

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gabijos Bacevičiūtės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų darbo
apmokėjimo ypatumai
Peculiarities of Payment for Posted Workers Working Abroad**

Vadovas: Doc. dr. Justinas Usonis
Recenzentė: Doc. dr. Vida Petrylaitė

Vilnius
2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojama komandiravimo instituto dalis – užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimas – aptariant komandiruotės sampratą, užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų teisinį statusą bei pagrindinį dėmesį skiriant sudėtingam užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimo teisiniam reguliavimui. Darbo apmokėjimo ypatumai atskleidžiami nagrinėjant darbo apmokėjimo sudėtį – darbo užmokestį, atostoginius, su komandiruote susijusioms išlaidoms kompensuoti skirtas išmokas, bei su darbo apmokėjimu susijusių darbdavio pareigų ir atsakomybės klausimus.

Pagrindiniai žodžiai: komandiruotė į užsienį, darbo užmokestis, dienpinigiai, komandiruočių darbuotojų darbo sąlygų teisinis reguliavimas, darbo teisė.

This work analyses a specific part of the posting institute – the payment of posted workers working abroad – by discussing the concept of posting, the legal status of posted workers working abroad, and by focusing on the complexity of the legal regulation of the payment of posted workers working abroad. The peculiarities of payment are identified by examining its composition – remuneration, holiday pay, payments for reimbursement of expenses incurred in relation to posting, and the employer's obligations and liability in relation to payment.

Keywords: posting abroad, remuneration, allowances, legal regulation of working conditions for posted workers, labour law.

TURINYS

IŽANGA	2
1. KOMANDIRUOTĖS SAMPRATA	5
1.1. Komandiruotės sąvoka	5
1.2. Komandiruotės rūšys	10
2. UŽSIENYJE DIRBANČIO KOMANDIRUOTO DARBUOTOJO TEISINIS STATUSAS	14
2.1. Taikytinos teisės nustatymas	14
2.2. Užsienyje dirbančio komandiruoto darbuotojo samprata	16
3. UŽSIENYJE DIRBANČIO KOMANDIRUOTO DARBUOTOJO DARBO APMOKĖJIMO TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI	21
3.1. Darbo užmokestis	21
3.2. Išmokos, skirtos su komandiruote susijusioms išlaidoms kompensuoti	28
3.3. Atostoginiai	34
4. DARBDAVIO PAREIGOS IR ATSAKOMYBĖ, SUSIJUSI SU UŽSIENYJE DIRBANČIŲ KOMANDIRUOTŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMU	37
IŠVADOS	41
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	43
SANTRAUKA	49
SUMMARY	50

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas. Nors darbuotojų komandiravimas į užsienį nėra naujas reiškinys darbo teisiniuose santykiuose, pastarąjį dešimtmetį poreikis komandiruoti darbuotojus itin išaugo dėl darbo rinkos ir ekonomikos pokyčių. Remiantis 2021-2022 m. Europos Komisijos paskelbtais statistiniais duomenimis apie komandiravimo tendencijas Europos Sąjungoje ir Europos ekonominėje erdvėje, 2012-2020 m. bendras komandiruočių skaičius išaugo 147 procentais, o komandiruočių iš Lietuvos Respublikos į Europos Sąjungos ir Europos ekonominės erdvės valstybes – net 577 procentais (Posting of workers: report on..., 2021; Posting of workers: report on..., 2022). Nors šie duomenys atspindi tik komandiravimo tendencijas Europos Sąjungos ir Europos ekonominės erdvės teritorijoje, tai nekeičia fakto, kad komandiravimo instituto įgyvendinimas praktikoje tampa vis aktualesnis ir didina išsamios teisinės analizės poreikį. 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvos Respublikai įstojus į Europos Sąjungą, Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantys darbdaviai įgijo Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo įtvirtintą laisvę teikti paslaugas Europos Sąjungos ir Europos ekonominės erdvės teritorijoje, dėl ko į užsienį iš Lietuvos Respublikos vykstančiam komandiravimui aktualia tapo 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (Europos Sąjungos sutarties ir sutarties..., 2016). Vis dėlto, paskutinius šešerius metus komandiravimo instituto teisinis reglamentavimas sulaukė nemažai pokyčių – 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2022 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo aktualūs Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai, 2018 m. birželio 28 d. įsigaliojo Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama minėta Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. Nors kai kurie iš šių pakeitimų laiko požiūriu nėra nauji, tačiau su jais susijusios teisinės literatūros ir teisės doktrinos trūksta. Atsižvelgiant į tai, kad šio magistro baigiamojo darbo tema apima tik dalį darbuotojų komandiravimo instituto, akivaizdu, kad išsami šios temos analizė yra itin reikalinga ir aktuali darbo teisinių santykių subjektams.

Darbo tikslas. Atskleisti užsienyje dirbančių komandiruotų darbuotojų darbo apmokėjimo ypatumus, analizuojant tokių darbuotojų teisinį statusą, komandiravimo instituto teisinį reguliavimą bei susijusius darbdavio pareigų ir atsakomybės klausimus.

Darbo uždaviniai. Siekiant įgyvendinti darbo tikslą, iškeliami šie uždaviniai:

- 1) Atskleisti bendrąją komandiruotės sąvoką ir komandiruotės rūšis;
- 2) Atskleisti užsienyje dirbančių komandiruotų darbuotojų sampratą;
- 3) Išanalizuoti komandiravimui į užsienį taikytinos teisės klausimus;

4) Išanalizuoti užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimo sudėtį ir teisinį reguliavimą;

5) Išnagrinėti su užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimu susijusias darbdavių pareigas ir galimą atsakomybę už netinkamą darbo apmokėjimą.

Darbo objektas ir tyrimo metodai. Šio darbo objektas – iš Lietuvos Respublikos į Europos Sąjungos ar Europos ekonominės erdvės teritoriją dirbti komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimas. Šio darbo tyrimui buvo panaudoti lingvistinis, lyginamasis, analizės, sisteminis, loginis bei indukcijos metodai:

1) Lingvistinis metodas. Darbe paaiškinamos skirtinguose teisiniuose šaltiniuose pateikiamos sąvokos, analizuojamos teisės normos pagal bendrinėje ar specialioje kalboje priimtas žodžių reikšmes, jų daugiareikšmiškumą, neapibrėžtumą, siekiant atskleisti tikrąją teisės normų prasmę;

2) Lyginamasis metodas. Tarpusavyje lyginamas Europos Sąjungoje, Lietuvos Respublikoje bei kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse įtvirtintas komandiravimo instituto teisinis reguliavimas, lyginamos teisės doktrinoje pateikiamos mokslininkų idėjos bei nuomonės, skirtinguose teisės šaltiniuose įtvirtintų sąvokų reikšmės. Be to, siekiant atskleisti komandiravimo instituto teisinio reguliavimo pokyčius, dėmesys skiriamas teisės normų kaitos analizei laiko atžvilgiu, kadangi darbe lyginamos teisės normos bei skirtingos teisės aktų, įstatymų redakcijos;

3) Analizės metodas. Sąvokos yra skaidomos ir jų dalys atskirai analizuojamos siekiant nustatyti atskirų dalių reikšmę ir įtaką bendros sąvokos suvokimui;

4) Sisteminis metodas. Analizuojami kiti teisės institutai siekiant juos atriboti nuo komandiravimo instituto, išryškinant jo požymius ir ypatumus;

5) Loginis metodas. Pasitelkiant teisinę logiką yra siekiama suformuluoti ir pasiūlyti galimus sprendimo būdus analizės metu identifikuotoms problemoms;

6) Indukcijos metodas. Atskiri teiginiai, požymiai, dalinės išvados yra apibendrinami siekiant sukurti bendras išvadas.

Darbo originalumas. Kaip ir minėta pristatant šios temos aktualumą, išaugęs komandiravimo instituto taikymo praktikoje poreikis bei teisinio reguliavimo pokyčiai reikalauja naujos ir detalios komandiravimo instituto analizės. Šio darbo tema, kaip komandiravimo instituto dalis, teisės doktrinoje, teisinėje literatūroje yra nagrinėjama itin fragmentiškai, analizuojant bendrąjį teisinį reguliavimą, detaliam nesigilinant į užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų teisinį statusą ir darbo apmokėjimą, išskirtiniuose sektoriuose dirbantiems komandiruotiems darbuotojams taikomo teisinio reguliavimo

ypatumus. Be to, originalumo suteikia tai, jog darbe analizuojami ne tik Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos, tačiau ir kitų Europos Sąjungos valstybių narių – Vokietijos Federacinės Respublikos bei Belgijos Karalystės, teisės aktai. Vilniaus universiteto Teisės fakulteto privatinėje katedroje bei kitose Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstaigose 2018-2023 m. šia konkrečia tema parengtų ir viešai prieinamų baigiamųjų magistro darbų nėra. Tai rodo, kad egzistuoja ne tik šios konkrečios temos, tačiau ir paskutiniaisiais šešeriais metais įvykusių aktualių teisinio reguliavimo pokyčių, analizės stoka.

Svarbiausi šaltiniai. Darbe remiamasi Lietuvos Respublikos ir užsienio mokslininkų teisės doktrina (paminėtini – Prof. dr. Tomas Davulis, Prof. dr. Daiva Petrylaitė), Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo teismų praktika, tačiau didžiausias dėmesys yra skiriamas Europos Sąjungos, Lietuvos Respublikos, Vokietijos Federacinės Respublikos bei Belgijos Karalystės teisės aktų analizei. Taip pat paminėtina, jog darbe pasitelkiama 2020-2022 m. įgyvendinto Europos Komisijos finansuoto tarptautinio projekto STEP UP Protection (Apsaugos didinimas) – „Bendradarbiavimo ir komunikacijos tarp viešojo ir privataus sektoriaus organizacijų didinimas siekiant komandiruojamų darbuotojų teisių apsaugos Europoje“, prie kurio įgyvendinimo prisidėjo ir Vilniaus universitetas, medžiaga.

1. KOMANDIRUOTĖS SAMPRATA

Pirmoje šio darbo dalyje nagrinėjama Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtinta komandiruotės sąvoka, kurios vieningas supratimas ir aiškinimas yra būtinas siekiant išsamiai analizuoti komandiravimo institutą. Be to, atskleidžiamos ir tarpusavyje lyginamos komandiruotės rūšys, kadangi kitose šio darbo dalyse dėmesys skiriamas tik vienai iš jų, t. y. komandiruotei į užsienį. Remiantis komandiruotės rūšių analize, išskiriami ir palyginami komandiravimo į užsienį subjektai.

1.1. Komandiruotės sąvoka

Žodis „komandiruotė“ (vok. *kommandierung*, kilęs iš pranc. *commander* – įsakyti) yra tarptautinis terminas, turintis kelias reikšmes: 1) darbuotojo siuntimas atlikti tarnybinių pareigų ne darbo vietoje; 2) pati tokia kelionė; 3) siuntimo tarnybiniu pavedimu pažymėjimas (Kvietkauskas et al, 1985, p. 253). Darbo teisės kontekste vieningas šios sąvokos supratimas yra būtinas siekiant įgyvendinti teises ir pareigas, įtvirtintas komandiravimo institute, ir apginti asmenų teises bei interesus jų pažeidimo atveju. Nors ilgą laiką darbo teisės normose nebuvo vieningos komandiruotės sąvokos, 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui (toliau – Darbo kodeksas), ji įtvirtinta Darbo kodekso 107 str. 1 d. kaip darbuotojo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu jo nuolatinė darbo vieta, vietoje (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2016). Būtent pastaroji sąvoka, sutampanti su pirmąja tarptautinio termino „komandiruotė“ reikšme, yra aktuali darbo teisiniais santykiams ir turi būti analizuojama išsamiau.

Nepaisant to, kad komandiruotės sąvoka yra įtvirtinta Darbo kodekse, kuris yra pagrindinis Lietuvos Respublikoje darbo santykius reglamentuojantis teisės aktas, siekiant nustatyti, ar darbo teisės normose vyrauja vieninga ir tais pačiais požymiais pasižyminti komandiruotės samprata, svarbu išanalizuoti ir kitas su komandiravimo institutu susijusias ir komandiruotės sąvoką įtvirtinančias teisės normas. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo 21 str. 1 d. pateikiamas labai išsamus komandiruotės apibrėžimas, suteikiantis jai alternatyvias reikšmes, pavyzdžiui: 1) vieneto vadovo ar jo įgalioto asmens įsakymu įformintas darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos atlikti darbo funkcijų, tarnybinio pavedimo ar kelti kvalifikacijos; 2) individualios įmonės savininko, ūkinės bendrijos tikrojo nario, mažosios bendrijos nario įformintas išvykimas iš nuolatinės darbo vietos atlikti darbo funkcijų ar kelti kvalifikacijos (Lietuvos Respublikos pelno mokesčio

įstatymas, 2001). To paties įstatymo 21 str. 2 d. nurodoma, kad komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas iš Lietuvos Respublikos į užsienį, jei jis būna vienoje vietoje užsienyje ilgiau kaip 183 dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra susijęs su važinėjimu, yra kilnojamas ar pakaitinis (pamaininis). Lyginant su Darbo kodeksu, minėtame įstatyme įtvirtinta komandiruotės sąvoka ne tik praplečia asmenų, kurie gali būti komandiruojami, ratą, bet ir apriboja tam tikros rūšies komandiruočių trukmę. Atkreipiant dėmesį į komandiravimo institutui aktualias Europos Sąjungos teisės normas, 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Direktyva 96/71/EB), kuria nustatomi minimalūs Europos Sąjungoje ir Europos ekonominėje erdvėje¹ komandiruočių darbuotojų apsaugos standartai, 2 str. 1 d. yra pateikiamas komandiruoto darbuotojo apibrėžimas: „Šioje direktyvoje „komandiruotasis darbuotojas“ – tai darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje“ (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 1996). Pagal šį apibrėžimą komandiruotė gali būti suprantama kaip darbuotojo darbas ribotą laiką kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Lyginant ją su Darbo kodekse įtvirtinta sąvoka, Direktyvoje 96/71/EB, taip pat kaip ir Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatyme, atsiranda komandiruotės trukmės apribojimas. Nepaisant minimalių skirtumų tarp minėtose teisės normose įtvirtintų komandiruotės sąvokų, visose išryškėja šie požymiai: 1) darbo pareigų atlikimas; 2) kita, negu nuolatinė darbuotojo darbo vieta, vieta; 3) ribota trukmė. Todėl, siekiant atskleisti tikrąją komandiruotės reikšmę, būtina išanalizuoti, kaip reikėtų suprasti kiekvieną iš jos požymių.

Pirmiausia reikia išsiaiškinti, kaip turėtų būti suvokiamas darbuotojo darbo pareigų atlikimas. Darbuotojo darbo pareigos neturėtų būti suprantamos siaurai, tik kaip darbo funkcijų, įtvirtintų darbo sutartyje, atlikimas, tačiau ir kitų darbuotojo pareigų, kurios pagal Darbo kodekso 112 str. 2 d. patenka į darbo laiką, vykdymas (pavyzdžiui, kvalifikacijos tobulinimas). Svarbiausia, kad tokios pareigos turi būti aiškiai nustatytos tarp darbdavio ir darbuotojo sudarytoje darbo sutartyje arba darbo teisės normose (Nekrošius et al, 2008, p. 334).

