

**Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto**

**Privatinės teisės katedra**

Indrės Gasčiūnaitės,

V kurso, darbo ir socialinės teisės

studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Lietuvos darbuotojų komandiravimo į Europos Sąjungos valstybę narę problemos**

**Problems of Posting Lithuanian Workers to a Member State of the European Union**

Vadovas: Doc. dr. Justinas Usonis

Recenzentas: Doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius

2021

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe yra analizuojamas komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje institutas, įtvirtintas Europos Sąjungos teisiniame reguliavime, bei Lietuvos darbuotojų, komandiruojamų teikti paslaugų į kitas Europos Sąjungos valstybes nares, problemos. Pagrindinės ir dažniausiai pasitaikančios problemos, su kuriomis susiduria komandiruojami darbuotojai, yra identifikuojamos ir analizuojamos, vertinant Europos Sąjungos teisinį reguliavimą, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išaiškinimus bei užsienio autorių moksliniuose darbuose pateiktas pozicijas.

**Pagrindiniai žodžiai:** darbo teisė, komandiravimas, darbo sąlygų užtikrinimas, komandiruojami darbuotojai, vienodas darbo užmokestis už vienodą darbą, problematika, Europos Sąjungos teisė.

This work analyses the institute of posting in the system of provision of services, which are established in the legal regulation of the European Union, and also analyses the problems of posting Lithuanian workers, which were posted to other European Union member states to provide services there. The main and most common problems faced by posted workers are identified and analyzed by assessing the legal framework of the European Union, interpretations of the Court of Justice of the European Union and the positions of foreign authors in scientific papers and studies.

**Keywords:** labor law, posting, working conditions assurance, posted workers, equal pay for equal work, problems, European Union law.

## TURINYS

<b>ĮVADAS .....</b>	<b>2</b>
<b>1. KOMANDIRUOTĖS SAMPRATA IR TEISINIS REGULIAVIMAS .....</b>	<b>6</b>
<i>1.1. Komandiruotės samprata nacionalinėje teisėje.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2. Komandiravimo teisinių santykių reguliavimas Europos Sąjungos lygmeniu ...</i>	<i>9</i>
<b>2. ĮDARBINIMO IR DARBO SĄLYGŲ UŽTIKRINIMO LIETUVOS KOMANDIRUOJAMIEMS DARBUOTOJAMS PROBLEMAS EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE NARĖSE.....</b>	<b>17</b>
<i>2.1. Įdarbinimo ir darbo sąlygų taikomų priimančiojoje Europos Sąjungos valstybėje narėje pasiekiamumo problemos.....</i>	<i>17</i>
<i>2.2. Vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą užtikrinimo problemos .....</i>	<i>34</i>
<i>2.3. Komandiruojamų darbuotojų sveikatos, darbo saugos ir higienos sąlygų užtikrinimo problemos .....</i>	<i>41</i>
<i>2.4. Vienodo požiūrio principo laikiniems darbuotojams sampratos įgyvendinimo ir darbo sąlygų užtikrinimo problemos komandiravimo teisiniuose santykiuose ...</i>	<i>49</i>
<b>3. SOCIALINIO DRAUDIMO IR SOCIALINIO DRAUDIMO ĮMOKŲ MOKĖJIMO UŽTIKRINIMO PROBLEMAS .....</b>	<b>54</b>
<b>IŠVADOS.....</b>	<b>61</b>
<b>ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....</b>	<b>64</b>
<b>SANTRAUKA .....</b>	<b>71</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>72</b>

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Globalėjant visam pasauliui, ne išimtis, globalizacijos apraiškas galime įžvelgti ir Europos Sąjungos rinkoje. Vadovaujantis viešai prieinamais duomenimis, daugiau kaip 17 mln. Europos Sąjungos piliečių gyvena ir dirba užsienyje, t. y. Europos Sąjungos valstybėje narėje, kurios pilietybės pastarieji neturi (2018 m. duomenimis tai sudaro net 3,9 proc. visos darbo jėgos). Dar daugiau, Europos Sąjungoje yra vykdoma daugiau kaip 2,3 mln. komandiravimo operacijų, pagal kurias paslaugos yra suteikiamos kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje (Oficialus Europos Parlamento internetinis puslapis, 2020a). Kaip matyti, darbuotojų judėjimas Europos Sąjungos valstybių narių ribose yra pakankamai didelis, darbuotojai vis dažniau savo turimas darbo pareigas atlieka ne tik savo nuolatinėje ir įprastoje darbo pareigų atlikimo vietoje, bet ir laikinai vyksta į kitas Europos Sąjungos valstybes nares, su tikslu savo darbines pareigas (paslaugas) teikti svetur, Europos Sąjungos valstybių narių ribose. Dėl šios priežasties, itin didžiulio populiarumo sulaukia komandiravimo teisinių santykių pasirinkimas, užtikrinantis nevaržomą paslaugų judėjimo laisvę, kuri yra įtvirtinta 2012 m. spalio 26 d. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos Nr. 326/47 (toliau – SESV) 56 str., kuriame nurodoma, kad Europos Sąjungoje yra 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 (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012). Ne išimtis ir Lietuvoje veikiantys subjektai, Lietuvai įstojusi į Europos Sąjungą, ėmė naudotis laisvu asmenų, kapitalo, prekių ir paslaugų judėjimu, taip įgyjant galimybę plėsti verslo, kapitalo bei paslaugų tiekimo rinkų ribas. Dėl šios priežasties, Lietuvos darbdaviams kyla poreikis komandiruoti Lietuvos darbuotojus į kitas Europos Sąjungos valstybes nares teikti paslaugų. Todėl aktualu tai, kad Lietuvos darbuotojui, Lietuvos darbdavio sprendimu išsiųstam teikti paslaugų į kitą Europos Sąjungos valstybę narę, galioja komandiruojamo darbuotojo apsauga, kurios dėka yra stengiamasi užtikrinti tinkamas komandiruojamo darbuotojo darbo ir įdarbinimo sąlygas net ir komandiruotės metu. Tačiau komandiravimas turi ne tik privalumų, bet ir trūkumų, dėl kurių, dažnu atveju, Lietuvos darbuotojams tenka susidurti su įvairiomis problemomis – tiek Lietuvos darbdaviai, tiek Lietuvos darbuotojai gali susidurti su problema susižinoti apie taikytinas darbo sąlygas kitoje valstybėje narėje, kurios turi būti užtikrinamos, komandiruojamiems darbuotojams nėra užtikrinamas tinkamo darbo užmokesčio mokėjimas, nėra garantuojamos tinkamos darbo saugos ir sveikatos, higienos, apgyvendinimo, kelionių, maitinimo sąlygos, dar daugiau, ne visuomet yra tinkamai

pasirūpinama darbuotojo socialine apsauga. Pažymėtina, jog minimos problemos yra išsisknijusios ir kurių, deja, Europos Sąjungos įstatymų leidėjas vis dar nėra eliminavęs, todėl tampa ypatingai aktualu išanalizuoti komandiruočių metu kylančias problemas. Magistro darbo aktualumą, be jokios abejonės, pagrindžia ir tai, kad Europos Sąjungos komandiruočių, susijusių su paslaugų teikimu, reguliavimas buvo pakeistas – buvo priimta Europos Parlamento ir Europos Tarybos 2018 m. birželio 21 d. direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, kuria buvo keičiamas Europos Sąjungos reguliavimas komandiravimo paslaugų teikimo srityje. Būtent aukščiau dėstomi argumentai ir pagrindžia magistro darbo temos aktualumą tiek teisės teorijai, tiek praktikai.

**Darbo tikslas** – identifikuoti ir išanalizuoti aktualiausias ir dažniausiai pasitaikančias Lietuvos komandiruojamų darbuotojų į Europos Sąjungos valstybę narę paslaugų teikimo sistemoje problemas.

Šioje vietoje pažymėtina tai, kad, siekiant atskleisti magistro darbo temą, magistro darbe bus analizuojamos Lietuvos komandiruojamų darbuotojų problemos į Europos Sąjungos narę, kai darbuotojai yra siunčiami teikti paslaugų. Todėl šiame magistro darbe nebus analizuojamos Lietuvos komandiruojamų darbuotojų problemos, kai komandiruotės: yra vietinės (darbuotojai komandiruojami Lietuvos Respublikos ribose), susijusios su kvalifikacijos kėlimu, nesusijusios su paslaugų teikimu.

**Darbo uždaviniai.** Su tikslu pasiekti išsikeltą magistro darbo tikslą, yra išskiriami šie magistro darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti ir pateikti, kaip komandiravimo institutas yra suprantamas Lietuvos Respublikos teisėje;
2. Išanalizuoti darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje institutą Europos Sąjungos lygmenyje, jo raidą;
3. Identifikuoti ir išanalizuoti dažniausiai Lietuvos darbuotojams ir (ar) Lietuvos subjektams (darbdaviams) kylančias problemas komandiravimo į kitą Europos Sąjungos valstybę narę metu, kuomet komandiruojamas darbuotojas yra siunčiamas teikti paslaugų kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje.

**Darbo objektas.** Vadovaujantis baigiamojo darbo tikslu ir iškeltais magistro darbo uždaviniais, baigiamojo darbo objektu yra Lietuvos komandiruojamų darbuotojų į Europos Sąjungos valstybę narę, siunčiamų teikti paslaugų joje, dažniausiai kylančios ir aktualiausios problemos, t. y. Europos Sąjungos įstatymo leidėjo priimtų teisės norminių aktų, susijusių su komandiruojamų darbuotojų teisių apsauga, užtikrinant jiems vienodas

darbo ir įdarbinimo sąlygas, analizė, vertinant šiuos teisės aktus su socialinės apsaugos koordinavimo ir laikinojo darbo teisiniu reguliavimu, priimtu Europos Sąjungos lygmeniu, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimų analizė, mokslinių atstovų mokslinėse publikacijose pateiktų pozicijų analizė, pristatant pagrindines ir jau ilgą laiką egzistuojančias komandiruojamų darbuotojų į Europos Sąjungos valstybę narę problemas.

Baigiamajame magistro darbe buvo pasitelkti įvairūs **tyrimo metodai**. Magistro darbe buvo pasitelktas istorinis tyrimo metodas, kuriuo naudojantis buvo atskleista komandiravimo teisinių santykių paslaugų teikimo sistemoje reguliavimo Europos Sąjungos lygmeniu raida bei priežastys, turėjusios įtakos tokio reguliavimo įtvirtinimui. Analitinio tyrimo metodo pagalba buvo išanalizuotas ir įvertintas Europos Sąjungos valstybių narių interneto puslapiuose pateikiamos valstybių narių taikytinos teisės nuostatos komandiruočių metu, taip pat, nagrinėjami teisės aktai, reguliuojantys komandiravimo teisinius santykius, išskiriami aktualūs ESTT sprendimuose suformuoti išaiškinimai. Lingvistinis tyrimo metodas buvo naudotas aiškinant sąvokas, pateikiamas magistro darbe, bei analizuojant teisinio reguliavimo nuostatų reikšmę, tikslą. Sisteminės analizės metodas buvo naudojamas siekiant apibendrinti moksliniuose straipsniuose išdėstytas pozicijas, ESTT praktiką bei Europos Sąjungos teisinį reguliavimą ir įvertinti kuriose darbo sąlygų užtikrinimo srityse komandiruojami darbuotojai susiduria su problemomis, jas išanalizuoti. Loginis metodas buvo pasitelktas pagrindinėms išvadoms padaryti, problemoms identifikuoti. Šiame moksliniame darbe buvo naudojamas ir lyginamasis metodas. Naudojantis juo buvo lyginamas ankstesnis Europos Sąjungos teisinis reguliavimas komandiravimo paslaugų teikimo srityje su pakeistuoju, taip pat komandiravimo teisinių santykių samprata, įtvirtinta nacionaliniu bei Europos Sąjungos lygmeniu.

**Darbo originalumas.** Darbo originalumas pasižymi tuo, kad, nepaisant to, jog Lietuvos lygmeniu parašytuose magistro darbuose komandiravimo institutas ir buvo nagrinėtas – šiuose magistro darbuose buvo koncentruojamasi į patį komandiravimo teisinių santykių bei egzistuojančio reguliavimo apibūdinimą. Tačiau per pastaruosius 5 metus nebuvo aptiktas nei vienas Lietuvos lygmeniu egzistuojantis magistro darbas, kuriame būtų analizuojamos konkrečios komandiruojamų darbuotojų problemos, pastaruosius komandiruojant į kitas Europos Sąjungos valstybes nares teikti paslaugų. Kaip jau buvo minėta prieš tai, originalumo suteikia ir tai, kad šiame baigiamajame magistro darbe bus analizuojama pakeista komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje direktyva, kuri taip pat nebuvo analizuota magistro darbuose Lietuvos mastu. Todėl šis magistro darbas išsiskiria

iš kitų Lietuvoje apgintų magistro darbų tuo, kad šiame magistro darbe bus identifikuojamos ir analizuojamos komandiruojamų darbuotojų paslaugų teikimo sistemoje problemos, susijusios su jų darbo sąlygų užtikrinimu, dirbant kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje. Būtina pažymėti ir tai, jog magistro darbo tema nebuvo detaliai nagrinėjama ne tik Lietuvos mastu, tačiau ir Europos Sąjungos mastu, kadangi mokslinių darbų, susijusių su komandiruojamų darbuotojų problemomis, komandiruojuojant darbuotoją teikti paslaugų, nėra gausu. Net užsienyje nagrinėjama tema atliktų mokslinių tyrimų nėra daug. Todėl magistro darbas taip pat neabejotinai yra originalus.

**Svarbiausi šaltiniai.** Vadovaujantis baigiamojo darbo tikslais, uždaviniais ir objektu, svarbiausi baigiamojo darbo šaltiniai yra 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Komandiravimo direktyva), 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas) (toliau – Direktyva Nr. 2014/67/ES), 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957 kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau – Peržiūrėta komandiravimo direktyva), ESTT sprendimai, ypatingą reikšmę problemoms identifikuoti turėjo mokslinės publikacijos ir straipsniai, susiję su Europos Sąjungos lygmeniu įtvirtintu reguliavimo komandiravimo srityje bei jo trūkumais, oficialus Europos Parlamento internetinis puslapis, kurioje yra pateikiama naudinga ir nukreipiančioji informacija (nukreipiančiosios nuorodos) apie Europos Sąjungos valstybėse narėse taikytiną teisę komandiravimo metu. Didžiulę reikšmę šios magistro temos analizei turėjo ir užsienio autorių moksliniai straipsniai, taip pat ESTT praktika.

## 1. KOMANDIRUOTĖS SAMPRATA IR TEISINIS REGULIAVIMAS

Siekiant atskleisti magistro darbo temą, šioje darbo dalyje, visų pirma, bus analizuojama komandiruotės samprata bei šio instituto požymiai nacionalinėje teisėje. Antra, bus analizuojamas komandiravimo teisinių santykių reguliavimas ir jo ypatybės Europos Sąjungos teisėje. Atitinkamai, būtent šios informacijos pateikimas magistriniame darbe neabejotinai sudarys sąlygas susipažinti tiek su nacionalinėje teisėje pateikiamu komandiravimo teisinių santykių apibrėžimu, tiek su Europos Sąjungos teisiniu reguliavimu komandiravimo srityje. Dar daugiau, pilnai atskleisti magistro darbo temą, analizuojant problemas, kylančias komandiruojant Lietuvos darbuotojus į kitas Europos Sąjungos valstybes nares.

### 1.1. Komandiruotės samprata nacionalinėje teisėje

Terminas „komandiruotė“ yra tarptautinis, kilęs iš vokiečių kalbos – *Kommandierung* ar prancūzų kalbos – *commander*, kurie reiškia įsakyti. Lietuvių kalbos žodyne yra pateikiama šio termino reikšmė, kuri yra suprantama trejopai: kaip darbuotojo siuntimas atlikti tarnybinių pareigų į kitą vietovę, kaip tokia kelionė, kai darbuotojas yra siunčiamas atlikti tarnybinių pareigų į kitą vietovę, kaip siuntimo į komandiruotę pažymėjimas (Lietuvių kalbos žodynas, 2021).

Terminas „komandiruotė“ yra apibrėžtas ir Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose. Visų pirma, komandiruotės samprata yra pateikiama Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 107 str. 1 d., pagal kurią darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje (Darbo kodeksas, 2016). Atitinkamai, šioje sąvokoje galima išvelgti šiuos komandiruotės požymius, leidžiančius atriboti komandiravimo teisinius santykius nuo kitų (Davulis, 2018, 330-331):

- 1) Darbuotojas atlieka darbo pareigas – pareigas, kurias yra įpareigotas atlikti pagal darbo sutartį – darbuotojo darbo funkcijas. Pažymėtina tai, kad komandiravimo teisiniuose santykiuose darbo pareigos yra suprantamos plačiau, kadangi darbo sutartimi yra įsipareigojama ne tik atlikti darbo funkcijas, bet ir vykdyti kitas darbuotojo pareigas, kurias apibrėžia darbo sutartis ar darbo teisės normos, kurias apima tiek kvalifikacijos kėlimas, tiek mokymas dirbti su nauja įranga, ir kurios gali išlikti ne tik nuolatinio darbo vietoje (darbovietėje), bet ir paslaugos teikėjo



įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje. Būtent šioms pareigoms atlikti darbuotojas taip pat gali būti siunčiamas į komandiruotę;

- 2) Darbuotojas savo pareigas atlieka ne nuolatinėje (įprastinėje) darbo vietoje. Siekiant išsiaiškinti šio požymio apimtį, yra išties aktualu nustatyti, kas yra laikytina nuolatine darbo vieta. Pažymėtina, kad darbo vietos ir darbovietės sąvokos nėra tapačios, dar daugiau, apibrėždamas šį komandiruotės požymį, įstatymų leidėjas pasirinko naudotis terminu „nuolatinė darbo vieta“, o reglamentuodamas darbovietę Darbo kodekso 34 str. 4 d. kontekste rinkosi formuluotę „pagrindinė (ar nuolatinė) darbo funkcijos atlikimo vieta“. Taigi, jei darbovietė suprantama kaip darbdavio organizacinės institucinės struktūros elementas, tai darbo vieta yra siejama ne su darbdavio struktūriniu dariniu, o su geografinė erdve (vietove), kurioje darbuotojas nuolat arba reguliariai atlieka didžiąją dalį savo funkcijų. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad tokios geografinės erdvės negalima apibrėžti labai plačiai – negalima nurodyti, kad darbuotojo darbo vieta yra Lietuvos Respublika ar teritorinis vienetas – apskritis. Atitinkamai, jei darbuotojas ir turi aptarnauti klientus visoje Lietuvos Respublikoje ar konkrečioje apskrityje, yra laikoma, kad toks darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos, o toks darbas laikytinas kilnojamojo pobūdžio ar susijęs su kelionėmis ar važiavimu, o darbovieta laikoma ta darbovietė, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus ar pavedimus.

Komandiruotės samprata yra apibrėžiama ne tik Darbo kodekse, bet ir kituose Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo (toliau – Pelno mokesčio įstatymas) 21 str. 1 d. yra įtvirtinta, kad komandiruote laikomas vieneto vadovo ar jo įgalioto asmens įsakymu (sprendimu), kuriame turi būti nurodyta komandiruotės tikslas, vieta (vietos), trukmė (jeigu komandiruotės metu vykstama į keletą užsienio valstybių, – buvimo kiekvienoje užsienio valstybėje trukmė) ir vieneto numatomos apmokėti išlaidų rūšys, įformintas darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos atlikti darbo funkcijų, tarnybinio pavedimo ar kelti kvalifikacijos (Pelno mokesčio įstatymas, 2021). Pažymėtina tai, kad komandiravimo teisiniai santykiai gali susiklostyti ne tik tarp darbdavio ir darbuotojo, kaip jį suvokiame Darbo kodekso prasme, tačiau komandiravimo teisinių santykių subjektų ratas yra kur kas platesnis. Pelno mokesčio įstatymo 21 str. 1 d. komandiravimo teisinių santykių subjektų ratas yra išplečiamas. Šiame įstatyme nurodoma, kad komandiruote taip pat laikomas individualios įmonės savininko, ūkinės bendrijos tikrojo nario, mažosios bendrijos nario šioje dalyje nustatyta tvarka įformintas išvykimas iš nuolatinės darbo vietos atlikti darbo funkcijų ar kelti kvalifikacijos, ar specialiojo

komiteto narių dalyvavimas Europos bendrovės darbo tarybos, Europos kooperatinės bendrovės darbo komiteto posėdžiuose, specialiojo derybų komiteto, administravimo, priežiūros ar kito organo narių išvykimas dalyvauti šio specialiojo derybų komiteto, administravimo, priežiūros ar kito organo posėdžiuose (Pelno mokesčio įstatymas, 2021).

Dar daugiau, komandiruotės samprata bei subjektų ratas yra įtvirtintas ir poįstatyminiuose nacionalinės teisės aktuose. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004-04-29 nutarime Nr. 526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“ (toliau – Nutarimas) 2 p. yra nurodyta, jog komandiruotė yra suprantama:

1. taip, kaip ji yra apibrėžta Darbo kodekso 107 str. (Nutarimo 2. 1. p.), arba;
2. valstybės politiko arba valstybės pareigūno, arba teisėjo, arba valstybės tarnautojo, arba darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį išvykimas iš nuolatinės darbo vietos įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens siuntimu tobulinti kvalifikacijos (Nutarimo 2. 2. p.), arba;
3. kario ar darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų laikotarpiui iki 90 dienų (įskaitytinai), kai karys ar darbuotojas krašto apsaugos ministro ar jo įgalioto asmens įsakymu siunčiamas atlikti tarnybos tarptautinių operacijų kariniame vienete, dalyvauti tarptautinėse karinėse pratybose ar kituose karinio bendradarbiavimo renginiuose, taip pat vykdyti tarnybinių užduočių tarptautinės operacijos vietovėje (Nutarimo 2. 3. p.) (Nutarimas dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo, 2014).

Atsižvelgiant į nacionaliniuose norminiuose teisės aktuose įtvirtintą komandiravimo teisinių santykių sampratą, nekyla abejonių, jog terminas „komandiruotė“ yra laikomas laikinu asmens išvykimu atlikti darbo pareigų į kitą nei yra pastarojo nuolatinė darbo pareigų atlikimo vietą, kuris yra įforminamas atitinkamo vadovaujamo subjekto ar subjekto, turinčio vadovaujamo subjekto įgaliojimą, įsakymu ar sprendimu. Būtina pabrėžti, kad darbo pareigomis laikytina ne tik darbuotojo turimų darbo funkcijų atlikimas kitoje nei nuolatinė darbo pareigų atlikimo vietoje, bet ir kitos turimos darbuotojo pareigos, išplaukiančios iš darbo sutarties ar darbo teisės normų – tiek kvalifikacijos kėlimas, tiek mokymasis dirbti su nauja įranga ar programa. Šioje vietoje pažymėtina tai, kad darbuotojo sąvoka komandiravimo teisiniuose santykiuose yra ganėtinai plati<sup>1</sup>, t. y. platesnė nei ją suprantame pagal Darbo kodeksą. Darbuotojais, kuriems yra taikomos komandiravimo teisės normos, yra laikomi ne tik darbuotojai, kuriuos sieja darbo teisiniai santykiai pagal darbo sutartis, tačiau ir individualių įmonių savininkai, ūkinės bendrijos tikrieji nariai,

---

<sup>1</sup> Tokia išvada daroma remiantis tiek Darbo kodeksu, tiek Pelno mokesčio įstatymu, tiek Nutarimu.

mažosios bendrijos nariai, valstybės politikai, valstybės pareigūnai, valstybės tarnautojai, kariai ir kiti darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, viešajame sektoriuje.

Tačiau, kaip jau buvo minėta, šiame baigiamajame magistro darbe bus orientuojamasi ir analizuojamos problemos susijusios su komandiravimu, kaip jis apibrėžiamas Komandiravimo direktyvoje bei Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje, kuris: vyksta Europos Sąjungos valstybių narių ribose bei darbuotojai yra komandiruojami su tikslu teikti paslaugas kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje. Atitinkamai, magistro darbe nebus analizuojamos nei komandiruočių, skirtų kvalifikacijai kelti, nei komandiruočių valstybės viduje problematika.

