

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Agnės Lukoševičiūtės,
IV kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti
paslaugų: teoriniai ir praktiniai aspektai**

Vadovas: doc. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: as. Donatas Zdanavičius

VILNIUS 2012

TURINYS

IŽANGA	2
1 KOMANDIRUOTĖS SAMPRATA IR KOMANDIRUOTO DARBUOTOJO TEISINIS STATUSAS	6
1.1 Komandiruotės samprata ir požymiai.....	6
1.2 Komandiruotės rūšys.....	13
1.3 Komandiruotės trukmė.....	15
1.4 Komandiruotės įforminimas.....	18
1.5 Komandiravimas į užsienį teikti paslaugų.....	20
1.5.1 Komandiravimo į užsienį teikti paslaugų samprata ir ypatumai.....	20
1.5.2 Taikytinos teisės klausimai.....	22
1.5.3 Komandiravimo teikti paslaugas reglamentavimas (Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos mastu).....	24
2 GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS KOMANDIRUOTIEMS DARBUOTOJAMS	27
2.1 Garantijos komandiruotiems darbuotojams.....	27
2.1.1 Darbo vietos ir darbo užmokesčio garantijos.....	28
2.1.2 Draudimas siųsti darbuotoją į komandiruotę.....	29
2.1.3 Kitos garantijos.....	29
2.2 Dienpinigių mokėjimas ir kompensacijos komandiruotiems darbuotojams.....	30
2.2.1 Dienpinigių mokėjimas ir su komandiruote susijusių išlaidų kompensavimas.....	30
2.2.2 Dienpinigių sumažinimo galimybės ir apribojimai.....	37
3 PROBLEMAS, IŠSKYLANČIOS TAIKANT KOMANDIRAVIMĄ REGLAMENTUOJANČIAS TEISĖS NORMAS	42
3.1 Tarybinės komandiruotės atribojimas nuo kilnojamojo pobūdžio darbo.....	42
3.2 Tolimųjų reisų vairuotojų darbo įforminimo probleminiai aspektai.....	45
3.3 Paslaugų teikimo teisės neteisėto ribojimo pavyzdžiai, remiantis Europos Teisingumo Teismo bylomis.....	51
3.4 Laikinasis įdarbinimas komandiravimo kontekste.....	54
IŠVADOS	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS	63
SANTRAUKA	70
SUMMARY	71

IŽANGA

Komandiravimo institutas, kurio turinys bus išsamiau atskleistas dėstomojoje šio magistro darbo dalyje, yra aktualus tuo, kad plečiantis verslui dauguma įmonių steigdamos atstovybes kitose šalyse susiduria su vietinių darbuotojų kvalifikacijos trūkumu, todėl dažnai renkasi galimybę komandiruoti pagrindinės įmonės darbuotojus į naujai įsteigtas atstovybes užsienio valstybėse. Ne paslaptis, kad tai vyksta dažniausiai dėl to, kad vietinė rinka ir sąlygos neatitinka įmonės vadovų ar akcininkų keliamų reikalavimų. Juolab, kad įmonės senbuviai yra užsitikrinę gerą vardą ir iš jų galima tikėtis greito ir užtikrinto rezultato, kuris yra nepaprastai svarbus įmonės akcininkams žengiant į naują, dar nepatikrintą rinką.

Darbuotojus komandiruoja įvairia veikla užsiimantys tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus darbdaviai. Įmonės, įstaigos bei organizacijos (toliau vartojamas apibendrintas terminas – įmonės) savo kasdieniniame darbe negali apsieiti be kitų įmonių pagalbos, t. y. bendradarbiavimo viena su kita. Taigi vienaip ar kitaip atsiranda poreikis pasinaudoti kitos įmonės darbo jėga. Tam tikrais atvejais bendradarbiavimas tarp įmonių apsiriboja vienos valstybės teritorija, tuo tarpu kitais atvejais bendradarbiavimas tarp įmonių peržengia valstybių sienas ir įgauna tarptautinį pobūdį.

Lietuva, tapdama Europos Sąjungos dalimi, įsipareigojo užtikrinti laisvą žmonių, prekių, kapitalo ir paslaugų judėjimą. Naudodamiesi šiomis laisvėmis, vienos Europos Sąjungos valstybės narės darbuotojai gali išvykti dirbti į kitą Europos Sąjungos valstybę narę neturėdami specialaus darbo leidimo, o darbdaviai gali nevaržomai teikti paslaugas skirtingose valstybėse. Atsiradusi laisvė teikti paslaugas sudarė poreikį komandiruoti darbuotojus į užsienį teikti paslaugų.

Darbuotojų komandiravimas vaidina svarbų vaidmenį, nes užpildo tam tikrų profesijų ar sektorių laikinas darbo vietas. Komandiruojant darbuotojus didėja tarptautinės prekybos paslaugomis apimtis bei teikiama visokeriopa nauda bendrajai rinkai (didėja konkurencija, auga našumas ir t. t.).

Tyrimo objektas. Pagrindinis šio magistro darbo tyrimo objektas – darbuotojų komandiravimo į užsienį teikti paslaugų institutą reglamentuojančių norminių teisės aktų, teismų praktikos ir teisės doktrinos nuostatos, bei jų taikymo metu iškylančios problemos.

Tyrimo tikslas. Išanalizavus pagrindinę literatūrą, susijusią su darbuotojų komandiravimo į užsienį teikti paslaugų institutu, iškelti egzistuojančias ar galinčias iškilti šio instituto reguliavimo problemas bei pasiūlyti šių problemų galimus sprendimo būdus. Tuo pačiu šiame darbe aptarti ir bendruosius, su komandiravimo institutu

susijusius klausimus: komandiruotės sampratą, rūšis, trukmę bei komandiravimo atveju darbuotojams taikomas garantijas ir kompensacijas. Ypatingas dėmesys darbe skiriamas problematiniams komandiruotės instituto aspektams, tokiems kaip komandiruotės instituto atribojimas nuo kilnojamojo pobūdžio darbo, tolimųjų reisų vairuotojų darbo įforminimo problematika. Taip pat pateikiami paslaugų teikimo teisės neteisėto ribojimo pavyzdžiai, remiantis Europos Teisingumo Teismo bylomis. Bei aptariamas laikinasis įdarbinimas komandiravimo kontekste.

Tyrimo uždaviniai. Siekiant tyrimo tikslo darbe sprendžiami šie uždaviniai:

- pateikti komandiravimo instituto teisinio reguliavimo ypatumus, apibūdinti šio reguliavimo paskirtį ir reikšmę;
- išryškinti komandiravimo į užsienį teikti paslaugų ypatumus komandiravimo instituto kontekste;
- aptarti komandiravimo metu iškylančios taikytinos teisės klausimus;
- pateikti pagrindinių nacionalinių ir tarptautinių teisės aktų, rengiamų ir svarstomų teisės aktų projektų analizę, apibūdinant jų santykį;
- įvertinti garantijų komandiruotiems darbuotojams užtikrinimo lygį, atskleidžiant teisinio reguliavimo privalumus ir trūkumus;
- atskleisti komandiruotiems darbuotojams mokamų dienpinigių sumažinimo galimybes ir apribojimus;
- iškelti problemas, atsirandančias taikant komandiravimą reglamentuojančias teisės normas.

Tyrimo metodai. Siekiant išsamaus tyrimo ir detalios su komandiravimo institutu susijusių klausimų analizės darbe naudojami sisteminės analizės, loginės analizės, teleologinis, lyginamasis bei istorinis metodai. *Sisteminės analizės* metodas šiame darbe padeda apibūdinti teisinio reguliavimo, kaip visumos priemonių sistemą, jos elementų suderinamumą, leidžia pateikti skirtingas teisės mokslo atstovų nuomones bei jas apibendrinti. Daugiausiai šis 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. *Loginės analizės* metodas svarbus aiškinantis teisės normų turinį, teismų praktiką, instituto reikšmę ir specifiką, be šio metodo išvadų darymas būtų praktiškai neįmanomas. Metodas daugiausiai naudojamas analizuojant problemas, iškylančias taikant komandiravimą reglamentuojančias teisės normas. Šio metodo pagalba siekiama, įvertinus esamo teisinio reguliavimo nesuderinamumus, pateikti apibendrintas pozicijas ir pasiūlymus, kurie padėtų išspręsti egzistuojančias teises spragas. Tuo tarpu *teleologinis*

metodas padeda atsakyti į klausimą, kodėl įstatymų leidėjas nustatė būtent tokį teisinį reguliavimą, t. y. kokio tikslo jis siekė tai nustatydamas. Naudojantis šiuo metodu siekiama išsiaiškinti norminių teisės aktų turinį. *Lyginamuoju* metodu analizuojamas komandiravimo instituto teisinis reguliavimas, įtvirtintas skirtinguose teisės šaltiniuose. Šis metodas darbe dažnai pasitelkiamas vertinant atskirus teiginius, formuojant savąją poziciją. Tuo tarpu *istorinis* metodas padeda palyginti šiuo metu galiojančius norminius teisės aktus su jau nebegaliojančiais, tuo pačiu stengiantis atskleisti tam tikrų nuostatų teisinio reguliavimo raidą.

Temos aktualumas, originalumas ir naujumas. Nors komandiravimo institutas dabartinėje praktikoje taikomas gana dažnai, tačiau teisės doktrinoje jis nagrinėjamas gana fragmentiškai, daugiausia dėmesio skiriant garantijų ir kompensacijų komandiravimo atveju apžvalgai. Pasikeitus teisės aktams, daugumoje šaltinių analizuojama medžiaga nebeatitinka galiojančio teisinio reguliavimo. Tuo tarpu teismų praktika šiuo klausimu daugiausia pasisako komandiruotės apibrėžimo įtvirtinimu bei garantijų ir kompensacijų taikymo išaiškinimais.

Paskutinis darbas rašytas Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedroje šia tema yra 2006 metais¹, taigi teisinio reglamentavimo prasme jis yra ganėtinai pasenęs. Palyginus su ankstesniu darbu šiame magistro darbe daug dėmesio skiriama komandiravimo instituto atskyrimui nuo kilnojamojo pobūdžio darbo, darbe yra pateikiamos anksčiau neanalizuotos problemos, iškylančios taikant komandiravimą reglamentuojančias teisės normas.

Svarbiausi magistro darbo šaltiniai. Darbe apžvelgiama nacionalinių teismų bei Europos Teisingumo Teismo praktika, bei remiamasi pagrindiniais teisės šaltiniais, reglamentuojančiais darbuotojų komandiravimo teisinius santykius:

- 1) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau naudojamas terminas – Darbo kodeksas)²;
- 2) 2004 m. lapkričio 3 d. Vyriausybės nutarimas „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“³;

¹ ROMANČIKAITĖ, L. *Lietuvos darbuotojų komandiravimas į užsienį*: magistro darbas. Vilniaus: Vilniaus universitetas, Darbo teisės katedra, 2006.

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais 2011-11-17 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (su pakeitimais ir papildymais 2012-02-02 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905; 2005, Nr. 16-492; 2010, Nr. 48-2325; 2012, Nr. 17-770.

3) 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (toliau naudojamas terminas – Komandiravimo direktyva)⁴;

4) šios direktyvos pagrindu 2005 m. gegužės 12 d. priimtas Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (toliau vartojamas terminas – Garantijų įstatymas)⁵;

5) bei kiti norminiai teisės aktai.

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 Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.

1 KOMANDIRUOTĖS SAMPRATA IR KOMANDIRUOTO DARBUOTOJO TEISINIS STATUSAS

Šioje magistro darbo dalyje aptariama komandiruotės samprata ir požymiai. Taip pat aptariami kiti su komandiravimo institutu susiję bendrieji klausimai: komandiruotės rūšys, trukmė bei įforminimas. Kaip atskira komandiruotės į užsienį rūšis išskiriamas komandiravimas teikti paslaugas. Detaliau aptariamas šio instituto reglamentavimas Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos mastu, analizuojami teisės taikymo klausimai.

1.1 KOMANDIRUOTĖS SAMPRATA IR POŽYMIAI

Pats žodis ir terminas „komandiruotė“ kilęs ne iš lietuvių kalbos. Tai yra tarptautinis terminas (vok. *Kommandierung* – 1. komandavimas, įsakinėjimas; 2. komandiravimas, (pa)siuntimas, kilęs iš pranc. *commander* – įsakyti). Pažymėtina, kad terminas „komandiruotė“ dažniausiai turi tris skirtingas reikšmes. Visų pirma, komandiruotė gali būti įvardijama kaip darbuotojo siuntimas atlikti tarnybinių pareigų ne darbo vietoje. Antra, šis terminas gali būti paaiškinamas kaip pati darbuotojo kelionė. Ir trečia, tai siuntimo tarnybiniu pavedimu pažymėjimas⁶. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ ir Garantijų įstatymą komandiravimu yra pripažįstamas darbuotojo siuntimas atlikti tarnybinių pavedimą ne nuolatinėje darbo vietoje, t. y. šis apibrėžimas atitinka pateiktą pirmąją komandiruotės reikšmę. Šiame skyriuje toliau bus nagrinėjama bei atskleidžiama būtent ši termino „komandiruotė“ samprata.

Atkreiptinas dėmesys, kad tiek dabar galiojančiame Darbo kodekse, tiek iki tol galiojusiam (1973 m. sausio 1 d. – 2002 m. gruodžio 31 d.) Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse⁷ (toliau vartojamas terminas – Darbo įstatymų kodeksas) nėra įtvirtinta komandiruotės ar komandiruoto darbuotojo sąvoka. Šias sąvokas bandyta apibrėžti teisės doktrinoje⁸, tačiau teisiškai jos buvo įtvirtintos Vyriausybei priėmus 2004 m. lapkričio 3

⁶ KINDERYS, A. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2001, p. 382.

⁷ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (2000-06-20 redakcija). Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

⁸ 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; TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 126; NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos darbo kodekso komentaras*. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 305.

d. nutarimą Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ ir Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymą.

Siekiant apibendrinti skirtingais laikotarpiais pateiktas komandiruotės sąvokas, galima daryti išvadą, kad iš esmės per daugelį metų esminė komandiruotės sąvoka nepasikeitė. Iš atliktos skirtinguose šaltiniuose įtvirtintų komandiruotės sąvokų analizės galima daryti išvadą, kad šios sąvokos atskleidžia sąlygas, kurios esant yra laikoma, kad 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 įsakymu/ 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.

Išvardinus šias būtinausias komandiruotės sąlygas, galima pateikti apibendrintą komandiruotės sąvoką. Komandiruotę galima apibrėžti kaip darbuotojo išvykimą tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos darbdavio siuntimu, kuris paprastai yra įforminamas darbdavio ar jo įgalioto asmens įsakymu, atlikti darbo funkcijas, vykdyti tarnybinį pavedimą ar kelti kvalifikaciją.

Atkreiptinas dėmesys, kad tam tikruose norminiuose teisės aktuose yra pateikiama platesnė nei nurodytoji komandiruotės sąvoka. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymą⁹ komandiruote taip pat pripažįstamas individualios įmonės savininko, ūkinės bendrijos tikrojo nario, kurio darbo ir apmokėjimo už darbą tvarka nustatyta bendrosios jungtinės veiklos sutartyje, išvykimas iš nuolatinės darbo vietos kelti kvalifikacijai ar darbo funkcijoms atlikti.

Komandiruote taip pat yra laikomas pagal Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse“ nuostatas sudaryto specialiojo derybų komiteto, Europos bendrovės darbo tarybos ir Europos bendrovės darbo tarybos komiteto narių išvykimas dalyvauti šio specialiojo derybų komiteto, Europos bendrovės darbo tarybos ar Europos bendrovės darbo tarybos komiteto posėdžiuose.

⁹ Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais 2011-12-01 redakcija). Verslo žinios, 2001, Nr. 110-3992.

Remiantis Lietuvos Respublikos įsakymu „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse“¹⁰ komandiruote traktuojama specialiojo derybų komiteto, Europos kooperatinės bendrovės darbo tarybos ir Europos kooperatinės bendrovės darbo tarybos komiteto narių išvykimas dalyvauti šio specialiojo derybų komiteto, Europos kooperatinės bendrovės darbo tarybos ir Europos kooperatinės bendrovės darbo tarybos komiteto posėdžiuose.

Pagal Lietuvos Vyriausybės nutarimu patvirtintų Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių¹¹ 1 punktą tarnybine komandiruote laikomas valstybės politiko arba valstybės pareigūno, arba teisėjo, arba valstybės tarnautojo, arba darbuotojo dirbančio pagal darbo sutartį, išvykimas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens siuntimu atlikti tarnybinio pavedimo.

Pagal 2 punktą tarnybine komandiruote taip pat laikytina Lietuvos kariuomenės kario ar civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekančio statutinio valstybės tarnautojo išvykimas už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų, tačiau ne ilgesniam kaip 90 dienų laikotarpiui, kada jis vyksta krašto apsaugos ministro ar jo įgalioto asmens įsakymu (potvarkiu) dalyvauti tarptautinėse karinėse operacijose, pratybose ar kituose karinio bendradarbiavimo renginiuose.

Pagal Darbuotojų komandiravimo direktyvą komandiruotu darbuotoju laikomas toks darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad ne bet koks darbuotojo darbas užsienio valstybės teritorijoje gali būti laikomas tarnybine komandiruote. Pavyzdžiui, kuomet šalys darbo sutartyje nurodo, kad darbuotojas darbo funkcijas atlieka kitoje valstybėje, negu yra įsikūręs ar nuolat veikia darbdavys. Tokiu atveju darbuotojas dirbs ne Lietuvoje, o įmonės padalinyje ar atstovybėje užsienyje, ir tai darys ne laikinai, o nuolatos.

Tokie platesni komandiruotės sąvokos apibrėžimai skirtinguose teisės aktuose yra nulemti šių norminių teisės aktų specifikos. Pavyzdžiui, Pelno mokesčio įstatymas daugiau reguliuoja mokestinius klausimus nei darbo teisinius santykius, todėl ir komandiruotės sąvoka yra praplečiama.

Pažymima, kad Garantijų įstatyme pateikiame ne komandiruotės, o komandiruoto darbuotojo sąvoka – „komandiruotas darbuotojas – darbuotojas paprastai dirbantis Lietuvos Respublikos teritorijoje, tačiau laikinai darbdavio išsiųstas dirbti kitoje

¹⁰ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 141-5387.

¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais 2009-09-30 redakcija). Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

valstybėje narėje, taip pat darbuotojas, paprastai dirbantis kitoje valstybėje, tačiau laikinai atsiųstas dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje¹². Tai, kad šiame teisės akte yra pateikiama ne komandiruotės, o komandiruito darbuotojo sąvoka, galima būti aiškinti tuo, kad šiuo įstatymu yra įgyvendinama 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. Direktyvoje yra nustatyta tokia komandiruito darbuotojo sąvoka – tai darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės, nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Taigi pagal Garantijų įstatyme ir Komandiravimo direktyvoje įtvirtintą komandiruito darbuotojo sąvoką išplaukiančios komandiruotės sąvokos skiriasi nuo kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose ar doktrinoje įtvirtintų. Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose akcentuojamas „ne nuolatinėje darbo vietoje“ terminas, o Komandiravimo direktyvoje ir ją įgyvendinančiame Garantijų įstatyme nurodoma, kad komandiruojamas darbuotojas siunčiamas dirbti į kitą valstybę narę. Esminis skirtumas tarp šių sąvokų yra tas, kad į Komandiravimo direktyvoje ir Garantijų įstatyme apibrėžtas sąvokas nepatenka darbuotojų komandiravimo valstybės ribose reglamentavimas. Terminas „ne nuolatinėje darbo vietoje“ apima darbuotojo išvykimą iš nuolatinės darbo vietos atlikti darbo funkcijų tiek Lietuvos Respublikos teritorijoje, tiek į užsienio valstybę. Atkreiptinas dėmesys, kad nei Komandiravimo direktyvoje, nei Garantijų įstatyme nėra nuorodos į tai, kokiu pagrindu darbdavys siunčia darbuotoją dirbti kitoje valstybėje narėje. Įvertinus šiuose teisės aktuose įtvirtintas sąvokas, galima daryti išvadą, kad Garantijų įstatyme apibrėžta komandiruito darbuotojo sąvoka yra artimesnė visuose kituose Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose bei teisės doktrinoje vartojamoms sąvokoms, nei nustatyta Komandiravimo direktyvoje. Remiantis teleologiniu teisės aiškinimo metodu, t. y. siekiant išsiaiškinti kokio tikslo siekė įstatymo leidėjas, įtvirtindamas tokią sąvoką, manytina, jog įstatymų leidėjas siekė kuo labiau pritraukti Direktyvoje įtvirtintą komandiruito darbuotojo sampratą prie Lietuvos Respublikoje jau naudojamoms.

Pagal 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentą „Dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo“ (EB) Nr. 883/2004¹³ 12 straipsnio 1 dalį asmeniui, kuris dirba pagal darbo sutartį valstybėje narėje darbdavio, kuris paprastai ten verčiasi savo veikla, vardu ir kurį darbdavys išsiunčia į kitą valstybę narę dirbti to darbdavio vardu, toliau taikomi pirmosios valstybės narės teisės aktai, jei numatyta darbo

¹² Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.

¹³ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. OL L 166, 2004 04 30, klaidų ištaisymas OL L 200, 2004-06-07, p. 1., su pakeitimais, padarytais Reglamentu (EB) Nr. 988/2009 OL L 284, 2009 10 30.

trukmė neviršija dvidešimt keturių mėnesių ir darbuotojas nesiunčiamas pakeisti kito komandiriuoto asmens. Tokiu apibrėžimu yra įtvirtintas darbuotojų komandiravimas.

Taigi, be laikino darbo pobūdžio ir to fakto, kad darbuotojas nesiunčiamas pakeisti kito, taisyklės atitinkančios komandiriuotės požymiai yra dar du: visą komandiriuotės laiką išlaikomas darbuotojo pavaldumas į užsienį dirbti siunčiančiai įmonei ir faktas, jog darbas atliekamas tos įmonės naudai.

Vienoje Aukščiausiojo Teismo byloje ieškovas teigė, kad „dirbo pas atsakovą komercijos direktoriumi ir iki 2006 m. balandžio mėn. atsakovo administracijos vadovo siuntimu vykdavo į komandiriuotės į Kaliningradą, tikslu atlikti atsakovo Kaliningrade įsteigtos dukterinės įmonės – OOO „Aptarna“ – generalinio direktoriaus funkcijas“. Tačiau Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad ieškovas vienu metu dirbo atsakovo komercijos direktoriumi ir atsakovo Kaliningrade įregistruotos dukterinės įmonės generaliniu direktoriumi. Taigi 2002 metais atsakovas nesiuntė ieškovo į komandiriuotės į Kaliningradą ir ieškovas ten nevykdė atsakovo tarnybinių pavedimų, kas yra laikoma viena iš būtinųjų komandiriuotės sąlygų. Be to, tam tikrais atvejais trūko ir kitos būtinios komandiriuotės sąlygos buvimo - „iki 2001 m. spalio d. komandiriuotės ne visada buvo įforminamos darbdavio įsakymais“.

Visų pirma, darbdavys privalo paprastai savo veiklą vykdyti komandiravusioje valstybėje. Be to, taisyklė, kad darbuotojas „vykdo veiklą darbdavio vardu/ naudai“, reiškia, kad visu komandiravimo laikotarpiu tarp komandiravusio darbdavio ir komandiriuoto darbuotojo turi būti tiesioginis ryšys. Jeigu komandiriuotasis asmuo įvairiais laikotarpiais arba tuo pačiu laikotarpiu dirba keliose įmonėse toje pačioje valstybėje, į kurią atvyko dirbti, jam vis tiek bus taikomos komandiravimo reglamentuojančios nuostatos. Šiuo atveju esminė ir lemiamą sąlyga yra ta, kad darbuotojas privalo tęsti darbą komandiravusios įmonės vardu.

