

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Agnės Kazlauskaitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas  
Lietuvos darbuotojų siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų**

Vadovas: doc. dr. Justinas Usonis  
Recenzentas: doc.dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius 2017

## Turinys

Įvadas .....	2
1. Asmenų judėjimo bei paslaugų teikimo laisvė Europos Sąjungoje.....	4
1.2. Paslaugų teikimo laisvė.....	6
1.2. Paslaugų teikimo laisvės ribojimas. ....	10
2. Lietuvos darbuotojų siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų. Samprata bei reikalavimai.....	14
2.1. Darbuotojų, komandiruočių į užsienio šalis teikti paslaugų, apmokėjimas bei socialinės garantijos, reglamentuotos nacionaliniuose bei tarptautiniuose teisės aktuose. ....	30
3. Pagrindiniai kriterijai, nustatantys darbuotojo, teikiančio paslaugas užsienio šalyse, darbo vietą. Tokiems santykiams taikytina teisė. ....	39
Išvados .....	44
Santrauka.....	45
Summary .....	46
Literatūros sąrašas.....	47

## Įvadas

**Temos aktualumas.** Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare čia savo verslą vystančioms įmonėms atsivėrė daugybė naujų galimybių. Remdamiesi laisvu asmenų, kapitalo, prekių ir paslaugų judėjimu darbdaviai ėmė sudarinėti sutartis su kitose valstybėse narėse veikiančiomis įmonėmis, taip plėsdami savo verslo bei kapitalo ribas. Šiomis dienomis nacionalinei darbo rinkai ir ekonomikai neatitinkant darbdavių keliamų reikalavimų bei plečiantis galimybės kyla poreikis siųsti Lietuvos darbuotojus teikti paslaugų į kitas valstybes nares. Kad galėtų vykdyti sudarytas sutartis Lietuvos darbdaviai savo darbuotojus, dirbančius Lietuvos Respublikoje, siunčia į užsienio šalis teikti paslaugų. Taip įgyvendinami sutartiniai darbdavio ir jo partnerių santykiai bei interesai. Darbuotojo, išsiųsto teikti paslaugų į kitą Europos Sąjungos valstybę narę, atžvilgiu galioja minimalus komandiruito darbuotojo apsaugos standartas. Tačiau komandiravimas drauge kelia ir tam tikrų problemų - ne visados darbdavys ir priimančiosios valstybės narės įmonė užtikrina darbuotojui minimalias darbo sąlygas; ne visada mokami teisėtai komandiruotam darbuotojui priklausantys dienpinigiai; darbuotojas nedraudžiamas socialiniu draudimu, kyla nesusipratimų, dėl darbuotojo pajamų apmokestinimo, darbo vietos nustatymo bei tokiems darbo santykiams taikytinos teisės.

**Darbo tikslai.** Pateikti svarbiausius aspektus, susijusius su Lietuvos darbuotojų siuntimu į užsienį teikti paslaugų – teisinis darbuotojo siuntimo teikti paslaugų pagrindas; reikalavimai valstybėms, priimančioms bei siunčiančioms asmenis teikti paslaugų, taip pat komandiruojamam darbuotojui bei darbdaviui, kuris siunčia darbuotoją teikti paslaugų; tokio darbuotojo ne nuolatinėje darbo vietoje atliekamos darbo funkcijos apmokėjimas, socialinės garantijos. Išanalizavus Europos teismų praktiką, susijusią su komandiruito darbuotojo darbo vietos nustatymu, pateikti pagrindinius kriterijus, padedančius nustatyti darbuotojo, išsiųsto teikti paslaugų į kitą valstybę narę, darbo vietą bei tokiems darbo santykiams taikytiną teisę.

**Darbo objektas.** Lietuvos darbuotojų, siuntimą į užsienį teikti paslaugų, reglamentuojantys nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai, Lietuvos ir Europos Sąjungos teismų praktika, susijusi su komandiruito darbuotojo teisiniu statusu bei problemos, kylančios taikant tarptautinius ir nacionalinius teisės aktus dėl garantijų, apmokėjimo, socialinės apsaugos komandiruotam darbuotojui, jo darbo vietos nustatymo.

**Darbe naudoti metodai.** Apibrėžiant bei sukonkretinant komandiravimui taikomus reikalavimus bei analizuojant Lietuvos ir Europos teismų praktiką, susijusią su

komandiruošto darbuotojo darbo vietos nustatymu bei formuluojant darbo vietos nustatymo kriterijus naudojamas sisteminis metodas. Aptariant komandiravimo sąvoką įvairiuose nacionaliniuose bei tarptautiniuose teisės aktuose naudojamas lyginamasis metodas. Atskleidžiant probleminius aspektus, susijusius su darbuotojo, siunčiamo į užsienį teikti paslaugų, apmokėjimu, socialine apsauga taikomas bendrųjų teisės principų metodas. Pateikiant bei formuluojant išvadas, apibendrinant darbo objektą naudojamas loginis teisės aiškinimo metodas.

**Darbo originalumas.** Nors komandiravimas šiomis dienomis ir pakankamai paplitęs tiek Lietuvoje, tiek Europoje, mokslinių tyrimų susijusių su komandiravimu ir jo probleminiais aspektais nėra daug. Daugiausiai dėmesio tiek viešojoje erdvėje, tiek moksliniuose straipsniuose skiriama apmokėjimui, socialinei apsaugai. Lietuvos teismų praktikoje daugiausiai analizuojami komandiruočių, susijusių su ranga ir statybomis aspektai, su delpinigiomis susijusios problemos bei civilinės atsakomybės klausimai.

Šiame magistriniame darbe bus stengiamasi apibrėžti bei susisteminti nacionaliniuose, tarptautiniuose teisės aktuose, Lietuvos bei Europos teismų praktikoje, suformuluotus siuntimo į užsienį teikti paslaugų reikalavimus, apmokėjimo aspektus, komandiruošto darbuotojo darbo vietos nustatymo bei taikytinos teisės kriterijus, taip pat apžvelgti teisės aktus, reglamentuojančius komandiruoštų darbuotojų socialinę apsaugą.

**Svarbiausi šaltiniai.** Svarbiausi darbe naudojami šaltiniai yra Lietuvos Aukščiausiojo teismo, Europos Sąjungos Teisingumo teismo praktika. Analizuojant komandiravimo reglamentavimą daugiausiai naudojami šie Europos Sąjungos teisės aktai: Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo; Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje; Reglamentas 883/2004/EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo; Reglamentas 593/2008/EB dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės (Roma I) bei šie Lietuvos Respublikos teisės aktai: Lietuvos Respublikos darbo kodeksas; Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas; Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruočėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“.

## 1. Asmenų judėjimo bei paslaugų teikimo laisvė Europos Sąjungoje

1992 m. vasario 17 d. Maastrichto sutartimi buvo sukurta Europos Sąjunga (Lietuva šios Sąjungos nare tapo 2004 m. gegužės 1 d.). Pagrindiniai Europos Sąjungos tikslai yra sukurti bendrą valstybių narių rinką ir pinigų sąjungą, rūpintis bendra užsienio ir saugumo politika, taip pat bendradarbiauti teisingumo ir vidaus reikalų srityse. Valstybėms, panorusioms tapti šios Sąjungos narėmis, drauge su naryste suteikiama ir daugybė lengvatų, garantijų, naujų vidaus rinkos elementų, galimybių, atsiveriančių Europos Sąjungos viduje tarp valstybių narių. Vieni pagrindinių naujų Europos Bendrijos rinkos elementų yra kertiniai, fundamentalieji Europos Sąjungos principai – tai asmenų, prekių, kapitalo judėjimo bei paslaugų teikimo laisvės. Šios laisvės įtvirtintos Europos Bendrijos Steigimo Sutarties 3 straipsnio 1 dalies c punkte<sup>1</sup>, kuriame teigiama, kad Bendrijos vidaus rinka pasižymi kliūčių laisvam asmenų, prekių, paslaugų ir kapitalo judėjimui tarp valstybių narių panaikinimu. Vadinasi, visos valstybės narės turi imtis priemonių, kad kliūtys laisvai judėti asmenims, prekėms, kapitalui bei laisvai teikti paslaugas visoje Europos Sąjungoje būtų panaikintos, valstybės narės turi sureguliuoti savo nacionalinę teisę tam, kad asmenų, prekių, kapitalo laisvas judėjimas bei paslaugų teikimas neprieštarautų valstybių nacionaliniams teisės aktams.

Kad Bendrijos vidaus rinka plėstųsi ir nekiltų jokių kliūčių laisvam asmenų, kapitalo, prekių judėjimui bei laisvam paslaugų teikimui, kad nacionalinė valstybių narių teisė neprieštarautų Europos Sąjungos teisei, buvo priimtos sutartys, direktyvos bei reglamentai, padedantys reguliuoti laisvą asmenų, prekių, kapitalo bei paslaugų teikimo judėjimą.

Laisvas asmenų judėjimas neatsiejamas nuo 1985 m. Šengeno sutarties, kuri padėjo laipsniškai atsisakyti valstybių narių tarpusavio sienų kontrolės, taip suteikiant galimybę valstybių narių piliečiams daug lengviau judėti ne tik kelionės, bet ir darbo ar kvalifikacijos kėlimo tikslais visoje Europos Sąjungoje. Sukūrus Šengeno erdvę (Šengeno erdvės nare Lietuva tapo 2007 m.) laisvas asmenų judėjimas atvėrė naujas darbo rinkas asmenims, norintiems dirbti, kelti savo kvalifikaciją, mokytis kitoje užsienio šalyje, kuri yra Bendrijos narė, tad asmenims, besinaudojantiems judėjimo laisve Europos Sąjungos ribose, keliauti bei ieškoti darbo kitose valstybėse, sąlygos tapo dar palankesnės.

---

<sup>1</sup> Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos Bendrijos steigimo sutartys (2002/C 325/01). *Valstybės žinios*, 2004-01-06, nr. 2-2.

Laisvas asmenų judėjimas apima šias teises: ieškoti darbo kitos valstybės narės teritorijoje, laikantis toje šalyje darbuotojams taikomų reikalavimų, priimti kitose valstybėse narėse teikiamus darbo pasiūlymus, gauti pagalbą iš kitos valstybės narės įdarbinimo institucijų bei tokias pačias socialines ir mokesčių lengvatas, kaip ir tos valstybės narės darbuotojai, lygiomis sąlygomis naudotis profesinių sąjungų teisėmis įskaitant teisę balsuoti, būti renkamiems į profesinės sąjungos administraciją arba į kitus valdymo organus.

Tačiau asmenims, besinaudojantiems asmenų judėjimo laisve ir norintiems dirbti kitoje valstybėje narėje, yra taikomi ir tam tikri ribojimai. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas *Gebhard* byloje<sup>2</sup> konstatavo, jog iš norinčiojo imtis savarankiškai dirbančio asmens veiklos ar ja verstis gali būti pareikalauta laikytis tam tikrų bendrojo intereso pagrįstų įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatų, pavyzdžiui, organizavimo, kvalifikacijos, profesinės etikos, kontrolės ir atsakomybės taisyklių. Tokiose nuostatose visų pirma gali būti numatyta, kad verstis tam tikra veikla leidžiama tik turintiems diplomą, pažymėjimą ar kitą oficialios kvalifikacijos įrodymą, profesinei organizacijai priklausantiems asmenims arba asmenims, kuriems taikomos tam tikros drausmės taisyklės ar kontrolė, atsižvelgiant į konkrečią situaciją. Žinoma, reikalaujant tam tikros kontrolės, atsakomybės dėl savo atliekamos veiklos ar kvalifikacijos, jog atliekama asmens veikla, atitiktų nacionalinius reikalavimus ir teikiamos paslaugos būtų kokybiškos turi būti atsižvelgta į pačią situaciją, kad nebūtų pažeista valstybės narės piliečio teisė dėl diskriminavimo įvairiais pagrindais, šiuo atveju dėl pilietybės: remiantis gausia Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija galima teigti, kad Europos Bendrijos sutarties 39 straipsnio 2 dalis draudžia ne tik tiesioginę (atvirą) diskriminaciją dėl pilietybės, bet ir visas paslėptąsias diskriminacijos formas, kurios esant kitiems nei pilietybė pagrindams, faktiškai sukelia tokias pačias pasekmes. Draudimas diskriminuoti dėl pilietybės suponuoja vienodo elgesio reikalavimą. Tai reiškia, kad su Europos Sąjungos užsieniečiais turi būti elgiamasi kaip ir su priimančios valstybės narės piliečiais.<sup>3</sup> Galima teigti, jog asmenų judėjimo laisvė nėra absoliuti, valstybė narė gali ją riboti nacionalinės teisės normomis, nustatančiomis tam tikrų specialybių ar tam tikros kvalifikacijos darbuotojams specialias taisykles ar leidimus (pavyzdžiui, licencijos), tačiau turi būti

---

<sup>2</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1995 m. lapkričio 30 d. sprendimas *Reinhard Gebhard ir Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano*, C-55/94, EU:C:1995:411.

<sup>3</sup> DAUKŠIENĖ, Inga. Priimančios valstybės narės piliečių nediskriminavimo problema. *Jursiprudencija*, Mokslo darbai 9(99), 2007, p. 21-25.

atsižvelgta į protingumo, teisėtumo, proporcingumo, būtinybės principus, asmuo, kuris naudojami asmenų judėjimo laisve, neturėtų būti diskriminuojamas.

Darbdavių naudojimas paslaugų teikimo laisve bei ieškojimas išeičių, kaip galima pasinaudoti jiems suteikta kapitalo judėjimo bei paslaugų teikimo laisve, plečiant sąvają veiklą bei stiprinant ryšius su kitų Europos Sąjungos valstybių narių rinkomis, nulėmė tai, jog asmenų judėjimo laisvė buvo panaudota drauge su paslaugų judėjimo laisve ir taip darbdaviams buvo suteikta teisė laikinai siųsti savo darbuotojus į kitas Europos Sąjungos valstybes nares teikti paslaugų.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, būtų galima teigti, jog šitaip darbdaviai naudojami jiems Europos Sąjungos suteikta paslaugų teikimo, o darbuotojai, nors ir netiesiogiai, asmenų judėjimo laisve. Tačiau Europos Sąjungos Teisingumo Teismas viename iš savo sprendimų<sup>4</sup> yra paminėjęs, jog būtent darbdaviai naudodamiesi savo paslaugų teikimo teise gali siųsti savo darbuotojus į kitą valstybę narę laikinai teikti paslaugų (pavyzdžiui, statybos darbų). Toks darbuotojų siuntimas yra susijęs su paslaugų teikimo laisve, tad šia laisve naudojami ne kas kitas, o darbdavys, kuris siunčia pas jį dirbančius darbuotojus teikti paslaugų į kitą valstybę narę. Vadinas, darbuotojui vykstant į kitą valstybę teikti paslaugų ne darbuotojas naudojami asmenų judėjimo laisve, bet darbdavys paslaugų teikimo laisve.

Kadangi šio tyrimo objektas labiausiai yra susijęs su paslaugų teikimo laisve, kapitalo, prekių ir asmenų judėjimo laisvė bei jų reglamentavimas nacionaliniuose ir Europos sąjungos teisės aktuose, nebus nagrinėjamas.

## **1.2. Paslaugų teikimo laisvė.**

Europos Bendrijos Steigimo Sutarties 14 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, jog vidaus rinką sudaro vidaus sienų neturinti erdvė, kurioje pagal šios Sutarties nuostatas užtikrinamas laisvas prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimas.<sup>5</sup> Dar tiksliau paslaugų teikimo laisvė reglamentuota Europos Bendrijos Steigimo sutarties 49-55 straipsniuose.<sup>6</sup>

Paslaugų teikimo laisvės tikslas yra užtikrinti vidaus rinkos sėkmingą plėtrą, nacionalinių verslo subjektų ekonominių lūkesčių įgyvendinimą už nacionalinės valstybės ribų, stabdyti diskriminavimą dėl pilietybės, pašalinti kliūtis teikiant paslaugas kitose

---

<sup>4</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1990 m. kovo 27 d. sprendimas *Rush Portuguesa/Office national d'immigration*, C-113/89, EU:C:1990:142.

<sup>5</sup> *Ibid.* 1.

<sup>6</sup> *Ibid.* 1.

valstybėse narėse taip skatinant ekonomikos balansą vidaus rinkoje, darbo vietų bei teikiamų paslaugų kokybės augimą ir rinkos konkurencingumą.

Paslaugų teikimo laisvė, paslaugų judėjimas Bendrijoje liberalizuojamas suteikiant teisę kitoje valstybėje narėje teikti paslaugas, joje naudotis teikiamomis paslaugomis kertant valstybių narių sienas, įsisteigti kitoje valstybėje narėje. Šiomis teisėmis gali naudotis tiek fiziniai, tiek juridiniai asmenys, kurie yra Bendrijos valstybių narių piliečiais.