Antrasis požymis, leidžiantis pareigų vykdymą laikyti komandiruote, yra pareigų vykdymo vieta, t. y. kita vieta nei nuolatinė darbuotojo darbo vieta. Kitaip tariant, pareigų atlikimas siejamas su darbuotojo laikinu išvykimu į kitą geografinę vietą, nei nustatyta

¹ Europos ekonominei erdvei priklauso Norvegija, Islandija ir Lichtenšteinas. Šios valstybės turi laisvę teikti paslaugas Europos Sąjungoje Europos ekonominės erdvės susitarimo pagrindu (Europos ekonominės erdvės susitarimas, 1994).

darbo sutartyje. Kadangi Darbo kodekse nepateikiamas nuolatinės darbo vietos apibrėžimas, jis gali būti aiškinamas skirtingai. Darbo kodekso 34 str. 1 d., nustatančioje būtinąsias darbo sutarties sąlygas, numatyta, kad sudarant darbo sutartį, *inter alia*, yra būtina susitarti dėl darbovietės, kurioje darbuotojas atliks savo darbo funkcijas. Tačiau, darbovietė dažnai gali nesutapti su faktine darbo funkcijų atlikimo vieta, todėl tokiais atvejais ji gali būti suprantama kaip vieta, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus. Tuo tarpu Darbo kodekso 45 str., numatančiame darbo sutarties pakeitimą darbdavio iniciatyva, be būtinųjų darbo sutarties sąlygų (įskaitant ir darbovietę) minima sąvoka „vietovė“. Kasacinis teismas savo teismų praktikoje aiškiai atriboja „darbovietės“, „darbo funkcijos atlikimo vietos“ bei „vietovės“ sąvokas. Kasacinio teismo vertinimu, vietovė yra paprastai siejama su konkrečiu valstybės administraciniu teritoriniu vienetu ar jo dalimi ir neturi būti tapatinama su darbo funkcijų atlikimo vieta, kuri priklausomai nuo darbo organizavimo tvarkos ir darbo pobūdžio, gali būti nenuolatinė ir tam tikru laiku skirtis pačios vietovės ribose. O darbovietė laikytinas toks struktūrinis organizacinis darinys, kuris savarankiškai vykdo darbdavio pasirinktą (-as) veiklos sritį (-is), todėl taip pat negali būti tapatinamas su minėtomis sąvokomis. Todėl, vietovė yra bendresnio pobūdžio sąvoka, o darbo funkcijų atlikimo vieta siejama su adresu, kuriame konkrečiu laiku tarpu darbuotojas atlieka savo pareigas ar vykdo funkcijas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Manytina, kad komandiruotės kontekste darbuotojo perkėlimas į kitą vietą nei ta, kurioje jis paprastai atlieka darbą, turėtų būti tapatinamas ne su darbovietė, kuri reiškia struktūrinį organizacinį darinį, o su sąvokomis „vietovė“ arba „darbo funkcijų atlikimo vieta“, kurios įtvirtina geografinę erdvę, kurioje darbuotojas atlieka didžiąją dalį savo darbo funkcijų. Tačiau, siekiant nustatyti darbuotojo nuolatinę darbo vietą ir šiuo tikslu vertinant darbo sutartyje pateiktą informaciją, kiekvienu atveju būtina vadovautis bendraisiais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Paskutinis komandiruotės sampratos analizei svarbus požymis yra komandiruotės ribota trukmė. Kaip minėta, ne vienas teisės aktas, įvardijantis komandiruotės sąvoką, pabrėžia jos laikiną pobūdį, tačiau juose pasigendama komandiruotės trukmės nustatymą konkretizuojančių nuostatų. Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekse įtvirtintoje komandiruotės sąvokoje ne tik nėra akcentuojamas komandiruotės laikinumas, bet ir nėra įtvirtinami jokie komandiruotės terminai. 2022 m. kovo 31 d. įsigaliojusioje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimo Nr. 526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“ (toliau – Nutarimas Nr. 526) redakcijoje buvo nuspręsta atsisakyti komandiruočių į užsienį trukmės ribojimo (Lietuvos Respublikos

Vyriausybės nutarimas Nr. 277..., 2022). Todėl vienintelis komandiruotės trukmės ribojimą šiuo metu įtvirtinantis Lietuvos Respublikos teisės aktas yra jau minėtas Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas. Primintina, kad šio įstatymo 21 str. 2 d. nustatyta, kad darbuotojo išvykimas į užsienį, jei jis vienoje vietoje išbūna ilgiau nei 183 dienas, nėra laikomas komandiruoje. Svarbu atkreipti dėmesį, kad šis laiko apribojimas taikomas vienai komandiruočiai, nes komandiruočių trukmė per mokestinį laikotarpį nėra sumuojama, ir tik komandiruočiai praleistai vienoje užsienio valstybėje. Viršijus šį terminą, išvykimas į užsienio valstybę nebus laikomas komandiruoje ir per visą išvykimo laiką patirtos išlaidos nebus laikomos komandiruotės sąnaudomis (Komandiruočių sąnaudos ir komandiruočių kompensacijų..., 2022). Šis terminas yra minimas ir Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 4 str. 1 d. 3 p., kuriame nustatyta, kad fizinis asmuo, kuris mokestiniu laikotarpiu Lietuvoje išbūna ištiesai arba su pertraukomis 183 arba daugiau dienų, yra laikomas nuolatinis Lietuvos gyventojas, kas pagal to paties įstatymo 3 str. reiškia, kad tokio gyventojas bus gyventojas pajamų mokesčio objektu Lietuvoje (Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio..., 2002). Taigi, darbuotojo siuntimas į užsienį ilgesniam nei 183 dienų laikotarpiui savaime nereiškia, kad komandiruotės nebus, tačiau tai gali turėti įtakos komandiruotės išlaidų pripažinimui veiklos sąnaudomis, t. y. nulemti jų apmokestinimą gyventojų pajamų mokesčiu Lietuvos Respublikoje. Kita vertus, iš Direktyvos 96/71/EB kylanti komandiruotės samprata taip pat pabrėžia jos laikiną pobūdį, tačiau Direktyva 96/71/EB maksimalių komandiruotės terminų neįtvirtina. Galimas sprendimas dėl pareigų atlikimo kitoje vietoje nei nuolatinė darbo vieta laikinumo pripažinimo pateikiamas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo suformuotoje praktikoje, kurioje išskiriami laikiną pobūdį įrodantys kriterijai: „paslaugų teikimo laikinas pobūdis <...> turi būti vertinamas atsižvelgiant į jų teikimo trukmę, reguliarumą, dažnumą ir tęstinumą“ (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1995 m. lapkričio 30 d. sprendimas). Panašūs kriterijai, padedantys apibūdinti komandiravimo sąvokos laikinumą, yra įtvirtinti ir 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/67/ES (toliau Direktyva 2014/67/ES) 4 str. 3 d., kaip pavyzdžiui: 1) darbas užsienio valstybėje yra atliekamas ribotą laiką; 2) darbuotojas, užbaigęs darbą arba suteikęs paslaugas, dėl kurių buvo komandiruotas, grįžta dirbti į valstybę narę, iš kurios buvo komandiruotas (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2014). Kaip nurodo ir paties Direktyvos 2014/67/ES 4 str. pavadinimas, laikino komandiruotės pobūdžio nustatymas yra skirtas tam, kad būtų išvengta piktnaudžiavimo Direktyvos 96/71/EB suteikiamomis garantijomis bei užtikrinama jos pažeidimų prevencija. Taigi galima teigti, kad komandiruotė savo esme yra

laikino pobūdžio ir tam tikrais atvejais gali būti ribojama konkrečiais terminais siekiant išvengti piktnaudžiavimo komandiruočių teisinio reguliavimo suteiktomis garantijomis, mokesčių lengvatomis ir užtikrinti pažeidimų prevenciją. Nors teisės aktuose pasigendama komandiruotės laikinumo nustatymą konkretizuojančių nuostatų, jos laikiną pobūdį gali padėti nustatyti teismų praktikoje ir teisės aktuose suformuoti kriterijai.

Komandiruotės sąvoką svarbu atriboti nuo anksčiau paminėto kilnojamojo pobūdžio darbo. Darbo kodekse nėra įtvirtinta kilnojamojo pobūdžio darbo sąvoka, tačiau vertinant lingvistiškai, galima spręsti, kad tokie darbuotojai neturi reguliarios nuolatinės darbo vietos arba jų nuolatinė darbo vieta siejama su didelę geografinę erdvę apimančia vietoje. Tačiau tai nėra vienintelis komandiruotės nuo kilnojamojo pobūdžio darbo skiriantis požymis. Atriboti kilnojamojo pobūdžio darbą nuo komandiruotės padeda kasacinio teismo teismų praktikoje pateikti išaiškinimai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo teismų praktikoje pažymi, kad siekiant atriboti komandiruotę nuo kilnojamojo pobūdžio darbo yra svarbu analizuoti darbo sutartį, t. y. kokios darbo funkcijos ir jų atlikimo vieta įtvirtintos darbo sutartyje. Kasacinio teismo vertinimu, kilnojamas darbo pobūdis paprastai turi atsispindėti tarp šalių sudarytoje darbo sutartyje, tačiau negalint to nustatyti, reikia atsižvelgti į kitas aplinkybes, kaip pavyzdžiui, darbo funkcijų atlikimo kitoje, negu nuolatinė darbuotojo darbo vieta, vietoje reguliarumą, periodiškumą ir tęstinumą, taip pat dienpinigių faktinį panaudojimą darbuotojo išlaidoms kompensuoti, faktą ar darbuotoją komandiruojančio darbdavys pasirūpina kelione, aprūpina maitinimu ar apgyvendinimu arba kompensuoja šias išlaidas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi pagrindinis aspektas, kurį reikia įvertinti siekiant atriboti komandiruotę nuo kilnojamojo pobūdžio darbo, yra nuolatinės darbo vietos ir darbo pobūdžio įtvirtinimas darbo sutartyje. Kilnojamojo pobūdžio darbą atliekančių darbuotojų darbo sutartys įprastai atspindi specifinį darbuotojo darbo pobūdį bei reguliarios nuolatinės darbo vietos nebuvimą. Tačiau tais atvejais, kai darbo sutartyje šie aspektai neįtvirtinami ir kyla komandiravimo ir kilnojamojo pobūdžio darbo atribojimo klausimų, būtina įvertinti ir kitas darbo santykių aplinkybes.

Apibendrinant galima teigti, kad komandiruotė – laikinas darbuotojo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu nuolatinė jo darbo vieta, vietoje. Pirmasis komandiruotės požymis yra darbo sutartyje arba darbo teisės normose nustatytų darbo pareigų atlikimas, antrasis – didžiosios dalies darbo funkcijų vykdymas kitoje vietoje nei darbo sutartyje numatytoje vietoje arba darbo funkcijų atlikimo vietoje, o trečiasis – ribota trukmė, kuri gali būti nustatyta remiantis teisės aktuose ir teismų praktikoje įtvirtintais kriterijais, ir padeda

užtikrinti piktnaudžiavimo garantijomis, lengvatomis bei teisės aktų pažeidimų prevenciją. Nors komandiruotė savo esme panaši į kilnojamojo pobūdžio darbą, nuo jo gali būti atirbojama pagal darbo sutartyje nustatytą darbo pobūdį bei nuolatinę darbo vietą, o kai to neįmanoma padaryti – kitas aktualias darbo santykių aplinkybes.

1.2. Komandiruotės rūšys

Teisės aktuose komandiruotė nėra tiesiogiai klasifikuojama į tam tikras rūšis. Vis dėlto, priklausomai nuo vietos, į kurią komandiruojamas darbuotojas, jo darbo sąlygos komandiruotės metu bus reguliuojamos skirtingomis teisės normomis. Tuo pagrindu, galima išskirti dvi komandiruotės rūšis: 1) vietines komandiruotes; 2) komandiruotes į užsienį. Vietinė komandiruote galima laikyti laikiną darbuotojo darbo pareigų atlikimą valstybės, kurioje yra jo nuolatinė darbo vieta, teritorijoje, o komandiruote į užsienį – laikiną darbuotojo darbo pareigų atlikimą kitos valstybės, nei tos, kurioje yra nuolatinė jo darbo vieta, teritorijoje.

Tokio komandiruočių klasifikavimo ištakos siekia iki Lietuvos Respublikos įstojimo į Europos Sąjungą galiojusį teisinį reguliavimą. Nors 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas², kurio vienas iš tikslų buvo perkelti Europos Sąjungos darbo teisės direktyvų nuostatas į Lietuvos Respublikos darbo teisę, jame nebuvo aptartas komandiruočių darbuotojų darbo sąlygų teisinis reguliavimas (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., 2021, p. 125). Tuo metu pagrindiniai komandiruočių darbuotojų darbo sąlygas reguliuojantys teisės aktai buvo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimas Nr. 120 „Dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje“ ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“³, kurie ir atskyrė komandiruotes į dvi dalis – komandiruotes Lietuvos Respublikos teritorijoje ir komandiruotes į užsienį.

Lietuvos Respublikai įstojus į Europos Sąjungą buvo siekiama suderinti Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintą komandiruočių teisinį reguliavimą su Direktyvos 96/71/EB nuostatomis, todėl minėtus nutarimus pakeitė Nutarimas Nr. 526 ir išimtinai komandiravimui į užsienį skirtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas⁴. Pastarasis buvo panaikintas priėmus naująjį Darbo kodeksą, į kurį

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. IX-926 (galiojo iki 2017 m. birželio 30 d.).

³ Abu nutarimai galiojo iki 2004 m. gegužės 1 d.

⁴ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas, patvirtintas 2005 m. gegužės 12 d. įstatymu Nr. X-199 (galiojo iki 2017 m. birželio 30 d.).

buvo perkeltos ne tik Direktyvos 96/71/EB, tačiau ir 2018 m. birželio 28 d. įsigaliojusios Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB (toliau – Direktyva 2018/957/ES), nuostatos. Šiuo metu Darbo kodeksas ir Nutarimas Nr. 526 yra vieni pagrindinių komandiruočių institutą reguliuojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų. Būtent jie reguliuoja į vietines komandiruotes išsiųstų darbuotojų darbo sąlygas. Tuo tarpu komandiruočių į užsienį teisinis reguliavimas yra kur kas sudėtingesnis ir reikalauja detalesnės analizės.

Kasacinis teismas savo praktikoje yra išaiškinęs, kad tais atvejais, kai darbuotojas yra komandiruojamas į Europos Sąjungos valstybę narę atlikti paslaugų, darbuotojo atžvilgiu galioja imperatyvusis Europos Sąjungos teisės aktų nustatytas minimalus komandiruočio darbuotojo apsaugos standartas, įtvirtintas Direktyvoje 96/71/EB. Jos tikslas – nustatyti pagrindines minimalią apsaugą darbuotojams užtikrinančias teisės normas, kurių privalo laikytis darbdaviai, kai darbuotojas į kitą valstybę narę siunčiamas teikti toje valstybėje narėje paslaugas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje). Darbo kodekso 107 str. 6 d. ir 7 d. taip pat išryškėja komandiruočių į kitą valstybę (valstybes) ir komandiruočių į Europos Sąjungos valstybę narę ar Europos ekonominės erdvės valstybę (valstybes) pagal sutartį dėl paslaugų teikimo arba darbų atlikimo atskyrimas. Atsižvelgiant į tai, komandiruotes į užsienį taip pat reikėtų išskirti į dvi rūšis (komandiruotės porūšius): 1) paprastas komandiruotes į užsienį; 2) komandiruotes į užsienį teikti paslaugų (Nekrošius, 2008, p. 338).

Teisė komandiruoti darbuotojus į užsienį teikti paslaugų kilo iš Europos Sąjungos teisės aktų nuostatų. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo, įsigaliojusios 1958 m. sausio 1 d., 56 str. įtvirtinama laisvė teikti paslaugas Europos Sąjungoje: „Sąjungoje uždraudžiami laisvės teikti paslaugas apribojimai, taikomi valstybių narių nacionaliniams subjektams, kurie yra įsisteigę kitoje valstybėje narėje negu valstybė, kurios subjektu yra asmuo, kuriam tos paslaugos teikiamos“, kurios pagrindu Europos Sąjungos valstybėse narėse esantiems nacionaliniams subjektams (darbdaviams) suteikiama teisė sudaryti paslaugų teikimo sutartis su kitose valstybėse narėse esančiais užsakovais ir šių sutarčių įgyvendinimui į kitų valstybių teritoriją laikinai išsiųsti savo darbuotojus (Europos Sąjungos sutarties ir sutarties..., 2016). Augant Europos Sąjungai priklausančių valstybių narių skaičiui, dėl laisvės teikti paslaugas išaugo ir poreikis siųsti darbuotojus laikinai dirbti į kitas Europos Sąjungos valstybes, tačiau dėl vidutinio turto, minimalaus darbo užmokesčio bei kitų

socialinių ir ekonominių skirtumų valstybėse narėse nulemtu socialinio dempingo⁵ atsirado poreikis keisti teisinį reguliavimą (Jaspers, 2019, p. 48-50). Laisvės teikti paslaugas pagrindu turėtų būti skatinama konkurencija tarp paslaugų teikėjų, tačiau tai neturėtų sukelti paslaugų teikimo tikslu komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygų konkurencijos ar pažeisti darbdavių, kurie laikosi griežtesnių nacionalinių darbo teisės įstatymų reikalavimų, interesų (Nekrošius et al, 2008, p. 339). Todėl, atsižvelgiant į visa tai, 1996 m. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 96/71/EB, suteikianti teisę Europos Sąjungos valstybėse narėse bei Europos ekonominės erdvės valstybėse esančioms įmonėms komandiruoti darbuotojus į kitas Europos Sąjungos valstybes nares ir Europos ekonominės erdvės valstybes tikslu įgyvendinti laisvę teikti paslaugas, užtikrinant darbdavių ir darbuotojų teises ir interesus.

Nors ir tiesiogiai netaikoma Europos Sąjungai ir Europos ekonominei erdvei nepriklausančioms valstybėms, Direktyva 96/71/EB daro įtaką ir jų teritorijoje vykdomo komandiravimo teisiniam reguliavimui, kadangi jos 1 str. 4 d. numato, kad šiose valstybėse įsisteigusioms įmonėms negali būti taikomos palankesnės sąlygos už tas, kurios taikomos valstybės narės teritorijoje įsisteigusioms įmonėms. Ši nuostata įtvirtinama tikslu skatinti teisingą konkurenciją tarp skirtingose valstybėse esančių paslaugų teikėjų, kadangi suteikiant galimybę netaikyti Direktyvoje 96/71/EB įtvirtintų minimalių garantijų komandiruojamiems darbuotojams, Europos Sąjungai ir Europos ekonominei erdvei nepriklausančios valstybės įgytų konkurencinį pranašumą.