## **1.2. Komandiravimo teisinių santykių reguliavimas Europos Sąjungos lygmeniu**

Darbuotojų judėjimas Europos Sąjungos valstybių narių ribose yra pakankamai didelis, Europos Sąjungos valstybių narių darbuotojai vis dažniau savo turimas darbo pareigas atlieka ne tik savo nuolatinėje ir įprastoje darbo pareigų atlikimo vietoje, bet ir laikinai vyksta į kitas Europos Sąjungos valstybes nares, su tikslu savo darbinės pareigas (paslaugas) teikti svetur Europos Sąjungos valstybių narių ribose. Dėl to itin didžiulio populiarumo sulaukia komandiravimo teisinių santykių pasirinkimas, užtikrinantis nevaržomą paslaugų judėjimo laisvę, kurią reglamentuoja Europos Sąjungos steigimo sutartys. Kaip jau buvo minėta, teisė į nevaržomą paslaugų judėjimo laisvę yra įtvirtinta SESV 56 str.<sup>2</sup> Todėl Europos Sąjungos valstybių narių subjektai, būtent pasinaudodami šia, aukščiau minima bei suteikta Europos Sąjungos steigiamosiomis sutartimis garantuojama teise, komandiruoja savo darbuotojus į kitas valstybes nares bei turi galimybę teikti paslaugas bet kurioje Europos Sąjungos valstybėje narėje, kurioje nėra įsisteigę.

Būtent SESV 56 str. reglamentuojama paslaugų judėjimo laisvė bei draudimas kliudyti šios teisės įgyvendinimui ir tapo darbuotojų komandiravimo direktyvos priėmimo teisiniu pagrindu ir iš to sekančiu Europos Sąjungos įsipareigojimu naikinti kliūtis laisvam tarpvalstybiniam paslaugų judėjimui vidaus rinkoje. Tačiau paslaugų ir darbuotojų judėjimo laisvės užtikrinimas Europos Sąjungos mastu turėjo ne tik privalumų (galimybę subjektams teikti paslaugas platesnei rinkai, nevaržomai teikti paslaugas ir kitose Europos

---

<sup>2</sup> SESV 56 str. yra nurodoma, kad Europos Sąjungoje yra 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 (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012).

Sąjungos valstybėse narėse), bet ir trūkumų Europos Sąjungos valstybių narių rinkoms bei sąžiningos konkurencijos užtikrinimui nacionalinėse kiekvienos Europos Sąjungos valstybės narės vidaus rinkose. Aršių diskusijų bei ginčų tarp valstybių narių dėl paties komandiravimo instituto, jo keliamų problemų ir (ne)reguliavimo ištakos siekia dar 1950 m., tačiau lūžio tašku tapo Graikijos integracija į Europos Sąjungą 1981 m. bei Ispanijos ir Portugalijos prisijungimas prie Europos Sąjungos 1986 m. Būtent tuomet tarpvalstybinio paslaugų teikimo klausimas atsidūrė diskusijų dėl vidaus rinkos bei jos apsaugos dėmesio centre (Comte, 2019, p. 753-755).

Pagrindė šios diskusijos kilo dėl didžiulių darbo užmokesčio skirtumų skirtingose valstybėse narėse. Pavyzdžiui, 1989 m. Portugalijoje vidutinis darbuotojų darbo užmokestis per valandą siekė vos 1,6 Europos apskaitos vienetą ir net 9,1 Europos apskaitos vienetus Vakarų Vokietijoje. Vadovaujantis tuo bei iš tuometinio reguliavimo kylančiu konkurenciniu pranašumu, 1990 m. pirmojoje pusėje Europos Sąjungos valstybių narių įmonės į Vokietiją komandiravo apie 100 000–200 000 darbuotojų, mokėdamos pastariesiems 25–34 proc. mažesnę atlyginimą nei buvo nustatytas Vokietijos nacionalinėmis taisyklėmis. Analogiška situacija klostėsi ir Prancūzijoje, kuomet Portugalijos įmonės komandiravo savo darbuotojus į Prancūziją, taip pat mokėdamos ženkliai mažesnius darbo užmokesčius nei yra nustatyti Prancūzijos norminiuose teisės aktuose. Dėl šios priežasties naujosios Europos Sąjungos valstybės narės įgijo konkurencinį pranašumą ekonomiškai stipresnių valstybių narių rinkose (Comte, 2019, p. 753-755). Aukščiau minimi veiksniai skatino bei tapo akivaizdžia priežastimi ir pagrindu Europos Sąjungos teisės instrumentų pagalba imtis iniciatyvos sureguliuoti komandiravimo teisinių santykių reguliavimą visos Europos Sąjungos mastu.

Pirmoji direktyva, nustatanti minimalią apsaugą ir reikalavimus komandiravimo teisiniuose santykiuose buvo priimta tik 1996 m. gruodžio 16 d. (Oficialus Europos Parlamento internetinis puslapis, 2020). Atsižvelgiant į aukščiau nurodytą kontekstą, paskatinusį priimti direktyvą, Komandiravimo direktyva, viena vertus, buvo siekiama suderinti naudojimąsi pagrindine Europos Sąjungos valstybių narių laisve teikti tarpvalstybines paslaugas pagal SESV 56 str., kita vertus įvertinta ir būtynė užtikrinti sąžiningos konkurencijos atmosferą Europos Sąjungos valstybėse narėse bei pagarbą komandiruojamų darbuotojų teisėms<sup>3</sup>. O tam, kad Komandiravimo direktyvoje nurodyti

---

<sup>3</sup> Komandiravimo direktyvos preambulėje buvo pažymėta, kad viena iš Europos Bendrijos užduočių yra panaikinti laisvą asmenų ir paslaugų judėjimą stabdančias kliūtis tarp valstybių narių bei draudžiant taikyti bet kokius apribojimus siejamus su pilietybe ar gyvenamosios vietos reikalavimais, yra siekiama skatinti įmones vis daugiau siųsti darbuotojus į laikinas komandiruotes į užsienį atlikti darbų ne tos, kurioje pastarieji nuolatos dirba pagal darbo sutartį, valstybės narės teritorijoje. Dar daugiau, pažymėta, kad, siekiant skatinti

tikslai būtų pasiekti, joje nurodoma, kurios priimančiosios valstybės narės privalomos darbo teisės normos turi būti garantuojamos į tą valstybę narę komandiruotiems darbuotojams (Jaspers *et al*, 2019, p. 81).

Atsižvelgiant į Komandiravimo direktyvos nuostatas, ją sudaro keturios kategorijos (Jaspers *et al*, 2019, p. 81):

1. Komandiravimo direktyvos *ratione personea* taikymo apimtis bei apibrėžimai (Komandiravimo direktyvos 1-2 str.);
2. Komandiravimo direktyvos materialinė taikymo sritis – komandiruotų darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygos (Komandiravimo direktyvos 3 str.);
3. Priemonės, kurias pasitelkus būtų užtikrinta informacijos apie Komandiravimo direktyvą sklaida bei ja nustatytos sąlygos bei šių nuostatų laikymasis (Komandiravimo direktyvos 4-6 str.);
4. Organizacinės ir techninės detalės, kurioms nereikia išsamesnio paaiškinimo (Komandiravimo direktyvos 7-9 str.).

Taigi, visų pirma, Komandiravimo direktyvos 1 str. 3 d. (a-c punktuose) buvo aiškiai įtvirtinti atvejai, kuomet darbuotojams yra taikomos komandiravimo teisinius santykius reguliuojančios nuostatos<sup>4</sup> (Komandiravimo direktyva, 1996):

1. Kai įmonė savo sąskaita komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją ir duoda jiems nurodymus, vadovaudamasi sutartimi, sudaryta tarp darbuotojus komandiruojančios įmonės ir toje valstybėje narėje veikiančios šalies, kuriai bus teikiamos paslaugos, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais; arba
2. Kai įmonė komandiruoja darbuotojus į įstaigą arba grupės valdomą įmonę kitos valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu komandiruojančioji įmonė ir darbuotojas saistomi darbo santykiais; arba
3. Kai įmonė kaip laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykiais.

---

bet kokias tarpvalstybines paslaugas, reikia sudaryti sąžiningos konkurencijos sąlygas ir taikyti priemones, garantuojančias darbuotojų teises. Tuo pačiu nurodoma, kad reikėtų laikytis principo, kad už Bendrijos ribų įsisteigusioms įmonėms neturi būti taikomos sąlygos palankesnės.

<sup>4</sup> Komandiravimo direktyvos 1 str. 3 d. a-c p. numato atvejus, kuriems esant yra taikoma Komandiravimo direktyva.

Antra, Komandiravimo direktyvos 2 str. 1 d. buvo įtvirtintas komandiruojamo darbuotojo apibrėžimas, nurodant, kad tai darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Taigi, kaip matyti iš aukščiau pateiktos nuostatos, Komandiravimo direktyva buvo imtasi aiškiai nustatyti ir komandiruotojo darbuotojo sąvoką, kurioje yra išskirti esminiai komandiravimo požymiai, atskiriantys komandiravimo teisinius santykius nuo kitų – komandiravimas trunka ribotą laiką, yra laikinas ir tai, kad komandiruotasis darbuotojas komandiravimo metu dirba (teikia paslaugas) kitos Europos Sąjungos valstybės narės teritorijoje. Tačiau net ir šiame Komandiravimo direktyvos straipsnyje yra palikta vietos interpretacijoms bei Europos Sąjungos valstybių narių pasirinkimo teisei – Komandiravimo direktyvos 2 str. 2 d. yra nurodoma, kad darbuotojo apibrėžimas kiekvienu atveju yra nustatomas pagal valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas yra komandiruotas, teisę (Komandiravimo direktyva, 1996), todėl tai gali sudaryti keblumą komandiravimo teisiniams santykiams. Dar daugiau, komandiravimo santykiai pasižymi dar vienu ypatingu požymiu – darbuotojas ir darbdavys palaiko savo darbo santykius su savo darbdaviu, t. y. darbo sutartis nėra nei keičiama, nei nutraukiama, todėl darbo teisiniai santykiai tarp komandiruojamo darbuotojo ir darbdavio tęsiasi toliau net ir komandiruotės metu.

Trečia, Komandiravimo direktyva numato esmines nuostatas dėl komandirujamų darbuotojų įdarbinimo ir darbo sąlygų, kurios yra nustatomos priimančiojoje valstybėje narėje. Komandiravimo direktyvos 3 str. 1 d. įtvirtinama, jog Europos Sąjungos valstybės narės užtikrina, kad, nepriklausomai nuo to, kokia teisė yra taikoma darbo santykiams, Komandiravimo direktyvos 1 str. 1 d. paminėtos įmonės garantuoja į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams darbo sutarties sąlygas dėl toliau nurodytų dalykų, kuriuos toje valstybėje narėje, kurioje darbas yra atliekamas, reglamentuoja įstatymai ir kiti teisės aktai ir (arba) kolektyvinės sutartys ar arbitražo sprendimai, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytiniais, kaip numatyta šio straipsnio 8 d., jeigu jie yra susiję su priede išvardyta veikla:

- 1) dėl maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko;
- 2) dėl minimalių mokamų metinių atostogų trukmės;
- 3) dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas; šis punktas netaikomas papildomo pensinio draudimo sistemoms;
- 4) dėl darbuotojų, ypač laikino įdarbinimo įmonių siūlomų, samdos sąlygų;
- 5) dėl darbuotojų sveikatos, higienos ir darbo saugos;
- 6) dėl apsaugos priemonių, skirtų nėščiąs ar neseniai pagimdžiusias moteris, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti;

7) dėl vienodų sąlygų taikymo vyrams ir moterims bei kitų nediskriminavimo nuostatų.

Vadovaujantis tuo, komandiruojamam darbuotojui turėjo būti užtikrinamas priimančiosios valstybės narės teisės normų, reguliuojančių aukščiau įvardytas darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygas, taikymas.

Net ir priėmus Komandiravimo direktyvą, pastaroji neišsprendė visų opijų su komandiravimo teisiniais santykiais susijusių problemų. Dar daugiau, Komandiravimo direktyvos įgyvendinimas, teisinis aiškinimas ir reguliavimas dar labiau išryškino šias problemas (Europos Parlamento faktų suvestinė, 2020b):

- 1) dėl didėjančių darbo užmokesčio ir darbo sąnaudų skirtumų valstybėse narėse išaugo komandiruočių darbuotojų naudojimo patrauklumas, todėl 2010–2014 m. komandiruočių darbuotojų skaičius išaugo 44,4 proc.;
- 2) buvo palikta piktnaudžiavimą skatinanti aplinka, pvz., rotacinis komandiravimas arba naudojimosi priedangos įmonėmis praktika, kuri leido išnaudoti direktyvos spragas apeinant užimtumo ir socialinės apsaugos teisės aktus ir užsiimant veikla kitose valstybėse narėse;
- 3) nepakankamas galiojančių standartų aiškumas ir valdžios institucijų bendradarbiavimo tiek valstybėse narėse, tiek tarpvalstybiniu mastu trūkumai, dėl kurių vykdymo užtikrinimo įstaigoms kyla problemų.

Atsižvelgiant į tai, Komandiravimo direktyvoje įtvirtintas reguliavimas įgavo ganėtinai deklaratyvią reikšmę. Šią išvadą galima daryti remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) išaiškinimais<sup>5</sup>, kuriuose Komandiravimo direktyvos nuostatos buvo aiškinamos pakankamai griežtai ir ribotai (Jaspers *et al.*, 2019, p. 83). ESTT, nagrinėdamas komandiravimo bylas, konstatavo, jog Komandiravimo direktyva nustato ne tik komandiruojamų darbuotojų garantijų minimalią apsaugą (komandiruojamų darbuotojų „apsaugos grindis“), bet taip pat ir maksimalią komandiruojamų darbuotojų apsaugos ribą („apsaugos lubas“) priimančiosios valstybės narės teisinio reguliavimo taikymui, teikiant paslaugas Europos Sąjungos valstybės narės viduje (ESTT byla Nr. C-438/05; ESTT byla Nr. C-341/05; ESTT byla Nr. C-346/06; ESTT byla C-319/06).

---

<sup>5</sup> Šioje vietoje pažymėtina tai, kad toks Komandiravimo direktyvos aiškinimas buvo pateiktas ne pavieniuose ESTT sprendimuose, tačiau net 4 paeiliui einančiose ESTT bylose, kuriuose buvo analizuojami komandiravimo teisiniai santykiai, darbo sąlygų užtikrinimas komandiruojamiems darbuotojams komandiruočių metu, susijusių su paslaugų teikimu. Todėl galima daryti išvadą, jog buvo formuojama tokia Komandiravimo direktyvos aiškinimo praktika, interpretuojant Komandiravimo direktyvos nuostatas.

Atitinkamai, Komisija, matydama šiuos aukščiau nurodomus Komandiravimo direktyvos trūkumus, ėmėsi vykdyti reformą darbuotojų komandiravimo teisiniuose santykiuose, siekdama atnaujinti Komandiravimo direktyvą ir stiprinti Komandiravimo direktyvos vykdymo užtikrinimą. Taigi, 2014 m. gegužės 15 d. buvo priimta Direktyva Nr. 2014/67/EB, kuria buvo siekiama sukurti bendrą teisinę sistemą, skirtą realiam darbuotojų komandiravimo mastui nustatyti ir leidžiančią užtikrinti vienodesnį bendrų standartų įgyvendinimą, taikymą ir vykdymo užtikrinimą. Joje patikslinama komandiravimo apibrėžtis ir nustatoma valstybių narių atsakomybė tikrinti, ar laikomasi Komandiravimo direktyvos nuostatų, ypač sektoriuose, kuriuose didesnė neteisėtų veiksmų rizika, pavyzdžiui, statybos arba krovinių vežimo keliais sektoriuose. Direktyva Nr. 2014/67/EB buvo siekiama užtikrinti geresnį už komandiravimą atsakingų nacionalinių institucijų bendradarbiavimą, įpareigojant atsakyti į prašymus suteikti pagalbą ir nustatant terminus, per kuriuos turi būti atsakyta į prašymus pateikti informaciją (Europos Parlamento faktų suvestinė, 2020b). Galiausiai, dabar vienos valstybės narės paslaugų teikėjams skirtas administracines nuobaudas ir baudas galima taikyti ir išieškoti kitoje valstybėje narėje. Tačiau nepaisant šių organizacinių Komandiravimo direktyvos monitoringo ir bendradarbiavimo tarp valstybių narių institucijų nuostatų, priimta Direktyva Nr. 2014/67/EB nebuvo sprendžiamos esminės ir nepalyginamai didesnę reikšmę turinčios problemos, susijusios su darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis, suteikiamomis garantijomis.

Konkrečiau Direktyva Nr. 2014/67/EB neišsprendė esminių ir pirminių Komandiravimo direktyva išsikeltų tikslų užtikrinimo problemų, kaip: sąžininga konkurencija, darbuotojų apsauga, nelygūs darbo standartai, taikomi komandiruojamiems darbuotojams, lyginant pastaruosius su priimančiojoje valstybėje narėje dirbančiais darbuotojais, problemų, išplaukiančių iš ESTT išaiškinimų, jog Komandiravimo direktyvos nuostatos numato tiek darbo ir įdarbinimo sąlygų minimalią ribą, tiek ir maksimalius reikalavimus, vis didėjančio komandiruojamų darbuotojų srauto į senąsias Europos Sąjungos valstybes nares, ten teikiant pigesnes nei vietiniai paslaugas, taip išbalansuojant šių valstybių narių rinkas bei konkurencingumą (Jaspers *et al*, 2019, p. 96; Głowacka, 2019, 30).

Būtent tai<sup>6</sup> bei faktas, jog nuo Komandiravimo direktyvos priėmimo praėjo 20 metų terminas, po kurio kilo Komandiravimo direktyvos nuostatų peržiūrėjimo poreikis<sup>7</sup>, 2016

---

<sup>6</sup> Faktas, jog Komandiravimo direktyva nespėdė esminių su Komandiravimo teisiniais santykiais, susijusių su darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis, problemų bei tam kliudanti susiklosčiusi ESTT praktika darbuotojų komandiravimo teisinių santykių srityje.

<sup>7</sup> Kaip teigiama, Persvarstytosios komandiravimo direktyvos preambulės 4 p., praėjus 20 metų po Komandiravimo direktyvos priėmimo tapo būtina įvertinti, ar ja tebėra užtikrinama dviejų poreikių – poreikio



m. kovo mėn. paskatino Europos Komisiją pateikti siūlymą persvarstyti pirminę Komandiravimo direktyvą. Šiame pasiūlyme buvo inicijuojamos tokios korekcijos: kad būtų užtikrintas priimančiosios valstybės narės darbo teisės taikymas ilgalaikio komandiravimo atveju ir sprendžiami klausimai, susiję su vienodu darbo užmokesčiu komandiruojamiems darbuotojams, lyginant juos su priimančiojoje valstybėje narėje dirbančiais darbuotojais, kolektyvinių sutarčių taikymas ir laikinojo įdarbinimo įmonių įdarbintų darbuotojų traktavimu. Paskelbus šį pasiūlymą 11 Europos Sąjungos valstybių narių parlamentų teikė pastabas dėl Europos Komisijos pasiūlymo. Daugumoje nuomonių buvo apgailėstauta dėl to, kad principas „vienodas darbas už vienodą užmokestį“ sukeltų konkurencijos atžvilgiu nepalankią padėtį tų valstybių darbuotojams ir kad valstybės narės prarastų teisę spręsti dėl pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų, taikomų per laikinojo įdarbinimo įmonę įdarbintiems komandiruotiems darbuotojams, kaip numatyta 2008 m. Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones direktyvoje. Tačiau po intensyvių derybų tarp Europos Komisijos, Europos Tarybos ir Europos Parlamento, 2018 m. birželio 21 d. - Europos Taryba patvirtino Peržiūrėtą komandiravimo direktyvą (Europos Parlamento faktų suvestinė, 2020b).

Taigi, Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje buvo nuspręsta (Europos Parlamento faktų suvestinė, 2020b; Peržiūrėta komandiravimo direktyva, 2018):

1. Įtvirtinti principą – vienodas darbo užmokestis už vienodą darbą. Pagal Peržiūrėtą komandiravimo direktyvą, visos vietos darbuotojams taikomos priimančiosios šalies taisyklės taip pat turi būti taikomos visiems komandiruotiems darbuotojams nuo pirmosios darbo dienos, o išlaidos, susijusios su kelione, maitinimu ir apgyvendinimu, neišskaičiuojamos iš darbuotojų atlyginimų.
2. Įtvirtinamas ilgalaikio komandiravimo institutas. Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvos 3 str. buvo įterptas 1a. p., kuriame nustatyta, kad atvejais, kai faktinė komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių, valstybės narės užtikrina, nepriklausomai nuo to, kuri teisė yra taikoma darbo santykiams, kad 1 str. 1 d. nurodytos įmonės į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams, remiantis vienodų sąlygų taikymo principu, be šio straipsnio 1 d. nurodytų darbo sutarties sąlygų garantuotų visas taikytinas darbo sutarties sąlygas, kurios valstybėje narėje, kurioje yra atliekamas darbas, yra nustatytos įstatymais ir kitais teisės aktais ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais, kurie buvo paskelbti visuotinai

---

skatinti paslaugų teikimo laisvę ir užtikrinti vienodas sąlygas ir poreikio apsaugoti komandiruotų darbuotojų teises – pusiausvyra.

taikytiniais arba yra kitais atžvilgiais taikomi pagal 8 d. Atitinkamai, galima daryti išvadą, jog komandiruotė iš esmės gali trukti 12 mėn., tačiau, esant aplinkybėms, gali būti pratęsta 6 mėn. O šiuo pratęstu komandiruotės laikotarpiu komandiruojamam darbuotojui bus taikomos priimančiosios valstybės narės darbo teisės nuostatos.

Tačiau Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje yra numatytos taikytinos priimančiosios valstybės narės teisės išimtys. Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje pažymima, kad komandiruojamam darbuotojui nebus taikoma priimančiosios valstybės narės teisė, reguliuojanti darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo procedūras, formalumus ir sąlygas, įskaitant ir nekonkuravimo sąlygas, taip pat, papildomų profesinių pensijų sistemas.

3. Įtvirtintas vienodo požiūrio principas į laikinojo įdarbinimo įmonėje dirbančius ir komandiruotus darbuotojus. Taigi Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje užtikrinama, kad būtų laikomasi vienodo požiūrio į per laikinojo įdarbinimo įmones įdarbintus komandiruotus darbuotojus.
4. Įtvirtinamas didelės apimties atstovaujamojų regioninių ar sektorių kolektyvinių sutarčių taikymas. Pagal Komandiravimo direktyvą, buvo taikomos tik visuotinai taikytinos kolektyvinės sutartys statybos sektoriuje, tačiau Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje kolektyvinių sutarčių taikymo apimtis yra išplečiama.
5. Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje nurodoma, jog pastaroji nedaro jokios įtakos kolektyvinių veiksmų pagal nacionalinę teisę ir (ar) praktiką ėmimosi.

Atsižvelgiant į visą tai, kas išdėstyta šioje dalyje, matyti, jog komandiravimo institutas ne tik suteikia Europos Sąjungos valstybių narių subjektams privalumų, sudarant galimybes teikti paslaugas visoje Europos Sąjungos valstybių narių rinkoje, tačiau sukelia ir nemenkų iššūkių. Būtent kitose šio baigiamojo darbo dalyse ir bus analizuojamos ilgą laiką egzistuojančios problemos, su kuriomis tenka susidurti komandiruojamiems darbuotojams, kurie yra siunčiami į kitą Europos Sąjungos valstybę narę teikti paslaugų. Taip pat, identifikuotos komandiravimo problemos bus vertinamos Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos kontekste, analizuojant, kaip ir ar Europos Sąjungos įstatymų leidėjui pavyko jas išspręsti.

