiruotės pradžios (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 9 d. civilinėje).

Lietuvos Respublikos teisės aktai išskiria tam tikrus terminus susijusius su komandiravimo sąvoka, kaip antai tarnybinė komandiruotė į užsienį pagal Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo 21 straipsnio 2 dalį „komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jei darbdavio pavedimu darbuotojas į vieną tarnybinę komandiruotę vienoje valstybėje siunčiamas ilgesniam nei 183 dienų laikotarpiui, nebus laikoma komandiruote, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra susijęs su važinėjimu arba yra kilnojamas ar pakaitinis (pamaininis)“

(Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo, 2001). Tokiu atveju, darbdaviui tektų keisti darbo sutartį nurodant užsienio valstybės nuolatinę darbo vietą arba keisti į kelias nuolatinės darbo vietas, arba imtis kitų priemonių. Svarbu pažymėti, kad sąvoka „vienoje vietoje užsienyje“ suprantama kaip viena užsienio valstybė.

Atkreipti dėmesį, kad identišką nuostatą buvo įtvirtina ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 1365, numatanti, kad „komandiruotė į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis“ (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365), tačiau įsigaliojus 2016 metų LR DK, nutarimas neteko galios. Todėl darbuotojo darbas užsienyje ilgesnį laiką nei 183 dienas iš eilės savaime nebūtų traktuojamas kaip ne komandiruotė, tačiau toks darbuotojo darbas užsienyje gali turėti įtakos nustatant, kurioje valstybėje turi būti mokami tam tikri su darbo santykiais susijusių mokesčiai, kartu nusprendžiant, nuo kokių su darbo santykiais susijusių sumų tokie mokesčiai mokami (Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, 2002). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras). Šis komandiruotės trukmės apribojimas iki 183 dienų taikomas kiekvienai komandiruotei atskirai ir per mokestinį laikotarpį nesumuojamas, jei asmuo komandiruojamas iš eilės į kelias skirtingas valstybes nares, kiekvienas išvykimas laikomas nauja komandiruote. Nurodytas 183 dienų laikotarpis siejamas su vieneto darbuotojų išvykimu į užsienį atlikti darbo funkcijas ar tarnybinių pavedimą laiko trukme, t. y. komandiruotės trukmės apribojimas iki 183 dienų taikomas atskirai kiekvienai komandiruotei į vieną užsienio valstybę ir per mokestinį laikotarpį nesumuojamas. Jeigu vieneto darbuotojas išvykęs į komandiruotę, vienoje valstybėje užsienyje nepertraukiamai praleidžia ilgiau kaip 183 dienas, toks jo išvykimas nelaikomas komandiruote ir patirtos išlaidos už visą išvykimo laiką nelaikomos komandiruočių sąnaudomis.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarime Nr. 526 įtvirtina nuostatas ir dėl 90 dienų komandiravimo, numatant kad maksimalus komandiravimo terminas kario, civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekančio statutinio valstybės tarnautojo ar darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų laikotarpiui yra 90 dienų (įskaitytinai). Šiuo požiūriu jeigu komandiruotė tęstųsi ilgiau nei 90 dienų, toks išvykimas taipogi negalėtų būti traktuojamas kaip komandiruotė.

Praktine prasme komandiravimo terminas yra svarbus komandiravimo sampratos dalis, nes nuo jo atsiranda tam tikros teisės ir pareigos. LR DK 107 straipsnio 6 dalis numato, kad jei darbuotojas išvyksta į kitą valstybę narę ilgesniam negu trisdešimt (30)

dienų laikotarpiui, prieš išvykstant į komandiruotę turi būti įteikti LR DK 44 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyti dokumentai, kuriuose papildomai nurodoma: 1) komandiruotės trukmė; 2) valiuta, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu; 3) išmokos pinigais ir natūra, skirtos už darbą kitoje valstybėje, jeigu taikoma; 4) gražinimo į nuolatinės darbo vietos valstybę sąlygos, jeigu taikoma. Taipogi LR DK 108 straipsnio 4 dalis numato, kad kai „faktinė komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių, šio straipsnio 1 dalyje nurodytam darbuotojui, neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo sutarčiai ar darbo santykiams, taikomos šio straipsnio 2 dalyje nurodytos sąlygos bei visos kitos šio kodekso ir kitų darbo santykius reglamentuojančių Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų, įskaitant nacionalines (tarpšakines), teritorines ir šakos (gamybos, paslaugų, profesines) kolektyvines sutartis ar atskiras jų nuostatas, kurių taikymas buvo išplėstas, normos, išskyrus normas dėl darbo sutarties sudarymo ir pasibaigimo sąlygų bei susitarimų dėl nekonkuravimo sąlygų.“ Ši norma yra viena iš Direktyva 2018/957 įvirintų nuostatų, kuri buvo perkelta į Lietuvos Respublikos teisė. Pažymėtina, kad LR DK 108 str. 12 d. nustatytą pakeitimo taisyklė, kuri nustato, kad jeigu įmonė pakeičia komandiruotą darbuotoją kitu komandiruotu darbuotoju, atliekančiu tą patį darbą toje pačioje vietoje, komandiruotės trukmė šiais tikslais yra bendra atitinkamų atskirų darbuotojų komandiruotės laikotarpių trukmė. Taip pat paminėtina, pagal LR DK 108 straipsnio 5 dalis numato, kad priimančiajai šaliai yra numatyta galimybė motyvuotu paslaugų teikėjo prašymu šį terminą pratęsti iki 18 mėnesių. Svarbu atkreipti dėmesį, kad nuo 2021 m. rugpjūčio 1 d. LR DK 108 str. 5 d. buvo minimaliai pakeista, numatant, kad užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio darbdavio pranešimas dėl komandiruotės termino pratęsimo, pagal naująją redakciją, turės būti teikiamas ne Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui, bet Valstybinei darbo inspekcijai tiesiogiai.

Dabartiniai aktai reguliuojantis komandiravimą iš esmės nedetalizuoja ir neaiškina, kas yra „komandiravimo laikas“, todėl kartais kyla probleminių situacijų dėl jos trukmės. Šį vieną iš bruožų ypač svarbu sureguliuoti, kadangi nuo komandiravimo laiko yra sprendžiama, kokia apimtimi bus taikomos garantijos bei kompensacijos komandiruotam darbuotojui, t. y. už kokį dienų skaičių turi būti išmokami dienpinigiai, paliekamas darbo užmokestis, kompensuojamos kitos su komandiruote susijusios išlaidos. LR DK 107 dalis 3 dalis numato, kad jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu viena darbo diena (pamaina) arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija, o šio straipsnio 4 dalis numato, kad į darbuotojo komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo

vieta ir atgal laikas. Jeigu kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridodamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį. Atsižvelgiant į išdėstyta, kelionės laikas yra įskaitomas į darbo laiką, šis laikas turi būti apmokamas kaip faktiškai dirbtas laikas. Pažymėtina, kad tais atvejais, kai kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, būtina vadovautis nuoroda į LR DK 107 str. 4 d., kuriame yra nustatytas kompensavimo mechanizmas, numatantis jog darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridodamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį. Ši norma neturi būti aiškinama plečiamai, todėl už faktiškai dirbtą laiką (kelionės laiką) apmokama viengubu darbuotojo darbo užmokesčiu ir kompensuojama darbuotojui poilsiu pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridodamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestis. Situacijoje, kuomet darbuotojui, kuris buvo kelionėje po darbo dienos valandų laiko, taikant LR DK 107 str. 4 d. ir 144 str. 4 ir 5 d. nurodytos teisės normos netaikomos ir toks laikas nėra apmokamas kaip viršvalandinis darbas. Todėl, tokiu atveju, jeigu kelionė vyko po darbo dienos valandų, tai darbuotojui kelionės laikas yra įskaitomas į darbo laiką ir apmokamas kaip faktiškai dirbtas laikas, o už poilsį pirmą darbo dieną po kelionės paliekamas darbuotojo darbo užmokestis.

Komandiravimo laiko kriterijai nėra detalizuoti ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose, tačiau Teisingumo Teismo praktika išskiria tam tikrus kriterijus vertinant komandiravimo laiką. Pagal šią praktiką laikinumas turi būti vertinamas ne tik pagal trukmę, bet ir pagal kitus aspektus, kaip antai reguliarumą, periodinį ar tęstinį pobūdį (Teisingumo Teismo 1995 m. lapkričio 30 d. kasacinė byla). Papildomi kriterijai, leidžiantys atskirti laikiną darbo pobūdį, išdėstyti ir 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2014/67/ES. Direktyvos 2014/67/ES 4 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad siekiant įvertinti, ar komandiruotas darbuotojas laikinai atlieka savo darbą kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje jis paprastai dirba, išnagrinėjami visi tokį darbą ir darbuotojo padėtį apibūdinantys faktiniai elementai. Tokie elementai visų pirma gali apimti: a) tai, kad darbas atliekamas ribotą laikotarpį kitoje valstybėje narėje; b) dieną, kurią prasideda komandiravimas; c) tai, kad komandiruojama į kitą valstybę narę nei ta, kurioje ar iš kurios komandiruotas darbuotojas paprastai atlieka savo darbą pagal Reglamentą (EB) Nr. 593/2008 („Roma I“) ir (arba) Romos konvenciją; d) tai, kad komandiruotas darbuotojas, užbaigęs darbą arba suteikęs paslaugas, dėl kurių jis buvo komandiruotas, grįžta arba numatoma, kad jis grįš toliau dirbti į valstybę narę, iš kurios jis

buvo komandiruotas; e) veiklos pobūdį; f) tai, kad darbuotoją komandiruojuantis darbdavys pasirūpina kelione, aprūpina maitinimu ar apgyvendinimu arba kompensuoja šias išlaidas <...>; g) bet kokius ankstesnius laikotarpius, kurių metu pareigas ėjo tas pats arba kitas (komandiruotas) darbuotojas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. civilinė nutartis). Išdėstyti kriterijai iš esmės skirti komandiruotų darbuotojų laikinam darbui nuo nuolatinio darbo atskirti.

Minėti kriterijai leidžiantys nustatyti laikinumo apibrėžima yra ypač svarbus aspektas vertinant ar komandiravimas yra fiktyvus ar ne. Įprastai fiktyvus komandiravimas nustatomas tais atvejais, kai yra siekiama apeiti tam tikras nuostatas, taikomas tiesiogiai šalyje įdarbintiems asmenims. Darbo kodekso 108 straipsnyje įtvirtintos garantijos komandiruotiems darbuotojams savo apimtimi yra siauresnės nei apskritai numatytos Lietuvos darbo teisės normose, kurios yra taikomos darbo santykiams Lietuvos Respublikos teritorijoje, nes jos apima tik minimalų šių darbuotojų apsaugos lygį. Todėl nustačius, kad yra fiktyvus komandiravimas, darbuotojui turi būti taikomos Lietuvos darbo teisės normos visa apimtimi, kaip tiesiogiai šalyje įdarbintam asmeniui. Tokiu būtu darbuotojui yra užtikrinamas palankesnių sąlygų (palyginus su numatytomis komandiruotiems darbuotojams) taikymas. Nustatant ar komandiravimas yra fiktyvus valstybės darbo inspekcijos inspektorius vadovaujasi aprašo (Lietuvos Respublikos Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius 2016 m. rugpjūčio 31 d. įsakymas) 11 ir 12 punktais, numatančiais, kad darbuotojas yra komandiruotas darbui Lietuvos Respublikoje, o darbo funkcijas nuolat vykdo užsienio valstybėje, vertinami šie kriterijai:

12.1. tai, kad darbas atliekamas Lietuvos Respublikoje ribotą laikotarpį;

12.2. tai, kad komandiruotas darbuotojas, pabaigęs darbus ar suteikęs paslaugas, dėl kurių jis buvo komandiruotas, grįžta nuolatiniam darbui į siunčiančio darbdavio įsisteigimo valstybę;

12.3. tai, kad siunčiantis darbdavys kompensuoja kelionės, apgyvendinimo, maitinimo ar kitas su komandiravimu susijusias išlaidas.

Jeigu pagal aprašo 11–12 punktuose nustatytus kriterijus ir nustačius, jog darbuotojas, komandiruotas vykdyti darbo funkcijų į Lietuvos Respubliką, neatitinka komandiruojamo darbuotojo kriterijų, LR DK VII skyriaus Antrasis skirsnis netaikomas ir pripažįstama, kad darbuotojo komandiravimas yra fiktyvus, o darbuotojas nuolat dirba Lietuvos Respublikoje registruotam darbdaviui.

Kalbant apie socialinį draudimą, komandiruoti darbuotojai yra apdrausti savo kilmės valstybės socialinio draudimo sistemoje, jei komandiruotė truko (paprastai) ne ilgesnė negu 183 dienos. Šiuo požiūriu siunčiamosios šalies teisę yra taikytina

komandiruojamam darbuotojui, t.y. iki 183 dienų, o tik vėliau ši teisė atitenka priimančiajai šaliai. Šiam apmokestinimui t.y. socialiniai apsaugai užtikrinti valstybės narės išduota kompetentingos valstybės narės institucijos pažymą apie teisės aktų taikymą. Įmonės, įstaigos ar kiti subjektai norintys komandiruoti darbuotoją į kitą ES, EEE valstybę, Šveicariją ar asmenims dirbantiems keliose valstybėse narėse turi būti išduota kompetentingos valstybės institucijos pažymą apie teisės aktų taikymą. Šiuo požiūriu subjektai turi gauti A1 pažymėjimą (anksčiau E101 formos pažymą). Šis dokumentas patvirtina, kurioje valstybėje narėje asmuo yra apdraustas socialiniu draudimu, ir kur turi būti mokamos socialinio draudimo įmokos bei patvirtina, kad komandiruojamose valstybėse už jį nereikės mokėti socialinių draudimo įmokų (Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktorius 2020 m. birželio 10 d. įsakymas). Lietuvoje šiuos dokumentus išduoda Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Užsienio išmokų tarnyba. Paminėtina, kad tam tikros nuostatos dėl darbuotojų komandiravimo yra ir Lietuvos sudarytose dvišalėse sutartyse dėl socialinės apsaugos, kurios numato kitokį reglamentavimą tarp valstybių.

Atsižvelgiant į A1 pažymos reikalavimą 2018 m. vasario 6 d. Europos Teisingumo teismas priėmė sprendimą byloje C-359/16 „Altun“, kuriame nusprendė, kad atsižvelgiant į įrodymus, kurie rodo, kad A1 buvo gautos „sukčiavimo“ būdu, nacionalinis teismas, nagrinėjant bylas prieš asmenis, įtariamus pasinaudojus komandiruotais darbuotojais, kurie, kaip tariamai, yra pažymėti tokiais pažymėjimais, gali neatsižvelgti į A1 pažymėjimą. Tai reiškia, kad Lietuvoje išduoti A1 pažymėjimai gali būti kvestionuojami. Ši praktika svarbi, tam, kad būtų tinkamai įgyvendinta komandiravimo instituto priežiūra, nes praktikoje būna atveju, kad darbdaviai A1 pažymėjimu piktnaudžiauja, taip išvengdami mokestinių prievolių.

Apibendrinant galima teigti, kad trukmės aspektas komandiravimo institute kaip viena iš komandiravimo bruožų turi įrodomąją bei teisinę prasmę, kuomet atsiranda teisiniai įsipareigojimai ir tam tikros pareigos. Nuo trukmės bruožo numatomos garantijų komandiruotoms darbuotojų taikymo ribas bei numatom tinkamą darbuotojų ir darbdavių atsakomybę. Todėl, šis aspektas, kartu su vietos dėsningumu yra du pagrindiniai bruožai apibendrinantys komandiravimą.

2. GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS KOMANDIRUOTIEMS DARBUOTOJAMS

Žvelgiant į komandiruojamų darbuotojų garantijų ir kompensacijų aspektą jis yra sietini su komandiravimo Direktyvomis, kurios numato ir įtvirtina pamatinius komandiravimo garantus, tai yra darbuotojų teisinės apsaugos standartus, todėl šis aspektas bus nagrinėjamas per Direktyvos 96/71/EB ir Direktyvos 2018/957 prizmę.