Skirtingas teisinis reguliavimas nėra vienintelis komandiruočių į užsienį rūšis atskiriantis požymis. Išanalizuotoje komandiruotės sampratoje buvo pabrėžta, kad darbuotojai gali būti komandiruojami atlikti ne tik savo darbo funkcijų, bet ir kitų darbo pareigų, įtvirtintų darbo normose ar darbo sutartyje. Atkreipiant dėmesį į šio darbo objektą, vertinant lingvistiškai, kai kalbama apie užsienyje „dirbančius“ komandiruotus darbuotojus, manytina, kad tokie darbuotojai į užsienį yra išimtinai siunčiami dirbti, t. y. atlikti tik savo darbo funkcijų. Tačiau, kyla klausimas, kaip šiuo atžvilgiu turėtų būti vertinamas darbuotojų, kurie yra siunčiami atlikti kitų savo darbo pareigų, pavyzdžiui tobulinti savo kvalifikacijos, statusas. Kadangi pagal Direktyvą 96/71/EB darbuotojai yra komandiruojami darbdavio laisvės teikti paslaugas pagrindu, į jos taikymo sritį patenka ne bet kokie komandiruoti darbuotojai. Darbuotojai, kurie yra laikinai siunčiami dirbti į

⁵ Socialinis dempingas – tyčinis piktnaudžiavimas praktika ir Europos Sąjungos bei nacionalinių teisės aktų apėjimas, kuris sudaro sąlygas plėtoti nesąžiningą konkurenciją neteisėtai mažinant darbo jėgos ir veiklos sąnaudas ir lemia darbuotojų teisių pažeidimus ir darbuotojų išnaudojimą (Europos Parlamento 2016 m. rugsėjo 14 d. rezoliucija...).

Europos Sąjungos valstybę narę ar Europos ekonominės erdvės valstybę, bet ten neteikia paslaugų, nėra komandiruoti darbuotojai Direktyvos 96/71/EB atžvilgiu, ir toks jų siuntimas yra laikomas kelione verslo reikalais⁶ (Darbuotojų komandiravimas. Praktinis vadovas darbdaviams, 2022). Vertinant tai, galima teigti, kad darbuotojai kurie siunčiami į užsienį mokytis, dalyvauti susirinkimuose, konferencijose, mugėse ir panašiai, turėtų būti priskiriami į paprastas komandiruotes į užsienį arba į keliones verslo reikalais siunčiamiems darbuotojams.

Apibendrinus, dėl komandiruotėms taikomo skirtingo teisinio reguliavimo, jos gali būti skiriamos į dvi pagrindines rūšis – vietines komandiruotes bei komandiruotes į užsienį. Pastarosios dėl teisinio reguliavimo ypatumų ir skirtingų darbuotojų komandiravimo tikslų dar gali būti išskiriamos į paprastas komandiruotes į užsienį bei komandiruotes į užsienį teikti paslaugų. Šis atskyrimas paremtas Europos Sąjungos ir Europos ekonominės erdvės teritorijoje įsikūrusiems nacionaliniams subjektams suteikta paslaugų teikimo laisve, kuri suponuoja darbdavių teisę paslaugų teikimo tikslu į kitas valstybes siųsti savo darbuotojus, garantuojant jiems Direktyvoje 96/71/EB įtvirtintus apsaugos standartus. Kadangi šiame darbe siekiama atskleisti būtent užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimą, toliau bus analizuojamos tik komandiruotės į užsienį teikti paslaugų ir joms priskiriamų subjektų teisinis statusas.

⁶ Angl. *business trip*.

2. UŽSIENYJE DIRBANČIO KOMANDIRUOTO DARBUOTOJO TEISINIS STATUSAS

Išsiaiškinus komandiruotės sampratą, rūšis bei šiam darbui aktualius į užsienį komandiruojamus subjektus, šioje dalyje bus siekiama analizuoti komandiravimui taikytiną teisę, atskleisti užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų sampratą bei darbuotojų, atliekančių ypatingo pobūdžio darbą, komandiravimui taikytino teisinio reguliavimo ypatumus.

2.1. Taikytinos teisės nustatymas

Siunčiant darbuotojus atlikti savo darbo funkcijų į užsienį, iškyla jų santykiams taikytinos teisės klausimas. Direktyva 96/71/EB darbo santykiams taikytinos teisės klausimų nereguliuoja, todėl šiuo atžvilgiu būtina atkreipti dėmesį į individualioms darbo sutartims taikytinos teisės pagrindus. Pagrindines sutartims taikytinos teisės taisykles numato 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (toliau – Roma I), pakeitęs 1980 m. birželio 19 d. Konvenciją dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės.

Romos I 8 str. 1 d. numato, kad individualiai darbo sutarčiai taikoma šalių pasirinkta teisė. Tačiau toks teisės pasirinkimas negali atimti iš darbuotojo apsaugos, kurią jam teikia nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti susitarimu pagal teisę, kuri būtų taikoma nesant šalių pasirinkimo. Pasirinkimo nesant turėtų būti vadovaujama kolizinėmis teisės normomis – *lex loci laboris* (valstybės, kurioje arba iš kurios darbuotojas įprastai atlieka darbą, teisė), *lex loci delegationis* (valstybės, kurioje yra darbuotoją įdarbinusio verslo vieta, teisė) arba jei sutartis glaudžiau susijusi su kita valstybe, pasirenkama labiausiai su darbo santykiais susijusios valstybės teisė (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas..., 2008).

Romos I preambulės 34 p. numato, kad: „Taisyklė dėl individualios darbo sutarties neturėtų daryti poveikio valstybės, į kurią komandiruotas darbuotojas, viršenybę turinčioms privalomoms nuostatomis, kaip numatyta 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“. Greta to svarbu paminėti, kas Romos I kontekste laikoma viršenybę turinčiomis privalomomis nuostatomis. Romos I 9 str. 1 dalyje nurodoma, kad viršenybę turinčios privalomos nuostatos yra tos, kurių laikymąsi valstybė laiko itin svarbiu jos viešųjų interesų

apsaugai tiek, kad jos taikomos visais atvejais, kuriuos jos apima, neatsižvelgiant į pagal Roma I sutarčiai taikytiną teisę. Todėl galima daryti išvadą, kad nepaisant to, kokia teisė būtų pasirinkta individualiai darbo sutarčiai, ji ne tik turi neatimti iš darbuotojo apsaugos, kurią jam garantuotų teisė, taikytina nesant šalių pasirinkimo, bet ir nedaryti poveikio valstybės, į kurią darbuotojas komandiruojamas, viršenybę turinčioms privalomoms nuostatomis.

Tačiau čia iškyla problema, kadangi kiekvienai valstybei galint skirtingai traktuoti viršenybę turinčias privalomas nuostatas galėtų būti iškreiptas bendras minimalių ir imperatyvių darbo teisės sąlygų režimas Europos Sąjungoje (Petrylaitė, D. et al, 2008, p. 228). Visgi, Direktyvos 96/71/EB preambulės 13 p. numato, kad siekiant nustatyti pagrindines minimalią apsaugą užtikrinančias privalomas teisės normas į Europos Sąjungai ar Europos ekonominės erdvei priklausančią valstybę komandiruojamiems darbuotojams, būtina derinti valstybių įstatymus. Todėl, nepaisant individualios darbo sutarties šalių pasirinktos ar parinktos valstybės teisės, tam tikri minimalūs standartai įtvirtinti Direktyvoje 96/71/EB, nuo kurių nukrypti negalima komandiruojant darbuotojus Europos Sąjungoje bei Europos ekonominėje erdvėje, privalo būti paisomi. Tačiau, kadangi tai tiesiogiai nėra įvardijama Direktyvos 96/71/EB tekste, o tik jos preambulėje, reiškia, kad negalima atmesti ir kitų imperatyvių teisės normų taikymo darbo santykyje, nepaisant pagal Roma I šalių pasirinktą ar parinktą teisę (Petrylaitė, D. et al, 2008, p. 228).

Vertinant komandiravimo institutui taikytiną teisę, reikia analizuoti ir Darbo kodekse įtvirtintas teisės taikymo taisykles. Darbo kodekso 9 str. 1 d. numatyta, kad komandiruotei į užsienį Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja tos užsienio valstybės, į kurią darbuotojas siunčiama laikinai dirbti, imperatyvios nuostatos. Darbo kodekso 9 str. 3 d. taip pat patikslina, kas laikoma imperatyviomis nuostatomis: „Imperatyviomis nuostatomis yra 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“. Tad, iš esmės, Darbo kodekso 9 str. 1 d. perkelia Direktyvos 96/71/EB nuostatas, pagal kurias užsienyje komandiruotiems darbuotojams turi būti taikomos valstybės, į kurią darbuotojas komandiruojamas, teisės normos. Tai, kad į užsienį komandiruojamiems darbuotojams ir toliau taikomos Lietuvos Respublikos teisės normos neturėtų stebinti, kadangi preziumuojama, kad tokie darbuotojai yra nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, kurie nuolat dirba Lietuvoje, todėl savaime pats komandiruotės į užsienį faktas neturėtų lemti bendrųjų jiems taikomų taisyklių pakeitimo (Davulis, 2018, p. 48). Tačiau,

Lietuvos Respublikos teisės normos komandiruojuojant darbuotojus į užsienį nėra taikomos pilna apimtimi, o tik tiek, kiek jų nereglamentuoja valstybės, į kurią komandiruojuojamas darbuotojas, imperatyvios nuostatos. Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį, kad Direktyvos 96/71/EB 3 str. 7 d. numatyta, jog direktyvos nuostatos netrukdo komandiruojujamiems darbuotojams taikyti palankesnių darbo sutarties sąlygų, todėl šiuo pagrindu Lietuvos Respublikos darbo teisės normos taip pat gali būti taikomos.

Apibendrinus, užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams taikoma valstybės, į kurią jie komandiruojujami atlikti darbo funkcijų, teisė, išskyrus atvejus, kai darbo teisės normos nėra reglamentuojamos šios valstybės imperatyviomis nuostatomis arba darbo santykių šalių pasirinkta ar parinkta teisė numato palankesnes sąlygas komandiruotiems darbuotojams.

2.2. Užsienyje dirbančio komandiruojuoto darbuotojo samprata

Remiantis pirmoje šio darbo dalyje atlikta komandiruotės sampratos ir rūšių analize, galima būtų apibendrinti, kad užsienyje dirbančiais komandiruotais darbuotojais yra laikomi laikinai kitos valstybės, nei tos, kurioje yra jų nuolatinė darbo vieta, teritorijoje savo darbo funkcijas atliekantys darbuotojai, kurių minimalius teisinės apsaugos standartus užtikrina Direktyvos 96/71/EB nuostatos. Vis dėlto, detalesnė teisės aktų analizė atskleidžia, kad egzistuoja tam tikros išimtys, kurios riboja darbuotojų pripažinimą užsienyje dirbančiais komandiruotais darbuotojais.

Nors vertinant lingvistiškai Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje yra išimtinai siejama su paslaugų teikimu, ji tuo neapsiriboja. Pagal Direktyvos 96/71/EB 1 str. 1 ir 3 d., jos nuostatos taikomos Europos Sąjungoje bei Europos ekonominėje erdvėje įsikūrusioms įmonėms, kurios pagal tarpvalstybinio paslaugų teikimo sistemą komandiruoja darbuotojus į kitos Europos Sąjungai ar Europos ekonominei erdvei priklausančios valstybės teritoriją ir imasi vienos iš šių tarpvalstybinių priemonių: 1) duoda nurodymus darbuotojams, vadovaudamosi sutartimi, sudaryta tarp darbuotojus komandiruojuojančios įmonės ir priimančios šalies, kuriai bus teikiamos paslaugos, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojuojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais; arba 2) komandiruoja darbuotojus į įstaigą arba grupės valdomą įmonę, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojuojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais; arba 3) kaip laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra paskiria darbuotoją laikinai dirbti įmonei laikinojo darbo naudotojai, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas

saistomi darbo santykiais. Kitaip tariant, pagal Direktyvos 96/71/EB nuostatas darbuotojai yra komandiruojami ne tik paslaugų teikimui (subrangai), bet ir laikinai perkelti į jmonės viduje ar paskiriant laikinai dirbti pas laikinojo darbo naudotoją.

Vis dėlto, nepaisant atitikties Direktyvoje 96/71/EB įtvirtintai komandiruotės sąvokai ir komandiravimo taikymui subrangos, perkėlimo įmonės viduje ir laikinojo įdarbinimo pas laikinojo darbo naudotoją atvejais, egzistuoja tam tikros išimtys, kurios gali nulemti komandiravimo nebuvimą Direktyvos 96/71/EB kontekste. Pagal Direktyvos 2014/67/ES preambulės 7 p., šia direktyva siekiama pagerinti komandiravimo sąvokos įgyvendinimą ir stebėseną, palengvinti jos elementų aiškinimą su tikslu užkirsti kelią įmonių bandymams apeiti Direktyvos 96/71/EB taikytinas taisykles ir jomis piktnaudžiauti, neteisėtai arba nesąžiningai naudotis joms nustatyta laisve teikti paslaugas. Šiuo pagrindu Direktyvos 2014/67/ES 4 str. 3 d. buvo įtvirtinti elementai, leidžiantys nustatyti darbuotojo buvimą komandiruotu darbuotoju: 1) faktas, kad darbas atliekamas ribotą laikotarpį kitoje valstybėje narėje; 2) diena, kurią prasideda komandiravimas; 3) faktas, kad darbuotojas komandiruojamas į kitą valstybę narę nei ta, kurioje jis paprastai atlieka savo darbą pagal Roma I ir (arba) Romos konvenciją; 4) faktas, kad komandiruotas darbuotojas, užbaigęs darbą arba suteikęs paslaugas, grįžta dirbti į valstybę narę, iš kurios jis buvo komandiruotas; 5) veiklos pobūdis; 6) faktas, kad darbdavys pasirūpina komandiruoto darbuotojo kelione, aprūpina jį maitinimu ar apgyvendinimu arba kompensuoja šias išlaidas; 7) faktas, kad egzistuoja ankstesni laikotarpiai, kurių metu pareigas ėjo tas pats arba kitas komandiruotas darbuotojas. Pagal to paties straipsnio 4 d. tai, kad nėra tenkinami vienas ar daugiau nurodytų elementų, automatiškai nereiškia, kad darbuotojas nebus laikomas komandiruotu ir kiekvienu atskiru atveju vertinimas gali skirtis, tačiau tai suponuoja papildomus reikalavimus pripažįstant darbuotoją dirbančiu komandiruotu darbuotoju, galinčiu pasinaudoti Direktyvos 96/71/EB suteikiamomis garantijomis.

Kalbant apie užsienyje dirbančius komandiruotus darbuotojus taip pat svarbu analizuoti jų pareigų atlikimo laikiną pobūdį. Kaip aptarta, komandiruotės savo esme yra laikino pobūdžio ir tam tikrais atvejais gali būti ribojamos konkrečiais terminais, tačiau kyla klausimas ar bet koki laikotarpį komandiruojami darbuotojai gali būti laikomi „dirbančiais“ komandiruotais darbuotojais. Įsigaliojus Direktyvai 2018/957/ES, Direktyvos 96/71/EB 3 str. 1 d. buvo įtvirtintos ilgalaikės ir trumpalaikės komandiruotos atribojančios nuostatos, kurios atitinkamai perkeltos ir į Darbo kodekso 108 str. 4 ir 5 d., reglamentuojančias užsienio darbdavių darbuotojų, komandiruotų į Lietuvos Respubliką, darbo sąlygas. Šiose nuostatose numatyta, kad ilgalaikės komandiruotės yra tokios, kurių

trukmė yra ilgesnė nei 12 mėnesių, o tam tikrais atvejais šis terminas gali būti pratęstas dar 6 mėnesiais, pateikus motyvuotą prašymą valstybės, į kurią darbuotojas komandiruojamas, įgaliotai institucijai. Pagal Direktyvos 2018/957/ES preambulės 9 p., kadangi komandiravimas pagal savo pobūdį yra laikinas, ilgesnių nei 12 mėnesių trukmės komandiruočių atveju, priimančiosios valstybės turėtų užtikrinti, kad į jų teritoriją darbuotojus komandiruojančios įmonės garantuotų tiems darbuotojams papildomus apsaugos standartus (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2018). Remiantis tuo, galima teigti, kad Direktyvoje 96/71/EB nustatyti komandiruotės terminai savaime nereiškia, kad ilgesnė nei 12 (tam tikrai atvejais 18) mėnesių trukmės komandiruotė nėra galima, tačiau atlieka ilgesnį laiko tarpą komandiruotų darbuotojų apsauginę funkciją. Čia galima įžvelgti tam tikrą problematiką, kadangi visiems iki 12 mėnesių, o išimtiniais atvejais iki 18 mėnesių, komandiruojamiems darbuotojams yra taikomi tokio pat lygio minimalūs apsaugos standartai. Tai reiškia, kad net ir vieną darbo dieną (pamainą) į užsienį teikti paslaugų komandiruotiems darbuotojams darbdaviai turi pareigą užtikrinti minimalių apsaugos standartų pagal Direktyvą 96/71/EB taikymą. Grįžtant prie užsienyje dirbančio komandiruoto darbuotojo sampratos, taip pat remiantis lingvistiniu aiškinimo metodu, abejotina ar šiems subjektams būtų tikslinga priskirti į itin trumpos trukmės komandiruotes savo darbo funkcijų atlikti išsiųstus darbuotojus. Problemos sprendimą čia galimai siūlo Direktyvos 96/71/EB 3 str. 2-5 d., kuriose nurodoma, jog tais atvejais, kai komandiruotė trunka ne ilgiau kaip mėnesį, kai komandiruotės metu atlikti darbai yra nedideli⁷, arba, kai komandiruotė trunka ne ilgiau kaip 8 dienas ir darbuotojai komandiruojami atlikti pirminio gaminių surinkimo ir (arba) instaliavimo (išskyrus statybos darbus), darbdaviams, komandiruojamiems darbuotojus, gali būti sudaromos išlygos netaikyti Direktyvos 96/71/EB nuostatų dėl darbo užmokesčio arba minimalių mokamų metinių atostogų trukmės. Vis dėlto, šios nuostatos, išskyrus atvejus, kai komandiruotė trunka ne ilgiau kaip 8 dienas ir darbuotojai komandiruojami atlikti pirminio gaminių surinkimo ir (arba) instaliavimo, tėra išimtys, kurios gali būti taikomos tik esant valstybės narės sprendimui ir lemia tik dalies minimalių komandiruotų darbuotojų apsaugos standartų netaikymo galimybę. Tačiau manytina, kad vienodo lygio apsaugos standartų taikymas visiems iki 12 arba 18 mėnesių komandiruojamiems darbuotojams nėra tikslingas, sukeltis itin didelę našta darbdaviams užtikrinant minimalius apsaugos standartus savo darbuotojams, siunčiamiems į itin ribotos trukmės komandiruotes.