## **2. ĮDARBINIMO IR DARBO SĄLYGŲ UŽTIKRINIMO LIETUVOS KOMANDIRUOJAMIEMS DARBUOTOJAMS PROBLEMOS EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBĖSE NARĖSE**

Vadovaujantis oficialiai pateikiamais Europos Parlamento duomenimis, 2019 m. Lietuva į Europos Sąjungos valstybes nares komandiravo net 30 723 darbuotojų (Oficialus Europos Parlamento internetinis puslapis, 2019). Viešais duomenimis<sup>8</sup>, daugiausia (t. y. net 25,1 proc.) darbuotojų Lietuvos subjektai komandiruoja į Norvegiją, taip pat net 24,3 proc. Lietuvos darbuotojų yra komandiruojami į Vokietiją, 12,6 proc. – į Švediją, 9 proc. – į Suomiją, 7,4 proc. – Nyderlandus, 7,1 proc. – į Prancūziją, 5,5 proc. – į Belgiją, 2,3 proc. – Daniją, po 0,9 proc. – Latviją ir Estiją (Europos Parlamento infografikas, 2019). Atsižvelgiant į šią statistiką, galima teigti, jog komandiravimo teisiniai santykiai įgauna populiarumą bei vis dažniau taikomi ir Lietuvoje. Todėl šioje magistro darbo dalyje bus analizuojama, kaip yra užtikrinamos darbo sąlygos komandiruočių metu į Europos Sąjungos valstybę narę teikti paslaugų bei su kokiomis darbo sąlygų užtikrinimo problemomis tenka ar gali susidurti Lietuvos komandiruojami darbuotojai ir (ar) Lietuvos subjektai, siunčiantys darbuotojus į komandiruotes.

### **2.1. Įdarbinimo ir darbo sąlygų taikomų priimančiojoje Europos Sąjungos valstybėje narėje pasiekiamumo problemos**

Pažymėtina, jog kiekviena Europos Sąjungos valstybė narė ir joje įsikūrę subjektai turi turėti galimybę gauti informaciją apie priimančiojoje valstybėje narėje taikomas teisės normas, susijusias su darbo sąlygomis komandiruojamiems darbuotojams. Todėl ne išimtis – ši informacija turi būti prieinama ir Lietuvos subjektams, ketinantiems komandiruoti darbuotojus į kitas Europos Sąjungos valstybes nares teikti paslaugų.

Kaip jau buvo minėta šiame magistro darbe, siekiant užtikrinti šią Europos Sąjungos valstybių narių teisę į sklandų informacijos pasiekiamumą, buvo priimta Direktyva Nr. 2014/67/EB. Atitinkamai, Direktyvos Nr. 2014/67/EB 5 str. 1 d. nurodoma, jog valstybės narės imasi tinkamų priemonių, kad būtų užtikrinta, jog informacija apie Komandiravimo direktyvos 3 str. nurodytas darbo sutarties sąlygas, kurias paslaugų teikėjai turi taikyti ir

---

<sup>8</sup> Oficialioje Europos Parlamento interneto svetainėje pateikiamas infografikas [interaktyvus]. Prieiga per: [https://www.europarl.europa.eu/infographic/posted-workers/index\\_lt.html?country=lt#sentworkers](https://www.europarl.europa.eu/infographic/posted-workers/index_lt.html?country=lt#sentworkers) [žiūrėta 2021-01-20].

vykdyti, paprastai būtų nemokamai pateikiama aiškiai, skaidriai, išsamiai ir būtų lengvai prieinama nuotoliniu būdu ir elektroninėmis priemonėmis prieigos prie interneto formatu ir standartais užtikrinant neįgaliųjų asmenų prieigą ir užtikrinant, kad Komandiravimo direktyvos 4 str. nurodytos ryšių palaikymo tarnybos arba kitos kompetentingos nacionalinės institucijos galėtų veiksmingai atlikti savo užduotis (Direktyva dėl komandiravimo paslaugų vykdymo užtikrinimo, 2014).

Direktyvos Nr. 2014/67/EB 5 str. 2 d. a) – f) p. įtvirtinta, kad valstybės narės turi (Direktyva dėl komandiravimo paslaugų vykdymo užtikrinimo, 2014):

- a) bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje ir kitomis tinkamomis priemonėmis aiškiai, išsamiai ir naudotojams patogiu ir 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;
- b) imasi būtinų priemonių, kad informacija apie taikytinas kolektyvines darbo sutartis ir kam jos yra taikomos bei apie darbo sutarties sąlygas, kurias turi taikyti paslaugų teikėjai iš kitų valstybių narių pagal Komandiravimo direktyvą, būtų kuo plačiau paskleista bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje ir kitomis tinkamomis priemonėmis, įskaitant, esant galimybei pateikiamos nuorodos į esamas interneto svetaines ir kitus kontaktinius subjektus, visų pirma susijusius socialinius partnerius;
- c) sudaro sąlygas darbuotojams ir paslaugų teikėjams nemokamai gauti informaciją priimančiosios valstybės narės oficialiąja (-iosiomis) kalba (-omis) ir tinkamiausiomis kalbomis atsižvelgiant į paklausą jos darbo rinkoje, priimančiosios valstybės narės pasirinkimu. Ta informacija, jeigu įmanoma, pateikiama rengiant santrauką lankstinuko forma, kuriame nurodomos pagrindinės taikomos darbo sąlygos, įskaitant skundų teikimo procedūros aprašymą, ir, jei prašoma, neįgaliesiems asmenims pritaikytu formatu; lengvai prieinama forma bei nemokamai pateikiama išsamesnė informacija apie komandiruotiems darbuotojams taikomas darbo ir socialines sąlygas, įskaitant informaciją apie darbuotojų sveikatą ir saugą;
- d) siekia, kad svarbi informacija, ypač a punkte nurodytoje bendroje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje pateikiama informacija, būtų prieinamesnė ir aiškesnė;

- e) nurodo ryšių palaikymo tarnybos kontaktinį asmenį, atsakingą už prašymus suteikti informacijos;
- f) nuolat atnaujina pateiktą informaciją apie valstybes.

Vadovaujantis šiais Direktyvoje Nr. 2014/67/EB įtvirtintais reikalavimais, kiekviena valstybė narė bendrojoje oficialioje nacionalinėje interneto svetainėje pateikti darbo sąlygas, nacionalinių ir (ar) regioninių teisės aktų dalis, taikomas į jų teritoriją komandiruojamiems darbuotojams.

Atitinkamai, siekiant išanalizuoti, ar Lietuvos subjektai, ketinantys komandiruoti darbuotojus į Europos Sąjungos valstybes nares, ir ar patys komandiruojami darbuotojai gali susidurti su informacijos pasiekiamumo problema ir šioms problemoms identifikuoti, rengiant šį magistro darbą, magistro darbo autorė sudarė žemiau esančią lentelę (1 lentelė). Šios lentelės pagalba taps akivaizdu, kurios valstybės narės įgyvendina informacijos pasiekiamumo pareigą, o kurios ne. Taip pat, bus įvertinta, ar Lietuvos subjektai susidurtų su keblumais, siekiant susipažinti su informacija apie taikytiną priimančiosios valstybės narės reguliavimą komandiruojamiems darbuotojams, darbo sąlygas, kurias Lietuvos subjektai privalo taikyti komandiruočių metu. Su tikslu įvertinti šią informaciją, magistro darbo autorė išskyrė šiuos aspektus, kurie bus tikrinami, analizuojant, ar Lietuvos darbdaviai ir (ar) darbuotojai bei atsakingos už bendradarbiavimą tarp valstybių narių institucijos susidurtų su problema susižinoti apie valstybėje narėje įtvirtintą reguliavimą, privalomą taikyti komandiruojamiems darbuotojams. Taigi, analizuojant oficialioje Europos Sąjungos interneto svetainėje nurodomas valstybių narių internetinių puslapių nuorodas, kuriose turėtų būti nurodyta visa aktuali informacija susijusi su komandiravimu ir darbo sąlygomis, bei jose pateikiamą informaciją bus vertinama: ar įmanoma pasiekti valstybės narės pateikiamą interneto svetainę pagal oficialiame puslapyje nurodomą nuorodą, ar informacija dėstoma anglų kalba<sup>9</sup>, ar informacija yra aiški (t. y., ar darbo sąlygoms taikytina teisė ir reguliavimas aiškiai išdėstytas, lengvai prieinamas, suprantamas), kuriame teisės akte yra įtvirtinamas darbo užmokestis (nacionaliniais teisės aktais ar kolektyvinėmis sutartimis) ir jei valstybė narė bendrą minimalų darbo užmokestį yra nustačiusi nacionaliniais teisės aktais, jo dydį, kokia yra valstybėje narėje nustatyta viršvalandžių apmokėjimo norma. Europos Sąjungos valstybių narių oficialios interneto svetainės bus analizuojamos aktualumo tvarka (lentelės viršuje nurodant valstybes nares, į

---

<sup>9</sup> Darbo autorės įsitikinimu, anglų kalba vertinime pasirinkta todėl, kad būtent ši kalba yra pagrindinė, kurią supranta dauguma Lietuvos subjektų (tiek Lietuvos darbdaviai, tiek Lietuvos darbuotojai) bei yra pagrindinė kalba, kuria yra verčiami teisės norminiai aktai, ESTT sprendimai Europos Sąjungos bendruomenėje. Todėl būtent anglų k. išdėstyta informacija yra aiškesnė ir suprantamesnė daugumai Lietuvos subjektų.

kurias Lietuvos darbuotojai yra komandiruojami dažniausiai, iki rečiausių arba valstybių narių, į kurias nėra informacijos dėl Lietuvos darbuotojų komandiravimo).

1 lentelė. **Informacijos pateikimas apie taikytiną priimančiosios valstybės narės teisę darbo sąlygoms, jos prieinamumas.**

<b>Valstybė narė</b>	<b>Prieiga prie puslapio</b>	<b>Dėstymo kalba</b>	<b>Informacijos aiškumas</b>	<b>Darbo užmokestis</b>	<b>Viršvalandžių apmokėjimo norma</b>
<b>Norvegija<sup>10</sup></b>	Prieinama.	Anglų, lietuvių k. ir kt.	Pateikta aiškiai, struktūruotai, informaciją lengva rasti.	Kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus.	40 proc. valandinio darbo užmokesčio.
<b>Vokietija<sup>11</sup></b>	Prieinama.	Anglų, vokiečių k.	Pateikta aiškiai, struktūruotai, ne visa informacija yra lengvai pasiekiamo dėl painaus išdėstymo.	Minimalus valandinis darbo užmokestis 9,50 <sup>12</sup> EUR/val. (bruto). Kai kurių sektorių kolektyvinėse sutartyse.	Viršvalandžių mokėjimas priklauso nuo sektoriaus kolektyvinės ar individualios darbo sutarties.
<b>Švedija<sup>13</sup></b>	Prieinama.	Anglų, lietuvių k. ir kt.	Pateikta aiškiai, struktūruotai, tačiau ne visa informacija pasiekiamo lengvai.	Kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus. Tačiau nėra konkrečiai įvardijama koks	Nustatoma kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus.

<sup>10</sup> Oficialus Norvegijos internetinis puslapis.

<sup>11</sup> Oficialus Vokietijos internetinis puslapis.

<sup>12</sup> Nurodytas minimalus valandinis darbo užmokestis galioja nuo 2021 m. sausio 1 d., nuo 2021 m. liepos 1 d. minimalus valandinis darbo užmokestis sieks 9,60 EUR/val. (bruto), nuo 2022 m. sausio 1 d. – 9,82 EUR/val. (bruto), nuo 2022 m. liepos 1 d. – 10,45 EUR/val. (bruto) (Oficialus Vokietijos internetinis puslapis).

<sup>13</sup> Oficialus Švedijos internetinis puslapis.

				konkretus darbo užmokestis turi būti garantuotas konkrečiame sektoriuje.	
<b>Suomija<sup>14</sup></b>	Prieinama.	Anglų k. ir kt.	Pateikta aiškiai, struktūruotai, tačiau ne visa informacija pasiekama. Problemų gali sukelti tai, kad kolektyvinės sutartys pateikiamos tik suomių k.	Kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus.	Už pirmas 2 val. viršvalandžių 50 proc. įprasto atlyginimo, už viršytas valandas – 100 proc. įprasto atlyginimo. Dydžiai gali būti nustatyti kolektyvinėje sutartyje.
<b>Nyderlandai<sup>15</sup></b>	Prieinama.	Anglų, Olandų k.	Pateikta struktūruotai, tačiau informaciją pasiekti sudėtinga, daugelis nuorodų dėl sąlygų pateikta olandų k.	Skirstoma pagal darbuotojo amžių. Minimalus mėnesinis darbo užmokestis 1 680 EUR/mėn. (bruto). Minimalus valandinis darbo užmokestis 9,72-10,80 EUR/val <sup>16</sup> .	-

<sup>14</sup> Oficialus Suomijos internetinis puslapis.

<sup>15</sup> Oficialus Nyderlandų internetinis puslapis.

<sup>16</sup> Priklausomai nuo darbuotojo amžiaus (Oficialus Nyderlandų internetinis puslapis).

<b>Prancūzija</b> <sup>17</sup>	Prieinama.	Prancūzų, anglų k.	Pasiekti informaciją ganėtinai sudėtinga, kadangi titulinis puslapis dėstomas tik prancūzų k., tačiau atradus komandiravimo skiltį, informacija pateikiama anglų k.  Informacija sudėtingai pasiekama, kadangi ji dėstoma prancūzų k.	Valandinis darbo užmokestis turi būti ne mažesnis kaip 8,03 EUR/val. (bruto).  Mėnesinis darbo užmokestis turi būti ne mažesnis nei 1 219 EUR/mėn. (bruto).  Gali būti nustatoma kolektyvinėse sutartyse.	Už pirmas 8 viršvalandžių val. – 25 proc. minimalaus darbo užmokesčio. Viršijus 8 val. – 50 proc. minimalaus darbo užmokesčio.  Gali būti nustatoma ir kolektyvinėje sutartyje.
<b>Belgija</b> <sup>18</sup>	Prieinama.	Anglų k.	Pateikta aiškiai, struktūruotai, informaciją lengva rasti.	Kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus.	Kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus.
<b>Danija</b> <sup>19</sup>	Prieinama.	Anglų k.	Informacija pateikta ganėtinai painiai, Oficialiame Europos Sąjungos kontaktų internetiniame	Kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus.	-

<sup>17</sup> Oficialus Prancūzijos internetinis puslapis.

<sup>18</sup> Oficialus Belgijos internetinis puslapis.

<sup>19</sup> Oficialus Danijos internetinis puslapis.



			puslapyje pateiktoje nuorodoje informacijos nėra, savarankiškai radus komandiravimo skiltį, informacija pateikiama labai glaustai <sup>20</sup> , nėra pateikiamos kolektyvinės sutartys.		
<b>Estija<sup>21</sup></b>	Prieinama.	Estų, anglų k.	Informacija pateikiama painiai, nukreipiančioji nuoroda neveikia, susiradus komandiravimo skiltį, kai kurių skilčių nuorodos dėl darbo sąlygų neveikia, todėl informacija sudėtingai pasiekama ir (ar) nepasiekama.	Minimalus valandinis darbo užmokestis lygus 3,48 EUR/val. (bruto) ir minimalus mėnesinis darbo užmokestis 1 315 EUR/mėn. (bruto).	1,5 karto padidintas minimalus darbo užmokestis.

<sup>20</sup> Oficialiame ES internetiniame puslapyje pateikiamoje nukreipiančiojoje nuorodoje informacijos nėra, yra rašoma, kad toks puslapis nerastas, nes informacija buvo perkelta ar pašalinta.

<sup>21</sup> Oficialus Estijos internetinis puslapis.

			Taip pat, ne visa informacija dėstoma anglų k.		
<b>Latvija</b> <sup>22</sup>	Neprieinama.	-	-	-	-
<b>Austrija</b> <sup>23</sup>	Prieinama.	Anglų k.	Pateikta aiškiai, struktūruotai, pateikiamos nukreipiančiosios nuorodos aktualia tema. Sektorių kolektyvinių sutarčių tekstas nėra pateikiamas anglų k., tik glaustas jų apibendrinimas.	Kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus.	Kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus. Dažniausiai 50 proc. darbo užmokesčio.
<b>Italija</b> <sup>24</sup>	Prieinama.	Anglų, italų k.	Pateikta aiškiai, struktūruotai, tačiau kolektyvinių sutarčių nuostatos nurodomos tik italų k.	Kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus.	-
<b>Lenkija</b> <sup>25</sup>	Prieinama.	Anglų, lenkų k.	Informacija išdėstyta aiškiai,	Minimalus darbo užmokestis	50 proc. minimalaus

<sup>22</sup> Oficialus Latvijos internetinis puslapis.

<sup>23</sup> Oficialus Austrijos internetinis puslapis.

<sup>24</sup> Oficialus Italijos internetinis puslapis.

<sup>25</sup> Oficialus Lenkijos internetinis puslapis.

			išsamiai ir suprantamai.	2 600 PLN (bruto).	<p>darbo užmokesčio.</p> <p>100 proc. minimalaus darbo užmokesčio mokama, kai dirbama:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Naktį;</li> <li>2. Sekmadienį ar švenčių dienomis, kai tai nėra darbuotojo darbo dienos;</li> <li>3. Laisvadienį;</li> <li>4. Už kiekvieną viršvalandžių valandą, viršijančią įprastą 40 val. savaitės darbo laiką, išskyrus, jei šis standartas buvo viršytas dėl viršvalandžių, už kuriuos darbuotojas turi teisę gauti 50 proc. viršvalandžių apmokėjimą.</li> </ol>
--	--	--	--------------------------	--------------------	--

<b>Malta</b> <sup>26</sup>	Prieinama.	Anglų k.	Informacija nėra pateikiama nurodytoje nuorodoje, tačiau, susiradus skiltis, informacija pateikiama aiškiai bei struktūruotai.	Minimalus darbo užmokestis skirstomas pagal darbuotojo amžių – 181,08 EUR/sav. <sup>27</sup> , 174,30 EUR-sav. <sup>28</sup> , 171,46 EUR/sav. <sup>29</sup>	1,5 karto minimalaus darbo užmokesčio.
<b>Ispanija</b> <sup>30</sup>	Prieinama.	Anglų k. ir kt.	Informacija nėra pateikiama aiškiai ir struktūruotai, yra daroma nuoroda į įstatymą, kuris pateiktas ispanų k.	Minimalus darbo užmokestis siekia 950 EUR/mėn., minimalus dienos darbo užmokestis 31,66 EUR/d.	-
<b>Šveicarija</b> <sup>31</sup>	Prieinama.	Tik vokiečių, prancūzų ir italų k.	Kadangi informacija pateikiama tik vokiečių, prancūzų ir italų k., nėra galimybės įvertinti, ar informacija yra pateikiama aiškiai ir kokios	-	-

<sup>26</sup> Oficialus Maltos internetinis puslapis.

<sup>27</sup> Nuo 18 m. ir daugiau.

<sup>28</sup> Kai darbuotojo amžius 17 m.

<sup>29</sup> Kai darbuotojo amžius nesiekia 17 m.

<sup>30</sup> Oficialus Ispanijos internetinis puslapis.

<sup>31</sup> Oficialus Šveicarijos internetinis puslapis.

			sąlygos yra nurodomos.		
<b>Airija</b> <sup>32</sup>	Prieinama.	Anglų k.	Informacija struktūruota, aiški, tačiau nėra labai išsami.	Minimalus valandinis darbo užmokestis nustatomas pagal darbuotojo amžių <sup>33</sup> . Priklausomai nuo darbuotojo amžiaus minimalus valandinis darbo užmokestis gali siekti nuo 7,14 EUR/val. iki 10,20 EUR/val. Gali būti nustatoma kolektyvinėse sutartyse.	-
<b>Graikija</b> <sup>34</sup>	Neprieinama <sup>35</sup> .	-	-	-	-
<b>Islandija</b> <sup>36</sup>	Prieinama.	Anglų k.	Informacija pateikta aiškiai ir suprantamai, tačiau oficialiame puslapyje esančioje	Kolektyvinėse sutartyse, priklausomai nuo sektoriaus.	80 proc. darbo užmokesčio.

<sup>32</sup> Oficialus Airijos internetinis puslapis.

<sup>33</sup> Darbuotojų grupės skirstomos į: iki 18 m., 18 m., 19 m., 20 m. ir daugiau.

<sup>34</sup> Oficialus Graikijos internetinis puslapis.

<sup>35</sup> Oficialiame Europos Sąjungos kontaktų internetiniame puslapyje nėra nurodoma nukreipiančioji Graikijos internetinės svetainės nuoroda.

<sup>36</sup> Oficialus Islandijos internetinis puslapis.

			nuoro­do­je in­for­ma­ci­jos apie koman­di­ruo­jam us dar­buo­to­jus nėra, ji bu­vo pa­tal­pin­ta vi­sa­i ki­to­je in­ter­neti­nia­me pu­slap­yje nei nu­ro­dy­ta.		
<b>Bul­ga­ri­ja</b> <sup>37</sup>	Prieinama.	Anglų k.	Nukreipiančio­jo­je nuoro­do­je in­for­ma­ci­jos nėra. Susira­dus koman­di­ra­vi­mo skiltį, in­for­ma­ci­ja pa­teik­ia­ma aiš­kia­i ir struk­tu­ruo­tai, glaustai.	Minimali mėnesinė alga siekia 650 BGN/mėn., o minimalus valandinis atlygis – 3,92 BGN/val.	50 proc. atlyginimo už viršvalandžius darbo dienomis, 75 proc. atlyginimo už viršvalandžius savaitgalio dienomis, 100 proc. atlyginimo oficialių švenčių dienomis, 50 proc. atlyginimo, kai darbo laiko apskaita suminė.
<b>Čekija</b> <sup>38</sup>	Prieinama.	Anglų k.	Nukreipiančio­jo­je nuoro­do­je in­for­ma­ci­jos nėra.	Minimalus darbo užmokestis skirstomas į	-

<sup>37</sup> Oficialus Bulgarijos internetinis puslapis.

<sup>38</sup> Oficialus Čekijos internetinis puslapis.

			Informacijos pateikimui naudojamas Čekijos darbo kodeksas, išverstas į anglų k., kuriame yra pagrindinė informacija, susijusi su darbo sąlygomis.	lygius, jų yra nuo 1 iki 16, atitinkamai minimalus mėnesinis darbo užmokestis svyruoja nuo 6 500 CZK iki 22 200 CZK.	
<b>Kipras<sup>39</sup></b>	Neprieinama <sup>40</sup> .	-	-	-	-
<b>Kroatija<sup>41</sup></b>	Prieinama.	Kroatų, anglų k.	Nukreipiančiojoje nuoroje informacijos nėra. Susiradus komandiravimo skiltį, informacija pateikiama aiškiai bei glaustai.	Minimalus darbo užmokestis – 3 750 HRK (bruto). Taip pat, darbo užmokesčio dydis skiriasi, priklausomai nuo darbo grupės.	-
<b>Lichtenšteinas<sup>42</sup></b>	Prieinama.	Tik vokiečių k.	Kadangi informacija pateikiama tik vokiečių k., nėra galimybės įvertinti, ar	-	-

<sup>39</sup> Oficialus Kipro internetinis puslapis.

<sup>40</sup> Mėginant atidaryti oficialiame puslapyje nurodytą nurodą, ji neatsidaro, rodo klaidą.

<sup>41</sup> Oficialus Kroatijos internetinis puslapis.

<sup>42</sup> Oficialus Lichtenšteino internetinis puslapis.

			informacija yra pateikiama aiškiai ir kokios sąlygos yra nurodomos.		
<b>Liuksemburgas<sup>43</sup></b>	Prieinama.	Prancūzų, vokiečių k.	Kadangi informacija pateikiama tik prancūzų ir vokiečių k., nėra galimybės įvertinti, ar informacija yra pateikiama aiškiai ir kokios sąlygos yra nurodomos.	-	-
<b>Portugalija<sup>44</sup></b>	Prieinama.	Portugalų, anglų k.	Iš pradžių nuoroda nukreipia į puslapį, kuriame visa informacija yra išdėstyta portugalų k., tačiau susiradus komandiravimo skiltį, informacija pateikiama anglų k.  Informacija pateikiama	Minimalus darbo užmokestis 635 EUR/mėn.	25 proc. minimalaus darbo užmokesčio už pirmas 4 val. ir 37,5 proc. minimalaus darbo užmokesčio už dirbtus viršvalandžius, viršijančius 4 val.

<sup>43</sup> Oficialus Liuksemburgo internetinis puslapis.

