

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Luko Radišausko  
V kurso darbo teisės  
studijų šakos studento

**Magistro darbas**

**Komandiruojamų darbuotojų darbo santykių reguliavimo ypatumai kelių  
transporto sektoriuje**

Vadovas: Doc. Dr. Justinas Usonis  
Recenzentas: Lekt. Dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius  
2020

## TURINYS

TURINYS .....	2
SĄVOKOS.....	3
ĮVADAS .....	6
1. KOMANDIRUOTĖS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS.....	13
1.1. Komandiruotės samprata.....	13
1.2. Komandiruočių rūšys .....	15
1.3. Komandiruotės trukmė (kelionės laikas) .....	17
1.4. Vežėjų atsakomybė .....	21
2. KOMANDIRUOJAMI DARBUOTOJAI KELIŲ TRANSPORTO SEKTORIUJE .....	24
2.1. Garantijos komandiruotiems darbuotojams .....	24
2.2. Darbo užmokestis.....	28
2.3. Darbo ir poilsio laikas .....	34
2.3.1. Darbo laikas .....	35
2.3.2. Poilsio laikas.....	38
3. „MOBILUMO PAKETAS“ .....	41
IŠVADOS .....	44
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	45
SANTRAUKA .....	52
SUMMARY .....	53

## SĄVOKOS

SĄVOKOS <sup>1</sup>	PAAIŠKINIMAI
AETR	1970 m. liepos 1 d. Europos šalių susitarimas dėl kelių transporto priemonių ekipažų, važinėjančių tarptautiniais maršrutais, darbo. Valstybės žinios, 2000-07-19, Nr. 59-1762.
AETR susitarimą pasirašiusios šalys	Visos ES valstybės narės + visos EEE sutartį pasirašiusios šalys (išskyrus Islandiją) + Albanija, Andora, Armėnija, Azerbaidžanas, Baltarusija, Bosnija ir Hercegovina, Kroatija, Gruzija, Kazachstanas, Makedonija, Monakas, Moldova, Rusija, San Marinas, Serbija, Juodkalnija, Tadžikistanas, Turkija, Turkmėnistanas, Ukraina, Uzbekistanas + Šveicarija.
CK	Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimas ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
Direktyva 96/71/EB	1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje.
Direktyva 957/2018/ES	2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 957/2018, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje.
DGK	Darbo ginčų komisija veikianti prie Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.
DK	Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). TAR, 2016 m. rugsėjo 19 d., Nr. 23709.
EEE	Europos ekonominė erdvė sudaro Europos Sąjunga ir visos ELPA šalys, išskyrus Šveicariją. Europos ekonominės erdvės susitarimas, įsigaliojęs 1994 m. sausio 1 d., sudaro sąlygas Islandijai, Lichtenšteinui ir Norvegijai pasinaudoti ES bendrosios rinkos galimybėmis, negaunant ES narystės privilegijų ir įsipareigojimų.
ES	Europos Sąjunga.
ESTT	Europos Sąjungos Teisingumo teismas.

<sup>1</sup> Sutrumpinai, kurie toliau bus naudojami magistro darbo tekste.

<i>Ibidem</i>	Išnašoje iš eilės pasikartojantis šaltinis <sup>2</sup> .
IMI reglamentas	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.
Kabotažas	„Priimančioje valstybėje narėje samdos pagrindais arba už atlygį laikinai vykdomas vidaus vežimas, apimantis vežimą nuo krovinio paėmimo viename ar keliuose pakrovimo punktuose iki jo pristatymo į vieną ar kelis pristatymo punktus, nurodytus važtaraštyje.“ <sup>3</sup>
Koordinavimo reglamentas	2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo (tekstas svarbus EEE ir Šveicarijai) bei 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką (Tekstas svarbus EEE ir Šveicarijai).
LAT	Lietuvos Aukščiausiasis Teismas.
MMA	Minimali mėnesinė alga.
MVA	Minimali valandinė alga.
„Mobilumo paketas“	2020 m. sausio 23 d. Europos Sąjungos Tarybos Dokumentų rinkinys Nr. 5424/20 dėl komandiruojamų darbuotojų kelių transporto sektoriuje, kuriuo teikiamas: 1) Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento, kuriuo, derinant prie sektoriaus pokyčių, iš dalies keičiamas Reglamentas (EB) Nr. 1071/2009 ir Reglamentas (EB) Nr. 1072/2009; 2) Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento, kuriuo iš dalies keičiami Reglamente (EB) Nr. 561/2006 nustatyti būtinausi reikalavimai dėl maksimalios kasdienio bei kassavaitinio vairavimo trukmės, minimalių pertraukų ir kasdienio bei

<sup>2</sup> 2015 m. sausio 23 d. Vilniaus universitetas Teisės fakultetas. Kursinių ir magistro darbų rengimo metodiniai nurodymai. Prieiga per internetą: <[http://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/06/2016-10-27\\_TF\\_Rasto-darbu-metodiniai-nurodymai.pdf](http://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/06/2016-10-27_TF_Rasto-darbu-metodiniai-nurodymai.pdf)>.

<sup>3</sup> „Mobilumo paketas“ 2 str.

	kassavaitinio poilsio laikotarpių ir Reglamente (ES) Nr. 165/2014 nustatyti reikalavimai dėl vietos nustatymo tachografais; 3) Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, kuria iš dalies keičiamos Direktyvos 2006/22/EB nuostatos dėl vykdymo užtikrinimo reikalavimų ir nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės.
PVZ.	Pavyzdžiui.
Senasis DK	Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2011 m. lapkričio 17 d. redakcija). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
TAR	Teisės aktų registras.
Tarptautinis vežimas	Pakrautos / nepakrautos transporto priemonės reisas, kai išvykimo ir atvykimo punktai yra dvejose skirtingose valstybėse narėse, tranzitu kertant / nekertant vieną ar kelias valstybes nares ar trečiąsias šalis arba pakrautos transporto priemonės reisas tarp trečiųjų šalių tranzitu kertant vienos ar kelių valstybių narių teritorijas <sup>4</sup> .
Vairuotojas	Asmuo, vairuojantis transporto priemonę arba prireikus galėtų ją vairuoti <sup>5</sup>
Valstybės narės	ES valstybės (Airija, Austrija, Belgija, Bulgarija, Čekija, Danija, Estija, Graikija, Ispanija, Italija, Kipras, Kroatija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Portugalija, Prancūzija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Suomija, Švedija, Vengrija, Vokietija).
Vilkikas (Sunkvežimis)	Transporto priemonė, specialiai sukurta vilkti, stumti ar vežti priekabas, puspriekabas, įrenginius ar mašinas <sup>6</sup> .
Žr.	Žiūrėti.

<sup>4</sup> 2009 m. spalio 21 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1072/2009 dėl bendrųjų patekimo į tarptautinio krovinių vežimo kelių transportu rinką taisyklių.

<sup>5</sup> *Ibidem.*

<sup>6</sup> *Ibidem.*

## IVADAS

**Nagrinėjamos temos aktualumas.** Komandiravimo institutas kelių transporto sektoriuje yra itin aktualus ir gana dažnai taikomas praktikoje, tačiau Lietuvos teisės doktrinoje nagrinėjamas pakankamai pasyviai. Visgi šiuolaikinėje visuomenėje vis labiau plečiantis verslui darbuotojus komandiruoja įvairia veikla užsiimantys tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus darbdaviai. Įmonės, įstaigos, ar organizacijos savo veikloje negali atsiriboti nuo bendradarbiavimo bei komunikacijos su kitomis ne tik mūsų valstybės, bet ir užsienio įmonėmis, ypač kai yra siekiama pasinaudoti trečiųjų šalių piliečių pagalba, nes anksčiau ar vėliau, norint būti sėkmingiems atsiras poreikis naudoti ne tik savo, bet ir kitos įmonės darbo jėgą. Bendradarbiavimas tarp įmonių dažnu atveju nebeapsiriboja vienos valstybės teritorija, t. y. bendradarbiavimas tarp įmonių įgauna vis didesnę tarptautinę poreikį, nes įmonės siekia, kad darbo kokybė būtų kuo aukštesnė, kuo greičiau pasiekama ir žinoma, daugeliu atveju kuo pigesnė. Dauguma įmonių, steigdamos atstovybes kitose šalyse, susiduria su vietinių darbuotojų kvalifikacijos trūkumu, be abejojimo, esant tokioms aplinkybėms dažniausiai priimamas sprendimas – komandiruoti pagrindinės įmonės darbuotojus į naujai įsteigtas atstovybes užsienio valstybėse, jog vietiniai gautų naudingos praktikos ir vėliau patys įsitvirtintų įmonėje. Toks komandiruojamų įmonės darbuotojų darbas leidžia tikėtis greito ir užtikrinto rezultato, kuris yra nepaprastai svarbus visos įmonės struktūros modernumui.