2.1. GARANTIJOS IR IŠLYGOS KOMANDIRUOTIEMS DARBUOTOJAMS

Europos parlamentas ir taryba (toliau – EP ir Taryba) 1996 m. gruodžio 16 dieną remdamasi Europos bendrijos steigimo sutarties 57 punkto 6 dalimi bei 66 punktu bei įgyvendindami sutarties 3 straipsnio c punkte numatytas užduotis - panaikinti laisvą asmenų ir paslaugų judėjimą stabdančias kliūtis tarp valstybių narių, priėmė Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalies a) punktas numatė, kad Europos sąjungos valstybėje narėje įsisteigusioms įmonėms, kurios pagal tarpvalstybinio paslaugų teikimo sistemą komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją privalo imtis vienos iš 3 Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnyje paminėtų priemonių: a) savo sąskaita komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją ir duoda jiems nurodymus, vadovaudamasi sutartimi, sudaryta tarp darbuotojus komandiruojančios įmonės ir toje valstybėje narėje veikiančios šalies, kuriai bus teikiamos paslaugos, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais; arba b) komandiruoja darbuotojus į įstaigą arba grupės valdomą įmonę kitos valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais; arba c) kaip laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykiais (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 96/71/EB, 1996). Pridurtina, kad pagal Europos ekonominės erdvės jungtinio komiteto 1998 m. balandžio 30 d. sprendimą Nr. 37/98 Direktyva 96/71/EB buvo įtraukta į Europos ekonominės erdvės susitarimo XVIII priedą, todėl direktyva tapo aktuali teisiniams santykiams tiek su Europos Sąjungos valstybėmis narėmis, tiek su Europos ekonominės

erdvės šalimis, kurios nėra Europos Sąjungos valstybės narės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 9 d. civilinė nutartis).

Vienas iš esminių principų įtvirtintų Direktyvoje, tai kad valstybės narės turi užtikrinti, kad, nepriklausomai nuo to, kokia teisė yra taikoma darbo santykiams, Europos Sąjungoje įsteigtos įmonės garantuoja į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams darbo sutarties sąlygas, kuriuos toje valstybėje narėje, kurioje darbas yra atliekamas, reglamentuoja įstatymai ir kiti teisės aktai, kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai, kurie buvo paskelbti ir visuotinai taikytini, dėl a) dėl maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko; b) dėl minimalių mokamų metinių atostogų trukmės; c) dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas; šis punktas netaikomas papildomo pensinio draudimo sistemoms; d) dėl darbuotojų, ypač laikino įdarbinimo įmonių siūlomų, samdos sąlygų; e) dėl darbuotojų sveikatos, higienos ir darbo saugos; f) dėl apsaugos priemonių, skirtų nėščių ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti; g) dėl vienodų sąlygų taikymo vyrams ir moterims bei kitų nediskriminavimo nuostatų (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 96/71/EB, 1996).

Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalimi siekiama užtikrinti, kad komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos priimančiosios valstybės narės (į kurios teritoriją komandiruojami darbuotojai) minimalios apsaugą užtikrinančios normos dėl darbo ir įdarbinimo sąlygų, kiek tai susiję su šio straipsnio 1 dalyje nurodytais aspektais, inter alia, susijusiais su maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiku, minimalių mokamų metinių atostogų trukme, minimaliu darbo užmokesčio dydžiu ir darbuotojų sveikata, higiena ir darbo sauga (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. civilinė nutartis). Pažymėtina, kad kitiems darbo santykiams toliau taikomos siunčiančiosios šalies darbo teisės normos. Šie garantijų aspektai Lietuvos nacionalinės darbo teisės, inter alia, papildė darbuotojo teise gauti darbo užmokesčio minimumą, kuris nustatytas komandiruotės valstybėje narėje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. civilinė nutartis) įtvirtinant direktyvos nuostatas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme, bei po to įsigaliojusiam 2016 m. LR DK.

Europos Komisija, atsižvelgdama į 2016 metų darbo programoje numatytą naują teisėkūros iniciatyvą dėl 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, priėmė sprendimą pakeisti Direktyva 96/71/EB dėl pasikeitusios visuomeninės, ekonominės padėties, padidėjusios komandiruotų darbuotojų darbo naudojimo patrauklumo bei dėl komandiruotų ir vietos darbuotojų užmokesčio skirtumus. Todėl, Europos Parlamentas ir Taryba priėmė

(ES) 2018 m. birželio 28 d. Direktyva 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemos. Šia direktyva buvo siekiama užtikrinti vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą toje pačioje vietoje principo taikymą ir sudaryti vienodas sąlygas komandiruojančioms ir vietos įmonėms priimančiojoje šalyje, kartu išlaikant laisvo paslaugų judėjimo principą.

Naujoji Direktyva 2018/957 iš esmės praplėtė darbuotojų garantijų aspektus, t.y. Direktyva 2018/957 nustatyta Direktyvos 96/71/EB minimalaus darbo užmokesčio reikalavimas pakeitė į darbo užmokesčio reikalavimą bei numatė papildomos sąlygos (apgyvendinimo, išlaidų kompensavimo), kurios turėtų būti užtikrinamos komandiruojamiems darbuotojams, jeigu šios sąlygos būtų numatytos ir taikomos vietiniams darbuotojams. Taip pat numatė priimančiosios valstybės narės darbo teisės taikymą t.y. pradedama taikyti viso darbo santykius reglamentuojančios teisės aktų normos, įskaitant nacionalines, teritorines ir šakos kolektyvines sutartis, ilgalaikio komandiravimo, kai komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių, atveju bei sureguliuo kitus klausimus, susijusius su kolektyvinių sutarčių (ne tik statybos sektoriuje) taikymu, vienodu požiūriu į komandiruotus laikinuosius darbuotojus, komandiravimo nuostatų taikymą kelių transportui, ir pranešimų teikimą. Pažymėtina, kad Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 8 dalies prasme vienodo požiūrio principas arba vienodų sąlygų taikymas egzistuoja, kai nacionalinėms įmonėms panašioje padėtyje, vietoje arba atitinkamame sektoriuje yra taikomos tos pačios pareigos ir darbo sutarties sąlygos arba privalo vykdyti tokias pareigas, kurios turi tokį patį poveikį.

Atkreiptinas dėmesys, kad be paminėtų pagrindinių komandiravimo direktyvų, svarbus dėmesys teiktinas ir Direktyvai 2014/67/ES. Atsižvelgiant į darbuotojų komandiravimo sąlygas, Direktyva 2014/67/ES suteikiama galimybė, bet ne prievolė, priimančiajai valstybei narei nustatyti papildomus administracinius reikalavimus ir kontrolės priemones, jeigu jie yra pagrįsti ir proporcingi pagal ES teisę. Taigi pagal Direktyvos 2014/67/ES 9 straipsnio 1 dalį priimančioji valstybė narė gali prieš siunčiant darbuotoją į komandiruotę reikalauti šių administracinių priemonių: 1) įsipareigojimo ne vėliau kaip pradėjus teikti paslaugas pateikti atsakingoms nacionalinėms kompetentingoms institucijoms paprastą deklaraciją, kurioje būtų nurodyta atitinkama informacija, būtina, kad būtų galima atlikti faktines patikras darbo vietoje, įskaitant: paslaugų teikėjo tapatybę; numatomą aiškiai įvardytų komandiruotų darbuotojų skaičių; už ryšių palaikymą atsakingą asmenį ir kontaktinį asmenį; numatomą komandiravimo trukmę, numatytą komandiravimo pradžios ir pabaigos datą; darbo vietos adresą (-us) ir paslaugų, kuriomis grindžiamas komandiravimas, pobūdį; 2) paskirti asmenį, kuris palaikytų ryšius su priimančiosios

valstybės narės kompetentingomis institucijomis; 3) paskirti kontaktinį asmenį, kuris gali veikti kaip atstovas, per kurį atitinkami socialiniai partneriai galėtų siekti įpareigoti paslaugų teikėją pradėti kolektyvines derybas priimančiojoje valstybėje narėje (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2014/67/ES, 2014).

Svarbu pažymėti, kad darbuotojams, kurie laikinai siunčiami dirbti į kitą valstybę narę, tačiau joje neteikia paslaugų, t.y. darbuotojams keliaujant verslo reikalais (kai neteikiamos jokios paslaugos), nėra laikomi komandiruotais darbuotojais, todėl šiems darbuotojams netaikomos Direktyvos 2014/67/ES 9 straipsnyje nustatyti administraciniai reikalavimai ir kontrolės priemonės (Darbuotojų komandiravimo praktinis vadovas, 2019).

Direktyva 2018/957 bei Direktyva 2014/67/ES nuostatos nacionaliniu lygmeniu įgyvendintos LR DK 108 ir 109 straipsniuose, kurie taikomi visų užsienio valstybių, ne tik Europos Sąjungos valstybių narių, darbdaviams, komandiruojantiems darbuotojus (išskyrus prekybinių laivų įgulų darbuotojus) laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją.

Apibendrinant, darytina išvada, kad komandiravimo Direktyvos 96/71/EB ir Direktyvos 2018/957 pagrindinis tikslas yra garantuoti ir užtikrinti vienodų sąlygų taikymą visiems komandiruotiems darbuotojams, įtvirtinant stiprius pamatus darbuotojų apsaugai ir garantijoms. Šiuo tikslu direktyvos užtikrina, kad komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos priimančiosios valstybės narės apsaugą užtikrinančios normos dėl darbo ir įdarbinimo sąlygų, maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiku, minimalių mokamų metinių atostogų trukme, darbo užmokesčio dydžiu ir darbuotojų sveikata, higiena ir darbo sauga.

2.2. DARBO UŽMOKESČIO GARANTIJOS IR IŠLYGOS

Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nustatyta kiekvieno žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Darbo užmokestis yra atlyginimas už darbuotojo pagal darbo sutartį atliekamą darbą, apimantis pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet koku būdu darbdavio tiesiogiai išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Atsižvelgiant šiuo pagrindu komandiruojami darbuotojai turi, tam tikra prasme, palankesnes sąlygas darbo užmokesčio taikymo atžvilgiu.

Kaip minėta Komandiravimo Direktyvos 96/71/EB ir 2018/957 įtvirtino stiprius pamatus darbuotojų apsaugai ir garantijoms. Direktyvos iš esmės apsaugojo silpnesnę darbo santykių šalį, siekiant užtikrinti komandiruojamų darbuotojų apsaugą bei darbo

užmokestį. Direktyvos 96/71/EB 5 punkte yra numatytas siekis „skatinti, bet kokias tarpvalstybines paslaugas, sudaryti sąžiningos konkurencijos sąlygas ir taikyti priemones, garantuojančias darbuotojų teises“ (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 96/71/EB, 1996). Atsižvelgiant į, tai darbuotojams komandiruojamiems ES ar EEE valstybėse turi būti užtikrintas minimalus darbo užmokestis ir kitos socialinės garantijos, tai yra pagal Direktyvą 96/71/EB komandiruotiems darbuotojams buvo užtikrintos minimalios užmokesčio normos, o tuo tarpu Direktyvą 2018/957 komandiruotiems darbuotojams užtikrino teisę į visas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, kurios yra privalomos pagal įstatymus arba kolektyvines sutartis arba arbitražo sprendimus, paskelbtus ir visuotinai taikytinus arba kitais atžvilgiais taikomus pagal Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 8 dalį, neatsižvelgiant į jų pavadinimą.

Tiek Direktyvoje 96/71/EB, tiek Direktyvoje 2018/957 darbo užmokesčio sąvoka nėra apibrėžta. Tačiau Direktyvoje 2018/957 2 str. c d. nurodyta, kad „darbo užmokesčio sąvoka apibrėžiama pagal valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas komandiruojamas, nacionalinę teisę ir (arba) praktiką ir apima visas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, kurios yra privalomos pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus arba kolektyvines sutartis ar arbitražo sprendimus, kurie toje valstybėje narėje buvo paskelbti visuotinai taikytinai arba yra kitais atžvilgiais taikomi pagal 8 dalį“ (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2018/957, 2018). Todėl, Direktyvoje 2018/957 numatyta, kad priimančiosios valstybės narės darbuotojo darbo užmokestis (ir įvairios jo sudedamosios dalys) gali būti nustatomas pagal teisės aktus, reglamentavimo nuostatas, kolektyvines sutartis ir individualias darbo sutartis dėl kurios susitaria darbdavys ir darbuotojas. Komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčiu turi būti laikomos tik tos darbo užmokesčio dalys, kurios privalomai taikomos visiems darbuotojams toje geografinėje zonoje ar sektoriuje. Pažymėtina, kad kalbant apie kitus atlyginimo elementus, Direktyvoje 2018/957 pateikiamos aiškesnės taisyklės dėl išmokų t.y. dėl dienpinigių ir kitų išlaidų, susijusių su kelionėmis, maitinimu ir apgyvendinimu, numatant, kad komandiruotiems darbuotojams bus taikomos tos pačios apgyvendinimo ir komandiruočių išlaidų kompensavimo nuostatos, kurios taikomos ir vietos darbuotojams bei, tai, kad šie elementai negali būti neišskaičiuojami iš darbuotojų atlyginimų.

Pažymėtina, kad nuostatos dėl atlyginimo nėra absoliučios, todėl turi tam tikras išlygas. Direktyva 96/71/EB numatė, kad valstybės narės, laikydamosi tam tikrų sąlygų, gali daryti išlygas nuostatomis dėl minimalių užmokesčio normų arba numatyti tokias išlygas galimybę. Šiuo požiūriu Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnis 3 dalis numato, kad nuostatos dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo norma,

kai valstybės narės pasikonsultavusios su darbdaviais ir darbuotojais bei laikydamosi savo tradicijų ir praktikos, gali būti netaikomos jeigu komandiruotės trukmė neviršija vieno mėnesio. Ši nuostata taikytina, pirmiausia pagal Direktyvos 96/71/EB 1 str. 3 d. a) punktą: „jeigu darbdavys savo sąskaita komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją ir duoda jiems nurodymus, vadovaudamasis sutartimi, sudaryta tarp darbuotojus komandiruojančios įmonės ir toje valstybėje narėje veikiančios šalies, kuriai bus teikiamos paslaugos, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiai“ (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 96/71/EB, 1996), ir antra pagal Direktyvos 96/71/EB 1 str. 3 d. b) punktą „jeigu komandiruoja darbuotojus į įstaigą arba grupės valdomą įmonę kitos valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais“ (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 96/71/EB, 1996). Taipogi valstybės narės, laikydamosi nacionalinių įstatymų ir (arba) praktikos, tam tikromis kolektyvinėmis sutartimis, reglamentuojančiomis vieną ar kelis veiklos sektorius, gali numatyti galimybę, anksčiau minėtais, „pirmu“ ir „antru“ atvejais, netaikyti nuostatų dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas, jei komandiruotės trukmė neviršija vieno mėnesio. Pažymėtina, kad laikino įdarbinimo įmonės ar įdarbinimo agentūroms šios išlygos pagal Direktyva 96/71/EB netaikomos.

Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo, (*nebegalioja*), 4 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad į ES valstybę narę komandiruoto darbuotojo garantijos, susijusios su minimaliu darbo užmokesčiu, taikytinos tais atvejais, kai komandiruotės trukmė viršija 30 dienų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. civilinė nutartis). Šiuo aspektu, išvestina, kad garantijos susijusios su minimaliu darbo užmokesčiu yra taikomos tik tuo atveju, jeigu komandiravimas tęsiasi ilgiau nei 30 dienų. Visgi Lietuvos teismų praktikoje dėl šios normos taikymo yra kilęs ne vienas ginčas, o vienas iš klausimų yra iškeltas – kaip turėtų būti taikoma šita norma, „ar garantijos turi būti taikomos nuo pirmosios komandiruotės dienos, jeigu toji komandiruotė tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų, ar tik nuo 31 komandiruotės dienos. Pirmosios instancijos teismas sprendė, kad garantijos darbuotojui turi būti taikomos nuo 31 komandiruotės dienos, nes priešingu atveju, nebūtų įmanomas racionalus įstatymo taikymas, susidarytų permoka darbuotojo arba darbdavio naudai, kurią būtų sunku arba neįmanoma susigrąžinti, ir atitinkamai mažino neišmokėto darbo užmokesčio sumas, paskaičiuotas už pirmas 30 komandiruotės Norvegijoje dienų kiekvienais ginčo metais” (Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyrius, 2018 m. kovo 29 d. civilinė nutartis). Visgi teisėjų kolegija su pirmosios instancijos išvada nesutiko ir pasakė, kad aplinkybė, kaip apmokėti komandiruotę nėra svarbi ir nėra

pateisinama priežastis kitaip aiškinti įstatymus. Teismas pažymėjo, kad „už komandiruotę paprastai yra išmokamas avansas, o komandiruotei pasibaigus ir darbuotojui pateikus ataskaitą, darbo sutarties šalys suderina išmokėto avanso grąžinimo arba priemokos sumas pagal avanso apyskaitas. Išskaitos iš darbuotojų darbo užmokesčio padengti jų įsiskolinimą įmonei gali būti daromos avanso, kuris buvo duotas įskaitant į darbo užmokesčių, grąžinimo atveju (DK 224 str. 2 d. 1p., redakcija, galiojusi iki 2017 m. liepos 1 d.)“ (Kauno apygardos teismo 2018 m. kovo 29 d. civilinė nutartis). Todėl, Šiuo atveju teismai yra nurodę, kad Direktyva 96/71/EB numato, kad komandiruotės trukmė skaičiuojama sudedant visas komandiruotės ar komandiruočių kalendorines dienas per vienerių metų laikotarpį nuo pirmosios komandiruotės pradžios, todėl ir darbo užmokesčio garantija taikoma nuo pirmosios komandiruotės dienos, jeigu komandiruotė trunka ilgiau nei 30 dienų. Remiantis pateiktais duomenis yra matyti aiški spraga - kokia teisė ir kokios nuostatos galioja darbuotojams komandiruojamiems trumpesniajam laikotarpiui nei 30 dienų. Atsižvelgiant tai, jei komandiruotė į užsienį trunka ne ilgiau kaip mėnesį t.y. 30 dienų, tai komandiruoto darbuotojo teisių apsaugai yra taikomos tik bendrosios nacionalinės darbo teisės normos, nustatant darbo vietas, užmokesčio bei laiko apskaitos garantijas (Klaipėdos apylinkės teismo 2019 m. sausio 16 d. sprendimas civilinėje byloje). Minėtomis normomis nereikėtų suprasti, kad darbuotojui yra netaikomos dienpinigių, išlaidų kompensavimo (transporto, kelionės, nakvynės ir kitų išlaidų) ir kitos garantijos.

