

**VILNIAUS UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS KATEDRA**

Dieninės studijų formos  
V kurso darbo teisės  
studijų atšakos studentės  
Linos Romančikaitės

**MAGISTRO DARBAS**

**LIETUVOS DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS Į  
UŽSIENĮ**

Vadovas: asist. Paulius Koverovas

Recenzentas: doc. dr. Gintautas Bužinskas

Vilnius, 2006

## TURINYS

<b>IŽANGA</b> .....	<b>3</b>
<b>1. KOMANDIRUOTĖS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS</b> .....	<b>6</b>
1.1. KOMANDIRUOTĖS SAMPRATA .....	6
1.2. KOMANDIRUOČIŲ RŪŠYS .....	12
1.3. KOMANDIRUOTĖS TRUKMĖ .....	16
1.4. KOMANDIRUOTĖS Į UŽSIENĮ SAMPRATA IR YPATUMAI .....	19
1.4.1. TAIKYTINOS TEISĖS KLAUSIMAI.....	22
1.5. GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS KOMANDIRUOTIEMS DARBUOTOJAMS .....	25
1.5.1. DIENPINIGIŲ MOKĖJIMAS IR SU KOMANDIRUOTE SUSIJUSIŲ IŠLAIDŲ KOMPENSAVIMAS .....	25
1.5.2. DARBO VIETOS IR DARBO UŽMOKESČIO GARANTIJOS.....	35
1.5.3. KITOS GARANTIJOS .....	36
<b>2. DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS TEIKTI PASLAUGAS</b> .....	<b>39</b>
2.1. KOMANDIRAVIMO TEIKTI PASLAUGAS REGLAMENTAVIMAS (EUROPOS SĄJUNGOS IR LIETUVOS RESPUBLIKOS MASTU).....	39
2.2. KOMANDIRUOTĖS TEIKTI PASLAUGAS IR TARNYBINĖS KOMANDIRUOTĖS SANTYKIS (KOMANDIRUOTĖS TEIKTI PASLAUGAS YPATUMAI) .....	42
2.3. PROBLEMOS, IŠKYLANČIOS TAIKANT KOMANDIRAVIMĄ TEIKTI PASLAUGAS REGLAMENTUOJANČIAS TEISĖS NORMAS.....	44
2.4. EUROPOS TEISINGUMO TEISMO BYLŲ, SUSIJUSIŲ SU DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMU TEIKTI PASLAUGAS, APŽVALGA.....	49
<b>IŠVADOS</b> .....	<b>56</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS</b> .....	<b>59</b>
<b>SANTRAUKA</b> .....	<b>65</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>66</b>

## IŽANGA

Komandiravimo institutas, kurio turinys bus atskleistas dėstomojoje šio magistro darbo dalyje, yra aktualus (todėl vertas detalesnio nagrinėjimo), kadangi darbuotojus komandiruoja labai platus įvairia veikla užsiimančių darbdavių ratas, į kurią įeina tiek privačiajam, tiek viešajam sektoriui priskiriami darbdaviai. Susiklosčiusi įmonių, įstaigų bei organizacijų (toliau vartojamas apibendrintas terminas – įmonės) kasdienio darbo praktika parodo, jog šios įmonės negali apsieiti be kitų įmonių pagalbos, t.y. be bendradarbiavimo su jomis, o bendradarbiaujant, natūralu, jog tam tikrais atvejais yra reikalinga pasinaudoti ir kitos įmonės darbo jėga. Tam tikrais atvejais bendradarbiavimas tarp įmonių apsiriboja vienos valstybės teritorija (pavyzdžiui, informacinių technologijų įmonė, mobiliojo ryšio operatoriui sukūrusi tam tikrą operacinę valdymo sistemą, siunčia į šią įmonę savo darbuotoją, kuris atlieka darbdavio jam pavestą pavedimą – apmoko mobiliojo ryšio operatoriaus darbuotojus naudotis šia sistema), tuo tarpu neretai bendradarbiavimas tarp įmonių peržengia valstybių sienas ir įgauna tarptautinį pobūdį (pavyzdžiui, minėtai informacinių technologijų įmonei analogiškas paslaugas teikiant Latvijoje įsikūrusiai įmonei, kas būtų laikoma komandiruote į užsienį).

Komandiruočių į užsienį aktualumas padidėjo 2004 metais Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą. Prisijungus prie Europos Sąjungoje sukurtos vidaus sienų neturinčios erdvės, taip pat nebelikus reikalavimo vykstant į Europos Sąjungos valstybes nares gauti vizų, palengvėjo Lietuvos Respublikos nuolatinių gyventojų galimybės keliauti po Europos Sąjungos valstybių narių teritoriją. Prie to prisidėjo ir Europos Sąjungoje skatinamas laisvas prekių, paslaugų, kapitalo bei asmenų judėjimas, bendrosios rinkos sukūrimas. Taip pat Lietuvos įmonėms tapo daug lengviau bendradarbiauti su užsienio partneriais (tai patvirtina ir galimybė valstybių narių subjektams kartu steigti Europos bendrovės<sup>1</sup>).

**Tyrimo tikslas.** Šiuo darbu siekiama nuosekliai bei detalai išanalizuoti Lietuvos darbuotojų komandiravimo į užsienį instituto teisinį reguliavimą, iškelti egzistuojančias ar galinčias iškelti šio reguliavimo problemas bei pasiūlyti šių problemų sprendimo būdus. Pažymėtina, jog šiame darbe be šio konkretaus instituto analizės siekiama aptarti ir bendrus klausimus, susijusius su komandiravimo institutu: komandiruotės sampratą, rūšis, trukmę bei komandiravimo atveju darbuotojams taikomas garantijas ir kompensacijas.

---

<sup>1</sup> 2001 m. spalio 8 d. Tarybos reglamente (EB) Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovės (SE) statuto (Official Journal L: 2001 11 10 Nr.294-1) yra nurodoma: „toks reorganizavimas reiškia, kad egzistuojančioms skirtingų valstybių narių bendrovėms suteikiama galimybė, susijungiant su kita bendrove, vienyti savo potencialą“.

Ypatingas dėmesys darbe skiriamas vienos iš komandiruotės į užsienį rūšies – komandiruotės teikti paslaugas – teisinio reguliavimo apžvalgai (kadangi šis institutas Lietuvos teisės doktrinoje detalai dar nebuvo nagrinėtas).

**Tyrimo objektas.** Pagrindinis šio magistro darbo tyrimo objektas – Lietuvos darbuotojų komandiravimo į užsienį institutą reglamentuojančios nuostatos:

1. norminių teisės aktų (įstatymų, taip pat tam tikrų poįstatyminių norminių teisės aktų) nuostatos;
2. šio instituto problemas nagrinėjanti teismų praktika (tiek nacionalinė, tiek Europos Bendrijos lygio);
3. teisės doktrinoje numatytos nuostatos.

Siekiant išsiaiškinti, kokia komandiruotės į užsienį vieta bendroje komandiruočių sistemoje, šiame darbe nagrinėjamos ir bendrąjį komandiravimo institutą reglamentuojančios nuostatos.

**Tyrimo metodai.** Analizuojant su komandiravimo institutu susijusius klausimus darbe naudojami sisteminis, loginis, teleologinis, lyginamasis bei istorinis metodai. *Sisteminis* metodas naudojamas analizuojant komandiravimo instituto santykį bei sąveiką su kitais darbo teisės šakos institutais (pavyzdžiui, kilnojamojo pobūdžio darbo institutu), taip pat kitų teisės šakų, pavyzdžiui, mokesčių teisės, institutais. Tuo tarpu *loginis* metodas yra esminis bet kokio tiriamojo darbo metodas, būtinas aiškinant teisės normų turinį, teismų praktiką, instituto reikšmę ir specifiką, darant išvadas. Metodas naudojamas analizuojant su komandiravimo institutu susijusius probleminius klausimus. *Teleologinis* metodas yra svarbus aiškinantis norminių teisės aktų turinį. Šis metodas padeda atsakyti į klausimą, kodėl įstatymų leidėjas nustatė būtent tokį teisinį reguliavimą, t.y. kokio tikslo jis siekė tai nustatydamas. Ne mažesnę reikšmę turi ir *lyginamasis* metodas, naudojamas analizuojant komandiravimo instituto teisinį reguliavimą, įtvirtintą skirtinguose teisės šaltiniuose. Šis metodas darbe dažnai pasitelkiamas lyginant Lietuvos Respublikoje bei kitose Europos valstybėse nustatytą teisinį šio instituto reguliavimą. Tuo tarpu *istorinis* metodas yra naudojamas, lyginant dabartinį (įtvirtintą šiuo metu galiojančių norminių teisės aktų nuostatų) komandiravimo instituto reguliavimą su jau nebegaliojančiu, t.y. dėl tam tikrų priežasčių pakeistu reguliavimu. Tokiu būdu yra siekiama atskleisti tam tikrų nuostatų teisinio reguliavimo raidą.

**Temos aktualumas, originalumas ir naujumas.** Nepaisant aukščiau apžvelgto komandiravimo instituto populiarumo jį taikant praktikoje, reikia pažymėti, jog šis institutas tarp teisės teoretikų nėra labai populiarus (kadangi nėra detalai išnagrinėtas). Lietuvos darbo teisės doktrinos veikaluose komandiravimo institutas yra nagrinėjamas

gana fragmentiškai, daugiausia dėmesio skiriant garantijų ir kompensacijų komandiravimo atveju apžvalgai, be to, šiuose šaltiniuose pateikiama informacija jau yra pasenusi (nes dalį teisės aktų pakeitus, kitus panaikinus bei priėmus naujus, pasikeitė komandiravimo instituto teisinis reguliavimas). Tuo tarpu teismų praktika šiuo klausimu taip pat apsiriboja daugiausia garantijų bei kompensacijų taikymo išaiškinimais bei nuostatų, kas nėra laikytina komandiravimu, įtvirtinimu.

Šis darbas yra vienas pirmųjų, rašomų Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedroje<sup>2</sup>, analizuojančių su komandiravimo institutu susijusias problemas, daug dėmesio skiriant komandiruočių į užsienį problematikai nagrinėti bei naujo – komandiravimo teikti paslaugas – instituto teisinio reglamentavimo apžvelgimui.

**Svarbiausi magistro darbo šaltiniai.** Šiame darbe siekiama komandiravimo instituto reglamentavimą bei iš jo kylančias pasekmes apžvelgti kuo išsamiau, todėl rašant magistro darbą analizuojami Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, specialūs įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai), taip pat užsienio valstybių (Latvijos Respublikos, Rusijos Federacijos, Rumunijos, Bulgarijos, Slovakijos Respublikos) darbo kodeksai, Europos Sąjungos kompetentingų institucijų išleisti norminiai teisės aktai. Darbe taip pat apžvelgiama nacionalinių teismų bei Europos Teisingumo Teismo praktika, remiamasi komandiravimo institutą nagrinėjusių (nors ir gana fragmentiškai) autorių darbais.

---

<sup>2</sup> Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedroje 2003/2004 – 2004/2005 metais šia tema nebuvo rašomas nei vienas magistro darbas. Tuo tarpu šiais metais šia tema rašomi du magistro darbai.

# 1. KOMANDIRUOTĖS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

Šioje magistro darbo dalyje yra nagrinėjama komandiruotės samprata, kurią būtina atskleisti bei vieningai įtvirtinti, siekiant išvengti darbo teisinių santykių subjektų piktnaudžiavimo, pavyzdžiui, dienpinigių mokėjimo atveju. Šioje dalyje taip pat išskiriamos komandiruočių rūšys, ypatingą dėmesį skiriant vienai iš rūšių – komandiruotės į užsienį – ypatumų išryškinti, taip pat taikytinos šiuo atveju teisės klausimo nagrinėjimui. Pažymėtina, jog taikytinos teisės klausimas yra viena iš esminių priežasčių, kodėl apskritai yra skiriamos komandiruotės į užsienį bei komandiruotės Lietuvos Respublikos teritorijoje (plačiau apie tai – 1.2 šio darbo skyriuje). Be šių klausimų šioje dalyje taip pat apžvelgiama komandiruočių trukmė bei jos praktinė reikšmė, nurodomos bei įvertinamos garantijos ir kompensacijos, taikomos komandiruotiems darbuotojams.

## 1.1. KOMANDIRUOTĖS SAMPRATA

Terminas „komandiruotė“ nėra kilęs iš lietuvių kalbos. Tai yra tarptautinis terminas (vok. *Kommandierung* – 1. komandavimas, įsakinėjimas; 2. komandiravimas, (pa)siuntimas, kilęs iš pranc. *commander* – įsakyti). Atkreiptinas dėmesys, jog terminas „komandiruotė“ paprastai gali būti suprantamas trejopai. Visų pirma, komandiruotė gali būti įvardijama kaip darbuotojo siuntimas atlikti tarnybinių pareigų ne darbo vietoje. Antra, šis terminas gali būti paaiškinamas kaip pati darbuotojo kelionė. Ir trečia, tai siuntimo tarnybiniu pavedimu pažymėjimas<sup>3</sup>. Lietuvos Respublikos darbo teisėje komandiravimas yra suprantamas kaip darbuotojo siuntimas atlikti tarnybinių pavedimų ne nuolatinėje darbo vietoje, t.y. atitinka pateiktą pirmąją komandiruotės sampratą. Šiame skyriuje toliau bus nagrinėjama bei atskleidžiama būtent ši termino „komandiruotė“ samprata.

Pažymėtina, jog tiek dabar galiojančiame pagrindiniame darbo santykius reglamentuojančiame teisės akte – Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas), tiek ir iki tol galiojusiam (1973 m. sausio 1 d. – 2002 m. gruodžio 31 d.) Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse<sup>4</sup> (toliau – Darbo įstatymų kodeksas) nėra įtvirtinta komandiruotės ar komandiruočio darbuotojo sąvoka. Komandiruotės/

---

<sup>3</sup> KINDERYS, A. *et al. Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2001, p. 382.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas//Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137 (2000-06-20 redakcija).

komandiruo to darbuotojo sąvoka galima rasti šiuo metu galiojančiuose įstatymuose<sup>5</sup> bei poįstatyminiuose teisės aktuose<sup>6</sup>, taip pat teisės doktrinoje<sup>7</sup>.

Apibendrinant skirtingais laikotarpiais pateiktas komandiruotės sąvokas, galima daryti išvadą, jog iš esmės per beveik 30 metų be smulkių pakitimų komandiruotės sąvoka nepasikeitė. Iš atliktos skirtinguose šaltiniuose įtvirtintų komandiruotės sąvokų analizės galima padaryti išvadą, jog šios sąvokos atskleidžia sąlygas, kurioms esant (visoms) yra laikoma, jog darbuotojo darbas yra atliekamas komandiruotėje:

- 1) darbuotojas išvyksta/yra siunčiamas;
- 2) darbuotojas išvyksta/yra siunčiamas tam tikram laikui/laikinai;
- 3) darbuotojas išvyksta įmonės (susivienijimo, organizacijos) vadovo patvarkymu/vadovo ar jo įgalioto asmens siuntimu/darbdavio siuntimu;
- 4) darbuotojas išvyksta atlikti tarnybinį pavedimą/vykdyti darbo funkcijas/kelti kvalifikaciją;
- 5) pavedimas turi būti atliekamas už nuolatinės darbo vietos ribų/ne nuolatinėje darbo vietoje.

Taigi išvardijus šias būtinausias komandiruotės sąlygas, galima pateikti apibendrintą komandiruotės sąvoką. Komandiruotė – tai darbuotojo<sup>8</sup> išvykimas tam tikram laikui darbdavio siuntimu atlikti tarnybinį pavedimą/vykdyti darbo funkcijas ne nuolatinėje darbo vietoje.

Pažymėtina, jog tam tikruose norminiuose teisės aktuose yra pateikiama platesnė nei nurodytoji komandiruotės sąvoka. Pavyzdžiui, Pelno mokesčio įstatyme ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarime Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. Ši sąvokos praplėtimą (kai yra praplečiamas asmenų, kurių išvykimas yra laikomas komandiruote, ratas, taip pat asmenų, kurių siuntimu darbuotojas gali išvykti, ratas) lemia

---

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas//Valstybės žinios, 2005, Nr.67-2406.

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinių komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905.

<sup>7</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Tarybinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: „Mintis“, 1976, p. 173; NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: „Mintis“, 1988, p. 203; DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: „Mintis“, 1990, p. 199; БЫКОВ, А. М. *Командировки*. Москва: „Юридическая литература“, 1989, p. 5; TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 126; NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 305.

<sup>8</sup> Šio magistro darbo temoje įtvirtintas terminas „darbuotojas“ šiame darbe yra suprantamas plačiau nei įtvirtintasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 15 straipsnyje, įtraukiant į šią sampratą ir darbo sutarties nepasirašančius valstybės tarnautojus, taip pat Lietuvos kariuomenės karius ir pan., kadangi šiems asmenims, kaip bus atskleista šiame darbe, taip pat yra taikomos darbuotojų komandiravimo institutų reglamentuojančios norminių teisės aktų nuostatos.

šių norminių teisės aktų specifika. Šie norminiai teisės aktai labiau reguliuoja mokestinius klausimus nei darbo teisinius santykius, dėl šios priežasties ir komandiruotės samprata yra praplečiama, pavyzdžiui, nurodant, jog „tarnybine komandiruoje taip pat laikomas Lietuvos kariuomenės kario ar civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekančio statutinio valstybės tarnautojo išvykimas už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų laikotarpiui iki 90 dienų (įskaitytinai), kai karys ar statutinis tarnautojas krašto apsaugos ministro ar jo įgalioto asmens įsakymu (potvarkiu) siunčiamas dalyvauti tarptautinėse karinėse operacijose, pratybose ar kituose karinio bendradarbiavimo renginiuose“<sup>9</sup> arba „komandiruoje taip pat laikomas individualios įmonės savininko, ūkinės bendrijos tikrojo nario, kurio darbo bei apmokėjimo už darbą tvarka numatyta bendrosios jungtinės veiklos sutartyje, išvykimas iš nuolatinės darbo vietos darbo funkcijoms atlikti“<sup>10</sup>.

Tam tikra specifika pasižymi ir komandiruotės samprata, įtvirtinta Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme (toliau – Garantijų įstatymas). Atkreiptinas dėmesys, jog šio įstatymo 2 straipsnio 6 dalyje pateikiama ne komandiruotės, o komandiruito darbuotojo sąvoka – „Komandiruotas darbuotojas – darbuotojas, paprastai dirbantis Lietuvos Respublikos teritorijoje, tačiau laikinai darbdavio išsiųstas dirbti kitoje valstybėje narėje, taip pat darbuotojas, paprastai dirbantis kitoje valstybėje, tačiau laikinai atsiųstas dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje“<sup>11</sup>. Toks sąvokos pateikimo būdas (pateikiama ne komandiruotės, o komandiruito darbuotojo sąvoka) aiškintinas tuo, jog šiuo įstatymu yra įgyvendinama 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje<sup>12</sup> (toliau – Komandiravimo direktyva). Direktyvoje (jos vertime į lietuvių kalbą) yra pateikiama tokia komandiruito darbuotojo sąvoka – tai darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės, nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Atkreiptinas dėmesys, jog šiuose teisės aktuose (Garantijų įstatyme ir Komandiravimo direktyvoje) įtvirtintos komandiruotės sampratos (išplaukiančios iš komandiruito darbuotojo sąvokų) šiek tiek skiriasi nuo aukščiau aptartosios. Čia akcentuojama, jog darbuotojas siunčiamas dirbti į kitą valstybę narę, tuo tarpu aukščiau aptartose sąvokose vartojamas „ne nuolatinėje darbo vietoje“ terminas. Skirtumas tarp šių sampratų slypi tame, jog į Komandiravimo direktyvoje ir ją įgyvendinančiame Garantijų

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

<sup>10</sup> Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas//Valstybės žinios, 2001, Nr. 110-3992.

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas//Valstybės žinios, 2005, Nr.67-2406.

<sup>12</sup> 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (Official Journal L 018 , 21/01/1997 P. 0001 – 0006).



įstatyme įtvirtintas sąvokas nepatenka darbuotojų komandiravimo valstybės ribose reglamentavimas. Tuo tarpu terminas „ne nuolatinėje darbo vietoje“ apima darbuotojo išvykimą iš nuolatinės darbo vietos atlikti darbo funkcijų ir Lietuvos Respublikos teritorijoje, ir į užsienį. Komandiravimo darbuotojo apibrėžimuose taip pat nėra nuorodos į tai, koku pagrindu darbdavys siunčia darbuotoją dirbti kitoje valstybėje narėje. Pažymėtina, jog Garantijų įstatyme pateikta komandiravimo darbuotojo sąvoka iš esmės yra artimesnė aukščiau aptartosioms, įtvirtintoms Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose bei teisės doktrinoje, nei numatytoji Komandiravimo direktyvoje. Tokią situaciją galima aiškinti, pasitelkiant teleologinį teisės aiškinimo metodą, t.y. bandant išsiaiškinti, kokio tikslo įstatymų leidėjas siekė, įtvirtindamas būtent tokią sąvoką priimame norminiame teisės akte. Manytina, jog įstatymų leidėjas turėjo tikslą kuo labiau priartinti direktyvoje įtvirtintą komandiravimo darbuotojo sampratą prie Lietuvos Respublikoje įprastos ir ilgą laiką nesikeičiančios sampratos (to daryti Europos Bendrijos teisė nedraudžia, nes nėra reikalavimo perkelti direktyvų nuostatas pažodžiui).

Šiuo metu galiojančiuose kai kurių užsienio valstybių norminiuose teisės aktuose yra įtvirtintos komandiravimosi sąvokos, analogiškos aukščiau aptartajai (apibendrintai, turinčiai penkis būtinus požymius). Tokios sąvokos yra įtvirtintos Rusijos Federacijos darbo kodekso<sup>13</sup> 166 straipsnyje, Slovakijos Respublikos darbo kodekso<sup>14</sup> 57 straipsnyje, Bulgarijos darbo kodekso<sup>15</sup> 121 straipsnyje bei Rumunijos darbo kodekso<sup>16</sup> 43 straipsnyje.

Atsižvelgiant į išvardytųjų užsienio valstybių atskleistą teisinio reguliavimo praktiką („komandiravimosi“ sąvoką įtvirtinti šalies darbo kodeksuose) bei į apžvelgtą Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų sistemoje susiklosčiusią teisinio reguliavimo praktiką (skirtinguose norminiuose teisės aktuose įtvirtinti besiskiriančias „komandiravimosi“ sąvokas), darytina išvada, jog būtų logiška bei tikslinga numatyti vieną „komandiravimosi“ sąvoką Darbo kodekse (kadangi tai svarbiausias norminis teisės aktas, reglamentuojantis darbo santykius, be to, numatantis garantijas ir kompensacijas komandiravimosi darbuotojams, t.y. jau reglamentuojantis su komandiravimo institutu susijusius teisinius santykius), kituose norminiuose teisės aktuose numatant tik tam tikras šio teisinio reguliavimo išimtis (pavyzdžiui, reglamentuojant su mokestiniais teisiniais

<sup>13</sup> Rusijos Federacijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>>.