Lietuvai tapus ES nare buvo įsipareigota užtikrinti laisvą žmonių, prekių, kapitalo ir paslaugų judėjimą. ES valstybių narių darbuotojai naudodamiesi šiomis laisvėmis gali laisvai išvykti dirbti į kitą ES valstybę narę, o darbdaviai gali nevaržomai teikti paslaugas skirtingose valstybėse narėse<sup>7</sup>.

Siekis užtikrinti sąžiningą konkurenciją darbuotojų komandiravimo srityje nulėmė 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje priėmimą. Direktyva 96/71/EB Lietuvoje įgyvendinta 2005 m. gegužės 12 d. Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymu (galiojusiu iki naujojo DK 2017 m. liepos 1 d. atsiradimo)<sup>8</sup>. „DK 5 str. apibrėždamas darbo įstatymų taikymo sritį, nurodė, kad darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai taikomi darbo santykiams Lietuvos Respublikos teritorijoje, nepaisant to, ar

---

<sup>7</sup> Europos Sąjungos sutartis. 1985 m. gruodžio 20 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3820/85 dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo.

<sup>8</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. spalio 15 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1356-945/2019.

darbuotojas dirba Lietuvoje, ar pagal darbdavio pavedimą užsienyje.“<sup>9</sup> Įsigaliojus naujam DK, šios direktyvos nuostatos į nacionalinę teisę perkelia šio kodekso 108 – 109 str. Kartu pažymėtina, kad 2018 m. birželio 28 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB. Minėtos direktyvos nuostatos į valstybių narių nacionalinės teisės aktus turi būti perkeltos iki 2020 m. liepos 30 d.<sup>10</sup> Direktyva 96/71/EB taikoma tik tada, kai situacija yra tiesiogiai ar netiesiogiai susijusi su toje valstybėje narėje įsisteigusiu trečiuoju asmeniu – klientu. Taip pat šią direktyvą taikome, kai: 1) pagal paslaugų teikimo ar darbų atlikimo sutartį, darbdavio sudarytą su toje valstybėje narėje veikiančiu užsakovu, 2) dirbti įstaigoje ar įmonių grupės įmonėje arba 3) kaip laikino įdarbinimo įmonės darbuotojas. Direktyva 96/71/EB nustato baigtinį minimalių darbo sąlygų sąrašą, kurios turi būti užtikrinamos komandiruojamiems darbuotojams. 3 str.<sup>11</sup> reikalaujama, kad kiekviena ES valstybė narė turi užtikrinti, jog į jos teritoriją komandiruotam darbuotojui būtų taikomos toje šalyje galiojančios norminių teisės aktų nuostatos, *inter alia* (be kita ko) dėl: 1) maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko, 2) minimalių mokamų kasmetinių atostogų trukmės, 3) minimalaus darbo užmokesčio (įskaitant viršvalandinį darbą), 4) laikinojo įdarbinimo įmonių darbuotojų darbo sąlygų ir 5) darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų (higienos normų ir pan.)<sup>12</sup>. Be to, LAT yra „išaiškinęs, kad tais atvejais, kai darbuotojas komandiruojamas į ES valstybę narę atlikti paslaugų, darbuotojo atžvilgiu galioja imperatyvusis ES teisės aktų nustatytas minimalus komandiruito darbuotojo apsaugos standartas, įtvirtintas Direktyvoje 96/71/EB. Direktyvos 96/71/EB tikslas – nustatyti pagrindines minimalią apsaugą darbuotojams užtikrinančias teisės normas, kurių privalo laikytis darbdaviai, kai darbuotojas į kitą valstybę narę siunčiamas teikti toje valstybėje narėje paslaugas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-449/2009).“<sup>13</sup> Labai svarbus elementas naujojoje direktyvoje<sup>14</sup> yra nuostatos, susijusios su transporto sektoriumi, nes tarptautinio kelių transporto sektoriui yra būdingas didelis darbo judumas, tad šios direktyvos įgyvendinimas tame sektoriuje kelia ypatingų teisinių klausimų ir

---

<sup>9</sup> DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, Nr. 4, p. 234.

<sup>10</sup> Žr. į Direktyvą 957/2018/ES priedo 3 str. (Valstybės narės ne vėliau kaip 2020 m. liepos 30 d. priima ir paskelbia įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Jos nedelsdamos pateikia Komisijai tų nuostatų tekstą. (Tas nuostatas jos pradeda taikyti nuo 2020 m. liepos 30 d. Iki tos datos toliau taikomas Direktyvos 96/71/EB tekstas be dalinių pakeitimų, kurie padaromi šia direktyva.)).

<sup>11</sup> Žr. Direktyva 96/71/EB.

<sup>12</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teismų praktika Biuletenis Nr. 50. LAT: Vilnius, 2019, p. 667-675. (ES Teisingumo teismo sprendimų, priimtų aiškinant 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 96/71/EB: C-307/09; C-308/09; C-586/13; C-522/12; C-396/13).

<sup>13</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-501-701/2016.

<sup>14</sup> Žr. IMI reglamentas 9 str.

sunkumų, todėl numatoma, kad ši direktyva kelių transporto sektoriui taikoma nuo teisėkūros procedūra priimto akto, kuriuo iš dalies keičiamos Direktyvos 2006/22/EB<sup>15</sup> nuostatos dėl vykdymo užtikrinimo reikalavimų ir nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir IMI reglamentu susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės, taikymo pradžios dienos.

Svarbu paminėti, kad laisvas asmenų judėjimas yra viena iš keturių ES laisvių, sudarančių bendrosios rinkos pagrindą. Asmuo gali gyventi vienoje valstybėje narėje, o dirbti kitoje ar net keliose valstybėse narėse: tarkime, vienoje – samdomą darbą, tuo pačiu metu kitoje užsiimdamas verslu, t. y. dirbdamas savarankiškai. Nereti atvejai, kai asmuo dirba ir laikinai gyvena vienoje valstybėje narėje, o jo šeimos nariai nuolat gyvena kitoje. Siekiant apsaugoti darbuotojų migrantų ir jų šeimų narių socialines teises ir išvengti padėties, kai socialinio draudimo įmokos turės būti mokamos keliose valstybėse narėse, ES lygmeniu buvo sukurtos taisyklės, reglamentuojančios, kurioje valstybėje narėje yra draudžiamas asmuo, dirbantis ar užsiimantis savarankiška veikla skirtingose valstybėse narėse. Šios taisyklės yra nustatytos ES socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentuose, kurios galioja ir EEE<sup>16</sup>.

2015 m. birželį Austrijos, Prancūzijos, Belgijos, Vokietijos, Liuksemburgo, Nyderlandų karalystės ir Švedijos vyriausybės kreipėsi į Europos Komisiją dėl vienodo užmokesčio už tą patį darbą toje pačioje vietoje principo įtvirtinimo komandiruojamiems darbuotojams, nes Direktyvoje 96/71/EB nėra įtvirtintas skirtumas daro užmokesčio tarp komandiruojamų ir nuolatinių darbuotojų, o tai automatiškai leidžia darbdaviui tą skirtumą sukurti ir taip skatina nesąžiningą konkurenciją<sup>17</sup>.

ES teisėje yra nustatytos specialios taisyklės komandiruojamiems darbuotojams. Kai darbdavys samdomus darbuotojus komandiruoja atlikti darbus į kitą valstybę narę, jiems

---

<sup>15</sup> 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/22/EB dėl būtiniausių sąlygų Tarybos reglamentams (EEB) Nr. 3820/85 ir (EEB) Nr. 3821/85 dėl su kelių transporto veikla susijusių socialinių teisės aktų įgyvendinti ir panaikinanti Direktyvą 88/599/EEB.

<sup>16</sup> Nuo 2010 m. gegužės 1 d. Europos Sąjungos valstybėms narėms buvo pradėti taikyti nauji socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentai, t. y. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo ir 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 įgyvendinimo tvarką (toliau – naujieji reglamentai). Šie reglamentai pakeitė iki tol galiojusius 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje, ir 1972 m. kovo 21 d. Tarybos reglamentą (EEB) Nr. 574/72, nustatantį Reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 įgyvendinimo tvarką (toliau – senieji reglamentai).

Nuo 2011 m. sausio 1 d. pradėtas taikyti Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) Nr. 1231/2010, kuriuo išplečiamas Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 ir Reglamentas (EB) Nr. 987/2009 taikymas trečiųjų šalių piliečiams, kuriems tie reglamentai dar netaikomi tik dėl jų pilietybės. Šis reglamentas pakeitė iki tol galiojusį 2003 m. gegužės 14 d. Tarybos reglamentą (EB) Nr. 859/2003, išplečiantį Reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 ir Reglamentas (EEB) Nr. 574/72 nuostatų taikymą trečiųjų šalių piliečiams, kuriems jos dar netaikomos dėl jų pilietybės.