Direktyva 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies 1 punktą numato reglamentavimą dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas, minit, kad ši taisyklė netaikomas papildomo pensinio draudimo sistemoms. Minėtas punktas deja gan abstrakčiai apibrėžia reikalavimus dėl minimalaus užmokesčio ir viršvalandinio apmokėjimo, atsižvelgiant į tai, kad šias sąvokas ir bendras nuostatas dėl minimalių užmokesčio normų apibrėžia kiekviena valstybė narė atskirai, į kurios teritoriją darbuotojas yra komandiruojamas, remdamasi savo nacionalinės teisės aktai ir (arba) praktika. Iš esmės šio punkto paskirtis buvo įtvirtinti vieninga ir konkurencinga komandiravimo teisės sistema, atsižvelgiant į darbuotojų nediskriminavimą, tačiau diskrecinė teisė nustatyti minimalaus darbo užmokesčio supratimą išlieka valstybėms narėms. Šį aspektą, pažymėjo ir Teisingumo Teismas, minėdamas, kad „pačioje Direktyvoje 96/71/EB nepateikiamas nė vienas minimalaus darbo užmokesčio apibrėžimo materialaus turinio požymis, jo sudedamąsias dalis, taikant šią direktyvą, reikia nustatyti pagal atitinkamos valstybės narės teisę“ (Teisingumo Teismo 2013 m. lapkričio 7 d. sprendimas) bei, tai, kad „Direktyva 96/71/EB nesuderintas šių minimalią apsaugą užtikrinančių imperatyviųjų teisės normų materialinis turinys. Todėl jų turinį valstybės narės gali nustatyti laisvai, laikydamosi

Sutarties ir bendrųjų Sąjungos teisės principų“ (Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. Didžiosios kolegijos sprendimas). Taigi, neatsižvelgiant į tai, kokia teisė taikoma darbo santykiams, klausimai dėl minimalaus užmokesčio normų, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalį, reglamentuojami valstybės narės, į kurią komandiruojami darbuotojai atlikti darbo, įstatymuose ir kituose teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse ar arbitražo sprendimuose (Teisingumo Teismo 2015 m. vasario 12 d. sprendimas). Be kita ko, pažymėtina, kad priimančiosios valstybės galiojančiose normose gali būti nustatyta, ar minimalus darbo užmokestis skaičiuotinas pagal valandas, ar pagal atliktas užduotis, ar kitu būdu (Teisingumo Teismo 2015 m. vasario 12 d. sprendimas).

Direktyva 96/71/EB numatanti lankstesnes darbo santykių subjektų nuostatas dėl minimalių darbo užmokesčio normų ir minimalios mokamų metinių atostogų trukmės taikymo, numato kelias papildomas išlygas, kurios siejamos ir su apmokestinimo sąlygomis, kaip antai, 3 straipsnio 2 punktas numato, kad b ir c punktai netaikomi jei gaminio pradinį surinkimą ir (arba) pirmąjį instaliavimą atlieka gaminių tiekiančios įmonės kvalifikuoti darbuotojai ir (arba) specialistai, kai tai yra numatyta prekių tiekimo sutartyje ir yra būtina, norint naudotis pateiktu gaminiu ir kai jų komandiruotės laikas neviršija aštuonių dienų. Šiuo požiūriu, tai reiškia, jeigu asmenys iš Lietuvos ar į Lietuvos teritoriją yra komandiruojami, tam, kad surinktų tam tikrą gaminių ir šis darbų laikas neviršija 8 dienų, tai komandiravimo direktyvos minimalaus darbo užmokesčio nuostatos nebus taikomos. Šis aspektas yra aktualus, kadangi LAT nagrinėjo situacija ir aiškinosi ar į Direktyvos 96/71/EB apimti patenka, ir ar turi būti taikomos Direktyvos teikiamos garantijos statybos darbams. LAT kolegija pažymėjo, kad nagrinėjamoje situacijoje nors ir asmuo vykdė namo paketo surinkimo darbą jis patenka į Direktyvos reglamentavimo sferą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m, gruodžio 9 d. civilinė nutartis). Todėl gaminio surinkimo sąvokos nereiktu suprasti siaurai. Pažymėtina, kad pagal LR DK 108 straipsnio 11 dalį ši išimtis netaikoma, t.y. kai komandiruotas darbuotojas Lietuvos Respublikos teritorijoje dirba statybos darbus, nustatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme. Svarbu pažymėti, kad nuo 2021 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo LR DK 108 str. 13 d. pakeitimai, kurie iš esmės pašalino “užsienio valstybės” elementą šioje straipsnio dalyje ir numato, jog subsidiarini rangovas prieš savo subrangovų darbuotojus bus atsakingas ne tik dėl darbo užmokesčio mokėjimo kai darbuotojas yra komandiruotas į Lietuvą, bet ir tada, kai darbuotojas yra iš Lietuvos. Šiuo požiūriu atsakomybė taikoma visiems rangovams ir jų subrangovams dėl atlyginimų ir kitų kompensacijų, nepriklausomai nuo to ar darbuotojas statybos darbams

atlikti yra komandiruotas į Lietuvą ar pats yra iš Lietuvos. Todėl šie pakeitimai ypač aktualūs ir Lietuvos darbdaviams.

Direktyva 96/71/EB 3 straipsnio 5 dalis numato, kad nuostata dėl minimalaus darbo užmokesčio gali būti netaikoma, jeigu bus atliekami nedideli darbai. Valstybės narės, kurios pasinaudoja šios dalies minėta galimybe, nustato kriterijus, kuriuos turi atitikti atliktinas darbas, kad jis būtų laikomas „nedideliu“. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublika visą direktyvos tekstą įskaitant ir šias išimtis įtvirtino 2016 m. įsigaliojusiam LR DK 108 str., o prieš tai ši direktyva ir jos išimtis buvo įtvirtintos Lietuvos Respublikos Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 4 straipsnyje. Direktyvos 3 straipsnio 6 dalyje nustatyta, kad komandiruotės trukmė skaičiuojama atsižvelgiant į visus ankstesnius laikotarpius, kai komandiruotasis darbuotojas atliko tam tikras pareigas. Vadinasi, „nedidelis darbas“ Direktyvos prasme būtų pateisinamas, jeigu užtrunka ne ilgiau kaip mėnesį, t.y. darbuotojas išvyksta neišbuvęs vieno mėnesio ir tokiu būdu dar nesudaro nesąžiningos konkurencijos valstybės, kurioje atlieka paslaugas, darbo rinkoje. Tačiau kai komandiruotė tęsiasi ilgiau negu mėnesį, darbuotojas turėtų gauti tokias pačias garantijas, kaip kad būtų tos valstybės, į kurią yra atsiųstas dirbti, darbuotojas, nuo pirmosios komandiruotės dienos (Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyrius 2018 m. kovo 29 d. civilinė nutartis).

LR DK 107 straipsnio 2 dalis numato, kad „komandiruotės metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Jeigu komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų sąnaudų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitų išlaidų), darbdavys jas turi kompensuoti“ (Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, 2016). LR DK 107 straipsnio 2 dalyje, numatyta darbo užmokesčio sąlyga yra suprantama kaip faktiškai darbuotojui mokamas tuo metu taikomas jo darbo užmokestis. Atsižvelgiant į minėta LR DK straipsnį ir Direktyvos 2018/957 darbo užmokesčiu sietinas taisykles, teigtiną, kad jeigu asmuo yra komandiruojamas į užsienį, kurioje darbo užmokestis yra didesnis nei darbuotojui faktiškai priklausantis darbo užmokestis, tai laikytina, kad darbuotojui turėtų būti mokama užsienio valstybės į kurią jis yra komandiruojamas darbo užmokestis bei kitos garantijos (Vilniaus apygardos teismo civilinių bylų skyriaus 2021 m. sausio 19 d. civilinė nutartis). Atitinkamai jeigu darbdavio šalyje darbo sąlygos darbuotojams palankesnės negu priimančiojoje šalyje, darbdavys turėtų jas išlaikyti ir komandiruotės metu. Pažymėtina, kad kaip ankščiau aiškinta, ši sąlyga turėtų būti taikoma, tik tuomet, kai komandiruotės trukmė viršija 30 dienų, ar nėra laikoma „nedideliu darbu“, ar gaminio surinkimo atveju. Šiuo pagrindu teismų praktikoje ginčiuose dėl darbo užmokesčio vertinama ar komandiruotam darbuotojui, neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo sutarčiai ar darbo santykiams, turi būti

taikomos tos valstybės, į kurios teritoriją darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti, norminių teisės aktų, įskaitant praplėstų kolektyvinių šakos ir teritorinės sutarčių, nuostatos, dėl: „1) dėl maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko trukmės; 2) dėl minimalių kasmetinių mokamų atostogų trukmės; 3) dėl darbo užmokesčio, įskaitant apmokėjimą už viršvalandinį darbą; 4) dėl laikino įdarbinimo įmonių darbuotojų darbo sąlygų; 5) dėl darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų, higienos normų; 6) dėl jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų apsaugos darbe; 7) draudžiančios diskriminaciją darbe“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 9 d. civilinė nutartis). Taigi, tik nurodytais klausimais yra taikoma tos valstybės, į kurios teritoriją darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti, norminių teisės aktų nuostatos. Iš nuostatų pastebėtina, kad dienpinigių mokėjimas šiomis normomis nereglamentuojamas, todėl atkreiptinas dėmesys, kad pagal Direktyva 96/71/EB dienpinigiai yra laikomi darbo užmokesčio dalimi, tačiau nėra įtvirtinti aiškaus jų atskyrimo nuo kitų išlaidų. Tuo tarpu Direktyva 2018/957 dienpinigius aiškiai atskyrė nuo faktinių kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidų.

Aukščiau minėtų darbo užmokesčio sąlygų taikymas praktine prasme turėtų būti suprantamas, kad jeigu komandiruojamą darbuotoją darbo užmokestis yra 1000 Eur, o valstybėje narėje į kurią šis darbuotojas yra komandiruojamas tos pačios profesijos atstovų darbo užmokestis yra sulygtas 1500 Eur, tai darbdavys šiam komandiruojamam darbuotojui turėtų sulygti darbo užmokestį iki valstybės narės į kurią darbuotojas yra komandiruojamas, atsižvelgiant, kad šiam darbuotojui yra taikytinos užmokesčio normos pilna apimtimi t.y. nėra išlygų taikyti kitokias teisės normas nei valstybėje naryje į kurią darbuotojas yra komandiruojamas.

Apibendrinus darbo užmokestis yra neatsiejama komandiruojamą darbuotoją garantija. Direktyva 96/71/EB komandiruotiems darbuotojams užtikrino minimalios užmokesčio normos, bei numatė sąlygas, kuomet nuo minimalios užmokesčio normų galima nukrypti, tai yra trumpalaikio komandiravimo metu, nedidelių darbų metų ir gaminio surinkimo metu. Tuo tarpu Direktyvą 2018/957/ES komandiruoti darbuotojai užtikrino visas darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, kurios yra privalomos pagal įstatymus arba kolektyvines sutartis, paskelbtas visuotinai taikytinomis arba kitais atžvilgiais taikomas pagal 3 straipsnio 8 dalį, neatsižvelgiant į jų pavadinimą.

2.3. DIENPINIGIAI BEI IŠLAIDŲ KOMPENSAVIMAS

Direktyvos 96/71/EB 3 str. 7 d. numato, kad „komandiruočpinigiai laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, nebent jie yra mokami kompensuojant su komandiruote susijusias faktines kelionės, buto ir maisto išlaidas“ (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 96/71/EB, 1996). Tuo tarpu Direktyvos 2018/957 2 str. c d. numato, kad „su komandiruote susiję komandiruočpinigiai laikomi darbo užmokesčio dalimi, išskyrus atvejus, kai jie yra mokami kompensuojant komandiruotės faktines išlaidas, kaip antai kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas. Nedarant poveikio 1 dalies pirmos pastraipos h punktui, darbdavys kompensuoja komandiruotam darbuotojui tokias išlaidas laikantis nacionalinės teisės ir (arba) praktikos, taikomų darbo santykiams“ (Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2018/957, 2018). Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyvoje 2018/957 pateikiamos aiškesnės taisyklės dėl išmokos susijusiu su kelione, maitinimu ir apgyvendinimu, t.y. į Direktyva 2018/957 įtraukta nuostata, pagal kurią darbdavys turi atlyginti komandiruoto darbuotojo kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas pagal darbo santykiams taikytinus nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką, kurie paprastai yra buveinės valstybės narės teisės aktai ir (arba) praktika. Iš esmės, tai yra loginė nuostata aiškinanti, kad darbuotojai komandiruojami darbdavio iniciatyva ir darbdavio interesų labui, todėl darbdavys turi apmoka papildomas išlaidas, susijusias su perkėlimu iš įprastos darbo vietos.

Pažymėtina, kad šiuo klausimu Europos Sąjungos Teisingumo Teismas dienpinigių sąvoką aiškina identiškai Direktyvai 2018/957 (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2021 m. liepos 8 d. sprendimas). Minėta, kad Direktyvos normos yra visiškai perkeltos į Lietuvos Respublikos teisė, todėl LR DK 108 straipsnio 3 dalis įtvirtinę analogišką nuostatą, kad „darbuotojui mokami dienpinigiai ir kitos išmokos, išskyrus išmokas, skirtas su komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, laikomi darbo užmokesčio dalimi, jeigu pagal valstybės, kurios teisė taikytina šio darbuotojo darbo sutarčiai ar darbo santykiams, darbo teisės normas dienpinigiai ir kitos su komandiruote susijusios išmokos atskirti nuo faktinių kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidų. Jeigu dienpinigiai ir kitos su komandiruote susijusios išmokos nėra atskirti nuo faktinių kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidų, laikoma, kad darbuotojui išmokėti dienpinigiai ir kitos su komandiruote susijusios išmokos yra skirti su komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti“ (Lietuvos Respublikos darbo kodekso, 2016). Atsižvelgiant į išdėstyta ir aiškinant pateiktą normą logiškai, tam, kad dienpinigiai ir kitos su komandiruote susijusios

išmokos būtų įskaitytos į darbo užmokestį, jos turės būti tinkamai atskirtos nuo faktinių kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidų, kurios nėra įskaitomos į darbo užmokestį. Jeigu dienpinigiai ir kitos su komandiruote susijusios išmokos nebus atskirti nuo faktinių kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidų, bus laikoma, kad darbuotojui išmokėti dienpinigiai ir kitos su komandiruote susijusios išmokos yra skirti būtent faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, todėl nebus įskaitomi į darbo užmokestį.