<sup>44</sup> Oficialus Portugalijos internetinis puslapis.



			glaustai, bet aiškiai ir struktūruotai.		
<b>Rumunija</b> <sup>45</sup>	Prieinama.	Tik rumunų k.	Kadangi informacija pateikiama tik rumunų k., nėra galimybės įvertinti, ar informacija yra pateikiama aiškiai ir kokios sąlygos yra nurodomos.	-	-
<b>Slovakija</b> <sup>46</sup>	Prieinama.	Slovakų, anglų k.	Iš pradžių oficialiame puslapyje pateikiama informacinė nuoroda nukreipia į puslapį, kuriame nurodyta, jog prašoma informacija nerasta, tačiau susiradus komandiravimo skiltį, informacija joje pateikiama aiškiai, glaustai.	Minimalus valandinis darbo užmokestis - 3,333 EUR/val. Minimalus mėnesinis darbo užmokestis 580 EUR/mėn.	25 proc. darbo užmokesčio.

<sup>45</sup> Oficialus Rumunijos internetinis puslapis.

<sup>46</sup> Oficialus Slovakijos internetinis puslapis.

<b>Slovėnija<sup>47</sup></b>	Oficialia- me valstybių narių puslapyje nurodyta nuoroda neveikia.	-	-	-	-
<b>Vengrija<sup>48</sup></b>	Prieinama.	Anglų, vengrų k.	Informacija yra pateikiama aiškiai, suprantamai, teisės aktai yra išversti į anglų k. Tačiau nėra suteikiama prieiga prie kolektyvinių sutarčių, kadangi pastarosios įvardytos vengrų k. bei jų peržiūrai reikalaujama prisijungimo prie sistemos, jos nėra viešai prieinamos.	Darbo užmokestis skirstomas į privalomą <sup>49</sup> ir garantuojamą <sup>50</sup> .  Minimalus privalomas mėnesinis darbo užmokestis siekia 161 000 HUF (~ 479 EUR/mėn.).  Garantuojamas minimalus darbo užmokestis siekia 210 600 HUF (~ 626 EUR/mėn.).	50 proc. minimalaus darbo užmokesčio.

<sup>47</sup> Oficialus Slovėnijos internetinis puslapis.

<sup>48</sup> Oficialus Vengrijos internetinis puslapis.

<sup>49</sup> Privalomas minimalus darbo užmokestis mokamas darbuotojams, kuriems nėra reikalingas vidurinis išsilavinimas ar aukštesnė kvalifikacija (Oficialus Vengrijos internetinis puslapis).

<sup>50</sup> Garantuojamas minimalus darbo užmokestis turi būti mokamas darbuotojams, dirbantiems pozicijose, kurioms reikalingas vidurinio išsilavinimo diplomas ar aukštesnio profesinio mokymo, aukštesnė kvalifikacija (Oficialus Vengrijos internetinis puslapis).

Šaltinis: Sudaryta magistro darbo autoriaus, remiantis: Oficialiame Europos Sąjungos internetiniame puslapyje pateikta duomenų base, kurioje yra nurodomos Europos Sąjungos valstybių narių oficialių internetinių puslapių nukreipiančiosios nuorodos į jų su komandiravimo teisiniais santykiais susijusia informacija talpinančiais internetiniais puslapiais. Prieiga per internetą: <[https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index\\_en.htm?topic=work&contacts=id-611492](https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492)>.

Atsižvelgiant į aukščiau darbo autorės sudarytą lentelę, kurioje yra analizuojamos Europos Sąjungos valstybių narių oficialiame Europos Sąjungos internetiniame puslapyje pateikiamos internetinių svetainių nuorodos, galima daryti pagrįstą išvadą, jog Lietuvos subjektai ir Lietuvos darbuotojai gali susidurti su informacijos apie priimančiojoje valstybėje narėje privalomas darbo sąlygas prieinamumo ir šių sąlygų nustatymo problema. Viena vertus, vienos valstybės narės informaciją pateikia, tačiau ją susirasti dėl painingo pateikimo metodo ir (ar) oficialiame Europos Sąjungos puslapyje pateikiamų klaidingų nuorodų tampa sudėtinga, kita vertus, kai kurios Europos Sąjungos neturi veikiančių interneto svetainių, kuriose būtų talpinama aktuali priimančiojoje valstybėje narėje taikytinų darbo sąlygų informacija arba ši informacija yra pateikiama tik nacionaline priimančiosios narės kalba, kurią supranta tik nedaugelis Lietuvos subjektų ir Lietuvos darbuotojų. Ne retai, valstybės narės nepateikia informacijos anglų k., todėl darbo autorė neturėjo galimybių patikrinti realaus informacijos prieinamumo, išsamumo ir ar apskritai reikalinga informacija egzistuoja. Dėl šios priežasties Lietuvos subjektai, ketinantys komandiruoti darbuotojus, ir patys komandiruojami darbuotojai gali susidurti su rimta problema – informacija apie priimančiojoje valstybėje narėje taikytinas darbo sąlygas pastariesiems nebus prieinama, todėl Lietuvos subjektai neturės galimybės susipažinti su darbo sąlygomis, kurias privalo taikyti komandiruojamiems darbuotojams į tas valstybes nares.

Pažymėtina, jog būtent sklandus informacijos keitimasis gali užtikrinti komandiruojamiems darbuotojams taikytinų darbo sąlygų užtikrinimą. Norint užtikrinti, kad komandiruojamų darbuotojų teisės būtų tinkamai apsaugotos, galimybė pasiekti reikiamą informaciją yra būtina, o tai reikalauja realių kiekvienos valstybės narės pastangų, kurios reikalauja tiek reikšmingų valstybių narių biudžetų išteklių, tiek tvirtos politinės valios sukoordinuoti šiuos procesus. Komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygų pažeidžiamumo minimizavimui svarbią įtaką daro ir tarpvalstybinis bendradarbiavimas, intensyvaus keitimosi informacija, kuris taip pat nėra labai stiprus. Nors per pastarąjį

dešimtmetį tarpvalstybinis bendradarbiavimas ir sustiprėjo, tačiau šios procedūros yra labai ilgos ir reikalaujančios daug laiko (Jaspers *et al*, 2019, p. 95).

## **2.2. Vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą užtikrinimo problemos**

Kaip jau buvo minėta, stengiantis sureguliuoti Europos Sąjungos valstybių narių subjektų konkurencingumą rinkoje bei išlaikyti pastarojo balansą, Europos Sąjungos institucijos Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje įtvirtino vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą principą, kuris, pasak Europos Sąjungos įstatymų leidėjo, turėtų išspręsti masinių darbuotojų komandiravimą iš ekonomiškai silpnesnių valstybių narių į ekonomiškai stipresnes, taip išbalansuojant ekonomiškai stipresnių valstybių narių rinką bei subjektų konkurencingumą.

Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos preambulės 8 p. yra nurodoma, kad komandiruoti darbuotojai, kurie iš jų įprastos darbo vietos priimančiojoje valstybėje narėje laikinai siunčiami į kitą darbo vietą, turėtų gauti bent tokio paties dydžio komandiruočiųpinigius ar išlaidų kompensavimo sumą kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidoms padengti, kurie taikomi toli nuo namų dėl profesinių priežasčių esantiems vietiniams tos valstybės narės darbuotojams. Dar daugiau, Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos preambulės 17 p. yra pažymima, jog darbo užmokesčio taisyklės nustato pačios valstybės narės, vadovaudamosi nacionaline teise ir (ar) praktika, bei tai, kad darbo užmokesčio nustatymas yra tik valstybių narių ir socialinių partnerių reikalas. Pagal Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos preambulės 18 p., lyginant komandiruotam darbuotojui mokamą darbo užmokestį ir pagal priimančios valstybės narės nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką priklausantį darbo užmokestį, turėtų būti atsižvelgiama į bendrą darbo užmokesčio sumą. Turėtų būti lyginama bendra darbo užmokesčio sudedamųjų dalių suma, o ne atskiros darbo užmokesčio sudedamosios dalys, kurios tapo privalomos pagal Peržiūrėtą komandiravimo direktyvą. Galiausiai, Peržiūrėtos direktyvos 3 str. 1 d. c) p. įtvirtinama, kad valstybės narės turi užtikrinti, jog nepriklausomai nuo to, kuri teisė yra taikoma darbo santykiams, Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos 1 str. 1 d. nurodytos įmonės į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams, vadovaujantis vienodų sąlygų taikymo principu, garantuotų darbo sutarties sąlygas, kurios yra nustatytos įstatymais ir kitais teisės aktais ir (ar) kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytiniais arba yra kitais atžvilgiais taikomi pagal Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos 8 d., privalo garantuoti vienodą darbo užmokestį, įskaitant

viršvalandžių apmokėjimo normas, kartu pažymint, jog punktas netaikomas papildomų profesinių pensijų sistemoms (Peržiūrėta komandiravimo direktyva, 2018).

Nepaisant aukščiau išdėstytų Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos nuostatų, teisės doktrinoje šis principas susilaukia labai kontraversiškų požiūrių ir vertinimų. Vienu mokslininkų vertinimu tai turėtų įnešti skaidrumo komandiravimo teisiniams santykiams ir atstatyti konkurencijos balansą valstybės narėse, užtikrinti darbuotojų lygiateisiškumą. Kitų mokslininkų vertinimu, įtvirtintas vienodo užmokesčio už vienodą darbą traktavimas, užtikrinant, jog komandiruojami darbuotojai gautų tapatų atlygį kaip ir vietiniai valstybės narės darbuotojai, įvertinus ir tai, kad vienodų sąlygų taikymas Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje yra apibrėžiamas ganėtinai miglotai bei painiai, yra kvestionuojamas, išreiškiant abejones dėl įtvirtintos nuostatos veiksmingumo.

Pasak Raffaello Santagata De Castro moksliniame straipsnyje pateikiamos pozicijos, vien faktas, kad Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje įtvirtinant terminą „vienodas traktavimas“<sup>51</sup> bei pakeičiant Komandiravimo direktyvos nuostatą „minimalus darbo užmokestis“<sup>52</sup> į terminą „atlygis“, savaime nesudaro pagrindo teigti, kad šie pakeitimai sukuria pareigą komandiruotą darbuotoją vertinti ne mažiau palankiai nei vietinį darbuotoją. Būtent šiame moksliniame straipsnyje nurodoma, jog, vien įvertinus Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje įtvirtintą lygybės taisyklę, kyla klausimas, ar komandiruojamų darbuotojų kontekste šios taisyklės taikymo sritis galėtų būti apribota, dėl ko galiausiai, teismai galėtų pastarąją aiškinti siaurai. Vienas iš šios taisyklės aiškinimo ribojimo pavyzdžių – lygybės aiškinimo bei kriterijų pasirinkimas, kuriais remiantis būtų nustatyta, jog komandiruojamas darbuotojas dirba tokį patį darbą kaip ir vietinis darbuotojas. Pagal ESTT praktiką, lygybė yra grindžiama bei tirama, vadovaujantis Aristotelio principu, pagal kurį panašūs reiškiniai turėtų būti traktuojami vienodai. Kitaip tariant, vienodo požiūrio principas yra pažeidžiamas dėl skirtingo požiūrio į panašias situacijas, nepaisant to, kad atitinkamos situacijos yra panašios, todėl ir du lyginami asmenys traktuojami esantys panašioje situacijoje. Todėl vertinant šį ESTT praktikoje pateikiamą bei plačiai naudojamą Aristotelio principą ir visus elementus, apibūdinančius komandiruotų darbuotojų ir vietinių darbuotojų padėtį, situacijas įvardyti panašiomis yra sudėtinga. Tokia išvada yra daroma, atsižvelgiant į akivaizdų faktą, jog, skirtingai nei vietiniai darbuotojai (nuolat dirbantys valstybės narės vietos darbo rinkoje), komandiruojami darbuotojai (komandiruojami į kitą valstybę narę suteikti paslaugų tik

---

<sup>51</sup> Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos 3 str. 1 d. ir 3 str. 1a d.

<sup>52</sup> Komandiravimo direktyvos 3 str. 1 d. c p.

laikinai), dažnu atveju nesiekia patekti į priimančiosios valstybės narės darbo rinką, nesiekia toje valstybėje narėje teikti paslaugų nuolatinei (Santagata De Castro, 2019, p. 153). Todėl vien įvertinus šį komandiruojamų darbuotojų ir vietinių darbuotojų tikslą ir padėtį priimančiojoje valstybėje narėje, galima išvelgti akivaizdų skirtumą tarp komandiruojamų ir vietinių darbuotojų, kuris pagrindžia abejonę, ar išties šie darbuotojai gali būti palyginamoje padėtyje.

Kita vertus, lyginimo klausimas visais atvejais yra susijęs su palyginamojo aspekto pasirinkimu. Pagal Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos 3 str. 1 d. formuluotą komandiruotas darbuotojas turi teisę į tapatų atlygį kaip ir vietinis darbuotojas, dirbantis priimančiojoje valstybėje narėje tapatų darbą. Atsižvelgiant į tai, kyla klausimas, kaip turėtų būti nustatomas komandiruojamo darbuotojo darbo užmokestis, kuris turėtų būti vienodos vertės kaip ir priimančiosios valstybės narės darbuotojų, vykdančių vienodą darbą. Pažymėtina, jog tiek vienodo darbo, tiek vienodos vertės darbo sąvokos yra išaiškintos ESTT praktikoje, nagrinėjant su diskriminacija susijusias bylas. Atitinkamai, galima teigti, jog net ir komandiruojamų darbuotojų atžvilgiu, būtų galima naudotis jau suformuotais ESTT išaiškinimais. Apibūdinamas terminą „vienodas darbas“, ESTT yra išaiškinęs, jog vienodu darbu reikėtų laikyti tokių kelių darbuotojų darbą, kai jų atliekamos funkcijos turinys yra toks pats arba tiek panašus, jog abu juos galima būtų pakeisti vienas kitu, o svarstant šį klausimą, būtina atsižvelgti ir į šiuos faktorius: darbo pobūdį, reikalavimus profesijai ir (ar) išsilavinimui, darbo funkcijos atlikimo sąlygas (ESTT byla Nr. C-309/97). Apibrėžiant „vienodo darbo užmokesčio“ terminą, ESTT konstatavo, kad vienodo darbo užmokestis reiškia, kad užmokestis už tą patį akordinį darbą apskaičiuojamas, taikant tą patį mato vieneta, o valandinis užmokestis už tą patį darbą yra vienodas (ESTT byla Nr. C-147/95). Atsižvelgiant į suformuotus išaiškinimus, komandiruojamam darbuotojui siekiant įrodyti teisę į vienodą atlygį, pastarasis turėtų nurodyti asmenį, kuris už tokį patį darbą gauna didesnę atlygį ir pasirinktas asmuo turi galėti būti lyginamuoju su komandiruojamu darbuotoju. Todėl nėra aišku, o to ir nenumato Peržiūrėta komandiravimo direktyva, su kuriuo vietiniu darbuotoju komandiruojamas darbuotojas turėtų būti lyginamas ir kaip. Šią išvadą, straipsnio autoriaus manymu, pagrindžia ir 6 konstatuojamoji dalis, kurioje siūloma, lyginant komandiruito darbuotojo atlyginimą su vietinio darbuotojo atlyginimu, atsižvelgti į atitinkamą suformuotą ESTT praktiką šiuo klausimu. Dėl šios priežasties, ESTT praktikoje suformuluoti pagrindiniai vienodo požiūrio principai ir šio principo identifikavimo kriterijai galėtų būti taikomi interpretuojant bei aiškinant ir su komandiravimo teisiniais santykiais susijusias situacijas. Akivaizdu, jog šie motyvai ir išaiškinimai gali turėti išimčių, kadangi, skirtingai nei

diskriminacijos dėl lyties atvejais, lyginamasis (asmuo, su kuriuo yra lyginama kito asmens padėtis), komandiravimo atveju nebūtinai turėtų būti priešingos lyties asmuo. Kaip pabrėžia straipsnio autorius, ESTT yra pripažinęs, kad pagrindinis lygaus atlygio principas, įtvirtintas SESV 157 str., netaikomas hipotetiniams palyginimams, kaip nustatyta ir tiesioginės diskriminacijos nuostatose. Taigi, faktinio palyginamojo reikalavimas gali taip pat apriboti vienodo atlygio už vienodą darbą principo efektyvumą komandiruojamų darbuotojų atžvilgiu, ypač sektoriuose, kuriuose vyrauja užsieniečiai darbuotojai. Todėl, kaip yra pateikiama straipsnyje, siekiant įvertinti, ar palyginimui pasirinktas asmuo dirba tokį patį darbą (vienodos vertės darbą) ir todėl gali būti laikomas esančiu panašioje padėtyje, reikia atsižvelgti į daugybę veiksnių, tokių kaip darbo pobūdis, atliekama darbo funkcija, išsilavinimas, kvalifikacija bei darbo sąlygos. Atsižvelgiant į tai, tapačiai kaip ir diskriminacijos dėl lyties nustatymo atvejais, taip pat ir komandiravimo atveju, turėtų būti būtina įvertinti komandiruojamo darbuotojo ir vietinio darbuotojo kvalifikaciją, turimus įgūdžius, patirtį ir pan. Atitinkamai, neatmestina aplinkybė, kad vien komandiruoto darbuotojo žemesnis stažas ar mažesnė patirtis gali būti tinkamas ir tapti pretekstu darbo užmokesčio skirtumui tarp vietinio ir komandiruoto darbuotojo pateisinti. Tokią išvadą galima daryti atsižvelgiant į ESTT išaiškinimą *Danfoss*<sup>53</sup> byloje, kurioje buvo konstatuota, kad darbo stažas paprastai eina lygiagrečiai kartu su patirtimi, ir neretai būtent patirtis suteikia darbuotojui galimybę dirbti ir atlikti darbinės pareigas geriau (Santagata De Castro, 2019, p. 153-154).

Aukščiau minimai pozicijai dėl vienodo atlygio už vienodą darbą principo efektyvumo antrina ir Vengrijos Debreceno universiteto teisės fakulteto dėstytojas, mokslų daktaras Márton Leó Zaccaria savo moksliniame straipsnyje, kuriame teigiama, jog Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje pateikus netikslią ir abstrakčią formuluotę, reikia išsiaiškinti, ar šis principas realiai gali veikti ir ar gali būti naudojamas tik tuo atveju, jei komandiruojamo darbuotojo ir vietinio valstybės narės darbuotojo darbas yra identiškai 100 proc. Neabejotina, jog nesant detalesniems išaiškinimams atsakymas gali būti grindžiamas tik prielaidomis, tačiau, jei visgi būtų sutinkama su *expressis verbis* ribojančiu teisiniu aiškinimu ir interpretacijomis, kurie, lyginant su buvusiu komandiravimo teisinių santykių reguliavimo situacija, abejotina ar ką nors pakeistų komandiruojamų darbuotojų tapataus darbo užmokesčio užtikrinimo kontekste. Straipsnio autoriaus teigimu, tokį Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje įtvirtintą reguliavimą galėtume laikyti netgi *contra legem*, jei,

---

<sup>53</sup> Šioje byloje ESTT konstatavo ne tik tai, kad darbo stažas eina lygiagrečiai ir yra glaudžiai susijęs su darbuotojo patirtimi, kuri leidžia darbuotojui geriau atlikti savo darbo funkcijas, bet ir tai, kad darbdaviui, mokant tokiam darbuotojui didesnę darbo užmokesčių, nėra privaloma pateikti specialaus pagrindo, įrodančio darbo stažo kriterijus (ESTT byla Nr. C-109/88).

globojant ir skatinant kovą su diskriminacija, yra priimami tokie teisės aktai, kurių neįmanoma taikyti. Atitinkamai, darytina išvada, jog, nustatant darbo užmokestį komandiruojamų darbuotojų atžvilgiu, galima svarstyti tik apie šimtaprocentinį, identišką darbą, ypač pagrįstą objektyviais, išmatuojamais kriterijais, kurie būdami objektyvūs ir vienodos vertės, gebėtų išspręsti prieštaravimą. Nėra abejonių, kad nustatyti atitiktis tarp komandiruojo darbuotojo konkrečių darbo funkcijų, atliekamo darbo ar užduočių su priimančiosios valstybės narės vietinių darbuotojų atliekamų darbų ir pareigų, be kita ko, nėra neįmanoma, tačiau visišką tapatumą šiuo atveju sunku įsivaizduoti. Dar daugiau, Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje įtvirtintas terminas „tapatus“ nekeltų aiškinimo problemų situacijose, kai komandiruoti darbuotojai dirba labai panašiai ir atlieka panašias darbo funkcijas su priimančiojoje valstybėje narėje dirbančiais, bet už mažesnę darbo užmokestį. Tačiau kitais atvejais terminas „tapatus“ gali reikšti tik sistemą, o saugotina vertybė, į kurią turėtų būti koncentruojamasi, yra pats atlygis. Dėl šios priežasties, minimos problemos gali sukelti kontraversiją, o minimi aspektai ir netikslumai turėjo būti išaiškunami, priimant Peržiūrėtą komandiravimo direktyvą (Zaccaria, 2020, p. 33-34).

Taigi, teisės doktrinoje yra keliamas klausimas, ar iš tiesų komandiruojami darbuotojai, kurie nepriklauso ir dažnu atveju nesiekia priklausyti priimančiosios valstybės narės darbo rinkai gali būti palyginami su priimančiojoje valstybėje narėje nuolatinais dirbančiais darbuotojais. Net jei ir laikytumėmės pozicijos, jog komandiruojami darbuotojai gali būti palyginami su priimančiojoje valstybėje dirbančiais nuolatinais vietiniais darbuotojais, ar gali komandiruojamas darbuotojas (kuris atlieka užduotis ir darbo funkcijas laikinai, trumpu periodu) būti palyginamoje situacijoje su darbuotoju, nuolat dirbančiu vietos darbo rinkoje. Todėl, tikėtina, jog šie klausimai ir argumentai lygiai taip pat bus keliami ir teisminiuose ginčuose, argumentuojant ne tik tai, kad komandiruojamų darbuotojų padėtis, atliekamas darbas negali būti palyginamas su vietinių darbuotojų atliekamomis darbo funkcijomis ir padėtimi, bet ir todėl, kad Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje įtvirtintą vienodo požiūrio standartą gali būti bandoma traktuoti kaip prieštaraujančiu laisvo paslaugų judėjimo principui. Atitinkamai, Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje neišaiškinus vienodo požiūrio principo reikšmės bei kaip šis principas yra realiai nustatomas ir taikytinas, Peržiūrėta komandiravimo direktyva palieka erdvę lanksčioms ir tikėtina kiekvieno atvejo interpretacijoms (Lhernauld, 2019, p. 251).

Be viso to, kas jau yra išdėstyta šioje magistro darbo dalyje, problema gali tapti ir teisinis neapibrėžtumas dėl atlyginimo sąvokos, kuri lieka neišspręsta. Pažymėtina, jog nors ir ESTT bandė pateikti paaiškinimą dėl atlyginimo elementų, kurie turi būti įtraukti į



minimalių darbo užmokesčio normų sąvoką, abejotina, ar šis ESTT išaiškinimas gali būti sklandžiai perkeliamas Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje įtvirtintos sąvokos kontekste. Teisiniam tikrumui ir apibrėžtumui įtakos turi tai, kad Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje numatoma, jog atlyginimo sąvoką kiekviena valstybė narė apibrėžia savarankiškai ir darbo užmokesčio sąvoka kiekvienoje valstybėje narėje gali būti skirtinga. Todėl valstybei narėi nusprendus į darbo užmokesčio sudėtį įtraukti kurį nors komponentą, šis sprendimas gali būti peržiūrėtas pagal SESV 56 str. Dar daugiau, įvertinus Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos nuostatas, matyti, jog Europos Sąjungos įstatymų leidėjas, reglamentuodamas naująjį reguliavimą, visiškai nekeičia santykio reguliavimo instrumentų, ypač kolektyvinių sutarčių rūšies atžvilgiu, kurias galima laikyti tinkamomis nustatyti minimalius standartus taikytinus komandiruojamiems darbuotojams priimančiosiose valstybėse narėse. O tai lemia, kad, jei valstybė narė neturi oficialios kolektyvinių sutarčių paskelbimo visuotinai taikomomis sistemos, kaip reglamentuojama Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje, kolektyvinės sutartys (ar arbitražo sprendimai) negali būti įprastai taikomi įmonėms, todėl tokios valstybės narės turi tik vieną būdą nustatyti savas taisykles – tik teisės aktų pagalba (Santagata De Castro, 2019, p. 156).