Remiantis Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo komisijos¹⁴ ir Europos Komisijos oficialiais dokumentais¹⁵ tiesioginis ryšys tarp komandiravusios įmonės ir komandiriuoto darbuotojo išlieka, kai:

¹⁴ Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo administracinės komisijos 2009 m. 12 d. sprendimas Nr. A2 dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnio dėl teisės aktų taikymo darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims, laikinai dirbantiems ne kompetentingoje šalyje, aiškinimo. Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2010/C 106/02.

¹⁵ Europos Komisijos praktinis vadovas „Teisės aktai, taikomi darbuotojas Europos Sąjungoje (ES), Europos ekonominėje erdvėje (EEE) ir Šveicarijoje (vadovas siuntimo į užsienį dirbti klausimais)“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-20]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=4944&mode=advancedSubmit&langId=en> .

1) oficialiai patvirtinamas faktas, jog ryšys, atsiradęs abiem šalims įdarbinimo metu išreiškus valią sutarti dėl darbo sutarties, tarp jų palaikomas;

2) numatoma, kad darbo sutartį gali nutraukti tik darbuotoją komandiravusi įmonė, atleisdama darbuotoją;

3) numatoma, kad komandiruojanti įmonė, be kita ko, turi teisę nustatyti komandiruojamo darbuotojo darbo „pobūdį“; turima omenyje ne apie darbo, kurį darbuotojas atlieka detalizavimą, apibūdinimą ar atlikimo būdą, bet plačiau – apie teisę spręsti, koks turi būti galutinis darbo produktas ar svarbiausia teikiama paslauga;

4) komandiravusi įmonė turi teisę darbuotojams taikyti drausmines priemones;

5) atlyginti už darbą privalo sutartį sudariusi įmonė. Tai nedaro įtakos jokiems kitiems komandiravusios valstybės darbdavio ir valstybės, kurioje komandiruoti asmenys dirba, įmonės susitarimams dėl to, kaip darbuotojams mokamas faktinis užmokestis. Taigi tiesioginio ryšio palaikymas ir materialus darbuotojo apmokėjimo šaltinis neturi nieko bendra.

Tiesioginis ryšys laikomas nutrauktu, jei siunčiamas darbuotojas priimančioje valstybėje įsidarbina trečioje įmonėje. Tokiu atveju darbuotojui pradedami taikyti darbo vietos valstybės narės teisės aktai.

Pasakymas „kuri paprastai ten vykdo savo veiklą“ reiškia, kad įmonė paprastai vykdo savo esminę veiklą tos valstybės narės teritorijoje, kurioje yra įsteigta. Jeigu įmonės veikla apsiriboja tik vidaus valdymu, tuomet nelaikoma, kad ji paprastai savo veiklą vykdo toje valstybėje narėje. Nustatant, ar įmonė vykdo savo esminę veiklą, privaloma atsižvelgti į visus kriterijus, kurie apibūdina tos įmonės vykdomą veiklą. Kriterijai turi atitikti konkrečias kiekvienos įmonės ypatybes ir tikrąjį vykdomos veiklos pobūdį. Pagrindiniai kriterijai:

1) įmonės būstinės registracijos ir administracijos vieta;

2) vieta, kur dirba dauguma samdomų darbuotojų ir administracijos personalas;

3) vieta, kurioje samdomi siunčiami dirbti į užsienį darbuotojai;

4) įmonės su darbuotojais ir klientais sudaromoms sutartims taikomi teisės aktai;

5) įmonės veiklos apyvarta siunčiančios įmonės valstybėje ir užsienyje per atitinkamą tipinį laikotarpį;

6) veiklos trukmė; iki darbuotojų siuntimo į Europos Sąjungos ar Europos Ekonominės Erdvės valstybę narę įmonė turi mažiausiai tris mėnesius vykdyti ekonominę veiklą Lietuvoje per pastaruosius dvylika mėnesių;

7) po darbuotojų siuntimo dirbti įmonė turi tęsti ekonominę veiklą Lietuvoje.

Darbuotojų komandiravimo taisyklės gali būti taikomos ir tiems asmenims, kurie įdarbinami tam, kad paskui būtų komandiruoti į kitą valstybę narę. Tačiau reikalaujama, kad į kitą valstybę narę komandiruojamam asmeniui iš karto prieš jį įdarbinant būtų taikomos tos valstybės narės socialinės apsaugos sistemos nuostatos, kurioje yra įsteigta jo darbdavio įmonė. Gali būti laikoma, kad šį reikalavimą atitinka bent vieno mėnesio laikotarpis, o trumpesnius laikotarpius reikia vertinti atskiru atveju, atsižvelgiant į visus susijusius veiksmus. Darbas bet kokio komandiruojančios valstybės darbdavio įmonėje atitinka šį reikalavimą. Nebūtina, kad per šį laikotarpį asmuo būtų dirbęs darbdaviui, kuris prašo komandiruoti šį darbuotoją.

Darbo sutartyje gali būti nustatytas kilnojamojo pobūdžio darbas, kuris negali būti traktuojamas kaip komandiruotė, nes komandiruotė yra įforminama atskiru darbdavio įsakymu. Kilnojamojo pobūdžio darbas, pavyzdžiui, prekybos agento, dažniausiai yra atliekamas kelionėse, ir tai yra nurodoma sudarant darbo sutartį. Netgi, jeigu darbo sutartyje nėra aiškiai nurodyta, kad darbas yra kilnojamojo pobūdžio, tai nereiškia, kad jis toks nėra. Siekiant atriboti tarnybinę komandiruotę nuo kilnojamojo darbo pobūdžio, svarbu atsižvelgti į tokias aplinkybes kaip darbo teisinių santykių subjektų specifiškumą, sulygtų darbo funkcijų pobūdį. Be to, tarnybinės komandiruotės atveju prie darbo užmokesčio papildomai mokami dienpinigiai ir kompensuojamos kitos su kelione susijusios išlaidos. Tuo tarpu darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio, dienpinigiai nemokami, jiems kompensuojamos tik su tokiu darbo pobūdžiu susijusios padidėjusios išlaidos. Detaliau apie komandiruotės atribojimą nuo kilnojamojo pobūdžio darbo bus aptarta atskirame šio darbo skyriuje.

Atkreiptinas dėmesys į tarnybinės komandiruotės ir tarnybinės kelionės skirtumus. Kadangi ir tarnybinės komandiruotės, ir tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas yra įskaitomas į darbo laiką pagal faktiškai sugaištą joje laiką, svarbu šių sąvokų atskyrimas.

Tarnybinės kelionės atveju darbuotojas yra priimamas arba perkeliamas į darbą, esantį kitoje vietovėje, ir jam dėl to mokami kelionpinigiai, turto pervežimo išlaidos, dienpinigiai už kelionėje išbūtą laiką ir darbo užmokestis už ne tik kelionėje išbūtą laiką, bet ir už išsiruošimą į ją bei įsikūrimą nuvykus¹⁶. Kokios išmokos bei koks bus jų dydis, priklauso nuo to, kieno iniciatyva (ar darbdavio, ar darbuotojo) perkeliama ar priimama į darbą kitoje vietovėje. Išvardytos išmokos yra iš esmės panašaus pobūdžio kaip ir mokamos tarnybinės komandiruotės atveju. Kaip esminį skirtumą iš esmės būtų galima įvardyti tai, kad perkėlus darbuotoją į kitą vietovę, jis yra priimamas į naują darbo vietą ir yra siunčiamas ilgam laikui ar netgi dirbti ten nuolat, t. y. šis darbas yra nuolatinio

¹⁶ Darbo kodekso 221 straipsnis.

pobūdžio, o į komandiruotę siunčiamas darbuotojas išsaugo savo darbo vietą, jos nepakeičia ir išvyksta tik tam tikram apibrėžtam terminui (išvykimas yra laikino pobūdžio).

Apžvelgus Lietuvos Respublikos norminių teisės aktų sistemoje susiklosčiusią teisinio reguliavimo praktiką ir įvertinus tai, kad skirtinguose norminiuose teisės aktuose yra įtvirtintos skirtingos „komandiruotės“ sąvokos, darytina išvada, kad būtų logiška numatyti vieną „komandiruotės“ sąvoką Darbo kodekse. Dabartiniame Darbo kodekse yra numatyti su komandiravimo institutu susiję teisiniai santykiai (garantijos ir kompensacijos komandiruotiems darbuotojams ir t. t.), taigi būtų tikslinga įtvirtinti ir vieningą „komandiruotės“ sąvoką. Juk tai yra svarbiausias norminis teisės aktas, reglamentuojantis darbo santykius. Tuo tarpu kituose norminiuose teisės aktuose galima būtų numatyti tam tikras šio teisinio reguliavimo išimtis, pavyzdžiui, reglamentuojant su mokestiniais teisiniais santykiais susijusius klausimus. Tokiu sprendimu būtų įvestas vieningas reguliavimas ir išvengta galimų kolizijų tarp skirtinguose norminiuose teisės aktuose įtvirtintų nuostatų.

1.2 KOMANDIRUOTĖS RŪŠYS

Siekiant išskirti komandiruotės rūšis, galima remtis skirtingais kriterijais. Pagrindinis komandiruotės rūšių atskyrimas yra galimas pagal tai, kur yra komandiruojamas darbuotojas: 1) komandiruotė į tos šalies, kurioje darbuotojas paprastai dirba, teritoriją; ir 2) komandiruotė į užsienio valstybę.

Tokio kriterijaus išskyrimas išplaukia iš iki 2004 metų galiojusių Vyriausybės nutarimų¹⁷, kuriuose buvo įtvirtintos skirtingos komandiruočių sąvokos. Tuo tarpu pagal šiuo metu galiojančius Lietuvos Respublikos norminius teisės aktus, komandiruotes į užsienį bei komandiruotes Lietuvos Respublikos teritorijoje būtų galima atskirti todėl, kad pats komandiravimo institutas yra reglamentuojamas skirtingai. Pavyzdžiui, biudžetinėse įstaigose dirbančių darbuotojų tarnybinių išlaidų apmokėjimas¹⁸, skirtinga komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarka¹⁹ ir panašiai. Toks skirtingas

¹⁷ 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 ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimas Nr. 120 „Dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 9-225.

¹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais 2009-09-23 redakcija). Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555.

¹⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais 2009-02-25 redakcija). Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396.

reglamentavimas daugiausiai kyla dėl taikytinos teisės problematikos. Kuomet darbuotojas yra komandiruojamas Lietuvos Respublikos teritorijoje, klausimų ir 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. Kitu atveju, kuomet darbuotojas yra komandiruojamas į užsienio valstybę, iškyla klausimas, kurios valstybės teisė turėtų būti taikoma.

Įsigaliojus Garantijų įstatymui komandiravimas į užsienį skilo į dvi rūšis: 1) paprastąjį komandiravimą; ir 2) komandiravimą pagal paslaugų teikimo sutartį.

Paprastojo komandiravimo metu darbuotojui mokamas jo darbo užmokestis, dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos. Paprastasis komandiravimas bus ir tais atvejais, kai darbuotojas siunčiamas į bet kurią užsienio valstybę ne tik vykdyti savo darbo funkcijų, bet ir kelti kvalifikaciją ar mokytis.

Tuo tarpu komandiravimas pagal paslaugų teikimo sutartį – t. y. darbuotojo komandiravimas į Europos Sąjungai ir Europos ekonominei erdvei priklausančias valstybes²⁰ atlikti darbo funkcijų.

Pagrindinis skirtumas tarp šių komandiravimo rūšių yra tai, kad esant paprastam komandiravimui į valstybę, kuri nepriklauso nei Europos Sąjungai, nei Europos ekonominei erdvei, negalioja Europos Sąjungos teisėje įtvirtinti minimalūs komandiruojamo darbuotojo apsaugos standartai. Tai reiškia, kad pavyzdžiui, į Rusiją komandiruotam darbuotojui darbdavys galės mokėti lietuvišką minimalų darbo užmokestį, ko jis negalėtų daryti komandiruotės į Europos Sąjungos valstybę narę atveju.

Iš Darbo kodekso 220 straipsnyje įtvirtintų nuostatų kaip atskirą komandiruotės rūšį galima išskirti tarnybinę komandiruotę. Ši komandiruotės rūšis buvo įtvirtinta ir Darbo įstatymų kodekso 132 straipsnyje. Daugumoje teisės šaltinių yra naudojama būtent tarnybinės komandiruotės sąvoka.

Rengiant Garantijų įstatymą buvo teigiama, kad „šio įstatymo projekto nuostatos nebus taikomos darbuotojams, siunčiamiems į tarnybinės komandiruotes Lietuvos Respublikoje ir į užsienį. Pastarųjų garantijas nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Vyriausybė“²¹. Šiuo įstatymu perkeliant Komandiravimo direktyvos nuostatas yra numatomos garantijos darbuotojams, komandiruotiems teikti paslaugas.

Darbo kodekso 220 straipsnio 4 dalyje yra numatyta, kad papildomas garantijas palyginti su tomis, kurios taikomos tarnybinių komandiruočių atveju, laikinai dirbti

²⁰ Europos ekonominė erdvė sudaro Europos Sąjungą ir visos ELPA šalys, išskyrus Šveicariją. EEE susitarimas, įsigaliojęs 1994 m. sausio 1 d., sudaro sąlygas Islandijai, Lichtenšteinui ir Norvegijai pasinaudoti ES bendrosios rinkos galimybėmis, negaunant ES narystės privilegijų ir įsipareigojimų.

²¹ Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo projekto aiškinamasis raštas Nr. XP-333, 2005 m. kovo 15 d.

užsienio valstybėje komandiruotiems darbuotojams ir darbuotojams, užsienio valstybių darbdavių komandiruojamiems laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, numato specialus įstatymas. Iš to seka, kad šiems darbuotojams yra taikomos ir bendros, ir papildomos garantijos. Kadangi komandiruotiems teikti paslaugas darbuotojams bus taikomos ir bendrosios į tarnybinės komandiruotes pasiųstų 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 panašiai).

Taigi remiantis šiuo Darbo kodekso straipsniu galima daryti išvadą, kad tų pačių teisės aktų nuostatų taikymas rodo, kad tarnybinė komandiruotė ir komandiruotė teikti paslaugas yra sunkiai atskiriamos, todėl komandiruotė teikti paslaugas turėtų būti laikoma tarnybinės komandiruotės porūšiu, o ne atskira komandiruotės rūšimi.

1.3 KOMANDIRUOTĖS TRUKMĖ

Apžvelgus pagrindinius Lietuvos Respublikos norminius teisės aktus, darytina išvada, kad komandiruotės terminas yra nekonkretus – skirtinguose teisės aktuose įtvirtinta skirtinga komandiruotės trukmė.

Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“²² komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 kalendorines dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio ar susijęs su kelionėmis. Pavyzdžiui, laivo įgulos jūreiviams šis 183 dienų reikalavimas netaikomas, nes jūreivių darbas susijęs su važiavimu (plaukiojimu), o komandiruotės laikas sutampa su laivo reiso laiku.

Taigi tarnybinė komandiruotė į užsienį negali trukti neribotą laiką. Jei darbdavio pavedimu darbuotojas į vieną tarnybinę komandiruotę vienoje valstybėje siunčiamas ilgesniam nei 183 dienų laikotarpiui, tuomet reikėtų keisti tokio darbuotojo darbo sutartį. Darbo sutartyje reikėtų pakeisti darbuotojo nuolatinę darbo vietą nurodant, kad darbuotojo nuolatinė darbo vieta yra užsienio valstybėje.

Šis komandiruotės trukmės apribojimas iki 183 dienų taikomas kiekvienai komandiruotei atskirai ir per mokestinį laikotarpį nesumuojamas. Jei asmuo komandiruojamas iš eilės į kelias skirtingas valstybes nares, kiekvienas išvykimas

²² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios 2004, Nr. 162-5905; 2005, Nr. 16-492; 2010, Nr. 48-2325; 2012, Nr. 17-770.

laikomas nauja komandiruote, apibrėžta Reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnio 1 dalyje.

Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklėse įtvirtinta nuostata, kad biudžetinių įstaigų vadovai ar jų įgalioti asmenys į komandiruotę gali siųsti savo darbuotojus ne ilgesniam kaip 30 kalendorinių dienų, neįskaitant kelionės laiko, laikotarpiui. Terminas gali būti pratęstas tik tuo atveju, jei yra atskiras Vyriausybės sprendimas atstovauti Lietuvos Respublikai tarptautiniuose renginiuose arba, jeigu darbuotojas siunčiamas dalyvauti Europos Sąjungos arba tarptautinių organizacijų finansuojamuose paramos teikimo projektuose, kurių komandiruočių išlaidos apmokamos iš Europos Sąjungos arba tarptautinių organizacijų lėšų.

Šiose taisyklėse taip pat apibrėžta, kad Lietuvos kariuomenės kario ar civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekančio statutinio valstybės tarnautojo ar darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų (kai karys, statutinis tarnautojas ar darbuotojas krašto apsaugos ministro ar jo įgalioto asmens įsakymu siunčiamas atlikti tarnybos tarptautinių operacijų kariniame vienete, įskaitant dalyvavimą tarptautinėse karinėse pratybose ar kituose karinio bendradarbiavimo renginiuose, taip pat tarptautinių operacijų vietovėje atlikti tarnybinių užduočių, tiesiogiai nesusijusių su tarptautinių operacijų karinio vieneto vykdomomis užduotimis) negali būti ilgesnis kaip 90 dienų (įskaitytinai). Kitu atveju toks išvykimas negalės būti traktuojamas kaip komandiruotė.

Praktikoje pasitaiko atveju, kai komandiruočių metu būna teisėtai nutraukta darbuotojo veikla. Pagrindinės priežastys gali būti atostogos, liga, mokymai komandiravusioje įmonėje ir t. t. Tačiau darbų sustabdymas komandiravimo laikotarpiu dėl šių priežasčių nėra pagrįsta priežastis pratęsti komandiruočių laikotarpį atitinkamu laikotarpiu. Komandiruočių terminas baigiasi nustatyta dieną, nepriklausomai nuo įvykių, dėl kurių buvo sustabdytas komandiravimo laikotarpis, skaičiaus ir trukmės. Tokiu būdu siekiama užtikrinti, kad nebus piktnaudžiaujama komandiruočių termino pratęsimu, grindžiant laikinai nutraukta veikla.

Komandiruočių trukmės reglamentavimas svarbus tuo, kad pagal trukmę yra sprendžiama, kokia apimtimi bus taikomos garantijos ir kompensacijos komandiruotam darbuotojui – už kiek dienų turi būti mokami dienpinigiai, paliekamas darbo užmokestis ir t. t. Tačiau, kadangi norminiais teisės aktais nėra konkrečiai sureguliuota, kas yra „komandiruočių laikas“, praktikoje kyla probleminių situacijų.

Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimu“ kelionės laikas į komandiruočių terminą nėra įskaitomas. Tačiau pagal kitą Vyriausybės nutarimą, taikomą

visoms kitoms ne biudžetinėms įstaigoms, įmonėms ir organizacijoms, akcentuojama, kad „darbo užmokestis paliekamas už visas darbo dienas pagal grafiką, nustatytą nuolatinėje darbo vietoje, taip pat už kelionėje išbūtą laiką“²³. Taigi siekiant nustatyti komandiruojamam darbuotojui taikomų garantijų apimtį – visų pirma reikia nustatyti, kas yra jo darbdavys. Jeigu darbdavys yra biudžetinė įstaiga – kelionės laikas į komandiruotę bus įskaičiuojamas, jei fizinis ar juridinis asmuo – ne. Siekiant panaikinti šiuos prieštaravimus, siūlytina kartu su komandiruotės sąvoka Darbo kodekse apibrėžti ir komandiruotės trukmę. Nors dabar biudžetinėse įstaigose dirbantiems valstybės tarnautojams bei darbuotojams darbo užmokestis yra paliekamas ir už kelionėje išbūtą laiką, tačiau, kad būtų užtikrintos darbuotojų garantijos, siūlytina kelionės laiko neįskaičiuoti į komandiruotės trukmę. Nes, jei darbuotojas užtruktų kelionėje ir darbuotojo komandiruotės trukmė viršytų nustatytą maksimalią komandiruotės trukmę, iškiltų grėsmė darbuotojo garantijų užtikrinimui. Taigi siekiant nustatyti vieningą reglamentavimą, visų pirma reikia įvertinti, kokio pobūdžio reguliavimas sukeltų mažiausiai probleminių situacijų ir tuo pačiu užtikrintų skirtingų šalių interesus.

Atkreiptinas dėmesys, kad 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), yra reikalaujama nurodyti ne tik komandiruotės tikslą bei vietą (vietas) ir numatomas apmokėti išlaidų rūšis, tačiau ir komandiruotės trukmę.

Jeigu komandiruotės metu yra vykstama į keletą užsienio valstybių, įsakyme turi būti nurodyta buvimo kiekvienoje valstybėje trukmė, t. y. kiek dienų kiekvienoje užsienio valstybėje darbuotojas praleis.

Jei dėl tam tikrų nenumatytų aplinkybių pasikeitė skirtingose užsienio valstybėse faktiškai išbūtų dienų skaičius, komandiruotėje buvo užtrunkta trumpiau arba ilgiau negu buvo nurodyta įsakyme dėl siuntimo į komandiruotę, kai darbuotojas grįžta į savo nuolatinę darbo vietą, vadovas gali patikslinti komandiruotės įsakymą pagal faktiškai atitinkamose valstybėse išbūtų dienų skaičių.

Šis dienų patikslinimas svarbus tuo atveju, jei darbuotojas dažnai vyksta į komandiruotes. Nes pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“²⁴, darbuotojo

²³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios 2004, Nr. 162-5905; 2005, Nr. 16-492; 2010, Nr. 48-2325; 2012, Nr. 17-770.

²⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (su pakeitimais ir papildymais 2012-02-02

komandiruotė vienoje užsienio valstybėje negali trukti ilgiau negu 183 dienas. Šis 183 dienų laikotarpis taikomas kiekvienai komandiruotei atskirai ir per mokestinį laikotarpį yra nesumuojamas.

Tai rodo, kad to laiko tarpo, kurį komandiruotas darbuotojas praleidžia kiekvienoje užsienio valstybėje, tikslus nustatymas ir apskaičiavimas yra labai svarbus. Jei yra nurodomas klaidingas dienų skaičius skirtingose valstybėse – iškyla grėsmė, kad darbuotojui bus apskaičiuotos neteisingos dienpinigių sumos.

Taigi daroma išvada, kad reikalavimas darbdavio įsakyme nurodyti komandiruotės trukmę daugiausiai yra todėl, kad būtų išvengta galimų piktnaudžiavimų. Tuo pačiu siekiant užtikrinti, kad komandiruotė netruktų ilgiau nei numatyta maksimali jos trukmė ir, kad faktinė komandiruotės trukmė neviršytų to laiko, kuriam darbuotojas yra komandiruojamas.

1.4 KOMANDIRUOTĖS ĮFORMINIMAS

Siuntimas į komandiruotę turi būti įforminamas įmonės administracijos vadovo ar jo įgalioto asmens įsakymu arba individualios įmonės savininko įsakymu (sprendimu), kuriame turi būti nurodyta komandiruotės tikslas, vieta, trukmė ir numatomos apmokėti išlaidų rūšys.

Tuo tarpu valstybės tarnautojų siuntimas į tarnybinę komandiruotę įforminamas įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens įsakymu arba potvarkiu, kuriame nurodoma siunčiamojo vardas, pavardė, pareigos, komandiruotės tikslas, vietovė, komandiruotės trukmė bei išlaidos, kurias mokės įstaiga. Taip pat yra numatyta galimybė išmokėti vykstančiajam avansą, kuris neturi viršyti numatomų komandiruotės išlaidų.