<sup>14</sup> Slovakijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-12]. Prieiga per internetą: <[http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/home/page\\_pdf.php?id=961](http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/home/page_pdf.php?id=961)>.

<sup>15</sup> Bulgarijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.mlsp.government.bg/en/docs/labour/Labour%20code%20consolidated%20en.pdf>>.

<sup>16</sup> Rumunijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.cdep.ro/legislatie/eng/vol58eng.pdf>>.

santykiais susijusius klausimus), tokiu būdu įvedant vieningą reguliavimą ir išvengiant galimų kolizijų tarp skirtinguose norminiuose teisės aktuose įtvirtintų nuostatų.

Manytina, jog įtvirtinta vieninga „komandiruotės“ sąvoka turėtų palengvinti ir nacionalinių teismų darbą. Atlikta teismų praktikos analizė atskleidė egzistuojančią problemą, jog neretai civilinės bylos yra iškeliamos dėl to, jog komandiruotės yra painiojamos su kilnojamojo pobūdžio darbu. Pažymėtina, jog tam tikrais atvejais yra pripažįstama, kad ir teismai šioje situacijoje daro klaidų<sup>17</sup>. Dėl šios priežasties toliau šiame skyriuje bus siekiama išryškinti skirtumus tarp komandiruotės ir kilnojamojo pobūdžio darbo.

Darbo kodekso 216 straipsnyje numatyta, jog darbuotojams, kurių darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarime Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“<sup>18</sup> numatyta, jog kompensuojamų išmokų dydis ir mokėjimo tvarka taikomi tiems darbuotojams, kurių darbo sutartyse nurodyta, kad darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio (toliau vartojama apibendrintai – kilnojamojo pobūdžio darbas). Taigi pagrindinis skirtumas tarp komandiruotės ir kilnojamojo pobūdžio darbo yra tas, jog kilnojamojo pobūdžio darbo atveju darbuotojas apie keliones žino iš anksto – ši aplinkybė yra viena iš darbo sutartyje įtvirtinamų nuostatų, tuo tarpu komandiravimo instituto atveju darbuotojo išsiuntimas iš jo nuolatinės darbo vietos yra išimtinis atvejis ir jo išvykimas neįeina į jo pagrindines darbo funkcijas.

Skirtumą tarp šių dviejų institutų praktikoje siekia išryškinti (kaip jau minėta, ne visais atvejais sėkmingai) nacionaliniai teismai. Toliau bus apžvelgta keletas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylų, kuriose nagrinėjama minėta problema.

2005 m. gegužės 20 d. civilinėje byloje *R. Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005 nustatyta, jog pagal darbo pobūdį ieškovas dirbo kilnojamojo pobūdžio ir kelionėje atliekamą darbą (dirbo orlaivio vadu). Nepaisant to, bylą nagrinėję pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai ieškovui priteisė tam tikrą procentą dienpinigių normos už jo atliktus skrydžius į užsienio valstybes, trukusius

---

<sup>17</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 20 d. nutartyje civilinėje byloje *R. Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1 teismas konstatavo: „Dėl nustatytų materialinės teisės normų pažeidimų teismų sprendimas ir nutartis naikintini. Kadangi faktinės bylos aplinkybės yra nustatytos, tačiau padaryta klaida aiškinant ir taikant materialinės teisės normas, priimtinas naujas sprendimas, kuriuo ieškovo reikalavimas dėl dienpinigių priteisimo atmetinas“.

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413.

trumpiau nei viena kalendorinė diena (nors teismai ir padarė išvadą, kad visais šiais atvejais ieškovas į užsienį nebuvo komandiruojamas). Aukščiausiojo teismo teisėjų kolegija sutiko tik su teismų padaryta išvada, kad skrydžiai į užsienio valstybes, trukę trumpiau kaip vieną dieną, nelaikomi komandiruote. Tai pagrįsdamas, teismas pateikė argumentus, jog „tarnybinės komandiruotės atveju darbuotojo išvykimas į užsienį siejamas su konkrečiu tarnybinio pavedimo vykdymu. Tuo tarpu ieškovo skrydžiai į užsienio valstybes siejami ne su konkrečiu tarnybinio pavedimu, o su darbo sutartimi suldytos darbo funkcijos atlikimu. Dėl šios priežasties ieškovo skrydžiai į užsienio valstybes, trukę trumpiau kaip vieną dieną, neturi būti apmokami kaip tarnybinės komandiruotės atveju“<sup>19</sup>.

2004 m. kovo 22 d. civilinėje byloje *A. Rakštelis v. UAB „Lietmedis“*, Nr. 3K-3-182/2004 Aukščiausiasis teismas pritarė pirmosios instancijos teismui ir konstatavo, jog ieškovo, kuris vykdė tarptautinius pervežimus už Lietuvos Respublikos ribų, reikalavimas dėl dienpinigių mokėjimo netenkintinas, nes tai pripažinta tiesioginiu ieškovo darbu, kuris nėra komandiruotė<sup>20</sup>.

Aukščiausiojo teismo teisėjų kolegija 2003 m. gruodžio 8 d. civilinėje byloje *S. Smelstorius v. UAB „Kautra“*, Nr. 3K-3-1127/2003 konstatavo: „kadangi atsakovo bendrovės vairuotojų (taigi – ir ieškovo) darbas yra nuolatinio pobūdžio pervežant keleivius tarptautiniais maršrutais, šių darbuotojų siuntimas į užsienį nėra laikytinas komandiruote, o tiesioginių darbo funkcijų, susijusių su važinėjimu reguliariais maršrutais tiek į užsienį, tiek Lietuvos Respublikos ribose, dėl kurių susitarta darbo sutartyje, vykdymas. <...> Esant tokioms aplinkybėms, teisėjų kolegija konstatuoja bylą nagrinėjusius teismus pagrįstai sprendus, kad ieškovo tarnybinės kelionės tarptautiniais maršrutais nėra komandiruotės“<sup>21</sup>.

Tam tikrais atvejais ir tiesioginių pareigų vykdymas kitoje valstybėje (kai tai nėra kilnojamojo pobūdžio darbas) yra įvardijamas kaip komandiruotė. 2006 m. vasario 22 d. civilinėje byloje *G. B. v. UAB „Aptarna“* Nr. 3K-3-151/2006 (S) ieškovas teigė, jog „dirbo pas atsakovą komercijos direktoriumi ir iki 2002 m. balandžio mėn. atsakovo administracijos vadovo siuntimu vykdavo į komandiruotes į Kaliningradą, tikslu atlikti atsakovo Kaliningrade įsteigtos dukterinės įmonės – OOO „Aptarna“ – generalinio

---

<sup>19</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *R. Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1.

<sup>20</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. Rakštelis v. UAB „Lietmedis“*, Nr. 3K-3-182/2004, kat. 5.3.3.; 5.7.

<sup>21</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *S. Smelstorius v. UAB „Kautra“*, Nr. 3K-3-1127/2003, kat. 5.3.3.; 5.4.; 5.7.

direktoriaus funkcijas“<sup>22</sup>. Nepaisant ieškovo argumentų, byloje buvo konstatuota, jog ieškovas vienu metu dirbo atsakovo komercijos direktoriumi ir atsakovo Kaliningrade įregistruotos dukterinės įmonės generaliniu direktoriumi – taigi 2002 metais atsakovas nekomandiravo ieškovo į Kaliningradą ir ieškovas ten nevykdė atsakovo tarnybinių pavedimų (kas anksčiau šiame magistro darbo skyriuje buvo pripažinta būtina komandiruotės sąlyga). Taip pat byloje buvo konstatuota, jog tam tikrais atvejais stigo ir kitos būtinosios komandiruotės sąlygos buvimo – „iki 2001 m. spalio 1 d. komandiruotės ne visada buvo įforminamos darbdavio įsakymais“.

Apžvelgus nacionalinių teismų nagrinėtas bylas, galima daryti išvadą, jog samprata, kas yra komandiruotė, tam tikrais atvejais yra labai aktuali – įvardijus, kas yra komandiruotė, bei komandiruotės požymius palyginus su faktiškai susiklosčiusia situacija, neretai yra užkertamas kelias piktnaudžiavimo atvejams, kuomet prisidengiant komandiruotės pavadinimu bei jos palankesniu reguliavimu (pavyzdžiui, dienpinigių mokėjimo sistema), iš tiesų yra dirbamas nuolatinio pobūdžio darbas, įtvirtintas darbuotojo darbo sutartyje kaip tiesioginė jo darbo funkcija. Tam, kad būtų to išvengiama, siūlytina vieningą komandiruotės sampratą įtvirtinti Darbo kodekse – tokiu būdu būtų išvengiama įvairių interpretacijų bei nukrypimų, kartu būtų palengvinamas ir teismų darbas.

## 1.2. KOMANDIRUOČIŲ RŪŠYS

Komandiruotės į rūšis gali būti skirstomos, remiantis įvairiais klasifikavimo kriterijais. Vienas jų – komandiruočių klasifikacija pagal tai, kur yra komandiruojamas darbuotojas. Tai:

- 1) komandiruotės į tos šalies, kurioje darbuotojas paprastai dirba, teritoriją (vietinės komandiruotės) bei
- 2) komandiruotės į užsienį (užsienio valstybę).

Tokią klasifikaciją galima išvesti iš komandiravimo instituto teisinio reglamentavimo<sup>23</sup>. Šiuo metu galiojančiuose Lietuvos Respublikos norminiuose teisės

<sup>22</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje G. B. v. UAB „Aptarna“ Nr. 3K-3-151/2006 (S), kat. 14.3.16.1.; 14.5.; 114.11.

<sup>23</sup> Iki 2004 m. balandžio 30 d. galiojo du atskiri Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“//Valstybės žinios, 1995, Nr. 37-929 bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimas Nr. 120 „Dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje“//Valstybės žinios, 1996, Nr. 9-225, kuriuose buvo įtvirtintos skirtingos komandiruočių sąvokos.

aktuose komandiruotės į užsienį bei komandiruotės Lietuvos Respublikos teritorijoje yra atskiriamos tais atvejais, kai tam tikri praktiniai aspektai, susiję su komandiravimo institutu, šiais atvejais yra reguliuojami skirtingai, pavyzdžiui, biudžetinėse įstaigose dirbančių darbuotojų tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimas<sup>24</sup>, skirtinga komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarka<sup>25</sup> ir pan. Tačiau pažymėtina, jog komandiruotės į minėtas rūšis yra skiriamos ne dėl šių praktinių aspektų. Manytina, jog skirtingas tam tikrų praktinių aspektų reguliavimas komandiruotės į užsienį bei komandiruotės Lietuvos Respublikos teritorijoje atvejais yra pasekmė, o ne priežastis. Tuo tarpu tokio reguliavimo priežastimi reikėtų laikyti taikytinos teisės problematiką. Vietinės komandiruotės atveju problemų dėl taikytinos teisės nekyla, komandiruotės metu atsirandantis teisinis santykis reguliuojamas tos pačios teisės kaip ir reguliuojant visus kitus iš darbo sutarties kylančius darbo teisinius santykius, tuo tarpu komandiruotės į užsienį atveju susiduriama su užsienio valstybės teisės taikymu ir kyla klausimas, kurios valstybės teisė turėtų būti taikoma?

Kadangi viena iš išskirtų komandiruočių rūšių, t.y. komandiruotė į užsienį, yra šio magistro darbo tyrimo objektas, šis institutas bus nagrinėjamas atskirame šio darbo skyriuje, ypatingą dėmesį skiriant išsiaiškinimui, ką reiškia komandiruotė į užsienį bei kas yra laikytina užsieniu, taip pat atsakant į aukščiau užduotą klausimą, kokia teisė turėtų būti taikoma komandiravimo į užsienį atveju?

Kaip atskira komandiruotės rūšis yra išskiriama tarnybinė komandiruotė. „Tarnybinė komandiruotė“ yra įtvirtinta tiek dabar galiojančiame Darbo kodekse (220 straipsnyje), tiek iki tol galiojusiam Darbo įstatymų kodekse (132 straipsnyje). Daugumoje šio darbo 1.1 skyriuje apžvelgtų šaltinių kaip tik ir yra įtvirtinta tarnybinės komandiruotės sąvoka.

Be jau paminėtos tarnybinės komandiruotės Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentare bei 1990 metais išleistame Darbo teisės vadovėlyje<sup>26</sup> yra išskirta bei aptarta dar viena komandiruočių rūšis – tai komandiruotė montavimo, derinimo ir statybos darbams: „Komandiruotės montavimo ir derinimo darbams skiriasi nuo tarnybinių komandiruočių savo terminais, kompensacijų ir darbo užmokesčio mokėjimo tvarka“<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396.

<sup>26</sup> DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: „Mintis“, 1990, p. 202.

<sup>27</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: „Mintis“, 1988, p. 206.

Šiuo metu galiojančiuose norminiuose teisės aktuose nėra reglamentuojama komandiruotė montavimo, derinimo ir statybos darbams, tačiau išvelgiama bandymų išskirti dar vieną komandiruočių rūšį, besiskiriančią nuo tarnybinės komandiruotės. Garantijų įstatymo projekto aiškinamajame rašte teigiama, jog „atkreiptinas dėmesys, kad šio įstatymo projekto nuostatos nebus taikomos darbuotojams, siunčiamiems į tarnybines komandiruotes Lietuvos Respublikoje ir į užsienį. Pastarųjų garantijas nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Vyriausybė“<sup>28</sup>. Šiame įstatyme yra numatomos garantijos darbuotojams, komandiruotiems teikti paslaugas (šiuo įstatymu perkeltant Komandiravimo direktyvos nuostatas). Tačiau šio darbo autorė komandiruotės teikti paslaugas neišskirtų kaip atskiros komandiruotės rūšies, manydama, jog ji turėtų būti laikoma tarnybinės komandiruotės porūšiu. Argumentas, pagrindžiantis šią nuomonę, kyla iš Darbo kodekso 220 straipsnio 4 dalies formuluotės. Šioje dalyje teigiama, jog papildomas garantijas palyginti su tomis, kurios taikomos tarnybinių komandiruočių atveju, laikinai dirbti užsienio valstybėje komandiruojamiems darbuotojams ir darbuotojams, užsienio valstybių darbdavių komandiruojamiems laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, numato specialus įstatymas. Taigi šiems darbuotojams yra taikomos ir bendros, ir papildomos garantijos. Iš šios išvados tiesiogiai seka ir kita – kadangi komandiruotiems teikti paslaugas darbuotojams bus taikomos ir bendrosios į tarnybines komandiruotes pasiūstų asmenų garantijos, jiems bus taikomos ir Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų nuostatos, įtvirtinančios šias garantijas (pavyzdžiui, komandiruotės išlaidų mokėjimo tvarką reguliuojančio Vyriausybės nutarimo nuostatos ir pan.). Tų pačių norminių teisės aktų nuostatų taikymas patvirtina teiginį, jog tarnybinės komandiruotės ir komandiruotės teikti paslaugas yra tarpiai susijusios, todėl pastarosios neturėtų būti laikomos atskira komandiruočių rūšimi.

Komandiruotė teikti paslaugas šiam magistro darbui yra svarbi, kadangi patenka į magistro darbo tyrimo objektą – siuntimas į šią komandiruotę yra viena iš komandiravimo į užsienį galimybių, todėl konstatuotina, jog komandiravimas teikti paslaugas yra komandiruotės į užsienį rūšis. Turint omenyje tai, jog darbuotojų komandiravimas teikti paslaugas yra gana naujas institutas Lietuvos teisės sistemoje, šiam institutui bei jo reguliavimui apžvelgti šiame magistro darbe bus skiriama daugiau dėmesio – ši tarnybinių komandiruočių/komandiruočių į užsienį rūšis bus nagrinėjama atskiroje magistro darbo dalyje (kurioje be kitų aspektų bus išnagrinėti ir komandiruotės teikti paslaugas ypatumai).

---

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo projekto aiškinamasis raštas Nr. XP-333, 2005 m. kovo 15 d.

Kaip dar vieną iš tarnybinių komandiruočių porūšių būtų galima išskirti biudžetinėse įstaigose dirbančių valstybės tarnautojų bei darbuotojų tarnybines komandiruotes. Šio išskyrimo pagrindas – būtent šios kategorijos darbuotojams atskirai Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintos Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklės<sup>29</sup>. Kadangi biudžetinėse įstaigose dirbantiems asmenims, išsiųstiems į komandiruotes, yra taikomos norminių teisės aktų nuostatos, skirtos reglamentuoti bendrai visoms tarnybinėms komandiruotėms (pavyzdžiui, reglamentuojančios garantijų ir kompensacijų taikymą darbuotojams, pasiųstiems į tarnybines komandiruotes), tokio pobūdžio komandiruotės atskirai rūšiai priskirti nėra pagrindo.

Apžvelgus Lietuvos Respublikos teisės sistemoje egzistuojančias komandiruočių rūšis, toliau palyginamuoju aspektu bus pateiktos keletas kitų Europos valstybių teisės sistemose vyraujančios komandiruočių rūšys.

Šiuo metu Rumunijoje galiojančio darbo kodekso 42 – 47 straipsniuose yra įtvirtintos dvi komandiruočių rūšys: viena jų (išverstame Rumunijos darbo kodekse į anglų kalbą pavadinta „*the delegation*“) savo esme atitinka Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose įtvirtintos tarnybinės komandiruotės sąvoką, tuo tarpu kita (darbo kodekso vertime į anglų kalbą pavadinta „*the secondment*“) yra apibūdinama kaip veiksmas, kurio metu darbdavio įsakymu darbuotojas laikinai pakeičia savo darbo vietą, t.y. jis laikinai dirba tam tikrus darbus kitam darbdaviui pastarojo naudai. Skiriamasis šių dviejų įvardytų komandiruočių rūšių bruožas yra ir tai, jog jų trukmės ribojimas yra skirtingas (apie tai plačiau – 1.3 šio darbo skyriuje). Atkreiptinas dėmesys, jog antroji aptarta Rumunijos darbo kodekse įtvirtinta komandiruotės rūšis (angl. „*the secondment*“) savo esme yra panaši į laikinos įdarbinimo agentūros darbuotojo dirbamą darbą (angl. „*temporary work*“), kitaip – darbuotojų nuomą, kurios platesnė analizė pateikiama 2.2 šio magistro darbo skyriuje.

Slovakijos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnyje yra išskirta komandiruotė (angl. „*business trip*“), savo apibūdinimu identiška Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose įtvirtintai tarnybinei komandiruotei, taip pat šiame kodekse yra atskiras 5 straipsnis, skirtas įgyvendinti Komandiravimo direktyvai (į šį straipsnį perkeltos direktyvos nuostatos). Jame pateikta ir komandiruoto darbuotojo (angl. „*the delegated employee*“) sąvoka, analogiška įtvirtintajai Garantijų įstatyme. Taigi darytina išvada, jog

---

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

Slovakijos Respublikos darbo kodekse įtvirtintos analogiškos komandiruočių rūšys kaip ir galiojančiuose Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose.

### 1.3. KOMANDIRUOTĖS TRUKMĖ

Šio darbo 1.1 skyriuje buvo konstatuota, jog viena iš būtinųjų komandiruočių sąlygų yra aplinkybė, jog darbuotojas išvyksta laikinai/tam tikram laikui dirbti ne nuolatinėje darbo vietoje. Tokiu reguliavimu siekiama įtvirtinti, jog darbuotojas išvyksta atlikti laikino pobūdžio tarnybinį pavedimą, t.y. jis nėra siunčiamas dirbti nuolatos. Tokiu atveju, ko gero, turėtume ne komandiravimo, o perkėlimo dirbti į kitoje vietovėje esantį darbą institutą<sup>30</sup>. Taigi numatant minėtą vieną iš būtinųjų komandiruočių sąlygų, yra siekiama pabrėžti, jog išvykimas į komandiruočių yra laikinas išvykimas (bet ne laikinas darbas, nes darbuotojas komandiruočiuose atlieka savo darbo, kurį jis nuolatos dirba, funkcijas).

Pažymėtina, jog pagal Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų nuostatų numatytą reglamentavimą komandiruočių terminas nėra abstraktus, t.y. tam tikruose norminiuose teisės aktuose yra įtvirtinama maksimali komandiruočių trukmė. Atkreiptinas dėmesys, jog skirtinguose norminiuose teisės aktuose įtvirtinama skirtinga komandiruočių trukmė<sup>31</sup>. Iš norminiuose teisės aktuose įtvirtintų nuostatų darytina išvada, jog bendroju komandiravimo atveju tarnybinės komandiruočių trukmė neturėtų viršyti 30 dienų (neįskaitant kelionės laiko), tuo tarpu kiti terminai yra skirti apriboti komandiruočių trukmę specifiniais, išskirtiniais atvejais (pavyzdžiui, reglamentuojant Lietuvos kariuomenės karių išvykimą į karines operacijas).

---

<sup>30</sup> Priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą darbuotojams yra taikomos garantijos ir kompensacijos, iš dalies panašios į taikomas komandiravimo atveju: mokami dienpinigiai ir kelionpinigiai, paliekamas darbo užmokestis (Darbo kodekso 221 straipsnis), tačiau esminis skirtumas tarp šių dviejų institutų slypi tame, jog perkėlus darbuotoją į kitą vietovę, jis yra priimamas į naują darbo vietą, t.y. šis darbas yra nuolatinio pobūdžio, tuo tarpu komandiruočių atveju darbuotojas išsaugo savo darbo vietą, jos nepakeičia ir išvyksta dirbti iš savo nuolatinės darbo vietos tik laikinai.

<sup>31</sup> Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklėse numatyta, jog „įstaigų vadovai arba jų įgalioti asmenys gali siųsti savo darbuotojus į komandiruočių į užsienio valstybę ne ilgiau kaip 30 kalendorinių dienų (neįskaitant kelionės laiko). Kai yra atskiras Lietuvos Respublikos Vyriausybės sprendimas dėl atstovavimo Lietuvai tarptautiniuose renginiuose, siunčiamo darbuotojo į užsienį komandiruočių trukmė gali būti ilgesnė kaip 30 kalendorinių dienų“. Šiose taisyklėse taip pat numatyta, jog tarnybine komandiruočiuose taip pat yra laikomas Lietuvos kariuomenės kario ar civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekančio statutinio valstybės tarnautojo išvykimas už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų laikotarpiui iki 90 dienų (įskaitytinai), kai karys ar statutinis tarnautojas siunčiamas dalyvauti tarptautinėse karinėse operacijose, pratybose ar kituose karinio bendradarbiavimo renginiuose. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruočiomis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ nurodyta, kad darbuotojo išvykimas į užsienį (už Lietuvos Respublikos ribų) nėra laikomas komandiruočiu užsienį, jei jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 dienas. Analogiška nuostata yra numatyta ir Pelnų mokesčio įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje.