Paslaugų teikimo laisvė skirstoma į įsisteigimo bei paslaugų teikimo laisvę. Jos skiriasi tuo, kad įsisteigimo laisvė tai teisė įkurti nuolatinę įmonę ar įmonės filialą užsienio šalyje neribotam laikui. Tuo tarpu paslaugų teikimo laisvė - tai teisė siųsti darbuotojus ar pačiam (savarankiško darbo atveju) teikti paslaugas užsienio šalyje laikinai neįsteigiant kitoje valstybėje narėje įmonės ar įmonės filialo.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 2003 m. vasario 13 d. byloje<sup>7</sup> pasisakė, jog paslaugų teikimo laisvei yra būdingas nepastovus ir nenuolatinis dalyvavimas priimančiosios valstybės narės ekonominiame gyvenime. Tiek įsisteigimo, tiek laikino paslaugų teikimo atveju fiziniam ar juridiniam asmeniui užsienio šalyje turi būti suteiktos tokios pačios galimybės bei sąlygos, kokios būtų suteiktos tos šalies piliečiams norint įsteigti įmonę ar teikti paslaugas. Tačiau faktinė situacija, kuri šiuo metu yra susiklosčiusi Europos Sąjungoje verčia abejoti ar tokios galimybės ir sąlygos iš tiesų yra suteikiamos paslaugų teikimo laisve besinaudojantiems verslo subjektams. Atsižvelgiant į šiuo metu Europos Sąjungoje vykstančią situaciją, kuomet valstybių narių politiniuose planuose vis labiau kalbama apie atsiskyrimą nuo Europos Sąjungos, o valstybės narės, ypač tos, kuriose ypatingai daug kitų valstybių narių piliečių, stengiasi riboti jų patekimą į savąias valstybes, galima pritarti T. Davuliui, kuris teigia, jog darbuotojai, atvykstantys iš vienos valstybės narės į kitą, darbdavio nurodymu teikti paslaugas, pagyvina konkurenciją ir gali sumažinti vietinių darbuotojų ir paslaugų teikėjų poreikį ir jų įkainius, todėl valstybės linkusios riboti kitų darbuotojų atvykimą įvairiais motyvais.<sup>8</sup> Šiomis dienomis, stebint Didžiosios Britanijos atsiskyrimą nuo Europos Sąjungos, akivaizdu, jog ši Europos Sąjungos valstybė narė stengiasi riboti paslaugų teikimo, asmenų judėjimo laisves savo valstybės viduje, šitaip mažindama paslaugų teikėjų iš kitų Europos Sąjungos valstybių narių poreikį bei sunkinanti tokių paslaugų teikimo teisėtumą savo valstybės viduje.

---

<sup>7</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. vasario 13 d. sprendimas *Europos Komisija/Italijos Respublika*, C-131/01, EU:C:2003:96.

<sup>8</sup> DAVULIS, Tomas. PETRYLAITĖ, Daiva. PETRYLAITĖ, Vida. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 223.



Tokiais būdais ardoma nusistovėjusi Europos Sąjungos vidaus rinka bei bendra valstybių narių ekonomika, sunkinamas valstybių narių bendradarbiavimas, apribojamos Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams suteiktos teisės bei laisvės, o tai reiškia ir jų interesų bei pagrindinių Europos Sąjungos principų pažeidimą. Europos Sąjungą bei ją sudarančios valstybės narės, turėtų dėti visas pastangas, kad išlaikytų kiek galima stabilesnę vidaus rinką, kuo mažiau pažeidžiant asmenų teises bei laisves.

Siekiant sukurti bendrą vidaus rinką, gerinti valstybių narių ekonomiką bei palengvinti jų bendradarbiavimą paslaugų teikimo sistemoje, pašalinant kliūtis laisvam paslaugų judėjimui, valstybių narių bandymui sunkinti kitų valstybių narių darbuotojų patekimą į nacionalinę rinką bei tikintis įtvirtinti panašų paslaugų teikimo valstybėse narėse reglamentavimą 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė Direktyvą 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje<sup>9</sup>.

Norint nagrinėti paslaugų teikimui valstybėse narėse keliamus reikalavimus, pirmiausiai, reikia išsiaiškinti pačios sąvokos „paslauga“ reikšmę.

Pažymėtina, kad Direktyvos 2006/123/EB prasme sąvoka „paslauga“ yra apibrėžiama, kaip bet kokia savarankiška, paprastai už užmokestį atliekama ekonominė veikla, kaip nurodyta Sutarties 50 straipsnyje<sup>10</sup>. Tuo tarpu Europos Bendrijos Steigimo Sutarties 50 straipsnyje paslaugos yra nurodytos, kaip „tokios paslaugos, kurios paprastai yra teikiamos už užmokestį ir kurių nereglamentuoja nuostatos dėl prekių, kapitalo ir asmenų judėjimo laisvės.

„Paslaugas“ sudaro:

- a) pramoninio pobūdžio veikla;
- b) komercinio pobūdžio veikla;
- c) amatininkų veikla;
- d) laisvųjų profesijų veikla.<sup>11</sup>

Apibendrinant galima teigti, jog Direktyvos dėl paslaugų vidaus rinkoje prasme „paslauga“ tai ekonominė, įvairaus pobūdžio veikla už kurios teikimą paprastai mokamas darbo užmokestis. Be kita ko, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas *Humbel* byloje<sup>12</sup> pasakė, kad pagrindinė užmokesčio ypatybė yra ta, kad jis yra ekonominis atlygis už

---

<sup>9</sup> 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje. *OL 2006*, L 376.

<sup>10</sup> *Ibid.* 9.

<sup>11</sup> *Ibid.* 1.

<sup>12</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1988 m. rugsėjo 27 d. sprendimas *Humbel & Edel*, C-263/86, EU:C:1988:451.

suteiktą paslaugą ir paprastai nustatomas paslaugų teikėjo ir paslaugų gavėjo abipusiu sutarimu.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, galima teigti, jog paslaugas teikti gali tik tos įstaigos, įmonės, organizacijos, kurios siekia pelno, todėl vykdo ekonominę veiklą – teikia paslaugas ir už tai gauna atlyginimą. Tačiau Europos Sąjungos Teisingumo Teismas *Deliege* byloje<sup>13</sup> pažymėjo, jog nepaisant to, kad veiklą vykdo organizacijos, nesiekiančios pelno, valstybės ar savivaldybės institucijos, tokios, kaip mokykla ar ligoninė, tai dar nereiškia, jog tokia veikla negali būti laikoma „paslauga“. Vadinasi, kiekvienu atveju reikėtų spręsti konkrečiai ar vykdoma veikla gali būti laikoma paslauga Europos Bendrijos Steigimo Sutarties 50 straipsnio bei Direktyvos 2016/123/EB prasme ar ne, juolab, kai Direktyvoje dėl paslaugų vidaus rinkoje aiškiai apibrėžti atvejai, nepatenkantys į Direktyvos reguliavimo bei taikymo ribas.

Direktyvos dėl paslaugų vidaus rinkoje, kuria siekiama ekonominio bei socialinio progreso, 16 straipsnyje nustatytas valstybėms narėms taikomas draudimas, kuriuo draudžiama taikyti paslaugas teikiantiems asmenims, tokius reikalavimus, kuriais būtų pažeidžiami nediskriminavimo, būtinybės bei proporcingumo principai. Direktyvoje 2006/123/EB įtvirtintus draudimus taip pat paminėjo ir Europos Teisingumo Teismas *Gebhard* byloje<sup>14</sup>: nacionalinės priemonės, kurios gali trukdyti naudotis pagal Sutartį garantuotomis pagrindinėmis laisvėmis arba dėl kurių, jų įgyvendinimas gali būti mažiau patrauklus, privalo tenkinti keturias sąlygas: jos privalo būti nediskriminuojančios; būti pagrįstos privalomais bendrojo intereso pagrindais; tinkamos užtikrinti, kad jomis siekiamas tikslas bus pasiektas; neviršyti to, kas būtina pasiekti tikslą. Tai reiškia, jog valstybės narės, kurių teritorijoje paslaugas teikia kitos valstybės narės pilietis, negalės jo diskriminuoti pilietybės atžvilgiu, t.y. taikyti kitokius reikalavimus negu taikytų savo valstybės piliečiams teikiantiems paslaugas toje valstybėje narėje.

Pažymėtina, jog Direktyva dėl paslaugų vidaus rinkoje draudžiama diskriminuoti ne tik paslaugų teikėjus, bet ir paslaugų gavėjus. Taip pat valstybė narė negali taikyti tokių reikalavimų kitos valstybės narės piliečiui, teikiančiam paslaugas, kurie būtų netinkami siekiamam tikslui pasiekti ar tuo reikalavimu būtų reikalaujama daug daugiau, negu

---

<sup>13</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. balandžio 11 d. sprendimas *Christelle Deliege/Ligue francophone de judo et disciplines associées ASBL, François Pacquée*, sujungtose bylose C-51/93 ir C-191/97, EU:C:2000:199.

<sup>14</sup> *Ibid.* 2.

užtenka tikslui pasiekti. Šiuo atveju galima pritarti I. Daukšienei<sup>15</sup>, kuri teigia, jog Europos Bendrijos institucijos, o ypač Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, turi kompetenciją kontroliuoti, ar valstybės narės priemonės dėl išimties aiškinimo ir taikymo yra pateisinamos, t.y. ar atitinka proporcingumo principą.

Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, galima teigti, jog valstybė narė, kurioje paslaugas teikia kitos valstybės narės pilietis, negali savivaliauti paslaugas teikiančio asmens atžvilgiu ir taikyti jam draudimus bei reikalavimus, kurie yra nepagrįsti ar nebūtinai susiklosčiusios situacijos atžvilgiu. Taip tikslingai reguliuojama ne tik nacionalinės valstybės narės, bet ir visos Europos Sąjungos teisė, užtikrinamas teisėtumo, teisėtų lūkesčių principas.

## **1.2. Paslaugų teikimo laisvės ribojimas.**

Nors ir teigiama, jog priimančioji valstybė negali savivaliauti darbdavio, kuris teikia paslaugas ir siunčia savo darbuotoją į kitą valstybę narę, atžvilgiu taip taikydama draudimus bei ribojimus, tačiau net ir fundamentalioji paslaugų teikimo laisvė, kurią garantuoja bei suteikia pagrindiniai Europos Sąjungos teisės aktai, gali būti ribojama. Išimtyms yra taikomos būtinybės, kitaip dar vadinamam, viešojo intereso apsaugos, principui, kurio taikymas reiškia Europos Sąjungos teisės ribojimą.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas *Gouda* byloje<sup>16</sup> apibrėžė, kokio pobūdžio viešuoju interesu remiantis leidžiama riboti paslaugų teikimą - tai profesionalumo taisyklės, kuriomis siekiama apsaugoti vartotoją, intelektinės nuosavybės apsauga; darbuotojų apsauga; vartotojų apsauga; nacionalinio istorinio ir meninio palikimo saugojimas, kultūros politikos įgyvendinimas. Remiantis Europos Teisingumo Teismo doktrina, galima teigti, jog viešojo intereso/būtinybės principas yra vienas svarbiausių, nes juo užtikrinami pagrindiniai teisiniai gėriai, apsaugomi tiek valstybės narės, tiek jos piliečių interesai, teisėti lūkesčiai, suteikiama galimybė valstybėms narėms reguliuoti paslaugų teikimą nacionaliniu lygmeniu siekiant apsaugoti viešąją tvarką, visuomenę bei aplinką, taip užtikrinant tinkamą Direktyvos dėl paslaugų vidaus rinkoje įgyvendinimą, efektyvų paslaugų teikimą bei kokybišką paslaugų gavimą Europos Sąjungoje.

---

<sup>15</sup> DAUKŠIENĖ, Inga. Laisvo darbuotojų judėjimo apribojimai dėl viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos. *Jurisprudencija* 10(88), 2006, p. 58.

<sup>16</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1991 m. liepos 25 d. *Stichting Collectieve Antennevoorziening Gouda/Commissariaat voor de Media*, C-288/89, EU:C:1991:323.

Viešojo intereso principas yra skirstomas į kelias sudedamąsias dalis: viešoji tvarka, visuomenės saugumas, visuomenės sveikata ir aplinkos apsauga.

**Viešoji tvarka.** Ši sąvoka yra ne nacionalinės, bet Europos Sąjungos teisės sąvoka dažnai naudojama įvairiuose Bendrijos teisės aktuose. Viešoji tvarka Bendrijos ribose tai pagrindinis visuomenės interesas bei siekis tą interesą apsaugoti. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas *Omega* byloje<sup>17</sup> viešąją tvarką, kaip vieną iš nacionalinės teisės galimybių riboti teisę laisvai teikti paslaugas apibūdino šitaip: „viešosios tvarkos“ sąvoka Bendrijos srityje, o būtent kaip leidžiančios nukrypti nuo pagrindinės laisvės teikti paslaugas nuostatos pateisinimas, turi būti suprantama siaurai, taip, kad kiekviena valstybė narė be Bendrijos institucijų kontrolės vienašališkai nenustatytų jos taikymo srities. Iš to išplaukia, kad viešąja tvarka galima remtis tik realios ir pakankamai didelės, visuomenės pagrindiniam interesui kylančios, grėsmės atveju laisvę teikti paslaugas ribojančios priemonės gali būti pateisinamos su viešąja tvarka susijusiais pagrindais, tik jeigu jos yra būtinos interesų, kuriuos jos siekia užtikrinti, apsaugai ir tik tiek, kiek šių tikslų negalima pasiekti mažiau apribojančiomis priemonėmis. Remiantis Europos Teisingumo Teismo pateiktu viešosios tvarkos sąvokos išaiškinimu, galima teigti, jog nukrypti nuo pagrindinės laisvės teikti paslaugas nuostatos, remiantis viešosios tvarkos pažeidimu ar grėsme viešajai tvarkai, galima tik tuomet, jei kyla aiški grėsmė šiam teisiniam gėriui ir jokiais kitais būdais, kaip tik nukrypimu nuo pagrindinės laisvės teikti paslaugas, viešosios tvarkos užtikrinti bei apsaugoti nėra įmanoma.

**Visuomenės saugumas, visuomenės sveikata bei aplinkos apsauga.** Visuomenės saugumo, visuomenės sveikatos bei aplinkos apsaugos sąvokos, lygiai kaip ir viešosios tvarkos sąvoka, yra Europos Sąjungos teisės sąvokos. Šias sąvokas reikėtų naudoti ne konkrečios valstybės narės, bet visos Bendrijos kontekste. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas *Campus Oil* byloje<sup>18</sup> išskyrė bei pripažino pagrindinius visuomenės saugumo valstybėms keliamus tikslus: valstybės narės tikslas yra užtikrinti galimybę gauti reikiamus produktus (bylos atveju, žaliavinės naftos) ypač svarbios šalies egzistavimui, kadangi nuo jos svarbos priklauso ne tik, šiuolaikinė ekonomika, bet pirmiausia valstybės institucijos, jos teikiamos pagrindinės viešosios paslaugos bei gyventojų išlikimas, todėl tiekimo nutraukimas galėtų rimtai paveikti šalies egzistavimą bei visuomenės saugumą. Siekiant apsaugoti visuomenės saugumą, sveikatą bei aplinkos apsaugą valstybė narė gali,

---

<sup>17</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 14 d. sprendimas *Omega Spielhallen-und Automatenaufstellungs GmbH/Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn*, Nr. C-36/03, EUR:C:1984:256.

<sup>18</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 1984 m. liepos 10 d. sprendimas *Campus Oil Limited/Minister for Industry and Energy*, C-72/83, EU:C:1984:256.

o kai kuriais atvejais netgi privalo, nustatyti taisykles ribojančias tokių paslaugų teikimą arba nustatyti taisykles, nurodančias, kaip įvairias paslaugas reikėtų teikti, nekenkiant visuomenės sveikatai, saugumui bei aplinkos apsaugai ir tik tokiu atveju, jeigu nėra kitų būdų galinčių pašalinti kylančius ar kilusius neigiamus padarinius.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, daroma išvada, kad Direktyva 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje siekiama sureguliuoti tinkamą, teisėtą, nekenkiantį viešajai tvarkai, visuomenės saugumui, sveikatai bei aplinkos apsaugai paslaugų teikimą tiek nacionaliniu, tiek Bendrijos lygmeniu. Direktyvoje akivaizdžiai pabrėžiamas diskriminacijos dėl pilietybės draudimas tiek teikiant, tiek gaunant teikiamas paslaugas. Apribojama nacionalinės teisės ribojimų taikymo sritis apibrėžiant aiškias ribas: riboti paslaugų teikimo laisvę tik laikantis proporcingumo, nediskriminavimo bei būtinybės principų. Tačiau galima teigti, jog valstybėms, kurios stengiasi riboti kitų valstybių narių piliečių patekimą į jų nacionalines darbo rinkas šie paslaugų teikimo laisvės ribojimai yra teisėta priežastis atsisakyti priimti vieną ar kitą pilietį iš kitos valstybės narės teikti paslaugų. Valstybės narės, kurios remiasi viešosios tvarkos visuomenės saugumo, visuomenės sveikatos bei aplinkos apsaugos saugomais gėriais gali jais pasinaudodama riboti asmenų paslaugų teikimo laisvę ir šitaip drausti nacionalinėje darbo rinkoje teikti paslaugas. Tačiau tenka pripažinti, jog tiek valstybėms narėms, tiek paslaugų teikėjams bei paslaugų gavėjams vadovaujantis Direktyva dėl paslaugų vidaus rinkoje paslaugų teikimas tampa kokybiškesnis, kuriama efektyvi vidaus rinka su lygiateisiais Europos Sąjungoje gyvenančiais piliečiais, taip plečiant socialinę visų valstybių narių, nesvarbu anksčiau ar vėliau prisijungusių prie Bendrijos, integraciją.