Grįžęs iš komandiruotės darbuotojas per tris darbo dienas privalo pateikti ataskaitą, prie kurios pridedami atitinkami dokumentai apie turėtas išlaidas (gyvenamojo ploto nuomos, valiutos keitimo, ryšių ir pan.). Vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylų²⁵ darbuotojas, atsakovo įmonėje dirbęs vairuotoju, kreipėsi į teismą dėl dienpinigių priteisimo. Jo darbas buvo susijęs su nuolatinio krovinių gabenimu už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų ir komandiruotės metu jam buvo mokamas tik minimalus atlyginimas. Šioje byloje Aukščiausiasis teismas priėmė darbuotojui nepalankų sprendimą, kadangi šis neįvykdė savo pareigos grįžus iš komandiruotės per tris darbo dienas pateikti jį komandiravusiai įmonei avansinę apyskaitą su atitinkamais dokumentais

aktuali redakcija). Valstybės žinios 2004, Nr. 162-5905; 2005, Nr. 16-492; 2010, Nr. 48-2325; 2012, Nr. 17-770.

²⁵ 2001 m. gruodžio 3 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje *V. Riabovas v. A. Ševčenkovo personalinė įmonė*, Nr. 3K-3-1222/2001, kat. 5.3.3.

(pagal tuo metu galiojusį Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 nutarimą Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“²⁶ dienpinigiai už faktiškai būtą užsienyje laiką buvo mokami pagal pase esančias žymes, kelionės bilietus arba kitus dokumentus, neviršijant komandiruočių į užsienį įsakyme nurodyto laiko). Taigi šiuo atveju dienpinigių nemokėjimas buvo pateisintas tuo, kad darbuotojas neįvykdė jam norminiais teisės aktais numatytos pareigos.

Komandiruočių išlaidas, kurių pagrindu pripažįstamos komandiruočių sąnaudos, patvirtinantys dokumentai gali būti išrašyti tiek įmonės, tiek darbuotojo vardu. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad išlaidos, kurių pagrindu pripažįstamos sąnaudos, gali būti grindžiamos tik juridinę galią turinčiais dokumentais, kurie privalo turėti visus buhalterinę apskaitą reglamentuojančių teisės aktų nustatytus privalomus apskaitos dokumentų rekvizitus.

Jei komandiruojamajam darbuotojui buvo išmokėtas avansas, jis turi grąžinti nepanaudotą likutį. Darbo kodekso 224 str. 1 d. nustatyta, kad išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tik įstatymų nustatytais atvejais. Remiantis Darbo kodekso 224 str. 2 d. 1 p., išskaitos iš darbuotojų darbo užmokesčio padengti jų įsiskolinimą įmonei, kurioje jis dirba, gali būti daromos administracijos nurodymu, grąžinti avansą, kuris buvo duotas tarnybinės komandiruočių ar perkėlimo į kitą vietovę atveju. Šiais atvejais administracija turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią baigėsi avanso grąžinimo ar įsiskolinimo padengimo nustatytas terminas, buvo išmokėta suma, permokėta dėl skaičiavimo klaidų.

Vadovaujantis Darbo kodekso 225 str. 1 d. ir 3 d., darant išskaitas iš darbuotojo darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu, iš darbo užmokesčio, neviršijančio Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos, išskaitų dydis negali viršyti dvidešimties procentų. Iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios Vyriausybės nustatytą minimalios mėnesinės algos dydį, išskaitoma septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio. Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso²⁷ 739 straipsnį neleidžiama daryti išskaitų iš dienpinigių. Darbdavio rašytiniu nurodymu negali būti iš darbuotojo darbo užmokesčio išieškoma, nepažeidžiant Darbo kodekso 225 str. nustatytų maksimalių išskaitų dydžių, daugiau kaip darbuotojo vidutinis darbo užmokestis. Tačiau pagal darbuotojo raštišką prašymą iš jo darbo užmokesčio gali būti išieškoma žala, didesnė negu jo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, taip pat

²⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“ (aktualus iki 2004-05-01). Valstybės žinios, 1995, Nr. 37-929.

²⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais 2011-12-22 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

taikant didesnius išskaitų dydžius, negu nustatyti Darbo kodekso 225 str. (Darbo kodekso 258 str. 1 d.). Taigi, nesant darbuotojo atitinkamo raštiško prašymo, negražintas komandiruotės avansas gali būti atskaitomas iš darbo užmokesčio, nepažeidžiant Darbo kodekso 225 str. nustatytų maksimalių išskaitų dydžio.

Kai įmonė komandiruoja darbuotoją į kitą valstybę narę, ji turi kreiptis į atitinkamą siunčiančios valstybės įstaigą ir gauti pažymą apie teisės aktų taikymą, kurioje pažymima, kad šiam darbuotojui taikomi šios valstybės narės teisės aktai, todėl neturi būti taikomi darbo vietos valstybės teisės aktai (pažymėjimas A1 dėl jo turėtoju taikomų socialinės apsaugos aktų). Pažymą reikia gauti prieš darbuotoją išsiunčiant į komandiruotę. Išimties tvarka pažyma gali būti išduodama ir siuntimo į Europos Sąjungos valstybę narę metu, taip pat ir šiam laikotarpiui pasibaigus. Lietuvoje šias pažymas išduoda Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Užsienio išmokų tarnyba.

1.5 KOMANDIRAVIMAS Į UŽSIENĮ TEIKTI PASLAUGŲ

Kaip jau minėta ankstesniame šio magistro darbo skyriuje apie komandiruotės rūšis, esant paprastam komandiravimui į valstybę, kuri nepriklauso nei Europos Sąjungai, nei Europos ekonominei erdvei, negalioja Europos Sąjungos teisėje įtvirtinti minimalūs komandiruojamo darbuotojo apsaugos standartai. Tuo tarpu darbuotojų komandiravimo į užsienį teikti paslaugų metu darbuotojas visais atvejais, kaip silpnesnė darbo santykių šalis, bus apsaugotas pagal tam tikros valstybės imperatyvias teisės normas

Šiame skyriuje yra nagrinėjamas komandiravimo teikti paslaugas instituto reglamentavimas Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos mastu, analizuojami teisės taikymo klausimai.

1.5.1 Komandiravimo į užsienį teikti paslaugų samprata ir ypatumai

Komandiruotė į užsienį teikti paslaugų yra ypatinga tuo, kad esant komandiruotei į užsienį teikti paslaugų galioja Europos Sąjungos teisėje įtvirtinti minimalūs komandiruojamo darbuotojo apsaugos standartai.

Darbuotojų komandiravimo direktyva ir Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas nurodo tris darbuotojų komandiravimo į užsienį teikti paslaugų būdus:

1) darbdavys yra sudaręs sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo su Europos Sąjungos arba Europos ekonominės erdvės valstybėje narėje veikiančia įmone. Šiuo atveju darbdavys savo sąskaita komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės teritoriją ir duoda jiems nurodymus, vadovaudamasis sutartimi, sudaryta tarp darbuotojus

komandiruojančios įmonės ir toje valstybėje narėje veikiančio ūkio subjekto, kuriam bus teikiamos paslaugos ar atliekamas darbas;

2) darbuotojas yra komandiruojamas į darbdavio įmonės filialą, atstovybę ar grupės įmonę, veikiančią kitos Europos Sąjungos arba Europos ekonominės erdvės valstybės narės teritorijoje;

3) darbuotojas yra komandiruojamas į kitą Europos Sąjungos arba Europos ekonominės erdvės valstybę narę kaip laikinojo įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsisteigusi ar veikia kitos valstybės narės teritorijoje. Tokį darbuotojo komandiravimo būdą būtų galima pavadinti kaip „išnuomavimą“. Tokiu atveju dienpinigius darbuotojui paprastai moka darbdavys, šiuo atveju laikino įdarbinimo įmonė.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad komandiruotės metu, komandiruojančiąją įmonę ir darbuotoją turi sieti darbo santykiai, t. y. darbuotojas negali nutraukti sutarties su jį komandiruojančiu darbdaviu ir sudaryti sutartį su ta įmone, į kurią yra komandiruojamas. Toks darbo santykių pasikeitimas nebegalės būti laikomas tarnybine komandiruate.

Tam tikrais atvejais pagal galiojančius nuostatus neleidžiama taikyti komandiruočių taisyklių. Jos netaikomos, jei:

– įmonė, į kurią darbuotojas komandiruotas, nusiunčia jį dirbti į kitą tos valstybės narės įmonę;

– įmonė, į kurią darbuotojas komandiruotas, nusiunčia jį dirbti į įmonę, esančią kitoje valstybėje narėje;

– darbuotojas įdarbinamas vienoje valstybėje narėje, kad kitoje valstybėje narėje esanti įmonė išsiųstų jį dirbti į įmonę trečioje valstybėje narėje;

– darbuotoją vienoje valstybėje narėje įdarbina įmonė, esanti kitoje valstybėje narėje, kad jis dirbtų pirmoje valstybėje narėje;

– darbuotojas komandiruojamas pakeisti kito komandiruito asmens;

– darbuotojas sudaro darbo sutartį su įmone, į kurią jis yra komandiruotas.

Priežastys, dėl kurių tokiais atvejais kategoriškai atsisakoma taikyti taisykles dėl komandiruočių, aiškios: ypač sudėtingas tokiomis aplinkybėmis užmegztų darbinių santykių pobūdis negarantuoja, kad tarp darbuotojo ir įmonės yra tiesioginis ryšys, be to, tiesiogiai prieštarauja tikslui, kurio siekiama nuostatuose dėl komandiruočių – vengti administracinių sunkumų bei laikino draudimo įmokų nutraukimo.

1.5.2 Taikytinos teisės klausimai

Esant tarptautinio pobūdžio darbo santykiams, svarbu tinkamai nustatyti kokios valstybės teisė turi būti taikoma. Darbo kodekso 6 straipsnyje įtvirtinta, kad užsienio teisė darbo santykiams yra taikoma, kai tai nustato:

1) Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys (Darbo kodekso 8 straipsnyje įtvirtinta, kad 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);

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 numato taikytiną teisę komandiravimo į užsienį atveju. Šis principas numato, kad jei darbas nuolatos yra dirbamas vienoje valstybėje, taikoma tos valstybės darbo teisė, nepaisant to, kad darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje);

3) darbo sutarties šalių susitarimai (Darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad 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).

Lietuvos Respublika 2005 m. balandžio 14 d. prisijungė prie Konvencijos dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (1980 m. Romos konvencijos)²⁸, kuri 2008 m. birželio 17 d. buvo pakeista Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I)²⁹. Šis reglamentas privalomas visas ir tiesiogiai taikomas valstybėse narėse.

Reglamento 3 straipsnyje yra nustatyta, kad individualiai darbo sutarčiai yra taikoma šalių pasirinkta teisė. Šalių teisė pasirinkti taikytiną teisę darbo sutartyje neatima ir neriboja darbuotojo teisės į apsaugą, kurią jam suteikia privalomos teisės normos. Taigi visais atvejais darbuotojas, kaip silpnesnė darbo santykių šalis, bus apsaugotas pagal tam tikros valstybės imperatyvias teisės normas³⁰.

²⁸ Romos konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, 1980 m. birželio 19 d.. Europos Sąjungos oficialusis leidinys OL L 266, 1980 10 09, p. 1-19.

²⁹ 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2008-07-04, L 177/6.

³⁰ Reglamento 9 straipsnis.

Remiantis Reglamento 8 straipsnio 2 dalimi, jei šalys nepasirinko individualiai darbo sutarčiai taikytinos teisės, sutarčiai taikoma teisė valstybės, kurioje, o jei ši sąlyga netenkinama – iš kurios, darbuotojas vykdydamas sutartį įprastai atlieka darbą, teisė. Laikoma, kad valstybė, kurioje įprastai atliekamas darbas, nepasikeitė, jei darbuotojas laikinai dirba kitoje valstybėje. Jei taikytinos teisės neįmanoma nustatyti, sutarčiai taikoma valstybės, kurioje yra darbuotoją įdarbinusio verslo vieta, teisė. Jei iš aplinkybių visumos aišku, kad sutartis glaudžiau susijusi su kita valstybe, nei nurodyta šiame straipsnyje, bus taikoma tos kitos valstybės teisė.

Priėmus Garantijų įstatymą darbuotojo apsauga buvo sustiprinta dar labiau. Šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad 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.

Atkreiptinas dėmesys, kad garantijos komandiruotiems darbuotojams turi būti taikomos ir mokant dienpinigius, nes dienpinigiai, priešingai nei su komandiruote susijusios faktinės kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidos, yra laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimis. Komandiravimo direktyvoje įtvirtintą nuostatą perkėlus į Garantijų įstatymą, siekiama užtikrinti konkurenciją tarp darbdavių iš skirtingą pragyvenimo lygį turinčių valstybių. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje yra pakankamai žemas pragyvenimo lygis (lyginant su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis), Lietuvos darbdaviams būtų pakankamai sudėtinga komandiruojamiems darbuotojams mokėti toje valstybėje įprastą darbo užmokestį. Taigi Direktyvoje ir Įstatyme yra numatyta galimybė pridėti neapmokestinamus dienpinigius prie mokamo darbo užmokesčio ir taip palengvinti komandiruojančiųjų darbdavių padėtį. Tokiu būdu yra išlaikoma pusiausvyra tarp abiejų darbo santykių šalių: palengvinama galimybė konkuruoti teikiant paslaugas ir kartu užtikrinama komandiruojamųjų darbuotojų teisė gauti ne mažesnę nei priimančioje valstybėje nustatytą darbo užmokestį.

Pažymėtina, kad pagal Garantijų įstatymą, jei valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisės nuostatos darbuotojui numato palankesnes sąlygas negu teisės nuostatos tos valstybės, į kurios teritoriją darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti, taikomos valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisės nuostatos.

Pagal Bendrijos nuostatus, Europos Sąjungoje judančiam darbuotojui taikomos tik vienos valstybės narės teisės aktai dėl socialinės apsaugos. Būtų nelogiška, jei laikinai į Europos Sąjungos ar Europos Ekonominės Erdvės valstybę narę atvykusiam dirbti darbuotojui, kurį į kitą valstybę narę siunčia atlikti darbų jo darbdavys, nutrūktų šalies, iš kurios jis atvyko socialinis draudimas ir jo darbdaviui atsirastų pareiga mokėti socialinio draudimo įmokas kitos valstybės narės kompetentingai įstaigai pagal tos valstybės teisės aktus. Tai būtų nenaudinga ne tik pačiam komandiruotam asmeniui, bet ir labai apsunkintų jo darbdavį, nes kiekviena Europos Sąjungos ar Europos Ekonominės Erdvės valstybė narė turi atskirą specifinę socialinio draudimo sistemą, savo socialinio draudimo įmokų tarifus. Neretai tokias kartais itin skirtingas sistemas būna gana sunku taikyti. Todėl Reglamento (EB) 883/2004 14 yra nustatyta, kad asmeniui, kuris pagal darbo sutartį dirba valstybės narės teritorijoje esančioje įmonėje ir kuri jį siunčia į kitos Europos Sąjungos ar Europos Ekonominės Erdvės valstybės narės teritoriją dirbti tos įmonės naudai, toliau taikomi pirmosios valstybės teisės aktai, su sąlyga, kad numatyta darbo trukmė neviršija dvidešimt keturių mėnesių ir jis nesiunčiamas pakeisti kito asmens, kurio komandiruotės laikas baigėsi.

1.5.3 Komandiravimo teikti paslaugas reglamentavimas (Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos mastu)

Iki 1991 m. Europos Bendrijoje darbuotojų komandiravimo teikti paslaugas reguliavimo klausimas nebuvo nagrinėtas. Minėtais metais Europos Komisija pateikė pirmąjį pasiūlymą susijusį su šiuo klausimu. Vėliau buvo pateikta daugelis įvairių Europos Bendrijos institucijų nuomonių ir pasiūlymų, kurių pagrindu 1996 m. buvo priimta Komandiravimo direktyva. Pagrindinis šios direktyvos tikslas yra suderinti įmonių laisvę teikti transnacionalines paslaugas pagal Europos Bendrijos sutartį³¹ bei tuo pačiu užtikrinti darbuotojų, laikinai komandiruotų į užsienį, teisę teikti paslaugas.

Lietuva, 2004 m. gegužės 1 d. įstojusi į Europos Sąjungą, įsipareigojo savo nacionalinių norminių teisės aktų nuostatas suderinti su Europos Sąjungos pirminės ir

³¹ Europos Bendrijos sutartis (2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai: pavadinimas „Europos bendrijos steigimo sutartis“ keičiamas pavadinimu „Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo“ (Lisabonos sutarties 2 straipsnio 1 punktas), Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2010-03-30, C 83/47.

antrinės teisės aktų nuostatomis. Tam buvo ruošiasi dar prieš įstojimą – buvo keičiami, pildomi bei priimami daugelis naujų norminių teisės aktų. Vienas iš jų – Darbo kodeksas. 2004 m. balandžio 16 d. Seimui buvo pateiktas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 146, 180 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 7¹ straipsniu įstatymo projektas³². Būtent pastarasis 7¹ straipsnis turėjo reglamentuoti darbuotojų, paprastai dirbančių Europos Sąjungos valstybėje narėje, komandiravimo į Lietuvos Respubliką nuostatas. Nors šio projekto nuostatomis buvo siekta įgyvendinti Komandiravimo direktyvą, tačiau projekte nebuvo numatytas darbuotojų komandiravimas iš Lietuvos Respublikos. Taigi šis įstatymo projektas, nors ir su Lietuvos Respublikos Vyriausybės pritarimu³³, nebuvo patvirtintas.

Darbo kodeksas buvo pakeistas kitu įstatymu – 2004 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 109, 146, 180, 220 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymu³⁴, kuriuo pagaliau buvo įtvirtinta, kad vienas iš Darbo kodeksu įgyvendinamų Europos Sąjungos teisės aktų yra Komandiravimo direktyva. Remiantis šiuo įstatymu, buvo pakeista Darbo kodekso 220 straipsnio 4 dalis, kurioje nustatyta, kad papildomas garantijas laikinai dirbti užsienio valstybėje komandiruojamiems darbuotojams ir darbuotojams, užsienio valstybių darbdavių komandiruotiems laikinai dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, nustato specialus Lietuvos Respublikos įstatymas. Taigi šiomis nuostatomis buvo padėtas teisinis pagrindas pilnam Komandiravimo direktyvos įgyvendinimui.

Tačiau šio, Darbo kodekse minimo, specialaus įstatymo dar teko ilgokai laukti. Tuo laikotarpiu egzistavo teisinio reguliavimo spraga ir komandiruojami darbuotojai neturėjo galimybės pasinaudoti direktyvos užtikrinamomis minimaliomis garantijomis.

Ši teisinio reguliavimo spraga buvo užpildyta 2005 metais priėmus Garantijų įstatymą bei Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymą „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“³⁵. Garantijų įstatymas buvo priimtas, įgyvendinant Darbo kodekso 5 straipsnio ir 220 straipsnio 4 dalies pataisas, o Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu buvo patvirtintas Informavimo

³² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 146, 180 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 7¹ straipsniu įstatymo projektas Nr. IXP-3440, 2004 m. balandžio 16 d. Parengė – Blinkevičiūtė Vilija, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

³³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 15 d. nutarimas Nr. 419 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 146, 180 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 7¹ straipsniu įstatymo projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 57-1992.

³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 109, 146, 180, 220 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Nr. IX-2293. Valstybės žinios, 2004, Nr. 103-3756.

³⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 16 d. įsakymas Nr. A1-169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su 2007 m. balandžio 20 d. papildymu Nr. A1-114, Valstybės žinios, 2007, Nr. 47-1824). Valstybės žinios, 2005, Nr. 77-2801.

apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašas. Šiuo aprašu buvo nustatyta informacijos apie komandiruojamus darbuotojus ir jiems taikomas garantijas pateikimo Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniams skyriams tvarka.

Šių dviejų įstatymų pagrindu buvo priimtas Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41⁽⁸⁾, 41⁽⁹⁾ straipsniais ir kodekso 85, 88, 187, 233, 259⁽¹⁾, 262, 320 straipsnių pakeitimo įstatymas³⁶, kuriuo Administracinių teisės pažeidimų kodekso³⁷ (toliau vartojamas terminas – ATPK) 41⁽⁸⁾ straipsnyje buvo įtvirtintos baudos darbdaviams, jei jie netaiko darbuotojams Garantijų įstatymo numatytų garantijų ar nepateikia informacijos nustatyta tvarka apie komandiruotam darbuotojui taikomas garantijas Valstybės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui.

³⁶ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41⁽⁸⁾, 41⁽⁹⁾ straipsniais ir kodekso 85, 88, 187, 233, 259⁽¹⁾, 262, 320 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. X-382. Valstybės žinios, 2005, Nr. 137-4911.

³⁷ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su papildymais ir pakeitimais aktuali 2011-12-22 redakcija). Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

2 GARANTIJOS IR KOMPENSACIJOS KOMANDIRUOTIEMS DARBUOTOJAMS

Šioje magistro dalyje siekiama įvertinti garantijų komandiruotiems darbuotojams užtikrinimo lygį, atskleidžiant teisinio reguliavimo privalumus ir trūkumus. Tuo pačiu pateikiamos komandiruotiems darbuotojams mokamų dienpinigių sumažinimo galimybės ir apribojimai.

2.1 GARANTIJOS KOMANDIRUOTIEMS DARBUOTOJAMS

Kuomet darbuotojas yra komandiruojamas į Europos Sąjungos ar Europos ekonominės erdvės valstybę narę atlikti paslaugų, darbuotojo atžvilgiu galioja imperatyvusis Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytas minimalus komandiruito darbuotojo apsaugos standartas, įtvirtintas 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje.

Šios direktyvos tikslas – nustatyti pagrindines minimalią apsaugą darbuotojams užtikrinančias teisės normas, kurių privalo laikytis darbdaviai, siunčiantys darbuotojus į kitą valstybę narę teikti paslaugų. Darbuotojas, kaip silpnesnė darbo santykių šalis, turi menkesnes galimybes apginti savo teises užsienio šalyje, taigi tokiu būdu siekiama užtikrinti komandiruojamų darbuotojų apsaugą, kuri dėl svetimybės kalbos nemokėjimo, žinių apie nacionalinius darbo įstatymus trūkumo, gali būti lengvai pažeidžiama.

Darbuotojų komandiravimo direktyva ir ją įgyvendinantis 2005 m. gegužės 12 d. Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas nustato, kad į kitas valstybes nares komandiruotiems darbuotojams būtų užtikrintos tokios darbo sąlygos kaip minimalus darbo užmokestis, saugos darbe reikalavimai, darbo ir poilsio laikas ir pan. Taigi iš Lietuvos, pavyzdžiui, į Suomiją komandiruotiems darbuotojams, turi būti mokamas ne mažesnis nei Suomijos minimalus darbo užmokestis ir teikiamos kitos Darbuotojų komandiravimo direktyvoje nustatytos socialinės garantijos. Atkreiptinas dėmesys, kad garantijos, susijusios su minimaliu darbo užmokesčiu, taikytinos tais atvejais, kai komandiruotės trukmė viršija 30 dienų³⁸.

Šios norminių teisės aktų nuostatos taikomos netgi neatsižvelgiant, kokia teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams. Išskyrus atvejus, jei ši darbuotojui numato palankesnes sąlygas.

³⁸ 2005 m. gegužės 12 d. Garantijų komandiruotiems darbuotojams 4 str. 4 d. ir Direktyvos 96/71/EB 3 str. 3 d.

Atsižvelgiant į visus darbo rinkos dalyvius, Direktyva 96/71/EB pasisako už lankstesnį nuostatų dėl minimalių darbo užmokesčio normų ir minimalios mokamų metinių atostogų trukmės taikymą. Valstybėms narėms yra palikta laisvė, laikantis tam tikrų sąlygų, padaryti išlygas nuostatomis dėl minimalių darbo užmokesčio normų, kai komandiruotė trunka ne ilgiau kaip mėnesį, taip pat daryti išlygas nuostatomis dėl minimalių darbo užmokesčio normų ir minimalios mokamų metinių atostogų trukmės tais atvejais, kai atliktini darbai yra nedideli.