Vertinant istoriniu aspektu, pažymėtina, jog Darbo įstatymo kodekso komentare yra nurodyta, kad darbuotojo tarnybinė komandiruotė negali tęstis ilgiau kaip 30 dienų, neskaitant kelionės laiko. Taigi ši komandiruotės trukmė, atrodo, lyg ir nesiskirtų nuo šiuo metu įtvirtintosios. Tačiau minėtame komentare taip pat numatyta, jog pratęsti komandiruotę galima ne daugiau kaip 10 dienų susivienijimo/organizacijos vadovo leidimu (tuo tarpu dabar galiojančios norminių teisės aktų nuostatos nenumato komandiruotės pratęsimo galimybės). Komentare taip pat nurodyta, jog komandiruotės atlikti montavimo, derinimo ir statybos darbus terminas neturi viršyti vienerių metų<sup>32</sup>.

Šio darbo 1.2 skyriuje apžvelgtos skirtingos Rumunijos darbo kodekse įtvirtintos komandiruočių rūšys skiriasi ir savo trukme. Lietuvos norminiuose teisės aktuose įtvirtintos tarnybinės komandiruotės atitikmuo (angl. „*the delegation*“) negali trukti ilgiau kaip 60 dienų bei gali būti pratęsta, tačiau ne ilgiau kaip 60 dienų ir tik su darbuotojo sutikimu (Rumunijos darbo kodekso 44 straipsnis). Tuo tarpu darbuotojo laikinas darbas pas kitą darbdavį (angl. „*the secondment*“) gali trukti ne ilgiau kaip vienerius metus (kaip ir anksčiau Lietuvoje buvusi komandiruotė atlikti montavimo, derinimo ir statybos darbus). Išimtiniais atvejais šis terminas dėl svarbių priežasčių gali būti pratęstas šešiams mėnesiams abiejų šalių (darbuotojo ir jį komandiravusio darbdavio) sutikimu, šiame kodekse taip pat yra numatyta galimybė darbuotojui atsisakyti tokio pobūdžio komandiruotės, tačiau tik išimtiniais atvejais (Rumunijos darbo kodekso 46 straipsnis).

Bulgarijos darbo kodekso 121 straipsnyje numatyta, jog komandiruotė be pertraukos gali trukti ne ilgiau kaip 30 kalendorinių dienų. Tuo tarpu, jei komandiruotė trunka ilgiau nei numatytas terminas, reikalingas rašytinis darbuotojo sutikimas.

Atkreiptinas dėmesys, jog tiek Rumunijos, tiek Bulgarijos darbo kodeksuose, skirtingai nei dabar galiojančiuose Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose, yra numatyta galimybė pratęsti komandiruotės terminą. Juose taip pat numatyta, jog šis termino pratęsimas galimas tik su darbuotojo sutikimu (tuo tarpu Lietuvoje galiojant Darbo įstatymų kodeksui buvo reikalingas organizacijos vadovo leidimas).

Komandiruotės trukmė yra svarbi nustatant, kokia apimtimi komandiruotam darbuotojui bus taikomos garantijos bei kompensacijos, pavyzdžiui, nustatant, už kiek dienų turės būti mokami dienpinigiai/paliekamas darbo užmokestis ir pan. Pažymėtina, jog šioje srityje gali kilti praktinių problemų. Problemos gali kilti dėl to, jog norminiuose teisės aktuose nėra vieningai įtvirtinta, kas yra „komandiruotės laikas“. Viename

---

<sup>32</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: „Mintis“, 1988, p. 203.

poįstatyminiame teisės akte (kuris yra taikomas biudžetinėse įstaigose dirbantiems valstybės tarnautojams bei darbuotojams) yra nustatyta, jog „įstaigų vadovai arba jų įgalioti asmenys gali siųsti savo darbuotojus į komandiruotę į užsienio valstybę ne ilgiau kaip 30 kalendorinių dienų (neįskaitant kelionės laiko)“<sup>33</sup>, tuo tarpu kitame (kuris yra taikomas, kai darbdaviu yra fizinis asmuo, įmonė, įstaiga ar organizacija, išskyrus biudžetines įstaigas) nurodyta, jog „darbo užmokestis paliekamas už visas darbo dienas pagal grafiką, nustatytą nuolatinėje darbo vietoje, taip pat už kelionėje išbūtą laiką“<sup>34</sup>. Įvertinus šių dviejų poįstatyminių teisės aktų numatytą teisinį reguliavimą galima konstatuoti, jog priklausomai nuo to, kas yra komandiruojamo darbuotojo darbdavys (biudžetinė įstaiga ar kitas juridinis arba fizinis asmuo), priklausys ir komandiruotam darbuotojui taikomų garantijų apimtis – vienu atveju kelionės laikas į komandiruotę bus įskaičiuojamas, kitu atveju – ne. Todėl siūlytina Darbo kodekse šalia įtvirtinamos komandiruotės sąvokos numatyti ir nuostatą, kurioje būtų apibrėžiama, kas yra laikytina komandiruotės trukme, kartu panaikinant kituose norminiuose teisės aktuose esančius prieštaravimus. Be abejo, darbuotojams būtų palankesnė nuostata, įtvirtinanti, jog darbo užmokestis yra paliekamas ir už kelionėje išbūtą laiką, tačiau reguliavimas, numatantis, jog kelionės laikas yra įskaičiuojamas į komandiruotės trukmę, galėtų sukelti ir tam tikrų praktinių problemų, pavyzdžiui, jeigu dėl užtrukimo kelionėje darbuotojo komandiruotės trukmė viršytų darbdavio įsakyme numatytą komandiruotės trukmę, kiltų klausimas, ar tokiu atveju darbuotojams būtų užtikrinamos garantijos. Taigi prieš įtvirtinant vieningą reguliavimą, turėtų būti įvertinta, kokio pobūdžio reguliavimas sukeltų mažiausiai problemų ir išlaikytų pusiausvyrą tarp skirtingų šalių interesų užtikrinimo.

Iš aptartos susiklosčiusios situacijos matyti, jog laiko tarpo, kurį darbuotojas praleidžia komandiruotėje, tikslus nustatymas bei apskaičiavimas yra aktualus darbo santykius reglamentuojančias norminių teisės aktų nuostatas taikant praktikoje. Komandiruotės trukmės praktinę reikšmę patvirtina ir reikalavimas siuntime į komandiruotę, kuris yra įforminamas vieneto (įmonės, įstaigos ar organizacijos) administracijos vadovo ar jo įgalioto asmens įsakymu (sprendimu) arba individualios įmonės savininko įsakymu (sprendimu), nurodyti ne tik komandiruotės tikslą bei vietą

---

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905.

(vietas) ir numatomas apmokėti išlaidų rūšis, tačiau ir komandiruotės trukmę (o jei vykstama į keletą užsienio valstybių – komandiruotės kiekvienoje iš jų trukmę)<sup>35</sup>.

Manytina, jog komandiruotės trukmę darbdavio įsakyme reikalaujama nurodyti, siekiant išvengti galimų piktnaudžiavimų (visų pirma, siekiant užtikrinti, kad komandiruotė netruktų ilgiau nei galiojančiuose norminiuose teisės aktuose imperatyviai numatyta maksimali jos trukmė. Ir antra, kad faktinė komandiruotės trukmė neviršytų to laiko, kuriam darbuotojas yra komandiruojamas). Reikalavimas komandiruotės trukmę nurodyti darbdavio įsakyme yra naudingas ir tuo, jog kilus ginčui, šis darbuotojo komandiravimo faktą patvirtinantis dokumentas galėtų būti panaudojamas kaip rašytinis įrodymas.

Apžvelgus su komandiruotės trukme susijusius teorinius bei praktinius aspektus, galima konstatuoti, jog komandiruotės trukmės numatymas bei jos ribojimas yra reikalingi, siekiant išlaikyti pusiausvyrą tarp darbuotojo bei darbdavio interesų užtikrinimo komandiruotės metu (numatant reguliavimą, nesudarantį sąlygų kuriai nors iš šių šalių piktnaudžiauti<sup>36</sup>).

#### **1.4. KOMANDIRUOTĖS Į UŽSIENĮ SAMPRATA IR YPATUMAI**

Kaip jau buvo minėta 1.2 šio darbo skyriuje, komandiruotė į užsienį yra viena iš komandiruočių rūšių, skirstant jas pagal tai, kur yra komandiruojamas darbuotojas. Ši rūšis išskiriama dėl to, jog, skirtingai nei vietinės komandiruotės atveju, komandiruojant darbuotoją į užsienį, t.y. peržengus vienos valstybės jurisdikciją, iškyla taikytinos teisės klausimas. Tačiau prieš išsiaiškinant, kokia šiuo atveju teisė turėtų būti taikoma, reikėtų atsakyti į klausimus, ką reiškia terminas „komandiravimas į užsienį“, bei, kokia yra „užsienio“ ar „užsienio valstybės“ samprata.

Gana aiškiai išskirtas komandiruočių Lietuvos Respublikoje ir komandiruočių į užsienį reglamentavimas Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose<sup>37</sup> sufleruoja ir komandiruotės į užsienį paaiškinimą. Įvertinus šį reglamentavimą galima daryti išvadą,

---

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396.

<sup>36</sup> Pavyzdžiui, numatant nuostatą, jog komandiruotės termino pratęsimo atveju yra reikalingas darbuotojo sutikimas.

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555; Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396; Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905.

jog komandiruotė į užsienį yra darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų („Lietuvos Respublikos teritorija – Lietuvos Respublikos teritorija ir greta Lietuvos Respublikos teritorinių vandenu esantis plotas, kuriame pagal Lietuvos Respublikos įstatymus ir tarptautinę teisę Lietuva turi teisę tyrinėti ir eksploatuoti jūros dugno ir požeminius gamtos išteklius“<sup>38</sup>; „terminas „Lietuva“ – tai Lietuvos Respublika, o vartojant geografinę prasme – Lietuvos Respublikos teritorija ir bet kuri kita su Lietuvos Respublikos teritoriniais vandenimis besiribojanti teritorija, kurioje pagal Lietuvos Respublikos įstatymus ir tarptautinę teisę Lietuva gali naudotis savo teisėmis į jūros dugną ir jo gruntą bei jų gamtos išteklius“<sup>39</sup>).

Taip Lietuvos darbuotojų komandiravimas į užsienį yra suprantamas dabar. Tuo tarpu Lietuvai būnant Tarybų Sąjungos nare (iki 1990 metų), komandiruotė į užsienį buvo apibrėžiama šiek tiek kitaip – tuometinės Ministrų Tarybos potvarkyje nurodoma: „Suteikti visiems susivienijimams, įmonėms (tarp jų ir bendroms su užsienio firmomis) ir organizacijoms, esantiems Lietuvos TSR teritorijoje, teisę savarankiškai priimti sprendimus dėl delegacijų ir specialistų išvykimo į trumpalaikes ir ilgalaikes tarnybines komandiruotes į kapitalistines ir besivystančias šalis“<sup>40</sup>.

Iš pateiktos citatos galima daryti išvadą, jog Tarybų Sąjungoje komandiruotėmis į užsienį buvo laikomos komandiruotės į valstybes, esančias už TSRS ribų, cituojamame Ministrų Tarybos potvarkyje įvardijamas kaip kapitalistines (tai valstybės, kurioms būdinga socialinė ekonominė sistema, kurios pagrindas yra privati gamybos priemonių nuosavybė, išplėtotą rinką, konkurenciją<sup>41</sup>) bei besivystančias šalis (dar vadinamos „trečiuoju pasauliu“ – tai daugiau kaip 100 Azijos, Afrikos, Lotynų Amerikos ir Okeanijos šalių, kurių visuomeninė raida ir ekonomika atsilikusi ir deformuota<sup>42</sup>).

Pažymėtina, jog dabartinė bei tuometinė komandiruotės į užsienį sampratos iš esmės nesiskiria – jose abiejose komandiruote į užsienį yra laikomas laikinas darbuotojo išvykimas už valstybės teritorijos ribų. Tiesiog yra pasikeitęs Lietuvos statusas šiose sampratosose – ji nebėra sudėtinė TSRS dalis – Lietuvos Tarybų socialistinė respublika, kadangi yra nepriklausoma, todėl dabar į užsienį yra komandiruojami ne TSRS darbuotojai (kaip būdavo anksčiau), o Lietuvos darbuotojai (nors konkretus darbuotojas per įvykusius esminius pokyčius savo darbovietės ir nebuvo pakeičęs).

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas//Valstybės žinios, 2001, Nr. 110-3992; Lietuvos Respublikos pridėtinės vertės mokesčio įstatymas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 35-1271; Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3085.

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos ir Estijos Respublikos sutartis dėl pajamų bei kapitalo dvigubo apmokestinimo išvengimo ir mokesčių slėpimo prevencijos// Valstybės žinios, 2006, Nr. 5-137.

<sup>40</sup> Lietuvos TSR Ministrų Tarybos 1990 m. vasario 28 d. potvarkis Nr. 51P.

<sup>41</sup> KINDERYS, A. *et al. Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2001, p. 352.

<sup>42</sup> *Lietuviškoji tarybinė enciklopedija*, 2 tomas, leidykla „Mokslas“, Vilnius 1977, p. 121.

Išsiaiškinus, kaip komandiruotė į užsienį buvo suprantama Lietuvai būnant TSRS nare, gali kilti klausimas, kokią įtaką komandiruotės į užsienį sampratai gali padaryti Lietuvos narystė Europos Sąjungoje? Pabandydysime atsakyti į šį klausimą.

Klaidinančios gali pasirodyti Europos Bendrijos steigimo sutarties<sup>43</sup> nuostatos, numatančios bendrosios rinkos, ekonominės bei pinigų sąjungos įkūrimą, valstybių narių ekonominę bei socialinę sanglaudą, vidaus sienų neturinčios erdvės sukūrimą, Sąjungos pilietybės įvedimą ir pan., dėl kurių gali susidaryti išpūdis, jog komandiravimas į Europos Sąjungos valstybes nares neturėtų būti laikomas komandiravimu į užsienį, tačiau visas abejones išsklaido Sutarties dėl Konstitucijos Europai<sup>44</sup> (nors ir neįsigaliojusios) 1-5 straipsnyje numatyti Europos Sąjungos ir valstybių narių santykiai: Sąjunga gerbia valstybių narių lygybę prieš Konstituciją bei nacionalinį jų savitumą, neatsiejama nuo pagrindinių politinių bei konstitucinių jų struktūrų, įskaitant regioninę ir vietos savivaldą. Ji gerbia esmines valstybines jų funkcijas, įskaitant valstybės teritorinio vientisumo, teisėtvarkos bei nacionalinio saugumo užtikrinimą. Taigi nors ši sutartis ir nėra įsigaliojusi, joje numatytos nuostatos leidžia padaryti išvadą, jog Lietuvos narystė Europos Sąjungoje nekeičia Lietuvos darbuotojų komandiravimo į užsienį sampratos. Šią išvadą pagrindžia ir aplinkybė, jog nėra unifikuotos darbo teisės Europos Sąjungos mastu ir valstybės narės darbo santykius reguliuoja nacionalinėmis teisės normomis, tad Lietuvos darbuotojus komandiruojant į kitas valstybes nares, iškyla taikytinos teisės klausimas, kurio egzistavimas, kaip jau buvo minėta, yra viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl yra skiriamos komandiruotės į užsienį bei komandiruotės valstybės teritorijoje.

Nepaisant to, jog komandiruotės į užsienį turinys nekinta, Europos Sąjungos teisės normų perkėlimas į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisės sistemą kiek pakeitė naudojamus terminus. Perkėlus Komandiravimo direktyvos nuostatas bei priėmus Garantijų įstatymą, jame naudojami tokie terminai: darbuotojų išsiuntimas laikinai dirbti kitoje valstybėje narėje (Europos Sąjungos valstybėje narėje bei Europos ekonominei erdvei priklausančioje valstybėje) bei darbuotojų atsiuntimas iš kitų valstybių (ne valstybių narių) laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją<sup>45</sup>. Pažymėtina, jog šios „ne valstybės narės“ tam tikruose Europos Sąjungos teisės aktuose (pavyzdžiui, Europos Bendrijos steigimo sutartyje) yra dar vadinamos „trečiosiomis šalimis“. Taigi užsienio valstybės yra skirstomos į valstybes nares bei kitas valstybes (ne valstybes nares).

<sup>43</sup> Europos Bendrijos steigimo sutartis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-11]. Prieiga per internetą: <[http://www.univie.ac.at/RI/home/eur/20041101/LT\\_ECTreaty20041101.pdf](http://www.univie.ac.at/RI/home/eur/20041101/LT_ECTreaty20041101.pdf)>.

<sup>44</sup> Sutartis dėl Konstitucijos Europai [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/lt/treaties/dat/12004V/htm/12004V.html>>.

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas//Valstybės žinios, 2005, Nr.67-2406.

Nepriklausomai nuo šio skirstymo, į visas šias valstybes komandiruoiant Lietuvos Respublikoje nuolat dirbančius darbuotojus, tai yra laikoma komandiruoje į užsienį. Tai patvirtina ir šiuo metu Lietuvoje galiojantys norminiai teisės aktai. Vienas jų – finansų ministro patvirtintos „Dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normos vykstantiems į užsienio komandiruotes“<sup>46</sup>. Šiame finansų ministro įsakyme tarp kitų užsienio valstybių (jų iš viso išvardyta 199), kurioms taikomos skirtingos dienpinigių bei gyvenamojo ploto nuomos normos litais, yra išvardytos ir 24 Europos Sąjungos šalys.

Iki šiol šiame skyriuje buvo nagrinėjama, kokia yra komandiruotės į užsienį samprata. Tačiau tam tikruose norminiuose teisės aktuose yra vartojamas ne komandiruotės į užsienį, o komandiruotės į užsienio valstybę terminas<sup>47</sup>. Esminio skirtumo tarp šių dviejų terminų nėra. Tiesiog komandiravimo į užsienį terminas yra abstraktesnis bei platesnis: jis apima komandiruotės į užsienio valstybės terminą (gali būti atveju, kai darbuotojas yra komandiruojamas į keletą užsienio valstybių – tokiu atveju šią komandiruotę galima įvardyti vienu terminu – komandiruoje į užsienį). Tačiau vartojamas komandiruotės į užsienį terminas nebūtinai turi apimti keletą valstybių – taip gali būti įvardijama ir komandiruotė į vieną užsienio valstybę.

Įvertinus visa, kas aukščiau išdėstyta, darytina išvada, jog nepriklausomai nuo to, kokių terminų yra įvardijama užsienio valstybė, ar ji yra priskiriama tam tikrai sąjungai, ar ne, tuo atveju, kai Lietuvos darbuotojas yra komandiruojamas už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų, tai yra laikoma komandiruoje į užsienį (užsienio valstybę).

#### 1.4.1. TAIKYTINOS TEISĖS KLAUSIMAI

Nagrinėjant komandiruotės į užsienį sampratą, išsiaiškinome, ką reiškia terminas darbuotojo išvykimas „į užsienį“. Išsiaiškinus tai, kyla kitas klausimas: „Kokia šiuo atveju teisė turėtų būti taikoma“?

Akivaizdu, jog „išėjus“ už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų susiduriama ne tik su nacionalinių norminių teisės aktų reguliavimu. Tuo atveju, kai darbuotojas yra komandiruojamas į užsienį, neišvengiamai tenka susidurti ir su užsienio valstybės

---

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos finansų ministro 2002 m. birželio 11 d. įsakymas Nr. 160 „Dėl Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymo Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ pakeitimo“//Valstybės žinios, 2002, Nr. 58-2374.

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – 2569; Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

nacionalinės teisės bei tarptautinės teisės normomis. Taigi komandiravimo į užsienį institutas dėl savo pobūdžio turėtų būti priskiriamas prie tarptautinės teisės institutų.

Darbo kodekso 6 – 8 straipsniuose yra įtvirtintos taisyklės, kokiais atvejais, kaip ir kokia teisė turi būti taikoma esant tarptautinio pobūdžio darbo santykiams. Darbo kodekso 6 straipsnyje numatyta, jog užsienio teisė darbo santykiams yra taikoma, kai tai nustato:

1) darbo sutarties šalių susitarimai (Darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, jog darbo sutarties šalys gali pasirinkti taikytiną teisę tiek visai darbo sutarčiai, tiek ir jos daliai. Pasirinkimas turi būti išreikštas tiesiogiai arba akivaizdžiai numanomas iš darbo sutarties sąlygų ar kitų aplinkybių);

2) Lietuvos Respublikos įstatymai (Darbo kodekso 7 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad tuo atveju, kai darbo sutarties šalys nepasirenka taikytinos teisės, ji parenkama vadovaujantis šiame kodekse numatytais principais. Vienas iš trijų išvardytųjų principų kaip tik yra tinkamas komandiravimo į užsienį atveju. Šis principas numato, jog jei darbas nuolatos yra dirbamas vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės darbo teisė, nepaisant to, kad darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje);

3) Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys (Darbo kodekso 8 straipsnyje numatyta, jog Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys darbo santykiams yra taikomos tiesiogiai (išskyrus atvejus, kai joms taikyti yra būtinas specialus Lietuvos Respublikos norminis teisės aktas). Tais atvejais, kai Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys nustato kitokias taisykles nei nustatytos Lietuvos Respublikos darbo įstatymų, taikomos tarptautinių sutarčių numatytos taisyklės).

2005 m. balandžio 14 d. Lietuvos Respublika prisijungė prie Konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (1980 m. Romos konvencijos)<sup>48</sup>. Kaip buvo pažymėta anksčiau, ši tarptautinė sutartis Lietuvoje yra taikoma tiesiogiai. Konvencijos 3 straipsnyje numatyta, jog sutarčiai yra taikoma šalių pasirinkta teisė. Konvencijos 6 straipsnio 2 dalis numato, jog tuo atveju, jei individualios darbo sutarties šalys nėra pasirinkusios taikytinos teisės, bus taikoma (komandiravimo atveju labiausiai tinkanti) valstybės, kurioje vykdydamas sutartį darbuotojas paprastai dirba, teisė, net jeigu jis laikinai dirba kitoje valstybėje. Šio straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šalims pasirinkus taikytiną teisę darbuotojo teisė į apsaugą, kurią jam suteikia privalomos teisės normos, taikytinos tais atvejais, kai nėra šalių pasirinkimo, nėra ribojama ar atimama. Taigi bet

---

<sup>48</sup> Konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-11]. Prieiga per internetą:  
<[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:42005A1230\(01\):LT:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:42005A1230(01):LT:HTML)>.

koku atveju, nepriklausomai nuo taikytinos teisės, darbuotojui kaip silpnesnei darbo santykių šaliai yra garantuojama tam tikros valstybės imperatyvių teisės normų numatyta apsauga.

Atkreiptinas dėmesys, jog visos paminėtos Konvencijos taisyklės atsispindi ir Darbo kodekso 7 straipsnio nuostatose, t.y. Darbo kodekse numatytos taikytinos teisės taisyklės neprieštarauja nurodytosioms Konvencijoje, taigi šiuo atveju nėra būtinybės remtis Darbo kodekso 8 straipsnio 1 dalies nuostatomis (tarptautinių sutarčių viršenybė prieš nacionalinės teisės nuostatas).