Šio tyrimo objekto tema yra paslaugų teikimas siunčiant darbuotojus į užsienio šalis teikti paslaugų, tad verta atkreipti dėmesį į tai, kaip 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos priimta direktyva 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje veikia 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos priimtą direktyvą 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje.<sup>19</sup>

Direktyvos dėl paslaugų vidaus rinkoje nustatyta, kad ši direktyva neturėtų daryti poveikio įdarbinimo sąlygoms, kurios pagal 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje yra taikomos darbuotojams, komandiruotiems teikti paslaugų į kitos valstybės narės teritoriją. Tokiais atvejais Direktyvoje 96/71/EB nurodyta, kad teikėjai išvardytose srityse

---

<sup>19</sup> 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. *OL 1997*, L 018.

turi laikytis valstybės narės, kurioje teikiamos paslaugos, įdarbinimo sąlygų. Be to, ši direktyva neturėtų užkirsti kelio valstybėms narėms viešosios tvarkos nuostatų pagrindu taikyti įdarbinimo sąlygas, susijusias su kitomis sritimis, nei išvardytos Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalyje.<sup>20</sup> Vadinas, Direktyvoje 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje įgyvendinimas neturi įtakos Direktyvoje 96/71/EB dėl komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje įtvirtintiems minimaliesiems reikalavimams, kurie nustatyti komandiruojamiems darbuotojams. Direktyvos 96/71/EB dėl komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje nustatytų minimaliųjų reikalavimų darbuotojams prasme, galima teigti, jog šių Direktyvų (Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2006/123/EB) taikymo sritys šiuo aspektu neprieštarauja viena kitai, šių direktyvų normos nekonkuruoja tarpusavyje. Taigi Direktyvą dėl paslaugų vidaus rinkoje taikysime tik savarankiško paslaugų teikimo valstybėje narėje atveju, o darbuotojų siuntimo į užsienio šalis teikti paslaugų – Direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad asmenų, darbuotojų judėjimo laisvė bei paslaugų teikimo laisvė suteikė valstybių narių piliečiams daugybę galimybių plėsti savo verslo, kvalifikacijos ribas bei teikti paslaugas ne tik valstybėje, kurios piliečiais jie yra, bet ir bet kurioje Bendrijos nare esančioje valstybėje. Paslaugų teikimo laisvė, kaip viena pagrindinių, kuriančių bendrą Europos Sąjungos rinką, taip pat pagyvinanti darbo rinkos konkurenciją, suteikia teisę darbdaviams, siekiantiems plėsti savojo verslo kapitalą bei stiprinti, tvirtinti ryšius su kitose valstybės narėse egzistuojančiais ūkio subjektais, laikinai siųsti savo darbuotojus į kitas valstybes teikti paslaugų. Tačiau ši laisvė nėra absoliuti. Valstybės narės, priimančios paslaugas teikiančius darbdavius į savąją nacionalinę rinką, turi teisę riboti paslaugų teikimo laisvę jeigu tokios paslaugas trikdo viešąją tvarką, visuomenės saugumą, sveikatą bei aplinkos apsaugą, ko pasekoje valstybės, pasinaudodamos šiais ribojimais, draudžia kitų valstybių narių piliečiams patekti į savąją darbo rinką. Vis dėl to, toks keturių pagrindinių Europos Sąjungos laisvių veikimas, t.y. asmenų, paslaugų, prekių bei kapitalo judėjimo, paskatino Bendrijos rinkos plėtrą, prisidėjo prie naujų darbo vietų kūrimosi bei padėjo užtikrinti valstybėse narėse dirbančių asmenų socialinę integraciją

---

<sup>20</sup> *Ibid.* 9.

## **2. Lietuvos darbuotojų siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų. Samprata bei reikalavimai.**

Lietuvos Respublikoje veikiantys darbdaviai, plėsdami savąjį verslą bei pasinaudodami jiems suteikta paslaugų teikimo laisve, turi teisę laikinai siųsti savo darbuotojus į užsienio šalis teikti paslaugų. Tomis šalimis gali būti tiek Europos Sąjungos valstybės narės, tiek kitos užsienio valstybės.

Siunčiant Lietuvos darbuotojus į valstybes, nesančias Europos Sąjungos narėmis, kiekvienam atvejui, kai darbuotojas siunčiamas į tam tikrą užsienio valstybę, yra taikomi skirtingi teisės aktai, reglamentuojantys Lietuvos ir konkrečios valstybės bendradarbiavimą – tai tarptautiniai susitarimai/sutartys, kurios yra tiek dvišalės, tiek daugiašalės, taip pat visuotinai taikomos kolektyvinės sutartys, arbitražų sprendimai. Taip pat komandiruojamam darbuotojui privaloma turėti leidimą teikti paslaugas užsienio šalyje. Kiekvienu atveju, siunčiant Lietuvos darbuotoją į užsienio šalį, nesančią Europos Sąjungos nare, atsižvelgiama į susitarimus, siejančius Lietuvą ir atitinkamą valstybę. Pažymėtina, jog komandiruojuojant darbuotoją iš Lietuvos Respublikoje registruotos įmonės teikti paslaugas užsienio darbdaviui, kuris įsikūręs ne Europos Sąjungos valstybėje narėje, komandiravimo tvarka (informavimas apie darbuotojų komandiravimą užsienio valstybių kompetentingoms institucijoms bei minimaliosios komandiruotam darbuotojui taikytinos darbo sąlygos komandiravimo laikotarpiu) vykdoma vadovaujantis ne Lietuvos, o atitinkamos užsienio valstybės teisės aktų ar visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių nuostatomis.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare darbo rinka kirto nacionalines ribas ir remiantis asmenų, paslaugų, kapitalo bei paslaugų judėjimo laisve, pradėjo plėstis, taip pasiekdama visas Europos Sąjungos valstybes nares. Tiek Lietuvos darbuotojai, tiek darbdaviai gavo progą išbandyti save ne tik Lietuvos, bet ir bendroje Europos Sąjungos rinkoje. Šiomis galimybėmis Lietuvoje savo verslą kuriantys, darbinę bei ekonominę veiklą joje plėtojantys darbdaviai, žinoma, pasinaudojo bei ėmė plėsti savo verslo bei kapitalo ribas. Lietuvoje egzistuojančios įmonės ėmė sudarinėti sutartis dėl prekių bei paslaugų su kitose Europos Sąjungos šalyse veikiančiais darbdaviais. Kad susitarimas būtų įvykdytas, o teikiamų prekių bei paslaugų kokybė būtų tinkama bei atitinkanti prisiimtus įsipareigojimus, Lietuvos darbdaviai pasinaudojo Europos Sąjungos teise dėl laisvo paslaugų teikimo ir ėmė siųsti darbuotojus, jiems dirbančius Lietuvoje, į kitas Europos Sąjungos valstybes nares, kad susitarimu žadėtos paslaugos būtų suteiktos kuo

greičiau bei kokybiškiau laiko bei finansinių išteklių atžvilgiu. Taip skirtingų nacionalinių Europos Sąjungos valstybių atskiros darbo rinkos iš lėto tapo viena, bendra Europos Sąjungos darbo rinka, besiplečiančia bei jungiančia Bendrijos darbuotojus ir darbdavius, o šią rinką jungiančiu dariniu tapo paslaugų teikimas kitoje valstybėje narėje arba, kitaip tariant, komandiravimas.

Atsižvelgiant į Europos bei Lietuvos teisės aktuose nustatytą reguliavimą, galima išskirti dvi komandiravimo į užsienį rūšis:

- 1) paprastąjį komandiravimą;
- 2) komandiravimą pagal paslaugų teikimo sutartį.

Paprastasis komandiravimas apima tuos atvejus, kai darbuotojas siunčiamas į bet kurią užsienio valstybę ne tik vykdyti savo darbo funkcijų, bet ir kelti kvalifikaciją, mokytis.

Tuo tarpu darbdaviai, kurie naudojami paslaugų teikimo laisve, turi teisę laikinai, be jokio leidimo siųsti/komandiruoti darbuotojus į kitą Europos Sąjungos valstybę narę teikti paslaugų pagal paslaugų teikimo sutartį. Ši teisė visų pirma buvo suteikta Europos Bendrijos Steigimo Sutartimi<sup>21</sup>, joje įtvirtinus asmenų, prekių, kapitalo judėjimo bei paslaugų teikimo laisves. Kad šiomis laisvėmis komandiruojant darbuotojus būtų naudojama nepažeidžiant nei Europos Sąjungos, nei nacionalinių valstybių narių teisės aktų, kad tiek siunčianti, tiek priimanti valstybė galėtų lengviau bendradarbiauti bei komunikuoti tarpusavyje, komandiruojamiems darbuotojams būtų užtikrinama socialinė ir teisinė apsauga, o valstybės narės negalėtų piktnaudžiauti ribodama paslaugų teikimą savoje valstybėje, Europos Parlamentas ir Taryba priėmė jau minėtą direktyvą dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje<sup>22</sup>. Šios Direktyvos nuostatos į valstybių narių nacionalinės teisės aktus turėjo būti perkeltos iki 1999 m. gruodžio 16 d., ko pasekoje, Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>23</sup>, įsigaliojusio 2003 m. sausio 1 d., 220 straipsnyje įtvirtinamas komandiruotės apibrėžimas bei garantijos, kurios suteikiamos Lietuvos darbuotojams išsiųstiems į užsienio šalis. Dėl to, kad darbuotojams komandiruotės metu būtų suteikiamos garantijos, socialinė apsauga bei būtų tinkamai, vadovaujantis teisėtų lūkesčių principu, apmokama už darbą komandiruotės metu Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis

---

<sup>21</sup> *Ibid.* 1.

<sup>22</sup> *Ibid.* 19.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, nr. 64-2569.



komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos”<sup>24</sup>, o Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymą<sup>25</sup>. Būtina paminėti, jog Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas 2016 m. birželio 16 d. Lietuvos Respublikos Seimo buvo pakeistas ir naujoji šio įstatymo redakcija taikoma tik tuomet, kai darbuotojas siunčiamas laikinai dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje pagal sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, kitos valstybės darbdavio sudarytą su Lietuvos Respublikoje veikiančiu užsakovu, arba kitos valstybės darbdavio įmonės filiale, atstovybėje ar grupės įmonėje Lietuvos Respublikoje, arba kaip laikinasis darbuotojas. Vadinasi, Lietuvoje veikiančioms darbdaviams dirbantiems darbuotojams, siunčiamiems į užsienio valstybę teikti paslaugų šis įstatymas, reglamentuojantis garantijas komandiruotiems darbuotojams, nebus taikomas. Visi šie teisės aktai, išskyrus Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymą, yra pagrindiniai oficialūs teisės aktai, kurie reglamentuoja Lietuvos darbuotojų siuntimą į užsienio šalis teikti paslaugų, užtikrindami darbuotojų teises ir teisėtus interesus bei padedantys tinkamai pasinaudoti darbdavių laisve teikti paslaugas visoje Europos Sąjungoje.

Tam, kad būtų galima išskirti svarbiausius darbuotojų siuntimui į užsienio šalis teikti paslaugų taikomus reikalavimus bei kylančią problematiką, visų pirma reikėtų išsiaiškinti pagrindines sąvokas, naudojamas nacionalinės ir Europos Sąjungos kontekste, siunčiant Lietuvos Respublikos darbuotojus teikti paslaugų.

Lietuvių kalbos žodžių žodyne<sup>26</sup> sąvoka „komandiruotė“ apibrėžiama, kaip tarnybinis asmens siuntimas kur nors; tokia kelionė, o Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikoje<sup>27</sup> komandiruotė apibūdinama, kaip darbdavio nurodymu darbo sutartimi sulgyto darbo funkcijos atlikimas ne nuolatinėje darbo vietoje. Tuo tarpu Europos Sąjungoje komandiruotės sąvoka aiškiausiai bei tiksliausiai reglamentuojama Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 2 straipsnio 1 dalyje<sup>28</sup>, kur komandiruotas darbuotojas apibūdinamas, kaip darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Kadangi

---

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. *Valstybės žinios*, 2004-11-06, nr. 162-5905.

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005-05-28, nr. 67-2406.

<sup>26</sup> Lietuvių kalbos žodynas (t. I–XX, 1941–2002): elektroninis variantas. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005 (atnaujinta versija, 2008), [žiūrėta 2017 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.lkzd.lki.lt/Zodynas/Visas.asp> > [žiūrėta 2017-01-25].

<sup>27</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras, Nr. 3K-3-449/2009.

<sup>28</sup> *Ibid.* 19.

šio tyrimo tema yra Lietuvos darbuotojų siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų ir atsižvelgus į tai, jog tiek Europos Sąjungoje, tiek Lietuvoje komandiruotės sąvoka apibrėžiama panašiai, galima teigti, jog Lietuvos darbuotojų komandiruotė – tai ribotą laiką ne Lietuvoje, bet kitos valstybės teritorijoje darbdavio nurodymu darbo sutartimi suldytos darbo funkcijos atlikimas.

Pažymėtina, jog labai svarbu, kad norint komandiruoti darbuotoją į užsienio šalis teikti paslaugų, darbo sutartyje šalys nebūtų sulygusios dėl to, kad prirėikus darbdavys gali siųsti darbuotoją atlikti suldytos darbo funkcijos į užsienio šalis. Tokiu atveju, darbuotojo siuntimas bus įvardijamas jau ne kaip komandiruotė, bet kaip kilnojamas darbas, kuris šiomis dienomis yra plačiai paplitęs tiek Lietuvoje, tiek Europos Sąjungoje, pavyzdžiui, prekybos agentai, vadybininkai, vairuotojai dirba pagal kilnojamojo pobūdžio darbo sutartis. Komandiruotė tuo ir skiriasi nuo kilnojamojo darbo sutarties, būtent todėl ji turi būti įteisinama atskiru darbdavio įsakymu, specialiu nurodymu, nes šalys, pasirašydamos darbo sutartį, darbo funkcijos atlikimo kitoje vietovėje, ne toje, kurioje jis paprastai atlieka savo darbo funkcijas, nebuvo nurodę. Darbdaviams prieš siunčiant darbuotoją į kitą užsienio šalį privaloma atskirti kilnojamojo darbo bei komandiruotės sąlygas, tinkamai įforminti darbuotojo išvykimą, kad nei darbuotojo, nei valstybės interesai nenukentėtų, todėl darbdavys priimdamas darbuotoją į pareigas ir suldydamas su juo darbo sąlygas, turi numatyti, kokio pobūdžio darbas bus atliekamas, o visa tai privaloma aiškiai nurodyti bei įtvirtinti darbo sutartyje.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra nurodęs, kad tarnybine komandiruote nekvalifikuojamas darbas, atliekamas kitoje vietovėje, negu įsikūręs ar nuolat veikia darbdavys, jeigu darbo sutartyje suldyta, kad darbo pobūdis bus kilnojamas. Tokiais atvejais svarbu aiškinti darbo sutartį t. y. kokios darbo funkcijos ir kokia jų atlikimo vieta nustatyta šalių susitarimu. Kilnojamojo darbo pobūdis, kaip specifinis ir neretai nuolat išliekantis darbo santykiuose, turi būti nustatytas darbo sutartimi. Kai lingvistiškai aiškinant darbo sutartį negalima konstatuoti tokio susitarimo buvimo, siekdamas atriboti tarnybines komandiruotes nuo kilnojamojo darbo pobūdžio, teismas konkretaus ginčo kontekste turi atsižvelgti į darbo teisinių santykių subjektų specifiskumą, suldytų darbo funkcijų pobūdį ir kitas aplinkybes<sup>29</sup>. Taigi, kilus neišskumams dėl darbuotojo siuntimo į užsienio šalis, visų pirma, reikia išsiaiškinti, koks darbo pobūdis įtvirtintas darbo sutartyje, būtent dėl to taip svarbu, jog tiek

---

<sup>29</sup> *Ibid.* 26.

nacionaliniuose, tiek Europos Sąjungos teisės aktuose, tiek tarptautinėse sutartyse, reglamentuojančiuose asmenų siuntimą į užsienio šalis atlikti savosios darbo funkcijos, būtų nurodyta tiksliai, aiškiai komandiruotės sąvoka, jog esant realiam komandiruotės ar kilnojamojo darbo pobūdžio atvejui bei konkurencijai, darbdavys atskirtų bei tinkamai įformintų komandiruotę, nesukeltų neigiamų padarinių nei sau, nei darbuotojui, siunčiamam į užsienio šalį, nei valstybei, nesvarbu ji siunčia ar priima darbuotoją teikti paslaugų.

Tačiau šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose nėra tikslios bei aiškios komandiruotės apibrėžimo sąvokos, o pateikiamos sąvokos neišbaigtos, neapibrėžiančios visų galimų situacijų, susijusių su darbuotojų siuntimu į užsienio šalį, todėl dažnas atvejis, jog darbdavys neatskiria komandiruotės nuo kilnojamojo pobūdžio darbo ir taip, siųsdamas darbuotoją į kitą valstybę narę teikti paslaugų, darbuotojo išvykimą įformina netinkamai, taip sukeldamas nemalonumų tiek sau, tiek pačiam išsiųstam darbuotojui. Sveikintina, jog komandiruotės sąvoka apibrėžiama naujajame, vis dar neįsigaliojusiam, Lietuvos Respublikos darbo kodekse<sup>30</sup>. Šio teisės akto 107 straipsnyje apibrėžiama, jog komandiruotė tai darbuotojo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje. Naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse ne tik įtvirtinama komandiruotės sąvoka, bet ir plačiau aptariamas komandiruotės reglamentavimas: garantijos komandiruotam darbuotojui, komandiruotės laikas bei formalumai, susiję su išvykimu į komandiruotę. Panašu, jog naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, pagaliau užpildys spragą, t.y. įtvirtins konkretų bei tikslų komandiruotės sąvokos apibrėžimą kartu su darbuotojui komandiruotės metu priklausančiomis garantijomis bei formalumais dėl kurių dažnai tarp darbuotojo ir darbdavio prieš, per ar po komandiruotės kyla daugybė nesklandumų bei problemų. Būtina paminėti, jog naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse daugiau dėmesio skiriama užsieniečių komandiruotėms Lietuvos Respublikos teritorijoje, o apie Lietuvos darbdaviams dirbančių darbuotojų siuntimą teikti paslaugų užsienama tik bendrais bruožais, įtvirtinant komandiruotės sąvoką bei su jos reglamentavimu susijusiomis minimaliosiomis garantijomis. Turint omenyje, jog daug dėmesio užsienio šalių piliečiams bei jų garantijoms komandiravimo metu skiriama Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatyme, norėtusi, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekse būtų plačiau bei tiksliau apibrėžtas bei nustatytas būtent Lietuvos Respublikos darbuotojų siuntimui į užsienio šalis teikti

---

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Nr. XII-2603. *Teisės aktų registras*, 2016-09-19, nr. 23709.

paslaugų taikomos socialinės garantijos Lietuvoje, ko pasekoje būtų išvengta ginčų tarp darbo santykio šalių komandiruotės metu.