Aiškinant dienpinigių prisikrunamą, pagrindinis klausimas kyla, tai, kas yra tinkamas atskyrimas? Praktikoje, tai reiškia, kad komandiruojamam darbuotojui turi būti aiškiai nurodyta kokie dienpinigių ir kokie rūšių kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidų kompensacija taikytina. Pažymėtina, kad ši sąlygą kyla iš 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje 7 straipsnio 2 dalies, kuri numato, kad valstybės narės turi užtikrinti, kad komandiruojama darbuotojui, kuriam taikoma Direktyva 96/71/EB, būtų papildomai pranešta apie - a) darbo užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti pagal priimančios valstybės taikomą teisę ir, b) kai taikytina, visų rūšių komandiruotpinigių ir visų rūšių kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidų atlyginimą (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1152, 2019). Atsižvelgiant tinkamas atskyrimas turėtų būti vertinamas pagal faktiškai patirtas išlaidas dėl kelionės, nakvynės ir maitinimo, kas reiškia, kad būtina vesti tokių išlaidų apskaitą siekiant tiksliai ir teisingai apskaičiuoti išlaidas. Šiuo pagrindu faktiniai įrodymai, kaip sąskaitos faktūros ar atsiskaitymo kvitai būtų tinkamos priemonė pagrįsti šias išlaidas.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad dienpinigių paskirtis pagal LAT praktika yra padengti padidėjusias darbuotojo išlaidas, atsirandančias dėl išvykimo į komandiruotę, kai darbuotojas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos išvyksta darbdavio pavedimu, darbdavio nurodomai užduočiai atlikti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 2 d. ir 2009 m. spalio 22 d. civilinės nutartys). Pažymėtina, kad teisės aktai atskiria darbo užmokestį nuo dienpinigių, nes dienpinigiams, skirtingai nei darbo užmokesčiui taikomos skirtingos apskaičiavimo tvarkos ir apmokestinimas, jų paskirtis yra skirtinga. Todėl vertinant ar dienpinigiai gali būti suprantami kaip darbo užmokesčio kompensacija ar turėti darbo užmokesčio savybių, ar turėti skatinamąją reikšmę, tai turi būti daroma per vietinius teisės aktus. Šiuo požiūriu Europos Sąjungos Teisingumo teismas pabrėžia, kad dienpinigiai gali būti laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir tuo atveju, kai jie įskaičiuojami į minimalųjį darbo užmokestį, mokamą vietiniams darbuotojams, komandiruojamiems atitinkamos valstybės narės viduje

(Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 9 d. civilinė nutartis). Todėl, kiekvienu konkrečiu atveju reikia žiūrėti į valstybinių narių teisės normas.

Pagal Direktyvos 2018/957/ES komandiruo to darbuotojo darbdavys turi užtikrinti, kad darbuotojui komandiruotės metu sumokėta suma būtų sulygta pagal priimančiosios valstybės narės į kurią darbuotojas yra komandiruojamas teisės aktai, kolektyvinėmis sutartimis ir arbitražo sprendimai nustatytam darbo užmokesčiui. Siekiant nustatyti, kokia faktinė suma turi būti mokama darbuotojui, yra lyginimą tarp faktiškai darbuotojui išmokėtos sumos ir pagal priimančiosios valstybės narės mokėtinos sumos, kuri grindžiama pagal bruto sumą, o ne atskiromis sudedamosiomis darbo užmokesčio dalimis. Atliekant palyginimą negalima vertinti darbuotojui mokamų užmokesčio dalių priimančiojoje valstybėje narėje kaip reikiamų darbo užmokesčio dalių dėl priemonių už viršvalandžius, išmokų už faktiškai dėl komandiruotės patirtas išlaidas ar bet kokių išmokų, kuriomis kompensuojama darbuotojui už papildomai atliktą darbą arba darbą tam tikromis sąlygomis, kadangi darbo užmokestis apima visas su komandiravimu susijusias išmokas, išskyrus atvejus, kai jos mokamos kaip kelionės, maitinimo ar apgyvendinimo išlaidų atlyginimas ar kompensacija. Kelionės, maitinimo ar apgyvendinimo išlaidų atlyginimas ar kompensacija nėra laikomi darbo užmokesčiu, ir todėl atliekant palyginimą į juos nėra atsižvelgiama. Jeigu nėra aišku, kurios komandiruotės išmokų dalys mokamos kaip faktiškai dėl komandiruotės patirtų išlaidų atlyginimas, laikoma, kad visa išmoka yra išlaidų atlyginimas, o ne darbo užmokestis (Darbuotojų komandiravimo praktinis vadovas (2019), p. 22).

Atsižvelgiant, į anksčiau pateiktą informaciją bei numatytas nuostatas pagal Direktyva 2018/957, jų apibendrinimas pateiktas lentelėse 1-3:

1 lentelė. Darbo užmokesčio ir dienpinigių išmokėjimo lentelė

Bruto suma, kuri turi būti sumokėta pagal 3 straipsnio 1 dalį. Priimančioji valstybė narė		Faktiškai sumokėta bruto suma	
Darbo užmokestis pagal kategoriją	1550	Darbo užmokestis	500
		Komandiruotės išmoka	1100
		Kompensacija už maitinimą ir apgyvendinimą	500
Iš viso	1550		2100
Šiame pavyzdyje sumokėta suma atitinka 3 straipsnio 1 dalies reikalavimą. Į išlaidų kompensaciją nėra atsižvelgta, tačiau bendra darbo užmokesčio ir komandiruotės išmokos suma yra didesnė nei pagal priimančiosios valstybės narės taisykles mokėtina suma.			

2 lentelė. Darbo užmokesčio ir dienpinigių išmokėjimo lentelė

Bruto suma, kuri turi būti sumokėta pagal 3 straipsnio 1 dalį. Priimančioji valstybė narė		Faktiškai sumokėta bruto suma	
Darbo užmokestis pagal kategoriją	1550	Darbo užmokestis	800
Dienpinigiai	400	Komandiruotės išmoka	900
Kompensacija už kelionės laiką	150	Apgyvendinimo išlaidų kompensacija	400
Iš viso	2100		2100
Šiame pavyzdyje sumokėta suma neatitinka 3 straipsnio 1 dalies reikalavimo, nes į apgyvendinimo išlaidų kompensaciją negali būti atsižvelgta, todėl sumokėta suma yra mažesnė už sumą, mokėtiną pagal priimančiosios valstybės narės taisykles.			

3 lentelė. Darbo užmokesčio ir dienpinigių išmokėjimo lentelė

Bruto suma, kuri turi būti sumokėta pagal 3 straipsnio 1 dalį. Priimančioji valstybė narė		Faktiškai sumokėta bruto suma	
Darbo užmokestis pagal kategoriją	1550	Darbo užmokestis	800
		Komandiruotės išmoka	600
		Priemoka už viršvalandžius ir darbą sekmadieniais	400
Iš viso	1550		1800
Šiame pavyzdyje sumokėta suma neatitinka 3 straipsnio 1 dalies reikalavimo: jeigu darbdavys reikalauja, kad darbuotojas atliktų papildomą darbą ar dirbtų tam tikromis sąlygomis, apskaičiuojant darbo užmokestį į kompensaciją už tą papildomą paslaugą nėra atsižvelgiama.			

Šaltinis: „Darbuotojų komandiravimo praktinis vadovas“ (Darbuotojų komandiravimo praktinis vadovas, 2019, p. 23).

Pateiktuose lentelėse 1-3 atvaizduojamas faktinis mokėtino darbo užmokesčio ir dienpinigių sulyginimas kitos valstybės narės teisei. Todėl, komandiruojant darbuotoją į kitą valstybę narę, svarbu tinkamai suprasti priimančios valstybės narės darbo užmokestį reglamentuojančias normas, tam, kad tinkamai būtų įgyventinos Direktyvos 2018/957 reikalavimai dėl darbo užmokesčio ir dienpinigių mokėjimo. Lentelėje 1, matyti, kad darbo užmokestis pagal priimančios valstybės narės teisę ir komandiruojamam darbuotojui faktiškai išmokėtina suma atitinka Direktyvos 2018/957 nuostatas, o tuo tarpu lentelėse 2-3 pavaizduota, kad faktinės išlaidos ir viršvalandinio darbo priemoka įtraukta į darbuotojui faktiškai mokėtina darbo užmokesčio sumą nėra tinkamai sulygta pagal priimančios valstybės narės teisę ir numatyta profesinės srities darbo užmokestį.

Nors dienpinigių mokėjimas yra darbdavio prievolė, tačiau mokėtinas dienpinigių dydis gali būti sumažintas. Atsižvelgiant į dienpinigių paskirtį, dienpinigiai pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Nr. 523 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m.

balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526) gali būti mažesni, nei numatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų maksimalių dienpinigių dydžių tvarkai. Minėtas nutarimas numato, kad kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatyti dienpinigių dydžiai negali būti mažesni kaip 50 procentų Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų maksimalių dienpinigių dydžių (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526). Dienpinigių mažesnis nustatymas turi būti tinkamai įformintas, o norint mokėti mažesnius dienpinigius, tai turi būti nustatyta darbo sutartyje arba vidaus tvarkoje su kuria darbuotojas susipažino ir pasirašė (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526). Nustatant dienpinigių dydžiai vidaus taisyklėse, darbuotojai su jais turi būti supažindinti tik raštu, o tinkamas pateikimu raštu laikomi tik tokie atvejai, kai duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką. Atitinkamai, nustatant mažesnę dienpinigių dydį darbo sutartimi, dienpinigių dydis turėtų būti aiškus ir neturėtų kelti abejonų nei darbuotojui, nei darbdaviui, t. y. darbuotojai iš anksto turėtų žinoti, kokie dienpinigiai bus mokami vykstant į konkrečią valstybę, ir negali būti sudaromos prielaidos vienašališkam darbdavio sprendimui dėl konkretaus dienpinigių dydžio darbuotojui vykstant į paskirtą komandiruotę (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526). Šiuo klausimu praktikoje pasitaiko situacijų, kuomet darbdavys vengdamas mokėti mokesčius, su darbuotoju sudaro apgaulingą sutartį arba savo įsakymu sumažina mokėtiną dienpinigių normą, įpareigodamas darbuotoją pasirašyti, ir tai pateikia kaip abipusį šalių susitarimą. Antai LAT teisėjų kolegija konstatuoja (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 4 d. civilinė nutartis), kad apeliacinės instancijos teismas, priėmęs sprendimą dėl darbdavio ir darbuotojo teisės susitarti dėl dienpinigių mažinimo darbdavio įsakymu ir darbuotojui jį pasirašius, kuris laikytinas darbo sutarties pakeitimu, pažeidė LR DK normas reglamentuojančias individualių darbo sutarčių sudarymą ir vykdymą, bei nukrypo nuo LAT suformuotos teisės taikymo ir aiškinimo praktikos. Priešingas vertinimas prieštarautų sąžiningumo ir teisingumo, teisingo apmokėjimo už darbą principams.

Taipogi dienpinigių nustatymas galimas ir kolektyvinėje sutartyje, tačiau kaip minėta, jie turi atitikti Lietuvos Respublikos nustatytas ribas ir norminius teisės aktus. Šiuo klausimu LAT yra konstatavęs, kad darbdavio atsisakymas mokėti dienpinigius už komandiruotėje išbūtas švenčių ir poilsio dienas neatitinka teisės aktuose nustatyto teisinio reglamentavimo, pažeidžia darbuotojo teises net ir tuo atveju, jeigu dėl sumažinimo būtų susitarta kolektyvinėje ar darbo sutartyse, nes tai reikštų 100 procentų dienpinigių sumos

mažinimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 4 d. ir 2017 m. birželio 30 d. civilinės nutartys). Atsižvelgiant, galimybė profesinei sąjungai ir darbdaviui susitarti dėl mažesnių dienpinigių taikymo kolektyvinėje sutartyje yra galima, visgi prieš nustatant konkrečius dienpinigių dydžius darbdaviui atsiranda prievolė informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais, kaip tai numato LR DK.

Jeigu kolektyvinė sutartis, darbo sutartis ar vidaus taisyklės nenumato kitaip, dienpinigiai turi būti išmokėti, ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną iki komandiruotės pradžios, o grįžus iš komandiruotės, dienpinigiai perskaičiuojami ir neišmokėta dienpinigių dalis išmokama ne vėliau kaip darbo užmokesčio mokėjimo dieną (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526). Pažymėtina, kad pagal dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašą (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 523) 6 straipsnį numatyta, kad kai darbuotojas siunčiamas į komandiruotę valstybėje narėje vienai darbo dienai, jam mokama iki 50 procentų dienpinigių, apskaičiuotų pagal valstybės narės nustatytus dydžius, o jeigu darbuotojas tą pačią dieną atvyksta į kelias valstybes, už tą dieną mokamas dienpinigių, apskaičiuotų pagal toms valstybėms narėms nustatytus dydžius, vidurkis. Šiuo pagrindu, svarbu pažymėti, kad Lietuvos Respublikoje maksimalūs dienpinigių dydžiai nustatomi pagal atskiras valstybes į kurias vyksta darbuotojas, tačiau nėra nustatomi atskiroms profesijoms atstovams.

LR DK 107 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad „jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu darbo diena / pamaina arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliota institucija“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Lietuvos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 nustato dienpinigių mokėjimo tvarką pagal patvirtintą dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašą, kuris numato, kad „dienpinigiai apskaičiuojami pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus maksimalius dienpinigių dydžius arba mažesnius dienpinigių dydžius, jeigu mažesni dydžiai numatyti kolektyvinėje sutartyje ar darbo sutartyje“ (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526). Pažymėtina, kad dienpinigių išlaidos apskaičiuojamos už faktiškai išbūtą užsienyje laiką (įskaitant išvykimo iš Lietuvos Respublikos ir parvykimo į ją dienas). Atkreiptinas dėmesys, kad nebiudžetinių įstaigų iki 2017 metų dienpinigių mokėjimo tvarka buvo reglamentuojama Lietuvos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365.

2017 m. birželio 28 d. buvo priimtas nutarimas Nr. 523, kuriuo Lietuvos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų

apmokėjimo biudžetinėse įstaigose“ buvo pakeistas, tokiu būtu subendrinant dienpinigių dydžių sąrašą ir dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašą tiek biudžetinėse tiek ir nebiudžetinėse įstaigose. Pažymėtina, kad 2018 m. balandžio 18 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu Nr. 384 pakeitė nutarimo Nr. 526 antraštę iš prieš tai buvusios „dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose“ į „dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“, tokiu būdu galutinai subendrinant akto naudojimą. Nuo 2018 m. liepos 1 d. įsigaliojo nauja šio nutarimo redakcija, kuria: 1) papildomai numatoma, jog kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatyti dienpinigių dydžiai negali būti mažesni kaip 50 proc. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų maksimalių dienpinigių dydžių; 2) atsisakoma nuostatos dėl 50 proc. mažinamų dienpinigių mokėjimo už dieną, kurią grįžtama iš užsienio, dėl to iš pajamų bus galima atskaityti 100 proc. dienpinigių už dieną, kurią grįžtama iš užsienio; 3) keičiami maksimalūs dienpinigių dydžiai (skaičiavimo pagrindu pasirinkus Europos Komisijos skelbiamas bendrąsias išlaidų normas; dienpinigių dydžiai panašūs į kaimyninių šalių (Lenkijos, Latvijos) (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526).

Apibendrinus dienpinigių ir kitos su komandiruote susijusių išmokų aspektus galima tvirtinti, kad dienpinigių ir išlaidų kompensacijos yra taikomas nuo pirmos komandiravimo dienos, kurie negali būti mažesni kaip 50 procentų Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų maksimalių dienpinigių dydžių. Komandiruojamam darbuotojui mokamas darbo užmokestį ir į darbo užmokestį įskaitomi dienpinigiai, išskyrus atvejus, kai jie mokami kompensuojant faktines komandiruotės išlaidas (kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo). Tam, kad jas šiuos aspektus atskirti, turėtų būti aišku, kuri dienpinigių dalis yra darbo užmokesčio dalis, o kuri yra skirta faktinėms komandiruotės išlaidoms kompensuoti, nes kitu atveju esant neaiškumui bus laikoma, kad visi dienpinigiai skirti faktinėms komandiruotės išlaidoms kompensuoti, taigi tokiu atveju bus neįskaitomi į darbo užmokestį.

3. PROBLEMINIAI ASPEKTAI TAIKANT DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMO TEISINĮ REGULIAVIMĄ

Atsižvelgiant į ankščiau nagrinėta komandiravimo instituto sampratą bei šio instituto atskirus aspektus, tam tikrose sferose šis institutas siejamas su probleminiais aspektais. Tolimesnėje magistrinio darbo dalyje bus apžvelgta šie probleminiai aspektai, tai yra kilnojamojo pobūdžio darbo problematika ir atskyrimas nuo komandiruojamų darbuotojų,

analizuojami tolimųjų reisų vairuotojų probleminiai aspektai bei laikinojo įdarbinimo komandiruotės ypatumai.

3.1. KOMANDIRAVIMO ATRIBOJIMAS NUO KILNOJAMO POBŪDŽIO DARBO

Ankščiau aptartuose komandiravimo sampratos ir pobūdžio aspektuose pažymėjome, kad viena iš pagrindinių komandiravimą institutą suformuojančių ir įgyvendinančių veiksnių yra darbo atlikimo vieta. Minėjome, kad komandiruojamas asmuo yra laikomas asmuo, kuris darbo funkcijas atlieka ne nuolatinėje darbo vietoje. Šio požiūriu kilnojamo pobūdžio darbas yra labai panašus į komandiravimą, kadangi tiek komandiruojamas darbuotojas tiek darbuotojas atlieka savo darbo nenuolatinėje (vienoje) darbo vietoje. Vis dėlto komandiruotė ir kilnojamojo pobūdžio darbas nėra tas pats.