Komandiravimo teikti paslaugas atveju yra įtvirtinta taisyklė dėl taikytinos teisės, dar labiau sustiprinanti darbuotojo apsaugą nei paprastai. Garantijų įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo sutarčiai ar darbo santykiams, komandiruotam darbuotojui turi būti taikomos tos valstybės, į kurią jis siunčiamas laikinai dirbti, norminių teisės aktų, taip pat praplėstų kolektyvinių šakos ir teritorinių sutarčių nuostatos dėl:

- 1) maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko trukmės;
- 2) minimalių kasmetinių mokamų atostogų trukmės;
- 3) minimalaus darbo užmokesčio, įskaitant apmokėjimą už viršvalandinį darbą;
- 4) laikino įdarbinimo įmonių darbuotojų darbo sąlygų;
- 5) darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų, higienos normų;
- 6) jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų apsaugos darbe;
- 7) nuostatos, draudžiančios diskriminaciją darbe.

Šiame straipsnyje taip pat numatyta, jog garantijos komandiruotiems darbuotojams turi būti taikomos ir jiems mokant dienpinigius – kadangi dienpinigiai, skirtingai nei su komandiruote susijusios faktinės kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidos, yra laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi<sup>49</sup>.

Į įstatymą taip pat yra įtraukta nuostata, užtikrinanti, jog darbuotojo interesų apsauga yra ypatingai svarbus dalykas: jei valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisės nuostatos darbuotojui numato palankesnes sąlygas negu teisės

---

<sup>49</sup> Pažymėtina, jog ši į Garantijų įstatymą iš Komandiravimo direktyvos perkelta nuostata yra numatyta, siekiant užtikrinti konkurenciją tarp darbdavių iš skirtingą pragyvenimo lygį turinčių valstybių. Kadangi Lietuvos darbdaviai paprastai savo darbuotojus komandiruoja teikti paslaugas į aukštesnį pragyvenimo lygį turinčias valstybes, jiems būtų sunku komandiruotiems darbuotojams mokėti toje valstybėje įprastą darbo užmokestį, dėl šios priežasties direktyvoje bei įstatyme yra numatyta galimybė pridėti dienpinigius, kurie nėra apmokestinami, prie mokamo darbo užmokesčio ir tokiu būdu palengvinti komandiruojančiųjų darbdavių padėtį (jiems palengvinama galimybė konkuruoti teikiant paslaugas, kartu užtikrinamos komandiruojamųjų darbuotojų teisės gauti ne mažesnę nei priimančioje šalyje nustatytas darbo užmokestį).



nuostatos tos valstybės, į kurios teritoriją darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti, taikomos valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisės nuostatos.

Apibendrinant šiame skyriuje pateiktą medžiagą, konstatuotina, jog visais komandiravimo į užsienį atvejais (nepriklausomai nuo komandiruotės rūšies) bus taikoma tokia teisė, kuri yra palankesnė komandiruojamam darbuotojui.

## **1.5. GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS KOMANDIRUOTIEMS DARBUOTOJAMS**

Prieš aptariant komandiruotiems darbuotojams taikomas garantijas bei skiriamas kompensacijas, visų pirma reikėtų išsiaiškinti šių terminų reikšmę. Kompensacijos (lot. *compensatio* – išlyginimas) turi piniginę išraišką ir jos yra reikalingos, siekiant kompensuoti padidėjusias komandiruito darbuotojo išlaidas, jo turėtas dėl darbo (tarnybinių) pareigų ėjimo<sup>50</sup>. Tuo tarpu garantijos neturi išmokų pavidalo. Tai yra tiesiog užtikrinimas, jog komandiruotam darbuotojui bus išlaikytos tam tikros jo darbo sąlygos.

Toliau bus aptariamoms bei nagrinėjamos konkrečios komandiruotiems darbuotojams užtikrinamos garantijos bei kompensacijos.

### **1.5.1. DIENPINIGIŲ MOKĖJIMAS IR SU KOMANDIRUOTE SUSIJUSIŲ IŠLAIDŲ KOMPENSAVIMAS**

Darbo kodekso 220 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbuotojams, pasiųstiems į tarnybines komandiruotes, mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandirute susijusios išlaidos. Šiame skyriuje bus apžvelgtos šių kompensacijų komandiruotiems darbuotojams taikymo sąlygos pagal galiojančius Lietuvos Respublikos norminius teisės aktus.

Dienpinigiai, kaip ir numatyta šiame sudurtiniame žodyje, yra mokami už kiekvieną komandiruotėje darbuotojo praleistą dieną. Už kiek dienų darbuotojui turi būti sumokėta, nustatoma pagal darbdavio įsakyme ar potvarkyje, kuriuo komandiruojamas darbuotojas, nurodytą komandiruotės laiką. Ši pinigine kompensacija komandiravimo į užsienį atveju apskaičiuojama bei mokama pagal finansų ministro patvirtintas dienpinigių normas darbuotojams, vykstantiems į užsienio komandiruotes<sup>51</sup>. Vykstant į užsienio valstybę, už

<sup>50</sup> DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: „Mintis“, 1990, p. 199.

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos finansų ministro 2002 m. birželio 11 d. įsakymas Nr. 160 „Dėl Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymo Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo

dieną, kurią pervažiuojama Lietuvos Respublikos valstybės siena, dienpinigiai mokami pagal aukščiau minėtas normas, tuo tarpu grįžtant iš užsienio valstybės, už dieną, kurią pervažiuojama Lietuvos Respublikos valstybės siena, mokami dienpinigiai, nustatyti komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje atvejui (10 procentų patvirtinto taikomojo minimalaus gyvenimo lygio už įsakyme ar potvarkyje nurodytą komandiruotės laiką).

Kai tarnybinė komandiruotė trunka tik vieną dieną, darbuotojams mokamus dienpinigius sudaro 50 procentų finansų ministro patvirtintų dienpinigių užsienio valstybėje normos. O jeigu komandiruotą darbuotoją aprūpina dienpinigiais arba maitinimu užsienio valstybėje, jam įstaigos vadovo ar jo įgalioto asmens sprendimu gali būti išmokėti dienpinigiai, neviršijantys 30 procentų finansų ministro patvirtintos dienpinigių užsienio valstybėje normos<sup>52</sup>.

Jau minėtame finansų ministro įsakyme yra užfiksuotos į užsienio šalis komandiruojamiems darbuotojams mokamų dienpinigių normos. Šios normos nurodomos pagal išvardytąjį detalų užsienio šalių sąrašą. Mažiausia iš nurodytųjų dienpinigių normų – 60 litų (komandiruojant darbuotoją į Baltarusijos Respubliką), didžiausia – 204 litai (komandiruojant darbuotoją į Japoniją). Išnagrinėjus finansų ministro įsakymu patvirtintas dienpinigių normas, darytina išvada, jog jos buvo nustatytos pagal užsienio valstybių pragyvenimo lygį. Pažymėtina, jog Europos Sąjungos šalys senbuvės (pavyzdžiui, Vokietija, Italija, Prancūzija, Belgija, Nyderlandai ir pan.) yra palyginti „brangios“. Tuo tarpu gana mažos dienpinigių normos (65 – 97 litai) yra garantuojamos darbuotojams, komandiruojamiems į tam tikras Afrikos valstybes (Botsvanos Respublika, Liberijos Respublika, Ruandos Respublika ir pan.).

Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkoje numatyta, jog tais atvejais, kai darbuotojas yra komandiruojamasis į keletą užsienio valstybių, jam yra taikomos skirtingoms užsienio valstybėms patvirtintos dienpinigių normos, atsižvelgiant į kiekvienoje iš užsienio valstybių faktiškai išbūtas dienas. Pervažiavimo į užsienio valstybę diena laikoma atvykimo į tą užsienio valstybę diena. Kai į užsienio valstybę vyksta įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijos vadovas ar individualios įmonės savininkas/tikrasis ūkinės bendrijos narys, dienpinigių norma gali būti didinama 100 procentų, t.y. du kartus. Tokia nuostata aiškintina kaip reikalinga tam, jog aukščiausio

---

ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ pakeitimo“//Valstybės žinios, 2002, Nr. 58-2374.

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

rango įmonės, įstaigos ar organizacijos atstovas galėtų tinkamai ją reprezentuoti (įvairių oficialių ir neoficialių susitikimų, verslo pietų metu ir pan.).

Minėtoje tvarkoje taip pat numatyta, jog komandiruočių į užsienį kompensacijomis yra laikomi tie komandiruotėms į užsienį nustatyto dydžio dienpinigiai, kurių bendra suma per mėnesį neviršija 50 procentų darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio (kai darbuotojui nustatytas darbo užmokestis neviršija minimaliosios mėnesinės algos, padaugintos iš koeficiento 1,3, arba kai darbo užmokestis yra apskaičiuotas taikant valandinį tarifinį atlygį, neviršijantį minimaliojo valandinio atlygio, padauginto iš koeficiento 1,3). Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 17 straipsnyje kaip viena iš neapmokestinamųjų pajamų rūšių yra įtvirtinta: „Lietuvos Respublikos įstatymuose arba kituose teisės aktuose nustatyto dydžio kompensacijos, taip pat kompensacijos, kurių dydžiai nenustatyti, tačiau mokėjimas reglamentuotas Lietuvos Respublikos įstatymuose ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimuose“<sup>53</sup>. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo<sup>54</sup> 8 straipsnyje numatyta, jog į pajamas, nuo kurių skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos, neįeina išmokos, skirtos komandiruočių išlaidoms atlyginti, neapmokestinamos gyventojų pajamų mokesčiu. Šiuose įstatymuose numatytas reguliavimas, t.y. kad dienpinigiai kaip ir kitos komandiravimo atveju kompensuojamos išlaidos nepatenka į apmokestinamųjų pajamų sąrašą, lėmė ir Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkoje bei Dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normas patvirtinančiame finansų ministro įsakyme nustatytą reguliavimą, t.y. mokamų dienpinigių sumų ribojimą. Mokamų dienpinigių dydžio bei komandiruotės trukmės ribojimai yra reikalingi, siekiant išvengti darbdavių, siunčiančių savo darbuotojus į komandiruotes, piktnaudžiavimo: praktikoje yra buvę atvejų (pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėta situacija 2005 m. gegužės 20 d. civilinėje byloje *R. Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005<sup>55</sup>), kai darbuotojams buvo mokamas procentine išraiška mažas darbo užmokestis (nes tai yra apmokestinamos pajamos) bei neproporcingai dideli dienpinigiai. Ir nors darbuotojai šiais atvejais sutikdavo, kad jiems būtų mokama tokia tvarka, nepaisant šio sutikimo, toks reguliavimas pažeisdavo ne tik valstybės interesus (nes į biudžetą buvo sumokama mažiau mokesčių), tačiau ir darbuotojų interesus (jų kaip

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3085.

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas//Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.

<sup>55</sup> Šioje byloje teismas konstatavo: „Susitarimas mokėti dienpinigius, kurie sumine išraiška būtų žymiai didesni už šalių sullygtą mėnesinę algą, už skrydžius į kitas valstybes, kolegijos nuomone, laikytinas būtina darbo sutarties sąlyga“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *R. Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1).

apdraustųjų asmenų naudai sumokant mažesnes socialinio draudimo įmokas nei derėtų). Taigi dabartiniu reguliavimu (ribojant mokamų dienpinigių sumas) yra siekiama tokio piktnaudžiavimo išvengti.

Mokėdami didesnius dienpinigius, nei yra numatyta dienpinigių normose, darbdaviai šias išlaidas turi padengti savo sąskaita („faktines komandiruotės išlaidas, didesnes už Finansų ministerijos nustatytą normą, privačiose įmonėse kompensuoja darbdavys iš įmonės pelno (t.y. neleidžiama įtraukti į sąnaudas)<sup>56</sup>), tuo tarpu Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis dydžio ir mokėjimo tvarkos“ yra numatyti atvejai, kada gali būti mokami mažesni dienpinigiai nei numatytieji Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkoje. Tokia situacija gali susiklostyti esant vienam iš šių atvejų:

1) jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje, jei kolektyvinė sutartis nėra sudaryta, tačiau ne mažiau kaip 50 procentų dienpinigių sumos, apskaičiuotos pagal Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos nuostatas;

2) jeigu komandiruojamam darbuotojui dienpinigius moka kitas asmuo, t.y. kai dienpinigiai bus išmokėti komandiruotės vietoje priimančiojo asmens ar panašiai ir yra tai patvirtinantys dokumentai. Šiuo atveju komandiruojamam darbuotojui gali būti mokamas dienpinigių sumos, apskaičiuotos pagal Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos nuostatas, ir dienpinigių sumos, išmokėtos jam kito asmens, skirtumas.

Lietuvos Respublikos laivo įgulos jūreiviams dienpinigiai yra mokami vadovaujantis atskira tvarka (patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“). Atskiros dienpinigių mokėjimo tvarkos jūreiviams patvirtinimą lėmė tam tikra specifika: visų pirma, užsienio valstybės šioje tvarkoje yra sugrupuotos pagal laivų plaukiojimo regionus (Baltijos jūros regionas, Viduržemio jūros regionas, Ramiojo vandenyno regionas ir pan.). Kita ypatybė – tik dalis dienpinigių jūreiviams yra išmokama grynaisiais, tuo tarpu kita dalis panaudojama maitinimo išlaidoms apmokėti. Dienpinigiai jūreiviams apskaičiuojami, remiantis tokia tvarka: laikoma, jog įgulos, dirbančios užsienyje plaukiojančiuose laivuose, komandiruotės trukmė sutampa su laivo reiso trukme (neįskaitant kelionės tarp uostų laiko).

Kaip jau buvo minėta, praktikoje buvo iškilę problemų dėl dienpinigių mokėjimo. Šias praktine problemas sprendė ir Lietuvos Respublikos teismai. Toliau pateikiama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtų bylų apžvalga.

---

<sup>56</sup> TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 127.

2004 m. rugsėjo 27 d. civilinėje byloje *S. Tolkačiovas v. UAB „Nisa“*, Nr. 3K-3-415/2004 teismas nagrinėjo situaciją, kuomet komandiruočių metu darbuotojui, dirbusiam vairuotoju, apskritai nebuvo mokami dienpinigiai. Dienpinigių mokėjimas ieškovi buvo numatytas šalių sudarytoje darbo sutartyje, tačiau po šios sutarties sudarymo atsakovo akcininkų susirinkimas nutarė sumažinti dienpinigių mokėjimą darbuotojams 100 proc. dėl blogos finansinės bendrovės padėties. Dėl šios priežasties buvo iš dalies pakeista viena iš šalių sudarytos darbo sutarties sąlygų, tačiau šiam pakeitimui neprieštaravo pats ieškovas ir daugiau nei metus nereiškė pretenzijų atsakovui. Nepaisant to, po tam tikro laiko darbuotojas kreipėsi į teismą, ši byla pasiekė ir kasacinę instanciją. Aukščiausiasis teismas šią bylą išsprendė darbuotojo naudai, nurodydamas, jog „darbdavio sprendimas 100 procentų sumažinti, t. y. atsisakyti mokėti dienpinigius, prieštarauja įstatymams ir akivaizdžiai pažeidžia darbuotojo teises, nepaisant, kad darbuotojas sutiko su tokiu darbdavio sprendimu dėl dienpinigių nemokėjimo“<sup>57</sup>. Šią savo poziciją teismas grindė, nurodydamas, kad darbuotojui mokamų dienpinigių tikslas yra padengti padidėjusias darbuotojo išlaidas, kurios atsiranda dėl išvykimo į komandiruočę (kai darbuotojas išvyksta darbdavio pavedimu, darbdavio nurodomai užduočiai atlikti). Teismas taip pat akcentavo, jog Darbo sutarties įstatymo (galiojusiame kilus ginčui tarp darbo sutarties šalių) 7 straipsnyje yra numatytas draudimas nustatyti darbo sąlygas, pabloginančias darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato įstatymai (tuo tarpu norminiai teisės aktai nustato darbdavio pareigą mokėti dienpinigius darbuotojui, siunčiamam į komandiruočę). Teismas taip pat konstatavo, jog darbdavio sprendimas nemokėti darbuotojui dienpinigių už faktiškai komandiruočiame išbūtą laiką prieštarautų sąžiningumo ir teisingumo principams, toks sprendimas taip pat neatitinka ir sąžiningo darbdavio kriterijaus. Teismas taip pat nurodė, jog absoliutus dienpinigių mokėjimo nutraukimas nėra galimas, kadangi sprendimas nemokėti dienpinigių apskritai paneigtų dienpinigių institutą.

Pažymėtina, jog priimdamas šį sprendimą, kasacinės instancijos teismas nutarė panaikinti apeliacinės instancijos teismo nutarties dalį, paliekančią nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį, kuria išspręstas ieškovo reikalavimas dienpinigių priteisimo klausimu (šiam sprendime tiesiog buvo nurodyta, jog ieškovas neprieštaravo dienpinigių nemokėjimui ir pretenzijų dėl to atsakovui nereiškė, tuo tarpu tai konstatavus, nei pirmosios, nei apeliacinės instancijos teismai dienpinigių ieškovi nepriteisė).

Keletą metų anksčiau nei aptartoji byla taip pat buvo kilęs dienpinigių (ne)mokėjimo klausimas. 2001 m. gruodžio 3 d. civilinėje byloje *V. Riabovas v.*

---

<sup>57</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 27 d. nutartis civilinėje byloje *S. Tolkačiovas v. UAB „Nisa“*, Nr. 3K-3-415/2004, kat. 5.3.3.

A. Ševčenkovo *personalinė įmonė*, Nr. 3K-3-1222/2001<sup>58</sup> ieškinį pateikė darbuotojas, atsakovo įmonėje dirbęs vairuotoju. Jo darbas buvo susijęs su nuolatiniu krovinių gabenimu už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų. Byla buvo iškelta dėl to, jog šiam darbuotojui komandiruotės metu buvo mokamas tik minimalus atlyginimas, todėl jis, nutraukdamas darbo sutartį, pareikalavo sumokėti jam priklausančius dienpinigius. Darbdaviui atsisakius sumokėti, darbuotojas kreipėsi į teismą. Šioje byloje kasacinės instancijos teismas nutarė palikti pirmosios instancijos teismo sprendimą bei apeliacinės instancijos teismo nutartį nepakeistus. Kaip ir šie teismai, Aukščiausiasis teismas priėmė darbuotojui nepalankų sprendimą, argumentuodamas, jog šis neįvykdė savo pareigos grįžus iš komandiruotės per 3 darbo dienas pateikti jį komandiravusiai įmonei, įstaigai ar organizacijai avansinę apyskaitą su atitinkamais dokumentais (tuo metu galiojusiame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarime Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“ buvo numatyta, kad dienpinigiai už faktiškai būta užsienyje laiką yra mokami pagal pase esančias žymes, kelionės bilietus arba kitus dokumentus, tačiau neviršijant komandiruotės į užsienį įsakyme nurodyto laiko). Taigi, remiantis šioje byloje priimtu teismo nutarimu, darytina išvada, jog visgi tam tikrais atvejais dienpinigių nemokėjimas yra pateisinamas (tuomet, kai darbuotojas neįvykdo jam norminiais teisės aktais numatytos pareigos).

2003 m. sausio 22 d. civilinėje byloje *S. Misiūnas v. A. Ševčenkovo Pl.*, Nr. 3K-3-122/2003 buvo sprendžiama problema dėl buvimo komandiruotėje ilgesnį nei nurodyta darbdavio įsakyme laiką. Šios bylos ieškovas taip pat dirbo atsakovo įmonėje vairuotoju ir gabeno krovinius tarptautiniais maršrutais. Atsakovas teigė, jog ieškovas vėluodavo sugrįžti iš komandiruočių, todėl jose išbūdavo ilgiau nei turėtų. Pirmosios instancijos teismas atmetė ieškovo reikalavimą dėl dienpinigių priteisimo, motyvuodamas tuo, kad dienpinigiai turi būti mokami pagal darbdavio įsakyme nurodytą laiką, o ne faktiškai komandiruotėje išbūtą laiką. Apeliacinės instancijos teismas šį pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį pakeitė, priteisdamas tam tikrą dienpinigių sumą ieškovui, tuo tarpu kasacinės instancijos teismas šią teismo nutartį paliko nepakeistą. Aukščiausiasis teismas, priimdamas ieškovui palankų sprendimą, konstatavo, jog ieškovas iš tiesų komandiruotėse faktiškai būdavo ilgesnį laiką, nei būdavo nurodoma darbdavio įsakyme, tačiau įsakymuose nurodyta komandiruotės trukmė būdavo aiškiai nepakankama darbdavio nurodytoms funkcijoms atlikti. Vertindamas šias aplinkybes teismas konstatavo: „<...> tokios aplinkybės leidžia daryti išvadą, jog darbdavys piktnaudžiavo

---

<sup>58</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje *V. Riabovas v. A. Ševčenkovo*

savo, kaip stipresnės darbo sutarties šalies, padėtimi<sup>59</sup>. Teismas taip pat nurodė, jog apeliacinės instancijos teismas turėjo teisinį pagrindą priteisti ieškovui dienpinigius už faktiškai komandiruotėse išbūtą laiką (priešingas sprendimas tokioje situacijoje prieštarautų sąžiningumo ir teisingumo principams, nes gintų nesąžiningą darbdavį).

Apžvelgus šias Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, formuojančio vieningą teismų praktiką, nutartis, kuriose nagrinėjami su dienpinigių mokėjimu susiję klausimai, darytinos tokios išvados:

1) visose apžvelgtose bylose ieškovai buvo vairuotojais dirbantys asmenys. Iš šio pastebėjimo darytina išvada, jog ši sritis yra probleminė, joje daroma ypatingai daug pažeidimų, susijusių su dienpinigių mokėjimu, todėl šioje srityje dirbančių darbuotojų apsaugai turėtų būti skiriamas didesnis dėmesys nei paprastai;

2) iš apžvelgtų Aukščiausiojo teismo nutarčių rezoliucinių dalių nuostatų matyti, jog neretai pirmosios ir/ar apeliacinės instancijos teismai neteisingai aiškina teisės aktų nuostatas bei jas taiko. Dėl tokios nevieningos teismų praktikos dažniausiai nukenčia darbuotojai, kuriems tam tikrais atvejais neteisėtai yra nepriteisiama tam tikra kompensacinė išmoka;

3) iš bylose Aukščiausiojo teismo suformuluotų taisyklių galima būtų padaryti apibendrinančią šias taisykles išvadą: komandiruotė turėtų trukti tiek laiko, kiek yra numatyta darbdavio įsakyme, kuriuo jis komandiruoja darbuotoją, už visą šį laiką darbuotojui taip pat turėtų būti mokami ir dienpinigiai. Apskritai dienpinigių nemokėjimas pažeistų darbuotojo teises ir prieštarautų sąžiningumo bei teisingumo principams. Tačiau dienpinigių nemokėjimas yra pateisinamas tais atvejais, kai darbuotojas pats nevykdo savo įsipareigojimų (per nustatytą terminą nepateikia reikalingų dokumentų).