Kadangi šio tyrimo tema yra Lietuvos darbuotojų siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų, reikėtų išsiaiškinti ir tai, kas Europos Sąjungos teisės aktų prasme yra laikoma „darbuotoju“. Direktyvos 96/71/EB 2 straipsnio 2 dalyje<sup>31</sup> yra pažymėta, jog darbuotojo apibrėžimas yra nustatomas pagal valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas yra komandiruotas, teisę. Vadinasi, kiekvienu skirtingu atveju darbuotojo apibrėžimas skirsis, priklausomai nuo to, į kurią valstybę narę darbuotojas bus komandiruotas. Šiuo atveju taip pat norėtųsi teisinio aiškumo. Darbuotojo sąvoka galėtų būti tiksliai ir aiškiai apibrėžta minėtoje Direktyvoje 96/71/EB, kad skirtingų valstybių nacionaliniai teisės aktai nepateiktų skirtingų „darbuotojo“ apibrėžimų ir tarp siunčiančiosios bei priimančiosios šalies nekiltų nesklaidumų dėl skirtingo „darbuotojo“ sąvokos bei statuso traktavimo. Taip galima pažeisti tiek darbuotojo teises, tiek komandiravimą bei jo metu tarp valstybių, kylančias pareigas dėl bendradarbiavimo, reglamentuojančius teisės aktus.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo praktikoje yra aiškiai apibrėžęs požymius, kurie apibūdina darbuotoją, kaip vieną iš darbo santykių subjektų. Lawrie Blum byloje<sup>32</sup> pažymėta, jog tam tikrą laikotarpį asmuo atlieka veiklą kitam asmeniui jo prižiūrimas ir už tai gauna užmokestį. Vadinasi, šioje Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byloje pirmą kartą įtvirtinta, jog darbuotojo sąvoką sudaro šie elementai: 1. darbinės veiklos atlikimas; 2. pavaldumas; 3. atlygintinumas. Visų Europos Sąjungos valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose turėtų būti įtvirtintas toks „darbuotojo“ apibrėžimas, kuriame atsispindėtų visi trys Europos Sąjungos Teisingumo Teismo elementai, padedantys identifikuoti darbuotoją, atskirti jį nuo asmenų, nesančių darbo santykių subjektais. Kadangi nė vienas iš Europos Sąjungos teisės aktų nepateikia tikslaus „darbuotojo“ sąvokos apibrėžimo, kuriuo būtų galima vadovautis komandiruojant darbuotoją teikti paslaugų, reikėtų vadovautis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje nubrėžtomis gairėmis, kurių privalu laikytis visoms Bendrijos narėms, taip įtvirtinant darbuotojo sąvokos apibrėžimą nacionaliniuose teisės aktuose, suvienodinant valstybių narių nacionalinių teisės aktų, įtvirtinančių bei nustatančių „darbuotojo“ sąvoką, nuostatas bei kriterijus taikomus vienam iš darbo santykių subjektų.

---

<sup>31</sup> *Ibid.* 19.

<sup>32</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, EU:C:1986:284.

Šiuo atveju galima sutikti su I. Daukšiene, teigiančia, jog atskleisti „darbuotojo“ sąvoką neabejotinai aktualu, nes nei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje, nei teisinėje literatūroje probleminiai aspektai iki šiol nėra aiškiai apibrėžti, todėl natūralu, jog mokslinis šio klausimo nagrinėjimas turėtų būti aktualus bei reikšmingas ir praktiniu, ir teoriniu požiūriu<sup>33</sup>. Nesant tikslaus „darbuotojo“ apibrėžimo kyla teisinis neaiškumas, kurį panaikinti galėtų tik aiškus, visuotinai valstybėms narėms privalomas, Europos Sąjungos teisės akte įtvirtintas „darbuotojo“ sąvokos, jo požymių apibrėžimas. Tačiau kol tokio sąvokos įtvirtinimo nėra, komandiruojuojant Lietuvos darbuotoją į užsienio šalis teikti paslaugų „darbuotojo“ sąvokos apibrėžimas bus nustatomas pagal tos valstybės narės, kuri priima komandiruojamą darbuotoją iš Lietuvos Respublikos, nacionalinę teisę.

Atsižvelgus į Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktų ir Europos Sąjungos Teisingumo teismo praktiką, galima teigti, jog Lietuvos darbuotojo siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų, tai darbuotojo, atlygintinai atliekančio darbinę veiklą bei prižiūrint darbdaviui, veikiančiam Lietuvos Respublikoje, komandiravimas į kitą Europos Sąjungos valstybės narės teritoriją darbdavio nurodymu, laikinai atlikti darbo sutartimi sulgytos darbo funkcijos, t.y. darbinės veiklos atlikimas kitoje, negu nuolatinė darbo vieta, vietoje prižiūrint darbdaviui bei gaunant atlyginimą.

Komandiruojuojant darbuotoją teikti paslaugų į valstybę narę, darbdavys gali pasinaudoti vienu iš trijų, Direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, nurodytų komandiravimo atvejų, kurį reglamentuoja su komandiravimu paslaugų teikimo sistemoje taikomas reguliavimas:

1. darbdavys savo sąskaita komandiruoja darbuotoją į kitos valstybės narės teritoriją ir duoda jiems nurodymus. Šio komandiravimo pagrindas – sutartis, sudaryta tarp darbuotoją komandiruojančio darbdavio ir toje valstybėje į kurią komandiruojamas darbuotojas, veikiančios įmonės, t.y. paslaugos gavėjos. Komandiruojuojant darbuotoją tarp darbdavio, siunčiančio darbuotoją teikti paslaugų bei komandiruoto darbuotojo turi nenutrūkti darbo santykiai;
2. darbdavys komandiruoja darbuotoją į įstaigą arba įmonę, kuri yra to paties darbdavio valdoma, tačiau tik kitos valstybės narės teritorijoje. Šiuo atveju

---

<sup>33</sup> DAUKŠIENĖ, Inga. Sąvokos „darbuotojas“ pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnį. *Socialinių mokslų studijos*. Mokslo darbai: Mykolo Romerio universitetas, Leidybos centras 2010, Nr. 3(7), p. 278.

komandiravimas galimas tik su sąlyga, jog komandiruotės metu komandiruojamas darbuotojas bei darbdavys bus siejami darbo santykiais - jie nenutrūks;

3. laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje. Darbuotojas siunčiamas į kitą valstybę narę, tačiau laikino įdarbinimo įmonė bei komandiruojamas darbuotojas yra saistomi darbo santykiais.

Norint siųsti Lietuvos darbuotojus į užsienio šalį laikinai teikti paslaugų taikant Direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje numatytas garantijas galima tik paminėtais trim atvejais. Jeigu Lietuvos darbuotojo siuntimas į užsienio šalį teikti paslaugų neatitiks nei vieno iš jų, tokiu atveju Lietuvos darbuotojo siuntimo teikti paslaugų komandiruote vadinti negalėsime, o tokiam siuntimui teikti paslaugų bus netaikomi minimalieji standartai, kurie nustatyti Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 3 straipsnyje. Jame apibrėžiami 7 svarbiausi dalykai, kuriuos nepriklausomai nuo komandiravimo metu egzistuojantiems darbo santykiams taikytinos teisės, privalo užtikrinti darbdavys, siunčiantis darbuotoją teikti paslaugų į kitą užsienio valstybę bei priimančioji valstybė. Taigi pagrindiniai Direktyvoje 96/71/EB įtvirtinti minimalieji standartai yra šie:

1. maksimalus ir minimalus poilsio laikas;
2. minimali mokamų metinių atostogų trukmė;
3. minimalios užmokesčio normos, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas;
4. darbuotojų samdos sąlygos, ypač dėl laikino įdarbinimo įmonių siūlomų samdos sąlygų;
5. darbuotojų sveikata, higiena ir darbo sauga;
6. apsaugos priemonės nėščią ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti;
7. vienodų sąlygų taikymas vyrams ir moterims bei kitos nediskriminavimo nuostatos.

Atsižvelgiant į minimaliuosius standartus kiekvienam komandiruotam darbuotojui turi būti užtikrintos šios svarbiausios privalomos darbo sąlygos, kurios galioja toje užsienio šalyje, į kurią siunčiamas darbuotojas teikti paslaugų. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbdaviui, siunčiant darbuotoją teikti paslaugų į Lenkijos Respubliką, visą komandiruotės laiką darbuotojui bus mokamas ne Lietuvos Respublikoje nustatytas minimalusis darbo užmokestis, bet Lenkijos Respublikos nustatytas minimalusis darbo

užmokestis. Taigi, darbdavys prieš siųsdamas darbuotoją teikti paslaugų į kitą valstybę turėtų pasidomėti apie minimalųjį darbo užmokestį, atostogų trukmę, darbo saugą ir kt.

Itin svarbu, jog siekiant užtikrinti minimalių standartų įgyvendinimą bei to įgyvendinimo užtikrinimą kiekviena valstybė savo nacionaliniuose teisės aktuose apsibrėžtų šių sąlygų, taikomų komandiruojamiems darbuotojams, minimalias ribas. Tokiu būdu kiekvienai valstybei bei joje veikiančiam darbdaviui būtų paprasčiau užtikrinti Direktyvoje 96/71/EB nurodytų minimaliųjų standartų realų įgyvendinimą atsiųstam teikti paslaugų darbuotojui.

Kad šiuos įsipareigojimus valstybėms taikyti būtų paprasčiau privaloma, jog priimančioji bei siunčiančioji valstybės bendradarbiautų bei teiktų viena kitai būtina informaciją tiek apie siunčiamą darbuotoją, tiek apie siunčiantį bei priimantį darbdavį. Bendradarbiavimas bei komunikavimas svarbus ne tik dėl Direktyvoje dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje nustatytų minimaliuosius standartus atitinkančių darbo sąlygų užtikrinimo bei įgyvendinimo, bet ir dėl pasitaikančių piktnaudžiavimo atvejų, kai nesant tikslaus komandiruotės sąvokos įtvirtinimo bei aiškaus minimaliųjų standartų nustatymo, valstybėse narėse įsikūrusios įmonės, siekdamos išvengti valstybės, priimančios darbuotoją teikti paslaugų darbdavio pavedimu, galiojančių teisės normų, reguliuojančių socialinę komandiruojamo darbuotojo apsaugą bei kitų darbo teisės įstatymų, reguliuojančių komandiruotės institutą, ėmė steigti fiktyvias įmones siunčiančiojoje šalyje, nors tikroji tokių įmonių verslo bei pagrindinių ekonominių interesų vieta yra kita. Taip pažeidžiamos komandiruojamų darbuotojų teisės, apgaulinėjama tiek siunčiančioji, tiek priimančioji valstybė, darbdavys tampa nesąžiningu darbo teisės santykių subjektu.

Europos Sąjungos Teisingumo teismas yra pažymėjęs, jog šio teismo praktika patvirtina Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies pirmosios pastraipos c punktą, pagal kurį valstybės narės užtikrina, kad nepaisant to, kokia teisė yra taikoma darbo santykiams, šioje direktyvoje paminėtos įmonės garantuoja į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams darbo sutarties sąlygas dėl minimalių darbo užmokesčio normų, nustatytų valstybėse narėse, kurių teritorijoje atliekamas darbas, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas. Remiantis tos pačios dalies antrąja pastraipa, „minimalių užmokesčio normų“ sąvoką apibrėžia „valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas yra komandiruojamas, nacionalinės teisės aktai ir (arba) praktika“<sup>34</sup>. Tuo tarpu Lietuvos

---

<sup>34</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2005 m. balandžio 14 d. sprendimas *Europos Bendrijų komisija/Vokietijos Federacinė Respublika*, C-341/02, EU:C:2005:220.

Respublikos Aukščiausiasis teismas viename iš savo sprendimų yra įtvirtinęs, jog tais atvejais, kai darbuotojas komandiruojamas į Europos Sąjungos valstybę narę atlikti paslaugų, darbuotojo atžvilgiu galioja imperatyvusis Europos Sąjungos teisės aktu nustatytas minimalus komandiruo to darbuotojo apsaugos standartas, įtvirtintas Direktyvoje 96/71/EB, kurios pagrindinis tikslas – nustatyti pagrindines minimalią apsaugą darbuotojams užtikrinančias teisės normas, kurių privalo laikytis darbdaviai, kai darbuotojas į kitą valstybę narę siunčiamas teikti toje valstybėje narėje paslaugas.<sup>35</sup> Atsižvelgus į tokią Europos Sąjungos Teisingumo teismo bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išdėstytą poziciją, galima teigti, jog toks reguliavimas, kuriuo kiekviena priimančioji valstybė narė privalo užtikrinti, jog jų teritorijoje veikiančios įmonės garantuotų komandiruojamam darbuotojui minimaliuosius standartus atitinkančias darbo sąlygas, užtikrina ne tik komandiruo tų darbuotojų teisėtų lūkesčių įgyvendinimą, bet ir įpareigoja darbdavius laikytis minimalaus komandiruo to darbuotojo apsaugos standarto. Tačiau, kaip ir minėta, valstybėse narėse veikian tys darbdaviai, dažnai piktnaudžiauja jiems Europos Sąjungos teisės suteikta paslaugų teikimo laisve, o tiksliau steigimosi laisve, ir stengdamiesi išvengti priimančiosios valstybės taikomų teisės normų, reglamentuojančių darbo užmokesčio normas, socialinę apsaugą, steigia fiktyvias įmones, taip pažeisdami Europos Sąjungos bei nacionalinės teisės aktus. Šito galima išvengti skatinant bei suteikiant palankias sąlygas valstybėms narėms bendradarbiauti.

Siekiant pagerinti valstybių narių komunikavimą paslaugų teikimo sektoriuje 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė direktyvą 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas)<sup>36</sup>. Šios direktyvos pagrindinis tikslas – suvienodinti valstybių narių teisės aktus, kuriuose nustatomos priemonės ir kontrolės mechanizmai, atsakingi už Direktyvos 96/71/EB tinkamą vykdymą, valstybių narių ir juose veikiančių įmonių nepiktnaudžiavimą taikytinomis taisyklėmis. Taip pat šioje direktyvoje labai daug dėmesio skiriama valstybių narių kompetentingų institucijų, atsakingų už bendradarbiavimą su kitų valstybių institucijomis paslaugų teikimo sektoriuje,

<sup>35</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gruodžio 9 d. nutarimas D.T. v. UAB „Rembilda“, 3K-3-501-701/2016.

<sup>36</sup> 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą. *OJ L 159*, 2014.



komunikavimui bei susižinojimui. Tikėtina, jog šios direktyvos pagrindu tarp valstybių atsiradus komunikavimui bus išvengta komandiruočių darbuotojų teisėtų lūkesčių pažeidimo bei darbdavių piktnaudžiavimo atvejų. Šitaip tarp Europos Sąjungos valstybių narių bus kuriama bei plėtojama bendra paslaugų teikimo rinka, kurios vienu iš pagrindinių elementų yra komandiravimas.

Tam, kad Lietuvos darbuotojų siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų būtų traktuojamas, kaip komandiravimas, darbdavys, siunčiantis darbuotoją į valstybę narę privalo didžiąją dalį savo veiklos vykdyti Lietuvos Respublikos teritorijoje. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas 883/2004/EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo<sup>37</sup> 12 straipsnio 1 dalyje įtvirtinama, jog darbdavys siunčiantis, darbuotoją dirbantį pagal darbo sutartį į kitą valstybę narę turi toje valstybėje narėje, iš kurios išsiunčiamas darbuotojas paprastai vykdyti savo veiklą. Nustatant ar darbdavys vykdo didžiąją savo veiklos dalį Lietuvos Respublikos teritorijoje atsižvelgiama į įmonės buveinės registracijos ir administracijos buvimo vietą; administracijos darbuotojų skaičių ir vietą, kurioje dirba samdomi darbuotojai ir administracija; vietą, kurioje sudaroma daugiausiai sutarčių su klientais; pajamas, gautas iš ekonominės veiklos Lietuvoje bei užsienio šalyse per paskutinius dvylika mėnesių iki darbuotojų išsiuntimo; ekonominės veiklos trukmę Lietuvos Respublikoje bei kitus kriterijus, kurie susiję su vykdoma veikla bei jos masto nustatymu. Jeigu darbdavys neatitinka minėtų kriterijų arba jeigu paaiškėja, kad darbdavys iš tiesų nėra tikrasis siunčiamų darbuotojų darbdavys, tokiam darbuotojų siuntimui nebus taikomos su komandiravimu susijusios garantijos bei minimaliosios darbo sąlygos. Štai kodėl toks svarbus siunčiančiosios ir priimančiosios valstybės kompetentingų institucijų, bendradarbiavimas bei savitarpio pagalba pateikiant informaciją, susijusią su įmonių, siunčiančių darbuotojus komandiruotis, veikla, siuntimo teisėtumu bei tinkamų darbo sąlygų užtikrinimu. Šitaip mažinamas piktnaudžiavimas kylantis iš taisyklių nesilaikymo, kurios yra taikomos komandiravimui bei santykiams, kylantiems ne tik tarp siunčiančio darbdavio ir komandiruojamo darbuotojo, bet ir tarp siunčiančiosios ir priimančiosios valstybės.