⁷ Pagal Direktyvos 96/71/EB 3 str. 5 d. valstybės narės nustato kriterijus, kuriuos turi atitikti atliktinas darbas, kad jis būtų laikomas "nedideliu".

Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad Direktyva 96/71/EB nurodo tam tikrus darbuotojų komandiravimo apribojimus, pavyzdžiui jos 1 str. 2 d. numatyta, kad direktyva nėra taikoma prekybinės laivininkystės įmonių personalui, dirbančiam jūroje. Toks sprendimas buvo priimtas todėl, nes buvo laikomasi nuomonės, kad šis teisės aktas neatitinka jūrų sektoriaus ypatumų (Komisijos komunikatas – Darbuotojų komandiravimo paslaugų..., 2006). Čia kyla klausimas dėl kituose išskirtiniais požymiais pasižyminčiuose sektoriuose dirbančių darbuotojų teisinio statuso komandiruočių atvejais. Direktyvos priėmimo procese buvo svarstomas jos taikymo kelių transporto sektoriuje dirbantiems darbuotojams klausimas (Bercusson, 2000, cituoja Usonis, 2007, p. 25). Tačiau tokia išimtis į Direktyvą 96/71/EB nebuvo perkelta, o vertinant komandirauto darbuotojo sąvoką įtvirtintą Direktyvos 96/71/EB 2 str., panašu, kad kelių transporto sektoriaus darbuotojai jai priskiriami. Kita vertus, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra išaiškinęs, kad tolimųjų reisų vairuotojų darbas negali būti kvalifikuojamas kaip komandiravimas, jeigu darbo sutartyje sulygta dėl kilnojamojo pobūdžio darbo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Nors toks požiūris gali būti sutinkamas ir darbo teisės doktrinoje (Petrylaitė, D., Usonis, 2022, p. 32), manytina, kad jis savo aktualumą praras 2023 m. birželio 1 d. Darbo kodekse panaikinus kilnojamojo pobūdžio darbo ir komandiruočių atribojimo problematiką dažnai kėlusias kompensacijas už kilnojamojo pobūdžio darbą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14..., 2022). Svarbu paminėti ir tai, kad 2020 m. liepos 15 d. įsigaliojo 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 (toliau – Direktyva 2020/1057/ES), kuria buvo nustatytos specialiai kelių transporto sektoriuje dirbantiems komandiruojamiems darbuotojams skirtos taisyklės, kuriomis atsižvelgiama į šio sektoriaus ypatumus ir numatoma vairuotojų socialinės apsaugos ir vežėjų laisvės teikti tarpvalstybines paslaugas pusiausvyra (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2020). Vertinant visa tai, kelių transporto sektoriaus darbuotojai turi būti priskiriami užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams, kuriems taikomos ne tik Direktyvos 96/71/EB, bet ir jų sektoriui specialiai pritaikytos Direktyvos 2020/1057/ES, nuostatos. Tuo tarpu, kadangi jūrų sektoriuje dirbančių darbuotojų atžvilgiu Direktyvos 96/71/EB nuostatos nėra taikomos tik dėl jūrų sektoriaus ypatumų, manytina, kad kaip ir kelių transporto vairuotojų atveju, negalima atmesti galimybės, jog jūreiviai gali būti priskiriami užsienyje dirbantiems komandiruotiems

darbuotojams, tačiau jiems turi būti taikomos kitos, jų sektoriui specialiai nustatytos taisyklės.

Vis dėlto, svarbu pabrėžti, kad ne visi kelių transporto sektoriuje dirbantys darbuotojai gali patekti į užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų sąvoką. Pagal Direktyvos 2020/1057/ES 1 str. 3 ir 4 d., vairuotojas, vykdamas dvišales vežimo operacijas arba dvišales keleivių vežimo operacijas, nelaikomas komandiruočiu Direktyvos 96/71/EB prasme. Taip pat, pagal 1 str. 5 d., vairuotojas nelaikomas komandiruočiu Direktyvos 96/71/EB prasme, jeigu vykdo tranzitinį vežimą, t. y. kerta tranzitu valstybės narės teritoriją nepakraudamas ar neiškraudamas krovinių ir neįlaipindamas ar neišlaipindamas keleivių. Bendrai tariant, kadangi vairuotojas neteikia paslaugų kitoje valstybėje narėje esančiai įmonei, neturi ryšio su valstybe, per kurią važiuoja tranzitu, jis nepatenka į Direktyvos 96/71/EB 1 str. 3 d. nurodytą komandiruočio darbuotojo apibrėžtį ir negali būti laikomas užsienyje dirbančiu komandiruočiu darbuotoju (Petrylaitė, D., Usonis, 2022, p. 36). Šiuo atžvilgiu iškyla taikytinos teisės klausimas. Manytina, kad tiems darbuotojams, kurie nepatenka į Direktyvos 96/71/EB taikymo sritį, turi būti taikytina ta teisė, dėl kurios susitarta darbo sutartyje (Petrylaitė, D., Usonis, 2022, p. 36).

Apibendrinus, užsienyje dirbančiais komandiruotais darbuotojais yra laikomi laikinai kitos valstybės, nei tos, kurioje yra jų nuolatinė darbo vieta, teritorijoje savo darbo funkcijas atliekantys darbuotojai, kurių minimalius teisinės apsaugos standartus nustato paslaugų teikimo laisvės pagrindu priimta Direktyva 96/71/EB. Siekiant išvengti darbdavių piktnaudžiavimo paslaugų teikimo laisve, pagal papildomus Direktyvoje 2014/67/ES nustatytus kriterijus, darbuotojai siunčiami atlikti savo darbo funkcijų užsienyje ne visais atvejais yra laikomi užsienyje komandiruotais darbuotojais. Be to, nors tiek trumpalaikėse, tiek ilgalaikėse komandiruotėse esantys darbuotojai yra laikomi užsienyje dirbančiais komandiruotais darbuotojais, manytina, kad itin ribotos trukmės komandiruotėse esančių darbuotojų nereikėtų tapatinti su užsienyje dirbančiais komandiruotais darbuotojais, kadangi tai sukeltų itin didelę našą juos komandiruojantiems darbdaviams. Galiausiai, išskirtiniuose sektoriuose dirbantys komandiruoti darbuotojai, kaip antai jūreiviai ir kelių transporto vairuotojai, nors ir dėl sektoriaus ypatumų ne visada patenka į Direktyvos 96/71/EB taikymo sritį ir jų komandiravimui gali būti taikomi kiti teisės aktai, taip pat gali būti priskiriami užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams.

3. UŽSIENYJE DIRBANČIO KOMANDIRUOTO DARBUOTOJO DARBO APMOKĖJIMO TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI

Išsiaiškinus užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų sampratą bei jų teisinį statusą reguliuojančias teisės normas, toliau darbe bus analizuojama viena svarbiausių jų darbo sąlygų – darbo apmokėjimas. Ši analizė bus suskirstyta į darbo apmokėjimo dalis ir kiekvienos dalies atžvilgiu bus siekiama atskleisti jos nustatymą, teisinį reguliavimą bei kitus ypatumus analizuojant ne tik Europos Sąjungos teisės normas, tačiau ir Lietuvos Respublikos, Vokietijos Federacinės Respublikos bei Belgijos Karalystės nacionalinės teisės normas bei aktualią teismų praktiką.

3.1. Darbo užmokestis

Minimalūs užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų teisinės apsaugos standartai yra įtvirtinami Direktyvos 96/71/EB 3 str. Pagal Direktyvos 96/71/EB 3 str., komandiruojamiems darbuotojams turi būti užtikrintos valstybės, į kurią darbuotojas yra komandiruojamas, įstatymuose ir kituose teisės aktuose arba visuotinai taikomose kolektyvinėse sutartyse ar arbitražo sprendimuose įtvirtintos minimalią apsaugą užtikrinančios normos dėl darbo sąlygų, *inter alia*, susijusios su maksimaliu darbo ir minimaliu poilsio laiku, darbo užmokesčiu, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas, darbuotojų darbo saugos, sveikatos, higienos sąlygomis, minimalia mokamų metinių atostogų trukme, komandiruočių pinigų ar išlaidų kompensavimu. Turbūt nebūtų klaidinga teigti, kad viena esminių šios direktyvos darbuotojams garantuojamų darbo sąlygų yra darbo užmokestis.

Iki Direktyvos 2018/957/ES įsigaliojimo, pagal Direktyvos 96/71/EB 3 str. 1 d. c p. komandiruotam darbuotojui turėjo būti užtikrintas minimalus darbo užmokestis, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas. Priėmus Direktyvą 2018/957/ES, minimalūs standartai dėl komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio pasikeitė, ir nuo šiol komandiruojamiems darbuotojams privalo būti užtikrintas ne minimalus darbo užmokestis, o toks darbo užmokestis, kuris apimtų visas valstybėje, į kurią dirbti komandiruojamas darbuotojas, nustatytas darbo užmokesčio dalis, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas. Viena išimtis – šis principas netaikomas papildomų profesinių pensijų sistemoms. Šiuos pakeitimus lėmė „minimalaus darbo užmokesčio“ sąvokos aiškinimo sunkumai tarp valstybių narių, dėl kurių atsirado dideli darbo užmokesčio skirtumai tarp vietinių ir komandiruočių darbuotojų, įmonių konkurencijos iškraipymai (Komisijos tarnybų darbinis

dokumentas poveikio vertinimo..., 2016). Kitaip tariant, komandiruoatų darbuotojų darbo užmokesčio nustatymui buvo pradėtas naudoti vienodų sąlygų taikymo principas, t. y. komandiruojamiems darbuotojams mokamas darbo užmokestis turi būti pagrįstas tomis pačiomis privalomomis normomis kaip tos, kurios taikomos priimančiojoje valstybėje narėje įsteigtų įmonių darbuotojams (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. gruodžio 8 d. sprendimas). Šiuo atžvilgiu primintina tai, kad pagal Direktyvos 96/71/EB preambulės 13 p., siekiant Direktyvoje 96/71/EB nustatyti minimalius komandiruoatų darbuotojų teisinės apsaugos standartus, būtina derinti valstybių narių įstatymus. Tačiau, remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, Direktyva 96/71/EB nesuderino minimalią darbuotojų apsaugą užtikrinančių imperatyvių teisės normų materialinio turinio. Jis turi būti nustatomas kiekvienos valstybės narės, jai laikantis bendrųjų Europos Sąjungos principų ir Europos Bendrijos steigimo sutarties (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. lapkričio 7 d. sprendimas). Todėl, nustatant komandiruoato darbuotojo darbo užmokestį turi būti taikomos visos darbo užmokesčio dalys, nustatytos priimančios valstybės įstatymuose ir kituose teisės aktuose arba visuotinai taikomose kolektyvinėse sutartyse ar arbitražo sprendimuose. O jei pastarieji nenustato darbo užmokesčio dalių, darbuotojui turi būti taikomas tos valstybės minimalus darbo užmokestis (jei toks yra) (Petrylaitė, D., Usonis, 2022, p. 35).

Svarbu atkreipti dėmesį į Direktyvos 96/71/EB 3 str. 7 d., kuri įtvirtina, jog nepaisant to, koks darbo užmokestis būtų nustatytas komandiruoatam darbuotojui vadovaujantis šios direktyvos nuostatomis, jei valstybėje, kurios teisė yra taikoma komandiruoajamo darbuotojo darbo sutarčiai, numatomos darbuotojui palankesnės sąlygos – turi būti taikomos palankesnės sąlygos. Vis dėlto, ši nuostata negali būti aiškinama kaip leidžianti valstybėms narėms teikti paslaugas tik su sąlyga, kad bus laikomasi darbo sąlygų, kurios viršija privalomas minimalios apsaugos taisykles (Schlachter, 2014, p. 183). Tad, darbdavys bet kokių atveju yra įpareigotas nustatyti, kokį darbo užmokestį jo komandiruoajamam darbuotojui garantuoja valstybės, į kurią jis siunčia darbuotoją, teisė ir atitinkamai nuspręsti, pagal kurios valstybės teisę sąlygos darbuotojui yra palankesnės ir turėtų būti taikomos. Darbdavys lygindamas komandiruoajamam darbuotojui mokamą darbo užmokestį ir darbuotojui pagal priimančios valstybės teisę priklausantį darbo užmokestį, kaip numatyta Direktyvos 2018/957/ES preambulės 18 p., turi atsižvelgti į bendrą darbo užmokesčio sumą, o ne atskiras darbo užmokesčio dalis, kurios tapo privalomos, kaip numatyta šioje direktyvoje. Šiuo atžvilgiu darbdaviams gali kilti klausimas ar darbo užmokestis turėtų būti nustatomas kaip bruto (prieš mokesčių išskaitymą) ar neto (po

mokesčių išskaitymo). Direktyva 96/71/EB šiuo atžvilgiu atsakymo nepateikia, o nagrinėjant skirtingus šaltinius galima sutikti įvairių nuomonių. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje pateikė išaiškinimus, kad nustatant komandiruojamam darbuotojui mokėtiną darbo užmokestį svarbu įvertinti jo neto dydį, tačiau tai nereiškia, kad užsienio institucijos, aiškindamos tą patį atvejį, laikysis to paties principo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. sprendimas civilinėje byloje, cituota Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., 2021, p. 134). Kituose šaltiniuose teigiama, kad siekiant nustatyti, kokia suma turi būti mokama komandiruojamam darbuotojui, palyginimas tarp faktiškai darbuotojui išmokėtos sumos ir pagal priimančiosios valstybės narės taisykles mokėtinos sumos turi būti grindžiamas bruto atlyginimu (Darbuotojų komandiravimo praktinis vadovas, 2019). Šiuo atžvilgiu tikriausiai reikėtų vadovautis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, kurioje aiškinant minimalaus darbo užmokesčio nustatymo taisyklės Direktyvos 96/71/EB kontekste, teismas pažymėjo, kad turi būti atsižvelgiama būtent į bruto darbo užmokesčio dydį (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2005 m. balandžio 14 d. sprendimas). Pripažintina, kad vieno atsakymo nebuvimas darbo santykių šalims gali sukurti teisinį neaiškumą ir vertinant tai, kad būtent darbdavys turi tarpusavyje lyginti darbo užmokesčio dydžius ir priimti galutinį sprendimą, tikėtina, kad dėl valstybėse vyraujančių su darbo apmokėjimu susijusių mokesčių skirtumų tai gali lemti darbdavio piktnaudžiavimą priimant jam palankesnius sprendimus. Manytina, kad šiuo atveju turėtų būti remiamasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nuomone, tačiau siekiant išvengti teisinio neaiškumo tokia taisyklė turėtų būti įtvirtinama teisės aktų pagrindu.

Pažymėtina, kad laikiniems darbuotojams, komandiruojamiems pagal Direktyvos 96/71/EB 1 str. 3 d. c p., darbo sąlygų nustatymas turi tam tikrų ypatumų. Šiems darbuotojams be minėtos direktyvos taip pat aktuali 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau – Direktyva 2008/104/EB), kurios 5 str. 1 d. įtvirtinamas vienodo požiūrio principas: „Laikinių darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti“ (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2008). Šis principas atitinkamai perkeltas ir į Direktyvą 2018/957/ES, kas reiškia, jog komandiravimo atveju laikinasis darbuotojas turi gauti tokį darbo užmokestį, kokį jis gautų, jei būtų įdarbintas pas laikinojo darbo naudotoją, išskyrus Direktyvos 2008/104/EB 5 str. 2 ir 3 d. numatytus atvejus – kai laikinasis darbuotojas, pasirašęs neterminuotą darbo sutartį, tarp paskyrimų gauna darbo užmokestį arba jam

taikoma kolektyvinė sutartis, kurioje nustatytos kitokios darbo sąlygos nei Direktyvoje 2008/104/EB. Tai reiškia, kad įprastiems komandiruojamiems darbuotojams darbo užmokestį turi sudaryti visos valstybėje, į kurią darbuotojas komandiruojamas, nustatytos darbo užmokesčio dalys, o laikinieji darbuotojai turi būti mokamas toks darbo užmokestis, kokį jie gautų, jei būtų įdarbinti pas laikinojo darbo naudotoją užsienio valstybėje.