Be dienpinigių darbuotojams, komandiruojamiems į užsienį, yra kompensuojamos ir šios su komandiruoje susijusios išlaidos (apmokėtos tarnybinių komandiruočių išlaidos yra laikomos komandiruočių kompensacijomis)<sup>60</sup>:

1) gyvenamojo ploto nuomos išlaidos;

2) kelionės į užsienio valstybę visų rūšių transporto priemonėmis, išskyrus lengvuosius automobilius taksi, ir jos teritorijoje visų rūšių transporto priemonėmis

---

*personalinė įmonė*, Nr. 3K-3-1222/2001, kat. 5.3.3.

<sup>59</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje *S. Misiūnas v. A. Ševčenkovo PĮ*, Nr. 3K-3-122/2003, kat. 2.4.3.10; 5.3.3.

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

transporto išlaidos, jeigu jos susijusios su komandiruotės tikslais, taip pat nuvykimo visų rūšių transporto priemonėmis Lietuvos Respublikos teritorijoje (lengvuju automobiliu taksi – tik miesto, kuriame gyvena komandiruotasis darbuotojas, teritorijoje) į oro ar jūrų uostą, geležinkelio ar autobusų stotį ir parvykimo iš jų išvykimo į komandiruotę ir parvykimo iš jos dienomis išlaidos;

3) dokumentų, susijusių su išvykimu, tvarkymo išlaidos, įskaitant vykstančiųjų į užsienį kelionių draudimą (kurį gali sudaryti sveikatos, kelionės bagažo, civilinės atsakomybės draudimas, draudimas nuo nelaimingų atsitikimų);

4) mokėjimo už kelius, taip pat transporto priemonės draudimo ir transporto priemonių savininkų ir valdytojų civilinės atsakomybės draudimo išlaidos;

5) komandiruotės metu sunaudotų degalų įsigijimo išlaidos, jeigu į komandiruotę buvo važiuojama įstaigos transporto priemone, išsinuomota ar pagal panaudos sutartį perduota transporto priemone arba komandiruo to darbuotojo transporto priemone;

6) ryšių (pašto ir telekomunikacijų) išlaidos;

7) automobilių saugojimo aikštelėse išlaidos;

8) vykstant į konferenciją, simpoziumą, parodą ar kitą renginį, – registravimosi renginyje mokesčio ar bilietų į renginį pirkimo išlaidos;

9) valiutos keitimo kredito įstaigoje išlaidos, kai ši valiuta skirta su komandiruo te susijusioms išlaidoms apmokėti.

Pirmame punkte įtvirtintos gyvenamojo ploto nuomos išlaidos yra apmokamos pagal finansų ministro patvirtintas gyvenamojo ploto nuomos užsienio valstybėse normas<sup>61</sup>. Darbuotojams, vykstantiems į tarnybines komandiruotes į užsienį, gali būti apmokamos didesnės gyvenamojo ploto nuomos išlaidos, negu numatytosios pagal minėtas normas tais atvejais, kai su tuo sutinka įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo. Tačiau ši suma negali viršyti 30 procentų finansų ministro patvirtintos gyvenamojo ploto nuomos išlaidų normos. Suma, viršijanti finansų ministro patvirtintą gyvenamojo ploto nuomos išlaidų normą, nelaikoma komandiruočių kompensacija<sup>62</sup>, taigi šiai sumai negali būti pritaikomos ir gyventojų pajamų bei socialinio draudimo mokesčius reglamentuojančių norminių teisės aktų nuostatos dėl neapmokestinamų pajamų (šios išlaidos turi būti apmokestinamos).

---

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos finansų ministro 2002 m. birželio 11 d. įsakymas Nr. 160 „Dėl Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymo Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ pakeitimo“//Valstybės žinios, 2002, Nr. 58-2374.

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.



Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklėse yra numatyta, jog visos išvardytosios išlaidos (įskaitant ir dienpinigius) yra apmokamos tik tais atvejais, kai pateikiami jas įrodantys dokumentai ir tik litais. Atkreiptinas dėmesys, jog dienpinių mokėjimo atveju, skirtingai nuo kitų kompensuojamųjų išlaidų, darbuotojui reikia pateikti dokumentus, įrodančius komandiruotės trukmę, t.y. kiek laiko darbuotojas praleido komandiruotėje. Darbuotojui pateikus dokumentus, jam apmokama už komandiruotėje praleistas dienas, paskaičiuojant kompensaciją pagal finansų ministro patvirtintas dienpinių normas, t.y. jam nereikia pateikti dokumentų, kokios faktinės išlaidos (pavyzdžiui, pietaujant) buvo patirtos. Tuo tarpu visos kitos su komandiruote susijusios išlaidos darbuotojui yra apmokamos pagal dokumentus, pagrindžiančius faktines jo išlaidas (išimtis iš šio išlaidų sąrašo – gyvenamojo ploto nuomos išlaidos, kurios taip pat yra apmokamos pagal finansų ministro patvirtintas normas, kad šiuo atveju nebūtų piktnaudžiaujama, prašant atlyginti pernelyg dideles faktines išlaidas).

Tam tikrais atvejais komandiruojamam darbuotojui gali būti išmokamas komandiruotės išlaidų avansas (litais arba užsienio valiuta). Darbdavio įsakyme arba potvarkyje nurodytas avanso dydis neturi viršyti numatomų komandiruotės išlaidų. Avansas gali būti išmokamas ir tais atvejais, kai komandiruotės išlaidas įstaigai kompensuoja užsienio institucijos. Jeigu avansas į tarnybines komandiruotes į užsienio valstybę vykstančiam darbuotojui buvo išmokėtas užsienio valiuta ne tos valstybės, į kurią vykstama, darbuotojas turi pateikti gautos užsienio valiutos keitimo į kitą užsienio valiutą dokumentą, išduotą Lietuvos Respublikos ar užsienio valstybės kredito įstaigos. Nepateikus šio dokumento, išlaidos užsienio valiuta apskaičiuojamos pagal avanso išmokėjimo dieną (jeigu avansas nebuvo išmokėtas, – išvykimo į tarnybines komandiruotes į užsienio valstybę dieną) galiojusį lito ir bazinės valiutos oficialų kursą arba Lietuvos banko nustatytą lito ir užsienio valiutos santykį.

Kaip ir buvo minėta vienoje iš apžvelgtų Aukščiausiojo teismo bylų<sup>63</sup>, grįžęs iš komandiruotės darbuotojas per 3 darbo dienas privalo pateikti jį komandiravusiai įstaigai ataskaitą ir atitinkamus dokumentus apie komandiruotės metu patirtas faktines išlaidas. Tais atvejais, kai darbuotojui buvo išmokėtas avansas, jis privalo grąžinti nepanaudotą avanso likutį. Tačiau praktikoje dažniau pasitaiko atveju, kai avansas nėra išmokamas ir darbuotojo komandiruotėje patirtos išlaidos yra kompensuojamos jam sugrįžus į nuolatinę darbo vietą bei pateikus reikiamus dokumentus.

---

<sup>63</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje *V. Riabovas v. A. Ševčenkovo personalinė įmonė*, Nr. 3K-3-1222/2001, kat. 5.3.3.

Pažymėtina, jog analogiškas kaip aukščiau apžvelgtas su komandiruote susijusių išlaidų kompensavimas yra numatytas tiek Latvijos Respublikos darbo kodekso<sup>64</sup> 76 straipsnyje, tiek Rusijos Federacijos darbo kodekso 168 straipsnyje, tiek Bulgarijos darbo kodekso 215 straipsnyje.

Lietuvos Aukščiausiajame Teisme taip pat buvo nagrinėjama praktinė situacija, susijusi su komandiruotės išlaidų kompensavimu. 2005 m. balandžio 4 d. civilinėje byloje *A. Maumevičius v. UAB „Lola“*, Nr. 3K-3-236/2005 ieškinį padavęs darbuotojas dirbo atsakovo įmonėje vairuotoju – ekspeditoriumi. Vienas iš jo reikalavimų buvo priteisti iš atsakovo tam tikrą pinigų sumą už telefoninius pokalbius darbo reikalais. Šioje byloje konstatuota, jog „darbdavys, komandiruodamas vairuotoją – ekspeditorių į užsienį ir iš anksto žinodamas, kad šis darbuotojas dėl darbo funkcijų vykdymo neišvengiamai turės ryšio išlaidų, turi išaiškinti darbuotojui, kokie yra dokumentai, patvirtinantys turėtas ryšio išlaidas, pripažintinas komandiruotės išlaidomis, kad darbuotojas galėtų surinkti tokius dokumentus ir, grįžęs iš komandiruotės, juos pateikti darbdaviui. Bylos duomenys nepatvirtina, kad atsakovas šią pareigą įvykdė, todėl jo reikalavimas, kad ieškovas turėtas ryšio išlaidas patvirtintų tik tam tikrais (net ir nenurodant, kokiais konkrečiai) dokumentais, yra nesąžiningas“<sup>65</sup>. Taigi šioje byloje teismas paliko apeliacinės instancijos teismo nutartį, palankią darbuotojui, nepakeistą. Ši byla patvirtina anksčiau padarytą išvadą, jog vairuotojais dirbančių darbuotojų teisinė apsauga turėtų būti padidinta, taip pat ir jų kelionės į užsienį turėtų būti reglamentuotos griežčiau. Taip pat iš šios bylos apžvalgos darytina išvada, jog darbdavys turi pareigą ne tik kompensuoti darbuotojo komandiruotėje patirtas išlaidas, tačiau ir tinkamai šiam išaiškinti, kokių veiksmų jis turėtų imtis, kad jo padidėjusios išlaidos būtų kompensuotos.

---

<sup>64</sup> Latvijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>>.

<sup>65</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *A. Maumevičius v. UAB „Lola“*, Nr. 3K-3-236/2005, kat. 14.3.16.1; 114.3; 114.11.

### 1.5.2. DARBO VIETOS IR DARBO UŽMOKESČIO GARANTIJOS

Darbo kodekso 220 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog į tarnybines komandiruotes pasiųstiems darbuotojams yra garantuojama, kad per visą komandiruotės laiką jiems bus palikta darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis.

Garantija, jog darbuotojui paliekama darbo vieta (pareigos), reiškia garantiją, jog tuo metu, kai darbuotojas yra išvykęs į komandiruotę, jis nebus atleidžiamas iš darbo ir kitas asmuo į jo vietą nebus priimamas.

Darbo užmokesčio garantija reiškia, jog už tas dienas, kurias darbuotojas praleidžia komandiruotėje, jam yra mokamas darbo užmokestis. Pažymėtina, jog komandiruotam darbuotojui yra mokamas faktinis darbo užmokestis, o ne vidutinis, kaip tai buvo numatyta iki 2002 m. gruodžio 31 d. galiojusiame Darbo įstatymų kodekse<sup>66</sup>. Tuo tarpu šiuo metu galiojančių Latvijos Respublikos darbo kodekso 53 straipsnio 4 dalyje bei Rusijos Federacijos darbo kodekso 167 straipsnyje yra įtvirtintos vidutinio darbo užmokesčio garantijos.

Darytina išvada, jog faktinio darbo užmokesčio garantija yra palankesnė darbuotojui. Šią išvadą pagrindžia aplinkybė, jog apskaičiuojant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį skaičiuojamasis laikotarpis yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai<sup>67</sup>, t.y. skaičiuojant yra imamas paskutinių trijų mėnesių faktinio darbuotojo darbo užmokesčio vidurkis. Didesnė tikimybė, kad darbuotojui yra didinamas, o ne mažinamas atlyginimas (atsižvelgiant ir į tai, kad pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalies nuostatas mažinti darbo užmokesčio be darbuotojo rašytinio sutikimo negalima), todėl didesnę tikimybę sudaro ir tai, jog faktinis darbo užmokestis bus didesnis už vidutinį.

Kaip jau buvo minėta anksčiau (1.3 šio darbo skyriuje), dėl Darbo kodekse įtvirtinto termino „per visą komandiruotės laiką“ gali kilti tam tikrų praktinių problemų, todėl teisės aktuose turėtų būti nedviprasmiškai bei vieningai įtvirtinta termino „komandiruotės laikas“ samprata.

---

<sup>66</sup> NEKROŠIUS, I. *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 305.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326.

### 1.5.3. KITOS GARANTIJOS

Ypatingos garantijos komandiruotės atveju yra taikomos tam tikram asmenų ratui. Į šį ratą patenkančius asmenis galima įvardyti kaip ypatingos apsaugos reikalingus asmenis (šiuos asmenis į komandiruotę galima siųsti tik esant jų sutikimui). Į šį ratą įeina:

- 1) nėščios moterys;
- 2) neseniai pagimdžiusios moterys;
- 3) krūtimi maitinančios moterys;
- 4) darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų;
- 5) darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų;
- 6) darbuotojai, vieni auginantys neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų<sup>68</sup>.

Toks darbuotojų, siunčiamų į komandiruotę tik jų sutikimu, sąrašas yra įtvirtintas šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse. Tuo tarpu iki šio kodekso įsigaliojimo galiojusiam Darbo įstatymų kodekse buvo numatytas kiek kitoks asmenų ratas, kuriam turi būti taikoma ypatinga apsauga, tai – moterys, turinčios nuo trejų iki keturiolikos metų vaikų (vaikų invalidų – iki šešiolikos metų). Nėščias moteris ir moteris, turinčias vaikų iki trejų metų apskritai buvo draudžiama siųsti į komandiruotes. Pagal dabar galiojančio Darbo kodekso nuostatas draudžiama siųsti į tarnybines komandiruotes tik asmenis iki aštuoniolikos metų.

Pasikeitusį teisinį reguliavimą galima pavadinti liberalizuotu – visų pirma, gerokai praplėstas asmenų ratas, į kurių nuomonę turi būti atsižvelgiama, siunčiant juos į komandiruotes. Antra, nėščioms ir turinčioms vaikų iki trejų metų moterims paliekama pasirinkimo laisvė, imperatyviai neuždraudžiant jas siųsti į komandiruotes. Trečia, didesnė teisinė apsauga yra skiriama ir tam tikrus kriterijus atitinkantiems vyrams (4 – 6 išvardyti punktai), kadangi vietoj terminų „moterys, turinčios vaikų“ yra įtvirtinti terminai „darbuotojai, auginantys vaikus“.

Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose įtvirtintos garantijos yra liberalesnės ir nei įtvirtintosios kai kurių kaimyninių valstybių norminiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Latvijos Respublikos darbo kodekso 53 straipsnyje yra įtvirtinta nuostata, jog tiek asmenys iki 18 metų, tiek ir nėščios moterys bei moterys, auginančios vaiką iki vienerių metų, negali būti siunčiami į komandiruotes bei tarnybines keliones. Išimties iš šios taisyklės – tai krūtimi maitinančios moterys (galinčios būti siunčiamos jų rašytiniu sutikimu) bei asmenys iki 18 metų (galintys vykti į tarnybines keliones, esant

---

<sup>68</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 –2569.

vieno iš tėvų (globėjų) rašytiniam sutikimui). Tuo tarpu Rusijos Federacijos darbo kodekso 259 straipsnyje įtvirtinta, jog draudžiama siųsti į komandiruotes tik nėščias moteris. Moterys, auginančios vaiką (-us) iki trejų metų, gali būti pasiųstos į komandiruotę tik jų rašytiniu sutikimu ir tik tuo atveju, jei to joms nedraudžia medikų rekomendacijos. Taip pat asmenims, auginantiems neįgalius vaikus ar slaugančius nuo vaikystės neįgalius asmenis iki jiems sukaks 18 metų, taip pat darbuotojams, slaugantiems sergančius giminaičius, ir dėl šių priežasčių esant medikų išvadai, taikomos tokios pat garantijos kaip ir nėščioms moterims.

Apžvelgus garantijas, taikomas ypatingam ratui asmenų (išskiriamam dėl motinystės, tėvystės bei jaunų žmonių padidintos apsaugos), įtvirtintas Lietuvos Respublikos bei tam tikrų užsienio šalių norminiuose teisės aktuose, darytina išvada, jog visose šiose valstybėse siekiama apsaugoti šį asmenų ratą, suteikiant jiems daugiau garantijų, tačiau kiekvienoje iš valstybių apsaugos forma šiek tiek skiriasi. Ryškiausias skirtumas tame, jog Lietuvos Respublikoje darbuotojai, patenkantys į šį asmenų ratą, gali duoti sutikimą bet kokia forma (nes ji imperatyviai nenurodoma), tuo tarpu tiek Latvijos Respublikoje, tiek Rusijos Federacijoje sutikimas turi būti rašytinės formos, taip pat šiems darbuotojams (pagal Lietuvos Respublikoje nustatytą reguliavimą) nereikia pateikti jokių medicininių išvadų. Šie įvardyti aspektai tik patvirtina aukščiau pateiktą teiginį, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra įtvirtinta gana liberali garantijų teikimo sistema.

Dar viena iš garantijų yra taikoma tiems darbuotojams, kurių komandiruotė sutampa su jiems paprastai suteikiamomis poilsio ir švenčių dienomis. Kadangi pagal Darbo kodekso 143 straipsnio 1 dalies 2 punktą tarnybinės komandiruotės laikas įeina į darbo laiką, esant aukščiau įvardytai situacijai, turi būti taikomos Darbo kodekso 194 straipsnio nuostatos: jei darbuotojo siuntimas į komandiruotę švenčių dieną yra suplanuotas, sudarant grafiką, jam už tą dieną turi būti mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis. Tuo tarpu, jei darbuotojo darbas komandiruotėje poilsio arba švenčių dieną nėra numatytas pagal grafiką, jam už tokį darbą turi būti mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu turi būti kompensuojama suteikiant jam kitą poilsio dieną (tą patį mėnesį arba pridedant šią dieną prie kasmetinių atostogų). Taigi ši garantija yra taikoma tiems darbuotojams, kurie komandiruotėje praleidžia jiems priklausančias poilsio ar švenčių dienas, siekiant kompensuoti pakitusį šių darbuotojų darbo ir poilsio laiko santykį (atlyginti už sutrumpėjusį poilsio laiką). Pažymėtina, jog analogiška kompensavimo už darbą poilsio bei švenčių dienomis tvarka buvo įtvirtinta ir Darbo įstatymų kodekso 73 bei 103 straipsniuose.

Tuo tarpu komandiruojamiems valstybės tarnautojams Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo<sup>69</sup> 43 straipsnio nuostatos numato dar vieną garantiją, kuri nėra numatyta Darbo kodekse (visos kitos numatytos garantijos ir kompensacijos analogiškos nurodytosioms Darbo kodekse) – tai draudimas nuo nelaimingų atsitikimų ir draudimas ligos atvejui (draudimo išlaidas apmoka valstybės tarnautoją į užsienio komandiruotę siunčianti valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga iš savo biudžeto lėšų).

Apžvelgus visas darbuotojams komandiruotės metu užtikrinamas garantijas (tiek taikomas bendrai visiems darbuotojams, tiek tam tikram darbuotojų ratui), konstatuotina, jog įstatymų leidėjas numatė gana didelį garantijų sąrašą, kuris turėtų tinkamai kompensuoti darbuotojams dėl išvykos į komandiruotę kilusius nepatogumus.

---

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas//Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

## **2. DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS TEIKTI PASLAUGAS**

Komandiravimui teikti paslaugas yra skiriama atskira šio magistro darbo dalis dėl keleto priežasčių. Visų pirma, Lietuvos teisės sistemai apskritai yra gana naujas dalykas Europos Sąjungos teisės sistema bei Europos Sąjungos teisės normų taikymas. Antra, komandiravimo teikti paslaugas institutas į Lietuvos teisės sistemą buvo inkorporuotas tik maždaug prieš metus, taigi jis yra visiškai naujas ir dėl šios priežasties praktiškai nenagrinėtas (teisės doktrinos veikalų šia tema kol kas nėra, tuo tarpu nacionalinių teismų praktikos šiuo klausimu taip pat kol kas tikėtis neverta (kadangi teisės aktų, reglamentuojančių komandiravimą teikti paslaugas, taikymo praktika dar nėra galutinai susiformavusi bei žinant bylos nagrinėjimo proceso trukmę nuo bylos iškėlimo iki sprendimo priėmimo)). Kadangi ši tema detaliam dar nebuvo nagrinėta, šioje dalyje apžvelgiamas komandiravimo teikti paslaugas instituto reglamentavimas tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos mastu, kurį apžvelgus galima išskirti komandiravimo teikti paslaugas instituto ypatumus bei įvardyti aktualias šiam institutui jį reglamentuojančių norminių teisės aktų nuostatų taikymo problemas (tiek Garantijų įstatymo, tiek užsienio valstybių norminių teisės aktų), taip pat problemas, nagrinėtas Europos Teisingumo Teisme (toliau – ETT).

### **2.1. KOMANDIRAVIMO TEIKTI PASLAUGAS REGLAMENTAVIMAS (EUROPOS SĄJUNGOS IR LIETUVOS RESPUBLIKOS MASTU)**

Darbuotojų komandiravimo teikti paslaugas reguliavimo klausimas Europos Bendrijoje pradėtas nagrinėti 1991 metais, kai Europos Komisija pateikė šiuo klausimu pasiūlymą. Po šio pasiūlymo sekė eilė įvairių Europos Bendrijos institucijų nuomonių ir pasiūlymų (1992 – 1996 m.) bei 1996 metais buvo priimti Europos Parlamento bei Tarybos sprendimai. Nuo 1996 m. gruodžio 16 d. šiuos santykius Europos Bendrijoje reguliavo Komandiravimo direktyva, kurios tikslas yra suderinti įmonių laisvę teikti transnacionalines paslaugas pagal Europos Bendrijos sutarties (toliau – EB sutartis) 49 straipsnį iš vienos pusės bei užtikrinti darbuotojų, laikinai komandiruotų į užsienį, teisę teikti šias paslaugas iš kitos<sup>70</sup>. Tuometinės Europos Sąjungos valstybės narės direktyvos nuostatas turėjo perkelti per trejus metus, t.y. iki 1999 m. gruodžio 16 d., tuo tarpu

---

<sup>70</sup> Communication from the Commission “Guidance on the posting of workers in the framework of the provision of services” [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-24], p. 2. Prieiga per internetą: <[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0159en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0159en01.pdf)>.

Lietuvos Respublikos teisės sistemai direktyvos aktualumas atsirado nuo 2004 m. gegužės 1 d., t.y. Lietuvos Respublikai įstojus į Europos Sąjungą ir atsiradus būtinybei bei pareigai nacionalinių norminių teisės aktų nuostatas derinti prie Europos Sąjungos pirminės bei antrinės teisės aktų nuostatų.