Taip pat šia direktyva yra siekiama sukurti sąžiningas konkurencijos sąlygas visiems paslaugų teikėjams, t. y. užtikrinti, kad už Europos Sąjungos ribų įsisteigusios įmonės neturėtų palankesnių sąlygų, nei tos, kurios taikomos valstybės narės teritorijoje įsisteigusioms įmonėms.

2.1.1 Darbo vietos ir darbo užmokesčio garantijos

Lietuvos Respublika pasinaudojo Direktyvoje 96/71/EB numatytų išlygų galimybe ir Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 4 straipsnio 4 dalyje numatė, jog garantijos, susijusios su minimaliu darbo užmokesčiu, įskaitant apmokėjimą už viršvalandinį darbą, netaikomos, jei komandiruotės trukmė neviršija 30 dienų.

Taigi, jei komandiruotė į užsienį trunka ne ilgiau kaip mėnesį, komandiruoto darbuotojo teisių apsaugai yra taikomos tik bendrosios nacionalinės darbo teisės normos, nustatančios šias garantijas: komandiruotam darbuotojui per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis (DK 220 straipsnio 1 dalis), garantuojama darbo laiko apskaita (DK 143 straipsnio 1 dalies 2 punktas), mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos (DK 220 straipsnio 1 dalis).

Garantija, kad darbuotojui paliekama darbo vieta (pareigos), reiškia, kad tuo metu, kuomet darbuotojas yra išvykęs į komandiruotę, jis negali būti atleistas iš darbo ir kitas asmuo negali būti priimtas į jo vietą.

Darbo užmokesčio garantija reiškia, kad už tas dienas, kurias darbuotojas praleidžia komandiruotėje, jam turi būti mokamas darbo užmokestis. Darbo užmokestis paliekamas už visas darbo dienas pagal grafiką, nustatytą nuolatinėje darbo vietoje, taip pat už kelionėje išbūtą laiką. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojui mokamas ne jo vidutinis, o tuo metu jam faktiškai taikomas darbo užmokestis.

2.1.2 Draudimas siųsti darbuotoją į komandiruotę

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 str. 3 dalyje yra numatyti tam tikri apribojimai siųsti darbuotojus į komandiruotes. Imperatyvusis įstatyme numatytas apribojimas, draudžiantis į tarnybinę komandiruotę siųsti asmenis iki 18 metų. Taigi darbdavys nesvarbu kokioms aplinkybėms esant, nepilnamečio į komandiruotę išsiųsti neturi teisės.

Taigi galima teigti, kad darbuotojas privalo paklusti darbdavio įsakymui išsiųsti jį į komandiruotę, jei nėra tam tikrų aplinkybių, apribojančių darbdavio veiksmus. Tam tikros aplinkybės reikštų, kad:

- 1) darbuotojas yra nėščia moteris;
- 2) darbuotojas yra neseniai pagimdžiusi moteris ir krūtimi maitinanti moteris;
- 3) darbuotojas augina vaiką iki trejų metų;
- 4) darbuotojas, vienas augina vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

Esant šioms aplinkybėms, darbdavys turi teisę pavesti atlikti darbo funkcijas ne savo darbo vietoje, tačiau tik esant jų pačių sutikimui.

2.1.3 Kitos garantijos

Pagal Lietuvos Respublikos garantijų komandiruojamiems darbuotojams įstatymą, komandiruojamam darbuotojui turi būti taikoma tos valstybės, į kurią jis vyksta, norminių teisės aktų nuostatos, reglamentuojančios šias darbo sąlygas:

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

Valstybės narės turi teisę nustatyti ir Direktyvoje 96/71/EB nepamintas minimalias garantijas.

Atkreiptinas dėmesys, kad Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas suteikia galimybę taikyti ir valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisinės nuostatas tai atvejais, kai darbo sutarčiai taikytinos valstybės teisinė sistema numato darbuotojui palankesnes sąlygas negu valstybės, į kurią darbuotojas

komandiruojamais, teisinė sistema. Tokiu reguliavimu yra užtikrinama, kad bet kokiu atveju komandiruojamo darbuotojo statusas bus ginamas kuo palankesnėmis sąlygomis.

Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 4 straipsnio 5 punkte nustatyta, kad nustatytos garantijos, susijusios su minimalia kasmetinių atostogų trukme, minimaliu darbo užmokesčiu ir apmokėjimu už viršvalandinį darbą, netaikomos, jei komandiruotės metu atliekamas gaminio surinkimas per aštuonias dienas ar trumpiau. Ši išimtis netaikoma, kai komandiruotas darbuotojas Lietuvos Respublikos teritorijoje dirba statybos darbus, numatytus Lietuvos Respublikos statybos įstatyme³⁹.

2.2 DIENPINIGIŲ MOKĖJIMAS IR KOMPENSACIJOS KOMANDIRUOTIEMS DARBUOTOJAMS

Darbuotojui mokamų dienpinigių ir kompensuojamų išlaidų tikslas – padengti padidėjusias darbuotojo išlaidas, atsirandančias dėl išvykimo į komandiruotę, kai darbuotojas tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos išvyksta darbdavio pavedimu, darbdavio nurodomai užduočiai atlikti.

2.2.1 Dienpinigių mokėjimas ir su komandiruote susijusių išlaidų kompensavimas

Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimą Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruočėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ ir DK 220 straipsnį, darbdavys privalo mokėti komandiruojamiems darbuotojams dienpinigius už visą faktiškai komandiruotėje ir kelionėje išbūtą laiką. Darbdavio sprendimas nemokėti darbuotojui dienpinigių už faktiškai komandiruotėse būtą laiką prieštarautų sąžiningumo ir teisingumo principams⁴⁰.

Darbo kodekse nustatytų garantijų dėl dienpinigių mokėjimo turinys atskleidžiamas ir poįstatyminių teisės aktų normose, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ patvirtintose Komandiruočių sąnaudų atsiskaitymo iš pajamų taisyklėse⁴¹ nustatyta, kad dienpinigių išlaidos apskaičiuojamos už faktiškai išbūtą užsienyje laiką (įskaitant išvykimo iš Lietuvos Respublikos ir parvykimo į ją dienas), taikant Lietuvos

³⁹ Lietuvos Respublikos statybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais, 2011-12-01 aktuali redakcija Nr. IX-583). Valstybės žinios, 1996, Nr. 32-788; Valstybės žinios, 2001, Nr. 101-3597.

⁴⁰ 2004 m. rugsėjo 27 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *Stepanas Tolkačiovas v. UAB „Nisa“*, Nr. 3K-3-415/2004, kat. 5.3.3; 2004 m. kovo 22 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *A. Rakštelis v. UAB „Lietmedis“*, Nr. 3K-3-182/2004, kat. 5.3.3;5.7.

⁴¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais 2009-02-25 redakcija). Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396.

Respublikos finansų ministro nustatytas dienpinigių vykstantiems į užsienio komandiruotes normos. Dienpinigių normas reglamentuoja Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų, vykstantiems į užsienio komandiruotes, patvirtinimo“ (2012 m. kovo 1 d. aktuali redakcija)⁴².

Atkreiptinas dėmesys, kad tuo atveju, kai įsakyme, kuriuo siunčiama į komandiruotę, nurodyta vykti į kelias užsienio valstybes, dienpinigių normos yra taikomos atitinkamai atsižvelgiant į faktiškai kiekvienoje užsienio valstybėje išbūtą laiką, o pervažiavimo iš vienos valstybės į kitą diena turi būti laikoma atvykimo į tą valstybę diena. Pavyzdžiui, už dieną, kurią pervažiuojama Lietuvos Respublikos valstybės siena, dienpinigiai mokami pagal dienpinigių užsienio valstybėse normas, o grįžtant iš užsienio, už dieną, kurią pervažiuojama Lietuvos Respublikos valstybės siena, dienpinigiai mokami pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą dienpinigių Lietuvos Respublikoje normą. Dienpinigiai už laiką, būtą kelyje, mokami dienpinigių toje užsienio valstybėje, į kurią siunčiama ar (ir) iš kurios grįžtama, normą.

Jeigu komandiruotės įsakyme nurodyta, kad darbuotojas yra siunčiamas į vieną komandiruotę, o grįžimo iš tos komandiruotės dieną jau kitu įsakymu išsiunčiamas į kitą komandiruotę, tai už tą dieną, kai darbuotojas grįžta iš pirmosios komandiruotės ir vėl išvyksta į kitą komandiruotę, ribojamų dydžių leidžiamiems atskaitymams priskiriami dienpinigiai pagal tos šalies, į kurią darbuotojas išvyko antrosios komandiruotės pavedimu, normas.

Laivo įgulai, dirbančiai kelių užsienio valstybių uostuose, dienpinigiai apskaičiuojami pagal nustatytas dienpinigių vykstantiems į užsienio komandiruotes normas, atsižvelgiant į laivų plaukiojimo regionų valstybėms numatytą vidutinę dienpinigių mokėjimo normą⁴³.

Dienpinigiai neapmokestinami nei gyventojų pajamų mokesčiu⁴⁴ nei valstybinio socialinio draudimo įmokomis⁴⁵, tačiau tik tuo atveju, jeigu jų dydis neviršija nustatytų teisės aktuose. Jeigu viršija, viršijanti dalis apmokestinama gyventojų pajamų mokesčiu ir

⁴² Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų, vykstantiems į užsienio komandiruotes patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 114-2660; Nr. 116 (Lietuvos Respublikos finansų ministro 2012 m. kovo 1 d. įsakymas Nr. 1K-070 „Dėl finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymo Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų, vykstantiems į užsienio komandiruotes“ pakeitimo“. Valstybės žinios, 2012, Nr. 29-1339).

⁴³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais 2009-02-25 redakcija). Žin., 2003, Nr. 11-396.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais 2011-12-06 aktuali redakcija). Verslo žinios, 2002, Nr. 73-3085.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakitimais ir papildymais 2011-12-22 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.

valstybinio socialinio draudimo įmokomis bei apskaičiuojant pelno mokestį priskiriama neleidžiamiems atskaitymams. Tokiu reguliavimu yra ribojamos mokamų dienpinigių sumos, siekiant išvengti darbdavių, siunčiančių darbuotojus į komandiruotes, piktnaudžiavimo. Išanalizavus teismų praktiką matyti, kad pasitaiko atveju, kuomet darbdavys, siekdamas sumažinti apmokestinamas pajamas, darbuotojams moka procentine išraiška mažą darbo užmokestį ir neproporcingai didelius dienpinigius. Tokie atvejai, nors ir su darbuotojų sutikimu, pažeidžia tiek valstybės, tiek darbuotojų interesus. Valstybės atveju į biudžetą surenkama mažiau mokesčių, o darbuotojo kaip apdraustojo asmens naudai sumokamos mažesnės socialinio draudimo įmokos nei įprastai turėtų būti sumokėtos. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje *R. Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“* užtvirtino, kad „susitarimas mokėti dienpinigius, kurie sumine išraiška būtų žymiai didesni už šalių sulygtą mėnesinę algą, už skrydžius į kitas valstybes, kolegijos nuomone, laikytinas būtinaja darbo sutarties sąlyga“⁴⁶.

Komandiruotės sąnaudas priskiriant ribojamų dydžių leidžiamiems atskaitymams, turi būti atsižvelgiama į Lietuvos Respublikos pelno mokesčio⁴⁷ reikalavimus, pagal kuriuos leidžiamais atskaitymais laikomos veiklai, kurią vykdo įmonė, įprastinės sąnaudos, būtinos pajamoms uždirbti ar ekonominei naudai gauti. Todėl mokesčio administratorius laikosi pozicijos, kad patirtos išlaidos, nors ir atitinkančios komandiruotės kriterijus, tačiau iš esmės neatitinkančios leidžiamų atskaitymų sąvokos, nepripažįstamos komandiruočių sąnaudomis.

Jeigu komandiruotėje darbuotojas turi atlikti kelių įmonių užduotis, iš šių įmonių pajamų atskaitoma bendra dienpinigių suma negali viršyti sumos, apskaičiuotos pagal Finansų ministro patvirtintas normas. Kokia dalis dienpinigių priskiriama konkrečioms įmonės sąnaudomis, sprendžia šių įmonių vadovai tarpusavio susitarimu.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbdavys privalo mokėti dienpinigius ne tik už komandiruotėje išbūtas darbo dienas, bet ir už poilsio bei švenčių dienas, taip pat išvykimo į komandiruotę ir parvykimo atgal dienas. Jei darbdavys atsisako tai padaryti – konstatuotinas darbuotojų teisių pažeidimas. Darbdavio atsisakymas mokėti dienpinigius už komandiruotėje išbūtas švenčių ir poilsio dienas neatitinka nustatyto teisinio reglamentavimo, pažeidžia darbuotojo teises net ir tuo atveju, jeigu dėl sumažinimo būtų susitarta kolektyvinėje ar darbo sutartyse, nes tai reikštų 100 proc. dienpinigių sumos mažinimą.

⁴⁶ 2005 m. gegužės 20 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos nutartis civilinėje byloje *Romualdas Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas Nr. IX-675 (su pakeitimais ir papildymais 2011-11-22 aktuali redakcija), Verslo žinios, 2001, Nr. 110-3992.

Darbo kodekso 194 straipsniu nustatyta, kad už poilsio ir šventines dienas, prabūtas komandiruotėje darbuotojui turi būti atlyginama tokia tvarka:

- už darbą poilsio ar šventinę dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, apmokama ne mažiau kaip dvigubai; arba darbuotojo pageidavimu šios dienos kompensuojamos suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridėdant prie kasmetinių atostogų. Jei darbuotojas pageidauja kompensuoti papildomomis poilsio ar kasmetinių atostogų dienomis, apie tai jis turėtų pranešti darbdavio įgaliotam asmeniui iš anksto (atitinkamą tvarką galima nustatyti vidaus taisyklėse);

- už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, nurodytas Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalyje. Konkretus mokėjimo už tokį darbą dydis nustatomas kolektyvinėse arba darbo sutartyse arba pagal kitus vietinius (lokalius) norminius teisės aktus. Šiuo atveju padidintas mokėjimas už darbą švenčių dieną nepašalina pareigos suteikti poilsio dienas pagal grafiką.

Bendrasis toks poilsio bei šventinių dienų kompensavimo principas yra tai, kad toks laikas įsiskaito į darbo laiką (taip pat kelionės – išvykimo ir grįžimo dienos), taigi, jis yra apmokamas pagal Darbo kodekse nustatytas taisykles⁴⁸. Būtent Darbo kodekso 194 straipsnis ir nustato tris alternatyvas, kaip galima kompensuoti darbuotojui už šias dienas. Pagrindinė taisyklė (taikoma „pagal nutylėjimą“) yra dvigubas apmokėjimas (valandinis ar dienos tarifas). O jei darbuotojas pageidauja (išreiškiama jo valia) galima rinktis iš kitų dviejų paminėtų alternatyvų – skirti tokiam darbuotojui papildomą poilsio dieną ar poilsio dieną pridėti prie kasmetinių atostogų.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojui pasirinkus kompensavimą kita poilsio (ar papildoma atostogų) diena, už komandiruotės dienas, kurios sutapo su poilsio dienomis, turi būti mokamas darbuotojui nustatytas, jo įprastas, darbo užmokestis.

Pažymima, kad teisės aktuose nėra nustatytas maksimalus mokamų dienpinigių sumos dydis (ribojamas minimalus dydis), tačiau yra nustatyta, kad tam tikrus dydžius viršijantys dienpinigiai turi būti apmokestinami. Todėl įmonėje patvirtintoje atsiskaitymo su į komandiruotę siunčiamu darbuotoju tvarkoje turėtų būti nustatyta, kokio dydžio dienpinigiai mokami darbuotojams. Tai taikoma ir įmonės vadovui mokamiems dienpinigiams: jei planuojama vadovui mokėti 100 proc. padidintus dienpinigius, tai turi būti nustatyta įmonės atitinkamoje tvarkoje arba nurodoma įsakyme dėl komandiruotės, priešingu atveju įmonės vadovui negali būti mokami didesni, nei kitiems darbuotojams,

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

dienpinigiai, nes teisės aktuose yra leidžiama, tačiau ne reikalaujama tai daryti. Padidinti 100 proc. dienpinigiai gali būti mokami įmonės administracijos vadovui, kuris nėra tos įmonės akcininkas, bei individualios įmonės savininkui ar tikrajam ūkinės bendrijos nariui, kai tose įmonėse nėra samdomo administracijos vadovo. Dažniausiai įmonės vadovui padidinti dienpinigiai mokami tam, kad jis, kaip aukščiausio rango įmonės atstovas galėtų tinkamai ją reprezentuoti įvairių oficialių ir neoficialių susitikimų, verslo pietų metu ir panašiai.

Pagal Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymą, dienpinigiai, išskyrus su komandiruote susijusias faktines kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidas, laikomi darbo užmokesčio dalimi. Pasak įstatymo projektą rengusios Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, tai leidžia sumažinti darbuotojo siuntimo išlaidas.

Tačiau 2007 m. gegužės 17 d. administracinėje byloje Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija nurodė, kad „remiantis Darbo kodekso 186 ir 220 straipsniais bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimo Nr. 650 „Darbuotojų ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos“ 5.5. punktu, kur nurodyta, kad į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį neįskaitomi dienpinigiai ir kitos išmokos, susijusios su komandiruotės išlaidomis <...>, tai nurodytų teisės normų sisteminis ir teleologinis aiškinimas suponuoja išvadą, kad dienpinigiai į darbo užmokesčio sąvoką, taikant administracinę atsakomybę pagal ATPK 41⁴ straipsnio 1 ir 2 dalis, nepatenka“⁴⁹.

Siekiant sumažinti administracinę naštą verslui Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2010 m. balandžio 21 d. nutarimu Nr. 440⁵⁰ pakoregavo kai kurias 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“⁵¹ nuostatas. Šia redakcija buvo patobulinta tarnybinių komandiruočių Lietuvoje apmokėjimo, apskaitymo ir jų organizavimo tvarka. Tai leido paprasčiau tvarkyti vienos dienos komandiruotės formalumus bei lengviau vykdyti dienpinigių apskaitą. Pagal šį nutarimą tarnybinę komandiruotę vienai darbo dienai galima įforminti darbdavio arba jo įgalioto asmens rezoliucija, patvirtinančia, kad išvykimas iš nuolatinės

⁴⁹ 2007 m. gegužės 17 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N-756-1020-07, kat. 27 [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://liteko.teismai.lt/viesaspresdimupaiska/tekstas.aspx?id=53fb9e97-101f-4a48-9c51-a07a9d2b5d80>>.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. balandžio 21 d. nutarimas Nr. 440 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ pakeitimo“. Valstybės žinios, 2010, Nr. 48-2325.

⁵¹ 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.

darbo vietos yra suderintas. Toks komandiruotės įforminimas yra pakankamas komandiruotės pripažinimui, šiuo atveju vadovo įsakymas neprivalomas. Nutarime įtvirtintas ir avansinis dienpinigių bei su komandiruote susijusių išlaidų sumos mokėjimas darbuotojams, vykstantiems į komandiruotes. Jei kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje nenumatyta kitaip, išvykstant darbuotojui ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną turi būti sumokama ne mažiau kaip 50 procentų planuojamų dienpinigių ir su komandiruote susijusių išlaidų. Jei avansas nebus išmokėtas laiku, darbuotojas turi teisę atsisakyti vykti į komandiruotę. Grįžęs iš komandiruotės darbuotojas per 3 darbo dienas į kasą arba atskaitomąją sąskaitą banke turi grąžinti nepanaudotą avanso likutį. Tačiau daug dažnesnė situacija, kai išmokėtas avansas yra mažesnis nei faktiškai patirtų komandiruotės išlaidų bei dienpinigių suma. Šiame Vyriausybės nutarime yra nustatytas reikalavimas visiškai atsiskaityti su darbuotoju, grįžusiu iš komandiruotės, ne vėliau kaip darbo užmokesčio mokėjimo dieną. Pažeidus Vyriausybės nutarimo dėl atsiskaitymo su iš komandiruotės grįžusiu darbuotoju nuostatas, taikomos tokios pat poveikio priemonės, kaip ir pažeidus darbo užmokesčio mokėjimo tvarką, t. y. skaičiuojami delspinigiai. Taigi šiuo nutarimu siekta užtikrinti didesnę teisinę aiškumą tiek darbuotojui, tiek darbdaviui kokia yra finansinių atsiskaitymų už komandiruotes tvarka.

Nuo 2011 m. vasario 1 dienos įsigaliojo Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“⁵², kuriuo patvirtintas delspinigių už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą dydis, kuris sudaro 0,07% už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos turėjo būti sumokėtos.

Apskaičiuojant apmokestinamąjį pelną, iš pajamų atskaitomomis komandiruočių sąnaudomis laikomos įmonės darbuotojo, individualios įmonės savininko ar ūkinės bendrijos tikrojo nario tiesiogiai su komandiruote susijusios išlaidos:

- 1) dienpinigių išlaidos;
- 2) kelionės į užsienio valstybę ir jos teritorijoje visų rūšių transporto priemonėmis transporto išlaidos (įskaitant automobilio nuomos išlaidas), taip pat kelionės nuo oro uosto, geležinkelio, autobusų stoties ir kitų atvykimo vietų iki viešbučio (ar kitos gyvenamosios vietos) ir atgal transporto išlaidos (įskaitant automobilio nuomos išlaidas); komandiruotės metu užsienio valstybėje patirtos kelionės visų rūšių transporto priemonėmis transporto išlaidos (įskaitant automobilio nuomos išlaidas), jeigu jos susijusios su komandiruotės tikslais;

⁵² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. sausio 20 d. įsakymas Nr. A1-28 „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2011, Nr. 10-453.

3) gyvenamojo ploto nuomos išlaidos (sąnaudomis negali būti pripažįstamos išlaidos, nesusijusios su gyvenamojo ploto nuoma, tačiau įtrauktos už apgyvendinimo paslaugas išrašytus dokumentus. Tokioms išlaidoms galima priskirti į apgyvendinimo kainą neįskaitytas maitinimo išlaidas. Tačiau kai maitinimo išlaidos dengiamos komandiruojamam asmeniui mokėtinomis dienpinigių sumomis, jos gali būti pripažįstamos sąnaudomis, neviršijančiomis mokėtinų dienpinigių);

4) dokumentų tvarkymo išlaidos (susijusios su išvykimu, pavyzdžiui, vizos įsigijimas, kelionių draudimas, kurį gali sudaryti draudimas ligos atveju, draudimas nuo nelaimingų atsitikimų, kelionės bagažo draudimas, civilinės atsakomybės draudimas ir panašiai);

5) ryšių (pašto ir telekomunikacijų) išlaidos (šios išlaidos gali būti pripažįstamos sąnaudomis, jeigu ryšio paslaugomis komandiruotės metu naudojamosi tik su komandiruoje susijusiais, t. y. ne asmeniniais, tikslais);

6) degalų, įsigytų tarnybinės komandiruotės metu, įsigijimo išlaidos;

7) vykstant į tam tikrą renginį (parodą, paskaitą, konferenciją ir panašiai) – išlaidos, susijusios su registravimo mokesčiu tame renginyje ar bilietų į jį pirkimu (jeigu už registravimosi renginyje mokėstį ar bilietą į renginį jo dalyviui suteikiamas maitinimas, sąnaudomis gali būti pripažįstama ne daugiau kaip 50 procentų registravimosi renginyje mokesčio ar bilieto į renginį įsigijimo išlaidų, išskyrus atvejus, kai tokios maitinimo išlaidos yra dengiamos komandiruojamam asmeniui priklausančiomis dienpinigių sumomis. Pavyzdžiui, važiuojant į 1500 Lt vertės dviejų dienų konferenciją Švedijoje, kurioje tiekiami nemokami pietūs, į sąnaudas galima perkelti tik 750 Lt. Nes kita suma pagal nuostatas vertinama kaip dveji pietūs. Taigi dažniausiai įmonės paprasčiausiai ignoruoja šią nuostatą ir prie leidžiamų atskaitymų prideda visą registracijos mokesčio sumą. Dėl šios priežasties būtų tikslinga pakoreguoti šią nuostatą ir norminiuose teisės aktuose įtvirtinti kitokį, labiau praktiką atitinkantį skaičiavimo modelį);

8) išlaidos, susijusios su transporto priemonės draudimu, transporto priemonių savininkų ir valdytojų civilinės atsakomybės draudimu (kuris gali būti mokamas, kai į komandiruotę vykstama įmonei priklausančia arba pagal nuomos ar panaudos sutartį valdoma transporto priemone arba paties komandiruojamo asmens nuosava transporto priemone) bei mokesčiais už kelius;

9) valiutos keitimo specializuotose kredito įstaigose išlaidos (kai keičiama valiuta (ar jos dalis) skirta nurodytoms išlaidoms apmokėti).