Kaip minėta, tais atvejais, kai darbuotojas yra siunčiamas į ilgalaikes, t. y. 12 ar 18 mėnesių trukmę viršijančias, komandiruotes, jam pagal Direktyvos 2018/957/ES nuostatas turi būti taikomos visos įstatymais ir kitais teisės aktais ir (arba) visuotinai taikomomis kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais priimančioje valstybėje nustatytos darbo sąlygos, išskyrus darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo procedūros formalumus ir sąlygas, įskaitant nekonkuravimo sąlygas, bei papildomų profesinių pensijų sistemas. Tai reiškia, kad darbuotojo komandiravimui tapus ilgalaikiu, darbdavys turi pareigą perskaičiuoti darbuotojui mokėtiną darbo užmokestį, kadangi, nors ir remiantis vienodo požiūrio principu komandiruojamiems darbuotojams turi būti užtikrintos visos darbo užmokesčio dalys mokėtinose valstybėse, į kurią komandiruojamas darbuotojas, tai nereiškia, kad komandiruotas darbuotojas turės teisę į tokio pačio dydžio darbo užmokestį kaip vietiniai darbuotojai. Reikia pabrėžti, jog pagal Direktyvos 2018/957/ES nuostatas, vieną komandiruotą darbuotoją pakeitus kitu tai pačiai darbo funkcijai atlikti, šių darbuotojų komandiruočių terminai yra sumuojami, siekiant užtikrinti, kad tokiais pakeitimais nebūtų siekiama apeiti Direktyvos 96/71/EB taisyklių. Šiuo atžvilgiu, nors ir tai tiesiogiai direktyvoje neįtvirtinama, manytina, jog vieno darbuotojo komandiruočių terminai taip pat turėtų būti sumuojami tuo pačiu tikslu.

Be to, primintina, kad valstybės narės turi teisę netaikyti Direktyvoje 96/71/EB nustatytų darbo užmokesčio standartų komandiruojamiems darbuotojams, kurių komandiruočių trukma ne ilgiau kaip mėnesį ir kai komandiruočių metu atlikti darbai yra nedideli. Kai komandiruočių trukma ne ilgiau kaip 8 dienas ir darbuotojai komandiruojami atlikti pirminio gaminių surinkimo ir (arba) instaliavimo (išskyrus statybos darbus), visais atvejais darbuotojams nėra užtikrinami Direktyvoje 96/71/EB garantuojami darbuotojų teisinės apsaugos standartai, susiję su jų darbo užmokesčiu.

Išsiaiškinus, kokį darbo užmokestį užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams garantuoja Direktyva 96/71/EB, reikia paanalizuoti, ar darbo užmokestis skiriasi anksčiau išskirtiems jūrų ir kelių transporto sektoriuose dirbantiems darbuotojams. Pirmiausia, kadangi prekybinės laivininkystės įmonių personalui, dirbančiam jūroje,

Direktyvos 96/71/EB nuostatos nėra taikomos, o joks atskiras teisės aktas jų komandiravimo taisyklių nenustato, kyla klausimas, koks darbo užmokestis turi būti mokamas jų komandiruočių metu. Čia atsakymas kyla iš anksčiau nagrinėto teisės taikymo, kadangi pagal Direktyvos 2014/67/ES preambulės 11 p., kai nėra tikro komandiravimo, įstatymų kolizijos atveju atsižvelgiama į Roma I arba į Romos konvencijos nuostatas, kuriomis siekiama užtikrinti, kad darbuotojai neturėtų netekti apsaugos, kurią jiems suteikia nuostatos, nuo kurių negali būti nukrypstama susitarimu arba nuo kurių gali būti nukrypstama tik jų naudai. Tais atvejais, kai darbo santykiui taikomos Lietuvos Respublikos darbo teisės normos, į Direktyvos 96/71/EB taikymo sritį nepatenkantiems komandiruotiems darbuotojams turi būti taikomos valstybės, į kurią komandiruojamas darbuotojas, imperatyvios nuostatos, o kiek jos nereguliuoja darbo santykių, turi būti taikomos Lietuvos Respublikos darbo teisės normos. Čia taip pat svarbu paminėti, kad pagal Direktyvos 96/71/EB 1 str. 4 d. nustatyta, kad ne Europos Sąjungoje ir Europos ekonominėje erdvėje įsisteigusioms įmonėms negali būti taikomos palankesnės sąlygos nei tos, kurios taikomos jų teritorijoje įsisteigusioms įmonėms. Tai reiškia, kad šiems darbuotojams turi būti mokamas darbo užmokestis pagal priimančios valstybės teisės normas, nesudarant palankesnių sąlygų, dėl kurių ne valstybėse narėse esantys subjektai įgytų konkurencinį pranašumą dėl pigesnės darbo jėgos.

Kalbant apie transporto sektoriaus darbuotojus, reikia analizuoti ir kelių transporto darbuotojų, komandiruojamų dirbti į užsienį, darbo užmokesčio ypatumus. Tais atvejais, kai kelių transporto vairuotojai nepatenka į Direktyvos 96/71/EB taikymo sritį, manytina, kad jiems turėtų būti taikomos tapačios taisyklės, kaip ir prekybinės laivininkystės įmonių personalui, dirbančiam jūroje. Tačiau, kai vairuotojas vykdo tranzitinį vežimą, turėtų būti taikytina ta teisė, dėl kurios susitarta darbo sutartyje su darbdaviu (Petrylaitė, D., 2022, p. 36). Kitais atvejais, kai kelių transporto darbuotojai patenka į Direktyvos 96/71/EB taikymo sritį, jiems turėtų būti taikomos tokios pačios darbo užmokesčio taisyklės, kaip ir kitiems užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams.

Kad būtų galima geriau suprasti Direktyvos 96/71/EB 3 str. 1 d. c p. taikymą praktikoje, reikia paanalizuoti Europos Sąjungos valstybių narių nacionalines teisės normas. Pagal 2022 m. Europos Komisijos statistiką, daugiausiai darbuotojų iš Lietuvos Respublikos yra komandiruojami dirbti į Vokietijos Federacinę Respubliką, Švedijos Karalystę, Norvegijos Karalystę, Prancūzijos Respubliką, Nyderlandų Karalystę, Belgijos Karalystę ir Suomijos Respubliką, o kalbant apie sektorius - į statybų sektorių (Posting of workers: report on..., 2021; Posting of workers: report on..., 2022). Kaip nurodyta

Direktyvos 2014/67/ES 5 str. 2 d. a p., valstybės turi pareigą bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje ir kitomis tinkamomis priemonėmis aiškiai, išsamiai, patogiu ir prieinamu formatu nurodyti, kokias darbo sutarties sąlygas ir (arba) nacionalinių ir (arba) regioninių teisės aktų dalis turi taikyti darbdaviai į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams. Pavyzdžiui, remiantis Belgijos Karalystės (toliau – Belgijos) kompetentingos institucijos paskelbta informacija⁸, Belgijoje darbo užmokesčių dydžiai (bruto) yra nustatomi sektorių kolektyvinėse sutartyse, tačiau jei įmonė, iš kurios komandiruojamas darbuotojas, priklauso sektoriui, kuriam nenumatyta joks minimalus darbo užmokesčio dydis, taikomas vidutinis minimalių mėnesinių pajamų dydis, nustatytas tarpprofesiniu lygmeniu. Belgijos statybų sektoriaus kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad darbuotojų darbo užmokestį sudaro: bazinis darbo užmokestis, premijos ir (arba) asignavimai (pavyzdžiui, už lojalumą, blogas oro sąlygas, darbą ne įprastomis dienos valandomis, viršvalandžius ir darbą šeštadieniais) (Joint Committee for construction (JC 124), 2023). Tuo tarpu kelių transporto darbuotojams taikomoje kolektyvinėje sutartyje yra numatoma kiek kitokia darbo užmokesčio sudėtis: bazinis darbo užmokestis, priedai ir (arba) asignavimai (pavyzdžiui, už lojalumą, naktinį darbą, darbą savaitgaliais ir šventinėmis dienomis, viršvalandžius, už ypatingas darbo sąlygas) (Joint Committee for road transport..., 2023). Analizuojant Vokietijos Federacinės Respublikos (toliau – Vokietija) kompetentingos institucijos paskelbtą informaciją⁹ apie komandiruojamiems darbuotojams garantuojamas minimalias darbo sąlygas, pastebima, kad darbo užmokesčio dalių nustatymas kur kas sudėtingesnis nei Belgijoje. Bendrai, pagal Vokietijos teisės aktus, komandiruojamiems darbuotojams yra garantuojamas bent minimalus darbo užmokestis bei viršvalandžių normos, o didesnis darbo užmokestis ir (ar) papildomos darbo užmokesčio dalys yra nustatomos pagal atitinkamam sektoriui taikomus teisės aktus arba kolektyvines sutartis (Posted Workers Act of 20 April 2009; Minimum Wage Act of 11 August 2014). Pavyzdžiui, statybų sektoriuje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams pagal statybų sektoriaus kolektyvinę sutartį turi būti užtikrintos šios darbo užmokesčio dalys: bazinis darbo užmokestis (priklausantis nuo darbuotojo išsilavinimo, įgūdžių, žinių ir atliekamo darbo) bei priedai, priemokos (pavyzdžiui, už nešvarų darbą, darbą aukštyje, didelį darbo krūvį) (Federal framework collective agreement for..., 2018). Pažymėtina, kad

⁸ Belgijos kompetentingos institucijos (The Good Offices Commission) oficiali interneto svetainė. Prieiga per internetą: <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting> [žiūrėta 2023 m. kovo 17 d.].

⁹ Vokietijos kompetentingos institucijos oficiali interneto svetainė. Prieiga per internetą: https://www.zoll.de/EN/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html [žiūrėta 2023 m. kovo 17 d.].

Vokietijoje dėl jos valstybinės federacinės sandaros skirtingose teritorijose komandiruotiems darbuotojams, net ir dirbantiems tame pačiame sektoriuje, taikomos darbo sąlygos gali skirtis, pavyzdžiui, priedas už darbo rezultatus statybų sektoriuje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams nėra mokamas Berlyno teritorijoje komandiruotiems darbuotojams (Federal framework collective agreement for..., 2018). Bendra valstybių nacionalinės teisės analizė rodo, kad darbo užmokesčio nustatymas komandiruojant darbuotojus gali būti itin sudėtingas. Nepaisant to, jog valstybės narės yra įpareigosios skelbti informaciją apie komandiruojamiems darbuotojams privalomas taikyti minimalias darbo sąlygas, priklausomai nuo sektoriaus, darbuotojo darbo pobūdžio, konkrečios valstybės teritorijos, darbuotojui taikomos darbo užmokesčio nustatymo taisyklės ir darbo užmokesčio dalys gali itin skirtis ne tik tarp valstybių, bet ir vienos valstybės teritorijoje, todėl darbdaviams tenka nemenka našta tinkamai įgyvendinti Direktyvoje 96/71/EB įtvirtintus darbuotojų apsaugos standartus.

Taigi, bendra taisyklė yra tokia, jog užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams darbdaviai turi mokėti valstybės, į kurią komandiruojamas darbuotojas, įstatymuose ir kituose teisės aktuose arba visuotinai taikomose kolektyvinėse sutartyse ar arbitražo sprendimuose nustatytą darbo užmokestį, t. y. tokį, kurį sudaro visos priimančioje valstybėje nustatytos darbo užmokesčio dalys. Manytina, kad kai tokių dydžių minėti dokumentai neįtvirtina, komandiruotam darbuotojui turi būti garantuojama bent minimalaus darbo užmokesčio, nustatyto priimančioje valstybėje, norma. Tačiau, kadangi Direktyva 96/71/EB neužkerta kelio komandiruotiems darbuotojams taikyti palankesnes darbo sąlygas nei garantuojamas šios direktyvos pagrindu, darbdaviai turi pareigą palyginti darbo užmokesčio dydžius, kurie priklauso komandiruotam darbuotojui tiek pagal darbo sutarčiai taikytiną teisę, tiek pagal priimančios valstybės teisę, kad galėtų tinkamai nuspręsti, kuris iš jų turėtų būti taikomas. Nors aiškiau ir bendro atsakymo teisės aktuose nėra, manytina, kad turėtų būti lyginami bruto (prieš mokesčių išskaitymą) darbo užmokesčio dydžiai. Tam tikrų darbuotojų atžvilgiu egzistuoja darbo užmokesčio mokėjimo ypatumai, pavyzdžiui, laikiniesiems darbuotojams turi būti mokamas toks darbo užmokestis, kokį jie gautų, jei būtų įdarbinti pas laikinojo darbo naudotoją užsienio šalyje, į ilgalaikes komandiruotes išsiųstiems darbuotojams darbo užmokestis nustatomas pagal visas priimančioje valstybėje taikytinas darbo sąlygas, o į trumpesnes nei 8 dienų komandiruotes pirminio gaminių surinkimo ir (arba) instaliavimo darbams išsiųstiems darbuotojams – toks darbo užmokestis, kokį jie gauna darbo sutarčiai taikytinos teisės pagrindu. Į Direktyvos 96/71/EB taikymo sritį nepatenkantiems jūrų sektoriuje dirbantiems

komandiruotiems darbuotojams ir kelių transporto sektoriuje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams turi būti mokamas pagal priimančios valstybės teisės normas nustatytas darbo užmokestis. Ir galiausiai, vertinant Vokietijos ir Belgijos nacionalinę teisę, galima daryti išvadą, kad nepaisant to, jog valstybės narės skelbia informaciją apie komandruojamiems darbuotojams privalomas taikyti minimalias darbo sąlygas, darbo užmokesčio nustatymo taisyklės ir darbo užmokesčio dalys gali ženkliai skirtis ne tik tarp valstybių, bet ir vienos valstybės teritorijoje, dėl ko kiekvienam darbuotojus į užsienį komandruojančiam darbdaviui tenka sudėtinga užduotis išanalizuoti priimančios valstybės teisę ir tinkamai įgyvendinti Direktyvos 96/71/EB nuostatas.

3.2. Išmokos, skirtos su komandruote susijusioms išlaidoms kompensuoti

Dienpinigių sąvoka Lietuvos Respublikos teisės normose nėra konkrečiai įtvirtinta. Ją geriau suprasti gali padėti kasacinio teismo suformuluota teismų praktika, kurioje įtvirtinama dienpinigių paskirtis: „Darbuotojui mokamų dienpinigių tikslas – padengti padidėjusias darbuotojo išlaidas, atsirandančias dėl išvykimo į komandruotę, kai darbuotojas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos išvyksta darbdavio pavedimu, darbdavio nurodomai užduočiai atlikti“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje). Nors kasacinis teismas neįvardija, kokios konkrečiai išlaidos gali padidėti darbuotojui išvykus į komandruotę, manytina, kad čia omenyje turimos darbuotojo asmeninio pobūdžio išlaidos. Tokį požiūrį patvirtina ir kiti kasacinio teismo išaiškinimai, kuriuose pabrėžiama, kad darbuotojams mokami ne tik dienpinigiai, bet ir kompensuojamos papildomos su komandruote susijusios išlaidos, kaip antai, gyvenamojo ploto nuomos, transporto ir degalų, dokumentų tvarkymo, mokesčių už kelius ir kt. išlaidos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Tad, dienpinigiai nors ir skirti kompensuoti komandruotų darbuotojų patirtas išlaidas, jos dažniau siejamos ne su faktinėmis komandruotės išlaidomis, o asmeninio pobūdžio išlaidomis. Tad, Lietuvos Respublikos teisės atžvilgiu, dienpinigiai tai – komandruotam darbuotojui mokamos pinigų sumos, skirtos atlyginti dėl komandravimo padidėjusias asmeninio pobūdžio išlaidas.

Analizuojant dienpinigių sąvoką svarbu atsižvelgti ir į Direktyvos 96/71/EB bei Direktyvos 2018/957/ES nuostatas, kuriose yra minima ne dienpinigių, o „komandruotpinigių“ sąvoka. Direktyvai 2018/957/ES pakeitus Direktyvos 96/71/ES nuostatas, Direktyvos 96/71/EB 3 str. 1 d. i p. įvardijama, kad užsienyje dirbantiems

komandiruotiesiems darbuotojams turi būti garantuojami komandiruotpinigiai ar išlaidų kompensavimas, siekiant padengti darbuotojų kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas. Be to, 3 str. 7 d. minima, kad komandiruotpinigiai laikomi darbo užmokesčio dalimi, nebent jie yra mokami kompensuojant su komandiruote susijusias faktiškąsias kelionės, buto ir maisto išlaidas, o darbdavys kompensuoja komandiruotam darbuotojui tokias išlaidas laikantis nacionalinės teisės ir (arba) praktikos, taikomų darbo santykiams. Pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, dienpinigiai, skirti atitinkamų darbuotojų socialinei apsaugai užtikrinti, kompensuojant su komandiruote susijusius nepatogumus, atsiradusius dėl to, kad suinteresuotieji asmenys atsiduria toli nuo savo įprastos aplinkos, laikytini „komandiruotpinigiais“ (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. vasario 12 d. sprendimas). Tad, vertinant šias nuostatas, galima teigti, kad komandiruotpinigiai atitinka Lietuvos Respublikos teisės atžvilgiu įtvirtintą dienpinigių sąvoką, nes jų paskirtis yra padengti kitoje valstybėje dėl komandiruotės patirtų nepatogumų sukeltas išlaidas.