Be kita ko, tam, kad darbuotojas galėtų naudotis Europos Sąjungos bei priimančiosios valstybės teisės aktų suteiktomis garantijomis, kurios įtvirtintos teisės aktuose, reglamentuojančiuose komandiravimą, darbuotojas turi būti priimtas faktiškai

---

<sup>37</sup> 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas 883/2004/EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. *OL L 166*, 2004.

darbui Lietuvos Respublikos teritorijoje, nes komandiravimas susijęs tik su laikinu darbo funkcijos atlikimu užsienio šalyje. Tam, kad patvirtinti faktišką darbuotojo darbą Lietuvos Respublikos teritorijoje, darbuotojas, kurį planuojama siųsti į užsienio šalį laikinam darbo funkcijos atlikimui turi atitikti šiuos kriterijus: darbas turi būti atliekamas užsienio valstybėje ribotą laikotarpį; darbuotojas suteikęs paslaugas, dėl kurių jis buvo komandiruotas, privalo grįžti nuolatiniam darbui į Lietuvos Respubliką; siunčiantis darbdavys turi kompensuoti kelionės, apgyvendinimo, maitinimo ar kitas su komandiravimu susijusias išlaidas. Patvirtinti faktišką darbą Lietuvos Respublikoje privaloma dėl to, kad asmens išvykimas į kitą valstybę laikinai teikti paslaugų būtų laikomas komandiravimu, o darbuotojas galėtų naudotis komandiravimui suteikiamomis garantijomis bei iš to kylančiomis teisėmis.

Verta paminėti, jog komandiruotės metu darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nenutrūksta, vienintelis asmuo, kurio pavaldume yra komandiruotas darbuotojas tai jo darbdavys, didžiąją savo veiklos dalį faktiškai ir realiai vykdomas Lietuvoje. Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo administracinė komisija savo 2009 m. birželio 12 d. sprendime paminėjo, kokie veiksniai turėtų būti vertinami, norint patikrinti ar darbo santykiai tarp komandiruojamo darbuotojo ir jo darbdavio nėra nutrūkę: siekiant nustatyti, ar toliau palaikomi tokie tiesioginiai ryšiai, taigi darant prielaidą, kad darbuotojas tebėra pavaldus jį komandiravusiam darbdaviui, reikia atsižvelgti į tam tikrus aspektus, įskaitant atsakomybę už įdarbinimą, darbo sutartį, atlyginimą (nepažeidžiant galimų siunčiančiosios valstybės darbdavio ir darbo valstybės įmonės susitarimų dėl apmokėjimo darbuotojams), atleidimą ir teisę nustatyti darbo pobūdį<sup>38</sup>. Tai, kad darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio privalo išlikti, patvirtinama ir Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalyje nurodytais atvejais. Vadinasi, susiklosčius aplinkybėms, jog darbuotoją komandiravus į užsienio šalį tarp darbuotojo ir darbdavio darbo santykiai nutrūksta, nesvarbu visam ar laikinai, toks siuntimas teikti paslaugų nebus kvalifikuojamas kaip komandiruotė ir jam nebus taikomos su komandiravimu susijusios garantijos bei reikalavimai. Būtent dėl šios priežasties ir dėl to, kad komandiruotė būtų teisiškai teisingai įtvirtinta, komandiruotės teisėtu pagrindu yra darbdavio įsakymas.

---

<sup>38</sup> 2009 m. birželio 12 d. Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo administracinės komisijos sprendimas Nr. A2 dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnio dėl teisės aktų taikymo komandiruotiems darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims, laikinai dirbantiems ne kompetentingoje šalyje, aiškinimo. OL C 106, 2010.

Darbuotojas siunčiamas į kitą užsienio šalį darbdavio pavedimu, kuris yra įtvirtinamas šiuo vidiniu įmonės/įstaigos teisės aktu. Todėl svarbu, kad darbdavys, kuris prašo komandiruoti darbuotojus, būtų faktinis jų darbdavys. Tai itin svarbu tuomet, kai darbdavys turi ir nuolatinį darbuotojų, ir įdarbinimo agentūrų darbuotojų, o komandiruotės įsakymas yra faktinis darbdavio ir darbuotojų santykių patvirtinimas. Įsakymas privalomas ne tik dėl teisėto komandiruotės pagrindo buvimo, aiškių darbo teisinių santykių apibrėžimo, bet ir dėl komandiruotės išlaidų atlyginimo pasibaigus komandiruotei. Štai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“<sup>39</sup> įtvirtinama, jog siuntimas į tarnybinę komandiruotę įforminamas darbdavio arba jo įgalioto asmens įsakymu (sprendimu). Siuntimas į tarnybinę komandiruotę vienai darbo dienai įforminamas darbdavio arba jo įgalioto asmens įsakymu (sprendimu) ar rezoliucija, patvirtinančia, kad tarnybinis pranešimas ar darbuotojo prašymas leisti išvykti iš nuolatinės darbo vietos yra suderintas. Vadinasi, kiekvienas išvykimas iš nuolatinės darbo vietos darbdavio pavedimu turi būti su juo suderintas ir įtvirtintas vidiniame įmonės/įstaigos teisės akte. Tam, kad komandiruotėje buvęs darbuotojas gautų visas jam teisėtai priklausančias išmokas, komandiruotės įsakyme turi būti nurodytas „komandiruotės tikslas, vieta (vietos), trukmė (jeigu komandiruotės metu vykstama į keletą užsienio valstybių, – buvimo kiekvienoje užsienio valstybėje trukmė) ir vieneto numatomos apmokėti išlaidų rūšys, įformintas darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos atlikti darbo funkcijų, tarnybinio pavedimo ar kelti kvalifikacijos“<sup>40</sup>. Darbdavio įsakymas būtinas komandiruojant ne tik įmonės, bet ir įstaigos darbuotojus. Štai Vyriausybės nutarimas Nr. 526 „Dėl Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“<sup>41</sup> apibrėžia, kad „siuntimas į komandiruotę įforminamas įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens įsakymu arba potvarkiu, kuriame turi būti nurodyta siunčiamo į komandiruotę darbuotojo vardas, pavardė, pareigos, komandiruotės tikslas, vietovė (vietovės), komandiruotės trukmė ir komandiruotės išlaidos, kurias apmokės įstaiga.“ Atsižvelgiant į tokį platų bei konkretizuotą komandiruotės įsakymo reglamentavimą Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje, galima teigti, jog komandiruotės įsakymas yra darbuotojo siuntimo į užsienio šalis pagrindas, nepaisant to ar jo darbdavys yra įmonės ar įstaigos vadovas.

---

<sup>39</sup> *Ibid.* 23.

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001-12-29, nr. 110-3992.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004-04-30, nr. 74-255.

Komandiruotės įsakymas privalomas ne tik dėl komandiruotės teisėtumo įtvirtinimo, bet ir dėl garantijų, teisėtai priklausančių komandiruojamam darbuotojui, gavimo. Deja, bet realybėje labai daug atvejų, kai komandiruotės įsakymo visai nėra arba įsakymas suformuluotas neteisingai, neapibrėžiant svarbiausių bei būtinausių komandiruotės elementų – nenurodomas komandiruotės tikslas, darbo pobūdis, komandiruotėje privalomi atlikti veiksmai, apmokėjimas, išlaidų rūšys. Teisinis neaiškumas dėl komandiruotės įsakymo kyla dar ir dėl to, kad teisės aktuose nėra tiksliai apibrėžta komandiruotės įsakymo forma, tad pasitaiko atvejų, jog darbdaviai, vadovaudamiesi susiklosčiusia savo įmonės praktika leidžia įsakymus, neatitinkančius įstatymų keliamų reikalavimų. Štai vienoje byloje, kurią kaip apeliacinė instancija nagrinėjo Klaipėdos apygardos teismas<sup>42</sup>, komandiruotė įtvirtinama ne tik komandiruotės įsakymu, bet ir darbo sutarties pakeitimu, su kuriuo pasirašytinai supažindinamas darbuotojas. Apeliacinės instancijos teismas, nagrinėdamas šią bylą, kurioje siunčiant darbuotoją į komandiruotę daromas darbo sutarties pakeitimas, susijęs su komandiruote bei dienpinigių nustatymu ir pasirašomas įsakymas, kuriuo nustatomi konkrečios komandiruotės metu taikomi dienpinigiai, išaiškino, jog tokiu įsakymu nustatyti dienpinigiai neprieštarauja nei darbo sutarčiai su pakeitimas, nei įstatymams. Tačiau šį teismo nutarimą galima vertinti ir neigiamai, kadangi komandiruotės teisėtas pagrindas yra būtent komandiruotės įsakymas, šiuo atveju pakeičiama pati darbo sutartis, kurioje turėtų būti nustatyta, jog darbo funkcijas darbuotojas atlieka nuolatinėje savo darbo vietoje. Jeigu komandiruotė įforminama darbo sutarties pakeitimu, tokiu būdu darbo sutartyje nustatytos darbo sąlygos, kai darbuotojas siunčiamas į užsienio šalis teikti paslaugų, atitiks ne komandiruotei nustatytus kriterijus, bet kilnojamojo pobūdžio darbui keliamas sąlygas ir reikalavimus. Taip tarp darbuotojo ir darbdavio kyla ginčas, kurį dažniausiai, kaip ir šiuo atveju, tenka spręsti teisme. Norint išvengti nemalonumų bei papildomų išlaidų, darbdaviai privalo tinkamai atlikti savo pareigas ir siunčiant darbuotoją teikti paslaugų į užsienio valstybes, įforminti komandiruotę įsakymu, jame nurodant svarbiausias su komandiruote susijusias aplinkybes, iš kurių būtų galima spręsti apie komandiruotės laiką, dienpinigių dydį, tikslą, vietovę, į kurią komandiruojamas darbuotojas.

Visi šie reikalavimai, tai yra - tai, kad darbdavys, komandiruojantis darbuotoją, privalo savo didžiąją dalį veiklos vykdyti Lietuvos Respublikos teritorijoje;

---

<sup>42</sup> Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje A.J. v. UAB „Aros Marine“, Nr. 2A-1753-796/2016.

komandiruojamasis darbuotojas faktiškai turi dirbti Lietuvos Respublikoje, o komandiruotės teisiniu pagrindu privalo būti lokalinis darbdavio teisės aktas – komandiruotės įsakymas, yra taikomi tik tuo atveju, kai darbuotojas komandiruojamasis į įmonę, su kuria darbdavys yra sudaręs sutartį, kitoje valstybėje narėje bei kai darbdavys komandiruojamasis į to pačio darbdavio valdomą įmonę, bet kitoje valstybėje narėje.

Kiek kitaip yra reglamentuojamas Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalies c punkte numatytas atvejis, kai laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri yra įsisteigusi ar veikia valstybės narės teritorijoje, su sąlyga, kad komandiruotės metu laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra ir darbuotojas bus saistomi darbo santykiais.

Laikinis įdarbinimas reglamentuojamas tiek Europos Sąjungos, tiek valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose bei teismų praktikoje. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos priimta direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones<sup>43</sup> taikoma darbuotojams, pasirašiusiems darbo sutartį ar turintiems darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, kurie paskirti laikinai dirbti įmonėse - laikinojo darbo naudotojose - joms prižiūrint ir vadovaujant bei valstybinėms ir privačioms įmonėms, kurios yra laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos, vykdančios ekonominę veiklą, neatsižvelgiant į tai, ar jos veikia siekdamos pelno.

Lietuvos teismų praktikoje, minima, jog pagrindinis laikinojo įdarbinimo sutarties ypatumas palyginti su kitomis sutartimis yra tas, kad darbuotojas paklūsta ir dirba darbus ne laikinojo įdarbinimo įmonei, su kuria ir yra sudaryta darbo sutartis, bet kitam darbdaviui, su kuriuo darbuotojas nėra saistomas jokios sutarties<sup>44</sup>. Tai vienas pagrindinių kriterijų, skiriančių laikinąjį įdarbinimą nuo komandiruotės – laikinojo įdarbinimo atveju darbo sutartis sudaroma su įdarbinimo įmone bei laikinuoju darbuotoju, tačiau pavaldumas šiuo atveju nesusijęs su darbo sutarties šalimis, nes laikinasis darbuotojas privalės vykdyti ne laikinojo įdarbinimo įmonės, bet laikinojo darbo naudotojo nurodymus. Tuo tarpu komandiruotės atveju darbo sutartis sudaroma tarp darbuotojo ir darbdavio, o laikinai siunčiant darbuotoją teikti paslaugų į užsienio šalį pavaldumas nesikeičia ir komandiruojamasis darbuotojas privalo vykdyti darbdavio duodamus nurodymus.

---

<sup>43</sup> 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. *OL L* 327, 2008.

<sup>44</sup> Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje UAB „BME Services“ v. UAB „Diesel Service Group“, Nr. 2A-211-524/2015.

Minėta Direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones įpareigojo visas valstybes, priklausančias Europos Sąjungai, perkelti direktyvą bei jos nuostatas į nacionalinę teisę iki 2011 m. gruodžio 5 d., ko pasekoje, Lietuvoje 2011 m. gegužės 19 d. buvo priimtas Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas<sup>45</sup>. Tačiau, būtina paminėti, jog šis įstatymas yra taikomas tik darbuotojams atvykstantiems į Lietuvos Respubliką laikinai dirbti pagal Lietuvos Respublikos įdarbinimo įmonės ar kitos valstybės narės įdarbinimo įmonės siuntimą laikinai teikti paslaugas Lietuvos Respublikoje teritorijoje. Lietuvos piliečiams, vykstantiems teikti paslaugų į kitą valstybę narę bei besinaudojantiems Direktyvos 96/71/EB ir Direktyvos 2008/104/EB suteikiamomis garantijomis, bus taikomi šalies, į kurią jie vyksta teikti paslaugų įstatymai, reglamentuojantys laikinąjį įdarbinimą, nes laikinojo įdarbinimo sutartis bus sudaryta ne su Lietuvos, bet su valstybės narės, į kurią vyksta darbuotojas, laikinojo įdarbinimo įmone. Vadinasi, Lietuvos darbuotojui komandiruotam į Europos Sąjungos valstybę narę teikti paslaugų per tos valstybės narės laikinojo įdarbinimo įmonę, bus taikomas ne Lietuvos, bet atitinkamos valstybės narės specialusis įstatymas, reglamentuojantis įdarbinimą per laikinojo įdarbinimo įmones Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones pagrindu. Pavyzdžiui, Europos Sąjungos vienos iš valstybės narės piliečiui, komandiruotam į Lietuvos Respubliką, per Lietuvoje veikiančią laikinojo įdarbinimo įmonę, bus taikomas Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas, Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas bei Direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones ir Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. Minėtos direktyvos bus taikomos ir Lietuvos darbuotojui išsiųstam į kitą valstybę narę teikti paslaugų, tačiau Lietuvos Respublikos įstatymai garantijų bei darbo sąlygų, suteikiamų per laikinojo įdarbinimo įmones, komandiruotam darbuotojui, nereguliuos, nors tokio reguliavimo, kad ir minimalaus, reikėtų, nes šiuo metu toks įdarbinimas, kai asmenys dirba per laikinojo įdarbinimo įmones užsienio šalyse yra labai populiarus.

Visais trim minėtais atvejais, kurie numatyti Direktyvos 96/71/EB 1 straipsnio 3 dalyje, svarbu, kad tarp darbuotojo ir darbdavio (įmonė, įstaiga, laikinojo įdarbinimo agentūra) nenutrūktų darbo santykiai, kad darbdavys didžiąją dalį savo veiklos vykdytų Lietuvos Respublikoje, o darbuotojas turėtų faktiškai dirbti Lietuvoje ir į užsienio šalį turėtų būti siunčiamas tik laikinai teikti paslaugų darbdavio nurodymu, kuris įforminamas

---

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011-06-07, nr. 69-3287.

darbdavio įsakymu. Tik tokiu atveju, bus galima komandiruotam darbuotojui taikyti socialines garantijas bei užtikrinti minimaliąsias darbo sąlygas, įtvirtintas Direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje.

### **2.1. Darbuotojų, komandiruoatų į užsienio šalis teikti paslaugų, apmokėjimas bei socialinės garantijos, reglamentuotos nacionaliniuose bei tarptautiniuose teisės aktuose.**

Komandiruojant Lietuvos darbuotojus į užsienio šalis teikti paslaugų, darbdaviui kyla pareiga pasirūpinti, jog komandiruotė būtų tinkamai įforminta, nes tik taip bus užtikrintos mokestinės bei socialinės komandiruito darbuotojo garantijos, į kurias jis turi teisėtą lūkestį, nes laikinai komandiruotas darbuotojas turi specialių teisių ir privilegijų.

Visų pirma, komandiruojamam Lietuvos darbuotojui į užsienio šalis teikti paslaugų bus paliekama jo nuolatinė darbo vieta bei darbo užmokestis. Taip pat jam bus teisingai apmokama už komandiruotę. Šį apmokėjimą sudarys ne tik nuolatinis darbo užmokestis, bet ir komandiruotpinigiai. Taip pat socialinio draudimo įmokos bus ir toliau mokamos Lietuvos Respublikoje, o teisės aktai, reglamentuojantys socialinę apsaugą, bus taikomi ne tos valstybės, į kurią komandiruojamas darbuotojas, bet Lietuvos Respublikos. Šia išimtine teise pasinaudojama išduodant A1 formos pažymėjimą darbuotojui, siunčiamam teikti paslaugų. Taip pat, jeigu darbuotojas siunčiamas į valstybes, nesančias Europos Sąjungos narėmis, komandiruojamam darbuotojui nereikės rūpintis darbo leidimais, tuo pasirūpinti turės jo darbdavys.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 220 straipsnio 1 dalyje teigiama, jog darbuotojams, pasiūstiems į tarnybinės komandiruotes, garantuojama, kad per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis. Be to, jiems mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos<sup>46</sup>. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas prie šių dviejų garantijų viename savo nutarimų<sup>47</sup> paminėjo ir trečiąją garantiją, kuri nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse – tai laiko apskaita, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 143 straipsnyje. Visos šios Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje paminėtos garantijos įtvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“ 4 punkte, kuriame teigiama, kad pasiūstam į komandiruotę darbuotojui per visą komandiruotės laiką

---

<sup>46</sup> *Ibid.* 23.