Dažnai pasitaiko atveju, kuomet reikia atskirti komandiruotę nuo kilnojamo pobūdžio darbo, darbo atliekamo kelionėje, lauko sąlygomis ar darbo susijusiu su važiavimu. Todėl, šiuo aspektu esminis skirtumas atskiriant komandiruotę nuo kilnojamojo pobūdžio darbo yra, tai, kad tokio pobūdžio darbas yra numatytas darbo sutartyje neįforminant vienos nuolatinės darbo vietos, o nurodant kelias šalis, kelias vietas ar regionus. Toks įforminimas yra esminis, nes darbuotojas yra priskiriamas prie atliekamo darbo pobūdžio. Kaip pavyzdys, galėtume sakyti, statybininkai dirbantys vis kituose objektuose, vis kituose vietovėse yra priskirtini prie kilnojamojo pobūdžio darbuotojų.

Kilnojamojo pobūdžio darbas turi būti nustatytas darbo sutartimi, nes jis yra planuotas darbuotojo darbas, kuris nėra laikino pobūdžio. Būtent tai, kad dėl kilnojamojo darbo yra susitarta darbo sutartyje ir tai, kad jis nėra laikinas, ir skiria kilnojamojo pobūdžio darbą nuo komandiruotės, nes komandiruotė yra įforminama atskiru darbdavio įsakymu ir neturi būti atskirai aptariamas darbo sutartyje, tai yra „jeigu šalys darbo sutartyje sutarė, kad darbuotojas atliks darbą kitoje vietoje nei įsikūręs ar nuolat veikia darbdavys, ar darbas bus kilnojamojo pobūdžio, su darbuotojo komandiravimu susijusios teisės aktų nuostatos neturi būti taikomos“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2017 m. birželio 30 d. civilinė nutartis).

Visgi praktikoje darbuotojai dažnai yra komandiruojami, o tai priklauso nuo darbo specifikos. Atsižvelgiant į kilnojamojo darbo specifiką, jeigu darbuotojo nuolatinė darbo vieta yra nurodyta Lietuvos Respublika, tuomet darbuotojui vykstant į kitą šalį turi būti taikoma komandiruotės institutas. Svarbu atkreipti dėmesį, kad komandiruotės

darbuotojams yra taikomas ankščiau minėtos komandiravimo garantijos dėl darbo užmokesčio ir kitų garantijų, o tuo tarpu kilnojamajame pobūdžio darbe yra numatytos tik kompensacijos už padidėjusias faktines išlaidas. Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio, susijęs su kelionėmis, kompensuojamos su tokiu darbo pobūdžiu susijusios padidėjusios išlaidos, o komandiruotės atveju kompensuojamos ne tik su kelione susijusios išlaidos, bet ir prie darbo užmokesčio papildomai mokami dienpinigiai. Šiuo pagrindu dažnu atveju tolimųjų reisų vežėjų bendrovės dažnai darbuotojus komandiruoja iki 30 dienų, tam, kad nereikėtų mokėti kompensacijų, pažymėtina, kad dienpinigiai tokiems darbuotojams, kaip ankščiau aptarta, yra mokami nuo pirmos komandiravimo dienos.

Pridurtina, kad vietos aspektas komandiravimo sampratos dalyje yra itin svarbus, nes nuo vietos dėsningumo bus taikomos komandiravimo garantijos. Tam, kad darbuotojo darbo pareigų atlikimas būtų laikomas komandiruate, reikia nustatyti, ar darbo funkcijos bus atliekamos nuolatinėje, ar nenuolatinėje darbo vietovėje. Iš esmės, vietovė yra esminis kriterijus nustatant, ar darbuotojas yra siunčiamas dirbti komandiruotėje (iš nuolatinės savo darbo funkcijų atliktimi vietovės). „Tokia išvada darytina sistemiškai analizuojant DK normas, nes DK 45 str. 1 d. numatyta, kad perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Jeigu su darbuotoju sudarytoje darbo sutartyje iškart susitariama, kad darbuotojo darbas yra kilnojamojo pobūdžio, susijęs su kelionėmis, važiavimais (DK 144 str. 8 d.), ir jis neturi nuolatinės darbo vietos (vietovės), tokiu atveju darbuotojo judėjimas tam tikroje teritorijoje gali būti netraktuodamas kaip komandiruotė“ (Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V., Mikalopas, M., (2018). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras).

Kitas svarbus aspektas, tai trukmė, kadangi kaip minėta komandiruotė yra apibrėžiama laike, tai yra komandiruotė negali būti pastovi ir trukti ilgiau nei 183 dienas. 183 dienų laikotarpis siejamas su įmonės darbuotojo kiekvieno išvykimo į užsienį atlikti darbo funkcijas ar tarnybinį pavedimą laiko trukme. Pavyzdžiui, vairuotojas siunčiamas į 200 dienų komandiruotę užsienyje, iš kurių 180 dienų jis praleidžia Danijoje, o likusias 20 dienų – Vokietijoje. Toks darbuotojo išvykimas į užsienį bus laikomas komandiruate. Tačiau, jei vairuotojas siunčiamas į tą pačią 200 dienų komandiruotę užsienyje, iš kurių 200 dienų praleidžia Vokietijoje, tačiau 180 dienų viename mieste, o likusias 20 dienų kitame mieste toks darbuotojo išvykimas į užsienį jau nebebus laikomas komandiruate.

Kaip prieš tai minėta, komandiruate į užsienį pagal Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo 21 straipsnio 2 dalį, nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 dienų laikotarpį, išskyrus

darbuotojus, kurių darbas yra susijęs su važiavimu arba yra kilnojamas arba pakaitinis (pamaininis). Vadinasi, esant kilnojamojo pobūdžio darbui, darbuotojas vienoje vietoje užsienyje, t. y. vienoje valstybėje, gali būti ilgiau kaip 183 dienas ir tai nebus laikoma komandiruote.

Atsižvelgiant į kilnojamojo pobūdžio ir komandiravimo instituto dalykinį panašumą, teismų praktiką, siekiant atriboti komandiruotę nuo kilnojamojo pobūdžio darbo, aiškina šių dviejų dalykų atribojimą per darbo sutartį. Teismas siekdamas atriboti komandiruotę nuo kilnojamojo darbo pobūdžio, konkretaus ginčo kontekste turi atsižvelgti į darbo teisinių santykių subjektų specifiškumą, sulygtų darbo funkcijų pobūdį, darbo funkcijų atlikimo vietą nustatyta šalių susitarimu, kitas aplinkybes (darbo funkcijų atlikimo kitoje vietoje nei nuolatinė darbo vieta reguliarumą, periodiškumą, tęstinumą, įrodymais pagrįstą dienpinigių faktinį panaudojimą darbuotojo išlaidoms kompensuoti, ar darbdavio pasirinkimas kelionės, maitinimo ar apgyvendinimo išlaidomis arba kompensuoja šias išlaidas ir kt.) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. ir 2019 m. spalio 16 d. civilinės nutartys) ir nusprendžia, kad darbuotojo atliekamas darbas yra kilnojamojo pobūdžio, nors tai ir nėra nurodyta darbo sutartyje.

LR DK 144 str. 8 dalis, numato, kad „darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui neapmokamos komandiruotės išlaidos. Šis straipsnis negali būti taikomas nuolatinį darbą dirbantiems ir keleivių pervežimą vykdančioms miestų ir tarp miestinio susisiekimo maršrutų vairuotojams“ (Lietuvos Respublikos darbo kodekso, 2016). Atitinkamai, darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio, gali būti kompensuojamos padidėjusios išlaidos iki 50 proc. mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką, visgi šios išlaidos gali būti kompensuojamos tik jeigu darbuotojui nėra mokami dienpinigiai, nes kaip anksčiau minėta, dienpinigių paskirtis „padengti padidėjusias darbuotojo išlaidas, atsirandančias dėl išvykimo į komandiruotę, kai darbuotojas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos išvyksta darbdavio pavedimu, darbdavio nurodomai užduočiai atlikti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 2 d. civilinė nutartis). Be to, be dienpinigių, darbuotojas papildomai turi teisę į kitų dėl komandiruotės patirtų išlaidų (transporto, kelionės, nakvynės ir kt.) atlyginimą“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 16 d. civilinė nutartis).

Pažymėtina, kad LR DK imperatyviai numato, kad tokių kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio, todėl dėl didesnio kompensacijos dydžio negalima būtų susitarti. Visgi šalys turi teisę tartis dėl kitų priedų ar priemokų, numatytų LR DK 139 straipsnio 2 dalyje bei jų mokėjimo tvarkos. Atkreiptinas dėmesys, kad iki 2016 m. įsigaliojusio LR DK už kilnojamojo pobūdžio darbą būdavo atlyginama remiantis Vyriausybės 2003-01-28 nutarimu Nr. 116 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116), todėl dabar konkretus kompensacijos dydis nustatomas darbo sutartimi (abipusiu susitarimu) arba kompensuojamas dydis gali būti įtvirtinamas kolektyvinėje sutartyje.

Atsižvelgiant į kompensacijos mechanizmus matyti, kad padidėjusios išlaidos gali būti kompensuojamos tik tais atvejais, kai darbuotojams nemokamos komandiruočių kompensacijos, todėl įmonės turi pasirinkti ar mokės dienpinigius ar kompensuos darbuotojui padidėjusias išlaidas dėl kilnojamojo pobūdžio darbo. Pažymėtina, kad negalima pasirinkti tarpinio varianto. Visgi, tai nėra ribojanti priemonė, kadangi, tai turėtų priklausyti nuo darbo sutarties atitinkamų nuostatų. Šiuo pagrindu, jeigu darbo sutartyje yra sulygta, kad darbuotojas vežimo darbus atliks Lietuvoje ir Lenkijoje, tai jam bus kompensuojamos dėl kilnojamojo pobūdžio darbo padidėjusios išlaidos ir, tai negalėtų būti laikoma komandiruote. Tačiau jeigu toks darbuotojas vyksta į Latviją pas prekių tiekėjus, tai toks išvykimas turėtų būti forminamas kaip komandiruotė.

Svarbus aspektas yra kompensacijos dydžio nustatymas, padidėjusių išlaidų kompensuojamasis dydis turi būti nustatomas kolektyvinėje, darbo sutartyje (abipusiu susitarimu) arba įtvirtinamas darbovietėje galiojančioje darbo apmokėjimo sistemoje, darbdavio vietiniuose norminiuose teisės aktuose atsižvelgiant į kiekvieno darbuotojo (pareigybės) darbo pobūdį bei kitas reikšmingas aplinkybes ir mokamas iš darbo užmokesčio skiriamų lėšų, tai yra išlaidos kompensuojamos už faktiškai dirbtą laiką, kai darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio. Atkreiptinas dėmesys, kad padidėjusios išlaidos kompensuojamos už faktiškai dirbtą laiką, kas reiškia, kad būtina vesti tokių išvykų, susijusių su kilnojamojo pobūdžio darbu, apskaitą siekiant tiksliai ir teisingai apskaičiuoti kompensuojamas sumas.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 11 straipsnio 3 dalimi, išmokos skirtos kompensuoti išlaidas darbuotojams, kurių darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu arba yra kilnojamojo pobūdžio, mokamų įstatymuose nustatyto dydžio ir nustatytais atvejais valstybinio socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, 2016), bei jos nėra apmokestinamos pajamos pagal Lietuvos Respublikos

Gyventojų pajamų mokesčių įstatymo 17 straipsnio 1 dalies 5 punktą, todėl šios išmokos nėra įskaitomos į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, bei nuo šių įmokų nėra kaupiamas socialinio draudimo stažas. Šiuo aspektu, matyti, kad darbdaviui, tai yra gan palankus išlaidų kompensavimo mechanizmas, visgi reiktu pabrėžti, kad ypač svarbu, kad būtų tinkamai informintas tokio pobūdžio darbas, tai yra per darbo sutartį, nes pareiga įrodinėti kils darbdaviui, todėl reikės įrodyti, kad darbuotojas tokį darbą faktiškai dirbo. Pažymėtina, kad kompensacija yra privaloma, tačiau darbdavys gali nustatyti tik jos dydį. Tinkamas kilnojamojo pobūdžio informinimas turi būti įvykdytas per darbo sutartį (darbo aprašymą), pareigybinius nuostatus, darbdavio įsakymą (paskyrimą), darbo laiko apskaitą (žiniaraštį).

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad darbo sutartis yra pagrindinis dokumentas atribojantis kilnojamojo pobūdžio darbą nuo komandiruotės. Jeigu darbuotojo darbo sutartyje yra nustatyta, kad darbuotojo darbas yra kilnojamojo pobūdžio darbas ar su susijęs su kelionėmis ar važiavimu, tuomet komandiruotė galėtų būti pripažinta ir su komandiruotę susijusios išlaidos galėtų būti kompensuojamos, tik tokiu atveju, kai darbuotojas siunčiamas ne atlikti tiesioginio darbo, o pavyzdžiui, kelti kvalifikacijos ar atlikti kitų ne su pagrindinę darbo funkciją priskirtą veiklą. Jeigu darbuotojo darbo sutartyje yra nurodyta, kad darbuotojo darbas yra kilnojamojo ar susijęs su kelionėmis ar važiavimu ir nustatyti konkretūs su tuo susiję kompensuojamųjų išlaidų dydžiai, tokio darbuotojo išvykos darbo funkcijai atlikti, darbo sutartyje numatytuose teritorijose, negalėtų būti priskiriamos komandiruotei, o išlaidos turėtų būti kompensuojamos pagal darbo sutartyje su darbuotoju nustatytas normas.

3.2. TOLIMŲJŲ REISŲ VAIRUOTOJŲ KOMANDIRAVIMO PROBLEMOS

Tolimųjų reisų vairuotojų komandiravimo problema pirmiausia kyla iš šių darbuotojų informinimo sąlygų. Šie darbuotojai be išimčių priklauso vairuotojų grupei, kurie nuolatos praleidžia už nuolatinės darbdavio buveinės ribų, būnantys pastoviai kelyje, todėl tarptautinių krovinių ir keleivių gabenimo kelias bendrovės turi spręsti problemą – kokia forma įdarbinti darbuotoją, kurio darbo vieta yra kintanti. Šiuo atveju teisės aktai numato specialų reguliavimą, kuriuo turi remtis tarptautinių krovinių ir keleivių gabenimo bendrovės, kad būtų tinkamai įgyvendinti norminių teisės aktų reikalavimai.

Praktikoje tarptautinių krovinių ir keleivių gabenimo bendrovė darbuotojus informina dvejopai, tai pagal kilnojamojo darbo sutartį ir siunčiamus į komandiruotę. Atsižvelgiant į tolimųjų reisų vairuotojo darbo specifiškumą, teismai tokio pobūdžio darbą

vienareikšmiškai traktuoja kaip kilnojamojo pobūdžio darbą. Antai civilinėje byloje Stasys Smelstorius prieš UAB „Kautra“, kurioje atsakovo bendrovės tolimųjų pervežimų skyriaus autobusų vairuotojas-konduktorius prašė teismo pripažinti jo darbą komandiruoje ir už jį sumokėti dienpinigius, LAT konstatavo, kad atsakovo bendrovės vairuotojų darbas yra nuolatinio pobūdžio pervežant keleivius tarptautiniais maršrutais, todėl šių darbuotojų siuntimas į užsienį nėra laikytinas komandiruoje, o tiesioginių darbo funkcijų, susijusių su važinėjimu reguliariais maršrutais ir į užsienį, ir Lietuvos Respublikos ribose vykdymas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 8 d. civilinė nutartis). Visgi teismų praktikos sprendimai nėra įtvirtinti Lietuvos Respublikos norminiais aktais, todėl egzistuoja teisinė spraga, o dėl to dažnu atveju tolimųjų reisų vairuotojų darbdaviai gali pasirinkti šios srities darbuotojus įforminti kaip darbuotojus siunčiamus komandiruoje ar darbuotojus dirbančius kilnojamojo pobūdžio darbą.

Komandiruotė, kaip minėta yra laikino pobūdžio darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos specialiam pavedimui atlikti, todėl dažniausiai tolimųjų reisų kelių transporto vairuotojo darbas turi būti laikomas darbu, dirbamu kelyje, tai kilnojamojo pobūdžio darbu, tačiau kai tolimųjų reisų kelių transporto darbuotojas atitinka požymius, nurodytus Direktyvoje 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalyje, šio darbuotojo darbas gali būti laikomas darbu komandiruotėje. Todėl, vertinant ar darbuotojo darbas išvykimas sietinas su kilnojamojo pobūdžio darbu ar su komandiruotę reikia žiūrėti į darbo sutartyje numatytą funkcijų atlikimo vietą ar vietas, t.y. jeigu darbuotojo darbo sutartyje numatys funkcijos sietinos su vienu ar keliais maršrutais, tai, toks darbas laikytiname kilnojamojo pobūdžio darbu.