Dėl aukščiau minėtos priežasties 2004 metais buvo keičiama, pildoma bei priimama daug Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų, ne išimtis buvo ir Darbo kodeksas. Dar iki Lietuvos Respublikai įstojant į Europos Sąjungą, t.y. 2004 m. balandžio 16 d. Seimui buvo pateiktas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 146, 180 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 7<sup>1</sup> straipsniu įstatymo projektas<sup>71</sup>. Vienas iš šiame projekte numatytų pakeitimų – papildyti Darbo kodeksą 7<sup>1</sup> straipsniu, kuris reglamentuotų darbuotojų, paprastai dirbančių Europos Sąjungos valstybėje narėje, komandiravimo į Lietuvos Respubliką nuostatas. Šiuo Darbo kodekso straipsniu turėjo būti įgyvendinama Komandiravimo direktyva<sup>72</sup> (į ją buvo įtrauktos nuostatos, perkeliančios tam tikras direktyvos nuostatas. Projekte nebuvo numatytos darbuotojų komandiravimą iš Lietuvos Respublikos, t.y. į užsienį, reglamentuojančios nuostatos). Tačiau tuomet šis įstatymas nebuvo priimtas bei Darbo kodeksas nebuvo papildytas.

Darbo kodekso pakeitimai buvo padaryti po keleto mėnesių – 2004 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 109, 146, 180, 220 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymu, įsigaliojusiu tų pačių metų liepos 1 dieną<sup>73</sup>. Šiais pakeitimais buvo įtvirtinta, jog vienas iš Darbo kodeksu įgyvendinamų Europos Sąjungos teisės aktų yra Komandiravimo direktyva. Įgyvendinant šį teisės aktą, buvo pakeista Darbo kodekso 220 straipsnio 4 dalis, kurioje numatyta, kad papildomas garantijas (nei numatytosios šio straipsnio kitose dalyse) komandiruojamiems darbuotojams (tiek vykstantiems laikinai dirbti į užsienio valstybes, tiek užsienio valstybių darbdavių komandiruotiems laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje) nustato specialus įstatymas.

Tačiau įsigaliojus šiai Darbo kodekso normai bei dar beveik metus po to specialus įstatymas nebuvo priimtas, t.y. Komandiravimo direktyvos nuostatos nebuvo pilnai įgyvendintos ir šioje srityje tiesiog egzistavo teisinio reguliavimo spraga. Kyla klausimas, ar tuomet susiklosčiusiai padėčiai išspręsti būtų buvę įmanoma pasitelkti tiesioginį

---

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 146, 180 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 7<sup>1</sup> straipsniu įstatymo projektas Nr. IXP-3440, 2004 m. balandžio 16 d.

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 146, 180 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 7<sup>1</sup> straipsniu įstatymo projekto Nr. IXP-3440 aiškinamasis raštas, 2004 m. balandžio 16 d.

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 109, 146, 180, 220 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas//Valstybės žinios, 2004, Nr. 103-3756.



direktyvų veikimą<sup>74</sup>? Atsakant į šį klausimą, reikėtų pažymėti, jog direktyvų tiesioginis veikimas galimas (nors ir tik išimtiniais atvejais) tik vertikaliu lygmeniu, t.y. santykiuose tarp valstybės narės ir jos piliečių/įstaigų/teismų, tuo tarpu komandiravimo teikti paslaugas atveju aktualus horizontalus veikimas (tarp valstybės narės privačių asmenų, taigi ir darbdavio bei darbuotojo) apskritai yra neįmanomas<sup>75</sup>. Taigi tuo metu, kai komandiravimą teikti paslaugas reglamentuojantis specialus įstatymas nebuvo priimtas, komandiruojamiems darbuotojams tiesiog nebuvo galimybės pasinaudoti direktyvos jiems užtikrinamomis minimaliomis garantijomis.

Atsiradusi teisinio reguliavimo spraga buvo užpildyta ir Komandiravimo direktyvos nuostatos įgyvendintos tik 2005 metais. Visų pirma, 2005 m. gegužės 12 d. buvo priimtas Garantijų įstatymas, įsigaliojęs tų pačių metų gegužės 28 d. Garantijų įstatymas priimtas, įgyvendinant Darbo kodekso 5 straipsnio ir 220 straipsnio 4 dalies pataisas (įsigaliojusius 2004 m. birželio 22 d.). 2005 m. birželio 16 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1 – 169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“, kuriuo patvirtintas Informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašas, „nustatantis informacijos apie komandiruojamus darbuotojus ir jiems taikomas garantijas pateikimo Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniams skyriams <...> tvarką“<sup>76</sup>. Dar po keleto mėnesių, t.y. 2005 m. lapkričio 10 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41<sup>(8)</sup>, 41<sup>(9)</sup> straipsniais ir kodekso 85, 88, 187, 233, 259<sup>(1)</sup>, 262, 320 straipsnių pakeitimo įstatymas<sup>77</sup>, kuriuo Administracinių teisės pažeidimų kodekso<sup>78</sup> (toliau – ATPK) 41<sup>(8)</sup> straipsnyje buvo numatytos baudos darbdaviams, kai jie:

- 1) netaiko darbuotojams Garantijų įstatymo numatytų garantijų;
- 2) nepateikia informacijos apie komandiruotam darbuotojui taikomas garantijas nustatyta tvarka Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui.

---

<sup>74</sup> Galimybę pasinaudoti tiesioginiu direktyvų veikimu, t.y. pavienių asmenų galimybę tiesiogiai remtis direktyva kaip pagrindu pagrįsti savo reikalavimus, jei direktyva įtvirtina šių asmenų teises ir jos nuostatos per nustatytą terminą nėra perkeltos į nacionalinės teisės sistemą, kaip išimtinis atvejis įtvirtino ETT.

<sup>75</sup> ŽALIMAS, D. *et. al. Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 853 – 854.

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 16 d. įsakymas Nr. A1 – 169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2005, Nr. 77.

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41<sup>(8)</sup>, 41<sup>(9)</sup> straipsniais ir kodekso 85, 88, 187, 233, 259<sup>(1)</sup>, 262, 320 straipsnių pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios, 2005, Nr. 137-4911.

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas// Žin., 1985, Nr. 1-1.

Taigi visais šiais paminėtais Lietuvos Respublikos norminiais teisės aktais buvo įgyvendintos Komandiravimo direktyvos nuostatos (dalies iš šių norminių teisės aktų nuostatų įgyvendinimo problematika bus apžvelgta 2.3 šio magistro darbo skyriuje).

## **2.2. KOMANDIRUOTĖS TEIKTI PASLAUGAS IR TARNYBINĖS KOMANDIRUOTĖS SANTYKIS (KOMANDIRUOTĖS TEIKTI PASLAUGAS YPATUMAI)**

Šio magistro darbo 1.2 skyriuje buvo prieita prie išvados, jog komandiruotė teikti paslaugas yra tarnybinės komandiruotės porūšis. Tačiau yra ir šias komandiruotes skiriančių požymių, tiksliau, patvirtinančių komandiruotės teikti paslaugas specifiškumą.

Visų pirma, atkreiptinas dėmesys, jog Garantijų įstatymas reglamentuoja tik komandiruotes į užsienį – darbuotojų, paprastai dirbančių Lietuvos Respublikos teritorijoje, laikiną išsiuntimą dirbti kitoje valstybėje narėje (Europos Sąjungos valstybėje narėje bei Europos ekonominei erdvei<sup>79</sup> priklausančioje valstybėje) bei darbuotojų, paprastai dirbančių kitoje valstybėje, laikiną atsiuntimą dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją. Kadangi Garantijų įstatymas yra Komandiravimo direktyvos įgyvendinimo Lietuvos Respublikos teisės sistemoje priemonė, t.y. juo siekiama sureguliuoti Europos Sąjungos mastu vykstantį darbuotojų judėjimą, natūralu, jog šis įstatymas nereglamentuoja vietinių komandiruočių, t.y. atvejų, kai Lietuvos Respublikoje komandiruojami joje paprastai dirbantys darbuotojai.

Komandiruotės teikti paslaugas atveju nėra ribojama darbuotojo išvykimo dirbti į kitą valstybę narę trukmė, skirtingai nuo tarnybinės komandiruotės į užsienį, kurios trukmė yra apžvelgiama 1.3 šio darbo skyriuje. Komandiruotės teikti paslaugas atveju darbuotojas yra išsiunčiamas dirbti į kitą valstybę narę „laikinais“. Laikinumas šiuo atveju priklauso nuo paslaugų, kurios yra teikiamos (arba darbų, kurie dirbami) komandiravus darbuotoją, laikino pobūdžio – pavyzdžiui, statant didelį pastatą, darbų atlikimas gali užtrukti ir keletą metų, nepaisant to, tokio pobūdžio darbai yra pripažįstami laikino pobūdžio. Vertinant paslaugų teikimo/darbų atlikimo laikinumą, turėtų būti atsižvelgiama į jų trukmę, reguliarumą, tęstinumą ir periodiškumą<sup>80</sup>.

---

<sup>79</sup> Europos ekonominė erdvė (EEE) vienija 28 valstybes nares – 25 iš jų taip pat yra ir Europos Sąjungos narės, tuo tarpu kitos 3 narės (EEE EFTA šalys) – tai Islandija, Lichtenšteinas ir Norvegija. Daugiau apie EEE – [interaktyvus]. [Žiūrėta 206-04-15] Prieiga per internetą: <<http://secretariat.efta.int/Web/Publications/FactSheets/EEA/EEAFactSheetLIT.pdf>>.

<sup>80</sup> Europos Teisingumo Teismo 2003 m. gruodžio 11d. sprendimas byloje C-215/01, *Schnitzer* (2003), ECR I-14847, 28, 30 punktai.

Garantijų įstatymas specialus ir savo taikymo ribomis. Šis įstatymas taikomas tik trimis atvejais, kai darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti kitos valstybės narės teritorijoje:

1) pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, darbdavio sudarytą su toje valstybėje narėje veikiančiu užsakovu;

2) darbdavio įmonės filiale, atstovybėje ar grupės įmonėje;

3) kaip laikino įdarbinimo įmonės darbuotojas.

Pirmuoju įvardytuoju atveju be darbo sutarties šalių, t.y. darbuotojo ir darbdavio, atsiranda papildomas subjektas – užsakovas. Užsakovas – tai fizinis ar juridinis asmuo, su kuriuo darbdavys sudaro sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo<sup>81</sup>. Nepaisant šio papildomo asmens atsiradimo, darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo nepakinta – šie subjektai ir toliau yra saistomi darbo sutarties nuostatų, tuo tarpu užsakovas su komandiruoju darbuotoju darbdaviu yra susiję civiliniais teisiniais santykiais (jie pasirašo sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo).

Savo esme į aptartąjį yra panašus ir trečiasis įvardytasis atvejis. Tiesiog šiuo atveju komandiruoju darbuotojo darbdavys yra specifinę laikino įdarbinimo veiklą vykdanči įmonė. Pažymėtina, jog kol kas Lietuvos teisės sistemoje nėra nacionalinio norminio teisės akto, kurio nuostatos reglamentuotų laikino įdarbinimo įmonių veiklą<sup>82</sup>. Taigi kol kas Lietuvoje neegzistuoja ir šios specifine veikla užsiimančios įmonės.

Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo“ nuostatų detalizavimui bei įgyvendinimui pastaruoju metu planuojama (pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės pasiūlymą Lietuvos Respublikos Seimui svarstyti teisės aktų projektus – gegužės mėnesį) keisti Darbo kodekso kai kurių straipsnių nuostatas, įtraukiant į jį laikino įdarbinimo įmonių reglamentavimą. Planuojama leisti veikti laikino įdarbinimo įmonėms, nustačius, kad teikti įsidarbinimo tarpininkavimo paslaugas juridiniai (įmonės, įstaigos, organizacijos) ir fiziniai asmenys gali tik turėdami Lietuvos Respublikos Vyriausybės įgaliotos institucijos išduotas licencijas; teisiškai reglamentuoti, kad šias paslaugas ieškantiems darbo asmenims jie teikia nemokamai; papildyti Darbo kodeksą nauja darbo sutarties rūšimi – sutartimi su laikino įdarbinimo įmonėmis<sup>83</sup>. Tačiau nepaisant esamų planų, konstatuotina, jog šiuo

---

<sup>81</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas//Valstybės žinios, 2005, Nr.67-2406.

<sup>82</sup> Šiuo metu galioja tik du Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai, kuriais buvo ratifikuotos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos: Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo//Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1291 bei Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507//Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913, kuriuo buvo ratifikuota 1948 m. 88 konvencija „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“.

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. vasario 27 d. nutarimas Nr. 195 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo IV (pavasario) sesijos darbų programos“//Valstybės žinios. 2006, Nr. 26-867.

metu Lietuvoje nėra galimybės realiai įgyvendinti aukščiau nurodytosios trečiosios alternatyvos siųsti darbuotoją laikinai dirbti į užsienio valstybę kaip laikino įdarbinimo įmonės darbuotoją. Daugiau apie problemas, išskylančias taikant komandiravimą teikti paslaugas reglamentuojančias teisės normas, – 2.3 šio magistro darbo skyriuje.

### **2.3. PROBLEMAS, IŠSKYLANČIOS TAIKANT KOMANDIRAVIMĄ TEIKTI PASLAUGAS REGLAMENTUOJANČIAS TEISĖS NORMAS**

Šio darbo 2.2 skyriuje buvo iškelta problema, jog nesant priimtiems ar pakeistiems tam tikriems norminiams teisės aktams, negali būti tinkamai įgyvendinamos tiek Komandiravimo direktyvos, tiek Garantijų įstatymo nuostatos. Tačiau praktikoje problemų iškyla ir dėl pastarojo įstatymo taikymo.

Nepaisant to, jog Lietuvoje kol kas nėra susiklosčiusi Garantijų įstatymo taikymo praktika (jis galioja kol kas tik apie metus), taigi turėtų būti gana sunku pasakyti, kokios praktinės problemos iškyla taikant šio įstatymo nuostatas, viena reali problema jau yra išryškėjusi.

Garantijų įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje yra numatyta pareiga darbdaviams, siunčiantiems darbuotojus laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje, iš anksto informuoti komandiruojamo darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vietos Valstybinės darbo inspekcijos teritorinį skyrių apie šiam darbuotojui taikomas norminių teisės aktų, taip pat praplėstų kolektyvinių šakos ir teritorinės sutarčių nuostatas (pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą formą). Pažymėtina, jog tokią informaciją reikia teikti tik tais atvejais, kai komandiruojama ilgesniam nei 30 dienų laikotarpiui arba bet kuriam laikotarpiui, komandiruojant dirbti statybos darbus ir tik tais atvejais, kai darbuotojai komandiruojami į Lietuvos Respublikos teritoriją, o ne už jos. Nepriklausomai nuo šių reikalavimų, iš Valstybinės darbo inspekcijos pateiktų duomenų<sup>84</sup> matyti, jog informaciją apie komandiruotus darbuotojus teikia ir Lietuvos Respublikos darbdaviai, siunčiantys laikinai dirbti savo darbuotojus į užsienį (nors iš jų to nėra reikalaujama). Ko gero, darbdaviai, komandiruojantys savo darbuotojus, ne iki galo susipažįsta su komandiravimą teikti paslaugas reglamentuojančiomis teisės normomis, todėl (tikriausiai bijodami ATPK įtvirtintų sankcijų<sup>85</sup> taikymo jų atžvilgiu) teikia

---

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos 2006 m. vasario 24 d. raštas Nr. 06-10-338 „Dėl informacijos pateikimo“.

<sup>85</sup> ATPK 41<sup>(8)</sup> straipsnyje yra numatyta, jog už Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo nustatytų garantijų komandiruojamiems darbuotojams netaikymą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims gresia bauda nuo penkių šimtų iki dviejų tūkstančių litų, tuo tarpu už informacijos

Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniams skyriams nereikalaujamą teikti informaciją. Dalį atsakomybės dėl susiklosčiusios situacijos galima perkelti ir Valstybinei darbo inspekcijai, kuri pagal Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo<sup>86</sup> 6 straipsnio 20 punktą yra įpareigota konsultuoti darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis darbo įstatymų vykdymo ir kitais klausimais. Informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo<sup>87</sup> nuostatos taip pat įpareigoja Valstybinę darbo inspekciją keistis duomenimis apie komandiruotus darbuotojus su Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (šiai institucijai yra teikiami duomenys apie komandiruojamus darbuotojus, kad būtų išvengta dvigubo apmokestinimo) bei Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (ši institucija išduoda leidimus ne valstybių narių darbdavių komandiruotiems darbuotojams dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje) sutartyse dėl šios informacijos keitimosi sulygtomis sąlygomis ir tvarka. Tačiau iki šiol tokios sutartys nėra pasirašytos ir institucijos tarpusavyje turimais duomenimis apie komandiruotus darbuotojus nesikeičia.

Problema, taikant komandiravimo teikti paslaugas institutą reglamentuojančias teisės normas, galima išvelgti (ji kol kas praktikoje nėra išryškėjusi) ir bandant pritaikyti užsienio šalių darbdaviams ATPK numatytas sankcijas už informacijos apie komandiruotam darbuotojui taikomas garantijas, numatytas Garantijų įstatyme, nepateikimą nustatyta tvarka Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui. Kaip jau buvo minėta anksčiau, Valstybinei darbo inspekcijai informaciją apie į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruojamus darbuotojus turi pateikti darbuotoją siunčiantis darbdavys (užsienio valstybėje esantis fizinis ar juridinis asmuo), o ne priimantis asmuo (esantis Lietuvos Respublikos jurisdikcijoje)<sup>88</sup>, todėl ATPK numatytos sankcijos turėtų

---

apie komandiruotam darbuotojui taikomas garantijas, numatytas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme, nepateikimą nustatyta tvarka Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui – nuo keturių šimtų iki vieno tūkstančio šešių šimtų litų.

<sup>86</sup> Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 16 d. įsakymas Nr. A1 – 169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 77.

<sup>88</sup> Atkreiptinas dėmesys, jog tiek 2005 m. balandžio 18 d. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo projekte Nr. XP-333(2), tiek jau minėtame šio įstatymo projekto aiškinamajame rašte (2005 m. kovo 15 d., Nr. XP-333) buvo numatyta, jog informaciją Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniams skyriui turi teikti komandiruojamą darbuotoją priimantis fizinis ar juridinis asmuo/užsakovas, tačiau iki įstatymo priėmimo ši nuostata buvo pakeista. Nuostatos pakeitimą nulėmė argumentai, jog užsienio valstybių praktikoje nėra sutinkama atvejų, kuomet informavimo pareiga nuo darbdavio, komandiruojančio darbuotojus, kuris ir sprendžia, kiek ir kokių darbuotojų bei kokiomis sąlygomis bus išsiunčiama dirbti į kitą valstybę narę, yra perkeliama užsakovui, kuris tik užsako paslaugas, apmoka už jų suteikimą bei neturi jokių teisinių santykių su komandiruojamu darbuotoju.

būti taikomos užsienio valstybės<sup>89</sup> fiziniams ar juridiniams asmenims. Tačiau administracinė atsakomybė tokiems užsienio subjektams realiai negali būti pritaikyta, nes vadovaujantis ATPK 16 straipsnyje numatyta taisykle, šiame kodekse numatytos sankcijos gali būti taikomos tik tiems užsieniečiams, padariusiems administracinę teisės pažeidimą, kurie yra Lietuvos Respublikoje (jeigu ko kito nenumato kiti įstatymai ir Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys)). Taigi darytina išvada, jog ATPK 41<sup>(8)</sup> straipsnio 2 dalyje numatyta nuostata praktikoje negali būti įgyvendinama.

Dar viena su komandiravimu teikti paslaugas susijusi galinti kilti problema – tai komandiruito darbuotojo darbo organizavimas. Kadangi komandiravus darbuotoją jo darbo santykiai su darbdaviu nenutrūksta, už darbuotojo darbo organizavimą ir toliau lieka atsakingas darbdavys (o ne, pavyzdžiui, užsakovas, pas kurį darbuotojas atvyksta teikti paslaugų ar atlikti darbų). Tačiau praktiškai turėtų būti sunku įgyvendinti darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, darbo drausmę, poilsio laiko suteikimą ir kitas darbo sąlygas. Vienas iš pavyzdžių – darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymas. Tuo atveju, jei į užsienį komandiruito darbuotojo ir darbdavio darbo santykiams yra taikoma Lietuvos Respublikos teisė (o taip yra tada, kai darbo sutarties šalys nepasirenka taikytinos teisės), už darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose dirbto laiko žymėjimą pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas pavyzdines formas yra atsakingas darbdavys. Tačiau akivaizdu, jog komandiruotėje darbuotojo dirbamą darbo laiką darbdaviui žymėti yra fiziškai neįmanoma.

Aukščiau šiame skyriuje buvo nurodyta, kaip turėtų būti sprendžiama realiai praktikoje jau iškilusi problema – atsakingos valstybės institucijos turėtų vykdyti norminių teisės aktų nuostatų joms numatytas pareigas ir bendradarbiauti tarpusavyje. Tuo tarpu dėl realiai iškilusios antrosios problemos (norint skirti administracinę nuobaudą darbdaviams, nevykdantiems jiems numatytos informavimo pareigos), reikėtų keisti šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą. Visų pirma, reikėtų panaikinti vidinius prieštaravimus tarp ATPK nuostatų ir antra, numatyti realaus bei efektyvaus bendradarbiavimo tarp užsienio valstybių atsakingų institucijų modelį. Sukūrus bendradarbiavimo modelį, jis galėtų būti įgyvendinamas užsienio valstybių atsakingoms institucijoms pasirašant bendradarbiavimo sutartis. Tuo tarpu trečioji įvardytoji problema galėtų būti sprendžiama, toje pačioje valstybėje narėje, į kurią komandiruojamas darbuotojas, paskiriant ir darbdaviui lojalų atstovą, galintį prižiūrėti, kaip darbuotojas atlieka savo

---

<sup>89</sup> Tiek valstybės narės (Garantijų įstatymo prasme), tiek kitos užsienio valstybės, kadangi Garantijų įstatyme numatytos garantijos yra taikomos darbuotojams, paprastai dirbantiems bet kokioje užsienio valstybėje, jų darbdavių laikinai komandiruotiems į Lietuvos Respublikos teritoriją.

darbą, tačiau tokį sprendimą draudžia ETT, nurodydamas, jog paslaugų teikėjo, t.y. darbdavio, komandiruojančio darbuotojus teikti paslaugas kitoje valstybėje narėje, reikalavimas paskirti jo atstovą, nuolat gyvenantį toje valstybėje narėje, į kurią komandiruojami darbuotojai, yra nesuderinamas su EB sutarties 49 straipsnio reikalavimais<sup>90</sup>. Negalėdamas skirti savo atstovo, darbdavys gali bent jau įpareigoti vieną iš komandiruojamųjų darbuotojų prižiūrėti, kad komandiruotų darbuotojų darbas būtų organizuojamas sklandžiai (tačiau, vėlgi, šis problemos sprendimo būdas negalės būti įgyvendinamas, jei komandiruojamas tik vienas darbuotojas).