<sup>47</sup> *Ibid.* 26.

paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis. Darbo užmokestis paliekamas už visas darbo dienas pagal grafiką, nustatytą nuolatinėje darbo vietoje, taip pat už kelionėje išbūtą laiką<sup>48</sup>. Vadinasi, pagrindiniai nacionaliniai Lietuvos teisės aktai bei teismų praktika įtvirtina, jog pagrindinės komandiruotam darbuotojui taikomos garantijos, tai nuolatinės darbo vietos ar pareigų palikimas Lietuvoje, taip pat mokamas nuolatinis darbo užmokestis, kuris nustatytas tarp darbdavio ir darbuotojo sudarytoje darbo sutartyje bei darbo laiko apskaitos vedimas net ir esant darbuotojui kitoje užsienio šalyje darbdavio pavedimu, t.y. darbuotojo komandiruotėje išbūtas laikas bei laikas, kurį jis keliavo darbdavio pavedimu bus apskaitomas, kaip darbo laikas, jam bus taikomas darbo laiko režimas bei už jį bus mokamas nuolatinis darbuotojui priklausantis darbo užmokestis.

Komandiruotas darbuotojas turi teisę ne tik į nuolatinį darbo užmokestį, bet ir dienpinigius (komandiruotpinigius). Lietuvos Aukščiausias teismas savo praktikoje yra nurodęs, kad dienpinigiai – tai komandiruojamo darbuotojo padidėjusios asmeninio pobūdžio išlaidos, kurios išmokamos darbuotojui Vyriausybės nutarimo nustatyta tvarka<sup>49</sup>. Tuo tarpu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“<sup>50</sup> II dalies 2 punkte nurodyta, jog šios išlaidos yra susijusios su darbuotojo komandiruote į užsienį, tai dienpinigių, gyvenamojo ploto nuomos, kelionės į užsienio valstybę, dokumentų tvarkymo, kelių mokėjimo, degalų įsigijimo, pašto ir telekomunikacijų, renginio registracijos, valiutos keitimo išlaidos. Visos šios išlaidos pagal minėtą Vyriausybės nutarimą yra reglamentuojamos kaip komandiruočių sąnaudos ir yra atskaitomos iš apmokestinamųjų darbdavio pajamų. Direktyvos 96/71 dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 3 straipsnio 7 punkte pažymima, kad komandiruotpinigiai laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, nebent jie yra mokami kompensuojant su komandiruote susijusias faktiškąsias kelionės, buto ir maisto išlaidas.

Lietuvos teismų praktikoje taip pat pažymima, jog dienpinigiai yra laikomi darbo užmokesčio dalimi: įstatymų leidėjas yra įtvirtinęs, jog dienpinigiai, išskyrus su komandiruote susijusias faktines kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidas, laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi<sup>51</sup>. Įvertinus tai, kaip komandiruotės išlaidos vertinamos Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisės aktų, taip pat Lietuvos

---

<sup>48</sup> *Ibid.* 23.

<sup>49</sup> *Ibid.* 26.

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003-01-31, Nr. 11-396.

<sup>51</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje D.T. v. UAB „Rembilda“, Nr. 2A-206-259/2016.



teismų praktikos, galima teigti, jog išlaidos, susijusios su darbuotojo komandiruote į užsienį nėra darbuotojo darbo užmokestis, jeigu jos susijusios su faktinėmis kelionėmis, nakvynės, maitinimosi išlaidomis. Kitaip sakant, darbo užmokesčio dalimi nebus tie dienpinigiai, kuriais komandiruotam darbuotojui kompensuojamos jo, dėl komandiruotės į užsienio šalį teikti paslaugų, turėtos išlaidos. Tuo tarpu dienpinigiai, jeigu juose neįskaičiuotos turėtos išlaidos, bus laikomi minimalia komandiruoto darbuotojo darbo užmokesčio dalimi. Tokiu būdu kis darbo užmokestis - jis didės, todėl gali kilti problemų, dėl darbo užmokesčio apskaičiavimo, juolab dėl darbo laiko apskaitos vedimo, nuo kurio priklauso viršvalandžių apmokėjimas.

Būtina paminėti, jog komandiruotės sąnaudų nustatymui, nuo kurių priklauso ir dienpinigiai, bei jų apmokestinimui labai svarbi komandiruotės vienoje valstybėje, trukmė. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jei jis vienoje vietoje užsienyje būna ilgiau kaip 183 dienas, išskyrus darbuotojus, kurių darbas yra susijęs su važinėjimu arba yra kilnojamas ar pakaitinis (pamaininis). Šis apribojimas, susijęs su pajamų apmokestinimu. Jeigu komandiruotas darbuotojas vienoje valstybėje užsienyje nepertraukiamai praleidžia ilgiau kaip 183 dienas, toks jo išvykimas nelaikomas komandiruote ir patirtos išlaidos už visą išvykimo laiką nelaikomos komandiruočių sąnaudomis. Darbdavys turi teisę siūsti darbuotoją į tarnybinę komandiruotę ir ilgesniam kalendorinių dienų skaičiui, tačiau tokiu atveju dienpinigiai, išmokėti už kalendorines dienas, viršijančias 183 dienų trukmę, bus apmokestinami gyventojų pajamų mokesčiu vadovaujantis Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo nuostatomis. Tokiu būdu reguliuojama darbdavio veikla, jog nebūtų piktnaudžiaujama komandiruote bei iš jos kylančiais mokesčiais įsipareigojimais. Šiuo atveju dar kartą įrodoma ir darbdavio komandiruotės įsakymo svarba, nes tai vienintelis teisėtas dokumentas, kuriame turi būti nurodoma tiksli komandiruotės trukmė, susijusi tiek su darbuotojui teikiamomis garantijomis, tiek su darbdaviui kylančiais įsipareigojimais.

Darbdaviai darbuotojams, komandiruotiems į užsienio šalis teikti paslaugų, komandiruotės išlaidas atlygina pagal jau minėtas Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklės<sup>52</sup>, kurios yra patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis

---

<sup>52</sup> *Ibid.* 50.

komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos<sup>53</sup>, o dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normos, kurių privalo laikytis kiekvienas Lietuvoje veikiantis darbdavys nustatydamas bei atlygindamas su komandiruote susijusias išlaidas, nustatytos Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymo Nr.116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotę“ prieduose<sup>54</sup>. Darbdavys priklausomai nuo komandiruotės sąnaudų, priskaičiuotų pagal teisės aktus bei dienpinigių privalo komandiruotės išlaidas atlyginti komandiruotam darbuotojui.

Komandiruotės į užsienį atveju iš pajamų gali būti atskaitomos dienpinigių išlaidos, apskaičiuotos už faktiškai išbūtą užsienyje laiką (įskaitant išvykimo iš Lietuvos Respublikos ir parvykimo į ją dienas). Būtina paminėti, jog komandiruočių kompensacijos nėra apmokestinamos gyventojų pajamų mokesčiu, nebent tos komandiruotės trukmė viršija įstatymuose nustatytus terminus. Taigi visais atvejais privaloma apskaičiuoti ar komandiruočių sąnaudos ir dienpinigiai, prie jų pridėdant ir apmokėjimą už viršvalandinius darbus, apskaičiuoti teisingai, taip pat tai ar komandiruotės trukmė neviršija įstatymuose nustatytų terminų, kuriuos pažeidus komandiruotė ir su ja susijusios išlaidos apmokestinamos gyventojų pajamų mokesčiu. Šiuo atveju galima įžvelgti dar vieną ribojamą, kuris taikomas darbdaviams. Jie siūsdami darbuotojus teikti paslaugų negali piktnaudžiauti valstybės atžvilgiu, nustatydami proporcingumo bei teisėtų lūkesčių neatitinkančias komandiruotės terminus.

Reikia pabrėžti, jog gyventojų pajamų mokestį moka tik darbdavys, nes jis naudojasi paslaugų teikimo laisve ir jo įsakymu darbuotojas yra komandiruojamas teikti paslaugų į kitą užsienio šalį. Taip darbdavys prisiima pareigą laikytis teisės aktuose nustatytos tvarkos, kad komandiruotė bei visi su ja susiję formalumai tiek Lietuvos Respublikoje, tiek valstybėje, į kurią komandiruojamas darbuotojas, būtų tinkamai ir teisėtai įgyvendinami.

Būtent todėl, kad „apeiti“ savąją pareigą, siekiant išvengti papildomų mokestinių įsipareigojimų, darbdaviai dažnai komandiruotės įsakyme neteisingai nurodo tam tikrus duomenis, tam, kad išvengtų mokestinių prievolių. Kaip jau buvo minėta, Klaipėdos apygardos teismas nagrinėjo bylą<sup>55</sup>, kurioje dienpinigių normos buvo nustatomos darbo sutartyje, pasirašant šios sutarties pakeitimus. Natūralu, jog darbo santykių metu tarp

---

<sup>53</sup> *Ibid.* 23.

<sup>54</sup> 1996 m. lapkričio 21 d. Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymas Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotę“. *Valstybės žinios*, 1996-11-27, Nr. 114-2660.

<sup>55</sup> *Ibid.* 42.

darbuotojo ir darbdavio atsiranda fiduciariniai santykiai, darbuotojas, kuris vyksta į kitą užsienio šalį teikti paslaugų darbdavio nurodymu, pasitiki juo ir dažnai pasirašo tam tikrus sutarties pakeitimus ar dokumentus, pavyzdžiui, susipažindamas su komandiruotės įsakymu, jo net neskaitydamas, bet pasitikėdamas darbdavio žodžiu. Čia ir yra pagrindinė problema – darbuotojai nėra pakankamai atidūs, pasirašinėdami dokumentus, susijusius su darbine veikla bei darbo funkcijos vykdymu. Darbuotojas privalo būti atidus ir vykdamas į komandiruotę darbdavio nurodymu privalo žinoti visus, su tuo susijusius ne tik savo, bet ir darbdavio įsipareigojimus, atidžiai skaityti jam teikiamus susipažinti dokumentus – taip bus išvengta ne tik apgavystės, bet galbūt ir atsitiktinių klaidų, kurios po to padaro neigiamų padarinių ne tik pačiam darbdaviui, bet ir komandiruotam darbuotojui.

Atidžiai perskaitęs ir pasirašytinai susipažinęs su savo komandiruotės įsakymu, darbuotojas turi teisę pasinaudoti dar viena garantija, kurios įvykdymu bei įgyvendinimo procesu įpareigojamas pasirūpinti siunčiantysis darbdavys. Ši garantija komandiruojamam darbuotojui suteikiama A1 formos pažymėjimo pagalba.

Europos Sąjungos teisės aktai nurodo, kad valstybių narių piliečiams, keliaujantiems dėl darbo iš vienos valstybės narės į kitą valstybę narę, į kurią jie atvyko teikti paslaugų darbdavio nurodymu, taikomos tos valstybės narės, į kurią jie atvyko, socialinės apsaugos sistemos nuostatos. Tokiu būdu darbdaviui tenka pareiga mokėti socialinio draudimo įmokas bei gyventojų pajamų mokestį toje šalyje, į kurią komandiruotas darbuotojas teikti paslaugų, nes tokiems susiklosčiusiems darbo santykiams taikomas vienas pagrindinių darbo teisės principų – *lex loci laboris*. Tačiau, siekiant, kad būtų sumažinta darbuotojo ir darbdavio administracinė našta, nustatomos išimties iš bendrojo principo – tai reikalavimas komandiruotam darbuotojui taikyti tos valstybės narės socialinės apsaugos sistemos nuostatas, kurioje paprastai savo veiklą vykdo jį įdarbinusi įmonė (šiuo atveju Lietuvos Respublika), jeigu darbuotoją ši įmonė išsiunčia į kitą valstybę narę laikinai teikti paslaugų.

Tokiam reglamentavimui yra taikomos specialios taisyklės. Reglamento 883/2004/EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo 12 straipsnyje<sup>56</sup> nustatyta, jog darbuotojui dirbančiam pagal darbo sutartį valstybėje narėje ir išsiųstam darbdavio, kuris paprastai vykdo savo veiklą toje valstybėje narėje, šiuo atveju Lietuvoje, į kitą valstybę narę ir toliau yra taikomi Lietuvos Respublikos teisės aktai, su sąlyga, kad

---

<sup>56</sup> *Ibid.* 37.

numatyta tokio darbo trukmė neviršija 24 mėnesių ir jis nesiunčiamas pakeisti kito komandiriuoto asmens. Svarbu paminėti ir tai, jog nuostatos dėl darbuotojų socialinės apsaugos taikomos ir Norvegijai, Šveicarijai bei Lichtenšteiniui.

A1 formos pažymėjimas yra išimtis iš taisyklės, kuri suteikia galimybę komandiruotam darbuotojui ir toliau naudotis valstybės narės, kurioje jis faktiškai dirba ir kurioje paprastai savo veiklą vykdo jį įdarbinęs darbdavys, socialinės apsaugos sistemos nuostatomis, o darbdaviui įvykdyti mokesťines prievoles Lietuvos Respublikoje. Tai įrodymas valstybei narei į kurią komandiruojamas darbuotojas, kad jis yra apdraustas ir visą komandiruotės laiką bus apdraustas Lietuvoje, o už jį socialinio draudimo įmokos taip pat bus mokamos Lietuvoje. Tokiu būdu jam bus taikomi tik vienos valstybės – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos teisės aktai. Minėto Reglamento 883/2004/EB 11 straipsnyje įtvirtinta, jog asmenims, kuriems taikomas šis reglamentas, taikomi tik vienos valstybės narės teisės aktai. Vadinasi, Lietuvos darbuotojams atitinkantiems Reglamento 883/2004/EB 12 straipsnyje įtvirtintas sąlygas, komandiruotės metu kitoje valstybėje narėje bus taikomi Lietuvos Respublikos teisės aktai.

A1 formos pažymėjimų išdavimo taisyklės yra patvirtintos 2010 m. birželio 8 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo direktoriaus įsakymu V-253<sup>57</sup>. Tokiu būdu, kai į kitą valstybę narę komandiruojamas darbuotojas jo darbdaviui kompetentinga įstaiga išduoda A 1 formos pažymėjimą (anksčiau – E 101 formos pažymėjimą). Šis pažymėjimas rodo, kad darbuotojas komandiruojamas tam tikram laikotarpiui pagal specialias, komandiruojamiems asmenims skirtas taisykles. Jeigu reikia, joje taip pat nurodoma, kokiomis sąlygomis asmuo komandiruojamas tiekti paslaugų. A 1 formos pažymėjimas išduodamas darbdaviui, nes būtent jo nurodymu bei pavedimu darbuotojas komandiruojamas į užsienio šalį. Kompetentingai įstaigai pateikiamas užpildytas prašymas dėl A1 pažymėjimo išdavimo bei visi reikalingi dokumentai, susiję su komandiruotės teisėtumo sąlygomis, t.y. darbuotojo asmens dokumento kopiją, dokumentus, kurie įrodo, jog darbdavio didžioji veiklos dalis vykdoma Lietuvoje bei dokumentą su pagrindiniais ir svarbiausiais darbdavio identifikaciniais duomenimis. Ta pati komandiruojančios valstybės kompetentinga įstaiga nedelsdama praneša valstybės, į kurią komandiruojamas asmuo, kompetentingai įstaigai apie taikytinus teisės aktus. Ši įstaiga taip pat privalo pranešti suinteresuotajam asmeniui ir jo darbdaviui apie sąlygas,

---

<sup>57</sup> Valstybinio socialinio draudimo fondo direktoriaus 2010 m. birželio 8 d. įsakymas Nr. V-253. *Valstybės žinios*, 2010-06-17, nr. 70-3536.

kuriomis jam toliau gali būti taikomi tos valstybės teisės aktai, ir apie tai, kad per komandiruoatę gali būti tikrinama, ar nepažeidžiamos komandiravimo sąlygos.

Tokio informavimo bei bendradarbiavimo būtinybė ir privalomumas nustatyti 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento 987/2009/EB<sup>58</sup>, kuris nustato Reglamento 883/2004/EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką, II skyriaus 2 straipsnio 2 punkte: įstaigos nedelsdamos teikia duomenis arba keičiasi duomenimis, kurie būtini norint apibrėžti ir nustatyti asmenų, kuriems taikomas pagrindinis reglamentas, teises ir pareigas. Tokius duomenis iš vienos valstybės narės į kitą tiesiogiai perduoda pačios įstaigos arba jie netiesiogiai perduodami per susižinojimo tarnybas. Vadinasi, bendradarbiavimo bei susižinojimo viena iš kitos pareiga visų pirma, kyla ne iš nacionalinių, bet iš tarptautinių, Europos Sąjungos teisės aktų ir pagrindinis šios pareigos tikslas yra ne suvienodinti, bet koordinuoti socialinės apsaugos teisės taikymą skirtingose valstybėse.