Pažymėtina ir tai, kad komandiruojami darbuotojai, siunčiami iš valstybių narių, kuriose darbo užmokestis už tokį patį darbą yra mažesnis, komandiruočių metu gauna kelis kartus didesnę darbo užmokestį. Tai yra viena pagrindinių priežasčių, kodėl darbuotojai sutinka būti komandiruojami. Todėl komandiruojami darbuotojai nėra linkę kvestionuoti komandiruočių metu gaunamų atlyginimų (kurie ir taip yra didesni nei įprastai) bei ginčyti šiuos komandiruočių metu gaunamus atlyginimus, nepaisant to, kad pastarieji yra gerokai mažesni nei priimančiosios valstybės narės vietinių darbuotojų dirbančių tą patį darbą (Danah ir Zólyomi, 2018, p. 38). Todėl yra tikimybė, jog komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygos darbo užmokesčio kontekste ir toliau bus pažeidinėjamos, o dėl šios priežasties, komandiruojamiems darbuotojams nebus užtikrinamos darbo sąlygos, kurių reikalaujama pagal Peržiūrėtą komandiravimo direktyvą.

Taigi, nekyla abejonių, jog šios teisės doktrinoje iškeliamos problemos, susijusios su Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje įtvirtintu vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą principo įgyvendinimu, aktualios ir Lietuvos subjektams – tiek darbdaviams, siunčiantiems komandiruojamus darbuotojus į kitas valstybes nares, tiek patiems darbuotojams. Įvertinus tai, kad Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje iš tiesų nėra reglamentuojama kaip realiai turėtų būti nustatomas komandiruojamo darbuotojo atlyginimas ir kuris asmuo turėtų būti laikomas palyginamu su komandiruojamu darbuotoju

tam, kad būtų galima nustatyti mokėtiną darbo užmokestį komandiruojamam darbuotojui, tai gali sukelti nemenką iššūkį, pirmiausia, darbdaviui, kuris, siekdamas tinkamai pasirengti darbuotojo komandiruotei, turėtų nustatyti komandiruotės metu mokamą darbo užmokestį komandiruojamam darbuotojui. Kita vertus, su problema gali tekti susidurti ir darbuotojui, siekiančiam apginti savo pažeistas teises. Nesant jokių aiškių gairių, kaip turėtų būti nustatomas tapatus atlyginimas komandiruojamam darbuotojui ir su kuriuo priimančiosios valstybės vietiniu darbuotoju pastarasis turėtų būti lyginamas. Dėl šių priežasčių susidaro situacija, jog darbuotojui tampa sudėtinga identifikuoti, visų pirma, ar jo teisės į vienodas sąlygas yra pažeidžiamos ir tuo pačiu įvertinti ginčo galimybes, antra, su kuriuo priimančiosios valstybės narės vietiniu darbuotoju komandiruojamas darbuotojas turėtų lyginti savo gaunamą darbo užmokestį, trečia, kaip turėtų būti grindžiamas ir įrodinėjamas vienodo darbo užmokesčio pažeidimas.

Abejonių dėl realaus komandiruojamų darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimo kelia ir komandiruotpinigių reguliavimas Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje. Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje nurodyta, kad komandiruotpinigiais yra siekiama kelių tikslų, o tiek, kiek jų tikslas yra kompensuoti išlaidas, susijusias su komandiruote, kaip antai kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas, jie neturėtų būti laikomi darbo užmokesčio dalimi. Atsižvelgiant į su komandiruote susijusių komandiruotpinigių svarbą, turėtų būti užkirstas kelias neaiškumui dėl to, kurie tokių komandiruotpinigių elementai yra skirti išlaidoms, atsiradusioms dėl komandiravimo, kompensuoti. Turėtų būti laikoma, kad visa komandiruotpinigių suma mokama išlaidoms kompensuoti, išskyrus atvejus, kai pagal darbo santykiams taikomas darbo sąlygas, nustatytas vadovaujantis įstatymais ar kitais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis, arbitražo sprendimais ar sutartimis, yra apibrėžta, kurie komandiruotpinigių elementai yra skiriami išlaidoms, atsiradusioms dėl komandiravimo, kompensuoti ir kurie yra darbo užmokesčio dalis (Peržiūrėta komandiravimo direktyva, 2018). Dar daugiau, Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos 3 str. 7 d. yra keičiama taip, kad su komandiruote susiję komandiruotpinigiai laikomi darbo užmokesčio dalimi, išskyrus atvejus, kai jie yra mokami kompensuojant komandiruotės faktines išlaidas, kaip antai kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas. Nedarant poveikio 1 d. 1 pastraipos h p., darbdavys kompensuoja komandiruotam darbuotojui tokias išlaidas laikantis nacionalinės teisės ir (arba) praktikos, taikomų darbo santykiams. Pažymėtina, jog įtvirtintas komandiruotpinigių reglamentavimas tik paskatins darbdavius taupyti ir mažinti išlaidas, susijusias su tinkamu darbuotojų apgyvendinimu, kelionės išlaidomis ir maitinimu tam, jog didesnė komandiruotpinigių dalis būtų įskaitoma į darbo užmokestį, su tikslu kaip įmanoma labiau mažinti darbdavio patiriamus dėl komandiravimo

kilsius darbo kaštus. Kaip bus aptariama tolimesnėse magistro darbo dalyse, darbuotojai susiduria su prasto apgyvendinimo problema išties dažnai. Dar daugiau, tai lemia ne tokį komfortišką kelionės pasirinkimą, kadangi darbdavys parenka patį ekonomiškiausią kelionės variantą. Todėl kelionės trukmė iki priimančiosios valstybės narės trunka ilgiau, komandiruojamiems darbuotojams tenka laukti oro uostuose, kadangi yra kelijama ne tiesioginiais skrydžiais, o skrydžiais turinčiais daug persėdimų. Būtent todėl toks komandiruojamųjų reguliavimas, gali dar labiau pabloginti komandiruojamųjų darbuotojų padėtį bei kelionės, apgyvendinimo sąlygas ir maitinimą.

### **2.3. Komandiruojamųjų darbuotojų sveikatos, darbo saugos ir higienos sąlygų užtikrinimo problemos**

Viena iš opiausių problemų, su kuria susiduriama komandiravimo metu, yra tinkamos darbo aplinkos užtikrinimas komandiruojamiems darbuotojams. Nors ir Europos Sąjungos darbo teisės teorijoje ir praktikoje yra pripažįstama, jog darbo aplinkos reguliavimas yra bene labiausiai išplėtotą teisinio reglamentavimo sritis ir jos praktinio taikymo veiksmingumas yra itin aukšto lygio (Davulis *et al*, 2008, p. 310), komandiruojami darbuotojai dėl šių santykių specifikos yra vieni pažeidžiamiausių tinkamos darbo aplinkos užtikrinimo srityje. Tačiau tikrojo ir skaidraus laisvo darbuotojų, paslaugų ir kapitalo judėjimo neįmanoma pasiekti tol, kol darbo sąlygų, darbuotojų saugos ir sveikatos taisyklės skiriasi ir (ar) nėra tinkamai užtikrinamos (Dodi ir Melenciuc, 2019, p. 74). Atitinkamai, šioje magistro darbo dalyje bus identifikuojamos ir analizuojamos darbo saugos ir sveikatos, tinkamos darbo aplinkos užtikrinimo problemos komandiravimo metu.

Pažymėtina, jog darbo sąlygų gerinimas ir saugos bei sveikatos standartų įtvirtinimas nuo pat Europos Bendrijų įsteigimo buvo viena iš svarbiausių socialinės politikos sričių. Priėmus Suvestinį Europos aktą buvo patvirtinta trečioji 1988-1992 m. Sąjungos saugos ir sveikatos darbe programa, kurioje esminis dėmesys buvo skiriamas socialiniams bendros rinkos funkcionavimo aspektams. Atitinkamai, šioje priimtoje trečiojoje programoje įtvirtinti principai neprarado aktualumo ir yra taikomi iki šiol. Dar daugiau, jie buvo įgyvendinti privalomame teisės akte – 1989 m. birželio 29 d. Europos Tarybos priimtoje pamatinėje direktyvoje Nr. 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo, kuri tapo pagrindiniu dokumentu, reglamentuojančiu darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus bei sudarančiu teisinį pagrindą specialioms atskirus darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus reglamentuojančioms direktyvoms. Šioje

vietoje atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad būtent šiuo aktu buvo įvesta ir nauja sąvoka – darbo aplinka, kuri išplėtė iki tol daugumoje valstybių narių vartotą saugos ir sveikatos darbe sąvoką. Ši sąvoka buvo perimta iš Skandinavijos valstybių, kuriose darbo aplinkos samprata apima šiuos elementus: darbo vietos įrengimą, fizines ir sociopsichologines darbo sąlygas, darbo įrenginius, toksines ir kitas pavojingas medžiagas darbo vietoje. Atsižvelgiant į tai, darbo aplinkos sampratos koncepcija leido apimti ne tik fizinius, bet ir psichologinius bei socialinius aspektus, kaip monotonija, socialinių kontaktų darbe nebuvimas, itin intensyvus darbo proceso tempas ir pan. Pažymėtina, jog šios sąvokos išplėtimą pagrindžia ir ESTT praktika, kurioje ši kategorija yra interpretuojama plečiamai, teigiant, kad tokios sąvokos kaip darbo laikas taip pat yra šios kategorijos sudedamoji dalis, ypač kai ja siekiama užtikrinti tinkamą darbuotojų saugą ir sveikatą (Davulis *et al*, 2008, p. 311-312). Taigi, galima teigti, jog darbo aplinka apima visus aspektus, susijusius su darbuotojų sveikata ir sauga darbovietėje, didžiulį dėmesį skiriant pirminei pavojų prevencijai.

Darbo saugos ir sveikatos komandiruojamiems darbuotojams užtikrinimas yra ir buvo reglamentuojamas tiek Komandiravimo direktyvoje, tiek Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje. Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos 3 str. 1 d. e) p. nustatoma, kad valstybės narės turi užtikrinti, jog nepriklausomai nuo to, kuri teisė yra taikoma darbo santykiams, Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos 1 str. 1 d. nurodytos įmonės į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams, remiantis vienodų sąlygų taikymo principu, garantuotų darbo sutarties sąlygas, apimančias toliau nurodytus dalykus, kurie valstybėje narėje, kurioje darbas atliekamas, yra nustatyti įstatymais, kitais teisės aktais ir (ar) kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais, kurie buvo paskelbti visuotinai taikytiniais, darbuotojų sveikatos, darbo sąlygas ir higienos sąlygas (Peržiūrėta komandiravimo direktyva, 2018). Atitinkamai, darbdaviai, komandiruojuojantys darbuotojus, turi pastariesiems taikyti priimančiosios valstybės narės nustatytus reikalavimus, susijusius su tinkamos darbo aplinkos užtikrinimu. Tačiau, pažymėtina, jog, nors aukščiau nurodytas reikalavimas egzistavo dar ir galiojant Komandiravimo direktyvai, tiek yra paliktas nepakeistu ir Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje, komandiruojami darbuotojai ne retai susiduria su netinkamu darbo aplinkos užtikrinimu jų komandiruočių metu.

Komandiruojamų darbuotojų pažeidžiamumas darbo saugos ir sveikatos bei higienos užtikrinimo prasme yra akivaizdus, įvertinus šio instituto užimtumą ir darbo sutartis, kurios dažnu atveju nėra aiškios komandiruojamiems darbuotojams. Visos valstybės narės vykdomo tyrimo metu pranešė, jog komandiruojami darbuotojai yra nepakankamai

informuoti apie konkrečias jų įdarbinimo ir darbo sąlygas bei komandiruojamų darbuotojų statusą, jų teises ir pareigas. Dažnu atveju komandiruojamiems darbuotojams trūksta pakankamai informacijos apie vietos darbo sąlygas, įskaitant ir darbo saugos ir sveikatos taisykles, procedūras (Danaj ir Zólyomi, 2018, p. 37). Atsižvelgiant į tai, teisės doktrinoje yra išskiriamos dvi rizikos veiksnių grupės, susijusios su tinkamos darbo aplinkos užtikrinimu. Pirmąją rizikos veiksnių grupę yra įvardijama rizika darbo vietoje. Šios veiksnių grupės pavyzdžiu galėtų būti: su darbu susiję nelaimingi atsitikimai, įvairių ligų vystymasis ir su ilgalaikiu stresu susiję išsivystantys sutrikimai. Antrąją rizikos veiksnių grupei yra priskiriamos rizikos, susijusios su užimtumu ir darbo sąlygomis, tokiais kaip darbo laikas, atlyginimas, darbo vietos politika ir apsauga. Be kita ko, darbo sauga ir sveikata gali būti apibrėžiama ir kaip politikos sritis, susijusi su profesinės rizikos prevencijos mechanizmų kūrimu ir įgyvendinimu, skatinant aukščiausią saugos ir sveikatos darbe lygį. Šioje srityje paprastai yra nagrinėjami su konkrečiu sektoriumi susiję pavojai, galintys sukelti nelaimingus atsitikimus darbe ar nulemti prastą darbuotojų sveikatą, įskaitant ir psichosocialinius pavojus, tokius kaip stresas darbe, nerimas, izoliacija ir mobingas darbo vietoje. Atitinkamai, ir darbuotojų komandiravimo atveju darbo sauga ir sveikata, taip pat ir bendra komandiruojamų darbuotojų gerovė yra neatskiriama susijusi su bendromis įdarbinimo sąlygomis. Kaip yra teigiama Mojca Vah Jevšnik ir Nataša Rogelja moksliniame straipsnyje, rimti darbo saugos ir sveikatos pažeidimai komandiruojamų darbuotojų atveju dažnai susiję su tokiais veiksniais, kaip nedeklaruotas darbas, nepakankamas darbo užmokestis, per ilgas darbo laikas, poilsio laikotarpių trūkumas ir socialinės apsaugos bei sveikatos draudimo nuostatų nesilaikymas. Atsižvelgiant į tai, nelaimingi atsitikimai darbe ir prasta komandiruojamų darbuotojų sveikata gali būti siejama su stresu susijusiomis sąlygomis, kurios gali kilti dėl komandiravimo tvarkos pažeidimų, kilusio nuovargio, dirbant ilgas darbo valandas, netinkamo ar prasto darbo saugos ir sveikatos mokymo suteikimo ar jo nesuteikimo, įvairių komandiruojamų darbuotojų vietoje galiojančių taisyklių ir reikalavimų, sveikatos apsaugos ir saugos taisyklių vertimų nepateikimo, jei pastarieji yra pateikiami nacionaline priimančiosios valstybės narės kalba ir / ar darbuotojui nesuprantama kalba, bei nesugebėjimas sukurti veiksmingų komunikacijos mechanizmų. Dėl šių priežasčių, tai dažnu atveju sukelia didesnę nelaimingų atsitikimų skaičių darbovietėse, ypač sektoriuose, kuriuose darbas yra susijęs su didele rizika ir pavojingu darbu, todėl tai gali turėti trumpalaikį ir / ar ilgalaikį poveikį komandiruojamų darbuotojų sveikatai (pvz., pervargimas, lėtinių ligų ir (ar) negalių vystymąsi). Šią išvadą suponuoja faktas, kad dažniausiai darbuotojai yra komandiruojami ir teikia paslaugas pavojinguose sektoriuose, kaip statybos, sunkiosios

pramonės, žemės ūkio, todėl komandiruojamiems darbuotojams tenka susidurti ir su pavojingais veiksniais – cheminėmis medžiagomis, radiacija, yra ypač pažeidžiami nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų, nes rizika šiuose sektoriuose yra kur kas didesnė (Jevšnik ir Rogelja, 2018, p. 26-27; Danaj ir Zólyomi, 2018, p. 39).

Siekiant nustatyti su tinkamos darbo aplinkos užtikrinimu susijusias silpnąsias bei pažeidžiamąsias vietas komandiravimo atveju, buvo sukurta įvairius aspektus apimanti tyrimo sistema. Vadovaujantis šia tyrimo sistema, buvo nustatyta, jog komandiruojami darbuotojai susiduria su aibe problemų, susijusių su tinkamos darbo aplinkos sąlygų užtikrinimu, todėl komandiruojamų darbuotojų darbo aplinkos užtikrinimo pažeidimai pasireiškia įvairiomis formomis, priklausomai nuo komandiruojamus darbuotojus veikiančių veiksnių. Pirmuoju aspektu apibūdinami migracijos veiksniai – tai įdarbinimo sąlygos ir darbuotojo būklė. Vertinant šį aspektą, buvo nustatyta, kad, jei įdarbinimo sąlygos yra reguliarios, aiškios, sudarytos sutartys yra tinkamos ir teisėtos, darbuotojai turi galiojančius leidimus dirbti, darbuotojų apsauga bus efektyvesnė ir pastarieji bus mažiau pažeidžiami. Atitinkamai, jei darbas yra neoficialus, fiktyvus, komandiruojamų duomenys nėra aiškūs, lygiagrečiai komandiruojami darbuotojai bus labiau pažeidžiami tinkamų darbo sąlygų užtikrinimo prasme, įskaitant ir darbo aplinkos užtikrinimą. Moksliniame straipsnyje yra pažymima, kad komandiravimas išryškino kelis šio instituto probleminius aspektus, kai komandiruojamų yra vykdomos fiktyviu būdu, kaip kad: pašto dėžučių principas, darbuotojų neįregistravimas socialinės apsaugos sistemose ar jų neapdraudimas nuo nelaimingų atsitikimų. Dėl šios priežasties, medicininės sąskaitas už ligas ar nelaimingus atsitikimus tenka mokėti patiems darbuotojams, kadangi dėl darbdavių piktnaudžiavimo bei siekimo sutaupyti, kenčia būtent komandiruojami darbuotojai (Jevšnik ir Rogelja, 2018, p. 27). Todėl galima daryti išvadą, jog netinkamas ar klaidingas komandiruojamų darbuotojų duomenų administravimas, teisinių santykių įforminimas ar neįforminimas apskritai, gali turėti reikšmingą įtaką komandiruojamų darbuotojų tinkamos darbo aplinkos užtikrinimui bei nulemti jų susidūrimą su įvairiomis problemomis, viena iš jų – ne tik prastą darbo aplinką, bet ir, patyrus nelaimingą atsitikimą ar susirgus, finansinius nuostolius.

Antrajam tyrimo metu identifikuotam aspektui yra priskiriamos pačių komandiruojamų darbuotojų ypatybės. Į šią grupę patenka tiek siunčiančiosios valstybės narės socialinės ir ekonominės sąlygos, komandiruojamų darbuotojų išsilavinimo bei įgūdžių lygis, taip pat, ir priimančiosios valstybės narės kalbos įgūdžiai. Atitinkamai, dažnu atveju komandiruojamų darbuotojų toleranciją pažeidžiamoms tinkamos darbo aplinkos sąlygoms

lemia baimė netekti darbo. Darbuotojams, atvykstantiems iš ekonomiškai silpnesnių valstybių narių, darbo netekimo padariniai yra kur kas didesni ir gali sukelti žymiai daugiau problemų. Pavyzdžiui, lyginant komandiruojamus darbuotojus su vietiniais priimančiosios valstybės narės darbuotojais, pastarieji<sup>54</sup> patiria žymiai mažiau streso dėl galimo darbo santykių nutraukimo, kadangi yra vietiniai darbuotojai, įsitvirtinę priimančiosios valstybės narės rinkoje, turintys nuolatinę gyvenamąją vietą, puikiai mokantys priimančiosios valstybės narės kalbą, todėl net ir netekę darbo turi didesnes galimybes operatyviai susirasti naują darbą ir atkurti finansinių pajamų šaltinį. Skirtingai nuo vietinių darbuotojų, komandiruojami darbuotojai neturintys nuolatinės gyvenamosios vietos, nesiekiantys įsitvirtinti ir įsilieti į priimančiosios valstybės narės rinką, bei dažnu atveju gerai nemokantys ar išvis nemokantys priimančiosios valstybės narės kalbos, susiduria su kur kas didesniu stresu ir baime, o tai, paprastai, ir nulemia komandiruojamų darbuotojų nenorą naudotis ir (ar) ginti savo teises, net jei ir jos yra pažeidžiamos. Todėl labai dažnai (kaip buvo pastebėta moksliniame straipsnyje), komandiruojami darbuotojai sutinka dirbti ilgiau, viršyti maksimalų darbo laiką, taip tik padidindami traumų, ligų ar galimo neįgalumo riziką. Dėl jau minėtų priežasčių ir dėl didelių darbo užmokesčio skirtumų ES valstybėse narėse, komandiruojami darbuotojai atvykę iš šalių, kur darbo užmokestis yra mažesnis, yra linkę patys ignoruoti tinkamos darbo aplinkos užtikrinimo problemas, su kuriomis susiduria, ar net šiuos pažeidimus sumenkina ir nėra linkę pranešti atsakingoms institucijoms apie darbo aplinkos užtikrinimo problemas, būtent bijodami prarasti darbą, kuris komandiruotės metu yra žymiai geriau apmokamas nei dirbant pastarąjį siunčiančiojoje valstybėje narėje (Jevšnik ir Rogelja, 2018, p. 27).

Be jau paminėtų problemų, su kuriomis susiduria darbuotojai komandiravimo metu, yra tai, kad komandiruojamų darbuotojų mokymas ir turimų įgūdžių lygis, įskaitant ir kalbos mokėjimą, taip pat turi nepaprastai didelę reikšmę saugios darbo aplinkos užtikrinimui. Neapmokyti ar blogai apmokyti, ar nekvalifikuoti darbuotojai taip pat kur kas dažniau susiduria su tinkamos darbo aplinkos užtikrinimo problemomis, palyginti su kitais (Jevšnik ir Rogelja, 2018, p. 28). Kaip yra pastebima teisės doktrinoje, vienas pagrindinių probleminių aspektų komandiravimo metu yra kalba. Daugelis komandiruojamų darbuotojų nemoka priimančiosios valstybės narės kalbos, todėl negeba bendrauti ir konsultuotis su kolegomis tiek apie patį darbo procesą, darbo funkcijos atlikimą, tiek apie darbo saugos ir sveikatos, higienos sąlygas, kurios privalomos užtikrinti darbovietėje, turi ypatingai ribotas galimybes įsitraukti į pokalbius su kolegomis, norint sužinoti apie

---

<sup>54</sup> Priimančiosios valstybės narės darbuotojai.

priimančiosios šalies įstatymus ar kolektyvinį darbuotojų atstovavimą profsąjungose (Dodi ir Melenciuc, 2019, p. 79-80). Būtent dėl to kalbos mokėjimas ir gebėjimas bendrauti yra aspektas, kuriam yra priskiriama didžiulė reikšmė ir kuris dažnu atveju nulemia komandiruojamų darbuotojų susidūrimą su problemomis darbo aplinkos užtikrinimo kontekste komandiruotės metu. Komandiruojamų darbuotojų darbo saugos ir sveikatos sąlygų užtikrinimo analizėje yra pastebima, jog komandiruojami darbuotojų statusas taip pat riboja jų dalyvavimą įvairiuose mokymuose, susijusiuose su darbo ir sveikatos apsauga. Tyrimo metu apklausti darbuotojai pranešė, kad, pavyzdžiui, Belgijoje, Slovakijoje, Vokietijoje instrukcijos apie darbo saugą ir sveikatą darbuotojams buvo pateiktos vaizdo įrašų formatu arba rašytine forma, po kuriais darbuotojai turėdavo pasirašyti ir deklaruoti, jog pastarieji buvo supažindinti su tvarka, mokymus ir (ar) instrukcijas suprato. Tačiau, kaip paaiškėjo komandiruojamų darbuotojų apklausų metu, darbuotojai deklaraciją, jog instrukcijas išklausė ir suprato, pasirašo ne visada suprasdami pateiktas instrukcijas dėl jų pateikimo kalbos. Todėl nėra abejonių, jog kalbos barjerai riboja faktinį mokymų kiekį ir kokybę komandiruojamų darbuotojų atžvilgiu. Taip pat ribojama ir darbo inspektorių galimybė kontroliuoti, ar komandiruojami darbuotojai iš tiesų gavo reikiamus mokymus, kadangi komandiruojami darbuotojai pasirašo mokymų gavimo bei suvokimo deklaracijas, jų tinkamai nesuprasdami (Danaj ir Zólyomi, 2018, p. 38, 42). Atsižvelgiant į tai, priimančiosios valstybės narės kalbos nemokėjimas gali turėti ypatingai didelę reikšmę jų darbo aplinkos kokybei užsitikrinti, kadangi komandiruojami darbuotojai negali visiškai suprasti instrukcijų, perskaityti įspėjimų darbo vietoje, pranešti atsakingoms už darbo sąlygas institucijoms apie pažeidimus ir susižinoti apie galiojančią ir taikytiną darbuotojų apsaugą. Atitinkamai, tyrimo metu buvo pastebėta, jog dažnu atveju rizikos vertinimas dėl komandiruojamų darbuotojų kalbos nemokėjimo ar kultūrinių skirtumų yra neatliekami. Galiausiai, kalbos nemokėjimas gali turėti įtakos ne tik darbo aplinkos užtikrinimo problemoms, bet ir tampa aktuali problema darbo santykių, žmogiškojo ryšio mezgimo su kolegomis srityje, nes nesugebėjimas komunikuoti darbe trikdo palaikomųjų santykių darbe užmezgimą, o tai savaime turi įtakos ir gali neigiamai paveikti komandiruojamų darbuotojų gerovę (Jevšnik ir Rogelja, 2018, p. 28).