Atsiskaitydamas su buhalterija, iš komandiruotės grįžęs darbuotojas pateikia užpildyta avanso apyskaitą, prie kurios prideda visus komandiruotėje patirtas išlaidas pateisinančius dokumentus. Visos komandiruotės metu darbuotojo patirtos išlaidos turi būti pagrįstos dokumentais, kurie gali būti išrašyti tiek siuntusios įmonės, tiek paties darbuotojo vardu. Darbuotojo vardu išrašomų dokumentų pavyzdžiu gali būti lėktuvo bilietas, dalyvavimo seminare ar kitame renginyje bilietas ar sąskaita.

Kai darbuotojas vyko į komandiruotę įmonės transportu, jis dar turi užpildyti automobilio kelionės lapą. Degalų įsigijimo išlaidos atlyginamos pagal įmonės vadovo patvirtintas normas, o tos normos turi būti pagrįstos automobilio gamintojo nurodytomis atitinkamai automobilio markei. Todėl, kai darbuotojas vyksta į komandiruotę savo automobiliu, tai reikėtų nurodyti vadovo įsakyme dėl darbuotojo siuntimo į komandiruotę. Tame pačiame įstatyme reikia nurodyti ir degalų sunaudojimo normą, gamintojo nustatytą darbuotojo asmeniniam automobiliui.

Įmonėse, kuriose darbuotojai dažnai vyksta į komandiruotes asmeniniais automobiliais, jų turimų automobilių degalų sunaudojimo normos gali būti nurodytos atskirame vadovo įsakyme dėl įmonės ir darbuotojų automobilių degalų sunaudojimo normų. Tuomet įsakyme dėl darbuotojo siuntimo į komandiruotę pakanka nurodyti, kad darbuotojas vyksta į komandiruotę savo automobiliu, ir buhalterijos darbuotojams bus aišku, kaip atsiskaityti su darbuotoju ir kokią išlaidų degalams sumą priskirti leidžiamiems atskaitymams.

Biudžetinių įstaigų darbuotojams komandiruočių išlaidų apmokėjimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526 patvirtintos Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklės (2009 m. rugsėjo 30 d. redakcija).

2.2.2 Dienpinigių sumažinimo galimybės ir apribojimai

Išsiųsdamas darbuotoją į komandiruotę darbdavys už kelionėje praleistas dienas privalo jam mokėti algą ir dienpinigius, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas komandiruotės metu turėjo papildomų išlaidų, ar ne. Tačiau tokie privalomi dienpinigiai neprideda prie lanksčios užmokesčio už darbą tvarkos.

Pagal galiojančius teisės aktus į komandiruotę išleistam darbuotojui už visą komandiruotės laiką darbdavys privalo mokėti darbo užmokestį. Taip pat apmokamos jo apgyvendinimo, kelionės ir kitos su komandiruote susijusios išlaidos. Šalia viso to darbdavys yra įpareigotas už visą komandiruotės laiką mokėti darbuotojui dienpinigius,

kurie skaičiuojami komandiruotės dienų skaičių padauginus iš atitinkamai šaliai nustatytos dienpinigių normos.

Dienpinigius komandiruotės metu mokėti privalu, jeigu jie nebus sumokėti ir darbuotojas kreipsis į teismą, tai tokią bylą jis laimės. Tačiau ne visose Europos Sąjungos šalyse darbdavys privalo mokėti dienpinigius. Tokiose socialinėmis garantijomis garsėjančiose šalyse kaip Švedija ar Danija, darbdavys neprivalo mokėti dienpinigių. Dažniausiai darbdavys kompensuoja tik realiai komandiruotės metu patirtas išlaidas. Papildomos išmokos darbuotojui mokamos tik tuomet, jei dėl jų yra susitariama darbo ar kolektyvinėje sutartyje. Tokios išmokos dažniausiai mokamos asmenims, kurių darbas susijęs su dažnomis komandiruotėmis. Komandiruotė yra viena iš darbo formų, todėl darytina išvada, kad už tokį darbą nereikėtų mokėti papildomai.

Mažesni dienpinigiai nei nustatyta Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakyme gali būti mokami Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (2010 m. balandžio 21 d. nutarimo Nr. 440 redakcija) 6 punkte nustatytais atvejais, t. y. jeigu tai nustatyta kolektyvinėje, o jeigu tokia sutartis nesudaryta – darbo sutartyse, tačiau ne mažiau kaip 50 procentų dienpinigių sumos. Taip pat darbo tvarkos taisyklėse ar kolektyvinėje sutartyje galima susitarti, kad, jei komandiruotė trunka ne ilgiau kaip vieną darbo dieną, dienpinigių galima nemokėti.

Dažnai dėl darbdavių teisinio neišprusimo pasitaiko atvejų, kai dienpinigių normos sumažinimas įforminamas įmonės lokalinuose teisės aktuose, tokiuose kaip darbo tvarkos taisyklės ar darbdavio įsakymas. Tačiau toks įmonės sąnaudų mažinimas komandiruojamų darbuotojų sąskaita yra neteisėtas. Pavyzdžiui, vienoje Lietuvos Aukščiausiojo teismo byloje⁵³ kilo ginčas tarp buvusių darbuotojų ir darbdavio dėl darbuotojų teisės į dienpinigius tarnybinių komandiruočių metu. Buvę darbuotojai nurodė, kad dirbo atsakovo įmonėje; atskirais laikotarpiais buvo komandiruoti dirbti Norvegijoje, tačiau atsakovas už komandiruotėje išbūtą laiką apskaičiavo ir mokėjo dienpinigius tik už darbo dienas, be to, taikė sumažintą dienpinigių normą – ne 170 Lt, kaip tai nustatyta Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymo „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų, vykstantiems į užsienio komandiruotes, patvirtinimo“ (2003 m. gegužės 20 d. įsakymo Nr. 1K-136 redakcija)⁵⁴, bet 140 Lt. Dėl to buvusiems darbuotojams buvo neišmokėtos atitinkamos piniginės

⁵³ 2008 m. vasario 4 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *V. K. ir V. L. D. v. UAB „JOFA“* Nr. 3K-3-53/2008, kat. 14.3.16.1 (S).

⁵⁴ Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų, vykstantiems į užsienio komandiruotes, patvirtinimo“ (2003 m. gegužės 20 d. įsakymo Nr. 1K-136 redakcija), *Žin.*, 2003, Nr. 50-2247.

sumos. Vadovaujantis Darbo kodekso 220 straipsniu ir Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (2005 m. sausio 31 d. nutarimo Nr. 101 redakcija)⁵⁵ 5.1 punktu darbo sutarties šalys gali keisti nustatytą dienpinigių dydį, tačiau tik, jeigu tai yra numatyta kolektyvinėje sutartyje arba, jei tokia sutartis nesudaryta – darbo sutartyje. Atsakovas teigė, kad sumažino dienpinigių dydį nepažeisdamas teisės norminių aktų, nes išleido įsakymą, kuriuo sumažintas teisės aktų nustatytas dienpinigių dydis, o buvę darbuotojai buvo supažindinti su šiuo įsakymu ir po juo pasirašė, taip išreiškdami valią dėl dienpinigių sumažinimo.

Tačiau pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą teisės taikymo ir aiškinimo praktiką⁵⁶, darbdavys ir darbuotojas neturi teisės susitarti dėl dienpinigių mažinimo darbdavio įsakymu ir darbuotojui jį pasirašant, kadangi įsakymuose yra išreiškiama darbdavio valia, bet ne darbo sutarties šalių susitarimas. Toks įsakymas negali būti laikomas darbo sutarties pakeitimu, o darbuotojo parašas tokiam įsakyme negali būti prilyginamas pasirašymui rašytiniame darbo sutarties tekste. Tokiu atveju būtų pažeistos darbo kodekso normos, reglamentuojančios individualių darbo sutarčių sudarymą ir vykdymą. Be to dienpinigių mažinimas įsakymu prieštarautų sąžiningumo ir teisingumo, bei teisingo apmokėjimo už darbą principams.

Darbo kodekso 93 straipsnyje apibrėžta darbo sutarties sąvoka apima ir darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojui darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Darbo sutartis turi būti sudaroma raštu, o darbo sutarties šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginus su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis⁵⁷. Darbo sutarties keitimo tvarka turėtų būti tokia pati kaip ir jos sudarymo, susitarimą patvirtinant parašais rašytiniame darbo sutarties tekste⁵⁸. Dėl to negali būti laikoma darbo sutarties pakeitimu darbdavio priimtas įsakymas, darbuotojo parašas tokiam įstatyme negali būti prilyginamas pasirašymui rašytiniame darbo sutarties tekste. Šiuo atveju gali būti laikoma, kad darbuotojas su įsakymu tik supažindintas.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 31 d. nutarimas Nr. 101 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ pakeitimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 16-492.

⁵⁶ 2004 m. rugsėjo 27 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *Stepanas Tolkačiovas v. UAB „Nisa“*, Nr. 3K-3-415/2004, kat. 5.3.3

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

⁵⁷ Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalis.

⁵⁸ 2008 m. vasario 4 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *V. K. ir V. L. D. v. UAB „JOFA“* Nr. 3K-3-53/2008, kat. 14.3.16.1 (S).

Kitas atvejis, kai darbdavys gali mažinti dienpinigių normą, yra tuomet, kai komandiruojamam darbuotojui dienpinigius moka kitas asmuo, pavyzdžiui, komandiruotės vietoje priimančiojo asmens ir panašiai, ir kai yra tai patvirtinantys dokumentai. Šiuo atveju komandiruojamam darbuotojui gali būti mokamos dienpinigių sumos, apskaičiuotos pagal Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų tvarkos nuostatas, ir dienpinigių sumos, išmokėtos jam kito asmens skirtumas.

Dienpinigiams apskaičiuoti nereikalingi juos pagrindžiantys dokumentai. Tuo tarpu darbuotojas, norėdamas, kad jam būtų kompensuotos kitos komandiruotės išlaidos, privalo pateikti faktines išlaidas patvirtinančius dokumentus (kvitus, sąskaitas ir pan.).

Darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad maksimalus bendrasis ieškinio terminas reikalavimams, kylantiems iš darbo teisinių santykių yra treji metai, jei darbo įstatymai nenustato sutrumpintų ieškinio senaties terminų atskiriems reikalavimams. Ieškinio senaties termino darbo teisiniuose santykiuose maksimalumas reiškia, kad praleidus šį terminą, jis gali būti atnaujinamas tik išimtiniais atvejais, nes darbo teisiniai santykiai yra nuolat kintantys bei susiję su kitais dirbančiais asmenimis, todėl šių santykių stabilumo užtikrinimui turi būti teikiamas prioritetas.

Kadangi įstatymai nenurodo aplinkybių, kurias nustačius yra pagrindas pasibaigusį ieškinio senaties terminą atnaujinti, ar kriterijų, pagal kuriuos būtų galima spręsti, kokios termino praleidimo priežastys pripažintinos svarbiomis, tai teismai, spręsdami svarbių priežasčių buvimo ar nebuvimo klausimą, turi atsižvelgti į tai, kad, jeigu asmuo, žinodamas ar turėdamas žinoti apie savo teisės pažeidimą, per visą senaties terminą į jį nereaguoja ir nereiškia ieškinio, tai kita civilinio santykio šalis gali pagrįstai tikėtis, jog toks asmuo arba apskritai atsisako savo teisės, arba nemano, kad jo teisė yra pažeista. Darbuotojas turi žinoti, kad jam vykstant į komandiruotę turi būti išmokėti dienpinigiai, o jei to nežino, būdamas atidus ir rūpestingas asmuo, jis turi pasidomėti bei pasikonsultuoti su darbdavio atstovais, pavyzdžiui, buhalterija⁵⁹.

Atkreiptinas dėmesys, kad kreipimasis į kompetentingas institucijas dėl aplinkybių ar sąlygų, susijusių su darbo ginčais išaiškinimo nėra pakankamas, kad taptų svarbia priežastimi atnaujinti praleistą terminą kreiptis į teismą. Pavyzdžiui, 2009 m. spalio 22 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje *A. S. v. Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras*⁶⁰ konstatavo, kad asmens kreipimasis į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo

⁵⁹ 2009 m. spalio 22 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *A. S. v. Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras*, Nr. 3K-3-449/2009, kat. 4.3; 14.3.16.1; 24.2; 24.3 (S).

⁶⁰ 2009 m. spalio 22 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *A. S. v. Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras*, Nr. 3K-3-449/2009, kat. 4.3; 14.3.16.1; 24.2; 24.3 (S).

inspekciją trejų metų ieškinio senaties termino darbo teisiniuose santykiuose nesustabdo ir nepratęsia, nes kreipimasis į šią instituciją yra subsidiari (papildoma) darbuotojo pažeistų teisių gynimo priemonė.

3 PROBLEMAS, IŠKYLANČIOS TAIKANT KOMANDIRAVIMĄ REGLAMENTUOJANČIAS TEISĖS NORMAS

Kaip ir kiekvienoje srityje, taip ir taikant komandiravimą reglamentuojančias teisės normas, praktikoje iškyla probleminių situacijų. Šioje dalyje plačiau nagrinėjama komandiravimo instituto atskyrimo nuo kilnojamojo pobūdžio darbo problematika, analizuojami tolimųjų reisų vairuotojų (mobiliųjų kelių darbuotojų) darbo įforminimo probleminiai aspektai. Taip pat pateikiami paslaugų teikimo teisės neteisėto ribojimo pavyzdžiai, remiantis Europos Teisingumo Teismo bylomis. Paskutiniame šios dalies skyriuje aptariami laikinojo įdarbinimo komandiruotės kontekste ypatumai.

3.1 TARNYBINĖS KOMANDIRUOTĖS ATRIBOJIMAS NUO KILNOJAMOJO POBŪDŽIO DARBO

Dažnai praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet sunku atskirti tarnybinę komandiruotę nuo panašių darbų, atliekamų kelionėje ar lauko sąlygomis, taip pat susijusių su važiavimu ar kilnojamojo pobūdžio. Esminis skirtumas yra tas, kad tokie darbai yra numatyti darbo sutartyje, nes jie yra nulemti atliekamo darbo pobūdžio, pavyzdžiui, statybininkai, dirbantys vis kituose objektuose visoje šalyje. Kilnojamojo pobūdžio darbas turi būti nustatytas darbo sutartimi, nes jis yra planuotas darbuotojo darbas, kuris nėra laikino pobūdžio. Būtent tai, kad dėl kilnojamojo darbo yra susitarta darbo sutartyje ir tai, kad jis nėra laikinas, ir skiria kilnojamojo pobūdžio darbą nuo tarnybinės komandiruotės, nes komandiruotė yra įforminama atskiru darbdavio įsakymu, ir neturi būti atskirai aptariama darbo sutartyje.

Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio, susijęs su kelionėmis, kompensuojamos su tokiu darbo pobūdžiu susijusios padidėjusios išlaidos, o tarnybinės komandiruotės atveju kompensuojamos ne tik su kelione susijusios išlaidos, bet ir prie darbo užmokesčio papildomai mokami dienpinigiai.

Kaip anksčiau buvo minėta, komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra susijęs su važiavimu arba yra kilnojamas arba pakaitinis (pamaininis). Vadinasi, esant kilnojamojo pobūdžio darbui, darbuotojas vienoje vietoje užsienyje, t. y. vienoje valstybėje, gali būti ilgiau kaip 183 dienas ir tai nebus laikoma komandiruote.

Remiantis teismų praktika⁶¹, net jeigu darbo sutartyje ir nėra aiškiai nurodyta, kad darbas yra kilnojamojo pobūdžio, tai ne visada tai gali būti kliūtis jį tokiu pripažinti. Kilus ginčui dėl tarnybinės komandiruotės atribojimo nuo kilnojamojo darbo pobūdžio, teismas konkretaus ginčo kontekste gali atsižvelgti į darbo teisinių santykių subjektų specifiškumą, sulygtų darbo funkcijų pobūdį, kitas aplinkybes ir gali nuspręsti, kad darbuotojo atliekamas darbas yra kilnojamojo pobūdžio, nors tai ir nėra nurodyta darbo sutartyje.

Pavyzdžiui, vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje⁶², atsakovo bendrovės tolimųjų pervežimų skyriaus autobusų vairuotojas-konduktorius prašė teismo pripažinti jo darbą komandiruote ir darbdavio reikalavo sumokėti su komandiruotėmis susijusias išlaidas (dienpinigius ir kt.). Tačiau Teismas konstatavo, kad atsakovo bendrovės vairuotojų darbas yra nuolatinio pobūdžio pervežant keleivius tarptautiniais maršrutais, todėl 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.

Tokios pačios nuomonės teismas laikėsi ir byloje *Romualdas Užmiškis prieš AV aviakompaniją „Lietuvos avialinijos“*, kurioje nurodė, kad tarnybinės komandiruotės atveju darbuotojo išvykimas į užsienį siejamas su konkretaus tarnybinio pavedimo vykdymu, tuo tarpu darbuotojo skrydžiai į užsienio valstybes buvo siejami ne su konkretaus tarnybinio pavedimo, o darbo sutartimi sulygtos darbo funkcijos atlikimu. Būtent dėl to ieškovo skrydžiai į užsienio valstybes neturi būti apmokami kaip tarnybinės komandiruotės⁶³.

Kitoje Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje civilinėje byloje *A. Rakštelis v. UAB „Lietmedis“*, ieškovo, kuris vykdė tarptautinius pervežimus už Lietuvos Respublikos ribų, reikalavimas dėl dienpinigių mokėjimo buvo netenkintinas, nes tai pripažinta tiesioginiu ieškovo darbu, kuris nėra komandiruotė⁶⁴.

Darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio, gali būti kompensuojamos padidėjusios išlaidos iki 50 procentų mėnesinės algos ar valandinio tarifinio atlygio už faktiškai dirbtą laiką (įskaitant ir poilsio bei švenčių dienas), bet ne didesnės nei finansų

⁶¹ 2009 m. spalio 22 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *A. S. v. Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras*, Nr. 3K-3-449/2009, kat. 4.3; 14.3.16.1; 24.2; 24.3 (S).

⁶² 2003 m. gruodžio 8 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *Stasys Smelstorius v. UAB „Kautra“*, Nr. 3K-3-1127/2003, kat. 5.3.3.

⁶³ 2005 m. gegužės 20 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos nutartis civilinėje byloje *Romualdas Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1.

⁶⁴ 2004 m. kovo 22 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *A. Rakštelis v. UAB „Lietmedis“*, Nr. 3K-3-182/2004, kat. 5.3.3;5.7.

ministro patvirtinta dienpinigių norma dirbant komandiruotėse užsienyje⁶⁵. Tai, kad kilnojamojo darbo atveju darbuotojui nemokami dienpinigiai, reiškia, kad darbdavys jam turės mokėti didesnę darbo užmokesį ir atitinkamai didesnius mokesčius „Sodrai“.

Konkretus padidėjusių išlaidų kompensuojamasis dydis turi būti nustatomas kolektyvinėje arba darbo sutartyje ir mokamas iš darbo užmokesčiui skiriamų lėšų. Išlaidos kompensuojamos už faktiškai dirbtą laiką, kai darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio. Atkreiptinas dėmesys, kad padidėjusios išlaidos kompensuojamos už *faktiškai* dirbtą laiką, kas reiškia, kad reikia vesti tokių išvykų, susijusių su kilnojamojo pobūdžio darbu, apskaitą, siekiant tiksliai ir teisingai apskaičiuoti kompensuojamas sumas.

Kompensuojamos išmokos darbuotojams mokamos kartu su darbo užmokesčiu, dažniausiai kaip priedas prie darbo užmokesčio už ypatingas, pavyzdžiui, su važiavimu, susijusias darbo sąlygas. Darbo sutarties šalys turi galimybę susitarti dėl kompensuojamų išlaidų dydžio – įmonė gali nustatyti bet kokias kompensuojamų išlaidų normas, kurios neviršytų teisės aktais nustatytų normų. Pavyzdžiui, įmonė gali nustatyti, kad už kilnojamojo pobūdžio darbą darbuotojui bus kompensuojamos padidėjusios išlaidos, kurių dydis yra 40 procentų dienpinigių normos dirbant užsienyje. Komandiruotės atveju darbdavys darbuotojui negalėtų mokėti mažiau kaip 50 procentų nustatytos dienpinigių normos.

Atkreiptinas dėmesys, kad padidėjusios išlaidos gali būti kompensuojamos tik tais atvejais, kai darbuotojams nemokamos komandiruočių kompensacijos. Taigi įmonė turi pasirinkti tik vieną padidėjusių komandiruojamą darbuotojo išlaidų kompensavimo būdą, t. y. arba darbuotojui kompensuoti padidėjusias išlaidas dėl kilnojamojo pobūdžio darbo, arba mokėti dienpinigius.

Taigi darytina išvada, kad jeigu darbuotojo darbo sutartyje yra nustatyta, kad darbuotojo darbas yra kilnojamojo ar su kelionėmis susijusio pobūdžio, komandiruotės išlaidos darbuotojui gali būti atlyginamos tik tokiu atveju, kai jis siunčiamas ne atlikti tiesioginio darbo, o pavyzdžiui, kelti kvalifikacijos. Jeigu darbuotojo darbo sutartyje yra nurodyta, kad darbuotojo darbas yra kilnojamojo ar su kelionėmis susijusio pobūdžio ir nustatyti konkretūs su tuo susiję kompensuojamųjų išlaidų dydžiai, tokio darbuotojo išvykos Lietuvoje ar užsienyje atlikti darbo funkcijų ar tarnybinių pavedimų negalėtų būti priskiriamos komandiruotei, o išlaidos turėtų būti kompensuojamos pagal darbo sutartyje su darbuotoju nustatytas normas. Pažymima, kad negalima pasirinkti tarpinio varianto,

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais 2009-04-29 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413.

pavyzdžiui, dirbant Lietuvoje kompensuojamos dėl kilnojamojo pobūdžio susijusios išlaidos, o darbui užsienyje forminama komandiruotė – tiek darbui Lietuvoje, tiek ir užsienyje įmonė pati turėtų pasirinkti tik vieną padidėjusių išlaidų kompensavimo būdą, t. y. ar darbuotojui kompensuoti padidėjusias išlaidas dėl kilnojamojo pobūdžio darbo ar mokėti dienpinigius. Kita vertus, tai turėtų priklausyti nuo darbo sutarties atitinkamų nuostatų: pavyzdžiui, jeigu darbo sutartyje yra pasakyta, kad darbuotojo darbas susijęs su prekių platinimu Lietuvoje ir Švedijoje ir jam bus kompensuojamos dėl kilnojamojo pobūdžio darbo padidėjusios išlaidos, tuomet logiška, kad tokiam darbuotojui negalėtų būti forminama komandiruotė, jei jis vyksta pas klientus Lietuvoje ar Švedijoje. Bet jeigu toks darbuotojas vyksta į Latviją pas prekių tiekėjus ar kitus distributorius, toks išvykimas galėtų būti forminamas kaip komandiruotė.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo⁶⁶ 8 straipsniu, nuo išmokų, skirtų kompensuoti išlaidas darbuotojams, kurių darbas atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu arba yra kilnojamojo pobūdžio, mokamų įstatymuose nustatyto dydžio ir nustatytais atvejais, valstybinio socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos. Šios išmokos nėra įskaitomos į darbuotojo vidutinį darbo užmokestį.