<sup>17</sup> Direktyva 957/2018/ES.



toliau taikomi tos valstybės narės, iš kurios jie buvo komandiruoti, teisės aktai. Toks komandiravimas neturi trukti ilgiau kaip 24 mėnesius<sup>18</sup>. Privaloma sąlyga, kad darbuotojas nėra siunčiamas pakeisti kitų darbuotojų, kurių siuntimo laikotarpis baigėsi, o siunčianti įmonė vykdo žymią veiklą siunčiančioje valstybėje. Tarp darbdavio ir darbuotojo per visą siuntimo dirbti į užsienį laiką turi išlikti tiesioginis ryšys. Tai reiškia, kad darbuotoją į užsienį siunčiančiam darbdaviui išlieka visos darbo sutartyje numatytos pareigos ir prievolės. Tai apima darbdavio pareigą mokėti siunčiamam darbuotojui atlyginimą ir socialinio draudimo įmokas bei teisę vadovauti darbui ir jį prižiūrėti, nors praktiškai darbui gali vadovauti užsienio bendrovė. Pagrindinis ir lemiamas aspektas yra tas, kad toliau dirbama komandiravusios įmonės vardu. Analogiškos taisyklės taikomos ir savarankiškai dirbantiems asmenims, kurie vyksta laikinai dirbti į kitą valstybę narę. Reglamentuose nustatyta, kad valstybių narių kompetentingos įstaigos gali susitarti dėl išimties dėl taikytinos teisės nuostatų taikymo, todėl darbuotojui gali būti taikomi kitos valstybės narės teisės aktai. Dauguma valstybių narių laikosi taisyklės, kad didžiausias išimties taikymo laikotarpis – 5 metai. Asmenims, paprastai dirbantiems dviejose ar daugiau valstybių narių, taikoma speciali taisyklė. Ši taisyklė, kaip ir visos taisyklės, kuriomis nustatomi taikytini teisės aktai, skirta užtikrinti, kad būtų taikomi tik vienos valstybės narės socialinės apsaugos teisės aktai. Taigi, reglamentuose nustatyta, kad asmeniui, paprastai dirbančiam dviejose ar daugiau valstybių narių, taikomi: 1) gyvenamosios vietos valstybės narės teisės aktai, jei asmuo dirba vienam darbdaviui skirtingose valstybėse narėse ir didelę veiklos dalį (t. y. 25 proc. darbo laiko ar pajamų) vykdo toje valstybėje narėje, kurioje jis gyvena; 2) valstybės narės, kurioje yra registruota buveinė arba įmonės, kurioje asmuo dirba, veiklos vieta, teisės aktai, jeigu asmuo nevykdo didelės veiklos dalies gyvenamosios vietos valstybėje narėje.

Pažymėtina, kad ES, EEE valstybėse narėse ir Šveicarijoje komandiruotiems darbuotojams ar asmenims dirbantiems keliose valstybėse narėse išduodami A1 dokumentai (anksčiau E 101 formos pažymos). Minėti dokumentai patvirtina, kurioje valstybėje narėje asmuo yra apdraustas socialiniu draudimu, ir kur turi būti mokamos socialinio draudimo įmokos, tačiau tai nėra dokumentas, kuris suteikia leidimą komandiruoti darbuotoją. Jei darbuotojas ar siunčianti įmonė neatitinka koordinavimo reglamentuose nustatytų sąlygų, darbuotojas bus draudžiamas socialiniu draudimu pagal faktinę darbo vietą, t. y. priimančioje valstybėje narėje<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Darbuotojų komandiravimas į užsienį. Prieiga per internetą: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staffabroad/index\\_lt.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staffabroad/index_lt.htm).

<sup>19</sup> A1 pažymėjimas išduodamas asmeniui, kuris dirba pagal darbo sutartį Lietuvoje darbdaviui, paprastai vykdančiam savo veiklą Lietuvoje, ir kuris darbdavio siunčiamas į kitą Valstybę narę dirbti tam darbdaviui (2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 12 str. 1 d.).

Lietuvoje šiuos dokumentus išduoda Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Užsienio išmokų tarnyba<sup>20</sup>. Įsakyme Nr. V-253 dėl Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamente teigiama, kad „siuntimo dirbti laikotarpiu išsaugomas tiesioginis ryšys tarp siunčiamo darbuotojo ir darbdavio Lietuvoje: lieka galioti Lietuvoje sudaryta darbo sutartis; Lietuvos darbdavys garantuoja darbo sutartyje numatytą įsipareigojimų vykdymą; Lietuvos darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo; Lietuvos darbdavys nustato atliekamo darbo pobūdį; Lietuvos darbdavys moka už išsiųstą darbuotoją valstybinio socialinio draudimo įmokas.“<sup>21</sup> Prašymų dėl A1 formos išdavimo Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis Lietuvoje 2016 m. buvo gauta 29 976, o išduota – 30 823, 2017 m. prašymų išduoti formą ženkliai padaugėjo net iki 80 584, išduota – 73 952, 2018 m. išliko panaši tendencija kaip ir 2017 m., t. y. 80 252, išduota – 79 050. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis 2016 – 2018 m. laikotarpiu taip pat ženkliai išaugo ir į Lietuvą komandiruočių darbuotojų skaičiai, palyginimui 2016 m. buvo užregistruoti 480 pranešimų, 81,9 proc. dėl trečiųjų šalių piliečių, iš jų beveik 42 proc. iš Ukrainos, 2017 m. gauta 2722, panašiai ir 2018 m. 2716 pranešimų.

Paminėtina, kad tam tikros nuostatos dėl darbuotojų komandiravimo yra ir Lietuvos sudarytose dvišalėse sutartyse dėl socialinės apsaugos. Pvz., dvišaliai susitarimai su Baltarusija, Kanada, Moldova ir Ukraina numato, kad komandiruotas darbuotojas gali likti apdraustas socialiniu draudimu siunčiančioje valstybėje ir būti atleistas nuo socialinio draudimo įmokų mokėjimo kitoje susitariančioje valstybėje, kurioje faktiškai dirbs komandiruočių metu. Komandiruočių terminas nustatomas dvišalėje sutartyje. Sutartyje su Kanada numatyta, kad komandiruotė negali trukti ilgiau kaip 60 mėnesių, jeigu nėra gautas išankstinis abiejų šalių kompetentingų valdžios institucijų sutikimas. Sutartyse su Baltarusija, Ukraina ir Moldova numatyta, kad komandiruočių negali viršyti 2 metų, taip pat yra nuostatos dėl galimybės taikyti išimtį.

Darbuotojų komandiravimo institutas itin svarbus, nes, kaip rodo aukščiau minėti duomenys, kiekvienais metais auga komandiruojamų darbuotojų skaičius, o tai suteikia įmonėms galimybes spręsti darbuotojų stygiaus problemas bei atitinkamai suteikti darbinių įgūdžių tam tikrų sektorių darbuotojams. Atsiradus darbuotojų komandiravimui didėja ne

---

<sup>20</sup> 2015 m. gegužės 27 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktorius įsakymas Nr. V-253 dėl Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentų nuostatų, susijusių su taikytinos teisės nustatymu, įgyvendinimo tvarkos aprašų patvirtinimo. Valstybės žinios, 2010 m. birželio 17 d., Nr. 70-3536.

<sup>21</sup> *Ibidem*.

tik įmonės, bet ir valstybės bei tarptautinės rinkos našumas, konkurencija ir paslaugų apimtis.

**Darbo tikslas.** Darbu siekiama išsamios analizės pasirinkta tema, atskleidžiant ES bei Lietuvos Respublikos teisės aktus ir teismų praktiką, pateikiant galimus atsakymus į probleminius klausimus bei išvadas dėl komandiravimo reguliavimo.

**Darbo uždaviniai.** Atsižvelgiant į iškeltą tikslą, toliau nurodomi šie darbo uždaviniai:

- 1) Įvertinti kelių transporto sektoriuje komandiruojamų darbuotojų darbo santykių reguliavimo pažeidimus.
- 2) Išanalizuoti komandiravimo instituto problematiką, nuosekliai bei detalai aptarti darbuotojų komandiravimo instituto teisinį reguliavimą bei ypatumus kelių transporto sektoriuje ir kuriamą pridėtinę vertę pagal svarbiausius šaltinius.
- 3) Darbo eigoje atskleisti darbo santykių principų teorinę sampratą bei įtaką komandiravimo institutui.
- 4) Įvertinti komandiravimo instituto svarbą „Mobilumo paketui“.