Pažymėtina ir tai, kad kai kurios problemos yra užkoduotos ir išplaukia iš paties komandiravimo instituto specifikos. Visų pirma, komandiravimo teisiniai santykiai yra paremti laikinu, terminuotu, dažnu atveju trumpalaikiu išvykimu į kitą ES valstybę narę suteikti paslaugų. Taigi, komandiruojami darbuotojai praleidžia gana trumpą laiką darbovietėje, į kurią yra komandiruojami. Šis faktorius taip pat turi įtakos komandiruojamų darbuotojų saugos ir sveikatos, higienos sąlygų apsaugai, kadangi būtent organizacinė



kultūra sukuria rutiną, kuri padeda darbuotojui atlikti darbus paprasčiau, pagal paties darbuotojo susikurtą įprastą tapusią sistemą, o tai mažina nelaimingų atsitikimų riziką ir kurių neįmanoma pasiekti, kai darbuotojas neužsibūna vienoje darbovietėje iki susiformuos ir nusistovės rutina (Dodi ir Melenciuc, 2019, p. 80). Antra, svarbu paminėti ir tai, kad su tinkamos darbo aplinkos užtikrinimo problemomis yra susiduriama ir dėl to, kad darbdavys negali kontroliuoti ir operatyviai reaguoti į darbo aplinkos užtikrinimo pažeidimus. Vienas iš specifinių komandiravimo instituto elementų yra tai, kad net ir komandiravimo metu bei komandiruojamam darbuotojui paslaugas teikiant ir darbo funkcijas vykdant kitoje valstybėje narėje, darbo santykiai tarp darbuotojo, kuris buvo komandiruotas, ir darbdavio, kuris komandiravo darbuotoją, nenutrūksta. Atitinkamai, pagal Darbo kodekso 38 ir 158 str. būtent darbdavys yra atsakingas ir turi pareigą užtikrinti tinkamas darbo sąlygas, aplinką, suteikti priemones darbui atlikti bei apmokyti darbuotoją. Pažymėtina, jog ši pareiga nenutrūksta net ir komandiravus darbuotoją į kitą valstybę narę. Tačiau ši pareiga nėra lengvai įgyvendinama, esant komandiravimui, kadangi darbuotoją ir darbdavį skiria atstumas, kuris kelia iššūkius ir problemas tinkamos darbo aplinkos užtikrinimui bei gali sukelti padidėjusią su darbu susijusių traumų riziką. Šiai problemai kilti įtakos turi ilgas komunikacijos laikas, atsakingų asmenų pareigų netinkamas pasidalijimas, neorganizuotumas, nepakankama reguliavimo kontrolė, prieštaringi interesai. Dėl šių priežasčių, komandiruojamus darbuotojus dažnai lydi įtampa bei stresas (Jevšnik ir Rogelja, 2018, p. 28).

Pažymėtina ir tai, kad problema, su kuria susiduria dažnas komandiruojamas darbuotojas yra susijusi su psichosocialine rizika ir stresu darbo vietoje. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros duomenimis, psichosocialinė rizika kyla dėl netinkamo darbo laiko planavimo, organizavimo ir valdymo, taip pat dėl prasto socialinio darbo konteksto ir gali sukelti neigiamų psichologinių, fizinių ir socialinių problemų<sup>55</sup>. Konkrečiau, komandiruojami darbuotojai, susidurdami su per dideliu darbo krūviu, netinkamai paskirstytu darbo laiku, prieštariniais reikalavimais, aiškumo stoka, vadovaujančių asmenų nustatymo komplikuoatumu, nepakankama pastarųjų integracija, priimant jiems įtaką turinčius sprendimus, darbo nesaugumu, neefektyviu bendravimu, galimu smurtu ar priekabiavimu darbe, yra rizikuojama susidurti su psichosocialinėmis problemomis, kurios gali sukelti psichinės ir fizinės sveikatos problemų (Jevšnik ir Rogelja, 2018, p. 31-32).

Atsižvelgiant į visą tai, kas išdėstyta, visos minėtos tinkamų darbo sąlygų neužtikrinimo problemos lemia tai, kad komandiruojami darbuotojai darbo metu patiria daugiau traumų,

---

<sup>55</sup> Pavyzdžiui, ilgai nuolatinis stresas, gali sukelti nerimą ar depresiją, ar pervargimą, nusilpimą.

nelaimingų atsitikimų. Aktualu paminėti ir tai, kad jau įvykus nelaimingiems atsitikimams, kaip jie bus tiriami, kaip bus pasirūpinama komandiruojamu darbuotoju taip pat priklauso nuo tokių veiksmų kaip: darbo vietos teritorijos prižiūrėtojo, bendradarbių apmokymo, ar jie bus apmokyti, kaip reikia elgtis nelaimingo atsitikimo darbe metu ar susidūrus su susižeidimais. Pavyzdžiui, ataskaitos rengimo metu buvo nustatyta, kad ne retai apie nelaimingus atsitikimus darbe yra nepranešama, o apie kai kuriuos pranešama tik praėjus tam tikram laikui. Susižaloję darbuotojai yra gabenami į siunčiančiąją valstybę narę, užuot likus gydytis priimančiojoje valstybėje narėje, kurioje ir įvyko nelaimingas atsitikimas. O ši problema kyla dėl to, kad daugeliu atveju komandiruojami darbuotojai nėra arba yra tik iš dalies apdrausti sveikatos apsaugos sistemoje bei nelaimingo atsitikimo darbe draudimu (apie tai kalbama 3 magistro darbo temoje). Todėl informacijos trūkumas apie sveikatos priežiūros sistemą ir apie teises bei išipareigojimus prisideda prie komandiruojamų darbuotojų susidūrimo su problemomis komandiravimo metu (Danaj ir Zólyomi, 2018, p. 38-39).

Negana to, tyrimo metu pastebima, jog dėl palyginti didesnio gaunamo darbo užmokesčio komandiruotės metu, komandiruojami darbuotojai linkę sutikti dirbti prastesnėmis darbo sąlygomis ir nepaiso didesnės profesinės ir sveikatos rizikos. Dažnas komandiruojamasis darbuotojas susiduria su tokiomis problemomis, kaip: per ilgos darbo valandos, kurios dažnai viršija priimančiosios valstybės narės teisės aktuose įtvirtintą ribą, savaitgalio darbas, dažnas viršvalandinis darbas, per trumpos poilsio pertraukos tarp darbo dienų ir pačios darbo dienos eigoje. Dar daugiau, komandiruojami darbuotojams ne tik tenka dirbti per ilgas darbo valandas, tačiau tyrimo metu išryškėjo ir dar viena problema – jog su komandiruojamais darbuotojais nėra tinkamai atsiskaitoma už viršvalandinį ar savaitgalio darbą arba atsiskaitymas vyksta nelegaliai. Taip pat, komandiruojamiems darbuotojams ne retai nėra suteikiamos tinkamos apsaugos priemonės ar darbo įrankiai. Nors ir darbdaviai yra atsakingi už saugių ir sveikų darbo sąlygų, įskaitant ir apsaugos priemones darbuotojams, tačiau komandiravimo atveju šios pareigos yra nepaisomos, siekiant sutaupyti, o komandiruojami darbuotojai dėl savo teisių ir darbdavio pareigų neišmanymo dažnu atveju neapsigina nuo šių rizikų ir (ar) nežino, kur gali kreiptis (Danaj ir Zólyomi, 2018, p. 38-39). Taigi, komandiruojami darbuotojai dažnu atveju susiduria su netinkamo darbo laiko ir (ar) krūvio paskirstymo problemomis, jiems tenka dirbti viršvalandžius ar savaitgaliais nemokamai arba darbdaviui už šį darbą apmokant nelegaliai, darbdaviai nesuteikia apsaugos priemonių ir tinkamų darbo įrankių, o dėl to nukenčia komandiruojami darbuotojai darbo saugos ir sveikatos, higienos neužtikrinimo prasme.

Galiausiai, pažymėtina, kad komandiruojami darbuotojai ne retai susiduria ir su prasto apgyvendinimo problema. Dažnu atveju, įmonė, kuri komandiruoja darbuotoją, rūpinasi ir pastarojo apgyvendinimu, kuris gali būti labai prastos kokybės ar netinkamas gyventi ilgesnį laikotarpį. Pavyzdžiui, kai kurios patalpos būna įrengtos senose stovyklavietėse, būstas yra už miesto ar toli nuo darbovietės, todėl darbuotojai yra izoliuoti, gyvena vietose, prie kurių nėra parduotuvių, kuriose nėra galimybių naudotis patogumais, o dėl to, jog būstas yra toli nuo darbovietės, darbuotojai yra priversti važiuoti ilgus ir tolimus atstumus iki darbovietės, todėl yra priversti išvažiuoti daug anksčiau iki darbo laiko pradžios. Dar daugiau, komandiruojami darbuotojai yra priversti gyventi perpildytose patalpose, kuriose pastariesiems trūksta pakankamai vietos, jie neturi privatumo, trikdo jų poilsio kokybę, miegą, o tai betarpiškai turi įtakos ir nelaimingų atsitikimų darbe didėjimui (Danaj ir Zólyomi, 2018, p. 39). Kitu atveju, būstas gali priklausyti ir pačiai įmonei ar bendradarbiaujančiai įmonei, tačiau būsto nuomos kainos paprastai būna ganėtinai aukštos. Tačiau, įvertinus tai, kad įmonės stengiasi taupyti išlaidas, tikėtina, jog komandiruojami darbuotojai bus apgyvendinami prastesniuose būstuose, esančiuose toliau nuo darbo vietos, todėl kainuojančiuose mažiau. Todėl komandiruojami darbuotojai susiduria ir su prasto apgyvendinimo problema komandiruotės metu.

#### **2.4. Vienodo požiūrio principo laikiniams darbuotojams sampratos įgyvendinimo ir darbo sąlygų užtikrinimo problemos komandiravimo teisiniuose santykiuose**

Pasaulio darbo rinkoje vis didesnio populiarumo susilaukia ir norima naudotis kuo lankstesnėmis įdarbinimo formomis. Todėl nenuostabu, jog laikinojo darbo sutartys yra vienas dažnesnių darbo teisinių santykių įforminimo rūšių. Pastebėtina ir tai, kad laikinieji darbuotojai, dirbantys būtent pagal laikinojo darbo sutartis, sudaro ganėtinai reikšmingą dalį ir komandiruojamų darbuotojų Europos Sąjungos valstybių narių statistikoje. Ne išimtis – ir Lietuvoje vis dažniau yra naudojamos laikinojo įdarbinimo sutartimis, taip pat, vis didesnę Lietuvos komandiruojamų darbuotojų dalį sudaro darbuotojai, su kuriais yra sudarytos laikinojo darbo sutartys.

Kaip numatyta Komandiravimo direktyvos 1 str. 1 d. Komandiravimo direktyva yra taikoma valstybėje narėje įsisteigusioms įmonėms, kurios pagal tarpvalstybinio paslaugų teikimo sistemą komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją pagal šio straipsnio 3 d. Atitinkamai, Komandiravimo direktyvos 1 str. 3 d. c) p. įtvirtinama, kad

Komandiravimo direktyva yra taikoma tada, kai įmonė, kaip laikinojo įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra paskiria darbuotoją laikinai dirbti įmonei laikinojo darbo naudotojai, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas saistomi darbo santykiais (Peržiūrėta komandiravimo direktyva, 2018). Todėl galima daryti išvadą, jog tiek į Komandiravimo direktyvos nuostatų, tiek į Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos nuostatų taikymo sritį patenka ir laikinieji darbuotojai, sudarę laikinojo darbo sutartis su laikinojo įdarbinimo įmonėmis.

Įvertinus tai, kad reikšmingą komandiruojamų darbuotojų dalį sudaro darbuotojai, dirbantys pagal laikinojo įdarbinimo sutartis, Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje didesnis dėmesys buvo skirtas ir šiai darbo santykių rūšiai bei laikinųjų darbuotojų teisių ir darbo sąlygų apsaugai. Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos 3 str. 1 d. d) p. yra įtvirtinama valstybių narių pareiga, vadovaujantis vienodų sąlygų taikymo principu, garantuoti darbuotojų paskyrimo laikinai dirbti, visų pirma, kai tai daro laikinojo įdarbinimo įmonės, sąlygas (Peržiūrėta komandiravimo direktyva, 2018). Vadovaujantis tuo, galima teigti, jog Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas ėmėsi iniciatyvos užtikrinti ir laikinųjų darbuotojų darbo sąlygas bei teises, įpareigojant valstybes nares laikytis vienodų sąlygų taikymo principo ir laikinųjų darbuotojų atžvilgiu.

Tačiau būtina pažymėti, jog būtent Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje yra įtvirtinama ir vienodų darbo sąlygų užtikrinimo išimtis. Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos preambulės 12 p., yra konstatuojama, kad laikiniejiems darbuotojams turėtų būti taikomos bent tokios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos, kurios būtų taikomos tokiems darbuotojams, jei įmonė laikinojo darbo naudotoja būtų juos įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti. Tas principas turėtų būti taikomas ir laikinojo įdarbinimo įmonių darbuotojams, komandiruotiems į kitos valstybės narės teritoriją. Taip pat šiame Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos preambulės punkte yra nurodoma, kad įmonė laikinojo darbo naudotoja turėtų informuoti laikinojo įdarbinimo įmonę apie darbo sąlygas ir darbo užmokestį, kuriuos ji taiko savo darbuotojams. Tačiau, pažymėtina, jog tuo pačiu yra numatoma vienodų sąlygų užtikrinimo išimtis, nurodant, kad valstybės narės gali tam tikromis sąlygomis nukrypti nuo vienodų sąlygų taikymo ir vienodo darbo užmokesčio principų pagal Direktyvos 2008/104/EB<sup>56</sup> 5 str. 2 ir 3 dalis. O kai taikoma tokia nukrypti leidžianti nuostata, laikinojo įdarbinimo įmonei nėra reikalinga informacija apie įmonės

---

<sup>56</sup> 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OLL 327, 2008 12 5).

laikinojo darbo naudotojos darbo sąlygas, todėl reikalavimas teikti informaciją neturėtų būti taikomas (Peržiūrėta komandiravimo direktyva, 2018). Atitinkamai, 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos Nr. 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (toliau – Laikinojo įdarbinimo direktyva) 5 str. 1 d. nurodoma, kad laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu turi būti bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti. Bet, kaip jau buvo minėta, šiame straipsnyje numatyta taisyklė gali turėti išimčių. Laikinojo įdarbinimo direktyvos 5 str. 2 d. yra įtvirtinama, kad numatytas vienodų darbo sąlygų principas gali būti netaikomas dėl darbo užmokesčio, kai laikiniems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų yra mokamas darbo užmokestis. Dar daugiau, Laikinojo įdarbinimo direktyvos 5 str. 3 d. yra nurodoma ir dar viena išimtis, jog laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygos gali skirtis, sudarytose kolektyvinėse sutartyse, kuriose būtų laikomasi bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų (Laikinojo įdarbinimo direktyva, 2008). Atsižvelgiant į šią, Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos preambulės 12 p. numatytą vienodų darbo sąlygų užtikrinimo išimtį bei Laikinojo įdarbinimo direktyvos 5 str. 2-3 p. numatytas išimties nuostatas, būtina išanalizuoti, ar tokia Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos nuo vienodų darbo sąlygų užtikrinimo nukrypti leidžianti nuostata nelems komandiruojamų laikinųjų darbuotojų susidūrimo su problemomis.

Visų pirma, įvertinus aukščiau pateikiamas nuostatas, galima teigti, jog nukrypti nuo vienodų sąlygų užtikrinimo principo laikinųjų darbuotojų atžvilgiu galima tik esant šiems dviem požymiams – laikinojo įdarbinimo sutartis turi būti neterminuota bei laikinajam darbuotojui tarp paskyrimų turi būti mokamas darbo užmokestis. Atitinkamai, esant šioms dviem nurodytoms sąlygoms, gali būti nukrypstama nuo vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą principo taikymo, dėl kurio Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje yra paliekama terpė laikinųjų darbo įmonių ar laikinųjų darbo naudotojų piktnaudžiavimui laikinųjų darbuotojų atžvilgiu. Vadovaujantis tuo, laikinojo įdarbinimo įmonei sudarius neterminuotą laikinojo darbo sutartį ir įsipareigojus darbo užmokestį mokėti ir tais laikotarpiais, esančiais tarp paskyrimų (net nenurodant kokio dydžio darbo užmokestis turi būti paliekamas), laikinojo įdarbinimo įmonė gali nesilaikyti vienodo užmokesčio už vienodą darbą principo ir teisėtai sulygti su laikinuoju darbuotoju dėl darbo užmokesčio mažesnio nei turėtų būti mokamas pagal priimančiojoje valstybėje narėje nustatytą darbo užmokestį vietiniams darbuotojams. Todėl, manytina, jog, Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje įtvirtinus šią išimtį iš vienodų darbo sąlygų taikymo principo, laikinieji

darbuotojai komandiravimo metu neabejotinai susidurs su mažesnio darbo užmokesčio mokėjimo problema, lyginant pastaruosius su vietiniais priimančiosios valstybės narės darbuotojais, dirbančiais tapatų darbą.

Antra, Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje išimtis yra apibūdinta ganėtinai lakoniškai. Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos preambulėje įtvirtintoje išimtyje nurodoma, kad gali būti nukrypstama nuo „vienodų darbo sąlygų taikymo ir vienodo darbo užmokesčio principų“. Vien įvertinus pateikiamą frazę lingvistiškai, matyti, jog formuluotė konstruojama su jungtuku „ir“, todėl galima pagrįstai manyti, jog tokiu būdu yra nurodomos 2 atskiros išimtys, nuo kurių gali būti nukrypstama – ne tik nuo vienodo darbo užmokesčio principo taikymo, bet ir kitų Peržiūrėtoje komandiravimo direktyvoje įtvirtintų vienodų darbo sąlygų taikymo. Taigi, kyla grėsmė, jog būtent naudojantis šia išimtimi iš taisyklės bei šią išimtį nesant aiškesnių taisyklių interpretuojant skirtingai, laikinieji darbuotojai galimai patirs nevienodų sąlygų užtikrinimą ne tik vienodo darbo užmokesčio prasme, bet ir kitų darbo sąlygų, kaip: maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko nustatyme, suteikiant prastesnes darbo aplinkos ir higienos sąlygas, atostogų trukmę bei kitų garantijų darbuotojams užtikrinimą.

Trečia, problemų gali sukelti ir laikinojo darbo naudotojo sprendimas perkomandiruoti komandiruotą laikinąjį darbuotoją. Teisės doktrinoje yra pastebimas reiškiny „grandininis“ arba „dvigubas“ komandiravimas, kuris taip pat dėl savo neapibrėžtumo gali sukelti sunkumų ir problemų tiek laikinojo darbo įmonėms, tiek laikiniešiams darbuotojams. „Grandininis“ arba „dvigubas“ komandiravimas yra įvardijamas, kaip reiškiny, kuris įvyksta, kai laikinasis darbuotojas, kurį laikinojo įdarbinimo agentūra komandiruoja į laikinojo darbo naudotojo įmonę priimančiojoje valstybėje narėje, o laikinojo darbo naudotojas nusprendžia komandiruoti laikinąjį darbuotoją į kitą valstybę narę. Minima situacija, dažnu atveju sukuria teisinį neapibrėžtumą. Pirma, laikinojo darbo naudotojas, net ir turėdamas pareigą informuoti, ne visada informuoja laikinojo įdabinimo įmonę apie planuojamą „grandininį“ ar „dvigubą“ komandiravimą. Antra, nacionalinėms valdžios institucijoms, esant „dvigubam“ komandiravimui, sunku nustatyti darbo užmokesčio ir darbo sąlygų nuostatas, taikytinas komandiruojamam laikinajam darbuotojui. Pagal Komandiravimo direktyvos 1 str. 3 d. numatytų sąlygas, kurioms esant yra taikoma Komandiravimo direktyva, yra reikalaujama, kad egzistotų laikinojo įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbuotojo darbo santykis per visą komandiruotės laikotarpį. Todėl būtų galima teigti, jog antrasis, vadinamas „dvigubas“ komandiravimas nebėra tikrasis Komandiravimo direktyvos prasme ir neturėtų būti įvardijamas komandiravimu,

įvardijamu Komandiravimo direktyvoje dėl antrojo komandiravimo metu nesusiklostančių reikalaujamų sąlygų. Tačiau tuomet kyla klausimas, kokios darbo sąlygos turėtų būti taikomos komandiruojamam laikinajam darbuotojui trečiojoje valstybėje narėje (Van Nuffel ir Afanasjeva, 2020, p. 296-297). Atitinkamai, su sunkumais susidurtų ne tik komandiruojamas laikinasis darbuotojas, kadangi šioje situacijoje galimai nebūtų užtikrinamos tinkamos jo darbo sąlygos ir darbo užmokestis. Tačiau dėl aukščiau minimos situacijos sunkumų gali turėti ir laikinojo darbo įmonė, kuri yra atsakinga už laikinąjį darbuotoją, kadangi yra laikoma pastarojo darbdaviu. Todėl tinkamų darbo sąlygų ir darbo užmokesčio užtikrinimo nebuvimas dėl laikinojo darbo naudotojo informacijos nesuteikimo lemtų būtent laikinojo darbo įmonės atsakomybę už minimus komandiruojamo laikinojo darbuotojo teisių ir garantijų pažeidimus. Žinoma, Peržiūrėta komandiravimo direktyvoje yra numatoma, kad laikinojo darbo naudotojas turėtų informuoti apie „dvigubą“ komandiravimą laikinojo darbo įmonę dar prieš šiam komandiravimui įvykstant<sup>57</sup>. Tačiau, kaip pažymima teisės doktrinoje, šios nuostatos negalime laikyti įpareigojančios laikinojo darbo naudotojo suteikti informaciją apie taikytinas darbo sąlygas komandiravimo metu (Głowacka, 2019, p. 40). Todėl, kaip matyti, šios pareigos laikymasis priklauso išimtinai nuo laikinojo darbo naudotojo valios, už kurios pažeidimą pastarajam atsakomybė nėra numatyta, todėl vis dar išlieka didžiulė rizika, jog su šiais pažeidimais ir toliau bus susiduriama.

---

<sup>57</sup> Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos 1 str. 2 paragrafas.

### 3. SOCIALINIO DRAUDIMO IR SOCIALINIO DRAUDIMO ĮMOKŲ MOKĖJIMO UŽTIKRINIMO PROBLEMOS

Socialinis draudimas yra aktualus kiekvienam darbuotojui. Būtent socialinio draudimo sistema užtikrina kiekvieno asmens teisę į apsaugą, asmeniui susidūrus su įvairiomis socialinėmis rizikomis, kaip nedarbas, laikinas nedarbingumas, nelaimingas įvykis, motinystė, tėvystė, pensija ir pan. Atitinkamai, socialinio draudimo nepertraukiamumas yra svarbus visiems darbuotojams, taip pat, ir komandiruojamiesiems. Pažymėtina, jog nei Komandiravimo direktyva, nei Peržiūrėta komandiravimo direktyva nereglementuoja socialinės apsaugos santykių užtikrinimo, todėl šioje magistro darbo dalyje bus analizuojami Europos Sąjungos teisės aktai socialinės apsaugos srityje.