Vilniaus apygardos teismas viename iš savo sprendimų yra nurodęs, kad Reglamento 883/2004/EB preambulėje nurodyti reguliavimo tikslai, jog nacionalinių socialinės apsaugos sistemų koordinavimo taisyklės priklauso laisvo asmenų judėjimo sričiai ir turėtų padėti kelti jų gyvenimo lygį bei užimtumo sąlygas. Europos Sąjungos socialinės apsaugos teisės sistema pasižymi viena ypatybe, kad ja siekiama ne suvienodinti, o tik koordinuoti nacionalinių socialinės apsaugos sistemų veiklą. Tai aiškiai nurodyta Reglamento Nr. 883/2004 preambulėje, kurioje pabrėžiama, kad būtina atsižvelgti į nacionalinių socialinės apsaugos teisės aktų specifinius bruožus ir parengti tik koordinavimo sistemą. Lietuvos Respublikoje socialinio draudimo pažymėjimų A1 išdavimo tvarką ir sąlygas reguliuoja VSDFV direktoriaus 2010-06-08 įsakymu Nr. V-253 patvirtintas Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentų nuostatų, susijusių su taikytinos teisės nustatymu, įgyvendinimo tvarkos aprašas. Taigi Reglamento 883/2004/EB ir Reglamento 987/2009/EB nuostatos Lietuvos Respublikoje turi būti įgyvendinamos laikantis nacionalinių teisės aktų, o taip pat ir šiai bylai aktualaus teisės akto – Tvarkos aprašo, nuostatų<sup>59</sup>. Atsižvelgiant į šį teismo sprendimą, galima patvirtinti, jog Europos Sąjungos reglamentais, kurie reglamentuoja socialinės apsaugos normų taikymą bei realų jų veikimą susiklosčiusiuose

---

<sup>58</sup> 2009 m rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas 987/2009/EB nustatantis Reglamento 883/2004/EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką. *OJ L 284*.

<sup>59</sup> Vilniaus apygardos administracinis teismas. 2015 m. kovo 31 d. sprendimas byloje K.W., UAB „Darbo ekspresas“ prieš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Užsienio išmokų tarnybą, Nr. I-4862-580/2015.

komandiravimo santykiuose tarp valstybių narių siekiama koordinuoti skirtingų valstybių narių nacionalinės socialinės apsaugos teisės aktų veikimą bei jų reguliavimo sritį, taip pat stengiamasi reguliuoti ir kompetentingų įstaigų bendradarbiavimą bei komunikavimą, kad kuo sklandžiau būtų keičiamasi informacija ir nekiltų teisinio neaiškumo, „nesusikalbėjimo“.

Tačiau negalima nesutikti ir su tuo, jog šie Europos Sąjungos teisės aktai koordinuodami socialinės apsaugos sistemų veiklą, drauge ir vienodina skirtingų nacionalinių valstybių narių teisės aktus, reglamentuojančius socialinę apsaugą, nes esant labai skirtingam reguliavimui, komandiruoti darbuotoją į kitą valstybę narę būtų be galo sunku. Priimančiajai įmonei būtų sunku užtikrinti minimaliųjų standartų, keliamų komandiruojamo darbuotojo darbo sąlygoms, įgyvendinimą. Tokiu būdu skirtingose valstybėse narėse komandiruoti darbuotojai būtų diskriminuojami vienas kito atžvilgiu. Viso šito ir yra išvengiama reglamentų pagalba, kurie koordinuodami socialinės apsaugos sistemą, iš dalies vienodina nacionalinių valstybių narių socialinės apsaugos sistemos nuostatas, taikomas komandiruotiems/atvykstantiems į jų valstybę narę teikti paslaugų darbuotojams. Tačiau būtina paminėti, jog šitaip Europos Sąjunga neriboja ir nevaržo nacionalinių valstybių narių teisės aktuose nustatytų nuostatų. Paliekama diskrecija valstybėms narėms pačioms nusistatyti skirtingo dydžio įmokas, išmokas, taip pat, kaip tos įmokos ar išmokos bus apskaičiuojamos – tai kiekvienos valstybės narės kompetencija.

Prie socialinės apsaugos sistemų koordinavimo ir tinkamo komandiruotės įforminimo Lietuvos Respublikoje savąja veikla prisideda A1 formos pažymėjimus išduodanti “Sodros” Užsienio išmokų tarnyba. Dėl A1 formos pažymėjimų išdavimo reikia kreiptis iki komandiruotės pradžios, tačiau pažymėjimas gali būti išduodamas ir komandiruotės metu, taip pat pasibaigus komandiruotės laikotarpiui. Tokiu atveju A1 formos pažymėjimas išduodamas atgaline data. Fondo valdybos Užsienio išmokų tarnyba sprendimą dėl prašymo išduoti A1 formos pažymėjimą privalo priimti per 20 darbo dienų nuo visų reikiamų dokumentų gavimo. Darbdaviui įteikiamas vienas kiekvienam darbuotojui išduoto A1 formos pažymėjimo egzempliorius. Pateikdamas prašymą, darbdavys įsipareigoja informuoti siunčiamą darbuotoją apie siuntimo dirbti į užsienį sąlygas bei darbuotojų teises ir pareigas. Komandiruotės metu pasikeitus aplinkybėms, pavyzdžiui, jei komandiruotė nutrūko ar visai neįvyko, tarp komandiruojamo darbuotojo ir darbdavio buvo nutraukta darbo sutartis, taip iškilos kitos priežastys, kurios neatitinka A1 formos pažymėjimo gavimo bei turėjimo sąlygų, darbdavys visais atvejais apie tai turi

informuoti Fondo valdybos Užsienio išmokų tarnybą per 5 darbo dienas. Šitoks konkretus A1 formos pažymėjimo išdavimo bei turėjimo reguliavimas užkerta kelią fiktyviam komandiravimui, taip pat apriboja darbdavio piktnaudžiavimo galimybes, nes prašymas dėl A1 formos pažymėjimo turi būti motyvuotas, nurodant svarbiausias, su komandiruote susijusias aplinkybes.

Taigi A1 formos pažymėjimas dar viena garantija komandiruojamam darbuotojui dėl komandiravimui taikytinos socialinės apsaugos sistemos nuostatų. A1 formos pažymėjimo teikiamomis garantijomis komandiruotas darbuotojas gali naudotis teisėtai tam, kad būtų įgyvendinamos jam suteikiamos socialinės apsaugos garantijos. A1 formos pažymėjimas tai vienintelis teisėtas bei visose Europos Sąjungos valstybėse narėse pripažintas būdas informuoti valstybę narę, į kurią komandiruojamas darbuotojas, apie tai, kad komandiruotas darbuotojas moka socialinį draudimą bei socialines įmokas Lietuvos Respublikoje. Taip pat A1 formos pažymėjimas yra lyg pranešimas apie tai, kad komandiruotam darbuotojui visą komandiruotės laiką ir toliau bus taikomi Lietuvos Respublikos teisės aktai, susiję su socialine apsauga, darbo organizavimu, vykdymu bei apmokėjimu. A1 formos pažymėjimas yra vienas iš Europos Sąjungos teisės aktais siekiamo socialinės apsaugos sistemų koordinavimo padarinių, kuris galioja visose Europos Sąjungos valstybėse. A1 formos pažymėjimui taikomi reikalavimai, kurie atitinka ir komandiravimui taikomus reikalavimus - tai lyg komandiruotei taikomų reikalavimų bei kriterijų kontrolė. Jeigu darbuotojo siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų neatitiks tokiam siuntimui taikomų reikalavimų, tokiu atveju ir A1 formos pažymėjimas nebus išduodamas. Vadinasi, komandiravimui bus taikoma priimančiosios valstybės narės socialinės apsaugos teisė. A1 formos pažymėjimas užtikrina, jog darbuotojo siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų būtų įforminamas pagal teisės aktų reikalavimus, o darbuotojams būtų užtikrintas dėl jam komandiruotės metu teikiamų socialinių garantijų, kurios atitinka jo teisėtus lūkesčius.

### **3. Pagrindiniai kriterijai, nustatantys darbuotojo, teikiančio paslaugas užsienio šalyse, darbo vietą. Tokiems santykiams taikytina teisė.**

Komandiruoiant Lietuvos darbuotoją į užsienio šalis teikti paslaugų dažnai tarp darbdavio, siunčiančio darbuotoją komandiruotis bei minėto darbuotojo kyla konfliktų dėl dienpinigių neišmokėjimo, neteisingo darbo užmokesčio nustatymo, neteisingos darbo laiko apskaitos, darbuotojo teisėtų lūkesčių pažeidimo, susijusio su socialine apsauga. Konfliktų pagrindas – tokiems santykiams taikytina teisė. Pasitaiko atvejų, kai darbuotojas ar darbdavys komandiruotę traktuoja, kaip darbo funkcijų, darbo vietos ar pačios darbo sutarties pasikeitimą. Kiekvienu atveju būtina nustatyti, kur yra darbuotojo darbo vieta, kad tarp šių darbo sutarties šalių nekiltų nesklandumų dėl taikytinos teisės, nuo kurios priklauso tiek socialinė komandiruojo darbuotojo apsauga, tiek ir dienpinigių bei darbo užmokesčio dydžio nustatymas.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>60</sup> 2 straipsnio 8 punkte „darbo vieta“ apibrėžiama, kaip vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygtą darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas. Vadinasi, darbo vieta lygiai taip pat, kaip ir darbo funkcija arba kitaip tariant, sulygtas darbas, turi būti nurodyti darbo sutartyje. Tačiau tokiu atveju kyla klausimas, kaip nustatyti komandiruojo darbuotojo darbo vietą, jam savąją darbo funkciją atliekant ne darbo sutartyje nustatytoje darbo vietoje? Jeigu darbdavys, norėdamas siųsti darbuotoją laikinai teikti paslaugų į užsienio valstybę, kiekvieną kartą keistų darbo sutartį ir kaip darbo vietą nurodytų vis kitą valstybę, darbo sutartis įtvirtintų ne laikinąjį darbuotojo siuntimą teikti paslaugų, bet kilnojamąjį darbą. Tad, šiuo atveju komandiruojo įsakymas yra vienintelis pagrindas, leidžiantis darbuotojui palikti nuolatinę darbo vietą bei komandiruotis į kitą užsienio šalį, kad darbdavio pavedimu jis ten galėtų laikinai teikti paslaugas darbdavio naudai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare<sup>61</sup> nurodoma, jog terminas „darbo vieta“ gali būti vartojamas dvejopa prasme – kaip darbo funkcijų atlikimo, vykdymo vieta arba, kaip darbuotojo pareigos, dirbamas darbas.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo praktikoje<sup>62</sup> yra nurodęs, kad tuo atveju, kai darbuotojas atlieka savo darbą daugiau nei vienoje valstybėje narėje, ta valstybė, kurioje darbuotojas, vykdydamas sutartį, paprastai dirba, yra valstybė, kurioje

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-07-16, nr. 70-3170.

<sup>61</sup> BUŽINSKAS, Gintautas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentarai*. Vilnius: Justitia, 2004. p. 49.

<sup>62</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas *Heiko Koelzsch/État du Grand Duchy of Luxembourg*, C-29/10, EU:C:2011:151.



arba iš kurios, atsižvelgiant į visas tą darbą apibūdinančias aplinkybes, darbuotojas faktiškai vykdo pagrindinius įsipareigojimus darbdaviui.

Taigi galima teigti, jog komandiruo to darbuotojo darbo vieta privalo tiksliai ir aiškiai būti nustatyta darbo sutartyje – tai būtinoji darbo sutarties sąlyga. Būtina nurodyti tikslią darbo vietą ir ją apibrėžti tinkamai, nes nuo darbo vietos nurodymo bei apibrėžimo darbo sutartyje, priklausys ar darbuotoją bus galima siųsti į užsienio šalis teikti paslaugų laikinai ir tik darbdavio nurodymu, ar toks siuntimas bus ne kas kita, kaip kilnojamojo darbo sutartyje apibrėžtų darbo funkcijų vykdymas.

Be kita ko, Klaipėdos apygardos teismas<sup>63</sup> yra nurodęs, jog tokiu atveju, kai darbuotojas savo darbo funkcijas atlieka ne tik Lietuvoje, bet ir kitose užsienio šalyse darbdavio nurodymu, tačiau nenurodžius tikslios darbo vietos darbo sutartyje, nuolatine darbuotojo darbo vieta bus laikoma ta valstybė, kurioje yra registruotas darbdavys. Taip pat pabrėžiama, jog nuolatinės darbo vietos nustatymas darbo santykiuose, kurie siejami su kitomis valstybėmis, turi įtakos ne tik taikytinai teisei, bet ir komandiruo tpinigių apskaičiavimui. Vadinasi, gali būti ir tokių atveju, kai Lietuvos darbdavys sulygdamas dėl darbo sutarties sąlygų su darbuotoju, gali nurodyti, jog darbuotojo darbo vieta yra pavyzdžiui, Varšuvoje, Rygoje, Miunchene. Kadangi darbuotojo darbo vieta nustatyta ne Lietuvos Respublikoje, bet darbdavio didžioji verslo dalis yra Lietuvos Respublikoje, jis čia registruotas, kaip juridinis asmuo. Susiklosčius tokiai situacijai darbuotojas užsienio šalyje turi būti įsisteigęs filialą/atstovybę, kurioje galėtų dirbti darbuotojas. Šiuo atveju, darbuotojo darbas užsienio valstybėje nebus laikomas komandiruo te, jam nebus taikomi komandiruo tei keliami reikalavimai bei garantijos, nes tai ne laikino pobūdžio darbdavio siuntimo/įsakymo pagrindu kitoje, negu nustatyta darbo sutartyje, užsienio šalyje darbuotojo darbo funkcijos atlikimas. Darbdavys naudodamasis ne tik paslaugų teikimo, bet ir kapitalo judėjimo laisve, turi teisę įdarbinti darbuotoją, nurodydamas darbo sutartyje ne darbuotojo verslo vietos valstybę, bet kitą užsienio valstybę. Ši teisė jam suteikiama ne tik nacionaliniais, bet ir tarptautiniais teisės aktais.

Tuo tarpu Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje<sup>64</sup> pažymima, jog sąvoką „darbdavio verslo vieta“ reikia suprasti tik kaip verslo vietą, kur darbuotojas buvo įdarbintas, o ne vietą, kur jis faktiškai dirba bei tai, kad valstybė, kurioje darbuotojas, vykdydamas sutartį, paprastai dirba, yra valstybė, kurioje arba iš kurios, atsižvelgiant į

---

<sup>63</sup> Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis byloje S.B. prieš UAB „Artūro sprendimai“, 2A-1207-622/2012.

<sup>64</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Jan Voogsgeerd prieš Navimer SA.*, C-384/10, EU:C:2011:842.

visas tą darbą apibūdinančias aplinkybes, darbuotojas faktiškai vykdo pagrindinius įsipareigojimus darbdaviui.

Atsižvelgiant į teismų praktiką bei teisės aktuose reglamentuotas normas, galima daryti išvadą, jog nenustačius tikslios darbuotojo darbo vietos darbo sutartyje ar kilus neaiškumams dėl komandiruojo darbuotojo darbo vietos nustatymo, pagrindiniai kriterijai į kuriuos bus atsižvelgiama nustatant, kurioje valstybėje yra nuolatinė darbuotojo darbo vieta, bus ta valstybė, kurioje registruotas darbdavys, bei kurioje įdarbintas darbuotojas, su kuria, siejamas pagrindinis darbdavio veiklos vykdymas (didžioji veiklos dalis), kurioje jis moka mokesčius bei socialinio draudimo įmokas. Nustačius visus šiuos kriterijus, į kuriuos atsižvelgiama nustatant nuolatinę darbuotojo darbo vietą bus galima nustatyti ir tai, kokia teisė yra taikoma ne tik nuolatiniam darbo santykiams, bet ir komandiravimo metu tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosčiusiems teisiniams darbo santykiams.

Siunčiant Lietuvos Respublikos darbuotojus į užsienio šalis laikinai teikti paslaugų dažnai pasitaiko atveju, kai komandiruotas darbuotojas ir siunčiantysis darbdavys, dažniausiai ginčo atveju ar sprendžiant dėl darbuotojui taikomų garantijų, nesutaria, kokia teisė taikoma susiklosčiusiai situacijai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 6 straipsnyje, nustatyta, jog darbo santykiams užsienio teisė yra taikoma tuomet, kai tai nustato tarptautinės Lietuvos Respublikos sutartys (gali būti tiek dvišalės, tiek daugiašalės), Lietuvos Respublikos įstatymai ar darbo sutarties šalių susitarimai.

Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys dažniausiai taikomos, kai darbuotojas yra komandiruojamas į valstybę, nesančią Europos Sąjungos nare. Tokiu atveju darbo teisinius santykius bei darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, taip pat valstybių administracinių institucijų bendradarbiavimo aspektai bus nustatyti bei reglamentuojami konkrečių, kiekvienai susiklosčiusiai situacijai, skirtingai taikomų tarptautinių sutarčių tarp Lietuvos Respublikos ir tos valstybės, kuri priima darbuotoją teikti paslaugų. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 8 straipsnyje konkretizuojama, jog tarptautinės Lietuvos Respublikos sutartys esant šių sutarčių nuostatų prieštaravimui su Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ar įstatymais, turės viršenybę ir darbo santykiams bus taikomos būtent tarptautinės sutartys.

Lietuvos Respublikos įstatymai, tokie kaip Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, taikomi tokiu atveju, jeigu tarptautinėse sutartyse nėra reglamentuotų tam tikrų aspektų, svarbių ir reikalingų susiklosčiusiam teisiniam santykiui, taip pat tais atvejais, kai užsienio teisė prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai bei nacionaliniuose

įstatymuose įtvirtintai viešajai tvarkai. Tokie patys reikalavimai taikomi ir tuo atveju, kai darbo sutarties šalys susitaria kokia teisė bus taikoma santykiams, kurie kyla iš jų sudarytos darbo sutarties.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo sutarties šalys gali pasirinkti kokia teisė (visai ar daliai darbo sutarties) bus taikoma darbo santykių metu. Kadangi komandiravimo metu, tarp darbuotojo ir darbdavio, darbo santykiai nenutrūksta, vadinasi, šalys gali pasirinkti, kuri teisė bus taikoma ne tik atliekant darbo funkciją nuolatinėje darbo vietoje, bet ir darbdavio nurodymu išsiuntus darbuotoją į kitą valstybę teikti paslaugų. Toje pačioje 7 straipsnio dalyje nurodytas reikalavimas šalių susitarimui – jis turi būti išreikštas tiesiogiai arba akivaizdžiai numanomas iš darbo sutarties sąlygų ar kitų aplinkybių. Vadinasi, nebūtina darbo sutartyje nurodyti tikslios taikytinos teisės, tačiau būtina nustatyti tokias darbo sutarties sąlygas, kurių visuma akivaizdžiai referuotų į vienos ar kitos valstybės teisę, dėl kurios taikymo abi darbo sutarties šalys sulygo sudarinėdamos darbo sutartį.