Kaip minėta, komandiruotpinigius ar kitas išmokas už patirtas išlaidas darbuotojui kompensuoja darbdavys pagal darbo santykiams taikytinos nacionalinės teisės normas ir (arba) praktiką. Kadangi tokių išlaidų kompensavimo taisyklės turi nustatyti pačios valstybės narės, komandiruotpinigių ir kitų išmokų mokėjimas gali labai skirtis tarp valstybių narių. Lietuvos Respublikos teisės normos nustato, jog komandiruotiesiems darbuotojams gali būti mokami dienpinigiai bei atlyginamos papildomos komandiruotės išlaidos.

Pagal Darbo kodekso 107 str. 3 d. galima spręsti, kad darbdavys ne visada privalo mokėti dienpinigius komandiruotiesiems darbuotojams. Juos mokėti privaloma, kai egzistuoja viena iš toliau nurodytų sąlygų: 1) komandiruotė trunka ilgiau nei vieną darbo dieną (pamainą); 2) darbuotojas yra komandiruojamas į užsienį. Šiame darbe aktualus tik antrasis atvejis, iš kurio formuluotės galima daryti išvadą, kad visai atvejais, kai darbuotojas komandiruojamas į užsienį, dienpinigiai jam privalo būti mokami, nepaisant komandiruotės trukmės ar valstybės, į kurią komandiruotas darbuotojas vyksta. Tačiau, žinoma, nuo trukmės ir valstybės, į kurią darbuotojas bus komandiruojamas, priklausys dienpinigių dydis.

Maksimalius dienpinigių dydžius bei jų mokėjimo tvarką nustato jau minėtas Nutarimas Nr. 526, kuriame patvirtintas maksimalių dienpinigių dydžių sąrašas. Šiame sąrašė įtvirtintas kiekvienos valstybės, į kurią gali būti komandiruojamas darbuotojas, maksimalus 1 dienos dienpinigių dydis, pavyzdžiui, Vokietijoje – 62 eurai, Belgijoje – 61

euras (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 526..., 2004). Remiantis Nutarimo Nr. 526 nuostatomis, tą dieną, kai darbuotojas vyksta į užsienio valstybę, į kurią yra komandiruojamas, arba iš jos grįžta į Lietuvos Respubliką, jam turi būti mokamas tai valstybei, kurioje jis buvo komandiruojamas, nustatytas dienpinigių dydis, o tais atvejais, kai darbuotojas tą pačią dieną vyksta į kelias valstybes, jam mokamas toms valstybėms nustatytų dienpinigių dydžių vidurkis. Tad, jei komandiruotės metu yra keliaujama po įvairias užsienio valstybes, dienpinigių dydis turi būti atitinkamai apskaičiuojamas pagal tose valstybėse praleistų dienų skaičių atsižvelgiant į kiekvienai valstybei nustatytą dienpinigių dydį.

Vis dėlto, dienpinigių dydis gali būti sumažinamas, jeigu konkretūs mažesni dydžiai, diferencijuoti pagal objektyvius kriterijus, yra įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje arba vietiniame norminiame teisės akte. Mažiausias galimas dienpinigių dydis kolektyvinėje sutartyje arba vietiniame norminiame teisės akte yra 50 procentų maksimalaus konkrečiai valstybei numatyto dienpinigių dydžio. Tai yra tam tikra teisinio reguliavimo naujovė, atsiradusi 2022 m. liepos 1 d. įsigaliojus Nutarimo Nr. 526 pakeitimams, kadangi anksčiau įtvirtinti mažesni dienpinigių dydį buvo galima tik kolektyvinėje arba darbo sutartyje (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 277..., 2022). Dar viena naujovė yra tai, kad nuo šiol darbdaviai prieš nustatant mažesnius dienpinigių dydžius turi įvykdyti darbuotojų informavimą ir konsultavimą pagal Darbo kodekso nuostatas, o tai atvejais, kai tokius pakeitimus įtvirtina vietiniame norminiame teisės akte, darbdaviai darbuotojus su pokyčiais turi supažindinti raštu¹⁰. Vienas iš aspektų, kuris gali sukelti tam tikrą teisinį neaiškumą ir teisinius ginčus - naujai įtvirtinta sąlyga konkrečius mažesnius dienpinigių dydžius įtvirtinti diferencijuojant juos pagal objektyvius kriterijus. Kyla klausimas, kokie kriterijai gali būti laikomi objektyviais bei ar jų neįtvirtinusių dienpinigių sumažinimas būtų neteisėtas, kadangi tai teisės aktuose nedetalizuojama, o kasacinis teismas dar nėra suformavęs praktikos šiuo klausimu. Manytina, kad šie objektyvūs kriterijai dėl dienpinigių dydžio turėtų būti susiję būtent su komandiruotės sąlygomis, kurios taikomos konkrečioje valstybėje, į kurią darbuotojas komandiruojamas, tam kad dienpinigių dydis atitiktų jų paskirtį ir darbuotojas be priežasties nepasipelnytų darbdavio sąskaita.

Nutarimas Nr. 526 taip pat detalizuoja dienpinigių mokėjimo tvarką. Pirmiausia, bendra tvarka komandiruojamiems darbuotojams ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną iki

¹⁰ Pagal Darbo kodekso 25 str. 2 d., dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi ir tie atvejai, kai duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kt.).

komandiruotės pradžios privalo būti išmokėtas ne mažesnis kaip 50 procentų dydžio apskaičiuotų dienpinigių avansas. Tai reiškia, kad darbdavys turi pareigą nustatyti, kokia dienpinigių suma turės būti išmokama darbuotojui, bei pusę šios sumos išmokėti dar iki komandiruotės pradžios. Vis dėlto, galimos šios taisyklės išimtys, jei kitokia tvarka yra nustatoma kolektyvinėje sutartyje, darbo sutartyje arba valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vidaus teisės aktuose. Kadangi komandiruotės metu gali paaiškėti, kad komandiruotės trukmė gali kisti arba nutikti kitos aplinkybės, kurios darytų įtaką dienpinigių dydžiui, darbuotojui grįžus iš komandiruotės dienpinigių dydis turi būti perskaičiuojamas ir sumokamas jų likutis ne vėliau kaip darbuotojo darbo užmokesčio mokėjimo dieną.

Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad komandiruotpinigiai tik tam tikrais atvejais gali būti laikomi darbo užmokesčio dalimi. Būtent tik tokie komandiruotpinigiai, kurie yra darbo užmokesčio dalimi, gali būti priskiriami komandiruoto darbuotojo darbo apmokėjimui, kadangi kitos išmokos yra skirtos kompensuoti faktines dėl komandiruotės patirtas išlaidas, o ne atlyginti darbuotojui už jo darbo funkcijų vykdymą. Pagal Direktyvą 2018/957/ES, jeigu darbo santykiams taikytinos darbo sąlygos nenustato, kad komandiruotpinigiai mokami su komandiruote susijusioms išlaidoms kompensuoti, papildomai paaiškinant, kurios komandiruotpinigių dalys tam skirtos, arba kurios laikomos darbo užmokesčio dalimis, visais atvejais laikoma, kad komandiruotpinigiai skiriami kaip išlaidų kompensavimas. Remiantis kasacinio teismo praktika, kurioje buvo analizuojamos minėto Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo¹¹ nuostatos, teismas laikėsi nuomonės, kad dienpinigiai, išskyrus su komandiruote susijusias išlaidas, turi būti laikomi darbo užmokesčio dalimi, o tai atitinka Direktyvos 96/71/EB nuostatas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 9 d. sprendimas civilinėje byloje). Todėl, į užsienį dirbti komandiruojamiems darbuotojams visais atvejais turi būti mokami Nutarime Nr. 526 nustatyti dienpinigių dydžiai, kurie bus laikomi darbo užmokesčio dalimi, išskyrus atvejus, kai jie bus skirti kompensuoti komandiruotės faktines išlaidas. Tai reiškia, kad darbdavys apskaičiuodamas darbuotojui mokėtiną darbo užmokesčių pagal priimančios valstybės teisę ir lygindamas jį su darbuotojo darbo sutarčiai taikytinos teisės nustatytu darbo užmokesčiu, taip pat turės nustatyti ar dienpinigiai bus laikomi darbo užmokesčio dalimi siekiant užtikrinti tinkamą komandiruoto darbuotojo darbo apmokėjimą. Pridurtina, kad pagal Direktyvos 2014/67/ES preambulės 35 p., jei komandiruotpinigiai laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, jie turėtų būti

¹¹ Galiojo iki 2017 m. liepos 1 d.

atskaitomi iš darbo užmokesčio tik tuomet, jei tai numatyta priimančiosios valstybės narės nacionalinės teisės aktuose, kolektyviniuose susitarimuose ir (arba) praktikoje.

Būtina atkreipti dėmesį į transporto sektoriuje dirbančių komandiruočių darbuotojų dienpinigių apmokėjimą. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Nr. 99 „Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ jūreiviams yra įtvirtintos atskiros dienpinigių mokėjimo taisyklės (toliau – Dienpinigių mokėjimo jūreiviams taisyklės) (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 99..., 2003). Dienpinigių mokėjimo jūreiviams taisyklėse numatyta, kad jūreivių dienpinigių normos yra atitinkamai apskaičiuojamos pagal Nutarime Nr. 526 nustatytus maksimalius dienpinigių dydžius, atsižvelgiant į laivų plaukiojimo regionų valstybėms (pavyzdžiui, Baltijos jūros regioną sudaro Latvija, Estija, Rusija, Suomija, Švedija, Danija, Lenkija bei Vokietija) numatytą vidutinę dienpinigių mokėjimo normą. Pagal vidutinę regiono dienpinigių normą arba vienos valstybės dienpinigių normą yra nustatoma visos įgulos ir vieneto jūreivių ketvirčio dienpinigių suma atsižvelgiant į tai, kad komandiruotės laikas sutampa su reiso laiku (kelionės tarp uostų laikas neįskaitomas). Būtent ši ketvirčio dienpinigių suma yra atitinkamai padalijama pagal vieneto vadovo ar jo įgalioto asmens nustatytus dydžius kiekvienam įgulos nariui. Dalis jų darbuotojams išmokama grynaisiais, o dalis yra skiriama maitinimo išlaidoms padengti. Kalbant apie kelių transporto vairuotojus, jų dienpinigių mokėjimas nepasižymi išskirtinėmis taisyklėmis ir turi būti mokamas pagal Nutarime Nr. 526 nustatytą dienpinigių mokėjimo tvarką.

Primintina, kad užsienyje dirbti komandiruotiems laikiniejiems darbuotojams turi būti užtikrintos tokios darbo sąlygos, kurios būtų taikomos tokiems darbuotojams, jei laikinojo darbo naudotoja būtų juos įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti. Todėl, komandiruočiųpinigių ir išmokų, susijusių su komandiruotės išlaidomis, atlyginimas taip pat turi būti taikomas remiantis šiuo principu. Be to, ilgalaikėse komandiruotėse išsiųstiems darbuotojams taip pat privaloma užtikrinti papildomas darbo sąlygas, kurios privalomai taikomos valstybėje narėje, kurioje atliekamas darbas, tad jei valstybėje įtvirtinami reikalavimai išmokėti kitas su komandiruotės išlaidomis susijusias išmokas, darbdavys taip pat bus įpareigotas tai padaryti.

Detaliau analizuojant Direktyvos 96/71/EB nuostatas reikia atkreipti dėmesį į 3 str. 1 d. kurioje nurodoma, kad komandiruočiųpinigių ir (ar) išlaidų kompensavimas taikomas tik toms kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidoms, kurias komandiruoti darbuotojai patiria, kai valstybėje narėje, į kurios teritoriją jie yra komandiruoti, turi keliauti į įprastą darbo vietą ir iš jos, arba kai jų darbdavys juos laikinai siunčia iš tos įprastinės darbo vietos

į kitą darbo vietą. Tai reiškia, kad nepaisant to, kad komandiruočių pinigų ir išlaidų atlyginimas yra reguliuojamas darbo santykiams taikytinos teisės ir (ar) praktikos, išlaidų, kurios kyla keliaujant į komandiruočio darbuotojo darbo vietą ar iš jos, atlyginimas turi būti nustatomas pagal priimančios valstybės teisę. Kaip minėta, komandiruočių pinigai, kurie skiriami atlyginti faktines komandiruočio išlaidas, nėra laikomi darbo užmokesčio dalimi, todėl, jei darbuotojui mokami komandiruočių pinigai bus laikomi darbo užmokesčio dalimi, greta darbo užmokesčio darbdavys bus įpareigotas atlyginti pagal priimančios valstybės teisę nustatytas papildomas kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas ir darbo sutarčiai taikytinos teisės nustatytas išlaidas. Paminėtina ir tai, kad pagal Direktyvos 2018/957/ES preambulės 8 p.: „Turėtų būti vengiama atvejų, kai kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidos padengiamos du kartus“, kas lemia, jog tais atvejais, kai komandiruočių pinigai skirti atlyginti faktines komandiruočio išlaidas, galima preziumuoti, kad papildomas išlaidų atlyginimas tiek pagal darbo sutarčiai taikytiną, tiek pagal priimančios valstybės teisę, bus būtinas, tik jei komandiruočių pinigai šių išlaidų nepadengs.

Papildomų komandiruočių išlaidų atlyginimo tvarką pagal Lietuvos Respublikos teisę nustato Nutarimas Nr. 526, kuriame įtvirtinama, kad be dienpinigių į užsienį komandiruojamiems darbuotojams taip pat turi būti apmokamos išlaidos už: gyvenamojo ploto nuomą, transportą, dokumentų tvarkymą, valiutos keitimą ir kt. Fiksuotos vienos dienos gyvenamojo ploto nuomos išlaidų normos įtvirtinamos pagal valstybę, į kurią gali būti komandiruojamas darbuotojas, pavyzdžiui: Vokietijoje – 191 euras, Belgijoje – 197 eurai. Vis dėlto, išimtiniais atvejais, gyvenamojo ploto nuomos išlaidos gali būti padengiamos ir ne pagal nustatytas normas, o darbuotojui pateikiant faktines išlaidas patvirtinančius įrodymus. Būtent kitų faktinių išlaidų atlyginimas taip pat yra paremtas tuo, kad darbuotojui bus atlyginamos tik tokios išlaidos, kurias jis galės įrodyti.

Nors faktinėms komandiruočio išlaidoms atlyginti skirtos išmokos nėra laikomos darbo užmokesčio dalimi, svarbu atkreipti dėmesį kaip šių darbuotojų sąlygų įgyvendinimas įtvirtinamas praktikoje. Anksčiau nagrinėtos Belgijos statybų sektoriaus kolektyvinėje sutartyje pakartojama Direktyvos 96/71/EB 3 str. 1 d. nuostata dėl faktinių komandiruočio išlaidų kompensavimo, tačiau priduriama, kad ši nuostata neturėtų būti suprantama taip, kad kelionės iš kilmės šalies į darbo vietą Belgijoje išlaidos nebus atlyginamos (Joint Committee for construction (JC 124), 2023). O Vokietijos statybų sektoriaus kolektyvinėje sutartyje aiškiai atskleidžiami faktinių komandiruočio išlaidų apmokėjimo dydžiai, pavyzdžiui, darbuotojui privalo būti mokama 24 eurų dydžio

maitinimosi išmoka už kiekvieną darbo dieną papildomoms maitinimosi išlaidoms padengti (Federal framework collective agreement for..., 2018).

Taigi, kadangi į užsienį komandiruotiems darbuotojams darbdavys privalo kompensuoti komandiruočių pinigus, komandiruotės metu patirtas papildomas išlaidas pagal darbo sutarčiai taikytiną teisę ir atlyginti su komandiruote susijusias faktiškąsias kelionės, buto ir maisto išlaidas pagal priimančios valstybės teisę, darbdaviui tenka nemaža užduotis kiekvienu konkrečiu atveju nustatyti, kokio dydžio darbo užmokestis ir išmokos, susijusios su komandiruotės išlaidomis, turi būti mokamos darbuotojui. Pirmiausia darbdavys turėtų išsiaiškinti pagal priimančios valstybės teisę reikalaujamą darbuotojui mokėti darbo užmokestį, kuris priklausys nuo to, ar komandiruočių pinigai bus skirti atlyginti faktinėms komandiruotės išlaidoms, ar bus laikomi darbo užmokesčio dalimi. Tais atvejais, kai komandiruočių pinigai bus darbo užmokesčio dalimi, darbuotojui vis tiek turės būti atlyginamos faktinės komandiruotės išlaidos tiek pagal darbo sutarčiai taikytiną teisę, tiek pagal priimančios valstybės teisę. O tais atvejais, kai darbuotojui skiriami komandiruočių pinigai bus laikomi faktinių išlaidų atlyginimu, manytina, kad darbuotojui turėtų būti atlyginamos tokios išlaidos, kurių šios komandiruočių pinigų sumos nepadengia. Be to, užsienyje dirbti komandiruotiems jūreiviams taikomi dienpinigių dydžiai yra nustatomi pagal atskiras Nutarime Nr. 99 įtvirtintas taisykles. Užsienyje dirbti komandiruotiems laikiniejiems darbuotojams užtikrinamas toks išmokų, susijusių su komandiruotės išlaidomis, atlyginimas, į kurį teisę turėtų šie darbuotojai, jei būtų įdarbinti pas laikinojo darbo naudotoją tai pačiai darbo vietai užimti, o ilgalaikėse komandiruotėse išsiųstiems darbuotojams turi būti užtikrinamas visų pagal priimančios valstybės teisę privalomų išmokų, susijusių su komandiruotės išlaidomis, išmokėjimas.