Pagal ES sutartis kiekviena valstybė narė išlaikė suverenią galią apibrėžti ir nustatyti savo socialinės apsaugos sistemas. Atitinkamai, ES teisės ir politikos atspirties tašku yra tai, kad valstybės narės gali visiškai laisvai organizuoti savo vidaus socialinės apsaugos sistemas taip, kaip jos jas supranta. Kiekviena valstybė narė turi nustatyti savo socialinės apsaugos sistemos ypatumus, įskaitant ir tai, kokios socialinio draudimo išmokos bus teikiamos, kokiomis sąlygomis jos bus teikiamos, šių išmokų apskaičiavimo metodus, draudžiamųjų mokamų įmokų dydžius ir pajamas, į kurias reikia atsižvelgti apskaičiuojant socialinio draudimo įmokas. Tačiau nepaisant išlaikytos valstybių narių suverenos galios socialinio draudimo nustatymo srityje, valstybių narių socialinės apsaugos teisės aktų taikymas neturi sudaryti nepagrįstų kliūčių pasinaudoti ES laisvo asmenų ir paslaugų judėjimo teisėmis. Atsižvelgiant į tai, Europos Sąjungos įstatymų leidėjas ir mėgino pasiekti šio tikslo, modeliuojant socialinės apsaugos koordinavimo sistemą, priimtomis direktyvomis. Galiausiai, priimtas direktyvas pakeitė 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos priimtas reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo (toliau – Reglamentas dėl SAS koordinavimo) ir 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 988/2009 nustatantis Reglamentas dėl SAS koordinavimo įgyvendinimo tvarką (toliau – Reglamentas dėl įgyvendinimo tvarkos). Pažymėtina, jog šia koordinavimo sistema jokių būdu nesiekama suderinti valstybių narių socialinės apsaugos sistemų, šios sistemos tikslas yra koordinuoti valstybių narių sistemas taip, kad būtų pašalintos bet kokios galimos neigiamos pasekmės laisvo paslaugų judėjimo sferoje, galinčios kilti dėl skirtingų sistemų skirtumų, todėl nustatyta koordinavimo sistema neturi jokios įtakos valstybėse narėse dirbančių ir gyvenančių asmenų teisėms. Be kita ko, tai reiškia, jog komandiruojamų darbuotojų migracija tarp



valstybių narių gali suteikti platesnę arba, atvirkščiai, siauresnę socialinę apsaugą (Jaspers, *et al*, 2019, p. 114-116). Atsižvelgiant į tai, būtent šis Reglamentas dėl SAS koordinavimo ir A1 sertifikatas<sup>58</sup> yra pagrindiniai dokumentai, kurių pagrindu yra mėginama užtikrinti komandiruojamų darbuotojų socialinės apsaugos nepertraukiamumą, užtikrinimą ir taikomumą.

Vadovaujantis Reglamento dėl SAS koordinavimo preambulės 15 p., jame yra nustatytas pamatinis principas, kuris įtvirtinamas ir Reglamento dėl SAS koordinavimo 11 str. 1 d., jog Europos Sąjungoje judantiems asmenims būtina taikyti tik vienos valstybės narės socialinės apsaugos sistemą, todėl asmenims, kuriems taikomas šis reglamentas, taikomi tik vienos valstybės narės teisės aktai. Pažymėtina, jog komandiravimo atveju, sprendžiant kurios valstybės narės socialinės apsaugos teisės aktai bus taikomi, yra įtvirtinta speciali *lex loci laboris* išimtis, įtvirtinta Reglamento dėl SAS koordinavimo 12 str., numatanti, jog asmeniui, kuris dirba pagal darbo sutartį valstybėje narėje darbdavio, kuris paprastai ten verčiasi savo veikla, vardu, ir kurį darbdavys išsiunčia į kitą valstybę narę dirbti to darbdavio vardu, toliau taikomi pirmosios valstybės narės teisės aktai, su sąlyga, kad numatyta darbo trukmė neviršija 24 mėnesių, ir jis nesiunčiamas pakeisti kito asmens (Reglamentas dėl SAS koordinavimo, 2004). Dar daugiau, Reglamentas dėl įgyvendinimo tvarkos 19 str. 2 d. yra numatyta, jog atitinkamo asmens ar darbdavio prašymu valstybės narės, kurios teisės aktai yra taikytini pagal Reglamento dėl SAS koordinavimo II antraštinės dalies nuostatą, kompetentinga įstaiga išduoda pažymėjimą, liudijantį, kad tokie teisės aktai yra taikytini, ir prireikus nurodo, iki kada ir kokiomis sąlygomis jie taikytini. (Reglamentas dėl įgyvendinimo tvarkos, 2009).

Šių reglamentų nuostatų pagrindu, 2010 m. birželio 8 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktorius priėmė įsakymą Nr. V-253 „Dėl Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentų nuostatų, susijusių su taikytinos teisės nustatymu, įgyvendinimo tvarkos aprašų patvirtinimo“ (toliau – Įsakymas), kurio pagrindu yra reglamentuojama A1 pažymų išdavimo tvarka bei sąlygos. Atitinkamai, šiame Įsakyme yra nurodoma institucija, įgaliota išduoti A1 pažymėjimus – Įsakymo 23 p. įtvirtinama, jog A1 pažymėjimus išduoda Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius (toliau – Fondo valdybos Vilniaus skyrius). O Įsakymo 23 p. 1 pastraipoje nurodoma, jog pareigą kreiptis dėl A1 pažymėjimų išdavimo turi darbdaviai, kurie gali kreiptis ne anksčiau nei likus 1 mėn. iki siuntimo dirbti į kitą valstybę narę pradžios. Be kita ko, šio Įsakymo 5 p. yra nurodomos

---

<sup>58</sup> Įtvirtintas Reglamento dėl įgyvendinimo tvarkos 19 str.

sąlygos, kurioms esant A1 pažymėjimas gali būti išduodamas. A1 pažymėjimas išduodamas asmeniui, jei egzistuoja šios sąlygos (toliau – Sąlygos) (Įsakymas, 2010):

- 1) iki siuntimo laikinai dirbti į Valstybę narę pradžios siunčiamam asmeniui bent mėnesį taikomi Lietuvos Respublikos socialinio draudimo teisės aktai;
- 2) numatoma darbo Valstybėje narėje trukmė neviršija 24 mėnesių;
- 3) darbuotojas nėra siunčiamas pakeisti kitą darbuotoją, kurio siuntimo dirbti laikotarpis baigėsi;
- 4) siuntimo dirbti laikotarpiu išsaugomas tiesioginis ryšys tarp siunčiamo darbuotojo ir darbdavio Lietuvoje:
  - a. lieka galioti Lietuvoje sudaryta darbo sutartis;
  - b. Lietuvos darbdavys garantuoja darbo sutartyje numatytų įsipareigojimų vykdymą;
  - c. Lietuvos darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo;
  - d. Lietuvos darbdavys nustato atliekamo darbo pobūdį;
  - e. Lietuvos darbdavys moka už išsiųstą darbuotoją valstybinio socialinio draudimo įmokas;
- 5) siunčiantis darbdavys vykdo didelę veiklos dalį Lietuvoje<sup>59</sup>.

Atsižvelgiant į tai, Fondo valdybos Vilniaus skyrius A1 pažymėjimus darbdaviams, ketinantiems komandiruoti darbuotojus į kitą valstybę narę, gali išduoti tik egzistuojant aukščiau nurodytoms Sąlygoms, kurias būtent Fondo valdybos Vilniaus skyrius ir turi iširti bei nuosekliai patikrinti jų egzistavimą.

Tačiau net ir šių minimų Europos Sąjungos instrumentų reguliavimo bei nacionalinių teisės norminių aktų pagalba nėra išvengiama piktnaudžiavimo socialinės apsaugos srityje, todėl komandiravimo metu yra susiduriama ir su socialinės apsaugos užtikrinimo problemomis. Teisės doktrinoje yra pažymima, kad socialinės apsaugos komandiravimo metu taisyklių vykdymas beveik visiškai priklauso nuo siunčiančiosios valstybės atsakingų institucijų. Būtent šioms atsakingoms institucijoms yra suteikti įgaliojimai išduoti A1 pažymėjimą (anksčiau vadinamą E101 sertifikatu), kurio išdavimas ir turėjimas patvirtina siunčiančiosios valstybės narės socialinės apsaugos teisės aktų taikomumą komandiravimo

---

<sup>59</sup> Nustatant, ar siunčiantis darbdavys vykdo didelę veiklos dalį Lietuvoje, atsižvelgiama į: buveinės registracijos ir administracijos vietą; administracijos darbuotojų skaičių ir vietą, kur dirba samdomi darbuotojai ir administracijos personalas; sutartis, sudarytas vykdant ekonominę veiklą Lietuvoje ir užsienyje; pajamas iš veiklos Lietuvoje ir užsienyje per pastaruosius 12 pilnų kalendorinių mėnesių iki darbuotojų siuntimo dirbti; ekonominės veiklos Lietuvoje trukmę per pastaruosius 12 mėnesių iki darbuotojų siuntimo dirbti (įmonės, pradedančios veiklą Lietuvoje – visą veiklos vykdymo laikotarpį); ekonominę veiklą Lietuvoje po darbuotojų siuntimo dirbti; kitus objektyvius kriterijus, atsižvelgiant į vykdomos veiklos pobūdį (Įsakymas, 2010).

metu bei lygiagrečiai priimančiosios valstybės narės socialinės apsaugos teisės aktų netaikymą komandiravimo metu. Kaip matyti, A1 pažymėjimas yra svarbiausias dokumentas, siekiant tinkamai užtikrinti komandiruojamų darbuotojų socialinę apsaugą. Siunčiančiosios valstybės narės atsakinga institucija, išduodama A1 pažymėjimą, deklaruoja, jog būtent jos socialinės apsaugos įstatymai išlieka taikomi komandiruojamo darbuotojo atžvilgiu (Rennuy, 2020, p. p. 214-215). Pažymėtina, jog, kaip yra išaiškinęs ESTT, pažymėjimas yra privalomas kompetentingai priimančiosios valstybės narės institucijai, o juo remtis gali būti neleidžiama nebent tuomet, kai išduotas A1 pažymėjimas bus gražintas, panaikintas ar paskelbtas negaliojančiu (ESTT byla Nr. C-202/97).

Būtent šioje vietoje gali būti identifikuojama išties opi problema – išduotų A1 pažymėjimų nepatikimumas. Dažnu atveju siunčiančiosios valstybės narės atsakinga institucija išduoda A1 pažymėjimus tinkamai nepatikrinusi, ar šio pažymėjimo paprašęs subjektas išties atitinka sąlygas tokiam sertifikatui išduoti, nėra išsamiai tiriama subjekto atitiktis reikalavimams, komandiravimo tikslas, sąlygos. Dėl šios priežasties, kuo mažiau siunčiančiosios valstybės narės atsakinga institucija tikrina faktų teisingumą tiek prieš išduodant A1 pažymėjimą, tiek po jo išdavimo, tuo problemiškesnis tampa jų privalomas poveikis, kuris neretai tampa tik deklaratyviu. Šis vykdymo trūkumas sukuria palankias sąlygas nesilaikyti A1 pažymėjimui išduoti būtinų sąlygų, galimybę teikti paslaugas kitoje valstybėje narėje, nemokant socialinio draudimo įmokų. Dar daugiau, sunkumai kyla ir dėl to, kad teisminė A1 pažymėjimų peržiūra taip pat nėra garantuota. Siunčiančiosios valstybės narės teismai gali pripažinti A1 pažymėjimus negaliojančiais, tačiau iki tol tiek komandiruojamiems darbuotojams, tiek priimančiosios valstybės narės socialinės apsaugos institucijoms gali būti sudėtinga jais naudotis. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad pastarieji neturi teisės ginčyti A1 pažymėjimų priimančiosios valstybės narės teismuose, nebent pažeidimas (A1 pažymėjimo neteisėtumas) būtų įvykęs ne dėl netyčinės klaidos, o dėl tyčinio sukčiavimo. Tik tuomet priimančiosios valstybės narės teismams yra leidžiama nukrypti nuo šių griežtų taisyklių (Rennuy, 2020, p. 214-216). Būtent neseniai priimtame ESTT sprendime Didžioji kolegija nusprendė, jog priimančiosios valstybės narės teismai gali nepaisyti apgaule gautų, neteisėtų A1 pažymėjimų, bet tik tada, kai priimančiosios valstybės narės socialinės apsaugos įstaiga nedelsdama paprašė siunčiančiosios valstybės narės socialinės apsaugos įstaigos peržiūrėti išduotą A1 pažymėjimą, pateikiant konkrečius sukčiavimą įrodančius dokumentus, o pastaroji per protingą laiką to nepadarė (ESTT sprendimas sujungtose bylose Nr. C-370/17 ir Nr. C-37/18). Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, jog siunčiančiosios valstybės narės socialinės apsaugos įstaigos aplaidumas tiek prieš išduodant A1 pažymėjimą, tiek jį išdavus, tikrinant išdavimo sąlygų egzistavimą,

bei draudimas kvestionuoti A1 pažymėjimą priimančiojoje valstybėje narėje, sudaro terpę piktnaudžiavimui socialinės apsaugos srityje komandiruojamų darbuotojų atžvilgiu.

Pažymėtina, kad tarpinstitucinis bendradarbiavimas priklauso nuo daugybės veiksnių. Jei A1 pažymėjimas turi būti tikslus ir išduodamas kruopščiai patikrinus jo išdavimo atitikties sąlygas, siunčiančiosios valstybės narės atsakinga institucija turi būti tinkamai pasirengusi ir galinti stebėti, ar buvo laikomasi komandiravimo sąlygų tiek išduodant A1 pažymėjimą, tiek po jo išdavimo. Jei siunčiančiojoje valstybės narės institucijoje trūksta žmogiškųjų išteklių komandiravimo sąlygų atitikimo monitoringui, priimančiosios valstybės narės įgaliojimus turinti institucija turi būti pasirengusi perimti stebėseną ir siunčiančiosios valstybės institucija turi sutikti su pastarosios teikiamomis išvadomis. Atsižvelgiant į tai, šių reikalavimų vykdymas reikalauja intensyvaus administracinio bendradarbiavimo ir keitimosi informacija. Dauguma šių veiksnių praktikoje yra problemiški. Neretai siunčiančiosios valstybės narės institucijai trūksta paskatos ir (ar) galimybių stebėti sąlygų egzistavimą ir (ar) šios siunčiančiosios valstybių narių įstaigos neturi reikiamų išteklių operatyviai nustatyti, ar subjektas, prašantis išduoti A1 sertifikatą, išties atitinka reikalaujamas sąlygas, juolab, kad A1 pažymėjimus reikia išduoti kaip įmanoma greičiau, iki komandiruočės pradžios. Todėl, teisės doktrinoje yra pastebima, jog daugelis valstybių narių neįvertina svarbių faktorių, o tuo labiau ir subjektų, prašančių išduoti A1 pažymėjimą, tinkamumo (Rennuy, 2020, p. 214-217).

Aukščiau dėstomą poziciją dėl galimo siunčiančiųjų valstybių narių už socialinę apsaugą atsakingų įstaigų aplaidumo patvirtina ir neseniai atlikta „Eurofund“ ataskaita, kurioje buvo vertinamas įstaigų komandiravimo sąlygų vertinimas prieš išduodant A1 pažymėjimus. Tyrimo metu, rengiant ataskaitą, buvo pastebėta, jog visos valstybės narės reikalauja pagrindinės informacijos apie darbdavį, darbuotoją bei planuojamą komandiruočės trukmę. Tik kai kurios valstybės narės prašo nurodyti konkretesnius duomenis, kaip: darbo apibūdinimo, darbo valandų, atlyginimo. Tik keletas valstybių narių informacija, gauta su prašymu išduoti A1 pažymėjimą, yra patikrinama ir išdavus A1 pažymėjimą, ar visos komandiravimo sąlygos išties yra taikomos. Atitinkamai, buvo nustatyta, kurios valstybės narės, iš tiesų reikalauja informacijos apie subjekto vykdomą veiklą siunčiančiojoje valstybėje narėje, darbo santykius bei fakto, jog komandiravimas nėra tik kito komandiruojamo darbuotojo pakeitimas tik teikiant prašymą išduoti A1 pažymą, kurios gi valstybės narės papildomai paprašo faktų egzistavimą įrodančių dokumentų, patikrina informaciją tarptautinėse bazėse ir (ar) registruose, kurios atsitiktinai patikrina, kaip yra laikomasi komandiravimo sąlygų, kurios valstybės narės netikrina pateikiamų faktų

apskritai. Tik 2-8<sup>60</sup> valstybės narės patikrina darbdavių pateikiamus duomenis duomenų bazėse ir (ar) registruose, 2-4 valstybės narės prašo darbdavio pateikti sąlygų atitikimo išduoti A1 pažymą faktus patvirtinančius įrodymus, ir tik 2 valstybės narės atlieka atsitiktinius komandiravimo darbo sąlygų įgyvendinimo patikrinimus (Biletta *et al*, 2020, p. 16–17). Atsižvelgiant į parengtos ataskaitos duomenis, galima teigti, kad rezultatai yra bauginantys. Net nuo 9 iki 13 Europos Sąjungos valstybių narių netikrina, ar yra tenkinamos komandiravimo sąlygos. Maždaug pusėje valstybių narių, apie kurias buvo surinkta informacija, išduodant A1 pažymėjimus netikrina pateikiamos informacijos (Rennuy, 2020, p. 219).

Todėl būtent aukščiau nurodyta pozicija tik įrodo socialinės apsaugos komandiruojamiems darbuotojams užtikrinimo problemškumą. Iš esmės, informacijos netikrinimas, išduodant A1 pažymėjus, lemia tai, kad tokiais veiksmais yra sudaroma situacija, kai darbdavys, įvertinęs siunčiančiosios valstybės narės ir priimančiosios valstybės narės socialinės apsaugos sistemą, įmokų dydžius, gali pasirinkti socialinę apsaugą užtikrinančius teisės aktus, pasirinkti jam palankesnę socialinės apsaugos sistemą, taip atimant kompetentingos valstybės narės įmokas (Rennuy, 2020, p. 219-220). Ir, galiausiai, didžiausią žalą patiria komandiruojami darbuotojai. Klaidingai išduoti A1 pažymėjimai atima iš jų galimybę naudotis socialine apsaugos sistema. Todėl tokiu būdu komandiruojami darbuotojai susiduria su socialinės apsaugos užtikrinimo problema.

Dar daugiau, kaip jau buvo minėta, dėl valstybių narių atsakingų už socialinę apsaugą atsakingų įstaigų aplaidumo, išduodant A1 pažymėjimus visiškai netikrinant sąlygų egzistavimo, darbdaviams yra sudaromos sąlygos pasirinkti jiems ekonomine prasme palankesnę valstybės narės socialinės apsaugos sistemą, kurioje socialinio draudimo įmokos yra mažesnės, taip įgyjant pranašumą (Pennings, 2018; De Wispelaere ir Pacolet, 2015, p. 7-8). Atitinkamai, komandiruojamiems darbuotojams tokia darbdavių pasirinktinai užtikrinta socialinė apsauga gali būti mažiau naudinga, lyginant su ta, kuri turėtų būti užtikrinta.

Komandiruojami darbuotojai gali nukentėti ir dėl jų pačių neapdairumo, nesidomėjimo jų teisių užtikrinimu bei pernelyg didelio pasitikėjimo darbdaviu. Atsižvelgiant į tai, kad darbo santykiai, susiklostę tarp darbuotojo ir darbdavio yra grįsti pasitikėjimu ir lojalumu, su šia problema komandiruojami darbuotojai susiduria ne retai. Šios komandiruojamų darbuotojų problemos pavyzdžiu galėtų tapti visuomenėje plačiai nuskambėjusi situacija

---

<sup>60</sup> Priklausomai nuo sąlygų: ar subjektas, prašantis išduoti A1 pažymėjimą, užsiima veikla siunčiančiojoje valstybėje narėje, darbo santykius ir fakto, jog darbuotojas nėra komandiruojamas pakeisti kitą komandiruojamą darbuotoją.

(Straipsnis dėl A1 pažymėjimo neišdavimo, 2019), kuomet darbdavys, pasinaudodamas patikliais komandiruojamais darbuotojais, išvengė socialinio draudimo įmokų mokėjimo ir socialinės apsaugos užtikrinimo komandiruojamiems darbuotojams. Taigi, šioje situacijoje darbdavio prašymai išduoti A1 pažymėjimus buvo atmesti, tačiau, nepaisant to, darbuotojai vis tiek buvo komandiruojami į kitą valstybę narę, patikinant juos, jog A1 pažymėjimai yra išduoti. Dar daugiau, net ir esant sprendimui neišduoti A1 pažymėjimų šio darbdavio darbuotojams, darbdavys vis tiek mokėjo socialinio draudimo įmokas Lietuvoje, kurios vėliau darbdaviui buvo grąžintos, kadangi komandiruotiems darbuotojams nebuvo taikomi Lietuvos Respublikos socialinę apsaugą garantuojantys teisės aktai. Atitinkamai, visą komandiruojamą laikotarpį komandiruojami darbuotojai buvo nedraudžiami socialiniu draudimu, o dėl šios priežasties, buvo panaikintas šių darbuotojų įgytas stažas, teisė į išmokas. Atsižvelgiant į tai, komandiruojami darbuotojai gali nukentėti ir dėl pačių per didelio pasitikėjimo darbdaviu ir darbdavio piktnaudžiavimo.

Atsižvelgiant į visą tai, kas išdėstyta, Lietuvos komandiruojami darbuotojai gali susidurti ir su aibe problemų, susijusių su jų socialinės apsaugos užtikrinimu ir (ar) socialinių draudimo įmokų mokėjimu. Matyti, jog didžiule problema išlieka tai, jog įstaigos, atsakingos už A1 pažymėjimų išdavimą, netinkamai patikrina ar išvis netikrina subjektų, pateikusių prašymą išduoti A1 pažymėjimą. Dar daugiau, Lietuvos darbuotojai, pasitikėdami darbdaviu, gali net nežinoti, ar iš tiesų A1 pažymėjimas buvo išduotas ir ar darbdavys moka socialinio draudimo įmokas. Būtent dėl šios priežasties kyla grėsmė, jog, nesant išduoto A1 pažymėjimo ir darbdaviui nemokant socialinio draudimo įmokų, toks darbuotojas gali būti išbraukiamas iš socialiniu draudimu draudžiamų asmenų sąrašo, taip panaikinant šio darbuotojo stažą ir socialinės apsaugos garantijas bei išmokas. Taip pat, nuo to, ar darbdavys moka socialinio draudimo įmokas ir šių įmokų dydžio priklauso darbuotojo socialinio draudimo išmokos, pastarajam susidūrus su socialine rizika. Darbuotojas turėtų domėtis ir tuo, ar darbdavys iš tiesų moka už jį įmokas priimančiojoje valstybėje.