Apžvelgus problemas, kylančias ar galinčias kilti, taikant komandiravimą teikti paslaugas reglamentuojančias teisės normas Lietuvoje, reikėtų, atsižvelgiant į menką mūsų valstybės šio instituto taikymo praktiką, plačiau apžvelgti ir problemas, kylančias ir kitose valstybėse narėse, kurios šį institutą yra reglamentavusios jau prieš keletą metų. Galbūt žinant, su kokiomis problemomis susiduria kitos valstybės narės, bus lengviau jų išvengti ir Lietuvoje.

Europos Sąjungos senbuvėms valstybėms narėms bei kitoms Europos Ekonominės erdvės valstybėms narėms iškilusios problemos, taikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių komandiravimą teikti paslaugas, nuostatas, buvo apibendrintai apžvelgtos 2003 metais paskelbtame Europos Komisijos komunikate (pranešime)<sup>91</sup> (dar neatsiradus būtinybei perkelti Komandiravimo direktyvos nuostatų į Lietuvos teisės sistemą). Šiame pranešime yra nurodyta, jog valstybėms narėms perkėlus Komandiravimo direktyvos nuostatas joje buvo susidurta su šiomis problemomis:

1) transnacionalinis darbuotojų komandiravimas visų pirma išryškino skirtingų valstybių teisės sistemų nesuderinamumą ir susikirtimą;

2) iškilo kalbos barjero problema (pavyzdžiui, vienos iš valstybių narių kompetentinga institucija negali perskaityti dokumentų, parašytų komandiruoto darbuotojo nacionaline kalba)<sup>92</sup>;

---

<sup>90</sup> Communication from the Commission “Guidance on the posting of workers in the framework of the provision of services” [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-24], p. 4. Prieiga per internetą: <[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0159en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0159en01.pdf)>.

<sup>91</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and social committee and the Committee of the regions. The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-15], p. 14 - 17. Prieiga per internetą: <[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/com2003\\_458\\_en.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/com2003_458_en.pdf)>.

<sup>92</sup> Pažymėtina, jog ši problema šiuo metu jau yra sprendžiama – valstybės narės reikalauja pateikti informaciją tos valstybės kalba, kurioje paslaugos yra teikiamos (į kurią darbuotojas yra komandiruojamas). Analogiškas reguliavimas yra numatytas ir Lietuvoje – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 16 d. įsakymu Nr. A1 – 169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“ patvirtinto Informacijos apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo 4 punkte yra numatytas reikalavimas pateikti informaciją lietuvių kalba apie į Lietuvos Respublikos teritoriją komandiruojamam darbuotojui taikomas minimalias garantijas.

3) taip pat iškilę skirtingų valstybių norminių teisės aktų nuostatų palyginimo problema (Komandiravimo direktyvoje yra įtvirtinta nuostata, jog komandiruotam darbuotojui turi būti taikomos tos valstybės norminių teisės aktų nuostatos, kurios yra palankesnės darbuotojui. Tam, kad būtų nustatyta, kurios valstybės norminių teisės aktų nuostatos yra palankesnės (ar tos, į kurios teritoriją yra siunčiamas darbuotojas laikinai dirbti, ar tos, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams), reikia jas palyginti, o tam yra reikalingas geras kitų valstybių norminių teisės aktų nuostatų žinojimas, kas, iš tiesų, praktikoje yra sunkiai įgyvendinama);

4) kaip problema taip pat buvo įvardyta susiklosčiusi situacija, kuomet valstybių narių kompetentingos institucijos apskritai nepateikia arba netinkamai pateikia informaciją apie darbuotojų komandiravimą (nurodoma, jog tam tikra informacija apskritai yra neprieinama užsienio valstybių darbdaviams, tuo tarpu jei ji ir pateikiama interneto svetainėse, dažniausiai nėra išverčiama į užsienio kalbą (tai ypač būdinga pateikiant visuotinai taikytinų kolektyvinių sutarčių nuostatas)).

Nepaisant to, jog Europos Komisijos komunikate (pranešime) buvo įvardytos minėtos problemos, jame taip pat padaryta išvada, jog būtinybės pildyti ar keisti Komandiravimo direktyvos nėra reikalo. Įvardytos problemos priskirtos prie direktyvos įgyvendinimo problemų, tuo tarpu dėl direktyvos nuostatų perkėlimo į nacionalines teisės sistemas padaryta išvada, jog nei vienai iš tuometinių valstybių narių teisinių problemų dėl to neiškilo (nepaisant Europos Komisijos 2003 metų ataskaitoje<sup>93</sup> numatytų aplinkybių, jog ne visos valstybės narės direktyvos nuostatas į nacionalines teisės sistemas perkėlė laiku (Liuksemburgas bei Belgija tai padarė tik 2003 metais)).

Europos Komisija taip pat priėjo prie išvados, jog ir Komandiravimo direktyvos įgyvendinimo problemos nėra teisinės – jos yra labiau praktinio pobūdžio, todėl gali būti išsprendžiamos, geriau įgyvendinant direktyvos 4 straipsnio nuostatas (kuriose numatytas bendradarbiavimas tarp valstybių narių kompetentingų nacionalinių institucijų teikiant informaciją).

Taigi apžvelgus tiek užsienio valstybėse kilusias problemas, taikant komandiravimą teikti paslaugas reglamentuojančias norminių teisės aktų nuostatas, tiek analogiškas problemas, kylančias ar galinčias kilti Lietuvoje, galima padaryti galutinę išvadą, jog norminiuose teisės aktuose numatytas bendradarbiavimas tarp valstybių narių

---

<sup>93</sup> Report from the Commission services on the implementation of Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services [interaktyvus], p. 2. [Žiūrėta 2006-04-16]. Prieiga per internetą: <[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/labourLaw/docs/07\\_postingofworkers\\_implementationreport\\_en.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/labourLaw/docs/07_postingofworkers_implementationreport_en.pdf)>.



kompetentingų institucijų turėtų išspręsti ir kitas kilusias problemas – šioms institucijoms bendradarbiaujant bei keičiantis informacija, turėtų kilti jose dirbančių darbuotojų kompetencija, kompetentingesni atsakingų institucijų darbuotojai turėtų teikti kvalifikuotas konsultacijas darbdaviams, komandiruojantiems darbuotojus, taip pat ir oficialiuose šaltiniuose kokybiškiau pateikti informaciją apie toje valstybėje narėje egzistuojantį teisinį komandiravimo teikti paslaugas instituto reguliavimą (prieinamą ir užsienio kalba).

#### **2.4. EUROPOS TEISINGUMO TEISMO BYLŲ, SUSIJUSIŲ SU DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMU TEIKTI PASLAUGAS, APŽVALGA**

Šiame magistro darbo skyriuje bus apžvelgtos tos ETT bylos, kuriose yra iškeltos bei sprendžiamos problemos, tiesiogiai susijusios su komandiravimo teikti paslaugas institutu (jo sąlygomis, tvarka ir pan.).

ETT byla C-341/02, *Europos Bendrijų Komisija v. Vokietijos Federacinė Respublika* buvo iškelta, kadangi Europos Komisija padavė ieškinį prieš Vokietijos Federacinę Respubliką, kurios norminiuose teisės aktuose buvo numatytos nuostatos, jog minimalaus darbo užmokesčio dalimis nėra laikomi visi kitoje valstybėje narėje įsisteigusių darbdavių savo į Vokietiją komandiruotiems statybų sektoriaus darbuotojams išmokėti priedai ir priemokos, išskyrus bendrus priedus statybų sektoriaus darbuotojams. Europos Komisija kaltino Vokietiją, jog ji dėl minėtų nuostatų neatsižvelgia į šių darbdavių komandiruotiems darbuotojams faktiškai išmokėtas darbo užmokesčio dalis, todėl neįvykdė savo įsipareigojimų, kylančių iš EB sutarties 49 straipsnio (kuriuo draudžiami laisvės teikti paslaugas apribojimai) ir Komandiravimo direktyvos 3 straipsnio (kuriame įtvirtintas palankiausių darbo sutarties sąlygų komandiruotiems darbuotojams principas). Vienas iš šioje byloje įtvirtintų Europos Komisijos argumentų – neatsižvelgimas į priedus ir priemokas lemia didesnes darbo užmokesčio išlaidas negu tos, kurias patiria Vokietijos darbdaviai savo darbuotojų atžvilgiu, ir kitose valstybėse narėse įsisteigusiems darbdaviams trukdoma siūlyti savo paslaugas Vokietijoje<sup>94</sup>. Europos Komisija taip pat teigė, jog nors valstybė narė, į kurios teritoriją komandiruojamas darbuotojas, pagal Komandiravimo direktyvą ir turi teisę nustatyti minimalias darbo

---

<sup>94</sup> Šio darbo 1.4.1 poskyryje jau buvo paminėta, kad Komandiravimo direktyvoje numatytais nuostatomis yra siekiama sudaryti galimybę valstybėms narėms realiai konkuruoti su tomis valstybėmis, kuriose pragyvenimo lygis yra gerokai aukštesnis.

užmokesčio normas, tačiau ji, lygindama šią normą su kitoje valstybėje narėje įsisteigusių darbdavių išmokėtu darbo užmokesčiu, negali primesti savo darbo užmokesčio struktūros.

ETT konstatuojamojoje sprendimo dalyje<sup>95</sup> įtvirtino nuostatas, kas nėra laikytina minimalaus darbo užmokesčio dalimi: „visų pirma reikia patikslinti, kad <...> minimalaus darbo užmokesčio dalimi nelaikytini nei atlyginimas už viršvalandžius, nei įmokos į papildomas įmonių pensinio draudimo sistemas, nei su komandiruote susijusių faktiškų išlaidų kompensacijos<sup>96</sup>, nei bendros išmokos, apskaičiuojamos ne pagal valandas. Turi būti atsižvelgiama tik į bendrą darbo užmokestį <...> Pažymėtina, kad priešingai nei mano Komisija, priedai ir priemokos, nenustatyti valstybės narės, į kurios teritoriją komandiruojamas darbuotojas, teisės aktais ar praktika ir keičiantys santykį tarp darbuotojo atlikto darbo ir jo gauto atlygio, negali būti laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimis, remiantis Direktyva 96/71. <...> Visiškai normalu, kad darbuotojas, darbdavio reikalavimu dirbantis viršvalandžius arba ypatingomis sąlygomis, gauna kompensaciją už papildomą darbą, į kurią neatsižvelgiama apskaičiuojant minimalų darbo užmokestį“<sup>97</sup>.

Po tam tikro laiko ETT vėl buvo nagrinėjama byla, susijusi su EB sutarties 49 straipsniu (laisvės teikti paslaugas apribojimais). Byloje C-60/03, *Wolff & Müller GmbH & Co. KG v. José Filipe Pereira Félix* Vokietijos Federacinis darbo teismas (vok. *Bundesarbeitsgericht*) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti ETT prejudicinį klausimą (prašyti ETT priimti prejudicinį sprendimą<sup>98</sup>), manydamas, kad jo nagrinėjamos bylos sprendimas priklauso nuo EB sutarties 49 straipsnio aiškinimo. Šiam teismui kilo klausimas, ar EB sutarties 49 straipsnis nedraudžia taikyti nacionalinių teisės normų, pagal kurias statybos įmonė, subrangos sutartimi pavedusi atlikti statybos darbus kitai įmonei, už šios įmonės ar jos subrangovų įsipareigojimus mokėti darbuotojams minimalius atlyginimus arba mokėti įmokas į kolektyvinės sutarties šalių įsteigtą bendrą fondą atsako kaip garantas, prisiėmęs solidariąją atsakomybę?

<sup>95</sup> Teismas šioje byloje nusprendė, jog Vokietijos Federacinė Respublika neįvykdė savo įsipareigojimų, kylančių iš Komandiravimo direktyvos 3 straipsnio.

<sup>96</sup> Ši ETT išvada neprieštarauja Komandiravimo direktyvoje bei Garantijų įstatyme numatyti nuostatai, jog dienpinigiai yra laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi (kadangi jie, skirtingai nei faktinės kelionės, nakvynės bei maitinimo išlaidos yra kompensuojami pagal nustatytas normas, o ne faktiškai patirtas išlaidas).

<sup>97</sup> Europos Teisingumo Teismo 2005 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje C-341/02, *Europos Bendrijų Komisija v. Vokietijos Federacinė Respublika* (2005), ECR I-02733, 29, 39, 40 punktai.

<sup>98</sup> ETT sprendimo vertime į lietuvių kalbą vartojamas terminas „prejudicinis sprendimas“ yra analogiškas paprastai tokiam sprendimui įvardyti naudojamam terminui „preliminarus nutarimas“. Pažymėtina, jog „ETT galutinai sprendžia dėl Europos Bendrijų teisės aiškinimo ar jos aktų teisėtumo. Todėl preliminarus ETT nutarimas privalomas šio nutarimo prašiusiam nacionaliniam teismui, tačiau tik dėl konkrečios nagrinėjamos bylos, kurią svarstant ir iškilo būtinybė kreiptis į ETT“ (*ŽALIMAS, D. et. al. Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 846).

ETT, atsakydamas į šį klausimą, pateikė tokius argumentus: „valstybės narės turi garantuoti, kad komandiruoti darbuotojai galėtų pasinaudoti atitinkamomis procedūromis ir iš tiesų gautų minimalų atlyginimą. <...> Pagal nusistovėjusią teismų praktiką EB sutarties 49 straipsnis ne tik reikalauja panaikinti paslaugų teikėjų iš kitos valstybės narės diskriminaciją dėl priklausymo vienai ar kitai valstybei, bet ir panaikinti bet kokią apribojimą, net jei jis taikomas neišskiriant nacionalinių ir kitų valstybių narių paslaugų teikėjų, dėl kurio kitoje valstybėje narėje įsteigtam paslaugų teikėjui gali būti uždrausta, sunkiau arba mažiau patrauklu teikti paslaugas, kurias jis teisėtai teikia savo valstybėje.<...> Kitoje valstybėje narėje įsteigtam paslaugų teikėjui gali būti uždrausta, sunkiau arba mažiau patrauklu teikti paslaugas tuomet, kai dėl priimančios valstybės narės teisės taikymo jis patiria išlaidų ir papildomų administracinių bei ekonominių sunkumų. <...> Jei teisė į minimalų atlyginimą yra darbuotojų teisių apsaugos dalis, šios teisės įgyvendinimą užtikrinančios procedūrinės nuostatos, tokios kaip garanto atsakomybė pagrindinėje byloje, taip pat laikytinos užtikrinančiomis šią apsaugą“<sup>99</sup>.

Byloje ETT nusprendė, jog Komandiravimo direktyvos 5 straipsnis, aiškinamas pagal EB sutarties 49 straipsnį, nedraudžia taikyti aukščiau įvardytų nacionalinių teisės normų (nes komandiruotiems darbuotojams yra naudinga nuostata, numatanti antrą atsakovą, kuris su pirmuoju atsakovu, t. y. darbdaviu, solidariai atsako už minimalaus atlyginimo mokėjimą ir paprastai yra už jį mokesnis. Tokio pobūdžio nuostata užtikrina komandiruočių darbuotojų teisių apsaugą).

Byloje C-445/03, *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžioji Hercogystė* Europos Komisija pateikė ieškinį, teigdama, jog Liuksemburgo Didžioji Hercogystė (toliau – Liuksemburgas) neįvykdė įsipareigojimų pagal EB sutarties 49 straipsnį, nustatydamą kitoje valstybėje narėje įsteigtam paslaugų teikėjui, siekiančiam komandiruoti savo trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus, nuolat gyvenančius ir dirbančius šioje kitoje valstybėje, reikalavimą turėti individualų arba kolektyvinį leidimą dirbti, kurių išdavimas priklauso nuo su darbo rinka susijusių faktorių ir neterminuotos darbo sutarties buvimo, bei įtvirtindama reikalavimą šiems asmenims prieš tai būti išdirbus bent šešis mėnesius pas tą patį paslaugų teikėją, taip pat reikalaujama iš šio paslaugų teikėjo banko garantijos.

Europos Komisija pateikė savo nuomonę, kad Liuksemburgo norminių teisės aktų nuostatos, nustatančios laikinam darbuotojų komandiravimui į Liuksemburgo teritoriją sąlygas, taikomas darbuotojų patekimui į vietinę darbo rinką, diskriminuoja paslaugas

---

<sup>99</sup> Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 12 d sprendimas byloje C-60/03, *Wolff & Müller GmbH & Co. KG v. José Filipe Pereira Félix* (2004), ECR I-09553, 29, 31,32, 37 punktai.

teikiančias įmones. Ji taip pat teigė, kad išankstinio leidimo dirbti reikalavimas paverčia laisvę teikti paslaugas netikra, o šio leidimo išdavimas paliekamas vietos administracijos nuožiūrai. Europos Komisija manė, kad Liuksemburgo socialinės apsaugos taisyklių laikymąsi darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo tikslais atveju galima užtikrinti mažiau griežtomis priemonėmis.

Tuo tarpu į šiuos argumentus atsakydama Liuksemburgo Vyriausybė nurodė, jog šalyje nustatytu teisiniu reguliavimu yra siekiama užtikrinti, jog darbuotojas turi pastovų ryšį su kilmės valstybe nare bei glaudų ir nuolatinį ryšį su jį komandiruojančia įmone, kad būtų išvengta trečiųjų valstybių darbo jėgos pernelyg didelio išnaudojimo rizikos ir konkurencijos iškraipymo dėl socialinio dempingo taikymo. Ji taip pat teigė, jog nesant ilgalaikio darbo perspektyvos jo pagrindinėje įmonėje, komandiruotas darbuotojas, vieną kartą tam tikram laikotarpiui pasiūstas dirbti Liuksemburgo darbo rinkoje, gali bandyti joje pasilikti.

ETT, įvertinęs bylos šalių argumentus konstatavo, kad nagrinėjamas klausimas kol kas nebuvo reglamentuotas Europos Bendrijos lygiu: „Pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų, turinčių trečiosios valstybės pilietybę, komandiravimas siekiant teikti tarpvalstybines paslaugas nėra suderintas Bendrijos lygiu, nes 1999 m. vasario 12 d. Komisijos pateiktas pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl trečiosios valstybės pilietybę turinčių pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų komandiravimo sąlygų tarpvalstybinių paslaugų teikimo srityje (OL 1999, C 67, p. 12) iki šiol nėra priimtas“<sup>100</sup>. Taigi šiame ETT sprendime įtvirtinti teismo argumentai turėtų būti laikomi svarių Europos Bendrijos teisės šaltinių<sup>101</sup>.

Šioje byloje ETT nusprendė, jog Liuksemburgas neįvykdė įsipareigojimų pagal EB sutarties 49 straipsnį. Sprendimas buvo pagrįstas šiais argumentais: Liuksemburgo norminiame teisės akte įtvirtintas leidimas dirbti negali būti laikomas tinkama priemone. Iš tikrųjų, ji nustato formalumus ir tam tikrus terminus, kurie atgraso nuo laisvės teikti paslaugas komandiruojuant trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus. Paslaugas teikiančios įmonės pareiga iš anksto išpėti vietines valdžios institucijas apie vieno ar daugiau pagal darbo sutartį dirbančių komandiruoju darbuotojų buvimą, numatomą buvimo laikotarpį ir paslaugas, pateisinančias komandiravimą, yra taip pat veiksminga ir mažiau griežta priemonė nei ginčijamas reikalavimas. Ginčijamas reikalavimas *inter alia*

<sup>100</sup> Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 21 d. sprendimas byloje C-445/03, *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžioji Hercogystė* (2004), ECR I-10191, 25 punktas.

<sup>101</sup> ETT jurisprudencija yra laikoma vienu iš Europos Bendrijų teisės šaltinių. Pagal EB sutarties 234 (buv. 177) straipsnį ETT yra įgaliotas aiškinti Europos Bendrijų pirminę bei antrinę teisę, o šis aiškinimas yra pripažįstamas kaip galutinis ir privalomas – ŽALIMAS, D. *et. al. Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 864.

daro poveikį naujai įsteigtų įmonių, kurios pageidauja teikti paslaugas Liuksemburge įdarbindamos trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus, padėčiai. Šiuo reikalavimu neatsižvelgiama į socialines priemones, kurios komandiruoti darbuotojus ketinančiai įmonei yra nustatytos kilmės valstybėje, būtent, darbo sąlygų ir darbo užmokesčio srityje, pagal konkrečios valstybės teisę arba galimą tarp Europos Bendrijos ir atitinkamos trečiosios valstybės sudarytą bendradarbiavimo sutartį, kurių taikymas pašalina galimą darbuotojų išnaudojimo ir įmonių konkurencijos iškraipymo riziką. Dėl Liuksemburgo Vyriausybės pateikto argumento, kodėl yra numatytas toks reglamentavimas (juo siekiama išvengti nacionalinės darbo rinkos sutrikdymo dėl trečiųjų valstybių pilietybę turinčių darbuotojų srauto), teismas konstatavo, jog kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės darbuotojai, komandiruojami į kitą valstybę narę paslaugų teikimo tikslais, vis dėl to nesiekia patekti į šios antros valstybės darbo rinką, kadangi pabaigę savo užduotį jie grįžta į savo kilmės arba gyvenamosios vietos valstybę.

Taigi šioje byloje teismas priėjo prie išvados, jog ginčijamame Liuksemburgo norminiame teisės akte nustatyti reikalavimai yra netinkami siekiant apsaugoti vietinę darbo rinką nuo nestabilumo.

Analogišką bylą ETT nagrinėjo ir 2006 metų pradžioje (byla C–244/04, *Europos Bendrijų Komisija v. Vokietijos Federacinė Respublika*). Šioje byloje Europos Komisija pateikė ieškinį, prašydama teismo pripažinti, kad „taikydama aplinkraščiu pagrįstą praktiką visiškai neproporcingai ribodama darbuotojų, kurie yra trečiųjų valstybių piliečiai, komandiravimą paslaugų teikimui, Vokietijos Federacinė Respublika neįvykdė įsipareigojimų pagal EB sutarties 49 straipsnį“<sup>102</sup>.

ETT, pateikdamas savo vertinimą, konstatavo, jog pagal nusistovėjusią teismų praktiką EB sutarties 49 straipsnis reikalauja ne tik panaikinti bet kokią kitoje valstybėje narėje įsteigto paslaugų teikėjo diskriminaciją dėl pilietybės, bet taip pat panaikinti bet kokius apribojimus, net vienodai taikomą tiek nacionaliniams, tiek kitų valstybių narių paslaugų teikėjams, jei jis draudžia, trukdo ar daro mažiau patrauklią paslaugų teikėjo, įsteigto kitoje valstybėje narėje, kurioje jis teisėtai teikia analogiškas paslaugas, veiklą. Teismas taip pat nurodė, kad pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų, kurie yra trečiųjų valstybių piliečiai, komandiravimas siekiant teikti kitoje valstybėje paslaugas sprendimo priėmimo metu vis dar nėra suderintas Bendrijos lygiu (nors nuo sprendimo byloje C-445/03, *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžioji Hercogystė* praėjo beveik dveji metai).

---

<sup>102</sup> Europos Teisingumo Teismo 2006 m. sausio 19 d sprendimas byloje C-244/04, *Europos Bendrijų Komisija v. Vokietijos Federacinė Respublika*, (2006), ECR 00000, 1 punktas.