Jeigu komandiravimo Europos Sąjungos ribose metu tarp darbo sutarties šalių kyla ginčas dėl taikytinos teisės, o darbo sutartyje nėra nustatyta kokia teisė taikoma darbo santykiams, galima vadovautis Europos Parlamento ir Tarybos 2008 m. birželio 17 d. priimtu reglamentu (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I)<sup>65</sup>. Šio Reglamento 8 straipsnis apibrėžia individualioms darbo sutartims taikomą teisę nesant šalių sutarimo taikytinos teisės klausimus. Minėto Reglamento 3 straipsnio 1 punkte antrinama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 6 straipsniui, kuriame reglamentuojama, jog sutarčiai gali būti taikoma šalių pasirinkta teisė, o šalių pasirinkimas turi būti tiksliai išreikštas ar aiškiai parodytas sutarties sąlygomis arba bylos aplinkybėmis. Taip pat patvirtinama, jog šalys gali pasirinkti visai sutarčiai ar tik jos daliai taikytiną teisę. Atsižvelgiant į šias įtvirtintas teisės normas kyla klausimas ar darbo santykių šalys gali savo sutartyje nustatyti, jog individualiesiems darbo santykiams bus taikoma bet kurios valstybės, net ir tos, kuri visai nesusijusi su darbo santykiais, įtvirtintais darbo sutartyje, teisė bei teisės normos, reglamentuojančios darbo santykius bei darbo santykių šalių teises ir pareigas? Į šį klausimą atsakyti galima remiantis bei pritariant J. Usoniui ir A. Martinėlytei<sup>66</sup> - sutarčių šalys yra visiškai laisvos, nes įgyvendina šalių autonomijos principą, ir gali pasirinkti sutarčiai taikytiną teisę

---

<sup>65</sup> 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). *OJ L 177*, 2008.

<sup>66</sup> MARTINĖLYTĖ, Augustina.; USONIS, Justinas. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą. Vilnius: *Jursiprudencija*, 2014, 21(3), p. 650-651.

nepriklausomai nuo to, kad sutartiniai santykiai susiję tik su viena valstybe bei su ta valstybe, kuri neturi jokio ryšio su sutartimi. Nors komandiruojuojant Lietuvos Respublikos darbuotojus į užsienio šalis teikti paslaugų darbo santykiai ir netampa tarptautinio pobūdžio – komandiravimo metu darbo santykiai tarp siunčiančio darbdavio ir komandiruojamo darbuotojo nenutrūksta, tačiau darbo santykių šalys gali susitarti, kokia užsienio teisė bus taikoma darbo santykiams – nepaisant to, kad nei darbuotojo darbo vieta, nei atliekamos darbo funkcijos nėra susijusios su ta valstybe, kurios teisę pasirinko darbo sutarties šalys, kaip taikytiną jų sudarytai ir sulygtai darbo sutarčiai.

Tačiau taikytinos teisės šalių sutarimu pasirinkimui įtaką daro imperatyviosios nacionalinės ir tarptautinės teisės normos. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 6 straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog darbo sutarties šalių pasirinkta tam tikra užsienio teisė, kaip taikytina darbo santykio šalims bei darbo sutarties sąlygoms ir jo vykdymui, nėra taikoma, jei tuos darbo santykius reguliuoja imperatyviosios Lietuvos Respublikos darbo teisės normos. Tuo tarpu, Reglamento (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I) 3 straipsnio 3 dalyje nustatyta, jog tais atvejais, kai visi kiti situacijai svarbūs elementai pasirinkimo metu yra kitoje valstybėje nei ta, kurios teisė pasirinkta, šalių pasirinkimas neturi kliudyti taikyti tos kitos valstybės teisės nuostatų, nuo kurių negali būti nukrypstama sutartimi. Ši nuostata yra šalių autonomijos principo, kuris taikomos sudarant darbo sutartį, ribojimas.

Galima daryti išvadą, jog darbo sutarties šalys gali taikyti sutarties šalių autonomijos principą dėl, šiuo atveju darbo sutarčiai taikomos teisės, net jei sutarčiai taikoma teisė ir nėra susijusi su santykiais, vyraujančiais tarp siunčiančio darbdavio ir komandiruojamo darbuotojo. Būtina pabrėžti, jog darbo sutarties šalių pasirinkimu taikoma kitos valstybės teisė, neturi pažeisti imperatyviųjų Lietuvos Respublikos teisės aktų bei tarptautinių sutarčių nuostatų, priešingu atveju bus ribojamas sutarties šalių autonomijos principas.

## Išvados

1. Palankias, nediskriminuojančias sąlygas teisėtam, pirmiausiai, turėtų suteikti valstybės, iš kurių siunčiamas ir į kurias priimamas teikti paslaugų asmuo - šitaip darbdaviai galės naudotis vienu iš fundamentaliųjų Europos Sąjungos principų – paslaugų teikimo laisve.

2. Asmenų judėjimo laisvės raida yra viena iš komandiravimo atsiradimo priežasčių, kuri veikdama su paslaugų teikimo laisve skatina bei jungia atskirų valstybių narių darbo rinkas, sukurdamas bendrą, Sąjungos nares jungiančią, darbo rinkos sistemą.

3. Didelis naudojimasis asmenų judėjimo bei paslaugų teikimo laisve skatina dempingą, kuriam kelią užkirsti gali tik naudojimuisi šiomis laisvėmis nustatomi tikslūs ir aiškūs reikalavimai, reglamentuojami valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose.

4. Siekiant išvengti darbdavių, siunčiančių darbuotojus teikti paslaugų į užsienio šalis, piktnaudžiavimo paslaugų teikimo bei įsisteigimo laisve, būtina užtikrinti valstybėse veikiančių kompetentingų institucijų bendradarbiavimą bei komunikavimą dėl komandiravimui bei jo reglamentavimui taikomų reikalavimų, kurie padeda stebėti bei reguliuoti darbdavių veiklą bei jos vykdymą.

5. Komandiruotės įforminimas darbo sutarties pakeitimu tarp darbdavio ir darbuotojo sukelia daug ginčų, taip pat tampa neaiškus darbo sutarties pobūdis – tai kilnojamojo pobūdžio ar standartinė darbo sutartis, todėl komandiruotę būtina įforminti darbdavio, siunčiančio darbuotoją teikti paslaugų, įsakymu.

6. *Lex loci laboris* bendrosios taisyklės išimtis yra A1 formos pažymėjimas, kuris yra įrodymas komandiruojamą darbuotoją priimančiai valstybei, jog darbo sutarties šalys komandiravimo metu egzistuojantiems darbo santykiams nusprendė taikyti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos teisės aktus.

7. Bendradarbiavimo bei susižinojimo viena iš kitos pareiga visų pirma, kyla ne iš nacionalinių, bet iš tarptautinių, Europos Sąjungos teisės aktų ir pagrindinis šios pareigos tikslas yra ne suvienodinti, bet koordinuoti socialinės apsaugos teisės taikymą skirtingose valstybėse.

8. Kai iš darbo sutarties nėra aišku, kurioje valstybėje yra nuolatinė darbuotojo darbo vieta, nustatant nuolatinę darbuotojo darbo vietą bus atsižvelgiama į tai, kokioje valstybėje registruotas darbdavys, įdarbintas darbuotojas, su kuria siejamas pagrindinis darbdavio veiklos vykdymas bei kurioje jis moka mokesčius ir socialinio draudimo įmokas.

## Santrauka

### Lietuvos darbuotojų siuntimas į užsienio šalis teiki paslaugų

Lietuvos Respublikoje savo veiklą atliekantys darbdaviai turi galimybę pasinaudodami paslaugų teikimo ir kapitalo judėjimo laisvėmis siųsti savo darbuotojus į kitas užsienio šalis teikti paslaugų. Toks Lietuvos darbuotojų laikinas siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų pagal tarptautinius ir nacionalinius teisės aktus bei juose nustatytus reikalavimus yra vadinamas komandiruote.

Šiame rašto darbe, nagrinėjant ir lyginant tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose nustatytą paslaugų teikimo laisvės, kuria naudojasi darbdaviai siųsdami savo darbuotojus į užsienio šalis, reglamentavimą pateikiami pagrindiniai, komandiruotės teisiniam pagrindui taikomi reikalavimai. Norint atskleisti svarbiausius, su Lietuvos darbuotojų siuntimu į užsienio šalis teikti paslaugų, aspektus, analizuojamos bei lyginamos naujai priimtų/būsimųjų teisės aktų ir kitų teisės aktų nuostatos, nustatančios reikalavimus, teises bei garantijas darbuotojams ir darbdaviams laikinojo darbuotojo siuntimo į užsienio šalis teikti paslaugų metu. Atskleidžiant komandiruojamam darbuotojui taikomų minimaliųjų standartų taikymo sąlygas, aiškinamos ir su tuo susijusios bei dėl minėto taikymo kylančios problemos: dempingas, valstybių bei darbdavių piktnaudžiavimas jiems suteiktomis teisėmis ir laisvėmis, darbuotojo socialinės apsaugos garantijų pažeidimai.

Taip pat analizuojant bei nagrinėjant Europos teismų praktiką, kuri susijusi su komandiruoto darbuotojo darbo vietos nustatymu, pateikiami pagrindiniai kriterijai, padedantys nustatyti darbuotojo, išsiųsto teikti paslaugų į kitą valstybę narę, darbo vietą bei tokiems darbo santykiams taikytiną teisę.

## Summary

### Secondment of Lithuanian Employees to Provide Services Abroad

The possibility for the employers in the Republic of Lithuania to send their employees to provide services in other foreign states on the basis of the freedom of provision of services and the freedom of movement of capital. In accordance with the international and national legal acts and the requirements laid down therein is otherwise known as secondment.

The present paper provides the examination and comparison of the regulation laid down in the international and national legal acts with regard to the freedom of provision of services enjoyed by the employers when sending their employees abroad, and presents the main requirements applicable to the legal basis of the secondment. The most important aspects of the secondment of Lithuanian employees to provide services abroad are disclosed through the analysis and comparison of the provisions of new/future legal acts and other legislation, which lay down the requirements, rights and guarantees for the employees and employers during the temporary secondment of the employee for the provision of services abroad. The conditions of application of the minimum standards with regard to the seconded employees are disclosed through the discussion of the problems of dumping, abuse by the states and employers of their rights and freedoms, and violations of the employee's social security guarantees, which are related with or arise out of the said application.

Besides, the analysis and examination of the European case-law related with the determination of the seconded employee's workplace introduce the basic criteria, which help determine the workplace of the employee seconded for the provision of services to a foreign state and the law applicable to such relations.

## Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai:

### 1. Europos Sąjungos teisės aktai:

- 1.1. Konsoliduota Europos Sąjungos sutartis (*Valstybės žinios*, 2004-01-06, Nr. 2-2).
- 1.2. 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą. OJ, 2014 L 159.
- 1.3. 2009 m rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas 987/2009/EB nustatantis Reglamento 883/2004/EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką. OJ, 2009 L 284.
- 1.4. 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). OJ, 2008 L 177.
- 1.5. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL, 2008 L 327.
- 1.6. 2006 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/123/EB dėl paslaugų vidaus rinkoje. Europos Sąjungos oficialus leidinys, 2006, L 376/36.
- 1.7. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas 883/2004/EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. OL, 2004 L 166.
- 1.8. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. Europos Sąjungos oficialus leidinys, OL, 1997 L 018.

### 2. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

- 2.1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002-06-26, nr. 64-2569.
- 2.2. Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2011-06-07, nr. 69-3287.
- 2.3. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2005-05-28, nr. 67-2406.
- 2.4. Lietuvos Respublikos saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) *Valstybės žinios*, 2003-07-16, nr. 70-3170.
- 2.5. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2001-12-29, nr. 110-3992.



- 2.6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. *Valstybės žinios*, 2004-11-06, nr. 162-5905.
- 2.7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 526 „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004-04-30, Nr. 74-255.
- 2.8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003-01-31, nr. 11-396.
- 2.9. Valstybinio socialinio draudimo fondo direktoriaus 2010 m. birželio 8 d. įsakymas Nr. V-253. *Valstybės žinios*, 2010-06-17, nr. 70-3536.
- 2.10. 1996 m. lapkričio 21 d. Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymas Nr. 116 „Dėl dienpinigių ir gyvenamojo ploto nuomos normų vykstantiems į užsienio komandiruotę“. *Valstybės žinios*, 1996-11-27, nr. 114-2660.

Specialioji literatūra:

1. BUŽINSKAS, Gintautas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. p. 49.
2. DAUKŠIENĖ, Inga, Šavoka „darbuotojas“ pagal sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnį. *Socialinių mokslų studijos: mokslo darbai*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto, Leidybos centras 2010, Nr. 3(7).
3. DAUKŠIENĖ, Inga. Priimančios valstybės narės piliečių diskriminavimo problema. *Jurisprudencija*, 2007, Nr. 9(99).
4. DAUKŠIENĖ, Inga. Laisvo darbuotojų judėjimo apribojimai dėl viešosios tvarkos visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 10(88).
5. DAVULIS, Tomas. PETRYLAITĖ, Daiva. PETRYLAITĖ, Vida. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
6. MARTINĖLYTĖ, Augustina. USONIS, Justinas. Taikytinos teisės pasirinkimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės pagal „Roma I“ reglamentą. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2014, 21(3).
7. Lietuvių kalbos žodynas (t. I–XX, 1941–2002): elektroninis variantas. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005 (atnaujinta versija, 2008), [žiūrėta 2017-01-25]. Prieiga per internetą: < <http://www.lkzd.lki.lt/Zodynas/Visas.asp> >

Praktinė medžiaga:

1. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas *Heiko Koelzsch/ Liuksemburgo Didžioji Hercogystė*, C-29/10, EU:C:2011:151.
2. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 2005 m. balandžio 14 d. sprendimas Europos Bendrijų komisija/Vokietijos Federacinė Respublika, byloje C-341/02, EU:C:2005:220.

3. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 2004 m. spalio 14 d. sprendimas *Omega Spielhallen-und Automatenaufstellungs GmbH/Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn*, C-36/03, EUR:C:1984:256.
4. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 2003 m. vasario 13 d. sprendimas *Europos Komisija/Italijos Respublika*, C-131/01. EU:C:2003:96.
5. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 2011 m. gruodžio 15 d. sprendimas *Jan Voogsgeerd/Navimer SA*, C-384/10, EU:C:2011:842.
6. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 2000 m. balandžio 11 d. sprendimas *Christelle Deliège/Ligue francophone de judo et disciplines associées ASBL/François Pacquée* (sujungtos bylos Nr. C -51/93 ir C 191/97). EU:C:2000:199.
7. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 1995 m. lapkričio 30 d. sprendimas *Reinhard Gebhard/Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano*, C- 55/94, EU:C:1995:411.
8. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 1991 m. liepos 25 d. sprendimas *Stichting Collectieve Antennevoorziening Gouda/Commissariaat voor de Media*, C-288/89, EU:C:1991:323.
9. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 1990 m. kovo 27 d. sprendimas *Rush Portuguesa/Office national d'immigration*, C-113/89, EU:C:1990:142.
10. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 1988 m. rugsėjo 27 d. sprendimas *Humbel & Edel*, C-263/86, EU:C:1988:451.
11. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, EU:C:1986:284.
12. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 1984 m. liepos 10 d. sprendimas *Campus Oil Limited/Minister for Industry and Energy*, C-72/83. EU:C:1984:256.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gruodžio 9 d. nutartis *D. T. v. UAB „Rembilda“*, Nr. 3K-3-501-701/2016.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 18 d. nutartis *P. S. v. UAB „Eurėja“*, Nr. 3K-3-179/2012.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 22 d. nutartis *A. S. v. koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras*, Nr. 3K-3-449/2009.
16. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. spalio 13 d. nutartis *A.J. v. UAB „Aros Marine“*, Nr. 2A-1753-796/2016.
17. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 3 d. nutartis *D.T. prieš UAB „Rembilda“*, Nr. 2A-206-259/2016.
18. Vilniaus apygardos administracinis teismas. 2015 m. kovo 31 d. sprendimas *K.W., UAB „Darbo ekspresas“ v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Užsienio išmokų tarnyba*, Nr. I-4862-580/2015.
19. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 26 d. nutartis *UAB „BME Services“ v. UAB „Diesel Service Group“*, Nr. 2A-211-524/2015.
20. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis *S.B. v. UAB „Artūro sprendimai“*, Nr. 2A-1207-622/2012.

21. Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo administracinės komisijos 2009 m. birželio 12 d. sprendimas Nr. A2 dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnio dėl teisės aktų taikymo komandiruotiems darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims, laikinai dirbantiems ne kompetentingoje šalyje, aiškinimo. OL, 2010 C 106.  
Prieiga per internetą: <[http://www.vmi.lt/cms/web/kmdb/konsultacines-medziagos-katalogas//asset\\_publisher/Pec85c90jXW4/content/komandiruociu-sanaudos-ir-komandiruociu-kompensacijos/10174](http://www.vmi.lt/cms/web/kmdb/konsultacines-medziagos-katalogas//asset_publisher/Pec85c90jXW4/content/komandiruociu-sanaudos-ir-komandiruociu-kompensacijos/10174)> [žiūrėta 2017-03-01].

*Travaux préparatoires:*

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2603. *Teisės aktų registras*, 2016-09-19, nr. 23709.