3.3. Atostoginiai

Pagal Direktyvos 96/71/EB 3 str. 1 d. b p., užsienyje dirbančiam komandiruotam darbuotojui turi būti užtikrinta valstybėje, į kurią jis komandiruojamas, nustatyta minimali mokamų metinių atostogų trukmė. Tačiau, darbuotojo apmokėjimo taisyklės metinių atostogų metu nėra įtvirtinamos Direktyvoje 96/71/EB, todėl darbdavys kiekvienu atveju turi išsiaiškinti valstybės, į kurią darbuotojas komandiruojamas, aktualias teisės normas. Darbo kodekso 126 str. įtvirtina darbuotojams garantuojamą kasmetinių atostogų trukmę, kaip pavyzdžiui, darbuotojui, dirbančiam 5 darbo dienas per savaitę, privalo būti suteikiamos bent 20 darbo dienų atostogos. Pagal Darbo kodekso 130 str. 1 d., kasmetinių

atostogų metu darbuotojui yra paliekamas jo darbo užmokestis, vadinamas atostoginiais, o pagal Darbo kodekso 127 str. 6 d. kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija yra draudžiama, išskyrus pasibaigus darbo santykiams. Jeigu valstybėje, į kurią komandiruojamas darbuotojas, yra numatytos darbuotojui palankesnės nei Darbo kodekse numatytos kasmetinių atostogų sąlygos, darbdavys turi jas užtikrinti.

Primintina, kad pagal Darbo kodekso 107 str. 4 d., į komandiruoto darbuotojo darbo laiką įeina ir jo kelionės į darbdavio nurodytą vietą ir atgal laikas, o jeigu kelionės vyksta po darbo valandų, švenčių ar poilsio dieną, darbuotojas turi teisę: 1) į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės, už kurį darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis; arba 2) šį poilsio laiką pridėti prie kasmetinių atostogų, už kurias paliekamas darbuotojo darbo užmokestis. Šiuo atžvilgiu kyla klausimas, kuris darbo užmokestis – nustatytas darbuotojo darbo sutartimi ar nustatytas pagal priimančios valstybės teisę, turi būti taikomas. Kadangi ši darbdavio pareiga įtvirtinama Darbo kodekso, o ne Direktyvos 96/71/EB nuostatomis, manytina, kad už šį poilsio laiką turi būti paliekamas darbuotojo darbo sutartyje sulygtas darbo užmokestis.

Tuo atveju, kai minimalus metinių atostogų laikas tiesiogiai garantuojamas Direktyvos 96/71/EB nuostatomis, dėl jų metu darbuotojui mokėtino darbo užmokesčio svarbius išaiškinimus pateikia Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. Pagal formuojamą teismo praktiką, atostogų išmoka yra laikoma neatskiriama užmokesčio, kurį darbuotojas gauna už savo atliekamą darbą, dalis. O komandiruotiems darbuotojams mokama atostogų išmoka turi būti mokama už minimalų mokamų metinių atostogų laikotarpį ir atitikti minimalų darbo užmokestį, kurį šie darbuotojai turi teisę gauti numatytu laikotarpiu (Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2015 m. vasario 12 d. sprendimas). Nors šie išaiškinimai dar buvo pateikti prieš įsigaliojant Direktyvai 2018/957/ES, kai darbuotojams turėjo būti mokamas minimalus darbo užmokestis, galima preziumuoti, kad komandiruojamiems darbuotojams pagal valstybės, į kurią jie komandiruojami, teisę turi būti nustatyta minimali mokamų atostogų trukmė, o jos metu turi būti mokamas toks darbo užmokestis, kurį darbuotojas turi gauti pagal Direktyvos 96/71/EB nuostatas.

Bendrai tariant, kadangi komandiruotės trukmė nėra ribojama Direktyvos 96/71/EB atžvilgiu, kasmetinių atostogų trukmė priklausys nuo kiekvieno darbuotojo komandiruotės trukmės, tad darbuotojui gali atitekti arba minimali kasmetinių atostogų trukmė arba jų dalis proporcingai komandiruotėje praleistam laikui. Pavyzdžiui, Belgijoje, teisė į atostogas priklauso nuo to, kiek laiko darbuotojas dirbo per atostogų metus - kasmetinių atostogų minimali trukmė negali būti trumpesnė kaip 24 darbo dienos už 12 darbo mėnesių, įskaitant

nedarbo dienas, Karališkuoju dekretu pripažintas lygiavertėmis įprastoms darbo dienoms (Arrêté royal déterminant les modalités..., 1967; Lois relatives aux vacances annuelles..., 1971). Kadangi Belgijoje darbuotojams yra garantuojama minimali 24 darbo dienų atostogų trukmė, jei komandiruojamam darbuotojui pagal jo darbo sutartį yra taikomos Darbo kodekso nustatytos 20 darbo dienų atostogos, darbdaviui reikia apskaičiuoti, kiek proporcingai Belgijoje praleistam laikui turi būti skiriama atostogų dienų. Pavyzdžiui, jei darbuotojas Belgijoje praleis 3 mėnesius, darbdavys jam turės garantuoti 6 darbo dienas metinių atostogų pagal Belgijos teisę ir už likusius 9 mėnesius Lietuvos Respublikoje – 15 darbo dienų, kas lems 1 darbo diena ilgesnes kasmetines atostogas nei garantuojama pagal Darbo kodeksą.

Jūrų ir kelių transporto sektoriuose dirbantiems darbuotojams šiuo atžvilgiu teisės aktai nenumato atskirų taisyklių, tad kaip ir darbo užmokesčio atžvilgiu, jūreiviams turės būti garantuojamos tokios atostogos, kokias numato priimančios valstybės teisė, o kelių transporto vairuotojams bendros, pagal Direktyvos 96/71/EB nuostatas taikomos metinės atostogos. Tuo tarpu laikiniams darbuotojams, kaip ir minėta, turės būti suteikiamos tokios atostogos, į kurias jie turėtų teisę, jei būtų įdarbinti pas laikinojo darbo naudotoją, o ilgalaikėse komandiruotėse esantiems darbuotojams tokios, kokios yra privalomos pagal visas priimančioje valstybėje taikytinas darbo sutarties sąlygas.

Kaip ir darbo užmokesčio atžvilgiu, minimali metinių atostogų trukmė nėra garantuojama darbuotojams, kurie komandiruojami ne ilgiau nei 8 dienas atlikti pirminio gaminių surinkimo ir (arba) instaliavimo (išskyrus statybos darbus), o valstybėms narėms nusprendus – ir tiems komandiruotiems darbuotojams, kurių darbai laikomi nedideliais.

Taigi, užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams privalo būti užtikrinta minimali metinių atostogų trukmė, kurią įtvirtina priimančios valstybės teisė. Priklausomai nuo komandiruotės trukmės darbuotojui turi būti garantuojama visa arba proporcinga komandiruotėje praleistam laikui kasmetinių atostogų trukmė, kurios metu darbuotojui privalo būti mokamas komandiruotės metu gautas darbo užmokestis. Tačiau egzistuoja tam tikros išimtis. Jūreiviams turi būti garantuojamos tokios atostogos, kokias numato priimančios valstybės teisė, laikiniams darbuotojams – tokios atostogos, į kurias jie turėtų teisę, jei būtų įdarbinti pas laikinojo darbo naudotoją, o ilgalaikėse komandiruotėse esantiems darbuotojams – tokios, kokios yra privalomos pagal visas priimančioje valstybėje taikytinas darbo sutarties sąlygas. Be to, tiems darbuotojams, kurie komandiruojami trumpiau nei 8 dienas atlikti pirminio gaminių surinkimo ir (arba) instaliavimo, minimalių metinių atostogų trukmės garantija nėra taikoma.

4. DARBDAVIO PAREIGOS IR ATSAKOMYBĖ, SUSIJUSI SU UŽSIENYJE DIRBANČIŲ KOMANDIRUOTŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMU

Kadangi darbdavys yra ta darbo santykių šalis, kuri inicijuoja darbuotojo komandiravimą, jam yra įtvirtinamos papildomos su komandiravimu susijusios pareigos, kaip pavyzdžiui, informuoti kompetentingas institucijas apie komandiruojamus darbuotojus, informuoti komandiruojamus darbuotojus apie komandiruotės sąlygas, užtikrinti tinkamas komandiruojamų darbuotojų sąlygas bei garantijas komandiruotės metu ir t.t. Neįvykdžius šių pareigų darbdaviams numatyta atitinkama atsakomybė. Kadangi šiame darbe yra analizuojamas tik komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimas ir jo ypatumai, toliau bus analizuojamos su darbuotojų darbo apmokėjimu susijusios darbdavių pareigos ir už šių pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą numatyta atsakomybė.

Pirmiausia, pagal 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (toliau – Direktyva 2019/1152/ES) 7 str. yra nustatyta darbdavių, komandiruojančių darbuotojus į užsienį, pareiga suteikti darbuotojams su jų komandiravimu susijusią papildomą informaciją (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva..., 2019). Ši pareiga buvo atitinkamai perkelta ir į Darbo kodekso 107 str. 5 ir 6 d., kurios įsigaliojo nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d. Darbo kodekso 107 str. 5 d. yra numatyta, kokią papildomą informaciją ilgiau nei 28 dienas į užsienį komandiruojamiems darbuotojams privalo suteikti darbdavys. Darbo apmokėjimo atžvilgiu, prieš komandiruotę darbuotojams darbdavys privalo suteikti informaciją apie: 1) valiutą, kuria bus mokamas darbo užmokestis komandiruotės metu; 2) išmokas pinigais ir natūra, skirtas už darbą kitoje valstybėje, jeigu taikoma. Pagal Darbo kodekso 107 str. 6 d., tiems darbuotojams, kuriems yra taikomos Direktyvos 96/71/EB sąlygos, darbdaviai papildomai turi suteikti ir informaciją apie: 1) darbo užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti pagal valstybės, į kurią komandiruojamas, teisę; 2) dienpinigių ir išmokų, skirtų su komandiruote susijusioms papildomos išlaidoms kompensuoti, jeigu taikoma, dydžius. Pagal Direktyvos 2019/1152/ES 7 str. 3 d. informaciją apie darbo užmokestį darbdaviai gali suteikti ir nurodydami konkrečias nuorodas į tą informaciją reglamentuojančių įstatymų ir kitų teisės aktų ar kolektyvinių sutarčių nuostatas. Tačiau, pabrėžtina, kad pagal Darbo kodekso 25 str. 2 ir 3 d. ši informacija komandiruotam darbuotojui turi būti suteikiama raštu, lietuvių kalba, o jei darbuotojas yra užsienietis – lietuvių kalba ir kita šiam darbuotojui suprantama kalba. Taigi, jei komandiruojamas darbuotojas yra užsienietis ir darbdavys informuodamas jį apie darbo užmokestį pateikia

nuorodą į teisės normas, kurios išdėstomos ne lietuvių ir ne kita darbuotojui suprantama kalba, tokia nuoroda būtų laikoma nepakankama. Taip pat, darbdavys tokią informaciją turi pateikti prieš komandiruotės pradžią, tačiau konkretūs terminai teisės normose nėra įtvirtinami, todėl manytina, kad darbdavys šiuo atveju turėtų vadovautis bendraisiais protingumo ir sąžiningumo principais.

Konkrečios darbo apmokėjimo sąlygos, kurias darbdavys turi užtikrinti komandiruojamiems darbuotojams, jau buvo aptartos. Vis dėlto, svarbu pabrėžti tai, kad darbdavys ir yra ta šalis, kuri yra atsakinga sužinoti apie darbo sąlygas bei garantijas, kurios bus taikomos darbuotojui komandiruotės kitoje valstybėje metu. Išimtis taikoma tik laikinųjų darbuotojų komandiravimo atveju, kadangi pagal Direktyvos 2018/957/ES nuostatas, įmonė laikinojo darbo naudotoja informuoja 1 str. 3 d. c p. nurodytas įmonės apie savo taikomas įdarbinimo sąlygas, susijusias su darbo sąlygomis ir darbo užmokesčiu, kas lemia, jog darbdavys turi bendradarbiauti su laikinojo darbo naudotoja, kad užtikrintų tinkamą darbuotojo darbo sąlygų ir darbo užmokesčio taikymą. Pagal Direktyvos 2014/67/ES preambulės 18 p., siekiant užkirsti kelią sunkumams sužinoti darbuotojams taikomas darbo sąlygas, dėl kurių paslaugų teikėjai dažnai netaiko esamų taisyklių, valstybės narės turi užtikrinti, kad tokia informacija būtų skelbiama viešai ir prieinama nemokamai. Tuo pagrindu, pagal Direktyvos 2014/67/ES 5 str. 2 d. 1 p., valstybės narės privalo bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje¹² ir kitomis tinkamomis priemonėmis aiškiai, išsamiai ir naudotojams patogiu bei prieinamu formatu nurodyti, kokios darbo sutarties sąlygos ir (arba) kurios jų nacionalinių ir (arba) regioninių teisės aktų dalys turi būti taikomos į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams. Tai reiškia, kad darbdaviams telieka šią informaciją pasiekti ir atitinkamai perduoti darbuotojams kaip aptarta anksčiau. Vis dėlto, remiantis šio darbo trečioje dalyje atlikta Belgijos ir Vokietijos kompetentingų institucijų interneto svetainėse paskelbtos informacijos analize, galima teigti, kad nors toks informacijos pateikimas ir gerokai palengvina darbdavio našta sužinoti priimančioje valstybėje nustatytas komandiruočių darbuotojų darbo sąlygas, atsižvelgiant į tai, kad didelė dalis informacijos yra pateikiama valstybine kalba, darbdaviams gali tekti pasinaudoti ir kitomis priemonėmis, kaip pavyzdžiui, tiesiogiai kreiptis į kompetentingas institucijas, kad būtų užtikrintas tinkamas Direktyvos 96/71/EB nuostatų įgyvendinimas.

Be to, pagal Direktyvos 2014/67/ES 9 str. 1 d., siekiant užtikrinti šioje ir Direktyvoje 96/71/EB nustatytų pareigų stebėseną, valstybėms narėms suteikiama

¹² Nuorodas į priimančių valstybių oficialias interneto svetaines, kuriose skelbiama informacija apie komandiruotės metu taikytinas darbo sąlygas ir teisės aktus, galima rasti oficialioje Europos Sąjungos interneto svetainėje: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_lt.htm .

galimybė nustatyti pagrįstus ir proporcingus administracinius reikalavimus ir kontrolės priemonės. Viena iš tokių priemonių yra galimybė reikalauti, kad priimančių valstybių atsakingoms nacionalinėms kompetentingoms institucijoms darbdaviai turėtų teikti informaciją apie darbo sąlygų, atitinkančių Direktyvos 96/71/EB nuostatas, užtikrinimą, pavyzdžiui, pateikti darbo užmokesčio lapelių, išmokėtą darbo užmokestį patvirtinančių dokumentų, kopijas.

Pagal Direktyvos 2014/67/ES preambulės 40, 41, ir 47 p., vienas iš jos tikslų buvo užtikrinti, kad valstybėse narėse būtų įdiegtas Direktyvos 96/71/EB reikalavimų laikymąsi užtikrinantis mechanizmas. Todėl, pagal Direktyvos 2014/67/ES 20 str. valstybės narės privalo nustatyti sankcijų, taikomų už nacionalinių nuostatų, priimtų įgyvendinant Direktyvos 96/71/EB taisykles, pažeidimus ir imtis visų būtinų priemonių užtikrinti, kad šios sankcijos būtų veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Tuo pagrindu Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) 101 str. buvo įtvirtinta darbdavių atsakomybė už komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygų pažeidimus (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso..., 2015). ANK 101 str. 3, 4 d. numatyta, kad Darbo kodekso įtvirtintų garantijų komandiruojamiems darbuotojams netaikymas arba netinkamas taikymas užtraukia baudą darbdaviams arba kitiems atsakingiems asmenims nuo 420 iki 900 eurų, o tai padarius pakartotinai – nuo 900 iki 1680 eurų.