Taigi sprendžiant, kurį išlaidų kompensavimo variantą pasirinkti, reikia atsižvelgti į komandiruotės ir kilnojamojo darbo teigiamus ir neigiamus aspektus.

3.2 TOLIMŲJŲ REISŲ VAIRUOTOJŲ DARBO ĮFORMINIMO PROBLEMINIAI ASPEKTAI

Transporto darbuotojų darbo ypatumas – nuolatinės kelionės už transporto įmonės ribų. Nuolatinis buvimas kelionėje traktuojamas kaip ypatingo pobūdžio darbas, už kurį turi būti teisingai atlyginama. Tarptautinių krovinių ir keleivių gabenimo keliais įmonės dažnai susiduria su problema, kaip įforminti vairuotojų, vežančių krovinius ar keleivius į užsienį, darbą. Juk jie savo darbo funkcijas atlieka už įmonės ribų, nuolatos būdami kelionėje. Taigi teisės aktai numato specialų reguliavimą, kurio tikslas yra teisingai atlyginti už darbą darbuotojams, dirbantiems sunkesnėmis darbo sąlygomis.

Remiantis anksčiau paminėta teismų praktika teismai vienareikšmiškai traktuoja transporto vairuotojų darbą kaip kilnojamojo pobūdžio, tačiau, kadangi teismų sprendimai nėra įtvirtinti Lietuvos Respublikos norminiais aktais, šioje srityje vis dar egzistuoja teisinė spraga. Todėl tolimųjų reisų darbdaviai gali pasirinkti ar vairuotojų išvykas

⁶⁶ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas Nr. I-1336 (su pakeitimais ir papildymais 2011-12-22 aktuali redakcija). 1991, Nr. 17-447.

forminti tarnybine komandiruote, taikant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimą Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (2012-02-02 aktuali redakcija), ar taikyti Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimą Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2009-04-29 aktuali redakcija)⁶⁷ ir darbo sutartyje nurodyti, kad jų darbas yra kilnojamojo pobūdžio.

Nors komandiruotė laikoma laikino pobūdžio darbuotojo išvykimu iš nuolatinės darbo vietos, remiantis nusistovėjusia praktika Lietuvoje ir kaimyninėse šalyse, dažniausiai vairuotojai yra komandiruojami. Kiekvienu atveju reikėtų atsižvelgti į konkrečias darbuotojo darbo aplinkybes. Tais atvejais, kai darbuotojo darbo funkcija susijusi su nuolatinėmis kelionėmis iš darbo vietos Lietuvoje į kitas valstybes, darbuotojas neatitinka Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme numatytos komandiruojamo darbuotojo sąvokos, nes jame yra apibrėžta, kad tai yra „darbuotojas, paprastai dirbantis Lietuvos teritorijoje, tačiau laikinai išsiųstas dirbti kitoje valstybėje“. Taigi dažniausiai vairuotojo darbas būtų vertintinas kaip atliekamas kelionėje ir komandiruote nelaikomas, tačiau tais atvejais, kai Lietuvoje įdarbintas darbuotojas (šiuo atveju vairuotojas) išvažiuoja su Lietuvoje registruotu automobiliu į kitą valstybę narę ir ten kurį laiką gauna privalomus vykdyti nurodymus iš toje valstybėje veikiančios įmonės personalo, to darbuotojo darbas atitinka Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 3 straipsnyje nurodytas sąlygas. Šiuo atveju svarbu nustatyti, kieno pavedimus iš tikrųjų vykdo darbuotojas⁶⁸.

Dėl esančios įstatymo spragos dauguma transporto įmonių vadovų piktnaudžiauja transporto darbuotojams mokėdami minimalius atlyginimus. Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos 2011 m. birželio mėnesį baigė ikiteisminį tyrimą, kuriame tarptautinius krovinius pervežančios bendrovės direktorius įtariamas pasisavinęs daugiau nei 300 tūkst. litų ir vairuotojams sumokėjęs beveik 350 tūkst. litų neoficialių atlyginimų. Vairuotojams buvo mokamas sutartinis įkainis už pravažiuotus kilometrus, tačiau buhalterinės apskaitos dokumentai realiai buvo įforminti kitaip. Buhalterijoje buvo fiksuojama, kad vairuotojams mokamas minimalus atlyginimas, o didesnę dalį atlygio sudaro dienpinigiai už komandiruotes į užsienio valstybes. FNTT tyrėjai paskaičiavo, kad per beveik dvejus metus bendrovės direktorius vairuotojams neoficialiai išmokėjo beveik 350 tūkst. litų. Kadangi didesnė dalis atlyginimo

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais 2009-04-29 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413.

⁶⁸ USONIS, J. Mobilųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, nr. 3(93), p. 26.

vairuotojams buvo mokama kaip dienpinigiai už komandiruotes, iš kurių neskaičiuojami nei gyventojų pajamų mokestis, nei socialinio draudimo įmokos, bendrovės direktorius tokiu būdu „sutaupė“ daugiau nei 250 tūkst. litų mokėtinų mokesčių. FNTT tyrėjai nustatė, kad vairuotojams bendrovės vadovas nurodydavo pasirašyti pateiktuose kasos išlaidų orderiuose dėl grynųjų pinigų, vadinamųjų dienpinigių, tačiau realiai gryniesiems pinigais nebuvo mokami.⁶⁹

2010 m. sausio 12 d. Vairuotojų profesinė sąjunga raštu kreipėsi į Socialinės apsaugos ir darbo ministrą Donatą Jankauską dėl tolimųjų reisų vairuotojų socialinių garantijų⁷⁰. Savo rašte vairuotojų profesinė sąjunga nurodė, kad „dauguma transporto įmonių sukčiauja, išmokamus dienpinigius įvairiais būdais mažindamos iki leistinos minimalios ribos, prisidengdamos neteisėtais atskaitymais už kurą, mobilius telefonus ar sprogusias padangas. Taip pat dienpinigių pagalba vairuotojams mokamas priedas už nuvažiuotus kilometrus, kas, vadovaujantis Valstybinės kelių transporto inspekcijos prie Susisiekimo ministerijos viršininko 2009 m. gruodžio 18 d. įsakymu Nr. 2B-453, yra griežtai draudžiama“⁷¹.

Atsakydama, į šiuos vairuotojų profesinės sąjungos pastebėjimus, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija laikėsi vieningos pozicijos⁷², kad visų pirma vairuotojų darbas nėra komandiruotė. Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2003 m. gruodžio 8 d. civilinėje byloje *Stasys Smelstorius v. UAB „Kautra“*, Nr. 3K-3-1127/2003, konstatavo, kad vairuotojo tarnybinės kelionės tarptautiniais maršrutais nėra komandiruotės, nes šis darbas yra nuolatinio pobūdžio ir važinėjimas reguliariais maršrutais tiek į užsienį, tiek Lietuvos Respublikos ribose, yra jo tiesioginės darbo funkcijos, dėl kurios turi būti susitarta darbo sutartyje, vykdymas. Taigi tokia mokėjimo sistema, kaip dienpinigių mokėjimas ir pan., neatitinka galiojančių teisės aktų reikalavimų. Vadovaujantis Darbo kodekso 216 straipsniu, tokiems darbuotojams, kurių darbas yra susijęs su važinėjimais, turi būti kompensuojamos su tuo padidėjusios išlaidos pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimą Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2009-04-29 aktuali redakcija).

⁶⁹ Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fntt.lt/lt/news/view/?id=613>>.

⁷⁰ Vairuotojų profesinė sąjunga. Vairuotojų profesinės sąjungos 2010 m. spalio 12 d. kreipimasis Nr. VPS SR 8 į Socialinės apsaugos ir darbo ministrą „Dėl tolimųjų reisų vairuotojų socialinių garantijų“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://vairuotojuprofsajunga.lt/wp-content/uploads/2012/02/vps_rastas_nr8_2010_socminui.pdf>.

⁷¹ „Už nuvažiuotą atstumą ir (ar) vežamų krovinių kiekį vairuotojui mokamos premijos ar priedai, kuriais skatinama pažeisti reglamentą (EB) Nr. 561/2006 10 str. 1 dalis priskiriamas labai sunkiam pažeidimui.“

⁷² Vairuotojų profesinė sąjunga. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 m. balandžio 2 d. atsakymas Vairuotojų profesinės sąjungos pirmininkui „Dėl bedarbystės mažinimo transporto sektoriuje“ [interaktyvus], Nr. (13.4-51) SD-2170. [žiūrėta 2012 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://vairuotojuprofsajunga.lt/wp-content/uploads/2012/02/Sosmin_2170_Vps.pdf>.

Nuo 2004 m. gegužės 1 d. Lietuva, įstojusi į Europos Sąjungą, įsipareigojo vykdyti Europos Sąjungos norminius teisės aktus. Įgyvendinant direktyvą Nr.96/71/EB „Dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje“⁷³, 2005 m. buvo priimtas Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Šio įstatymo 2 straipsnyje apibrėžta, kad komandiruotasis darbuotojas – tai darbuotojas, dažniausiai dirbantis Lietuvos Respublikos teritorijoje, tačiau laikinai darbdavio išsiųstas dirbti kitoje valstybėje narėje. Svarstant šio įstatymo projektą Lietuvos trišalėje taryboje kilo klausimas, ar į šį apibrėžimą patenka kelių transporto darbuotojai. Direktyvos Nr. 96/71/EB priėmimo procese Europos Bendrijų Komisija savo protokole nurodė, kad ši direktyva netaikoma kelių transportui, keliaujančiam žiniasklaidos, radijo ir televizijos bei pramogų verslo personalui⁷⁴, tačiau pačiame direktyvos tekste išimtis nurodoma tik prekybinių laivų įguloms, todėl negalima teigti, kad ji netaikoma kelių transporto šakai.

Taigi Reglamente (EB) Nr. 1408/71 pateiktos tarptautinių reisų transporto darbuotojams taikomos konkrečios taisyklės nebuvo perkeltos į naujus reglamentus. Todėl jiems turėtų būti taikomos tos pačios bendrosios nuostatos, taikomos asmenims dirbantiems dviejose ar daugiau valstybių narių. Jeigu darbuotojas dirba ne gyvenamosios vietos valstybėje narėje, siekiant nustatyti kurios valstybės narės teisės aktai bus taikomi, reikia atsižvelgti į tam tikrus kriterijus.

Pagrindinis kriterijus, leidžiantis įvertinti, kurioje valstybėje narėje darbuotojas atlieka didelę veiklos dalį, šiuo atveju būtų darbo laikas. Tačiau dalyti transporto darbuotojo veiklą tarp dviejų ar daugiau valstybių narių ne visada gali būti paprasta. Tokiais atvejais gali prireikti geriau ištirti veiklos tvarką siekiant nustatyti taikytinus teisės aktus, kai sunku vertinti darbo valandas gyvenamosios vietos valstybėje narėje.

Mykolo Romerio universiteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros vedėjas docentas Justinas Usonis taip pat kritikuoja nuomonę, kad mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbas yra atliekamas nuolat esant komandiruotėje, kadangi norminiai teisės aktai numato ir kitokį šių darbuotojų darbo pobūdį. Komandiruotė yra laikino pobūdžio darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos specialiam pavedimui atlikti, todėl dažniausiai tolimųjų reisų kelių transporto vairuotojo darbas turėtų būti laikomas darbu, dirbamu kelyje. Jei mobilusis darbuotojas atitinka požymius, nurodytus Komandiravimo direktyvoje, tuomet jo darbas gali būti laikomas komandiruote⁷⁵.

⁷³ 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.

⁷⁴ BERCUSSON, B. *A postcard from the EU*. Thompsons Labour and European Law Review. 2000. Nr. 49.

⁷⁵ USONIS, J. Mobilųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, nr. 3(93), p. 21

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato, kad darbuotojų darbas, turintis užsienio elementą, gali būti dvejopo pobūdžio: 1) Darbuotojas gali būti komandiruojamas į užsienį (Darbo kodekso 220 straipsnis); 2) Darbo sutartyje gali būti nustatoma, kad darbuotojo darbas yra atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimais arba yra kilnojamojo pobūdžio (Darbo kodekso 216 straipsnis).

Darbas, atliekamas kelionėje, skiriasi nuo komandiruotės tuo, kad tai yra iš anksto darbo sutartyje aptartas ir planuotas darbuotojo darbas, kuris nėra laikino pobūdžio. Tokio pobūdžio darbui yra specialiai pritaikytos ir vairuotojo darbo sąlygos, pavyzdžiui, Reglamento (EBB) Nr. 561/2006 8 straipsnio 8 dalyje⁷⁶ nurodyta, kad kasdieninio poilsio metu galima pasinaudoti ir transporto priemonėje, jeigu joje kiekvienam vairuotojui yra įrengtos tinkamos miegojimo vietos, o transporto priemonė stovi vietoje.

Kaip ir kitų įmonių darbuotojų komandiravimo atveju, komandiruotė į užsienį informinama darbdavio arba jo įgalioto asmens. Įsakyme turi būti nurodyta komandiruotės tikslas, vieta, trukmė ir darbdavio numatomos apmokėti darbuotojo išlaidų rūšys. Jeigu dėl nenumatytų aplinkybių vairuotojas komandiruotėje faktiškai išbuvo ilgiau ar trumpiau, nei buvo numatyta komandiruotės įsakyme, tai vairuotojui grįžus iš užsienio komandiruotės, įmonės vadovas gali patikslinti komandiruotės įsakymą pagal faktiškai kiekvienoje užsienio valstybėje komandiruotėje išbūtas dienas. Šis faktas dažniausiai svarbus tai atvejais, kai vairuotojui nurodymus duoda užsienio valstybės užsakovas, su kuriuo Lietuvos vežėjas yra sudaręs bendradarbiavimo sutartį, taigi Lietuvos įmonė dažniausiai iš anksto nežino, kiek tiksliai laiko, ir keliose valstybėse teks dirbti jos vairuotojui.

Remiantis anksčiau paminėta teismų praktika, rekomenduojama faktą, kad vairuotojas savo darbo funkcijas atliks komandiruotėse, papildomai nurodyta ir darbo sutartyje. Ypatingai tai atvejais, kuomet vairuotojai nuolatos dirba komandiruotėse. Kilus ginčui teisme, tai padėtų užkirsti kelią abejonėms dėl vairuotojo darbo pobūdžio ir sumažintų įrodinėjimo našumą darbdaviui.

Vairuotojams dienpinigiai mokami pagal Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymą „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų, vykstantiems į užsienio komandiruotes patvirtinimo“ (2012 m. kovo 1 d. aktuali redakcija). Dienpinigiai apskaičiuojami už faktiškai išbūtą užsienyje laiką, įskaitant išvykimo iš Lietuvos Respublikos ir parvykimo į ją dienas. Jei komandiruotės metu

⁷⁶ 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 328/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinantis Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85. OL L 102, 2006-04-11, p. 1. (klaidų ištaisymas, OL L 180, 2006-07-04, p. 26).

vykstama į keletą užsienio valstybių, finansų ministro nustatytos normos taikomos atsižvelgiant į kiekvienoje užsienio valstybėje faktiškai išbūtas dienas, o pervažiavimo į užsienio valstybę diena laikoma atvykimo į tą užsienio valstybę diena.

Žvelgiant iš ekonominės pusės, įmonei didžiausią reikšmę turi vairuotojui mokamas darbo užmokestis, todėl darbdaviams reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad komandiruotam vairuotojui turi būti mokamas ne mažesnis negu toje valstybėje, į kurią jis yra komandiruotas, nustatytas minimalus darbo užmokestis. Atkreiptinas dėmesys, kad minimalaus darbo užmokesčio dydis gali būti nustatytas ne tik tos valstybės narės įstatymuose ar kituose teisės aktuose, bet ir kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, jeigu Danijos vairuotojų profesinės sąjungos ar darbdavių organizacijos būtų sudariusios šakos kolektyvinę sutartį ir sutarusios, kad transporto sektoriuje vilkikų vairuotojams mokamas 3000 kronų (apie 1400 Lt) minimalus darbo užmokestis, tai reikštų, kad Lietuvos įmonės, kurios siunčia savo vairuotojus į reisuos Danijoje, jiems turėtų mokėti danišką, o ne lietuvišką, minimalų atlyginimą. Tačiau ši komandiruočių darbuotojų garantija, susijusi su minimaliu darbo užmokesčiu, taikoma tik tais atvejais, kai komandiruotės trukmė viršija 30 dienų. Taigi, jei komandiruotė į Europos Sąjungos ar Europos Ekonominės Erdvės valstybę narę trunka ne ilgiau kaip mėnesį, komandiruoto darbuotojo teisių apsaugai taikomos tik bendrosios nacionalinės darbo teisės normos. Taigi tokiu atveju darbdavys gali mokėti lietuvišką minimalų darbo užmokestį ir taip taupyti darbo užmokesčio kaštus.

Kito tolimųjų reisų vairuotojų darbo įforminimo būdo – kilnojamojo pobūdžio darbo plusai ir minusai buvo plačiau aptarti praėjusioje temoje. Tad netgi įvertinus abu darbo įforminimo būdus, sunku nuspręsti kurį vairuotojų darbo įforminimo būdą pasirinkti. Beto 2011 m. gruodžio 1 d. įsigaliojus Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymui, oficialiai įtvirtinusi darbuotojų nuomą, Lietuvos vežėjai vis daugiau sulaukia pasiūlymų iš užsienio klientų ar partnerių išnuomoti jiems vairuotoją, kadangi tokio vairuotojo nuoma užsienio vežėjui atsieina gerokai pigiau nei vietinio vairuotojo samdymas.

Apibendrinant kelių transporto įmonėje atliekamo darbo pobūdį, darytina išvada, kad mobiliųjų darbuotojų darbas gali būti dirbamas ir kelionėje, ir komandiruotėje. Tai priklauso nuo kiekvienos įmonės verslo praktikos, krypties ir biudžeto bei tarpusavio susitarimo tarp darbo šalių. Tačiau remiantis teismų praktika siūlytina parengti specialų įstatymą, kuris reglamentuotų išskirtinai tik mobiliųjų kelių transporto darbuotojų teises ir pareigas, apibrėžtų ir įtvirtintų, kad tokių darbuotojų darbas nėra laikytinas komandiruote. Tokiu būdu būtų užkirstas kelias darbdavių piktnaudžiavimui ir apsaugotos mobiliųjų kelių darbuotojų teises.

3.3 PASLAUGŲ TEIKIMO TEISĖS NETEISĖTO RIBOJIMO PAVYZDŽIAI, REMIANTIS EUROPOS TEISINGUMO TEISMO BYLOMIS

1999 m. įsigaliojo Darbuotojų komandiravimo direktyva, kuri palengvino laikiną vienos Europos Sąjungos valstybės narės bendrovės darbuotojų darbą kitoje valstybėje narėje bei įpareigojo Europos Sąjungos šalis numatyti pagrindines minimalią komandiruočių darbuotojų apsaugą užtikrinančias teises. Remiantis šiuo teisės aktu Europos Teisingumo Teismas priėmė nutartis keturiose svarbiose bylose – *Laval*, *Viking*, *Rüffert* ir *Liuksemburgo*. Šiose nutartyse buvo pažymėta, jog nepagrįsti Europos Sąjungos vidaus rinkos ribojimai yra neleistini.

Laval ir *Viking* bylose buvo pirmą kartą išbandomas socialinio Europos Sąjungos modelio veikimas. Europos Teisingumo Teisme susikirto viena iš pagrindinių kompanijų teisių dirbti bet kurioje iš Europos Sąjungos šalių su profesinių sąjungų teise streikuoti dėl tokio sprendimo. Šios bylos išryškino ideologinę takoskyrą tarp Europos Sąjungos naujokių ir senbuvų dėl darbo rinkos apribojimų, įvestų Vakarų Europos socialiniam modeliui apsaugoti. Europos Sąjungos šalys nesutaria dėl to, kiek jos gali riboti savo rinkas nuo konkurencijos su šalimis, kuriose yra mažesnės socialinės darbuotojų garantijos. Šiose bylose Lenkija, Estija ir Lietuva parėmė Latvijos poziciją ir pabrėžė, kad švedų elgesys diskriminuoja užsienio šalių darbininkus, švedai nesilaiko Europos Sąjungos laisvo darbininkų ir paslaugų judėjimo principų, įteisintų Europos Sąjungos steigimo sutartyje. Tačiau tokios šalys kaip Švedija, Prancūzija ar Belgija pabrėžė savo susirūpinimą tuo, kad pigūs darbininkai iš Rytų Europos griaua jų šalyse dešimtmečius kurtą gerovę.

2004 m. Latvijos statybos bendrovei „Laval un Partneri“ Švedija neleido vykdyti darbų jos teritorijoje nesudarius kolektyvinės darbo apmokėjimo sutarties Švedijoje. Švedijos statybininkų profesinė sąjunga „Byggnads“ blokavo statybvietę Stokholmo priemiestyje, kai latvių „Laval“, laimėjusi viešą konkursą statyti mokyklą, atsisakė pasirašyti kolektyvinę sutartį su profsąjungomis ir savo darbuotojams mokėti keliskart aukštesnius švediškus atlyginimus. Netrukus po to bendrovė bankrutavo. Europos Teisingumo Teismas bylą išsprendė „Laval“ naudai ir nurodė, kad kolektyvinių sutarčių teisė yra mažiau esminė negu teisė teikti paslaugas užsienyje⁷⁷. Nors kolektyvinių sąjungų veiksmai gali būti pateisinami noru apsiginti nuo „socialinio dempingo“⁷⁸, tačiau

⁷⁷ Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas *Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet* byloje C-341/05, (2007), ECR I-11767. OL C 51, 2008 02 23, p. 9-10.

⁷⁸ Terminas „socialinis dempingas“ apibrėžiamas kaip „kai kurių šalių siūloma pigi darbo jėga, siekiant pritraukti užsienio investicijų“. Europos fondas gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti.

Europos Teisingumo Teismo nuomone, Švedijos darbuotojų sąjungos nuėjo per toli. Šiuo atveju blokados formos akcijos reiškė paslaugos teikimo laisvės apribojimą, kas yra nepateisinama motyvuojant viešųjų darbuotojų teisės gynimu.

2003 m. Suomijos keltų bendrovė „Viking Line“ nusprendė nepelningą keltą perregistruoti Estijoje ir įdarbinti jame estų įgulą, kuri dirbtų pigiau. Toks bendrovės žingsnis sukėlė masinį profesinių sąjungų pasipriešinimą ir „Viking Line“ planų blokadą. Šioje byloje Europos Teisingumo Teismas nurodė, kad „Viking Line“ gali registruoti savo laivą Estijos registre, nors laivo darbuotojams dėl to būtų mokama mažiau⁷⁹. Taigi šiuo atveju Europos Teisingumo Teismas išlaikė Suomijos profesinių sąjungų teisę veikti prieš kompanijų veiksmus iškeliant jas į žemesnius darbo įkainius turinčias Europos Sąjungos šalis. Tačiau pabrėžė, kad ši teisė galios tik tuo atveju, jei bus siekiama išsaugoti vietines darbo vietas ir darbo sąlygas.