Šioje byloje teismas, pasiremdamas anksčiau priimtais sprendimais, priėjo prie išvados, jog Vokietijos Federacinė Respublika neįvykdė savo įsipareigojimų pagal EB sutarties 49 straipsnį, neapsiribodama reikalavimu, jog kitoje valstybėje narėje įsteigta įmonė, paslaugų teikimui Vokietijos teritorijoje ketinanti komandiruoti darbuotojus, kurie yra trečiųjų valstybių piliečiai, pateiktą paprastą išankstinę deklaraciją ir reikalaudama, kad tokie darbuotojai šioje įmonėje būtų išdirbę mažiausiai vienerius metus.

Pažymėtina, jog Europos Komisija, atkreipdama valstybių narių bei jų kompetentingų institucijų dėmesį į ETT vaidmenį, reglamentuojant komandiravimą teikti paslaugas, 2006 m. balandžio 4 d. priėmė komunikatą (pranešimą)<sup>103</sup>, susisteminti ETT sprendimus, kuriuose buvo nagrinėjamos su komandiravimu teikti paslaugas susijusios praktinės problemos (išskiriant keturis pagrindinius aspektus, koku būdu valstybės narės nesilaikė Komandiravimo direktyvos nuostatų bei neatsižvelgė į EB sutarties 49 straipsnyje numatytą draudimą riboti laisvę teikti paslaugas<sup>104</sup>).

Apžvelgus ETT išnagrinėtas bylas (dviuose iš kurių buvo priimti prejudiciniai sprendimai), darytinos tokios apibendrinančios išvados: ETT nagrinėtos praktinės problemos atskleidė faktą, jog valstybių narių vykdoma nacionalinė politika iš tiesų labai skiriasi nuo vykdomos (arba bent jau siekiamos vykdyti) Europos Bendrijos mastu – valstybės narės – bylų atsakovės – sąmoningai ribojo kitų valstybių narių subjektų laisvę teikti paslaugas į jas komandiruojant savo darbuotojus, tokiu būdu siekdamas apsaugoti savo darbo rinkas nuo nepageidaujamų (dažniausiai trečiųjų valstybių pilietybę turinčių) darbuotojų srauto (šios valstybės narės buvo įsitikinusios, jog komandiruoti darbuotojai sieks patekti į šių valstybių darbo rinkas, pasibaigus komandiruotei negrįždami į savo kilmės arba gyvenamosios vietos valstybes). ETT konstatavo, jog tokia valstybių narių vykdoma nacionalinė politika pažeidžia sąžiningos konkurencijos tarp valstybių narių principą. Teismas, nedviprasmiškai įtvirtinęs principą, jog valstybės narės bei jų kompetentingos institucijos neturi teisės peržengti savo jurisdikcijos ribų (pavyzdžiui, valstybės narės kompetentingos institucijos negali neatsižvelgti į kitų valstybių narių nustatytas taisykles, kas yra laikytina darbo užmokesčiu), sudarė galimybę tokioms valstybėms narėms kaip Lietuvos Respublika (kuriose pragyvenimo lygis žemesnis nei

---

<sup>103</sup> Communication from the Commission “Guidance on the posting of workers in the framework of the provision of services” [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-24], p. 2. Prieiga per internetą: <[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0159en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0159en01.pdf)>.

<sup>104</sup> Be šiame magistro darbo skyriuje nurodytų pažeidimų (reikalavimo pateikti deklaraciją bei reikalavimo gauti išankstinį kitos valstybės narės kompetentingų institucijų leidimą joje dirbti, kurio išdavimas priklauso nuo tam tikrų sąlygų atitikimo), komunikate (pranešime) taip pat nurodyta, jog ir reikalavimas turėti atstovus kitose valstybėse narėse, taip pat reikalavimas laikyti dokumentus kitos valstybės narės teritorijoje pagal šios valstybės nustatytą tvarką ETT buvo pripažinti pažeidžiančiais EB sutarties 49 straipsnio nuostatas.

daugelio kitų valstybių narių) lygiomis teisėmis (bent jau teoriškai) konkuruoti su kitomis valstybėmis narėmis paslaugų teikimo sistemoje (komandiruojuant darbuotojus į užsienį, vadovaujantis Garantijų įstatymo nuostatomis).

ETT bylų, susijusių su komandiravimu teikti paslaugas, apžvalga taip pat atskleidė faktą, jog iki šiol Bendrijos mastu nėra sureguliuotas pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų, turinčių trečiosios valstybės pilietybę, komandiravimas siekiant teikti tarpvalstybines paslaugas (nors dėl tokio pobūdžio komandiruočių ir kyla praktinių problemų).

## IŠVADOS

Apžvelgus bei išnaginėjus bendrą su komandiravimo institutu susijusių klausimų teisinį reguliavimą, išanalizavus Lietuvos darbuotojų komandiravimo į užsienį instituto teisinio reguliavimo specifiką, taip pat iškėlus dėl egzistuojančio reguliavimo kylančias problemas, galima padaryti tokias išvadas:

1. būtų logiška bei tikslinga numatyti vieną „komandiruotės“ sąvoką Darbo kodekse (kadangi tai svarbiausias norminis teisės aktas, reglamentuojantis darbo santykius, be to, numatantis garantijas ir kompensacijas komandiruotiems darbuotojams, t.y. jau reglamentuojantis su komandiravimo institutu susijusius teisinius santykius), kituose norminiuose teisės aktuose numatant tik tam tikras šio teisinio reguliavimo išimtis (pavyzdžiui, reglamentuojant su mokestiniais teisiniais santykiais susijusius klausimus), tokiu būdu įvedant vieningą reguliavimą ir išvengiant galimų kolizijų tarp skirtinguose norminiuose teisės aktuose įtvirtintų nuostatų. Manytina, jog įtvirtinta vieninga „komandiruotės“ sąvoka turėtų palengvinti ir nacionalinių teismų darbą;

2. iš šiame darbe pateiktos informacijos apie tarnybinės komandiruotės bei komandiruotės teikti paslaugas santykį galima padaryti išvadą, jog komandiruotė teikti paslaugas turėtų būti laikoma tarnybinės komandiruotės porūšiu, o tiksliau – tarnybinės komandiruotės į užsienį porūšiu;

3. šiame darbe atlikta su komandiruotės trukme susijusių teorinių bei praktinių aspektų analizė suponuoja išvadą, jog komandiruotės trukmės numatymas bei jos ribojimas yra reikalingi, siekiant išlaikyti pusiausvyrą tarp darbuotojo bei darbdavio interesų užtikrinimo komandiruotės metu (numatant reguliavimą, nesudarantį sąlygų kuriai nors iš šių šalių piktnaudžiauti). Siūlytina Darbo kodekse šalia įtvirtinamos komandiruotės sąvokos numatyti ir nuostatą, kurioje būtų apibrėžiama, kas yra laikytina komandiruotės trukme, kartu panaikinant kituose norminiuose teisės aktuose esančius prieštaravimus;

4. iš šiame darbe apžvelgto komandiruotės į užsienį teisinio reglamentavimo darytina išvada, jog komandiruotė į užsienį yra darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų. Šiuo atveju kyla taikytinos teisės klausimas, kuris turėtų būti išspręstas tokiu būdu: jei darbas nuolatos yra dirbamas vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės darbo teisė, nepaisant to, kad darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje. Tuo tarpu vienos iš komandiruotės į užsienį rūšių – komandiruotės teikti paslaugas – atveju be šio principo yra taikoma ir papildoma taisyklė dėl taikytinos teisės, dar labiau sustiprinanti darbuotojo apsaugą nei paprastai: neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo



sutarčiai ar darbo santykiams, komandiruotam teikti paslaugas darbuotojui turi būti taikomos tos valstybės, į kurią jis siunčiamas laikinai dirbti, norminių teisės aktų, taip pat praplėstų kolektyvinių šakos ir teritorinių sutarčių nuostatos. Apibendrinus šias įtvirtintas taisykles, darytina išvada, jog visais komandiravimo į užsienį atvejais bus taikoma tokia teisė, kuri yra palankesnė komandiruojamam darbuotojui;

5. galiojančiuose norminiuose teisės aktuose įtvirtintas reguliavimas, kuriuo yra ribojamos mokamų dienpinigių sumos, įstatymų leidėjo yra numatytas, siekiant išvengti darbdavių, siunčiančių savo darbuotojus į komandiruotes, piktnaudžiavimo, kuriuo gali būti pažeidžiami tiek valstybės, tiek komandiruojamojo darbuotojo interesai;

6. Lietuvos Aukščiausiojo teismo priimtų nutarčių, kuriose buvo nagrinėjama su dienpinigių mokėjimu susijusi problematika, apžvalga leidžia padaryti atitinkamas išvadas:

6.1. praktikoje egzistuoja problemos, vertinant vairuotojais dirbančių ir į užsienį važinėjančių asmenų darbą: nors teismai ir vieningai pripažįsta, jog tai yra kilnojamojo pobūdžio darbas, o ne darbas, atliekamas komandiruotės į užsienį metu, tam tikrais atvejais teismai skirtingai sprendžia dienpinigių, mokamų komandiruotės atveju, priteisimo klausimą (neretai pirmosios ir/ar apeliacinės instancijos teismai neteisingai aiškina teisės aktų nuostatas bei jas taiko. Dėl tokios nevieningos teismų praktikos dažniausiai nukenčia darbuotojai);

6.2. komandiruotė turėtų trukti tiek laiko, kiek yra numatyta darbdavio įsakyme, kuriuo jis komandiruoja darbuotoją, už visą šį laiką darbuotojui taip pat turėtų būti mokami ir dienpinigiai. Apskritai dienpinigių nemokėjimas pažeistų darbuotojo teises ir prieštarautų sąžiningumo bei teisingumo principams. Tačiau dienpinigių nemokėjimas yra pateisinamas tais atvejais, kai darbuotojas pats nevykdo savo įsipareigojimų (per nustatytą terminą nepateikia reikalingų dokumentų);

7. šiuo metu Lietuvoje neįmanoma realiai įgyvendinti tam tikruose norminiuose teisės aktuose numatytų nuostatų:

7.1. Garantijų įstatymo 3 straipsnio 1 dalies 3 punkte numatytos nuostatos, kurioje įtvirtinta galimybė siųsti darbuotoją laikinai dirbti į užsienio valstybę kaip laikino įdarbinimo įmonės darbuotoją;

7.2. ATPK 41<sup>(8)</sup> straipsnio 2 dalyje numatytos nuostatos, įtvirtinančios administracinę atsakomybę užsienio valstybių darbdaviams, siunčiantiems savo darbuotojus laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją;

8. ETT nagrinėtų bylų apžvalga suponuoja išvadą, jog teismas, priimdamas tam tikrus sprendimus sudarė galimybę tokioms valstybėms narėms kaip Lietuvos Respublika

(kuriose pragyvenimo lygis žemesnis nei daugelio kitų valstybių narių) lygiomis teisėmis (bent jau teoriškai) konkuruoti su kitomis valstybėmis narėmis paslaugų teikimo sistemoje (komandiruojuojant darbuotojus į užsienį, vadovaujantis Garantijų įstatymo nuostatomis). Tačiau ETT bylų, susijusių su komandiravimu teikti paslaugas, apžvalga taip pat atskleidė faktą, jog iki šiol Bendrijos mastu nėra sureguliuotas pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų, turinčių trečiosios valstybės pilietybę, komandiravimas siekiant teikti tarpvalstybines paslaugas (nors dėl tokio pobūdžio komandiruočių ir kyla praktinių problemų).

# LITERATŪROS SĄRAŠAS

## Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – 2569;
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas// Žin., 1985, Nr. 1-1;
3. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas//Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137 (2000-06-20 redakcija);
4. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41<sup>(8)</sup>, 41<sup>(9)</sup> straipsniais ir kodekso 85, 88, 187, 233, 259<sup>(1)</sup>, 262, 320 straipsnių pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios, 2005, Nr. 137-4911;
5. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas//Valstybės žinios, 2005, Nr.67-2406;
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 109, 146, 180, 220 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas//Valstybės žinios, 2004, Nr. 103-3756;
7. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo//Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-129;
8. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585;
9. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3085;
10. Lietuvos Respublikos pridėtinės vertės mokesčio įstatymas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 35-1271;
11. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas//Valstybės žinios, 2001, Nr. 110-3992;
12. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas//Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130;
13. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas//Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447;
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. vasario 27 d. nutarimas Nr. 195 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo IV (pavasario) sesijos darbų programos“//Valstybės žinios. 2006, Nr. 26-867;
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 16 d. nutarimas Nr. 857 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės balandžio 28 d. nutarimo Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“ dalinio pakeitimo“//Valstybės žinios, 1995, Nr. 52-1280;

16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905;
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555;
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326;
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413;
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396;
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimas Nr. 120 „Dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje“//Valstybės žinios, 1996, Nr. 9-225;
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“//Valstybės žinios, 1995, Nr. 37-929;
23. Lietuvos TSR Ministrų Tarybos 1990 m. vasario 28 d. potvarkis Nr. 51P;
24. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507//Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913;
25. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 16 d. įsakymas Nr. A1 – 169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2005, Nr. 77;
26. Lietuvos Respublikos finansų ministro 2002 m. birželio 11 d. įsakymas Nr. 160 „Dėl Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymo Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotes“ pakeitimo“//Valstybės žinios, 2002, Nr. 58-2374.

## **Europos sąjungos teisės norminiai aktai**

1. Europos Bendrijos steigimo sutartis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-11].  
Prieiga per internetą:

<[http://www.univie.ac.at/RI/home/eur/20041101/LT\\_ECTreaty20041101.pdf](http://www.univie.ac.at/RI/home/eur/20041101/LT_ECTreaty20041101.pdf)>;

2. Sutartis dėl Konstitucijos Europai [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-11]. Prieiga per internetą:

<<http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/lt/treaties/dat/12004V/htm/12004V.html>>;

3. 2001 m. spalio 8 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovės (SE) statuto (Official Journal L: 2001 11 10 Nr.294-1);

4. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (Official Journal L 018, 21/01/1997 P. 0001 – 0006);

5. Communication from the Commission “Guidance on the posting of workers in the framework of the provision of services” [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-24].  
Prieiga per internetą:

<[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0159en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0159en01.pdf)>;

6. Report from the Commission services on the implementation of Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-16]. Prieiga per internetą:

<[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/07\\_postingofworkers\\_implementationreport\\_en.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/07_postingofworkers_implementationreport_en.pdf)>;

7. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and social committee and the Committee of the regions. The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-15]  
Prieiga per internetą:

<[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/com2003\\_458\\_en.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/com2003_458_en.pdf)>.

## **Tarptautinės sutartys**

1. Konvencija dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-11]. Prieiga per internetą: <[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:42005A1230\(01\):LT:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:42005A1230(01):LT:HTML)>;

2. Lietuvos Respublikos ir Estijos Respublikos sutartis dėl pajamų bei kapitalo dvigubo apmokestinimo išvengimo ir mokesčių slėpimo prevencijos// Valstybės žinios, 2006, Nr. 5-137.

### Užsienio valstybių teisės norminiai aktai

1. Bulgarijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.mlsp.government.bg/en/docs/labour/Labour%20code%20consolidated%20en.pdf>>;
2. Latvijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>>;
3. Rumunijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.cdep.ro/legislatie/eng/vol58eng.pdf>>;
4. Rusijos Federacijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>>;
5. Slovakijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006-04-12]. Prieiga per internetą: <[http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/home/page\\_pdf.php?id=961](http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/home/page_pdf.php?id=961)>.

### Specialioji literatūra

1. БЫКОВ, А. М. *Командировки*. Москва: „Юридическая литература“, 1989;
2. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: „Mintis“, 1990;
3. KINDERYS, A. *et al. Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2001;
4. *Lietuviškoji tarybinė enciklopedija*, 2 tomas, leidykla „Mokslas“, Vilnius 1977;
5. NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004;
6. NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: „Mintis“, 1988;
7. NEKROŠIUS, I. *et al. Tarybinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: „Mintis“, 1976;
8. TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;
9. ŽALIMAS, D. *et al. Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001.

## Teismų praktika

1. Europos Teisingumo Teismo 2006 m. sausio 19 d sprendimas byloje C-244/04, *Europos Bendrijų Komisija v. Vokietijos Federacinė Respublika*, (2006), ECR 00000;
2. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje C-341/02, *Europos Bendrijų Komisija v. Vokietijos Federacinė Respublika*, 2005 ECR I-02733;
3. Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 21 d sprendimas byloje C-445/03, *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžioji Hercogystė* (2004), ECR I-10191;
4. Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 12 d sprendimas byloje C-60/03, *Wolff & Müller GmbH & Co. KG v. José Filipe Pereira Félix* (2004), ECR I-09553;
5. Europos Teisingumo Teismo 2003 m. gruodžio 11d. sprendimas byloje C-215/01, *Schnitzer* (2003), ECR I-14847;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje *G. B. v. UAB „Aptarna“* Nr. 3K-3-151/2006 (S), kat. 14.3.16.1.; 14.5.; 114.11;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *R. Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *A. Maumevičius v. UAB „Lola“*, Nr. 3K-3-236/2005, kat. 14.3.16.1; 114.3; 114.11;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 27 d. nutartis civilinėje byloje *S. Tolkačiovas v. UAB „Nisa“*, Nr. 3K-3-415/2004, kat. 5.3.3;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. Rakštelis v. UAB „Lietmedis“*, Nr. 3K-3-182/2004, kat. 5.3.3.; 5.7.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *S. Smelstorius v. UAB „Kautra“*, Nr. 3K-3-1127/2003, kat. 5.3.3.; 5.4.; 5.7;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje *S. Misiūnas v. A. Ševčenkovo PĮ*, Nr. 3K-3-122/2003, kat. 2.4.3.10; 5.3.3;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje *V. Riabovas v. A. Ševčenkovo personalinė įmonė*, Nr. 3K-3-1222/2001, kat. 5.3.3.

### *Travaux préparatoires*

1. 2005 m. balandžio 18 d. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo projektas Nr. XP-333(2);
2. 2005 m. kovo 15 d. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo projekto aiškinamasis raštas Nr. XP-333;
3. 2004 m. balandžio 16 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 146, 180 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 7<sup>1</sup> straipsniu įstatymo projektas Nr. IXP-3440;
4. 2004 m. balandžio 16 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 146, 180 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 7<sup>1</sup> straipsniu įstatymo projekto Nr. IXP-3440 aiškinamasis raštas;
5. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos 2006 m. vasario 24 d. raštas Nr. 06-10-338 „Dėl informacijos pateikimo“.



## SANTRAUKA

### LIETUVOS DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS Į UŽSIENĮ

Šiame darbe yra nuosekliai bei detaliai analizuojamas Lietuvos darbuotojų komandiravimo į užsienį instituto teisinis reguliavimas, iškeliamos egzistuojančios ar galinčios iškilti šio reguliavimo problemos bei siūlomi šių problemų sprendimo būdai. Pažymėtina, jog šiame darbe (pirmojoje jo dalyje) be šio konkretaus instituto analizės nagrinėjami ir bendri su komandiravimo institutu susiję klausimai:

1. komandiruotės samprata (kurią būtina atskleisti bei vieningai įtvirtinti, siekiant išvengti darbo teisinių santykių subjektų piktnaudžiavimo, pavyzdžiui, dienpinigių mokėjimo atveju);

2. komandiruočių rūšys, ypatingą dėmesį skiriant vienai iš rūšių – komandiruotės į užsienį – ypatumų išryškinimui, taip pat taikytinos šiuo atveju teisės klausimo nagrinėjimui (pažymėtina, jog taikytinos teisės klausimas yra viena iš esminių priežasčių, kodėl apskritai yra skiriamos komandiruotės į užsienį bei komandiruotės Lietuvos Respublikos teritorijoje);

3. komandiruočių trukmė bei jos praktinė reikšmė;

4. nurodomos bei įvertinamos garantijos ir kompensacijos, taikomos komandiruotiems darbuotojams.

Antrojoje šio darbo dalyje detalai nagrinėjamas komandiravimo teikti paslaugas institutas (aktualumą įgijęs, perkėlus į Lietuvos teisės sistemą 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje nuostatas). Šiam institutui skiriamas ypatingas dėmesys dėl keleto priežasčių. Visų pirma, Lietuvos teisės sistemai apskritai yra gana naujas dalykas Europos Sąjungos teisės sistema bei Europos Sąjungos teisės normų taikymas. Antra, komandiravimo teikti paslaugas institutas į Lietuvos teisės sistemą buvo inkorporuotas tik maždaug prieš metus, taigi jis yra visiškai naujas ir dėl šios priežasties praktiškai nenagrinėtas (teisės doktrinos veikalų šia tema kol kas nėra, tuo tarpu nacionalinių teismų praktikos šiuo klausimu taip pat kol kas tikėtis neverta). Kadangi ši tema detalai dar nebuvo nagrinėta, šiame darbe apžvelgiamas komandiravimo teikti paslaugas instituto reglamentavimas tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos mastu, kurį apžvelgus išskiriami komandiravimo teikti paslaugas instituto ypatumai bei įvardijamos aktualios šiam institutui jį reglamentuojančių norminių teisės aktų nuostatų taikymo problemos.

## **SUMMARY**

### **POSTING OF LITHUANIAN WORKERS ABROAD**

The main points of this master's paper is to cover the consecutive and detailed analysis of the institution of the posting of Lithuanian workers abroad, examine the existing and possible problems of regulation of this institution, as well as to suggest, how these issues could be resolved. It should be noted, that aside from the analysis of this particular institution, the first part of master's paper shall include the qualification of general topics, which are closely related to the institution of posting of workers, such as:

1. The conception of the business trip (it is necessary to reveal and define it equally in order to avoid the abuse of the parties of the labour law intercourse, e.g., in case of payment of the allowances);

2. The types of business trips, paying special attention to the emphasis of the singularity of one of the types – the business trip abroad, also to the analysis of the applicable law in this situation (it should be noted, that the question of applicable law is one of the essential reasons, why business trips abroad and the business trips within the territory of the Republic of Lithuania, are separated into two different categories);

3. The duration of business trips and its practical importance;

4. The guaranties and compensations for the posted workers.

The second part of this paper covers the detailed analysis of the institution of posting of workers to provide services (this institution has obtained its relevance when the provisions of Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996, concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, were transferred to Lithuanian legal system). In this work special attention is paid to this institution for several reasons. Firstly, the European Union legal system and the application of its rules of law is quite a new subject for Lithuanian legal system. Also, the institution of posting of workers to provide services was incorporated into Lithuanian legal system just about one year ago, therefore it is quite new and for this reason practically unstudied (Currently, there are no works of law doctrine on this subject; also it is still not worth hoping to have the court practise on this issue). Due to the fact, that this subject has previously not been thoroughly analyzed, this master's paper covers the review of regulation of posting of workers to provide services to the extent of European Union and the Republic of Lithuania. As a result of this review, the singularities of this institution shall be determined, and the relevant problems, which arise while applying the provisions regulating this institution, shall be examined and analyzed.