**Darbo objektas ir tyrimo metodai.** Pagrindinis objektas yra kelių transporto sektoriuje komandiruojamų užsienį darbuotojų reikalavimų ypatumai pagal norminius teisės aktus, teisės doktrinos nuostatas bei teismų praktiką. Darbe nebus nagrinėjamas geležinkelių, laivų ir / ar oro transporto sektorius, taip pat nebus analizuojamos kolektyvinės sutartys, kuriuose komandiravimo instituto normatyvai dažniausiu atveju yra praplečiami. Objekto analizei nagrinėti naudojami šie metodai: 1) lingvistinis metodas, kuriuo nustatoma bendrinė teisės normų ir doktrinos reikšmė; 2) lyginamasis analizės metodas, kuriuo analizuojamas kelių transporto sektoriaus komandiravimo instituto teisinis reguliavimas, įtvirtintas skirtinguose teisės šaltiniuose; 3) sisteminis analizės metodas, kuris naudojamas analizuojant komandiravimo instituto turinį, santykį bei sąveiką su kitais darbo teisės šakos institutais ir taip pat kitų teisės šakų institutais, atliekant teisinio reguliavimo, teismų praktikos bei doktrinų pozicijos analizę; 4) loginės analizės metodas, kuris naudojamas vertinant doktrines idėjas, nustatytus faktus ir jų sąsają problemoms spręsti, taip pat pasitelkiamas išskiriant svarbiausius argumentus, formuluojant išvalgas ir išvadas; 5) teleologinis analizės metodas, kuris naudojamas aiškinantis ką norėjo pasakyti įstatymų leidėjas priimdamas vieną ar kitą teisinę normą, taip pat šiuo metodu siekiama išsiaiškinti norminių teisės aktų turinį.

**Darbo originalumas.** Direktyva dėl darbuotojų komandiravimo prisidedama prie kelių transporto sektoriaus iniciatyvų, apie kurias Komisija paskelbė 2016 m. darbo programoje. Šiomis priemonėmis, visų pirma, bus siekiama toliau gerinti kelių transporto

sektoriaus darbuotojų socialines ir darbo sąlygas drauge skatinant veiksmingą ir sąžiningą kelių transporto paslaugų teikimą.

Komandiruojamų darbuotojų darbo santykių reguliavimo ypatumų kelių transporto sektoriuje teisinis nagrinėjimas nors ir pakankamai siauras, tačiau be galo svarbus. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos transporto ir saugojimo sektorius sukuria apie 14,5 proc. bendrojo vidaus produkto, o beveik pusę šio skaičiaus tenka kroviniam kelių transportui<sup>22</sup>. Siekiant susitarimo dėl „Mobilumo paketo“, komandiravimo institutas įgauna vis didesnę svarbą daugelio valstybių narių ekonomikai, nes transporto sektorius Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis valstybėse narėse sukuria mažiausiai 10 proc. bendrojo vidaus produkto vertės. Komandiravimo institutas Lietuvos kelių transporto sektoriuje per pastaruosius metus siauresne apimtimi buvo aptartas doc. dr. Tomo Bagdanskio moksliniame straipsnyje „Darbuotojų komandiravimas į užsienį: svarbūs aspektai“<sup>23</sup>, taip pat advokatės Rūtos Globytės moksliniame straipsnyje „Mobilumo paketas: ką apie būsimas naujoves žinome šiandien?“<sup>24</sup>. Komandiravimo institutas 2006 m. buvo aptariamas Linos Romančikaitės magistro darbe „Lietuvos Darbuotojų komandiravimas į užsienį“<sup>25</sup>, o 2017 m. Agnės Kazlauskaitės magistro darbe „Lietuvos darbuotojų siuntimas į užsienio šalis teikti paslaugų“<sup>26</sup>, tačiau abu darbai nagrinėjami bendrine komandiravimo instituto prasme. Atitinkamai, Lietuvos Respublikoje nebuvo nagrinėjama vis dažniau pasitaikančių komandiruojamų darbuotojų problematika, o ypač kiek tai susiję su kelių transporto sektoriumi.

**Svarbiausi šaltiniai.** Darbo metu analizuojama Direktyva 957/2018/ES, Direktyva 96/71/EB, apžvelgiami Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai (ypač DK), įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai), ES kompetentingų institucijų išleisti norminiai teisės aktai, taip pat remiamasi nacionalinių teismų ir ESTT praktika bei monografijomis ir straipsniais apie komandiravimo institutą.

---

<sup>22</sup> Transporto sektoriaus įtaka Lietuvos ekonomikai ir jo plėtros priežastys. Prieiga per internetą: <[https://www.lb.lt/uploads/documents/files/musu-veikla/ekonomikos-analize-prognozes/LEA\\_2019\\_09\\_LT\\_INTARPAS2.pdf?fbclid=IwAR0T2qNPvPOLAGDA1DWUuhWdcgOsZPLvIhdXs0jCH07rDrMJiTCLfnxWY0](https://www.lb.lt/uploads/documents/files/musu-veikla/ekonomikos-analize-prognozes/LEA_2019_09_LT_INTARPAS2.pdf?fbclid=IwAR0T2qNPvPOLAGDA1DWUuhWdcgOsZPLvIhdXs0jCH07rDrMJiTCLfnxWY0)>; <[https://sumin.lrv.lt/uploads/sumin/documents/files/2018%20m\\_%20I%20ketv\\_%20Transporto%20rinkos%20ap%C5%BEvalga%20IS.pdf?fbclid=IwAR3Fe5\\_mZuPbXYqnvYXo7szpMB1cXb0TUQkDG94uyamRPRUDbc125I0FHg](https://sumin.lrv.lt/uploads/sumin/documents/files/2018%20m_%20I%20ketv_%20Transporto%20rinkos%20ap%C5%BEvalga%20IS.pdf?fbclid=IwAR3Fe5_mZuPbXYqnvYXo7szpMB1cXb0TUQkDG94uyamRPRUDbc125I0FHg)>.

<sup>23</sup>Prieiga per internetą: <<http://www.teise.pro/index.php/2019/04/04/t-bagdanskis-darbuotoju-komandiravimas-iuzsieni-svarbus-aspektai/>>.

<sup>24</sup> Prieiga per internetą: <<http://www.ilaw.legal/teisininkas/Mobilumo-paketas-ka-apie-busimas-naujoves-zinome-siandien/>>.

<sup>25</sup> Prieiga per internetą: <<https://epublications.vu.lt/object/elaba:2055114/2055114.pdf>>.

<sup>26</sup> Prieiga per internetą: <<https://epublications.vu.lt/object/elaba:35448984/35448984.pdf>>.

## 1. KOMANDIRUOTĖS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

Pirmoje magistro darbo dalyje analizuojama komandiravimo samprata bei esminiai komandiravimo požymiai, t. y. komandiruotės rūšys, trukmė, vežėjų atsakomybė ir kiti ypatumai.

### 1.1. Komandiruotės samprata

„Pats žodis ir terminas „komandiruotė“ kilęs ne iš lietuvių kalbos. Tai yra tarptautinis terminas (vok. *kommandierung* – 1. komandavimas, įsakinėjimas; 2. komandiravimas, (pa)siuntimas, kilęs iš pranc. *commander* – įsakyti). Pažymėtina, kad terminas „komandiruotė“ dažniausiai turi kelias skirtingas reikšmes. Visų pirma, komandiruotė gali būti įvardijama kaip darbuotojo siuntimas atlikti tarnybinių pareigų ne darbo vietoje. Antra, šis terminas gali būti paaiškinamas kaip pati darbuotojo kelionė. Ir trečia, tai siuntimo tarnybiniu pavedimu pažymėjimas.“<sup>27</sup> Apibendrinant minėtas formuluotes, galima teigti, jog skirtingais laikotarpiais pateiktos komandiruotės sąvokos iš esmės nepakito, t. y. skirtingose sąvokose iš esmės atskleidžiamos sąlygos, kurioms esant yra laikoma, kad darbuotojo darbas yra atliekamas komandiruotėje<sup>28</sup>:

- 1) darbuotojas išvyksta arba yra siunčiamas į nenuolatinę darbo vietą;
- 2) darbuotojas išvyksta arba yra siunčiamas tam tikram laikui (laikinei) į nenuolatinę darbo vietą;
- 3) darbuotojas išvyksta įmonės (susivienijimo, organizacijos) vadovo įsakymu arba vadovo ar jo įgalioto asmens siuntimu ar darbdavio siuntimu į nenuolatinę darbo vietą;
- 4) darbuotojas išvyksta atlikti tarnybinių pareigų, vykdyti darbo funkcijas ir (ar) kelti kvalifikaciją iš nuolatinės darbo vietos.