Vienas iš Europos Sąjungos teismo patarėjų, vyriausiasis advokatas Migelis Pojares Marudo (Miguel Poiars Maduro) pareiškė savo nuomonę, kad „visuomeninis socialinės politikos ir esminių teisių interesas gali pateisinti tam tikrus laisvo judėjimo apribojimus, kol jie neperžengia būtinybės ribos“. Tačiau verslui atstovaujančios grupės sukritikavo šią nuomonę, kaip suteikiančią profsąjungoms per daug įgaliojimų. Juk Teismas negali leisti profsąjungoms diktuoti sąlygų bendroje Europos Sąjungos rinkoje, nes ji nebus laisva, jei gins tik vienus interesus.

Rüffert byloje 2008 m. Europos Teisingumo Teismas nutarė, kad Vokietijos statybų bendrovė, mokėjusi lenkų darbininkams mažiau negu numatyta kolektyvinėje sutartyje, nepažeidė Europos Sąjungos teisės⁸⁰. Teismas išaiškino, kad neteisėta reikalauti, kad vieši kontraktai darbams būtų suteikiami tik toms įmonėms, kurios įsipareigojusios mokėti minimalų darbo užmokestį, galiojantį vykdomo projekto srityje.

Liuksemburgo byloje buvo nutarta, kad Liuksemburgas pernelyg siaurai perkėlė į savo teisę Europos Sąjungos Darbuotojų komandiravimo direktyvą⁸¹. Liuksemburge galiojo daugybė teisės aktų, reglamentuojančių užsienio įmonių paslaugų teikimo veiklą, siekiant apsaugoti vidinę rinką. Vienas iš reikalavimų – pakelti laikiniems darbuotojams minimalų darbo užmokestį ir suteikti kitas įvairias garantijas. Europos

⁷⁹ Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamens' Union v. Viking Line ABP, Ou Viking Line Eesti* byloje C-438/05, (2007), ECR I-10779. OL C 51, 2008 2 23, p. 11-11.

⁸⁰ Europos Teisingumo Teismo 2008 m. balandžio 3 d. sprendimas *Advokatas dr. Dirk Rüffert, Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG bankroto administratorius v. Land Niedersachsen* byloje C-346/06, (2008) ECR I-01989. OL C 128, 2008 5 24, p. 9-9.

⁸¹ Europos Teisingumo Teismo 2008 m. birželio 19 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę* byloje C-319/06, (2008). Teismo praktikos rinkinys, 2008, p. I-04323. ECR I-04323.

Sąjungos Komisija, remdamasi Europos Sąjungos sutartimi bei direktyva reglamentuojančia paslaugų teikimą⁸², išreiškė nuomonę, kad Liuksemburgo nacionalinės teisės aktai yra neteisėti. Europos Teisingumo Teismas nustatė, kad nacionaliniai teisės aktai, siejantys kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės paslaugų teikimą nacionalinėje teritorijoje su administracinio leidimo išdavimu, riboja laisvą paslaugų teikimą EB 49 straipsnio prasme. Pagal nusistovėjusią Europos Bendrijos teismo praktiką, EB 49 straipsnis reikalauja ne tik panaikinti bet kokią kitoje valstybėje narėje įsteigto paslaugų teikėjo diskriminaciją dėl pilietybės, bet šitaip panaikinti bet kokius apribojimus, net vienodai taikomus tiek nacionaliniams, tiek kitų valstybių narių paslaugų teikėjams, jei jie draudžia, trukdo ar daro mažiau patrauklią paslaugų teikėjo, įsteigto kitoje valstybėje narėje, kurioje jis teisėtai teikia analogiškas paslaugas, veiklą.

Reikia priminti, kad Teisingumo Teismas teismų praktikoje pripažino valstybių narių galimybę tikrinti paslaugų teikimą reglamentuojančių nacionalinių ir Bendrijos nuostatų laikymąsi. Jis taip pat pripažino, kad kontrolės priemonės, būtinos patikrinti reikalavimų laikymąsi yra pagrįstos viešojo intereso sumetimais⁸³. Tačiau 1990 m. kovo 27 d. Sprendimo *Rush Portuguesa* 17 punkte⁸⁴ Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, kad tokia kontrolė turi atitikti Bendrijos teisės nustatytas ribas ir laisvės teikti paslaugas negali padaryti neįgyvendinamos.

Beto dėl „socialinio dempingo“ prevencijos pateisinimo Teisingumo Teismas pripažino, kad valstybės narės gali taikyti savo teisės aktus ar kolektyvines darbo sutartis, susijusias su minimalia alga, bet kuriam jų teritorijoje net laikinai įdarbintam asmeniui⁸⁵. Tokia teisė yra pripažinta ir Direktyvos 96/71 3 straipsnyje.

Apibendrinant Europos Teisingumo Teismo bylų sprendimus, daromos išvados, kad nepagrįsti Europos Sąjungos vidaus rinkos ribojimai yra neleistini. Tokiu būdu konkurencija paslaugų teikimo sistemoje tarp darbdavių iš skirtingų pragyvenimo lygi turinčių valstybių yra skatinama. Pažymima, kad kolektyvinių sutarčių teisė yra mažiau esminė negu teisė teikti paslaugas užsienyje ir tuo pačiu reikalaujama panaikinti bet kokią kitoje valstybėje narėje įsteigto paslaugų teikėjo diskriminaciją dėl pilietybės, taip pat bet kokius apribojimus, net vienodai taikomus tiek nacionaliniams, tiek kitų valstybių narių

⁸² 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl paslaugų vidaus rinkoje. Europos Sąjungos oficialusis leidinys, L 376/36, 2006-12-27.

⁸³ Europos Teisingumo Teismo 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas *Arblade ir kt.* byloje C-369/96 ir C-376/96, Rink. p. I-8453, 34 ir 35 punktai.

⁸⁴ Europos Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. sprendimas *Rush Portuguesa* byloje C-113/89, Rink. p. I-1417, 1990.

⁸⁵ Europos Teisingumo Teismo 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas *Arblade ir kt.* byloje C-369/96 ir C-376/96, Rink. p. I-8453, 41 punktas.

paslaugų teikėjams, jei jie draudžia, trukdo ar daro mažiau patrauklią paslaugų teikėjo, įsteigto kitoje valstybėje narėje, kurioje jis teisėtai teikia analogiškas paslaugas, veiklą.

3.4 LAIKINASIS ĮDARBINIMAS KOMANDIRAVIMO KONTEKSTE

Laikinasis darbas Europos darbo rinkoje įgyja vis didesnę svarbą. Laikinojo darbo sektoriuje atsirandant naujoms tendencijoms, bendras laikinųjų darbuotojų skaičius ir jų sudaroma bendro aktyviųjų gyventojų skaičiaus dalis daugelyje Europos Sąjungos valstybių vis didėja. Šį didėjimą reikėtų vertinti atsižvelgiant į didelį nedarbo lygį ir kvalifikuotų darbuotojų trūkumą Europoje, – dėl šių dviejų priežasčių kyla didesnio lankstumo ir alternatyvių užimtumo formų poreikis.

Europos privačių įdarbinimo agentūrų konfederacija (Eurociett), apibendrinusi dvidešimt septynių Europos šalių statistiką, nustatė, kad didėjant laikinųjų darbuotojų dirbtam darbo laikui, mažėja bedarbystė šalyje ir tuo pačiu auga šalies BVP⁸⁶. Laikinasis įdarbinimas ne tik mažina bedarbystę, bet mažina ir nelegalų darbą, bei didina gyventojų užimtumą apskritai, sudaro sąlygas didesniai darbuotojų ratui naudotis socialinėmis garantijomis bei pritraukia užsienio šalių investicijas.

Laikinojo įdarbinimo atveju šalia tradicinių darbo santykių dalyvių – darbuotojo ir darbdavio – prisijungia ir laikinojo įdarbinimo įmonė, t. y. fizinis, juridinis asmuo ar kita organizacinė struktūra, atitinkantys darbdaviui keliamus reikalavimus ir sudarę laikinojo darbo sutartis su laikiniais darbuotojais, turėdami tikslą juos siųsti laikinai dirbti darbo naudotojo naudai, pastarajam prižiūrint ir vadovaujant. Pavyzdžiui, Lietuvos vežėjas išnuomoja savo vairuotoją užsienio įmonei. Tai šiuo atveju Lietuvos vežėjas bus laikomas laikinojo įdarbinimo įmone, šioje įmonėje įsidarbinęs vairuotojas – laikinuoju darbuotoju, o užsienio įmonė – darbo naudotoju. Tokiu atveju vairuotojas išsaugo pavaldumą ir darbo vietą Lietuvos įmonėje, bet darbus dirba užsienio įmonėje pagal jos nustatytą tvarką.

Atkreiptinas dėmesys, kad esant laikinajam įdarbinimui susiklosto dvejopo pobūdžio santykiai: laikinojo įdarbinimo įmonei sudarius darbo sutartį su darbuotoju tarp šalių atsiranda darbo santykiai, tuo tarpu laikinojo įdarbinimo įmonei ir darbdaviui (darbo naudotojui) sudarius laikinojo įdarbinimo sutartį atsiranda civiliniai teisiniai santykiai.

2004 metais Lietuva ratifikavo Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją dėl privačių įdarbinimo agentūrų⁸⁷, tuo pripažindama būtinybę įvesti personalo nuomos

⁸⁶ Europos privačių įdarbinimo agentūrų konfederacija (Eurociett). Agency work business indicator Apr 2011 [interaktyvus]. [žiūrėta: 2012 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Eurociett_agency_work_business_indicator_-_Apr_2011_final.pdf>;

⁸⁷ 1996 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 181 Dėl privačių įdarbinimo agentūrų. Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1298.

institutą. Šioje konvencijoje pateiktas teisinis įdarbinančios agentūros apibrėžimas – tai fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valdžios institucijų ir teikiantis, be kita ko, darbuotojų priėmimo į darbą paslaugas, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos. Konvencijoje nurodytos sritys, kuriose nacionaliniais teisės aktais turi būti užtikrinta tinkama apsauga laikinam darbuotojui, t. y. laisvė jungtis į organizacijas, sudaryti kolektyvines sutartis, minimalus darbo užmokestis, darbo laiko bei kitų darbo sąlygų nustatymas, socialinių išmokų garantija, profesinis mokymas, darbuotojų sauga ir sveikatos kompensacijos įvykus nelaimingiems įvykiams darbe ar susirgus profesine liga, motinystės bei tėvystės apsauga ir išmokos.

2011 m. gegužės 19 d. buvo priimtas Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas⁸⁸, reguliuojantis darbuotojų nuomos teisinius santykius, kurie praktikoje susiklostydavo gana dažnai, tačiau iki šio įstatymo priėmimo buvo nereglamentuoti ir dėl to kėlė nemažai problemų. Šiuo įstatymu į nacionalinę teisę perkeltos 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Tarybos direktyvos 2008/104/EB⁸⁹ nuostatos ir principai dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. Kartu su šio įstatymo priėmimu buvo padaryti ir atitinkami Darbo kodekso⁹⁰ ir Administracinių teisės pažeidimų kodekso pakeitimai⁹¹.

Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas priimtas siekiant įgyvendinti Direktyvoje numatytą tikslą – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniejiems darbuotojams būtų taikomas vienodo požiūrio principas, reiškiantis, kad laikiniejiems darbuotojams turi būti garantuojamos tokios pačios sąlygos, kokios būtų taikomos tiesiogiai įsidarbinus į laikinojo darbo naudotojo tą pačią darbo vietą.

Išanalizavus Europos Teisingumo Teismo praktiką, matyti, kad tais atvejais, kuomet į Europos Sąjungos valstybę narę komandiruojamas laikinasis darbuotojas yra Europos Sąjungos pilietis, praktinių problemų kyla ne tiek daug, kiek tais atvejais, kai komandiruojami darbuotojai yra iš trečiųjų šalių.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. Valstybės žinios, 2011, Nr. 69-3287.

⁸⁹ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. Europos Sąjungos oficialusis leidinys L 327/9, 2008-12-05.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375.

⁹¹ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 233 straipsnio pakeitimo įstatymas Nr. XI-1381. Valstybės žinios, 2011-06-07, Nr. 69-3289.

Vander Elst bylos sprendime⁹² Europos Teisingumo Teismas pripažino, kad veikiančio buvimo valstybėje paslaugų teikėjo įpareigojimas nacionalinėse kompetentingose institucijose darbuotojams iš trečiųjų šalių gauti leidimą dirbti, už kurį reikia mokėti, yra laisvo paslaugų teikimo apribojimas. Šiuo sprendimu, susijusių su Belgijos bendrovės darbuotojų marokiečių komandiravimu į Prancūziją teikti paslaugų, Teisingumo Teismas pabrėžė faktą, kad atitinkami darbuotojai teisėtai gyveno Belgijoje bei turėjo leidimus dirbti⁹³ ir galiojančias darbo sutartis⁹⁴. Šiomis aplinkybėmis taikant Belgijos sistemą buvo pašalinta didelė darbuotojų išnaudojimo ir įmonių konkurencijos iškreipimo rizika⁹⁵. Teisingumo Teismas nusprendė, kad EB 49 ir 50 straipsniai „turi būti aiškinami kaip draudžiantys valstybei narei reikalauti iš kitoje valstybėje narėje įsteigtų įmonių, atvykstančių į pirmąją valstybę narę teikti paslaugų ir kurios teisėtai ir nuolat įdarbina ne valstybių narių piliečius, gauti šiems darbuotojams leidimus dirbti iš nacionalinės imigracijos tarnybos bei sumokėti administracinę baudą, kaip sankciją už pažeidimą“⁹⁶. Taip siekiama užtikrinti, kad trečiųjų šalių piliečiai teisėtai gyventų ir teisėtai dirbtų paslaugų teikėjo įsteigimo valstybėje narėje. Tai reiškia, kad jų darbo santykius reglamentuoja įsteigimo valstybės narės socialinės teisės aktai, šitaip kartu sumažinant priimančios valstybės narės socialinės teisės aktų pažeidimo ir socialinio dumpingo piktnaudžiaujant laisve teikti paslaugas riziką.

Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 21 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę* byloje Nr. C-445/03⁹⁷ nurodė, kad valstybė narė, kuri nustato kitoje valstybėje narėje įsisteigusiams paslaugų teikėjams, siekiantiems komandiruoti į jos teritoriją trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus, reikalavimą dėl individualaus leidimo dirbti, kurio išdavimas priklauso nuo su darbo rinka susijusių faktorių, arba reikalavimą dėl kolektyvinio leidimo dirbti, kuris išduodamas tik išimtiniais atvejais, jei atitinkami darbuotojai komandiruojančioje įmonėje dirba pagal neterminuotą darbo sutartį bent šešis mėnesius iki jų komandiravimo, ir kuri šiems paslaugų teikėjams nustato pareigą pateikti banko garantiją, neįvykdo

⁹² Europos Teisingumo Teismo 1994 m. rugpjūčio 9 d. sprendimas *Raymond Vander Elst v. Offices des Migrations Internationales* byloje Nr. C-43/93, (1994). Teismo praktikos rinkinys, 1994, p. I-03803.

⁹³ Sprendimo 18 punktas.

⁹⁴ Sprendimo 24 punktas.

⁹⁵ Sprendimo 25 punktas.

⁹⁶ Sprendimo rezoliucinė dalis.

⁹⁷ Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 21 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę* byloje Nr. C-445/03, (2004). Teismo praktikos rinkinys, 2004, p. I-10191.

įsipareigojimų pagal EB 49 straipsnį. Teisingumo Teismo nuomone, tokie motyvai netinkami siekiant darbuotojų apsaugos⁹⁸.

Tokių laisvės teikti paslaugas sąlygų negalima pateisinti socialinės apsaugos ar darbo rinkos stabilumo motyvais, nes šie reikalavimai nėra tinkamos priemonės siekiant šių tikslų. Iš tikrųjų paslaugas teikiančios įmonės pareiga iš anksto įspėti vietos valdžios institucijas apie vieną ar daugiau pagal darbo sutartį dirbančius komandiruotus darbuotojus, numatomą šio buvimo laiką ir paslaugas, pateisinančias komandiravimą, bei pareiga pateikti informaciją, patvirtinančią, kad toje valstybėje narėje, kurioje ši įmonė yra juos įdarbinusi, atitinkamų darbuotojų padėtis yra teisėta, ypač gyvenamosios vietos, leidimo dirbti ir socialinio draudimo atžvilgiu, minėtoms institucijoms mažiau ribojančiomis, tačiau tiek pat veiksmingomis kaip ir nagrinėjami reikalavimai priemonėmis suteiktų garantijas dėl, pirma, nacionalinės socialinės teisės aktų laikymosi komandiravimo laikotarpiu ir, antra, dėl šių darbuotojų padėties teisėtumo ir dėl to, kad jie savo pagrindinę veiklą vykdo valstybėje narėje, kurioje yra įsteigta paslaugas teikianti įmonė.

Atkreiptinas dėmesys, kad nors rūpestis išvengti darbo rinkos sutrikdymų iš tikrųjų atitinka privalomąjį bendrojo intereso pagrindą⁹⁹, kitoje valstybėje narėje įsteigtos įmonės darbuotojai, komandiruojami į kitą valstybę narę paslaugų teikimo tikslais, vis dėlto nesiekia patekti į šios antros valstybės darbo rinką, nes pabaigę užduotį jie grįžta į savo kilmės arba gyvenamosios vietos valstybę¹⁰⁰.

Be to, kaip jau buvo minėta anksčiau, valstybė narė gali tikrinti, ar kitoje valstybėje įsteigta įmonė, kuri į jos teritoriją komandiruoja trečiosios valstybės pilietybę turinčius darbuotojus, nesinaudoja laisve teikti paslaugas kitu nei atitinkamos paslaugos teikimo tikslu, pavyzdžiui, organizuoja savo darbuotojų atvykimą, siekdama juos įdarbinti ar sudaryti galimybes jiems įsidarbinti. Tokia kontrolė turi atitikti Bendrijos teisės nustatytas ribas, ypač kylančias iš laisvės teikti paslaugas, kuri negali būti paversta iliuzija, o jos įgyvendinimas negali būti paliktas administracijos nuožiūrai¹⁰¹. Patikrinimas turi būti tinkamas siekiamam tikslui ir neriboti šios laisvės labiau, nei būtina.

⁹⁸ Sprendimo 30 ir 36 punktas.

⁹⁹ Europos Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. sprendimo *Rush Portuguesa* byloje C-113/89 13 punktas.

¹⁰⁰ Europos Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. sprendimo *Rush Portuguesa* byloje C-113/89 15 punktas.

Europos Teisingumo Teismo 1994 m. rugpjūčio 9 d. sprendimas *Raymond Vander Elst v. Offices des Migrations Internationales* byloje Nr. C-43/93 21 punktas.

¹⁰¹ Europos Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. sprendimo *Rush Portuguesa* byloje C-113/89 17 punktas.

Dėl imperatyviojo viešojo intereso pagrindo, kuris gali pateisinti darbuotojų komandiravimo apribojimus paslaugų teikimo sistemoje, Teisingumo Teismas byloje *Arblade ir Leloup* nusprendė, kad jis apima darbuotojų apsaugos, bet ne visiškai administracinio pobūdžio sumetimus. „Tačiau pagrindines taisyklių nuostatas pateisinantis imperatyviojo viešojo intereso pagrindas taip pat gali pateisinti šių taisyklių laikymosi kontrolės priemones.“¹⁰²

Siekiant imperatyviaisiais viešojo intereso pagrindais pagrįsti priemonę, ribojančią laisvę teikti paslaugas, ji turi būti taikoma visiems asmenims ir įmonėms, vykdančioms veiklą valstybės narės teritorijoje, kurioje teikiama paslauga. Jei paslaugų teikimą ribojanti priemonė netenkina šios sąlygos, ją galima pateisinti tik EB 55 straipsniu, skaitant jį kartu su EB 45 ir 46 ir straipsniais, įtvirtintais pagrindais.

Tuo tarpu visiškai priešingas nutarimas buvo priimtas 2011 m. vasario 10 d. Teisingumo Teismo sujungtose bylose C-307/09 – C-309/09¹⁰³. Šioje byloje Nyderlandų Karalystė pasinaudoto su laisvu darbuotojų judėjimu susijusia nukrypti leidžiančia nuostata, numatyta 2003 m. Stojimo akto XII priedo 2 skyriaus 2 dalyje ir savo nacionaliniuose teisės aktuose numatė reikalavimą gauti darbo leidimą.

Šioje byloje Europos Teisingumo Teismas nurodė, kad „pagal SESV 56 ir 57 straipsnius nedraudžiama, kad valstybė narė 2003 m. Stojimo akto XII priedo 2 skyriaus 2 dalyje numatytu pereinamuoju laikotarpiu Lenkijos piliečių darbuotojų komandiravimą pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą į savo teritoriją sietų su darbo leidimo gavimu“. Tokį savo sprendimą Teisingumo Teismas argumentavo tuo, kad veikla, kai įmonė už atlyginimą skiria savo darbuotojus dirbti paslaugos gavėjui nesudariusi su juo darbo sutarčių, gali turėti įtakos valstybių narių, kurios šios paslaugos teikiamos, darbo rinkai. Tokiu būdu yra siekiama užkirsti kelią trikdydams, kurie galėtų atsirasti naujoms valstybėms įstojus į Sąjungą ankstesnių valstybių narių darbo rinkose dėl staigaus per didelio skaičiaus naujųjų valstybių piliečių darbuotojų atvykimo.

Šioje byloje Teisingumo Teismas darbuotojų komandiravimą pagal Direktyvos 96/71 1 straipsnio 3 dalies c punktą apibrėžė kaip atlygintą paslaugų teikimą, kuomet komandiruotas darbuotojas lieka dirbti paslaugas teikiančioje įmonėje nesudaręs darbo sutarties su įmone, kuriai reikalingos paslaugos. Šiuo atveju įmonės teikiamų paslaugų

¹⁰² Europos Teisingumo Teismo 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas *Arblade ir kt.*, bylose C-369/96 ir C-376/96, 36 ir 38 punktai.

¹⁰³ Europos Teisingumo Teismo 2011 m. vasario 10 d. sprendimas *Vicoplus SC PUH (C-307/09)*, *BAM Vermeer Constructing sp. zoo (C-308/09)*, *Olbek Industrial Services sp. zoo (C-309/09)* v. *Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* sujungtose bylose C-307/09 – C-309/09. Teismų praktikos rinkinys, 2011, p. 00000.

tikslas yra darbuotojo perkėlimas į priimančiąją valstybę narę, kur šis darbuotojas savo užduotis atlieka kontroliuojamas ir vadovaujamas įmonės, kuriai reikalingos paslaugos.

Apibendrinant, įmonės, ketinančios laikinai veikti kitos valstybės teritorijoje per darbuotojus, kurie yra trečiųjų šalių piliečiai, turi užtikrinti, kad šie darbuotojai teisėtai gyvena įsteigimo valstybėje narėje ir kad jų įdarbinimo sąlygos atitinka atitinkamus socialinės teisės aktus. Tuo tarpu priimančioji valstybė narė gali taikyti savo socialinės teisės aktus kitų valstybių narių paslaugų teikėjams tiek, kiek jais suteikiama papildoma apsauga prie nustatytos paslaugų teikėjo įsteigimo valstybės narės¹⁰⁴.

Siekiant imperatyviaisiais viešojo intereso pagrindais pagrįsti priemonę, ribojančią laisvę teikti paslaugas, ji turi būti taikoma visiems asmenims ir įmonėms, vykdančioms veiklą valstybės narės teritorijoje, kurioje teikiama paslauga.

¹⁰⁴ Sprendimo *Rush Portuguesa* 18 punktas ir sprendimo *Komisija prieš Liuksemburgą* 29 punktas.