Nors komandiruotė laikoma laikino pobūdžio darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos, remiantis nusistovėjusia praktika Lietuvoje ir kitose ES šalyse dažnu atveju tarptautinių krovinių ir keleivių gabenimo bendrovės savo darbuotojus dažnai komandiruoja. Todėl vertinant praktika ir šių darbuotojų atitiktį LR DK 107 str. 1 d. numatytam komandiravimo apibrėžimui, galime teigti, kad jeigu, kaip pavyzdys darbuotojo darbo sutartyje yra numatyta, kad darbuotojas darbas yra laikomas kilnojamojo pobūdžio darbu, kuris atliekamas Lietuvos ir Lenkijos teritorijose ir darbdavio pavėdinimu vyksta į valstybę narę, tai yra į šalį, kuri nėra įtraukta į darbo sutartį, kaip pavyzdys į Vokietiją, šiam darbuotojui reiktu tokį išvykimą, darbdavio įsakymu įforminti kaip komandiravimą.

Nuo 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, Lietuva įsipareigojo vykdyti Europos Sąjungos norminius aktus, tai reiškia, kad prisiėmė pareigą įgyvendinant Direktyvą 96/71/EB. Šiuo pagrindu 2005 m. buvo priimtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Svarstant šio įstatymo projektą Lietuvos trišalėje taryboje kilo klausimas, ar į šį apibrėžimą patenka kelių transporto darbuotojai.

„Direktyvos Nr. 96/71/EB priėmimo procese Europos Bendrijų Komisija savo protokole nurodė, kad ši direktyva netaikoma kelių transportui, keliaujančiam žiniasklaidos, radijo ir televizijos bei pramogų verslo personalui, tačiau pačiame direktyvos tekste išimtis nustatoma tik prekybinių laivų įguloms, todėl negalima teigti, kad ji netaikoma kelių transporto šakai“ (USONIS, J. (2013) 25 psl.). Pažymėtina, kad teisės aktų išaiškinimai dėl kitų labai mobilių darbuotojų, dirbančių ne kelių transporto sektoriuje, dar nepateiktas, tačiau 2019 m. gruodžio 19 d. sprendime Michael Dobersberger/Magistrat der Stadt Wien (C-16/18) Europos Teisingumo Teismas nustatė, kad darbuotojai, teikiantys paslaugas tarptautiniuose traukiniuose, į Darbuotojų komandiravimo direktyvos taikymo sritį nepatenka, o LAT byloje Romualdas Užmiškis prieš AV aviakompaniją „Lietuvos avialinijos“ pateikta, kad darbuotojų skrydžiai į užsienio valstybes yra siejami ne su konkrečiu tarnybiniu pavedimu, o darbo sutartimi suldytos darbo funkcijos atlikimu, todėl jie nelaikytini komandiruojamais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 20 d. civilinė nutartis).

Kelių transporto sektoriaus darbuotojų specialybė yra išskirtinė, kadangi nors šiems darbuotojams taikomos Direktyvos 96/71/EB nuostatos, tačiau Direktyva 2018/957 nuostatos šiems darbuotojams taikomos atskirais aktais, t.y. naujosios komandiravimo taisyklės šiems darbuotojams įsigalios kartu su „Mobilumo paketo“ nuostatomis, todėl tarptautiniais kelių maršrutais vežantys krovinius arba keleivius, turės vadovautis ne LR DK nuostatomis, o specialiais ES teisės aktais (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2020/1057, 2020). Šis sprendimas priimtas atsižvelgiant į tarptautinio kelių transporto sektoriui darbuotojų darbo pobūdį, kuriam būdingas didelis darbo judumas, todėl šios direktyvos įgyvendinimas kelių transporto sektoriuje kelia papildomų klausimų ir problemų. Atsižvelgiant į tai, Direktyvos 2018/957 aspektai buvo išnagrinėti judumo dokumentų rinkinyje nustatčius konkrečias kelių transportui skirtas taisykles (2018 m. Birželio 28 d. Europos parlamento ir tarybos direktyva (ES) 2018/957. Preambulės 15 dalis). Šiuo pagrindu Direktyvos kelių transporto sektoriaus darbuotojams yra taikomos direktyvos 96/71/EB nuostatos, įskaitant minimalaus darbo užmokesčio nuostatą. Tuo tarpu Direktyvos 2018/957 nuostatos dėl darbo užmokesčio, apgyvendinimo ir komandiravimo išlaidų ir ilgalaikio komandiravimo nuostatos nėra taikomos.

Atsižvelgiant į minėtą kelių transporto sektoriaus darbuotojų komandiravimo reglamentavimą, 2021 m. lapkričio 1 d. įsigaliojusi LR DK 108 str. 15 d. redakcija ypač susiaurino buvusią kodekso nuostata ir įtvirtino, kad kelių transporto priemonių vairuotojų, vežančių krovinius ir (arba) keleivius tarptautiniais kelių maršrutais ir atitinkančių šio straipsnio 1 dalyje išvardytus atvejus, darbo sąlygų ypatumus nustato kelių transporto

santykius reglamentuojantys įstatymai. Šie LR DK pakeitimai neišskiria ir netaiko esminių nuostatų pakeitimų kelių transporto priemonių vairuotojams, vežantiems krovinius ar keleivius tarptautiniais maršrutais. Vairuotojams kol kas netaikomos nuostatos dėl vietos teisės normų taikymo dėl darbo užmokesčio, darbuotojų apgyvendinimo sąlygų, vykimo į pagrindinę darbo funkcijų atlikimo vietą Lietuvoje ir iš jos, taip pat komandiruočių Lietuvoje bei į užsienį išlaidų kompensavimo. Vairuotojams taip pat netaikomos nuostatos dėl ilgalaikės komandiruotės bei faktinės komandiruotės trukmės skaičiavimo, kai komandiruotas darbuotojas pakeičiamas kitu darbuotoju. Papildomai paaiškintina, kad šiems darbuotojams taikomos teisės aktų normos, nustatančios ne darbo užmokestį, bet minimalųjį darbo užmokestį, įskaitant padidintą apmokėjimą už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio ir švenčių dienomis.

Reikšminga byla kelių transporto sektoriaus darbuotojų komandiravimo atžvilgiu yra 2020 m. gruodžio 1 d. Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, kurioje teisingumo teismas nustatė sąlygas, kurios turi būt įvykdytos, kad darbuotojai būtų pripažintas komandiruojamu „į kitos valstybės narės teritoriją“ (Teisingumo Teismo 2020 m. gruodžio 1 d. (didžiosios kolegijos) sprendimas). Teisingumo Teismas numatė, kad darbuotojai būtų pripažintas komandiruojamu „į kitos valstybės narės teritoriją“ šio asmens darbas turi būti pakankamai susijęs su ta teritorija (Teisingumo Teismo 2020 m. gruodžio 1 d. (didžiosios kolegijos) sprendimas). Tokio ryšio buvimas nustatomas visapusiškai įvertinus veiksnius (teritorijoje vykdomos veiklos pobūdį, veiklos ryši su kiekvienos valstybės nare, teritorija, intensyvumo laipsnį ir dalį, kurią ši veikla sudaro). Tai reiškia, kad tarptautinio kelių transporto srityje dirbantis vairuotojas, kurį vienoje valstybėje narėje įsteigta įmonė perleido kitoje valstybėje narėje įsteigtai įmonei, ir iš jos gauna nurodymus, susijusius su darbinėmis užduotimis bei ten, kur pradeda arba baigia tas užduotis, nepakanka, kad būtų galima teigti, kad jis buvo komandiruotas į tos kitos valstybės narės teritoriją, kaip tai suprantama pagal Direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo, jeigu jo atliekamas darbas neturi pakankamo ryšio su šia teritorija.

Pervežimai kelių transporto sektoriuje yra skirstomi į kelis, tai 1) vidinius (tik savo valstybės teritorijoje), 2) tarptautinius (kai kertama valstybės siena) ir 3) kabotažinius (pervežimai tarp dviejų taškų, esančių kitos valstybės teritorijoje). Europos Sąjungos reglamento Nr. (EEB) 3118/93 1 straipsnyje nustatyta, kad kabotažiniai yra tokie pervežimai, kai leidžiama samdos pagrindais arba už atlygį laikinai teikti krovinių vidaus vežimo keliais paslaugas kitoje valstybėje narėje neturint joje registruotos buveinės arba kitos įstaigos. Europos Komisija nurodė, kad pagal reglamentą (EB) Nr. 3118/93 (6 str.) direktyvos Nr. 96/71/EB reikalavimai taikomi ir kelių transporto kabotažiniams vežimams

(Laiškas Tarptautinės kelių transporto sąjungos..., 2005). Dėl konkrečiai kabotažo operacijų, kurioms taikoma Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo, kaip tai pažymima Reglamente dėl tarptautinio krovinių vežimo keliais (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1072/2009, 2009), Teisingumo Teismas nurodė, kad tokios operacijos visiškai atliekamos priimančiosios valstybės narės teritorijoje, o tai leidžia manyti, kad darbas, kurį atlieka vairuotojas, vykdydamas tokias operacijas, yra pakankamai susijęs su šia teritorija. Kabotažo operacijos trukmė nesvarbi vertinant tokio komandiravimo buvimą, tačiau tai neturi įtakos valstybių narių galimybei, kurią jos turi pagal šią direktyvą, netaikyti tam tikrų jos nuostatų, visų pirma susijusių su minimalaus darbo užmokesčio normomis, kai komandiravimo trukmė yra ne ilgesnė kaip vienas mėnuo (Teisingumo Teismo 2020 m. gruodžio 1 d. (didžiosios kolegijos) sprendimas).

Atitinkamos nuostatos turi būti taikomos ir keleiviniam transportui. Reglamento (EB) Nr. 12/98, sąlygas, kuriomis vežėjai nerezidentai gali valstybėje narėje teikti vidaus keleivinio kelių transporto paslaugas, preambulės 8 punkte nustatyta, kad Direktyvos 96/71/EB nuostatos taikomos ir tais atvejais, kai specialioms reguliarioms paslaugoms teikti vežėjai savo darbuotojus komandiruoja iš valstybės narės, kurioje jie dirba (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 12/98). Tai reiškia, kad vežėjai, turintys teisę atlikti kabotažinius vežimus, privalo taikyti priimančios šalies norminių aktų reikalavimus socialinėje srityje pagal Direktyvą 96/71/EB (USONIS, J. (2013), p. 26).

2022 m. vasario 2 d. įsigalioja viena iš taip vadinamojo ES „Mobilumo paketo“ sudedamųjų dalių, tai yra 2020 m. liepos 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2020/1057, kuria nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės ir iš dalies keičiami Direktyva 2006/22/EB, kiek tai susiję su vykdymo užtikrinimo reikalavimais, ir Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012. Ši direktyva iš esmės keičia dabar galiojančias vairuotojų komandiravimo ES valstybėse nuostatas. Esminiai momentai: dvišalių krovinių vežimų iš Lietuvos į kitas ES šalis bei tranzito atveju vairuotojams netaikomi komandiravimo reikalavimai. Visgi komandiravimo reikalavimai taikomi tarptautinio vežimo atveju (kai Lietuvos vežėjas gabena krovinius tarp kitų ES šalių) bei kabotažo atveju. Šiais atvejais vairuotojui turės būti mokamas priimančiosios ES šalies (į kurią komandiruojamas vairuotojas) atlyginimas. Pagal šios direktyvos 7 straipsnį vairuotojas, vykdydamas kabotažo operacijas, kaip apibrėžta reglamentuose (EB) Nr. 1072/2009 ir (EB) Nr. 1073/2009, laikomas komandiruotu pagal Direktyvą 96/71/EB.

Apibendrinant kelių transporto įmonėje atliekamo darbo pobūdį, darytina išvada, kad tolimųjų reisų darbuotojų darbas gali būti kilnojamas ir dirbamas komandiruotėje. Toks

pasirinkimas priklauso nuo kiekvienos bendrovės ir darbuotojo pasirinkimo. Visgi šiems darbuotojams komandiravimo nuostatos, kitaip nei kitų profesijų nariams, yra taikomos atskirais teisės aktais, tai yra „Mobilumo paketu“, o šiomis dienomis kelių transporto sektoriaus darbuotojams praplėstos garantijos, Direktyvos 2018/957 nuostatų prasme, nėra taikomos.

3.3. LAIKINŲJŲ DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS

Laikinasis įdarbinimas yra specifinis įdarbinimo ir darbo priemonė skirta užpildyti laikiną darbo jėgos trūkumą arba laikinai atsiradusį naują darbo jėgos poreikį. Laikinasis įdarbinimas sąlyginai neseniai išaugęs įdarbinimo būdas. Bendrovėms sparčiau augant, šis įdarbinimo būdas tampa viena paprasčiausių priemonių greitai ir efektyviai užpildyti esamą darbo jėgos poreikį, o tai ypač matyti kvalifikuotos darbo jėgą poreikyje. Kvalifikuotas darbo jėgos trūkumas yra jaučiamas daugelyje valstybių, todėl darbdaviai vis dažniau renkasi šį įdarbinimo institutą.

1997 m. birželio 19 d. Tarptautinė darbo organizacija priėmė konvenciją Nr. 181 dėl privačių įdarbinimo agentūrų, panaikino ribojantį teisinį reguliavimą taikytą privačioms įdarbinimo agentūroms. Konvencijoje 1 straipsnis numatė, kad privati įdarbinimo agentūra yra toks fizinis ar juridinis asmuo, kuris teikia viena iš a, b ir c punktuose nurodytų paslaugų. Šio straipsnio b punkte nurodyta, kad viena iš privačios įdarbinimo agentūros paslaugų yra „paslaugos, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų perduoti trečiajam šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo (toliau – samdanti įmonė), skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamo“ (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 181, 1996). Šiame apibrėžime iš esmės matyti personalo nuomos apibrėžimas, kurį galime laikyti dabartinę laikinojo įdarbinimo bendrovės supratimą. Visgi šioje konvencijoje nebuvo įtvirtintos jokios reikšmingos nuostatos, taip pat ir reikalavimas vienodai traktuoti laikinus ir nuolatinius darbuotojus. Trūkstantį postūmį padarė Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, 1997 m. gruodžio 11 d. sprendime *Job Centre Coop. arl.* konstatavęs, kad viešas monopolis įdarbinimo paslaugų sferoje yra neteisėtas ir nesuderinamas su Europos Sąjungos konkurencijos politika (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1997 m. gruodžio 11 d. sprendimas). Atsižvelgiant į šių santykių reikšmę laikinojo įdarbinimo santykiai Europos Sąjungos lygiu buvo galutinai sureguliuoti direktyvoje 2008/104/EB. Šios direktyvos tikslas, kaip tai numato 2 straipsnis yra „užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones

kokybę užtikrinant, kad laikiniems darbuotojams būtų taikomas 5 straipsnyje nustatytas vienodo požiūrio principas ir kad laikinojo įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą darbo per laikinojo įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo“ (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB, 2008). Pažymėtina, kad iki šios direktyvos priėmimo Europos Sąjungos teisė reguliavo tik tam tikrus laikinojo įdarbinimo aspektus, pavyzdžiui, 1991 m. priimta Tarybos direktyva 91/383/EEB siekta pagerinti darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, taip pat laikinųjų darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas darbe (Tarybos direktyva 91/383/EEB, 1991).