## IŠVADOS

1. Įvertinus Lietuvoje galiojančią teisinį reguliavimą, galima daryti pagrįstą išvadą, jog Lietuvoje komandiravimo teisinių santykių samprata yra platesnė nei pastaroji yra suvokiama ir apibrėžiama Europos Sąjungos teisės lygmeniu. Nes Lietuvoje komandiravimas suprantamas ne tik kaip laikinas paslaugų atlikimas kitoje nei yra įprasta darbuotojo nuolatinė darbo atlikimo vieta, bet į komandiravimo sąvoką įeina ir darbo pareigų atlikimas (tiek darbo funkcijos vykdymas, tiek kitos darbo pareigos apibrėžtos darbo sutartyje ar darbo teisės normose), komandiruojamų santykių subjektų ratas yra platesnis.
2. SESV 56 str. įtvirtinta teisė užtikrinanti laisvą paslaugų judėjimą tik paskatino darbuotojų judumą Europos Sąjungos valstybių narių ribose. Tačiau nuo pat komandiravimo instituto pradžios komandiruojami darbuotojai susidurdavo su problemomis jų darbo sąlygų užtikrinimo srityje, dar daugiau, kentėjo ir ekonomiškai stipresnių Europos Sąjungos valstybių narių subjektų konkurencingumas, todėl kilo poreikis ne tik užtikrinti darbuotojų apsaugą, bet ir atkurti sąžiningą konkurenciją. Dėl šių priežasčių Europos Sąjungos įstatymų leidėjas ėmėsi iniciatyvos sureguliuoti komandiravimo institutą, priimdamas Komandiravimo direktyvą, Direktyvą Nr. 2014/67/ES, Peržiūrėtą komandiravimo direktyvą.
3. Visos Europos Sąjungos valstybės narės turi pareigą aiškiai, išsamiai, patogiai bei prieinamai pateikti informaciją apie darbo sąlygas taikytinas darbuotojams, komandiruojamiems į jų valstybę narę. Tačiau, kaip matyti, ne visos valstybės narės tinkamai įgyvendino šį įpareigojimą. Pažymėtina, kad tik dalis Europos Sąjungos valstybių narių turi tinkamai parengtas internetines svetaines, kuriose galima rasti darbo sąlygas taikytinas darbuotojams komandiruotės metu. Tačiau, deja, daugumoje valstybių narių darbo sąlygos yra išdėstytos painiai, neaiškiai, nesuprantamai. Dar daugiau, galima aptikti ir tokių Europos Sąjungos valstybių narių, kurių interneto puslapiai, turintys talpinti šią informaciją, neveikia arba net nėra pateikti. Todėl tiek komandiruojami darbuotojai, tiek darbdaviai neabejotinai susidurtų su informacijos apie taikytinas darbo sąlygas pasiekiamumo problema.
4. Viena iš didžiausių Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos naujovių – įpareigojimas komandiruojamiems darbuotojams mokėti vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą, kurį gauna priimančiosios valstybės narės darbuotojai. Tačiau nepateikus detalesnių išaiškinimų ar kriterijų, kaip turėtų būti nustatomas vienodas darbo užmokestis už vienodą darbą, galima susidurti su skirtingų interpretacijų problema. Dar daugiau,

nesant aiškių taisyklių bei įvertinus ESTT praktiką vienodo darbo užmokesčio klausimu, siekiant nustatyti darbo užmokesčio dydį, mokėtiną ir komandruojamam darbuotojui, turėtų būti lyginamas priimančiosios valstybės narės vietinis darbuotojas, kuris dirba visiškai tapatų darbą. Taigi, jei iš tiesų bus pasirinktas toks vertinimo kriterijus, rasti lyginamąjį asmenį yra ganėtinai sudėtinga. Dėl šios priežasties, galima teigti, jog vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą principas yra neefektyvus. Todėl tol, kol nėra išaiškinti darbo užmokesčio komandruojamiems darbuotojams nustatymo kriterijai, komandruojami darbuotojai ir toliau susidurs su tinkamo darbo užmokesčio užtikrinimo problema.

5. Lietuvos komandruojami darbuotojai į Europos Sąjungos valstybes nares susiduria ir su tinkamų sveikatos, darbo saugos ir higienos sąlygų užtikrinimo problemomis. Būtent šios problemos kilimo priežastimi yra tiek paties komandruojamo instituto esmė, kuris yra paremtas laikinumu, todėl darbuotojai neturi galimybės suformuoti darbo funkcijų atlikimo bei darbo aplinkos rutinos, kuri ne retai padeda išvengti įvairių darbo aplinkoje kylančių rizikų. Dar daugiau, dažnu atveju neturi pastovių kolegų, su kuriais būtų užmegztas ilgalaikis ryšys, neturi tinkamų apgyvendinimo sąlygų, o darbo sąlygų užtikrinimo pažeidimai ne retai yra ignoruojami, bijant, jog darbo santykiai bus nutraukti, kas dažnu atveju turi įtakos ir komandruojamų darbuotojų psichologinei savijautai bei saugių ir sveikų darbo sąlygų nepaisymui. Be jau paminėtų, milžinišką įtaką kilti šios srities problemoms turi ir komandruojamų darbuotojų informavimas, jų įgūdžiai, mokymai, kvalifikacija, priimančiosios valstybės narės kalbos nemokėjimas, kurių trūkumas lemia tai, kad komandruojami darbuotojai nesupranta saugaus darbo instrukcijų, ženklų darbovietėje, o jų nesuprasdami, negali apsisaugoti nuo rizikų ir susiduria su problemomis, kurios lemia net ir didesnę traumų bei nelaimingų atsitikimų darbe riziką.
6. Su problemomis komandruojamo metu gali susidurti ir tie komandruojami darbuotojai, su kuriais yra sudarytos laikinojo darbo sutartys. Visų pirma, problemų gali sukelti tai, kad Peržiūrėtoje komandruojamo direktyvoje yra lakoniškai nurodoma, jog nuo vienodų darbo sąlygų gali būti nukrypstama, esant Laikinojo įdarbinimo direktyvos 5 str. aplinkybėms. Pažymėtina, jog, nurodant šią išimtį, nėra detalizuojama nuo kokių darbo sąlygų gali būti nukrypstama. Todėl praktikoje gali pasitaikyti įvairių šios išimties interpretacijų, nuo vienodų darbo sąlygų principo nukrypstant net maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko, darbo saugos, sveikatos ir higienos, metinių atostogų suteikimo, nediskriminavimo sąlygų užtikrinime. Dar daugiau, esant „dvigubam“ komandruojamui, laikinojo darbo naudotojas nėra įpareigojamas iš anksto pranešti



laikinojo darbo įmonei apie planuojamą komandiravimą. Taigi, iš esmės galima teigti, jog pranešimas ir informavimas apie laikinojo darbuotojo „dvigubą“ komandiravimą priklauso nuo laikinojo darbo naudotojo geros valios. Atitinkamai, akivaizdu, jog tai sukeltų rimtų problemų komandiruojamiems darbuotojams, dirbantiems pagal laikinojo darbo sutartis. Taigi, Peržiūrėtos komandiravimo direktyvos reguliavime yra palikta terpė piktnaudžiavimui, taip rimtai pakenkiant laikiniams darbuotojams.

7. Dažna yra ir socialinės apsaugos užtikrinimo problema komandiruočių metu. Todėl komandiruojami darbuotojai ne retai susiduria su problema, jog socialine apsauga nėra pasirūpinama arba socialine apsauga pasirūpinama, tačiau darbdavys nemoka socialinio draudimo įmokų. Šiai problemai kilti didžiulės įtakos turi už socialinę apsaugą atsakingų įmonių veikla, kuri, jei nėra tinkama ir (ar) atliekama atmestina, lemia tai, kad A1 pažymėjimai yra išduodami subjektams, neturintiems teisių gauti šio pažymėjimo dėl sąlygų neatitikimo. Todėl ne retai A1 pažymėjimai yra nepatikimi. Taip pat, komandiruojami darbuotojai per daug pasitikėdami darbdaviais taip pat gali netekti socialinės apsaugos, kuri, priešingai nei tikina darbdavys, nėra tinkamai užtikrinama, todėl komandiruojami darbuotojai netenka įgyto stažo, teisių į socialinio draudimo išmokas.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai:

#### Regioniniai teisės norminiai aktai:

1. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija, 2012-10-26. OL C 326;
2. Europos Parlamento ir Tarybos 2004 m. balandžio 29 d. reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. OL L 166, p. 1;
3. Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. rugsėjo 16 d. reglamentas (EB) Nr. 988/2009, iš dalies keičiantis Reglamentą (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo ir nustatantis jo priedų turinį. OL L 284, p. 43;
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 dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. 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.

#### Nacionaliniai teisės norminiai aktai:

8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, Nr. 2016-23709;
9. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 2021-01-01, 110-3992;
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl dienpinių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“. TAR, 2014-12-19, Nr. 2014-20067;
11. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. birželio 17 d. įsakymas Nr. V-253 „Dėl Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentų nuostatų, susijusių su taikytinos teisės nustatymu, įgyvendinimo tvarkos aprašų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 70-3536;

## Specialioji literatūra:

12. Biletta, I., Cabrita, J. and Gerstenberger, B. (2020). Improving the Monitoring of Posted Workers in the EU. *Publications Office of the European Union, Luxembourg* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19054en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19054en.pdf) [žiūrėta 2021-03-20];
13. Carter, D. (2018). Equal pay for equal work in the same place? Assessing the revision to the posted workers directive. *Croatian Yearbook of European Law and Policy*, 14(1), p. 31-68 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/331152241\\_Equal\\_Pay\\_for\\_Equal\\_Work\\_in\\_the\\_Same\\_Place\\_Assessing\\_the\\_Revision\\_to\\_the\\_Posted\\_Workers\\_Directive](https://www.researchgate.net/publication/331152241_Equal_Pay_for_Equal_Work_in_the_Same_Place_Assessing_the_Revision_to_the_Posted_Workers_Directive) [žiūrėta 2021-02-22];
14. Comte, E. (2019). Promising more to give less: international disputes between core and periphery around European posted labor, 1955-2018. *Labor History*, 60:6, p. 749-764 [interaktyvus], <https://doi.org/10.1080/0023656X.2019.1642465>. Prieiga per internetą: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0023656X.2019.1642465> [žiūrėta 2021-02-19];
15. Danaj, S. and Zolyomi, E. (2018). Occupational Health and Safety of Posted Workers in the EU: A Comparative Report. *POOSH, Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/330441853\\_Occupational\\_Health\\_and\\_Safety\\_of\\_Posted\\_Workers\\_in\\_the\\_EU\\_A\\_COMPARATIVE\\_REPORT](https://www.researchgate.net/publication/330441853_Occupational_Health_and_Safety_of_Posted_Workers_in_the_EU_A_COMPARATIVE_REPORT) [žiūrėta 2021-03-02];
16. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, Vilnius: Registrų centras;
17. Davulis, T., Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. (2008). *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras.
18. De Wispelaere, F. and Pacolet, J. (2015). Posting of workers: The impact of social security coordination and income taxation law on welfare states. *HIVA KU Leuven Research institute for Work and Society* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.mobilelabour.eu/wp-content/uploads/2017/06/Posting-of-workers-The-impact-of-social-security-coordination-and-income-taxation-law-on-welfare-states.pdf> [žiūrėta 2021-03-15];
19. Dodi, I. and Melenciuc, I. (2019). Posted workers on the route to a European Labour Market. Case study: OSH-related vulnerabilities of posted workers in Spain. *CES*

- Working Papers, Centre for European Studies, Alexandru Ioan Cuza University*, 11(1), p. 73-90 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [http://ceswp.uaic.ro/articles/CESWP2019\\_XI1\\_DOD.pdf](http://ceswp.uaic.ro/articles/CESWP2019_XI1_DOD.pdf) [žiūrėta 2021-03-04];
20. Głowacka, M. (2019). Posting of Workers Directive reloaded. *Studies on Labour Law and Social Policy*, 26(1), p. 29-45 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://epub.wu.ac.at/7070/1/SzZPPiPS-nr1-03-Glowacka.pdf> [žiūrėta 2021-03-20];
  21. Jaspers, T., Pennings, F. and Peters, S. (eds.). (2019). *European labour law*. Cambridge: Intersentia;
  22. Jevšnik, M. V. and Rogelja, N. (2018). Occupational Safety and Health in Transnational Workplaces: The Case of Posted Workers. *Two Homelands*, 48, p. 23-36, <https://doi.org/10.3986/dd.v0i48.7125>;
  23. Lhernauld, J. P. (2019). Directive (EU) 2018/957 of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the frameworks of the provision of services. What will change in 2020?. *ERA Forum 2019*, 20, p. 249–257 [interaktyvus]. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12027-019-00573-x>. Prieiga per internetą: <https://rdcu.be/chbOG> [žiūrėta 2021-02-17];
  24. Pătru, R. D. (2019). Discussions on new EU-wide regulations on the posting of workers. Special consideration for Directive (EU) 2018/957 amending Directive 96/71/EC on the posting of workers in the framework of the provision of services. *Tribuna Juridică*, 18, 9(1), p. 157-162 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.tribunajuridica.eu/arhiva/An9v1/13.%20Radu%20Patru.pdf> [žiūrėta 2021-02-15];
  25. Pennings, F. (2018). Barriers to free movement due to mismatches of cross border tax and social security instruments. *Study in Labour Law and Social Security*, 25(4), p. 307-322 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=736581> [žiūrėta 2021-03-18];
  26. Rennuy, N. (2020). POsting of workers: Enforcement, compliance, and reform. *European Journal of Social Security*, 22(2), p. 212-234 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1388262720931658> [žiūrėta 2021-03-06];
  27. Santagata De Castro, R. (2019). EU Law on Posting of Workers and the Attempt to Revitalize Equal Treatment. *Italian Labour Law e-Journal*, 12(2), p. 149-169, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10040>;
  28. Van Nuffel, P. and Afanasjeva, S. (2020). The Revised Posting of Workers Directive: Curbing or Ensuring Free Movement. *European Citizenship under Stress, Leiden*,

*The Netherlands: Brill, Nijhoff*, p. 271-302,  
[https://doi.org/10.1163/9789004433076\\_012](https://doi.org/10.1163/9789004433076_012) [žiūrėta 2021-03-03];

29. Zaccaria, M. L. (2018). To protect or not to protect? Analysis of some key factors of the amended rules of posting at the intersection of free movement of workers and the fundamental rights of workers. *Curentul Juridic, Petru Maior University, Faculty of Economics Law and Administrative Sciences and Pro Iure Foundation*, 82, p. 22-38 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://old.upm.ro/facultati\\_departamente/ea/RePEc/curentul\\_juridic/rcj20/recjurid203\\_2F.pdf](https://old.upm.ro/facultati_departamente/ea/RePEc/curentul_juridic/rcj20/recjurid203_2F.pdf) [žiūrėta 2021-03-01];

### **Teismų praktika:**

30. *Handels - og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss* [ESTT], Nr. C-109/88, [1989-10-17]. ECLI:EU:C:1989:383;
31. *Dimossia Epicheirissi Ilektrismou (DEI) v. Efthimios Evrenopoulos* [ESTT], Nr. C-147/95, [1997-04-17]. ECLI:EU:C:1997:201;
32. *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse* [ESTT], Nr. C-309/97, [1999-05-11]. ECLI:EU:C:1999:241;
33. *Fitzwilliam Executive Search Ltd v. Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen* [ESTT], Nr. C-202/97, [2000-02-10]. ECLI:EU:C:2000:75;
34. *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti* [ESTT], Nr. C-438/05, [2007-12-11]. ECLI:EU:C:2007:772;
35. *Laval un Partneri Ltd v. Svenska* [ESTT], Nr. C-341/05, [2007-12-18]. ECLI:EU:C:2007:809;
36. *Dirk Rüffert v. Land Niedersachsen* [ESTT], Nr. C-346/06, [2008-04-03]. ECLI:EU:C:2008:189;
37. *Commission of the European Communities v. Grand Duchy of Luxemburg* [ESTT], Nr. C-319/06, [2008-06-19]. ECLI:EU:C:2008:350;
38. *Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRNPAC) v. Vueling Airlines SA v. Vueling Airlines SA and Jean-Luc Poinant* [ESTT], Nr. -370/17 and C-37/18, [2020-04-02]. ECLI:EU:C:2020:260;

### **Kiti šaltiniai:**

39. Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lietuviuzodynas.lt/terminai/Komandiruote> [žiūrėta 2021-02-16];

40. LRT straipsnis. (2019). Iš Lietuvos į Vokietiją išsiųstas dirbti vyras papuolė į absurdišką situaciją: susikaupė skolos, darbo stažą – panikino [interaktyvus] (modifikuota 2019-10-03). Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/1102297/is-lietuvos-i-vokietija-issiuostas-dirbti-vyras-papuole-i-absurdiska-situacija-susikaupe-skolos-darbo-staza-panaikino> [žiūrėta 2021-02-26];
41. Oficialus Airijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.workplacereactions.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/popular-topics/posted-workers.html](https://www.workplacereactions.ie/en/what_you_should_know/popular-topics/posted-workers.html) [žiūrėta 2021-02-25];
42. Oficialus Austrijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.postingofworkers.at/cms/Z04/Z04\\_10.4.1/construction-works/construction-cross-border-deployment](https://www.postingofworkers.at/cms/Z04/Z04_10.4.1/construction-works/construction-cross-border-deployment) [žiūrėta 2021-02-25];
43. Oficialus Belgijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/motivated> ;  
<https://employment.belgium.be/sites/default/files/content/documents/International/Limosafiche%20EN/Limosafiche%20PC%20124%20EN.pdf> [žiūrėta 2021-02-25];
44. Oficialus Bulgarijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://postedworkers.gli.government.bg/> [žiūrėta 2021-02-25];
45. Oficialus Čekijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.mpsv.cz/web/en/labour-law> [žiūrėta 2021-02-25];
46. Oficialus Danijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://workplacedenmark.dk/regulations-on-posting/your-rights-as-a-posted-worker/> [žiūrėta 2021-02-25];
47. Oficialus Estijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ti.ee/en/foreign-worker/posted-workers-and-rental-workers/applicable-law-and-working-conditions> [žiūrėta 2021-02-25];
48. Oficialus Europos Parlamento infografikas [interaktyvus]. Prieiga per: [https://www.europarl.europa.eu/infographic/posted-workers/index\\_lt.html?country=lt#sentworkers](https://www.europarl.europa.eu/infographic/posted-workers/index_lt.html?country=lt#sentworkers) [žiūrėta 2021-01-20];
49. Oficialus Europos Parlamento internetinis puslapis [interaktyvus] (modifikuota 2019-07-31). Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/infographic/posted-workers/index\\_lt.html#overview](https://www.europarl.europa.eu/infographic/posted-workers/index_lt.html#overview) [žiūrėta 2021-03-07];

50. Oficialus Europos Parlamento internetinis puslapis. (2020a). *EP siekia geresnės sezoninių ir tarpvalstybinių darbuotojų apsaugos* [interaktyvus] (modifikuota 2020-06-24). Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/society/20200618STO81511/ep-siekia-geresnes-sezoniniu-ir-tarpvalstybiniu-darbuotoju-apsaugos> [žiūrėta 2021-02-28].
51. Oficialus Europos Parlamento internetinis puslapis. (2020b). *Darbuotojų komandiravimas. Faktų suvestinė*. [interaktyvus] (modifikuota 2020-12). Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/37/darbuotoju-komandiravimas> [žiūrėta 2021-02-28];
52. Oficialus Europos Sąjungos valstybių narių kontaktų ir internetinių puslapių sąrašas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index\\_en.htm?topic=work&contacts=id-611492](https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492) [žiūrėta 2021-02-25];
53. Oficialus Islandijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.government.is/ministries/ministry-of-social-affairs/>; <http://posting.is/en/employment-conditions> [žiūrėta 2021-02-25];
54. Oficialus Ispanijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/debes\\_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm) [žiūrėta 2021-02-25];
55. Oficialus Italijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://distaccoue.lavoro.gov.it/en-gb/> [žiūrėta 2021-02-25];
56. Oficialus Kroatijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://mrosp.gov.hr/istaknute-teme/information-for-service-providers-performing-temporary-services-in-croatia-posted-workers-and-service-users-5932/5932> [žiūrėta 2021-02-25];
57. Oficialus Lenkijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/posting-of-workers-to-poland> [žiūrėta 2021-02-25];
58. Oficialus Lichtenšteino internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.llv.li/inhalt/12481/amtstellen/amt-fur-volkswirtschaft> [žiūrėta 2021-02-25];
59. Oficialus Liuksemburgo internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/detachement.html> [žiūrėta 2021-02-25];

60. Oficialus Maltos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://dier.gov.mt/en/Employment-Conditions/Posting%20of%20Workers%20in%20Malta/Pages/Information.aspx> [žiūrėta 2021-02-25];
61. Oficialus Nyderlandų internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.government.nl/topics/foreign-nationals-working-in-the-netherlands/employment-conditions-for-posted-workers-in-the-eu> [žiūrėta 2021-02-25];
62. Oficialus Norvegijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.arbeidstilsynet.no/en/> [žiūrėta 2021-02-25];
63. Oficialus Portugalijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Postingofworkers/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Postingofworkers/Paginas/default.aspx) [žiūrėta 2021-02-25];
64. Oficialus Prancūzijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/posting-of-employees/article/posted-workers-rights-377922> [žiūrėta 2021-02-25];
65. Oficialus Rumunijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.inspectiamuncii.ro/informatii-detasare-transnationala> [žiūrėta 2021-02-25];
66. Oficialus Slovakijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ip.gov.sk/general-information/> [žiūrėta 2021-02-25];
67. Oficialus Suomijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/posted-worker/pay-in-finland> [žiūrėta 2021-02-25];
68. Oficialus Švedijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.av.se/en/search/?qry=overtime+payments> [žiūrėta 2021-02-25];
69. Oficialus Šveicarijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.seco.admin.ch/seco/en/home/Arbeit.html> [žiūrėta 2021-02-25];
70. Oficialus Vengrijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt\\_menu=123&set\\_lang=123](http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt_menu=123&set_lang=123) [žiūrėta 2021-02-25];
71. Oficialus Vokietijos internetinis puslapis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.zoll.de/EN/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment\\_node.html](https://www.zoll.de/EN/Private-individuals/Work/Minimum-conditions-of-employment/minimum-conditions-of-employment_node.html) [žiūrėta 2021-02-25].



## SANTRAUKA

### **Lietuvos komandiruojamų darbuotojų į Europos Sąjungos valstybę narę problemos**

**Indrė Gasčiūnaitė**

Magistro darbe yra analizuojamos Lietuvos komandiruojamų darbuotojų į Europos Sąjungos valstybę narę problemos paslaugų teikimo sistemoje. Pažymėtina, kad komandiravimas yra ypatingą reikšmę turintis institutas, kurio dėka Europos Sąjungos valstybių narių subjektai turi galimybę savo paslaugas teikti kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse, taip turint galimybę paslaugas teikti platesnei paslaugų naudotojų, vartotojų rinkai. Tačiau, kaip yra analizuojama šiame moksliniame darbe, komandiravimo institutas turi ir trūkumų – silpną komandiruojamų darbuotojų tinkamų ir vienodų darbo sąlygų užtikrinimą. Per ilgą laiko tarpą susiformavusios pagrindinės ir pačios dažniausios problemos yra identifikuojamos bei analizuojamos nagrinėjant tiek Europos Sąjungos teisės aktus, tiek Europos Sąjungos Teisingumo Teismo pateikiamus išaiškinimus nagrinėtose bylose, tiek mokslininkų padarytas išvadas ar tyrimus teisės doktrinoje.

Darbe yra analizuojama komandiruotės samprata, įtvirtinta Lietuvos teisiniame reguliavime bei Europos Sąjungos lygmeniu. Dar daugiau, yra pateikiama Europos Sąjungos teisinio reguliavimo komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje teisinių santykių raida. Be jau paminėtų, magistro darbe yra tiriama, kaip Europos Sąjungos valstybės narės įvykdė turimą pareigą aiškiai bei lengvai prieinamai pateikti taikytinas darbo sąlygas komandiruojamiems darbuotojams komandiruočių metu. Be kita ko, problemos, su kuriomis susiduria Lietuvos komandiruojami darbuotojai, yra identifikuojamos ne tik informacijos pasiekiamumo, bet ir komandiruojamų darbuotojų vienodų darbo sąlygų užtikrinimo srityje. Darbe yra analizuojamos vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą mokėjimo, tinkamų, saugių, sveikų ir higieniškų darbo sąlygų, socialinės apsaugos komandiruojamiems darbuotojams užtikrinimo problemos bei problemos, su kuriomis tenka susidurti laikiniejiems darbuotojams.

## **SUMMARY**

### **Problems of Posting Lithuanian Workers to a Member State of the European Union**

**Indrė Gasčiūnaitė**

This master thesis provides analysis of the problems of posting Lithuanian workers to a Member state of the European Union in the service provision system. It should be pointed out that posting is an institute of special importance, which enables entities of the Member States of the European Union to provide their services in other Member State of the European Union, thus having an opportunity to provide services to a wider market and for wider users of services. However, as analyzed in this master thesis, the posting institute also has some drawbacks – weak assurance of proper and equal working conditions for posted workers. The main and most common problems that have developed over a long period of time are identified and analyzed by examining European Union legislation, interpretations given by the Court of Justice of the European Union in pending cases, as well as by scholarly findings or research in legal doctrine.

The work analyzes the concept of posting, enshrined in Lithuanian legal regulation and in the European Union legislation. Moreover, the development of legal relations in the framework of the legal regulation of posting in the service provision system is provided. In addition, the master paper examines how the Member States of the European Union have fulfilled their obligation to provide conditions, which are applicable for posted workers during their posting, clearly and easily accessible for posted workers and other subjects. Among other things, the problems faced by Lithuanian posted workers are identified not only in the field of access to information, but also in ensuring equal working conditions for posted workers. The work analyzes the problems of equal pay for equal work, proper, safe, healthy and hygienic working conditions, social security for posted workers and the problems faced by temporary agencies workers.