IŠVADOS

Apžvelgus ir išanalizavus darbuotojų komandiravimo į užsienį teikti paslaugų institutą reglamentuojančių norminių teisės aktų, teismų praktikos ir teisės doktrinos nuostatas bei įvertinus esamo teisinio reguliavimo nesuderinamumus, pateikiamos apibendrintos pozicijos ir pasiūlymai, kurie padėtų išspręsti egzistuojančias teises spragas:

1. būtų logiška numatyti vieną „komandiruotės“ sąvoką Darbo kodekse. Juk tai yra svarbiausias norminis teisės aktas, reglamentuojantis darbo santykius. Tuo tarpu kituose norminiuose teisės aktuose galima būtų numatyti tam tikras šio teisinio reguliavimo išimtis, pavyzdžiui, reglamentuojant su mokestiniais teisiniais santykiais susijusius klausimus. Tokiu sprendimu būtų įvestas vieningas reguliavimas ir išvengta galimų kolizijų tarp skirtinguose norminiuose teisės aktuose įtvirtintų nuostatų;

2. remiantis Darbo kodeksu ir šiame darbe išanalizuota medžiaga galima daryti išvadą, kad tų pačių teisės aktų nuostatų taikymas rodo, kad tarnybinė komandiruotė ir komandiruotė teikti paslaugas yra sunkiai atskiriamos, todėl komandiruotė teikti paslaugas turėtų būti laikoma tarnybinės komandiruotės porūšiu, o ne atskira komandiruotės rūšimi;

3. kadangi norminiais teisės aktais nėra konkrečiai sureguliuota kas yra „komandiruotės laikas“, praktikoje kyla probleminių situacijų: atsižvelgiant į tai kas yra darbuotojo darbdavys, priklauso ar kelionės laikas į komandiruotės laiką bus įskaičiuotas ar ne. Įvertinus šiuos skirtumus bei siekiant panaikinti esančius prieštaravimus, siūlytina kartu su komandiruotės sąvoka Darbo kodekse apibrėžti ir komandiruotės trukmę. Siūlytina kelionės laiko neįskaičiuoti į komandiruotės trukmę. Nes tuo atveju, jei darbuotojas užtruktų kelionėje ir darbuotojo komandiruotės trukmė viršytų nustatytą maksimalią komandiruotės trukmę, iškiltų grėsmė darbuotojo garantijų užtikrinimui;

4. jeigu už registravimosi renginyje mokestį jo dalyviui suteikiamas maitinimas, komandiruotės sąnaudomis gali būti pripažįstama ne daugiau kaip 50 procentų registravimosi renginyje mokesčio išlaidų. Kadangi dažniausiai įmonės paprasčiausiai ignoruoja šią nuostatą ir prie leidžiamų atskaitymų prideda visą registracijos mokesčio sumą, būtų tikslinga pakoreguoti šią nuostatą ir įtvirtinti kitoki, labiau praktiką atitinkantį skaičiavimo modelį;

5. tokiose šalyse kaip Švedija ar Danija, darbdavys dažniausiai kompensuoja tik realiai komandiruotės metu patirtas išlaidas, nes dienpinigių mokėti neprivalo. Papildomos išmokos darbuotojui mokamos tik tuomet, jei dėl jų yra susitariama darbo ar kolektyvinėje sutartyje. Tokios išmokos dažniausiai mokamos asmenims, kurių darbas

susijęs su dažnomis komandiruotėmis. Komandiruotė yra viena iš darbo formų, todėl darytina išvada, kad už tokį darbą nereikėtų mokėti papildomai;

6. pagal Bendrijos nuostatus, Europos Sąjungoje judančiam darbuotojui taikomos tik vienos valstybės narės teisės aktai dėl socialinės apsaugos. Jei individualios darbo sutarties šalys nėra pasirinkusios taikytinos teisės, bus taikoma valstybės, kurioje vykdydamas sutartį darbuotojas paprastai dirba, teisė, netgi jei jis laikinai dirba kitoje valstybėje. Jei valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisės nuostatos darbuotojui numato palankesnes sąlygas negu teisės nuostatos tos valstybės, į kurios teritoriją darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti, taikomos valstybės, kurios teisė taikytina darbo sutarčiai ar darbo santykiams, teisės nuostatos. Taigi visais atvejais darbuotojas, kaip silpnesnė darbo santykių šalis, bus apsaugotas pagal tam tikros valstybės imperatyvias teisės normas ir jam bus taikomos tos valstybės teisės normas, kurios jam yra palankiausias.

Išanalizavus komandiravimo instituto santykį bei sąveiką su kilnojamojo pobūdžio darbo institutu, galima padaryti tokias išvadas:

1. darbo sutarties šalys turi galimybę susitarti dėl kompensuojamų išlaidų dydžio – įmonė gali nustatyti bet kokias kompensuojamų išlaidų normas, kurios neviršytų teisės aktais nustatytų normų. Pavyzdžiui, įmonė gali nustatyti, kad už kilnojamojo pobūdžio darbą darbuotojui bus kompensuojamos padidėjusios išlaidos, kurių dydis yra 40 procentų dienpinigių normos dirbant užsienyje. Komandiruotės atveju darbdavys darbuotojui negalėtų mokėti mažiau kaip 50 procentų nustatytos dienpinigių normos.

2. remiantis teismų praktika, kuri mobiliųjų kelių darbuotojų darbą traktuoja kaip kilnojamojo pobūdžio darbą, siūlytina parengti specialų įstatymą, kuris reglamentuotų išskirtinai tik mobiliųjų kelių transporto darbuotojų teises ir pareigas, apibrėžtų ir įtvirtintų, kad tokių darbuotojų darbas nėra laikytinas komandiruote. Tokiu būdu būtų užkirstas kelias darbdavių piktnaudžiavimui ir apsaugotos mobiliųjų kelių darbuotojų teises.

Lietuvos Aukščiausiojo teismo priimtų nutarčių apžvalga leidžia padaryti atitinkamas išvadas:

1. pasitaiko atvejų, kuomet darbdavys, siekdamas sumažinti apmokestinamas pajamas, darbuotojams moka procentine išraiška mažą darbo užmokestį ir neproporcingai didelius dienpinigius, taip pažeisdamas tiek valstybės, tiek darbuotojų interesus. Kad toks

piktnaudžiavimas nesikartotų, įstatymų leidėjas nustatė mokamų dienpinigių sumos ribojimą;

2. komandiruotė turi trukti tiek laiko, kiek yra numatyta darbdavio įsakyme, kuriuo jis komandiruoja darbuotoją. Darbdavys privalo mokėti komandiruojamiems darbuotojams dienpinigius už visą faktiškai komandiruotėje ir kelionėje išbūtą laiką. Darbdavio sprendimas nemokėti darbuotojui dienpinigių už faktiškai komandiruotėse būtą laiką prieštarautų sąžiningumo ir teisingumo principams;

3. darbdavys ir darbuotojas neturi teisės susitarti dėl dienpinigių mažinimo darbdavio įsakymu ir darbuotojui jį pasirašant, kadangi įsakymuose yra išreiškiama darbdavio valia, bet ne darbo sutarties šalių susitarimas. Toks įsakymas negali būti laikomas darbo sutarties pakeitimu, o darbuotojo parašas tokiaime įsakyme negali būti prilyginamas pasirašymui rašytiniame darbo sutarties tekste. Šiuo atveju gali būti laikoma, kad darbuotojas su įsakymu tik supažindintas;

4. darbuotojas turi žinoti, kad jam vykstant į komandiruotę turi būti išmokėti dienpinigiai, o jei to nežino, būdamas atidus ir rūpestingas asmuo, jis turi pasidomėti bei pasikonsultuoti su darbdavio atstovais, pavyzdžiui, buhalterija.

Apibendrinant Europos Teisingumo Teismo bylų sprendimus, daromos išvados, kad:

1. konkurencija paslaugų teikimo sistemoje tarp darbdavių iš skirtingų pragyvenimo lygį turinčių valstybių yra skatinama;

2. nepagrįsti Europos Sąjungos vidaus rinkos ribojimai yra neleistini;

3. kolektyvinių sutarčių teisė yra mažiau esminė negu teisė teikti paslaugas užsienyje;

4. reikalaujama panaikinti bet kokią kitoje valstybėje narėje įsteigto paslaugų teikėjo diskriminaciją dėl pilietybės, taip pat bet kokius apribojimus, net vienodai taikomus tiek nacionaliniams, tiek kitų valstybių narių paslaugų teikėjams, jei jie draudžia, trukdo ar daro mažiau patrauklią paslaugų teikėjo, įsteigto kitoje valstybėje narėje, kurioje jis teisėtai teikia analogiškas paslaugas, veiklą;

5. įmonės, ketinančios laikinai veikti kitos valstybės teritorijoje per darbuotojus, kurie yra trečiųjų šalių piliečiai, turi užtikrinti, kad šie darbuotojai teisėtai gyvena įsteigimo valstybėje narėje ir kad jų įdarbinimo sąlygos atitinka atitinkamus socialinės teisės aktus. Tuo tarpu priimančioji valstybė narė gali taikyti savo socialinės teisės aktus kitų valstybių narių paslaugų teikėjams tiek, kiek jais suteikiama papildoma apsauga prie nustatytos paslaugų teikėjo įsteigimo valstybės narės.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TEISĖS NORMINIAI AKTAI

Lietuvos Respublikos teisės norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais 2011-11-17 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais 2011-12-22 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais 2011-12-22 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
4. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su papildymais ir pakeitimais aktuali 2011-12-22 redakcija). Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1;
5. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137 (2000-06-20 redakcija);
6. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. Valstybės žinios, 2011, Nr. 69-3287;
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 88, 108, 113, 130¹, 132 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2011, Nr. 69-3288;
8. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 233 straipsnio pakeitimo įstatymas Nr. XI-1381. Valstybės žinios, 2011-06-07, Nr. 69-3289;
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, kodekso papildymo 75¹, 130¹ straipsniais bei kodekso priedo papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2375;
10. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 141-5387;
11. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406;
12. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso papildymo 41⁽⁸⁾, 41⁽⁹⁾ straipsniais ir kodekso 85, 88, 187, 233, 259⁽¹⁾, 262, 320 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. X-382. Valstybės žinios, 2005, Nr. 137-4911;
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 109, 146, 180, 220 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Nr. IX-2293. Valstybės žinios, 2004, Nr. 103-3756;

14. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2011-12-06 aktuali redakcija). Verslo žinios, 2002, Nr. 73-3085;
15. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais 2011-12-01 redakcija). Verslo žinios, 2001, Nr. 110-3992;
16. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (2011-12-22 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447;
17. Lietuvos Respublikos statybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais, 2011-12-01 aktuali redakcija Nr. IX-583). Valstybės žinios, 1996, Nr. 32-788; Valstybės žinios, 2001, Nr. 101-3597;
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. balandžio 21 d. nutarimas Nr. 440 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ pakeitimo“. Valstybės žinios, 2010, Nr. 48-2325;
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 31 d. nutarimas Nr. 101 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimo Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ pakeitimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 16-492;
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais 2009-09-30 redakcija). Valstybės žinios, 2004, Nr. 74-2555;
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 15 d. nutarimas Nr. 419 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 146, 180 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 7¹ straipsniu įstatymo projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 57-1992;
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ (su pakeitimais 2012-02-02 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905; 2005, Nr. 16-492; 2010, Nr. 48-2325; 2012, Nr. 17-770;
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais 2009-02-25 redakcija). Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-396;
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais 2009-04-29 aktuali redakcija). Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413;

25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimas Nr. 120 „Dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 9-225;
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 37-929;
27. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. sausio 20 d. įsakymas Nr. A1-28 „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2011, Nr. 10-453;
28. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 16 d. įsakymas Nr. A1-169 „Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su 2007 m. balandžio 20 d. papildymu Nr. A1-114, Valstybės žinios, 2007, Nr. 47-1824). Valstybės žinios, 2005, Nr. 77-2801;
29. Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų, vykstantiems į užsienio komandiruotes patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 114-2660; Nr. 116 (Lietuvos Respublikos finansų ministro 2012 m. kovo 1 d. įsakymas Nr. 1K-070 „Dėl finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymo Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų, vykstantiems į užsienio komandiruotes“ pakeitimo“. Valstybės žinios, 2012, Nr. 29-1339);
30. Lietuvos Respublikos finansų ministro 1996 m. lapkričio 21 d. įsakymas „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų, vykstantiems į užsienio komandiruotes, patvirtinimo“ (2003 m. gegužės 20 d. įsakymo Nr. 1K-136 redakcija), Žin., 2003, Nr. 50-2247.

Europos Sąjungos teisės norminiai aktai

1. Europos Bendrijos sutartis (2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai: pavadinimas „Europos bendrijos steigimo sutartis“ keičiamas pavadinimu „Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo“ (Lisabonos sutarties 2 straipsnio 1 punktą), Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2010-03-30, C 83/47;
2. 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2008-07-04, L 177/6;
3. 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 561/2006 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo ir iš dalies keičiantis Tarybos reglamentus (EEB) Nr. 328/85 ir (EB) Nr. 2135/98 bei panaikinant

Reglamentą (EEB) Nr. 3820/85. OL L 102, 2006-04-11, p. 1. (klaidų ištaisymas, OL L 180, 2006-07-04, p. 26);

4. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. OL L 166, 2004 04 30, klaidų ištaisymas OL L 200, 2004-06-07, p. 1., su pakeitimais, padarytais Reglamentu (EB) Nr. 988/2009 OL L 284, 2009 10 30;

5. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. Europos Sąjungos oficialusis leidinys L 327/9, 2008-12-05;

6. 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl paslaugų vidaus rinkoje. Europos Sąjungos oficialusis leidinys, L 376/36, 2006-12-27;

7. 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;

8. Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo administracinės komisijos 2009 m. 12 d. sprendimas Nr. A2 dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnio dėl teisės aktų taikymo darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims, laikinai dirbantiems ne kompetentingoje šalyje, aiškinimo. Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2010/C 106/02.

Tarptautinės sutartys

1. Romos konvencija dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės, 1980 m. birželio 19 d.. Europos Sąjungos oficialusis leidinys OL L 266, 1980 10 09, p. 1-19;

2. 1996 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 181 Dėl privačių įdarbinimo agentūrų. Valstybės žinios, 2004, Nr. 40-1298.

Specialioji literatūra

1. BERCUSSON, B. *A postcard from the EU*. Thompsons Labour and European Law Review. 2000. Nr. 49;

2. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: „Mintis“, 1990, p. 199;

3. KINDERYS, A. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2001, p. 382;

4. NEKROŠIUS, I. et al. *Tarybinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: „Mintis“, 1976, p. 173;

5. NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: „Mintis“, 1988, p. 203;

6. NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 305;
7. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 126;
8. USONIS, J. Mobiliųjų kelių transporto darbuotojų darbo pobūdžio probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, nr. 3(93), p. 21-28;
9. ROMANČIKAITĖ, L. *Lietuvos darbuotojų komandiravimas į užsienį*: magistro darbas. Vilniaus: Vilniaus universitetas, Darbo teisės katedra, 2006;
10. Europos Komisijos praktinis vadovas „Teisės aktai, taikomi darbuotojas Europos Sąjungoje (ES), Europos ekonominėje erdvėje (EEE) ir Šveicarijoje (vadovas siuntimo į užsienį dirbti klausimais)“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=4944&mode=advancedSubmit&langId=en>>;
11. Europos privačių įdarbinimo agentūrų konfederacija (Eurociett). Agency work business indicator Apr 2011 [interaktyvus]. [žiūrėta: 2012 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Eurociett_agency_work_business_indicator_-_Apr_2011_final.pdf>;
12. Europos privačių įdarbinimo agentūrų konfederacija (Eurociett). The agency work industry around the world. Ciett Economic report 2011 [interaktyvus]. [žiūrėta: 2012 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf>;
13. Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fntt.lt/lt/news/view/?id=613>>;
14. Vairuotojų profesinė sąjunga. Vairuotojų profesinės sąjungos 2010 m. spalio 12 d. kreipimasis Nr. VPS SR 8 į Socialinės apsaugos ir darbo ministrą „Dėl tolimųjų reisų vairuotojų socialinių garantijų“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://vairuotojuprofsajunga.lt/wp-content/uploads/2012/02/vps_rastas_nr8_2010_socminui.pdf>;
15. Vairuotojų profesinė sąjunga. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos darbuotojų ministerijos 2010 m. balandžio 2 d. atsakymas Vairuotojų profesinės sąjungos pirmininkui „Dėl bedarbystės mažinimo transporto sektoriuje“ [interaktyvus], Nr. (13.4-51) SD-2170. [žiūrėta 2012 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://vairuotojuprofsajunga.lt/wp-content/uploads/2012/02/Sosmin_2170_Vps.pdf>.

Teismų praktika

1. Europos Teisingumo Teismo 2011 m. vasario 10 d. sprendimas *Vicoplus SC PUH (C-307/09)*, *BAM Vermeer Contracting sp. zoo (C-308/09)*, *Olbek Industrial Services sp. zoo (C-309/09)* v. *Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* sujungtose bylose C-307/09 – C-309/09. Teismų praktikos rinkinys, 2011, p. 00000;
2. Europos Teisingumo Teismo 2008 m. birželio 19 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę* byloje Nr. C-319/06, (2008). Teismo praktikos rinkinys, 2008, p. I-04323. ECR I-04323;
3. Europos Teisingumo Teismo 2008 m. balandžio 3 d. sprendimas *Advokatas dr. Dirk Ruffert, Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG bankroto administratorius v. Land Niedersachsen* byloje C-346/06, (2008). OL C 128, 2008 5 24, p. 9-9. ECR I-01989;
4. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas *Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet* byloje C-341/05, (2007). OL C 51, 2008 02 23, p. 9-10. ECR I-11767;
5. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamens' Union v. Viking Line ABP, Ou Viking Line Eesti* byloje C-438/05, (2007). OL C 51, 2008 2 23, p. 11-11. ECR I-10779;
6. Europos Teisingumo Teismo 2004 m. spalio 21 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija v. Liuksemburgo Didžiąją Hercogystę* byloje Nr. C-445/03, (2004). Teismo praktikos rinkinys, 2004, p. I-10191;
7. Europos Teisingumo Teismo 1999 m. lapkričio 23 d. sprendimas *Arblade ir kt.*, bylose C-369/96 ir C-376/96, Rink. p. I-8453;
8. Europos Teisingumo Teismo 1994 m. rugpjūčio 9 d. sprendimas *Raymond Vander Elst v. Offices des Migrations Internationales* byloje Nr. C-43/93, (1994). Teismo praktikos rinkinys, 1994, p. I-03803;
9. Europos Teisingumo Teismo 1990 m. kovo 27 d. sprendimas *Rush Portuguesa* byloje C-113/89, Rink. p. I-1417, 1990;
10. 2009 m. spalio 22 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *A. S. v. Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras*, Nr. 3K-3-449/2009, kat. 4.3; 14.3.16.1; 24.2; 24.3 (S);
11. 2008 m. vasario 4 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *V. K. ir V. L. D. v. UAB „JOFA“* Nr. 3K-3-53/2008, kat. 14.3.16.1 (S);

12. 2005 m. gegužės 20 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos nutartis civilinėje byloje *Romualdas Užmiškis v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-253/2005, kat. 14.3.16.1;
13. 2004 m. rugsėjo 27 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *Stepanas Tolkačiovas v. UAB „Nisa“*, Nr. 3K-3-415/2004, kat. 5.3.3;
14. 2004 m. kovo 22 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *A. Rakštelis v. UAB „Lietmedis“*, Nr. 3K-3-182/2004, kat. 5.3.3;5.7;
15. 2003 m. gruodžio 8 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje *Stasys Smelstorius v. UAB „Kautra“*, Nr. 3K-3-1127/2003, kat. 5.3.3;
16. 2001 m. gruodžio 3 d. nutartis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus civilinėje byloje *V. Riabovas v. A. Ševčenkovo personalinė įmonė*, Nr. 3K-3-1222/2001, kat. 5.3.3;
17. 2007 m. gegužės 17 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos nutarimas administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N-756-1020-07, kat. 27 [interaktyvus]. [žiūrėta 2012 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=53fb9e97-101f-4a48-9c51-a07a9d2b5d80>>.

Travaux préparatoires

1. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo projekto aiškinamasis raštas Nr. XP-333, 2005 m. kovo 15 d;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 5, 146, 180 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 7¹ straipsniu įstatymo projektas Nr. IXP-3440, 2004 m. balandžio 16 d. Parengė – Blinkevičiūtė Vilija, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

SANTRAUKA

DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS Į UŽSIENĮ TEIKTI PASLAUGŲ: TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Lietuva, tapdama Europos Sąjungos dalimi, įsipareigojo užtikrinti laisvą žmonių, prekių, kapitalo ir paslaugų judėjimą. Naudodamiesi šiomis laisvėmis, vienos Europos Sąjungos valstybės narės darbuotojai gali išvykti dirbti į kitą Europos Sąjungos valstybę narę neturėdami specialaus darbo leidimo, o darbdaviai gali nevaržomai teikti paslaugas skirtingose valstybėse. Atsiradusi laisvė teikti paslaugas sudarė poreikį komandiruoti darbuotojus į užsienį teikti paslaugų.

Šiame magistro darbe pagrindinis dėmesys skiriamas darbuotojų komandiravimo į užsienį teikti paslaugų institutui – aptariamas šio instituto reglamentavimas Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos mastu, analizuojami teisės taikymo klausimai, iškeliamos egzistuojančios ir galinčios iškilti šio instituto reguliavimo problemos bei siūlomi šių problemų galimi sprendimo būdai. Taip pat aptariami kiti su komandiravimo institutu susiję bendrieji klausimai: komandiruotės rūšys, trukmė bei įforminimas.

Antroji darbo dalis skiriama garantijų ir kompensacijų komandiruotiems darbuotojams aptarimui, atskleidžiami šio teisinio reguliavimo privalumai ir trūkumai. Tuo pačiu pateikiamos komandiruotiems darbuotojams mokamų dienpinigių sumažinimo galimybės ir apribojimai.

Ypatingas dėmesys darbe skiriamas problematiniams komandiruotės instituto aspektams, tokiems kaip komandiruotės instituto atribojimas nuo kilnojamojo pobūdžio darbo, tolimųjų reisų vairuotojų darbo įforminimo problematika. Taip pat nurodomi paslaugų teikimo teisės neteisėto ribojimo pavyzdžiai, remiantis Europos Teisingumo Teismo bylomis. Paskutiniame darbo skyriuje aptariamas laikinasis įdarbinimas komandiruotės kontekste.

Darbe pateikiama tiek Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, tiek Europos Teisingumo Teismo bylų, susijusių su darbuotojų komandiravimu teikti paslaugų, apžvalga.

SUMMARY

POSTING EMPLOYEES ABROAD TO PROVIDE SERVICES: THEORETICAL AND PRACTICAL ISSUES

Lithuania, after becoming a member of European Union committed to ensure free movement of people, goods, capital and services. With these freedoms, one European Union member state employees can go to work in another EU Member State without a special work permit, and employers are free to provide services in different countries. As a result of the freedom to provide services, came the need to post employees abroad to provide services.

This master's work main focus is on the institution of posting the employees abroad to provide services – the regulation of the European Union and Republic of Lithuania, analysis of applicable law, putting forward the existing or possible problems of regulation of this institution and proposing possible solutions for these problems.

Besides that, this work also presents general topics related to the institution of posting: posting conception, types, duration and clearance.

The second part of this work contains guarantees and compensations for posted employees, revealing its legal regulation advantages and disadvantages. Also this work presents daily allowance reduction opportunities and restrictions.

Particular attention in this work is given to analyzes problematic aspects of posting institute, such as the distinction between the posting institute and mobile work, truck drivers working clearance problematic aspects. Also it contains the examples of unlawful restrictions of the freedom to provide services, based on the European Court of Justice cases. The last chapter presents temporary employment in the context of the posting.

The paper presents both the Supreme Court of Lithuania and the European Court of Justice cases review regarding the posting employees to provide services.