Darbuotojų komandiravimu į Lietuvą laikomas toks darbuotojo komandiravimas, kai siunčiantis darbdavys yra ne Lietuvos teritorijoje registruotas ūkio subjektas, taip pat kai komandiruojamas darbuotojas į darbą yra priimtas užsienio valstybėje, o darbo funkcijas Lietuvoje vykdo laikinai. Nustatant, ar darbuotojas yra komandiruotas darbui Lietuvoje, o darbo funkcijas nuolat vykdo užsienio valstybėje, vertinama, ar darbas atliekamas Lietuvoje ribotą laikotarpį, ar komandiruotas darbuotojas, pabaigęs darbus ar suteikęs paslaugas, dėl kurių jis buvo komandiruotas, grįžta nuolatiniam darbui į siunčiančio

---

<sup>27</sup> KINDERYS, A. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2001, p. 382.

<sup>28</sup> Žr. DK 108 str.

darbdavio įsisteigimo valstybę, bei ar siunčiantis darbdavys kompensuoja kelionės, apgyvendinimo, maitinimo ar kitas su komandiravimu susijusias išlaidas<sup>29</sup>.

Darytina išvada, kad komandiruotė apibrėžiama kaip darbuotojo pareigų atlikimas kitoje, ne nuolatinėje darbo vietoje, o komandiruotu darbuotoju laikomas darbuotojas, kuris ribotą laiką dirba kitos valstybės narės nei tos, kurioje jis paprastai dirba, teritorijoje. Nei Direktyvoje 96/71/EB, nei Direktyvoje 957/2018/ES nėra kriterijų, apibūdinančių „riboto laiko“ sąvoką, parodančių, kad darbas kitoje ES valstybėje narėje yra laikino pobūdžio, pvz., darbuotojo darbo savo kilmės valstybėje narėje trukmės per atitinkamą laikotarpį kriterijaus, maksimalaus galimo komandiravimo į kitą valstybę narę trukmės kriterijaus ir kt. Nustačius, jog darbuotojas dirba ribotą laiką, kad komandiruotas darbuotojas, pabaigęs darbus ar suteikęs paslaugas, dėl kurių jis buvo komandiruotas, grįžta nuolatiniam darbui į siunčiančio darbdavio įsisteigimo valstybę bei tai, kad siunčiantis darbdavys kompensuoja kelionės, apgyvendinimo, maitinimo ar kitas su komandiravimu susijusias išlaidas, pripažįstama, kad darbuotojo komandiravimas yra fiktyvus. Tam tikri kriterijai, rodantys, kad asmens darbas kitoje valstybėje narėje yra laikinas, yra suformuluoti ES Teisingumo Teismo praktikoje<sup>30</sup>. Būtent vietovė yra esminis kriterijus nustatant, ar darbuotojas siunčiamas dirbti komandiruotėje. Pažymėtina, jog priėmus naująjį DK nebeliko komandiruotės nuostatos kai darbuotojas ne nuolatinėje darbo vietoje yra ilgesnį kaip 183 dienų terminą<sup>31</sup>. Taip pat, išskiriama, kad į darbuotojo komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas, o jei kelionė vyko po darbo valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį<sup>32</sup>. Vadovaujantis Reglamento „Roma I“<sup>33</sup> 3 taisyklėmis, komandiruotų darbuotojų darbo sutartis bus taikoma priimančiosios valstybės narės darbo teisė, nebent šalys būtų sutarusios pasirinkti kitą teisės sistemą. Tačiau toks teisės pasirinkimas negali atimti iš darbuotojo apsaugos, kurią jam teikia nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti susitarimu pagal priimančiosios valstybės narės teisę. Pagal Reglamento „Roma I“<sup>34</sup> nuostatas darbdaviams ir darbuotojams

---

<sup>29</sup> *Ibidem*.

<sup>30</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2017 m. birželio 30 d. *nutartis civilinė byloje Nr. 3K-3-306-248/2017*.

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5905.

<sup>32</sup> BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS, V., MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: UAB „Rito Projects“, 2018, p. 266.

<sup>33</sup> 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I).

<sup>34</sup> *Ibidem*.

paprastai leidžiama patiems spręsti, kokia teisė bus taikoma darbo sutarčiai. Itin svarbu, jog DK numato, jog Lietuvoje esančio darbdavio pavedimu išsiųstas darbuotojas remiasi nacionaline teise tiek, kiek jos nereglamentuoja tos užsienio valstybės, į kurias darbuotojas yra išsiųstas, t. y. jei užsienio valstybės darbo teisės normos numato didesnę darbo atlygį, tai ir Lietuvoje esantis darbdavys privalo mokėti didesnę atlygį nei numatyta nacionalinėje DK taip pat nurodoma, kad darbo santykiai kelių transporto priemonėmis, kurios kerta bent dviejų valstybių sienas, nustatomi pagal transporto priemonę savo veiklos tikslais naudojančio darbdavio buveinės vietą<sup>35</sup>. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismas yra išaiškinęs, kad jurisdikcijos taisyklė, grindžiama atsakovo atvykimu į teismą, taikoma visose bylose, kuriose teismo, į kurį kreiptasi, jurisdikcija neatsiranda kitų reglamento nuostatų pagrindu. Ši nuostata taikoma ir tada, kai ieškinys teisme pareiškiamas nesilaikant šio reglamento nuostatų, ir reiškia, kad atsakovo atvykimas į teismą gali būti laikomas nebyliu sutikimu su teismo, kuriame pareikštas ieškinys, jurisdikcija, vadinasi, ir susitarimu dėl jo jurisdikcijos (ESTT 2010 m. gegužės 20 d. sprendimo byloje Česka podnikatelska pojišovna as, Vienna Insurance Group prieš Michal Bilas, C-111/09, 21 punktas; 2014 m. vasario 27 d. sprendimo byloje Cartier parfums-lunettes ir Axa Corporate Solutions assurances, C-1/13, 34 punktas; 2016 m. kovo 17 d. sprendimo byloje Taser International prieš SC Gate 4 Business SRL, Cristian Mircea Anastasiu, C-175/15, 21 punktas). Iš 1968 m. Briuselio konvencijos dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose vykdymo 18 str., t. y. nuostatos, kuri iš esmės identiška Reglamento Nr. 1215/2012 26 str., tikslo išplaukia, kad, jeigu jurisdikcija nebuvo ginčijama (nustatyta) prieš pateikiant atsikirtimus dėl bylos esmės, ji bet kuriuo atveju negali būti ginčijama (nustatoma) po to, kai pateikiamos pastabos, kurios pagal nacionalinę proceso teisę laikytinos pirmaisiais teismui, į kurį kreiptasi, skirtais gynybos argumentais (ESTT 1981 m. birželio 24 d. sprendimo byloje Elefanten Schuh prieš Pierre Jacquemain, 150/80, 16 punktas; 2013 m. birželio 13 d. sprendimo byloje Goldbet Sportwetten, C-144/12, 37 punktas).“<sup>36</sup>

## 1.2. Komandiruočių rūšys

Doktrinoje nėra tiksliai nurodyta, kokios komandiravimo rūšys yra, tačiau apžvelgiant į įvairius šaltinius, darytina išvada, jog skiriamos dvi grupės – pirma, komandiruotė tos pačios šalies teritorijoje bei antra, komandiruotė į užsienio valstybę.

---

<sup>35</sup> Žr. DK 11 str. 3 d.

<sup>36</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-501-701/2016.

Būtent toks skirstymas siejamas su 2017 m. DK bei nuo 2018 m. atsiradusiais įstatymais, kai buvo išskirta, jog jei komandiruotė trunka ilgiau negu viena darbo dieną ar pamainą arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, t. y. darbuotojui kompensuojamos su komandiruoje susijusios išlaidos. Taip pat toks skirstymas sietinas ir su iki 2004 m. galiojusių Vyriausybės nutarimu<sup>37</sup>, kuriame buvo įtvirtintos šios komandiruotės rūšys. Taigi, kai darbuotojas komandiruojamas Lietuvos teritorijoje, tai komandiruotės metu atsirandantis teisinis santykis reguliuojamas nacionalinės teisės, o komandiruojant į užsienį Lietuvoje esančio darbdavio pavedimu išsiųstas darbuotojas remiasi tiek nacionaline teise, tiek tos užsienio valstybės ar valstybių, į kurias darbuotojas yra išsiųstas, teise.