2004 metais Lietuva ratifikavo Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją dėl privačių įdarbinimo agentūrų (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 181, 1996), o 2011 m. gegužės 19 d. buvo priimtas Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, įgyvendinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimą Nr. 189 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimas Nr. 189), kurio tikslas buvo parengti Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektą bei perkelti Direktyvos 2008/104/EB nuostatas ir principus. Minėtas Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas iš esmės pirmą kartą Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje sureguliuo darbuotojų nuomos teisinius santykius. Šio įstatymo 2 straipsnio 1 punkte įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones buvo apibrėžiamas kaip laikinųjų darbuotojų įdarbinimas laikinojo įdarbinimo įmonėse turint tikslą juos pagal laikinojo įdarbinimo sutartis siųsti laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojų naudai, pastariesiems prižiūrint ir vadovaujant, o pagrindinis šio įstatymo tikslas buvo užtikrinti ir įgyvendinti ankščiau minėtą Direktyvoje 2008/104/EB numatytą tikslą. Pažymėtina, kad priėmus 2016 m. LR DK įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas neteko galios. Visgi LR DK 72 str. 1 d. laikinojo įdarbinimo santykius apibrėžia labai panašiai, numatant, kad „laikinojo darbo sutartis – darbuotojo (toliau – laikinasis darbuotojas) ir darbdavio (toliau – laikinojo įdarbinimo įmonė) susitarimas, pagal kurį laikinasis darbuotojas įsipareigoja tam tikrą laiką atlikti darbo veiklą laikinojo įdarbinimo įmonės nurodyto asmens (toliau – laikinojo darbo naudotojas) naudai ir jam būdamas pavaldus, o laikinojo įdarbinimo įmonė įsipareigoja už tai atlyginti“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Laikinųjų darbuotojų komandiravimo institutas atsižvelgiant į savo pobūdį yra vienas iš specifinių teisinių ir su darbo santykiais susijusių temų. Šio instituto vienas pagrindinių bruožų, tai, kad šis institutas susideda iš 3 šalių, tai yra iš laikinojo įdarbinimo įmonės, laikinasis darbuotojas ir laikinojo darbo naudotojas. Valstybinės darbo inspekcijos

pateikiamoje informacijoje nurodoma, kad laikinojo įdarbinimo įmonė, tai – fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, atitinkantys darbdaviui keliamus reikalavimus ir sudarę laikinojo darbo sutartis su laikiniais darbuotojais, turėdami tikslą juos siųsti laikinai dirbti darbo naudotojo naudai, pastarajam prižiūrint ir vadovaujant. Laikinojo darbo naudotojas – fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, kurių naudai ir kuriems prižiūrint ir vadovaujant laikinai dirba laikinieji darbuotojai, o laikinasis darbuotojas, tai – fizinis asmuo, kuris atlygintinai dirba laikinojo darbo naudotojui. Iš pateiktų apbrėžimų matyti, kad šiuose santykiuose susiklosto dvejopo pobūdžio santykiai, tai darbo ir civiliniai santykiai. Laikinojo įdarbinimo įmonei sudarius darbo sutartį su laikinuoju darbuotoju tarp šalių atsiranda darbo santykiai, tuo tarpu laikinojo įdarbinimo įmonei ir laikinojo darbo naudotojui sudarius laikinojo įdarbinimo sutartį atsiranda civiliniai teisiniai santykiai. Sudaryta darbo sutartis tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo iš esmės sudaro pagrindą ir tuo pačiu teisę siųsti laikinąjį darbuotoją laikinajam darbo naudotojui, tai yra paslaugų gavėjui, su kuriuo laikinojo įdarbinimo įmonė sudarė laikinojo įdarbinimo civilinę sutartį, pagal kurią laikinojo įdarbinimo įmonė įpareigojimą laikinąjį darbuotoją vykdyti laikinojo darbo naudotojo nurodymus. Šiose santykiuose laikinasis darbuotojas yra iš esmės pavaldus dviem subjektams, tai laikinajai įdarbinimo įmonei ir išvėstinai laikinam darbo naudotojui. Taipogi svarbu atkreipti dėmesį, kad nors laikinasis darbuotojas gali būti prilygintas darbuotojui, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas sąlyginai pasidalija darbdavio teises ir pareigas, kadangi laikinoji įdarbinimo įmonė turi atitikti, tam tikrus reikalavimus LR DK 72¹ str. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tačiau tam tikros darbdaviui priskirtinos teisės ir pareigos tenka ir laikinojo darbo naudotojui. Pavyzdžiui, laikinajam darbuotojui atvykus į laikinojo darbo naudotojo įmonę, tolesnės darbuotojo darbo funkcijos yra atliekamos vadovaujantis laikinojo darbo naudotojo nurodymais ir veikiant jo naudai. Iš šių santykių pobūdžio darytina išvada, kad laikinojo įdarbinimo įmonė atlieka darbdavio vaidmenį laikinojo įdarbinimo santykiuose. Šis aiškinimas iš esmės prilygsta ir Direktyvos 2008/104/EB 2 straipsnio nuostatai. Pažymėtina, kad tais atvejais, kai laikinojo įdarbinimo sutartis su darbuotoju nėra sudaroma, susikūrę santykiai negali būti kvalifikuoti kaip laikinasis įdarbinimas (Vilniaus apygardos teismo 2014 m. gegužės 15 d. sprendimas).

Teismų praktikoje viena pagrindinių bylų padėjusių pagrindą šių komandiruojamų laikinųjų darbuotojų interesų užtikrinimui yra Rush Portuguesa. Teisingumo Teismo byloje nurodyta, kad kai darbuotojus samdo laikinojo įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra, įsisteigusi kitoje valstybėje narėje nei valstybė narė, kurioje įsisteigusi įmonė laikinojo darbo naudotoja, tai yra tam tikra komandiravimo forma. Teisingumo Teismas byloje

nusprendė, kad skirianti darbuotojus įmonė, nors ir yra paslaugų teikėja pagal sutartį, vis dėlto vykdo veiklą, kurios esmė yra darbuotojų įdarbinimas priimančiosios valstybės narės darbo rinkoje. Šia ypatinga sąsaja su priimančiosios valstybės narės darbo rinka pateisinama tai, kad per laikinojo įdarbinimo įmonę samdomiems darbuotojams taikomas vienodo požiūrio principas (Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. (šeštosios kolegijos) sprendimas). Lietuvos teismų praktikoje yra patvirtinta, kad 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje nuostatos, tai yra direktyvos 1 straipsnio 3 dalies c punkto nuostata, kad ši direktyva taikoma tada, kai šio straipsnio 1 dalyje paminėtos įmonės imasi vienos iš šių tarpvalstybinių priemonių kaip laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykiais. Taigi, ši direktyva taikoma laikinojo įdarbinimo įmonių darbuotojams, išsiųstiems ribotą laiką dirbti kitose ES valstybėse narėse (Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2017 m. birželio 30 d. civilinė nutartis).

Direktyvos 96/71/EB nuostatas savo nacionalinėje teisėje įgyvendina kiekviena Europos Sąjungos narė ar Europos ekonominei erdvei priklausanti valstybė, kuri šios Direktyvos ir savo nacionalinių teisės aktų 3 pagrindu turi teisę reikalauti į jos teritoriją komandiruotiems darbuotojams garantuoti minimalias darbo sąlygas. Kartu atkreiptinas dėmesys, jog laikinojo darbuotojo komandiravimas tiek į Europos Sąjungos narę ar Europos ekonominei erdvei priklausančią valstybę, tiek į Lietuvos Respublikoje registruotą įmonę galimas tik tuomet, kai laikinajam darbuotojui nėra reikalingi atitinkami leidimai dirbti Lietuvoje – šiuo atveju trečiosios šalies pilietis, dirbdamas laikinojo įdarbinimo įmonėje ir turėdamas leidimą dirbi Lietuvos Respublikoje, negalėtų būti komandiruojamas teikti paslaugų kitam ūkio subjektui.

Atsižvelgiant į laikinųjų darbuotojų statusą Direktyva 2018/957 nustatyta konkrečios taisyklės, taikomos komandiruotiems laikiniams darbuotojams. Darbdavys (laikinojo įdarbinimo įmonė) turi komandiruotiems laikiniams darbuotojams užtikrinti įdarbinimo sąlygas, kurios taikomos pagal Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnį, t. y. bent tas, kurios būtų taikomos, jeigu juos būtų tiesiogiai įdarbinusi įmonė laikinojo darbo naudotoja tai pačiai darbo vietai užimti. Valstybės narės taip pat gali reikalauti, kad be Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio nuostatų, komandiruotiems laikiniams darbuotojams būtų sudarytos visos palankesnės sąlygos, kurios taikomos laikiniams darbuotojams nacionaliniu lygmeniu. Pažymėtina, kad pagrindinis įtvirtintas principas sietinas su laikiniais darbuotojais, tai, kad ši direktyva turi pagerintos įdarbinimo agentūrų ar

laikinojo įdarbinimo įmonių komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygos. Dabar valstybės narės turi užtikrinti (anksčiau tai buvo neprivaloma), kad šie subjektai darbuotojams garantuotų tokias darbo sąlygas, kokios pagal Direktyvos 2008/104/EB (57) 5 straipsnį taikomos priimančiojoje valstybėje narėje įsteigtų laikinojo įdarbinimo įmonių perleistiems darbuotojams.

2020 m. gegužės 7 d. Seimas priėmė LR DK 108, 109 straipsnių pakeitimus atsižvelgiant į Direktyvos 2018/957 priimtus pakeitimus ir principus. LR DK pakeitimai įsigaliojo 2020 m. liepos 30 d., šie pakeitimai numatė, kad laikiniems darbuotojams turi būti taikomos tokios pat sąlygos, kokios ir nuolatiniais darbuotojams įskaitant ir komandiravimo sąlygas ir garantijas. LR DK 108 straipsnis buvo papildytas 6 dalies nuostata, kuri numato, kad „laikiniems darbuotojams taikomas nediskriminavimo principas, todėl neatsižvelgiant į faktinę komandiruotės trukmę, taikomos šio kodekso 75 straipsnio nuostatos, užtikrinančios nediskriminavimo principo taikymą laikinajam darbuotojui“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taipogi LR DK 108 straipsnio 7 dalimi numatyta, kad „jeigu laikinasis darbuotojas siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui metu šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais komandiruojamas laikinai dirbti laikinojo darbo naudotojo naudai ne Lietuvos Respublikos teritorijoje, laikoma, kad laikinojo įdarbinimo įmonė šį darbuotoją komandiravo į kitos valstybės teritoriją“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Šiais pakeitimais, dar kartą buvo išgrynintas pagrindinis principas laikinojo įdarbinimo sistemoje, tai kad laikiniems darbuotojams turi būti taikomas vienodo požiūrio principas, t.y. šie darbuotojai negali būti diskriminuojami bei, tai, kad šiems darbuotojams turi būti taikoma vienodos sąlygos.

Atsižvelgiant į vienodo požiūrio principą darbo laikinojo darbo naudotojui laikotarpiu laikinojo darbo naudotojas privalo užtikrinti, kad darbuotojui, kuris komandiruotas į Lietuvos Respubliką kaip laikinasis darbuotojas, būtų taikomos tokios pačios kaip ir laikinojo darbo naudotojo darbuotojams galiojančios ir darbovietėje taikomos įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų darbo teisės normų nuostatos dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų, darbuotojų, auginančių vaiką iki trejų metų, ir asmenų iki aštuoniolikos metų apsaugos, diskriminacijos dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus; maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko, viršvalandžių, naktinio darbo pertraukų, atostogų ir valstybės švenčių.

Pažymėtina, kad tiek kiek susiję su įdarbinimo sąlygomis, kai darbuotojas, kurį laikinojo įdarbinimo įmonė komandiravo į įmonę, laikinojo darbo naudotoją, laikoma, kad

tas darbuotojas yra komandiruojamas laikinojo įdarbinimo įmonės, su kuria jį sieja darbo santykiai. Todėl laikinojo įdarbinimo įmonė turi laikytis visų darbuotojų komandiravimo direktyvų nuostatų, įskaitant visus atitinkamus administracinius reikalavimus ir kontrolės priemones. Tai reiškia, kad jeigu į Lietuvos Respubliką komandiruotas laikinasis darbuotojas papildomai bus siunčiamas į kitą valstybę, laikoma, kad į pastarąją valstybę jį komandiravo užsienio laikinojo įdarbinimo įmonė. Apie laikinojo darbuotojo darbą kitoje valstybės teritorijoje Lietuvoje veikianti laikinojo darbo naudotojas privalo informuoti laikinojo įdarbinimo įmonę iki darbuotojui pradėdant dirbti kitoje valstybėje. Šiuo požiūriu tam, kad laikinojo įdarbinimo įmonė galėtų laikytis visų pirmiau nurodytų įsipareigojimų, įmonė laikinojo darbo naudotoja turi laiku informuoti laikinojo įdarbinimo agentūrą prieš komandiruotiems laikiniams darbuotojams pradėdant vykdyti užduotis kitoje valstybėje narėje. Lyginant nuostatas, iki priimant Direktyvą 2018/957, nebuvo numatyta laikinojo darbo naudotojo pareiga informuoti laikinojo įdarbinimo įmonę apie komandiruojama darbuotoja, t.y. ši nuostata nebuvo įtvirtinta Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

Visgi, iš laikinojo įdarbinimo santykiuose iš esmės yra matyti viena aktuali problema, tai yra vienodėtų sąlygų taikymas ar kitaip paslaugų judėjimo teisė. Laikiniams darbuotojams siunčiamiems į komandiruote yra taikomos vienodos sąlygos. Šios sąlygos, įtvirtintos tiek LR DK, tiek prieš tai priimtoje Direktyvoje 2008/104/EB, kurios preambulės 22 punkte pažymima, kad ši direktyva turi būti įgyvendinta nepažeidžiant Direktyvos 96/71/EB. Atsižvelgus į Direktyvos 2008/104/EB nuostatas ir jų santykį su Direktyva 96/71/EB, galima teigti, kad valstybės turi diskrecijos teisę spręsti dėl laikinajam darbuotojų įdarbinimui taikytinų sąlygų bei apribojimų, todėl tarp skirtingų valstybių narių teisinio reguliavimo atsirado tam tikri reikšmingi skirtumai. Šiuo požiūriu valstybių diskrecija drausti ar riboti laikinąjį įdarbinimą buvo itin suvaržyta Direktyvos 2008/104/EB 4 straipsnio 1 dalies nuostatomis, numatančiomis, kad naudojimosi darbu per laikinojo įdarbinimo įmones draudimai ar apribojimai yra pateisinami tik dėl bendrojo intereso, visų pirma susijusio su laikinųjų darbuotojų apsauga, darbuotojų sveikatos ir saugos darbe reikalavimais arba poreikiu užtikrinti, kad darbo rinka veiktų tinkamai ir kad būtų užkirstas kelias pažeidimams. Pareiga peržiūrėti iki tol galiojusius draudimus buvo nustatyta kompetentingoms valstybės institucijoms, bet ne teismams (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. kovo 17 d. prejudicinis sprendimas). Šiuo požiūriu, kai kurios valstybės narės pasinaudojo šia galimybe, tai yra nepanaikino anksčiau nacionalinėje teisėje nustatytų ribojimų arba įtvirtino naujus, todėl susidarė situacijos, kai darbuotojų laikinasis įdarbinimas tam tikroje sferoje yra leidžiamas vienoje valstybėje, o kitoje – draudžiamas, pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, Nyderlanduose ir Lietuvoje draudžiama laikinuoju

darbuotoju pakeisti streikuojantį darbuotoją pagal LR DK 79 str. 3 d. 1 p. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016), atitinkamai Direktyvos 2008/104/EB preambulės 20 punktas, tačiau toks draudimas nenumatytas Švedijos teisėje arba antai nustatant darbo užmokestį nedarbo laikotarpiu tarp siuntimų, atitinkamai Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnio 2 dalis. Ši aplinkybė nelaikytina pažeidžiančia paslaugų judėjimo laisvę, kadangi konkrečios valstybės nustatyti apribojimai, susiję su darbuotojų laikinuoju įdarbinimu, galioja tiek toje valstybėje, tiek kitoje valstybėje įsisteigusioms įmonėms. Šio darbuotojų ribojimo kontekste, reikia pažymėti, kad pagal darbo sutartį nuolatiniais darbdaviams dirbantys darbuotojai ir laikinai komandiruojami į kitą valstybės narės teritoriją atlikti su darbo santykiais susijusias funkcijas ar paslaugų teikimo tikslu į šios priimančiosios valstybės darbo rinką nepatenka ir todėl jų judėjimas negali būti suvaržytas valstybės narėms nustatytais apribojimais, tiksliau, laisvo darbuotojų judėjimo apribojimu. Tačiau ši taisyklė negalioja laikinųjų darbuotojų atžvilgiu, kadangi toks darbuotojas paprastai per paskyrimo laikotarpį įmonėje, kuriai reikalingos paslaugos, užima iki tol jos darbuotojui priklausiusią darbo vietą ir taip patenka į priimančiosios valstybės darbo rinką, o tokių darbuotojų išsiuntimas į priimančiąją valstybę yra teikiamų tarpvalstybinių paslaugų tikslas (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2011 m. vasario 10 d. prejudicinis sprendimas).

Nepaisant darbuotojų laikinojo įdarbinimo specifikos, valstybė narė laikinojo įdarbinimo įmonei, siekiančiam laikinai į jos teritoriją išsiųsti laikinąjį darbuotoją, nepriklausomai nuo to, ar jis yra valstybės narės, ar trečiosios valstybės pilietis, negali nustatyti papildomų pareigų ar ribojimų, nei nustatyti kitiems komandiruojamiems darbuotojams, t.y. įpareigoti turėti leidimą dirbti. Šis draudimas galioja ir tais atvejais, kai paslaugų gavėjas (laikinojo darbo naudotojas) komandiruotus laikinuosius darbuotojus pasitelkia kitos toje pačioje valstybėje narėje įsteigtos įmonės užsakytiems darbams atlikti, kadangi toks draudimas apima darbuotojų apsaugos, bet ne administracinio pobūdžio nuostatas (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2014 m. rugsėjo 11 d. prejudicinis sprendimas). Todėl, siekiant viešojo intereso pagrindais pagrįsti priemonę, ribojančią laisvę teikti paslaugas, ji turi būti taikoma visiems asmenims ir įmonėms, vykdančioms veiklą valstybės narės teritorijoje, kurioje teikiama paslauga.