Pabrėžtina tai, kad ANK 101 str. įtvirtinama ne tik Lietuvos Respublikos darbdavių, komandiruojamų darbuotojus į užsienį, atsakomybė, tačiau ir darbdavių, kurie komandiruoja darbuotojus į Lietuvą. Šiuo atžvilgiu reikia atkreipti dėmesį į tai, kad Lietuvos Respublikos darbdaviams taip pat gali grėsti atsakomybė už pažeidimus, susijusius su netinkamu komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimu, ir pagal priimančios valstybės teisę. Pavyzdžiui, Belgijos Socialinio baudžiamojo kodekso 188/2 str. įtvirtina darbdavių atsakomybę už socialinio pobūdžio dokumentų, kaip antai komandiruojamų darbuotojų darbo užmokesčio mokėjimo įrodymų, nepateikimą (Code pénal social, 2010; Wet betreffende de arbeids-, loon..., 2002). Darbdaviams už šios pareigos nevykdymą gresia administracinė atsakomybė ir bauda nuo 150 iki 1500 eurų arba baudžiamoji atsakomybė ir bauda nuo 300 iki 3000 eurų. Šie baudų dydžiai taip pat dauginami iš darbuotojų, kuriems pažeidimas turėjo įtakos, skaičiaus (Code pénal social, 2010). Na, o pagal Vokietijos teisės aktus, darbdaviui neužtikrinus ar laiku neužtikrinus komandiruojamiems darbuotojams garantuojamų darbo sąlygų, nemokant nustatyto darbo užmokesčio, įmokų į atostogų fondą, gali grėsti nuo 50 000 iki 500 000 eurų dydžio bauda

už kiekvieną darbuotoją (Act to Combat Undeclared Work..., 2004). Lyginant atsakomybės ribas Lietuvos Respublikoje, Belgijoje ir Vokietijoje, galima pastebėti, kad baudų dydžiai šiose valstybėse labai skiriasi. Tokie skirtumai gali kelti klausimų dėl tam tikrose valstybėse taikomų sankcijų proporcingumo ir galimo laisvės teikti paslaugas ribojimo. Kita vertus, atsižvelgiant į tai, kad Direktyva 96/71/EB buvo priimta ne tik siekiant užtikrinti minimalius darbuotojų teisinės apsaugos standartus, bet ir užkirsti kelią konkurencijos iškreipimams, tikėtina, kad tam tikrose valstybėse narėse už tokio pobūdžio pažeidimus taikoma ypač griežta atsakomybė, nes jie kelia didelę grėsmę nacionalinės darbo rinkos stabilumui.

Taigi, darbdaviai, komandiruojuojantys darbuotojus dirbti į užsienį, tiek prieš komandiruotę, tiek komandiruotės metu turi įgyvendinti eilę pareigų, kaip pavyzdžiui, teikti informaciją kompetentingoms institucijoms, darbuotojams, užtikrinti tinkamas minimalią darbuotojų apsaugą įtvirtinančias darbo sąlygas. Tais atvejais, kai šios pareigos nėra įgyvendinamos arba įgyvendinamos netinkamai, darbdaviams gali grėsti ne tik administracinė atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos teisės normas, tačiau ir atsakomybė pagal priimančios valstybės teisės normas. Nors Direktyva 2014/67/ES nustato pagrindinius principus, kuriais vadovaudamosi valstybės narės gali nustatyti sankcijų už komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygų pažeidimus dydžius, konkrečių sankcijų dydžių nustatymo taisyklių nebuvimas lemia, kad kiekviename valstybėje įtvirtintų baudų dydžiai gali ženkliai skirtis.

IŠVADOS

1. Atlikus Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktų, teismų praktikos išaiškinimų bei teisės doktrinos analizę, daroma išvada, kad komandiruotė - ribotos trukmės darbuotojo darbo pareigų, įtvirtintų darbo sutartyje ar darbo teisės normose, vykdymas kitoje vietoje, nei darbuotojo darbo sutartyje įtvirtintoje vietovėje arba darbo funkcijų atlikimo vietoje. Dėl skirtingo teisinio reguliavimo ir komandiravimo tikslų, komandiruotes galima skirstyti į vietines komandiruotes bei komandiruotes į užsienį, o pastarąsias – į paprastas komandiruotes į užsienį bei komandiruotes į užsienį teikti paslaugų.
2. Išanalizavus teisės doktriną, Europos Sąjungos teisės aktus bei teismų praktikos išaiškinimus, daroma išvada, kad užsienyje dirbantys komandiruoti darbuotojai – darbuotojai, laikinai atliekantys darbo funkcijas kitos valstybės, nei yra jų nuolatinė darbo vieta, teritorijoje, kurių minimalius teisinės apsaugos standartus įtvirtina Direktyva 96/71/EB. Ne darbo funkcijų vykdymui komandiruoti darbuotojai šiai sąvokai nepriskiriami, o jūrų sektoriaus ir kelių transporto sektoriaus darbuotojai, nors ir ne visada patenka į Direktyvos 96/71/EB taikymo sritį, gali būti laikomi užsienyje dirbančiais komandiruotais darbuotojais.
3. Remiantis Europos Sąjungos, Lietuvos Respublikos teisės aktų bei teisės doktrinos analize, galima daryti išvadą, kad užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams taikytina valstybės, į kurią jie komandiruojami, teisė, išskyrus atvejus, kai darbo teisės normos nėra reglamentuojamos šios valstybės imperatyviomis nuostatomis arba darbo santykių šalių pasirinkta ar parinkta teisė jiems numato palankesnes sąlygas.
4. Atlikus Europos Sąjungos, Lietuvos Respublikos, Belgijos ir Vokietijos teisės aktų bei teismų praktikos analizę, daromos šios išvados apie užsienyje dirbančių komandiruotų darbuotojų darbo apmokėjimą:
 - 4.1. užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams turi būti garantuojamas toks darbo užmokestis, kurį sudaro visos priimančioje valstybėje nustatytos darbo užmokesčio dalys, tačiau darbo užmokestis gali būti nustatomas ir pagal komandiruoto darbuotojo darbo sutarčiai taikytiną teisę, jei ši numato darbuotojui palankesnes darbo sąlygas;

- 4.2. užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams turi būti garantuojama komandiruotėje mokėtino darbo užmokesčio dydžio atostogų išmoka, kuri laikoma neatskiriama darbo užmokesčio dalimi;
- 4.3. užsienyje dirbantiems komandiruotiems darbuotojams turi būti užtikrintas komandiruotpinigių ir išlaidų kompensavimas tiek pagal darbo sutarčiai taikytiną teisę, tiek pagal priimančios valstybės teisę, vengiant dvigubo kompensavimo. Tik tokie komandiruotpinigiai, kurie nėra skirti kompensuoti faktines komandiruotės išlaidas, laikomi darbo užmokesčio dalimi;
- 4.4. laikiniems darbuotojams, jūreiviams, kelių transporto vairuotojams, ilgalaikėse ir itin ribotos trukmės komandiruotėse esantiems darbuotojams taikomos specifinės darbo apmokėjimo nustatymo ir teisinio reguliavimo taisyklės;
- 4.5. užsienyje dirbančių komandiruotų darbuotojų darbo sąlygų teisinis reguliavimas lemia, jog užsienyje dirbančio komandiruoto darbuotojo darbo apmokėjimas gali labai skirtis ne tik tarp valstybių, tačiau ir vienos valstybės teritorijoje.
5. Atlikus Europos Sąjungos, Lietuvos Respublikos, Belgijos ir Vokietijos teisės aktų analizę, galima daryti išvadą, kad darbdaviai, komandiruojantys darbuotojus į užsienį, privalo ne tik informuoti darbuotojus apie jų darbo apmokėjimo sąlygas komandiruotės metu, bet ir užtikrinti šių sąlygų įgyvendinimą bei tai įrodyti atsakingoms institucijoms. Už šių pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą darbdavys gali būti traukiamas atsakomybėn ne tik pagal Lietuvos Respublikos, bet ir pagal priimančiosios valstybės teisę. Atsakomybės ribos valstybėse labai skiriasi dėl skirtingo požiūrio į pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo poveikį nacionalinės darbo rinkos stabilumui.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės norminiai aktai

1. Europos ekonominės erdvės susitarimas (1994). OL L 1, p. 3.

Europos Sąjungos teisės norminiai aktai

2. Europos Sąjungos sutarties ir sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos (2012). OL C 326, p. 1.
3. Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. birželio 17 d. reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). OL L 177, p. 6.
4. Europos Parlamento ir Tarybos 1996 m. gruodžio 16 d. direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 018, p. 1.
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. lapkričio 19 d. direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL L 327, p. 9.
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. gegužės 15 d. direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas). OL L 159, p. 11.
7. 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, p. 16.
8. 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, p. 49.
9. Europos Parlamento 2016 m. rugsėjo 14 d. rezoliucija dėl socialinio dempingo Europos Sąjungoje [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0300_EN.html [žiūrėta 2023 m. vasario 20 d.].

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai

10. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir taikymo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
12. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 110-3992.
13. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 73-3085.
14. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 25, 27, 30, 52, 58, 139, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227 ir 240 straipsnių pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 15174.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 11-396.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“. *Valstybės žinios*, 74-2555.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. kovo 30 d. nutarimas Nr. 277 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimo Nr. 526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“ pakeitimo“. TAR, 6330.

Užsienio valstybių norminiai teisės aktai

18. Code pénal social (2010). *Moniteur belge*, 1385.
19. Arrêté royal déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (1967). *Moniteur belge*, 6028.
20. Lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971. *Moniteur belge*, 6159.
21. Wet betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan (2002). *Belgisch Staatsblad*, 7028.
22. Act to Combat Undeclared Work and Unlawful Employment of 23 July 2004 (2004). *Federal Law Gazette I*, 1842.
23. Posted Workers Act of 20 April 2009 (2009). *Federal Law Gazette I*, 799.
24. Minimum Wage Act of 11 August 2014 (2014). *Federal Law Gazette I*, 1348.

25. Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV) (2018) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Minimum-pay-pursuant-AEntG-AUEG/Industries-minimum-wage-pursuant-AEntG-wage-floors-pursuant-AUEG/conditions_of_employment.html?nn=201566 [žiūrėta 2023 m. kovo 18 d.].
26. Joint Committee for construction (JC 124) (2023) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/remuneration> [žiūrėta 2023 m. kovo 15 d.].
27. Joint Committee for road transport and logistics on behalf of third parties (JSC 140.03): Subsector MOBILE WORKERS (2023) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/remuneration> [žiūrėta 2023 m. kovo 15 d.]

Specialioji literatūra

28. Davulis, T. (2018). Lietuvos *Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
29. Houwerzijl, M. and Verschueren, H. (2019). Free Movement of (Posted) Workers and Applicable Labour and Social Security Law. In: Jaspers, T., Pennings, F., Peters, S. S. M. (eds). *European labour law*. Kembridžas, Jungtinė Karalystė: Intersentia, 47-130.
30. Kvietkauskas, V., et al (1985). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija.
31. Nekrošius, I. ir kt. (2008). *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: teisinės informacijos centras.
32. Petrylaitė, D., Davulis, T. ir Petrylaitė, V. (2008). *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras.
33. Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. (2021). The legal system of posting of workers in Lithuania. In: Gragnoli, E. (ed.). *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*. Turinas: G. Giappichelli Editore, 123-136.
34. Petrylaitė, D., Usonis, J. (2022). Implementation Issues of the Posting Directives in Lithuanian Labour Law – Transport Sector Specifics. In: Corso, S. M. and Greco, M. G. (eds.). *Transnational posting of workers Reflections on a new European Path*. Turinas: G. Giappichelli Editore, 27-39.

35. Schierle, F. (2014). 1996/71/EC: Posting of Workers. In: Schlachter, M. (ed.). *EU Labour Law: A Commentary*. Wolters Kluwer Law & Business, 163-195.
36. Usonis, J. (2007). Mobilijų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 93(3), p. 21-28 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/2746> [žiūrėta 2023 m. vasario 20 d.].

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai

37. *Reinhard Gebhard prieš Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano* [ESTT], Nr. C-55/94, [1995-11-30]. ECLI:EU:C:1995:411.
38. *Europos Bendrijų Komisija prieš Vokietijos Federacinę Respubliką* [ESTT], Nr. C-341/02, [2005-04-14]. ECLI:EU:C:2005:220.
39. *Tevfik Isbir prieš DB Services GmbH* [ESTT], Nr. C-522/12, [2013-11-07]. EU:C:2013:711.
40. *Sähköalojen ammattiliitto ry prieš Elektrobudowa Spółka Akcyjna* [ESTT], Nr. C 396/13, [2015-02-12]. ECLI:EU:C:2015:86.
41. *Vengrija prieš Europos Parlamentą* [ESTT], Nr. C-620/18, [2020-12-08]. ECLI:EU:C:2020:1001.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo sprendimai

42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449/2009.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-501-701/2016.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-68-248/2018.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-299-313/2019.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-150-313/2021.

Informaciniai leidiniai

47. Europos Komisija, Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas (2019). *Darbuotojų komandiravimo praktinis vadovas*. Europos Sąjungos leidinių biuras.
48. Europos Komisija, Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas, et al (2021). *Posting of workers: report on AI portable documents issued in 2019*. Europos Sąjungos leidinių biuras.
49. Europos Komisija, Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas, et al (2022). *Posting of workers: report on AI portable documents issued in 2020*. Europos Sąjungos leidinių biuras.
50. Europos Komisija (2006). *Komisijos komunikatas - Darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje gairės* {SEK(2006) 439} [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52006DC0159> [žiūrėta 2023 m. kovo 5 d.].
51. Tarptautinio projekto STEP UP PROTECTION (Apsaugos didinimas) „Bendradarbiavimo ir komunikacijos tarp viešojo ir privataus sektoriaus organizacijų didinimas siekiant komandiruojamų darbuotojų teisių apsaugos Europoje“ medžiaga (2022). *Darbuotojų komandiravimas. Praktinis vadovas darbdaviams* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://stepup-protection.com/wp-4-development-of-informative-instruments-about-posting-of-workers/> [žiūrėta 2023 m. kovo 5 d.].
52. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (2022). *Komandiruočių sąnaudos ir komandiruočių kompensacijų dydžiai, neapmokestinami gyventojų pajamų mokesčiu* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/evmi/en/-/d-c4-971-leidinio-e2-80-9ekomandiruo-c4-8di-c5-b3-s-c4-85naudos-ir-komandiruo-c4-8di-c5-b3-kompensacij-c5-b3-dyd-c5-beiai-neapmokestinami-gyventoj-c-1> [žiūrėta 2023 m. vasario 20 d.].

Internetiniai tinklalapiai

53. employment.belgium.be. *Posting*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting> [žiūrėta 2023 m. kovo 17 d.].
54. zoll.de. *Minimum conditions of employment*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.zoll.de/EN/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of->

employment/minimum-conditions-of-employment_node.html [žiūrėta 2023 m. kovo 17 d.].

Trevaux prepataires

55. Europos Komisija (2016). *Komisijos tarnybų darbinis dokumentas poveikio vertinimo santrauka pridedamas prie Pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX:52016SC0053>.

Užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimo ypatumai

Gabija Bacevičiūtė

Šiame magistro baigiamajame darbe nagrinėjamas užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimas, analizuojant teisės doktrinos išvadas, teismų praktikos išaiškinimus ir teisės aktus tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniu lygmeniu Lietuvos Respublikoje bei pasirinktose užsienio valstybėse – Vokietijoje ir Belgijoje. Kadangi šiame darbe nagrinėjama komandiravimo instituto dalis, iš pradžių apibrėžiama bendroji komandiruočių sąvoka, nagrinėjami esminiai jos požymiai. Be to, komandiruotė lyginama su kilnojamojo pobūdžio darbu ir skirstoma į rūšis bei porūšius. Šiame darbe konkrečiai gilinamasi į vieną komandiruočių porūšį – komandiruotes į užsienį teikti paslaugų, nuodugniai nagrinėjama užsienyje dirbančio komandiruočio darbuotojo samprata ir klausimai, susiję su taikytina teise.

Pagrindiniai užsienyje dirbančių komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimo ypatumai atskleidžiami analizuojant darbo apmokėjimo sudedamąsias dalis: darbo užmokestį, išmokas su komandiruočiu susijusioms išlaidoms kompensuoti ir atostoginius. Kiekvienos darbo apmokėjimo dalies atžvilgiu yra analizuojamas teisinis reguliavimas, lyginamos skirtinguose įstatymuose, teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatytos komandiruočių darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos. Daug dėmesio skiriama laikinųjų darbuotojų, jūreivių, kelių transporto vairuotojų, ilgalaikėse ir itin ribotos trukmės komandiruočiuose esančių darbuotojų darbo apmokėjimo ypatumų analizei. Be to, paliečiami ir su darbuotojų darbo apmokėjimu susiję darbdavio pareigų ir atsakomybės klausimai.

SUMMARY

Peculiarities of Payment for Posted Workers Working Abroad

Gabija Bacevičiūtė

This master's thesis analyzes the payment of posted workers working abroad, by examining the findings of legal doctrine, case law interpretations, and legislation at both the European Union and national levels in the Republic of Lithuania, as well as the selected foreign countries of Germany and Belgium. Since the focus of this thesis is limited to a specific part of the posting institute, the general concept of posting is initially defined, and its fundamental elements are examined. Additionally, posting is compared with mobile work and categorized into various types and subtypes. This thesis specifically delves into the subtype of posting abroad for the provision of services, scrutinizing the concept of a posted worker working abroad and matters concerning the applicable law.

The key features of the payment of posted workers abroad are highlighted, with an analysis of the payment's components, which include remuneration, payments for reimbursement of expenses incurred in relation to posting, and holiday pay. The legal regulation of each component of payment is examined, and the conditions for the payment of posted workers, as stipulated in different laws, regulations, and collective agreements, are compared. A substantial amount of attention is devoted to the specificities of payment for temporary agency workers, seamen, road transport drivers, and workers on long-term and limited duration postings abroad. Additionally, this thesis addresses questions of the employer's obligations and liability regarding payment for workers.