Esant komandiruočiai į užsienį teikti paslaugų galioja ES teisėje įtvirtinti minimalūs komandiruojamo darbuotojo apsaugos standartai, kurie numatyti Darbuotojų komandiravimo Direktyvoje 96/71/EB. Direktyvoje<sup>38</sup> (toliau ir DK<sup>39</sup>) numatyti trys būdai komandiruotiems darbuotojams teikti paslaugas užsienyje. Pirma, darbdavys sudaręs sutartį dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo su ES arba EEE valstybėje narėje veikiančia įmone. Antra, darbuotojas yra komandiruojamas į darbdavio įmonės atstovybę (filialą padalinį), veikiančią kitos ES arba EEE valstybės narės teritorijoje (vienos dienos arba kelių dienų komandiruotė užsienyje). Trečia, darbuotojas yra komandiruojamas į kitą ES arba EEE valstybę narę kaip laikinojo įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra samdo darbuotoją įmonei, kuri veikia ar yra įsisteigusi kitos valstybės narės teritorijoje. Numatyta, kad jeigu faktinė komandiruotės trukmė viršija 12 mėn. valstybė narė, kuri komandiruoja darbuotoją į kitą valstybę narę, privalo užtikrinti savo darbuotojui visas darbo sąlygas, kurios taikomos toje šalyje (pagal įstatymus ir kitus teisės aktus, visuotinai taikomus kolektyvines sutartis ir arbitražo sprendimus), į kurią darbuotojas komandiruotas, išskyrus nuostatas, susijusias su procedūromis, formalumais bei sąlygomis sudarant ir nutraukiant darbo sutartis, įskaitant nekonkuravimo sąlygas ir papildomų profesinių pensijų sistemomis. Pakeitimo taisyklė – jeigu įmonė pakeičia komandiruotą darbuotoją kitu komandiruotu darbuotoju, atliekančiu tą patį darbą, toje pačioje vietoje, komandiruotės trukmė šiais tikslais yra bendra atitinkamų, atskirų darbuotojų komandiruotės laikotarpių trukmė. Taip pat numatyta galimybė priimančiajai

---

<sup>37</sup> Iki 2004 m. balandžio 30 d. galiojo du atskiri Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 613 dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį. Valstybės žinios, 1995, Nr. 37-929 ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 23 d. nutarimas Nr. 120 dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 9-225.

<sup>38</sup> Žr. Direktyva 96/71/EB.

<sup>39</sup> Žr. DK 108 str. 1 d.



šaliai, motyvuotu paslaugų teikėjo prašymu šį terminą pratęsti iki 18 mėnesių.

Galiojus Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymui<sup>40</sup> komandiravimas į užsienį skilo į dvi rūšis: paprastąjį komandiravimą ir komandiravimą pagal paslaugų teikimo sutartį, kuris ir perkėlus nuostatas į DK iš esmės išliko. Paprastojo komandiravimo metu darbuotojui mokamas jo darbo užmokestis, dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos. Paprastasis komandiravimas bus ir tais atvejais, kai darbuotojas siunčiamas į bet kurią užsienio valstybę ne tik vykdyti savo darbo funkcijų, bet ir kelti kvalifikaciją, ar mokytis. Komandiravimas pagal paslaugų teikimo sutartį – darbuotojo komandiravimas į ES ir EEE priklausančias valstybes atlikti darbo funkcijų. Esminis skirtumas tarp šių komandiravimo rūšių yra tas, kad esant paprastam komandiravimui į valstybę, kuri nepriklauso nei ES, nei EEE, negalioja ES teisėje įtvirtinti minimalūs komandiruojamo darbuotojo apsaugos standartai. Tai reiškia, kad pvz., į Rusijos Federaciją komandiruotam darbuotojui darbdavys galės mokėti Lietuvos Respublikoje nustatytą minimalų darbo užmokestį, ko jis negalėtų daryti komandiruotės į ES valstybę narę atveju. Galiojant aukščiau minėtam garantijų įstatymui buvo teigiama, kad „šio įstatymo projekto nuostatos nebus taikomos darbuotojams, siunčiamiems į tarnybinės komandiruotes Lietuvos Respublikoje ir į užsienį. Pastarųjų garantijas nustato DK ir Vyriausybė.“<sup>41</sup> Perkeliant Komandiravimo direktyvos<sup>42</sup> nuostatas buvo numatytos garantijos darbuotojams, komandiruotiems teikti paslaugas. Remiantis DK galima daryti išvadą, kad tų pačių teisės aktų nuostatų taikymas rodo, kad tarnybinė komandiruotė ir komandiruotė teikti paslaugas yra sunkiai atskiriamos, todėl komandiruotė teikti paslaugas turėtų būti laikoma tarnybinės komandiruotės porūšiu, o ne atskira komandiruotės rūšimi.

### 1.3. Komandiruotės trukmė (kelionės laikas)

Darbuotojas gali būti komandiruotas tiek trumpam terminui, pvz., vienai dienai, tiek ilgesniam, pvz., kelioms dienoms ar net mėnesiams. Terminai yra taikoma tiek komandiruotės Lietuvoje, tiek į užsienio valstybę atveju. Tačiau svarbu paminėti, kad tarnybinė komandiruotė į užsienį negali trukti neribotą laiką, tokiu atveju, jei darbdavio pavedimu darbuotojas į vieną tarnybinę komandiruotę vienoje valstybėje siunčiamas

---

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2406.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo projekto aiškinamasis raštas Nr. XP-333, 2005 m. kovo 15 d.

<sup>42</sup> Žr. Direktyva 96/71/EB.

ilgesniam nei 183 dienų laikotarpiui, tada reikėtų keisti tokio darbuotojo darbo sutartį, nes komandiruote į užsienį nelaikomas darbuotojo išvykimas už Lietuvos Respublikos ribų į užsienį, jeigu jis vienoje iš užsienio valstybių būna ilgiau nei 183 kalendorines dienas, išimtis taikoma tik tiems darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio ar yra susijęs su kelionėmis (važinėjimu)<sup>43</sup>. Darbo sutartyje turi būti nurodyta darbuotojo nuolatinė darbo vieta – užsienio valstybė. Šis komandiruotės trukmės apribojimas iki 183 dienų taikomas kiekvienai komandiruotei atskirai ir per mokestinį laikotarpį nesumuojamas, jei asmuo komandiruojamas iš eilės į kelias skirtingas valstybes nares, kiekvienas išvykimas laikomas nauja komandiruote, kuri apibrėžta Reglamento Europos Parlamento ir Tarybos reglamento 12 str. 1 d.<sup>44</sup>.

Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklėse įtvirtinta nuostata, jog šių įstaigų vadovai ir / ar jų įgalioti asmenys savo darbuotojus į komandiruotę gali siųsti ne ilgesniam kaip 30 kalendorinių dienų terminui. Terminas neapima kelionės laiko ir taip pat gali būti pratęstas tik tuo atveju, jei yra atskiras Vyriausybės sprendimas atstovauti Lietuvos Respublikai tarptautiniuose renginiuose arba, jeigu darbuotojas siunčiamas dalyvauti ES arba tarptautinių organizacijų finansuojamuose paramos teikimo projektuose, kurių komandiruotės išlaidos apmokamos iš ES arba tarptautinių organizacijų lėšų<sup>45</sup>.

Taisyklėse taip pat apibrėžta, jog Lietuvos kariuomenėje esantis karys arba civilinės krašto apsaugos valstybės tarnautojas ar darbuotojas, išvykdamas už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų (kai karys, statutinis tarnautojas ar darbuotojas krašto apsaugos ministro ar jo įgalioto asmens įsakymu siunčiamas atlikti tarnybos tarptautinių operacijų kariniame vienete, įskaitant dalyvavimą tarptautinėse karinėse pratybose ar kituose karinio bendradarbiavimo renginiuose, taip pat tarptautinių operacijų vietovėje atlikti tarnybinių užduočių, tiesiogiai nesusijusių su tarptautinių operacijų karinio vieneto vykdomomis užduotimis) negali būti ilgesnį kaip 90 dienų terminą, nes kitu atveju išvykimas negalės būti traktuojamas kaip komandiruotė<sup>46</sup>.

Praktikoje pasitaiko atvejų, kai komandiruotės yra sustabdomas, t. y. komandiruotės metu sustabdoma darbuotojo veikla. Tokio sustabdymo priežastys gali būti atostogos,

---

<sup>43</sup> Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos dėl leidinio „komandiruočių sąnaudos ir komandiruočių kompensacijų dydžiai, neapmokestinami gyventojų pajamų mokesčiu“. 2018 m. vasario 26 d., Nr. (18.9 -31-1E) RM-6566. Prieiga per internetą: <<https://www.vmi.lt/cms/documents/10162/8782061/RM-6566/b37c535a-af54-46bf-a1ab-286afe0e5175>>.

<sup>44</sup> Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 2004 m. balandžio 29 d. *dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo*.

<sup>45</sup> 2004 m. balandžio 29 d. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas (su pakeitimais ir papildymais) Nr. 526 dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo. Valstybės žinios, Nr. 74-2555.