Apibendrinant, tam, kad būtų pagrįsta vienodo požiūrio principas, kiek tai susiję su laikinojo darbuotojų komandiravimu, ribojančios laisvę teikti paslaugas priemonės turi būti taikomos visiems asmenims ir bendrovėms vykdančioms veiklą valstybės narės teritorijoje kurioje teikiama paslauga. Todėl, atsižvelgiant į šių darbuotojų specifiškumą komandiravimo Direktyva 2018/957, saugodama darbuotojus, įtvirtina šių darbuotojų praplėstą apsaugą.

IŠVADOS

1. Atsižvelgiant į buvusį, iki 2020 m. komandiravimą reglamentuojančių norminių teisės aktų ir dabartinį norminių teisės aktų, reguliavimas, darytina išvada, kad išplėstas reglamentavimas, pagal Direktyva 2018/957, plačiau ir efektyviau apsaugo darbuotojo interesus. Esamas komandiravimo reglamentavimas iš esmės išsprendžia daugumą su komandiravimu siejamų klausimų, t.y. dėl komandiruotės laiko apskaičiavimo, dėl darbo užmokesčio, dėl faktinių kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidų bei dėl dienpinigių atskyrimo nuo faktinių išlaidų, bei sukuria tinkamesnę padėtį komandiruojamiems darbuotojams
2. Atsižvelgiant į LR įgyvendintas komandiravimo direktyvų nuostatas, teigtina, kad Lietuvos Respublika norminiai teisės aktai pilna apimtimi įgyvendina šias direktyvas ir teisinę prasme tinkamai įgyvendiną direktyvose keliamus tikslus, visgi socialiniu požiūriu, ginčų dėl dienpinigių neišmokėjimo, netinkamai apskaičiuoto atlyginimo yra labai daug, todėl socialinis dialogas ir tinkamas darbuotojų apsaugos užtikrinimas turi būti prioritetas sprendžiant iškilusius ar būsimus darbo ginčus.
3. Atsižvelgiant į komandiruojamų darbuotojų darbo užmokesčio ir dienpinigių mokėjimo problematiką, siūlytina teikti aiškesnes gaires ir išaiškinimus apie valstybių narių teisinę ir socialinę sistemą, tam, kad darbo užmokesčio ir dienpinigių išmokėjimas tinkamai būtų sulygtas su priimančios valstybės narės darbo užmokesčių reglamentuojančiais teisės aktais.
4. Atsižvelgiant į magistriniame darbe išskirtas atskiras komandiruojamų darbuotojų rūšis, teigtina, kad tolimųjų reisų darbuotojų komandiravimas yra vienas iš kebliausių. Nors tolimųjų reisų darbuotojai yra komandiruojami dažniausiai, tačiau šių darbuotojų komandiravimą reglamentuoja „Mobilumo paketo“ nuostatos, o ne komandiravimo Direktyvos. Atsižvelgiant į, tai darbuotojams vis dar nėra užtikrintos esminės Direktyvos 2018/957 apsaugos priemonės sietinos su darbo užmokesčiu, ilgalaikiu komandiravimu ir apgyvendinimo ir išlaidų apmokėjimas, jeigu šios sąlygos taikomos ir vietiniams darbuotojams, todėl šiuo klausimu būtinas spartesnis socialinio dialogo užtikrinimas.
5. Fiktyvus komandiravimas ir socialinis išnaudojimas, yra opi problema, todėl, siektina įgyvendinti vieninga informacijos dalinimosi centralizuota EEE sistema, kurioje prižiūrintys asmenys galėtų patikrinti komandiruojamo asmens duomenis ir įsitikinti, kad jis yra apdraustas socialiniu draudimu, nereikalaujant turėti atskiro dokumento fiziškai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Tesės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (2000). Valstybės žinios, Nr. 74-2262.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2016). Teisės aktų registras, Nr. 2016-23709.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo (2002). Valstybės žinios, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (2001). Valstybės žinios, Nr. 110-3992.
5. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002). Valstybės žinios, Nr. 73-3085.
6. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (2005). Valstybės žinios, Nr. 67-2406
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“, Tar, Nr. 1276.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“, Valstybės žinios, Nr. 74-2555
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 523 „Dėl dienpinigių mokėjimo tvarkos“, Tar, Nr. 11083.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimo Nr. 526 „Dėl Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo, TAR, Nr. 11083.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“, Valstybės žinios, 2004-11-06, Nr. 162-5905; 2005, Nr. 16-492; 2010, Nr. 48-2325; 2012, Nr. 17- 770.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 99 „dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, Nr. 11-396.
13. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (2000). Valstybės žinios, Nr. 18- 137.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. Valstybės žinios, 2004-11-06, Nr. 162-5905 (*nebegalioja*).
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 74-2555
16. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316(2018). TAR, Nr. 12037.

17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ Valstybės žinios, Nr. 11-413.
18. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). Lietuvos Aidas, Nr. 2016-20645.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimo Nr. 526 „Dėl Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo, TAR, Nr. 1108.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 523 dėl dienpinigių mokėjimo tvarkos. TAR, Nr. 11083.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 109 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo NR. XII-2603 6 straipsnio pakeitimo įstatymo projektų aiškinamasis raštas.
22. 2016 m. rugpjūčio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius įsakymas dėl Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriaus veiksmų, siekiant nustatyti tikrąjį komandiravimą, tvarkos aprašo patvirtinimo TAR, Nr. 22972
23. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (2011). Valstybės žinios, Nr. 69-3287
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimas Nr. 189 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, Nr. 33-1268
25. 2020 m. birželio 10 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktorius įsakymas „dėl valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. Birželio 8 d. Įsakymo Nr. V-253 „dėl Europos sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentų nuostatų, susijusių su taikytinos teisės nustatymu, įgyvendinimo tvarkos aprašų patvirtinimo“ pakeitimo.

Europos sąjungos teisės norminiai aktai:

26. Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. Gruodžio 16 d. direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 18, 1997.
27. Europos Parlamento ir Tarybos 2004 m. Balandžio 29 d. reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. OL L 166, 2004

28. Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. birželio 28 d. direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 173, 2018.
29. Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. rugsėjo 16 d. reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką. OL L 284, 2009 10 30.
30. 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, 2014.
31. Europos Tarybos 1993 m. spalio 25 d. reglamentas (EEB) Nr. 3118/93, nustatantis sąlygas, kuriomis vežėjai nerezidentai gali teikti krovinių vežimo nacionaliniais keliais paslaugas valstybėje narėje // OL L 279, 1993 11 12
32. Europos Bendrijos 2006 m. gruodžio 29 d. steigimo sutarties suvestinė redakcija. C321 E/39
33. Europos Komisijos vicepirmininko J. Barrot 2005–07–18 d. laiškas Tarptautinės kelių transporto sąjungos IRU generaliniam sekretoriui M. Marmy (FLM/ad D(2005) 5366).
34. Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. spalio 21 d. reglamentas (EB) Nr. 1072/2009 dėl bendrųjų patekimo į tarptautinio krovinių vežimo kelių transportu rinką taisyklių (OL L 300, 2009,).
35. Europos Tarybos 1997 m. gruodžio 11 d. reglamentas (EB) Nr. 12/98, nustatantis sąlygas, kuriomis vežėjai nerezidentai gali valstybėje narėje teikti vidaus keleivinio kelių transporto paslaugas, OL L 004, 1998 01 08.
36. Europos Parlamento ir Tarybos 2020 m. liepos 15 d. direktyva (ES) 2020/1057, kuria nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės ir iš dalies keičiami Direktyva 2006/22/EB, kiek tai susiję su vykdymo užtikrinimo reikalavimais, ir Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012, OL L 249, 2020 7 31
37. Tarptautinės darbo organizacijos 1996 m. birželio 19 d. konvencija Nr. 181 Dėl privačių įdarbinimo agentūrų. Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1298
38. Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL, 2008 L 327

39. Europos Tarybos 1991 m. birželio 25 d. direktyva 91/383/EEB, pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. OL, 1991 L 206
40. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje, OL L 186, 2019 7 11

Teismų praktika:

41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 9 d. civilinė nutartis 3K-3-501-701/2016
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. civilinė nutartis Nr. E3K-3-73-248/2019
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. civilinė nutartis Nr. 3K-3-449/2009
44. Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyrius. 2018 m. kovo 29 d. civilinė nutartis Nr. 2A-454- 638/2018
45. Klaipėdos apylinkės teismo Klaipėdos miesto rūmų civilinių bylų skyrius 2019 m. sausio 16 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-462-323/2019
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2018 m. kovo 2 d. civilinė nutartis Nr. 3K-3-68-248/2018
47. Šiaulių apylinkės teismo 2019 m. liepos 19 d. sprendimas byloje Nr. E2-8108-476/2019
48. Vilniaus apygardos teismo civilinių bylų skyriaus 2021 m. sausio 19 d. civilinė nutartis Nr. e2A-325-852/2021
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 9 d. civilinė nutartis Nr. 3K-3- 218/2014
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 4 d. civilinė nutartis Nr. 3K-3-53/2008
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2017 m. birželio 30 d. civilinė nutartis Nr. 3K-3-306-248/2017
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2019 m. spalio 16 d. teisėjų kolegija civilinė nutartis Nr. 3K-3-299-313/2019
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. gruodžio 8 d. civilinė nutartis Nr. 3K-3- 1127/2003
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. civilinė nutartis Nr. 3K-3-182/2004
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus kolegijos nutartis 2005 m. gegužės 20 d. civilinė nutartis, Nr. 3K-3-253/2005

56. Vilniaus apygardos teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. gegužės 15 d. sprendimas Nr. 2A-682-565/2014
57. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 26 d. nutartis, Nr. 2A-211-524/2015
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 28 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-36/2012.

Europos Sąjungos teismų praktika:

59. Reinhard Gebhard prieš Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano [TT], Nr. C-55/94, [1995-11-30]. ECLI:EU:C:1995:411:61994CJ0055.
60. OL, PM, RO prieš Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt. [ESTT], Nr. C-428/19, [2021-07-08]. ECLI:EU:C:2021:548.
61. Tevfik Isbir prieš DB Services GmbH, [ESTT], Nr. C 522/12, [2013-11-07]. EU:C:2013:711.
62. Laval un Partneri Ltd prieš Svenska Byggnadsarbetareförbundet ir kt., [TT], Nr. C-341/05, [2007-12-18]. EU:C:2007:809.
63. Sähköalojen ammattiliitto ry prieš Elektrobudowa Spółka Akcyjna, [TT] Nr. C-396/13, [2015-02-12]. ECLI:EU:C:2015:86.
64. Federatie Nederlandse Vakbeweging, [TT] Nr. C-815/18, [2020-12-01]. EU:C:2020:976.
65. Job Centre Coop. arl., [ESTT], Nr. C-55/96, [1997-12-11]. EU:C:1997:603.
66. Rush Portuguesa Ld^a prieš Office national d'immigration, [TT], Nr. C-113/89, [1990-03-27]. ECLI:EU:C:1990:142:61989CJ0113
67. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto (AKT) ry prieš Öljytuote ry, Shell Aviation Finland Oy, [ESTT], Nr. C-533/13, [2015-03-17]. EU:C:2015:173:62013CC0533
68. Vicouplus ir kiti prieš Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, [ESTT], Nr. C-307/09 – C-309/09, [2011-02-10]. EU:C:2011:64
69. Essent Energie Productie BV prieš Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, [ESTT], Nr. C-91/13, [2014-09-11]. EU:C:2014:2206
70. Hof van Cassatie prieš Ömer Altun, Abubekir Altun, Sedrettin Maksutogullari, Yunus Altun, Absa NV, M. Sedat BVBA, Alnur BVBA, [ESTT], Nr. C-359/16 [2018-02-06].

Specialioji literatūra:

71. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V., Mikalopas, M., (2018) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai, Vilnius.

72. USONIS, J. Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai. Jurisprudencija, 2007, Nr. 3(93)

Kiti (Elektroniniai leidiniai):

73. KINDERYS, A. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2001.

74. Darbuotojų komandiravimo praktinis vadovas (2019). Užimtumo, socialinių reikalų ir įtrauktiems generalinis direktoratas (Europos Komisija)

75. VMI Internetinis puslapis. Komandiruočių sąnaudos (21 str.). Prieiga prie puslapio:

<https://www.vmi.lt/evmi/komandiruo%C4%8Di%C5%B3-s%C4%85naudos-21-str.->

76. VDI Internetinis puslapis. Valstybinės darbo inspekcijos pateikta informacija. Prieiga prie

puslapio: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1371

SANTRAUKA

Darbuotojų komandiravimas Europos Sąjungoje

Dominykas Kalėda

Magistriniame darbe analizuojami komandiravimo instituto pagrindiniai aspektai, tai komandiravimo samprata, sietinos garantijos ir išlygos, sietini probleminiai aspektai bei probleminių darbuotojų komandiravimo specifika. Komandiravimo instituto pagrindiniai aspektai analizuojami vadovaujantis Europos Sąjungos bei Lietuvos Respublikos norminiais teisės aktais ir teismų praktika. Darbe, be kita ko, analizuojami teisės taikymo klausimai bei egzistuojančios reguliavimo problemos. Taip pat aptariami kiti su komandiravimo institutu susiję bendrieji klausimai: komandiruotės rūšys, trukmė, įforminimas, taikomos garantijos, išlygos, darbo užmokesčio ir dienpinigių mokėjimo garantijos bei pateikiama teisės aktų apžvalga reglamentuojanti tolimųjų reisų vairuotojų ir laikinųjų darbuotojų komandiravimo specifiškumą.

Pirmoje magistrinio darbo dalyje apžvelgiama komandiravimo teisinis reguliavimas, atskleidžiant šį reguliavimą per komandiravimo sąvoka ir šioje sąvokoje įtvirtintus komandiravimo bruožus, tai yra trukmę, dėsningumą. Atitinkamai, tam, kad nustatyti ar asmuo yra komandiruojamas, reikia nustatyti darbo funkcijų atlikimo vietą, tai yra ar šis darbas bus atliekamas nuolatinėje ar nenuolatinėje darbo vietovėje, bei šių pareigų atlikimo trukmę, pagal kurią nustatoma darbuotojui taikomų garantijų ribos. Šie du aspektai, kartu, yra esminiai kriterijai nustatant ar asmuo yra komandiruotėje ir atribojant komandiravimą nuo kilnojamojo pobūdžio darbo.

Antroje magistrinio darbo dalyje apžvelgiami ir analizuojami komandiruotėms darbuotojams taikomų garantijų, kompensacijų ir išimčių aspektai. Taip pat analizuojami ir pateikiami komandiruotiems darbuotojams mokamo darbo užmokesčio ir dienpinigių garantijų, išimčių ir apribojimų aspektai. Ši magistrinio darbo dalis analizuojama per komandiravimo direktyvas, kurios numato ir įtvirtina pamatinius komandiravimo garantus (darbuotojų teisinės apsaugos standartus) ir išimtis.

Trečioje magistrinio darbo dalis skiriama probleminių komandiruojamu darbuotojų reguliavimui apžvelgti, t.y. komandiravimo instituto atribojimui nuo kilnojamojo pobūdžio darbo, tolimųjų reisų vairuotojų komandiravimo problematikos bei laikinųjų darbuotojų komandiravimo apžvalgai.

SUMMARY

Posting of workers in the European Union

Dominykas Kalėda

In this master's thesis the main aspects of posting institute is analysed, such as the concept of posting, related guarantees and reservations, related problematic aspects and specifics of posting problematic employees. The main aspects of the posting institute are analysed in accordance with the normative legal acts of the European Union and the Republic of Lithuania and case law. The thesis analyses the issues of application of the law, reviews the existing regulatory problems and other general issues related to the posting institute are also overviewed such as types of posting, duration, formalization, applicable guarantees, reservations, wage and per diems guarantees, and an overview of the legislation governing the specificity of posting of long-distance drivers and temporary staff.

The first part of the master's thesis reviews the legal regulation of posting, revealing this regulation through the concept of posting and the features of posting in this concept, i.e., duration and regularity. Accordingly, thesis clarifies that in determining whether a person is posted, it is necessary to determine the place of performance of the work, ie whether the work will be performed on a permanent or non-permanent basis, and the duration of those responsibilities. Together, these two aspects are essential criteria for determining whether a person is on a posting and distinguishing the posting institute from mobile work.

The second part of the master's thesis reviews and analyses the aspects of guarantees, compensations and exemptions applicable to posted workers. Guarantees, exceptions and limitations to wages and per diems paid to posted workers are also analysed. This part of the master's thesis is analysed through the posting of workers directives, which provide and establish basic reference guarantees for posting (standards for the legal protection of workers) and exemptions.

The third part of the master's thesis is devoted to the problematic aspects of the posting institute, such as the separation of the posting institute from mobile work, the problems of posting long-distance drivers and the review of the posting of temporary staff.