<sup>46</sup> *Ibidem*.

liga, mokymai komandiravusioje įmonėje ir pan., tačiau, šioje situacijoje svarbiausia atkreipti dėmesį į tai, jog darbų sustabdymas komandiravimo laikotarpiu dėl šių priežasčių nėra pagrįsta priežastis pratęsti komandiruotės laikotarpį atitinkamu laikotarpiu. Todėl komandiruotės terminas baigiasi nustatyta dieną, nepriklausomai nuo įvykių, dėl kurių komandiruotė buvo sustabdyta. Iš esmės tokiu būdu siekiama užtikrinti, kad darbdavys nepiktnaudžiautų komandiruotės termino pratęsimu iškraipant numatytus reikalavimus, laikinai grindžiant darbuotojo sustabdytą veiklą. Kadangi norminiais teisės aktais nėra konkrečiai sureguliuota, kas yra „komandiruotės laikas“, praktikoje kyla probleminių situacijų dėl jos trukmės. Komandiruotės trukmės reglamentavimas ypač svarbus tuo, kad pagal trukmę yra sprendžiama, kokia apimtimi bus taikomos garantijos bei kompensacijos komandiruotam darbuotojui, t. y. už kokį dienų skaičių turi būti išmokami dienpinigiai, paliekamas darbo užmokestis, kompensuojamos kitos, su komandiruote susijusios išlaidos. Atkreiptinas dėmesys, kad tiek pvz., pagal anksčiau galiojusį Vyriausybės nutarimą „Dėl tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose taisyklių patvirtinimo“, o šiuo metu pagal DK 107 str. 1 – 2 d., darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje. Darbuotojo komandiruotės metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Jeigu komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų sąnaudų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitų išlaidų), darbdavys jas turi kompensuoti. Šio straipsnio<sup>47</sup> 4 dalis nustato, kad į darbuotojo komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jeigu kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį. Atsižvelgiant į pastarosios dalies turinį, kelionės laikas yra įskaitomas į darbo laiką, šis laikas turi būti apmokamas kaip faktiškai dirbtas laikas. Pažymėtina, kad tais atvejais, kai kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, būtina vadovautis nuoroda į DK 107 str. 4 d. nustatytą kompensavimo mechanizmą, jog darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį. Ši norma negali būti aiškinama plečiamai, todėl už faktiškai dirbtą laiką (kelionės laiką) apmokama viengubu darbuotojo darbo užmokesčiu ir kompensuojama darbuotojui poilsiu pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo

---

<sup>47</sup> Žr. DK 107 str.

užmokestį. Darbuotojui, kuris buvo kelionėje po darbo dienos valandų laiko, taikant DK 107 str. 4 d. ir 144 str. 4 ir 5 d. nurodytos teisės normos netaikomos ir toks laikas nėra apmokamas kaip viršvalandinis darbas. Valstybinė darbo inspekcija prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos konsultuoja, kad tuo atveju, jeigu kelionė vyko po darbo dienos valandų, tai darbuotojui kelionės laikas yra įskaitomas į darbo laiką ir apmokamas kaip faktiškai dirbtas laikas, o už poilsį pirmą darbo dieną po kelionės paliekamas darbuotojo darbo užmokestis<sup>48</sup>.

Siunčiant darbuotoją į komandiruotę darbdavys siuntime į komandiruotę, kuris paprastai įforminamas lokaliniu teisės aktu, pvz., vadovo įsakymu, yra reikalaujama nurodyti ne tik komandiruotės tikslą, vietą (vietas) ir numatomas apmokėti išlaidų rūšis, bet ir komandiruotės trukmę. Kai komandiruojamas darbuotojas komandiruotės metu vyksta į keletą užsienio valstybių, įsakyme turi būti nurodyta buvimo trukmė kiekvienoje valstybėje, t. y. kiek dienų kiekvienoje užsienio valstybėje darbuotojas praleis. Jei dėl tam tikrų nenumatytų aplinkybių negalima tiksliai numatyti konkrečios trukmės kiekvienoje valstybėje ar pasikeitė skirtingose užsienio valstybėse faktiškai išbūtų dienų skaičius, komandiruotėje buvo užtrukta trumpiau arba ilgiau negu buvo nurodyta įsakyme dėl siuntimo į komandiruotę, kai darbuotojas grįžta į savo nuolatinę darbo vietą, vadovas gali patikslinti komandiruotės įsakymą pagal faktiškai atitinkamose valstybėse išbūtų dienų skaičių<sup>49</sup>. Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą<sup>50</sup> toks patikslinimas svarbus tik tada, kai į komandiruotes darbuotojas vyksta dažnai, nes tai rodo, kad laikotarpis, kurį komandiruotas darbuotojas praleidžia kiekvienoje užsienio valstybėje, įgyvendindamas nustatytus tikslus yra labai svarbus. Tokiu atveju, kai nurodoma netiksli komandiruotės trukmė skirtingose valstybėse – iškyla grėsmė, kad darbuotojui yra klaidingai paskaičiuotas darbo užmokestis bei su juo susijusios kitos išmokos, o taip pat tai gali turėti įtakos ir darbuotojo bei darbdavio atsakomybei<sup>51</sup>.

Kaip jau minėta aukščiau, ilgalaikio komandiravimo atveju pagal ES direktyvas faktinė komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių, todėl valstybė narė, kuri komandiruoja darbuotoją į kitą valstybę narę, privalo užtikrinti savo darbuotojui visas darbo sąlygas,

---

<sup>48</sup> BAGDANSKIS, T., Darbuotojų komandiravimas į užsienį: svarbūs aspektai. 2019 m. balandžio 4 d. Prieiga per internetą: <<http://www.teise.pro/index.php/2019/04/04/t-bagdanskis-darbuotoju-komandiravimas-i-uzsieni-svarbus-aspektai/>>.

<sup>49</sup> *Ibidem*.

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1365 dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios* 2004, Nr. 162-5905; 2005, Nr. 16-492; 2010, Nr. 48-2325; 2012, Nr. 17-770.

<sup>51</sup> Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos dėl leidinio „komandiruočių sąnaudos ir komandiruočių kompensacijų dydžiai, neapmokestinami gyventojų pajamų mokesčiu“. 2018 m. vasario 26 d., Nr. (18.9-31-1E) RM-6566. Prieiga per internetą: <<https://www.vmi.lt/cms/documents/10162/8782061/RM-6566/b37c535a-af54-46bf-a1ab-286afe0e5175>>.

kurios taikomos toje šalyje (pagal įstatymus ir kitus teisės aktus, visuotinai taikomus kolektyvines sutartis ir arbitražo sprendimus), į kurią darbuotojas komandiruotas, išskyrus nuostatas, susijusias su procedūromis, formalumais bei sąlygomis sudarant ir nutraukiant darbo sutartis, įskaitant nekonkuravimo sąlygas ir papildomų profesinių pensijų sistemomis<sup>52</sup>. Atkreiptinas dėmesys į aukščiau minėtose direktyvose nustatytą pakeitimo taisyklę, kuri nustato, kad jeigu įmonė pakeičia komandiruotą darbuotoją kitu komandiruotu darbuotoju, atliekančiu tą patį darbą toje pačioje vietoje, komandiruotės trukmė šiais tikslais yra bendra atitinkamų atskirų darbuotojų komandiruotės laikotarpių trukmė. Taip pat paminėtina, kad priimančiajai šaliai yra numatyta galimybė motyvuotu paslaugų teikėjo prašymu šį terminą pratęsti iki 18 mėnesių<sup>53</sup>.

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

#### 1.4. Vežėjų atsakomybė

Krovinio vežimo sutartis yra transporto prievolės atsiradimo pagrindas. Transporto prievolė yra visuomeninis teisinis santykis, kurio viena šalis (vežėjas, ekspeditorius) privalo kitos šalies (krovinio siuntėjo, gavėjo, keleivio, bagažo arba krovinio savininko) naudai atlikti teisinius arba faktinius veiksmus pagal transporto paslaugų suteikimą, o kita šalis – sumokėti pirmajai nustatytą įstatymuose arba sutartyse užmokestį<sup>54</sup>. CK 6.808 str. 1 d. krovinių vežimo sutartį vežėjas įsipareigoja siuntėjo jam perduotą krovinį nugabenti į paskirties punktą ir išduoti turinčiam teisę gauti krovinį asmeniui (gavėjui), o siuntėjas (gavėjas) įsipareigoja už krovinio vežimą sumokėti nustatytą užmokestį<sup>55</sup>.

Bendrieji civilinės ir deliktinės atsakomybės principai paprastai nenumato civilinės atsakomybės ribojimo kokia nors konkrečia suma, civilinė atsakomybė, kylanti dėl netinkamo vežimo sutarties vykdymo, yra ribojama daugumos tarptautinių krovinių vežimo konvencijų / susitarimų ir nacionalinių teisės aktų. Vis dėlto, nepaisant bendros tendencijos, kad krovinių vežėjai gali naudotis jiems palankesniu teisiniu reguliavimu,

---

<sup>52</sup> Žr. Direktyva 96/71/EB.

<sup>53</sup> *Ibidem*.

<sup>54</sup> MITKEVIČIUS, V. *Multimodalinio kroviniu vežimo teisinis (ne)reguliavimas Lietuvoje*. Mokslo darbai teisė 105 tomas. Vilnius, 2017.

<sup>55</sup> Žr. CK VI knyga.

ribojančiu krovinių vežėjų civilinę atsakomybę, galime pastebėti ir kitą, priešingą tendenciją, kuri įtvirtina nuostatas, ribojančias galimybę krovinių vežėjui remtis ribotos atsakomybės taisyklėmis, atsižvelgiant į jo kaltės formą<sup>56</sup>.

Vertinant krovinių vežimo teisinį reglamentavimą, būtina išskirti šiai paslaugų sutarčiai būdingą savybę – itin dažnai krovinių vežėjo civilinė atsakomybė būna ribota, t. y. krovinio praradimo ar sužalojimo atveju nėra taikomas visiško nuostolių atlyginimo principas, žinoma, tai nėra bendroji taisyklė, todėl vežėjo civilinės atsakomybės klausimas labai kontraversiškas. Doktrinoje galima rasti išskiriamus aštuonis bendrinius vežėjo civilinės atsakomybės ribojimo pagrindus<sup>57</sup>: 1) vežimų sektoriaus apsauga ir skatinimas, 2) siuntėjo ir vežėjo atsakomybės padalijimas gabenant krovinius, 3) didelės vertės kroviniai 4) draudimo kaina, 5) vežėjo griežtos atsakomybės įtvirtinimas, 6) nuostolių prevencija (mažiau investuojama į apsaugos priemones siekiant gauti didesnę pelną), 7) teisės suvienodinimas (ypač aktualu tarptautiniams vežėjams), 8) bylinėjimasis (ribota atsakomybė skatina lengvesnį taikų ginčų sprendimą).

Krovinių vežimų teisė vienaarūšių vežimų atveju pasižymi tarptautinių vienaarūšių krovimo konvencijų gausa, t. y. vežimą kelių transportu reglamentuoja CMR konvencija<sup>58</sup>. Paminėtina, kad teismų praktikoje atsargiu elgesiu yra laikomas elgesys, kai yra numatomi pavojai, pasisaugoma<sup>59</sup>. Krovinių vežėjo civilinė atsakomybė nėra absoliuti. Visais atvejais, kai yra konstatuojama krovinių vežėjo tyčia, jis prarandą teisę remtis civilinės atsakomybės ribojimo nuostatomis<sup>60</sup>. Be to, vežėjas tokią teisę praranda CMR konvencijos taikymo atveju<sup>61</sup> ir tais atvejais kai yra konstatuojama vežėjo kaltė, kuri prilyginama tyčiniams veiksams. CK 6.248 str. 2 d. numatoma, kad kaltė gali pasireikšti tyčia, dideliu neatsargumu, tačiau kitose CK nuostatose aptinkama ir didelio neatsargumo sąvoką. LAT savo praktikoje yra suformavęs nuostatą, kad Lietuvoje šios CMR

<sup>56</sup> MITKEVIČIUS, V. *Krovinių vežėjo neatsargumas kaip neribotos CA taikymo pagrindas*. Mokslo darbai teisė 101 tomas. Vilnius, 2016, p. 109 – 125.

<sup>57</sup> DAMAR, D, *WILFUL Misconduct in international transport law*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2011., p 11-23. Prieiga per internetą: <[https://books.google.lt/books?id=tFcHoBhjBbIC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=DAMAR,+D,+WILFUL+Misconduct+in+international+transport+law.+Berlin,+Heidelberg:+Springer+Berlin+Heidelberg.&source=bl&ots=bAnzKyfg9Z&sig=ACfU3U2EZ2jcWSdzdp3\\_tmMPnGnIsOpIg&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwiOmvL2tsLoAhXM5KQKHVcuDTcQ6AEwAnoECAgQAQ#v=onepage&q=DAMAR%2C%20D%2C%20WILFUL%20Misconduct%20in%20international%20transport%20law.%20Berlin%2C%20Heidelberg%3A%20Springer%20Berlin%20Heidelberg%2C&f=false](https://books.google.lt/books?id=tFcHoBhjBbIC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=DAMAR,+D,+WILFUL+Misconduct+in+international+transport+law.+Berlin,+Heidelberg:+Springer+Berlin+Heidelberg.&source=bl&ots=bAnzKyfg9Z&sig=ACfU3U2EZ2jcWSdzdp3_tmMPnGnIsOpIg&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwiOmvL2tsLoAhXM5KQKHVcuDTcQ6AEwAnoECAgQAQ#v=onepage&q=DAMAR%2C%20D%2C%20WILFUL%20Misconduct%20in%20international%20transport%20law.%20Berlin%2C%20Heidelberg%3A%20Springer%20Berlin%20Heidelberg%2C&f=false)>.

<sup>58</sup> Tarptautinio krovinių vežimo keliais (toliau – CMR konvencija). 1993 m. birželio 15 d. CMR. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 107-2932.

<sup>59</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2013 m. lapkričio 18 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3426/2013.

<sup>60</sup> Žr. CMR konvencijos 29 str. 1 d., Monrealio konvencijos 22 str. 5 d., Varšuvos sistemos 25 str., Hagos-Visbiu taisyklių 4 str. 5 d. e p., CIM taisyklių 36 str., CMNI konvencijos 21 str. 1 d.

<sup>61</sup> Žr. CMR konvencija taikoma ir nustatant krovinių vežimo keliais nacionaliniu maršrutu vežėjo civilinę atsakomybę (LR KTK 46 str. 5 d.).

konvencijos 29 str. 1 d. nuostatos atžvilgiu tyčiniams veiksmai prilyginamas didelis neatsargumas<sup>62</sup>. Lietuva laikosi objektyvios kaltės sampratos: CK 6.248 str. 3 d. numatoma, kad asmuo kaltas, jeigu, atsižvelgiant į prievolės esmę ir kitas aplinkybes, jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Vertinant žmogaus kaltę objektyviai požiūriu atliekamas išorinis asmens faktinio elgesio vertinimas pagal objektyvų protingo asmens (*bonus pater familias*) elgesio standartą. Kaltė civilinėje teisėje suprantama kaip asmens elgesio neatitiktis objektyviems elgesio standartams, kai asmuo nesielgia taip, kaip būtų galima iš jo tikėtis. Nustatant kaltę galima teigti, kad yra lyginami du elgesio standartai: pirma, faktinis asmens elgesys konkrečioje situacijoje ir, antra, hipotetinis protingo, rūpestingo, atsakingo (*bonus pater familias*) asmens objektyvus elgesio standartas. Jeigu yra šių dviejų elgesio modelių neatitiktis, turi būti konstatuota kaltė<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> PVZ.: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2014 m. gegužės 9 d. nutartis civilinėje byloje UAB „AIRCS“ v. UAB „Baltprim“ ir kt., Nr. 3k-3-271/2014.

<sup>63</sup> Mizaras, V. Lietuvos deliktų teisės raidos aktualijos ir tendencijos. Iš Šiuolaikinės civilinės teisės raidos tendencijos ir perspektyvos. Vilnius: Justitia, 2007, p. 51-75.

## 2. KOMANDIRUOJAMI DARBUOTOJAI KELIŲ TRANSPORTO SEKTORIJE

Antroje magistro darbo dalyje analizuojama komandiruojamų darbuotojų kelių transporto sektoriuje veikla, t. y. garantijos, darbo užmokestis, darbo ir poilsio laikas remiantis Lietuvos Respublikos bei ES teisės aktais ir teismų praktika.

### 2.1. Garantijos komandiruotiems darbuotojams

Komandiruotam darbuotojui ES ar EEE valstybėse narėse atlikti paslaugų, darbuotojo atžvilgiu galioja Direktyva 96/71/EB. Direktyvos tikslas – apsaugoti silpnesnę darbo santykių šalį, siekiant užtikrinti komandiruojamų darbuotojų apsaugą, kuri gali būti lengvai pažeidžiama, t. y. užtikrinti minimalią apsaugą (minimalus darbo užmokestis, saugos darbe reikalavimai, darbo ir poilsio laikas ir pan.) darbuotojams užtikrinančias teisės normas, kurių privalo laikytis darbdaviai, siunčiantys darbuotojus į kitą valstybę narę teikti paslaugų. Kaip ir minėta anksčiau, komandiruotiems darbuotojams, turi būti mokamas ne mažesnis nei užsienio minimalus darbo užmokestis ir teikiamos kitos darbuotojų komandiravimo direktyvoje nustatytos socialinės garantijos. Atkreiptinas dėmesys, kad garantijos, susijusios su minimaliu darbo užmokesčiu, taikytinos tais atvejais, kai komandiruotės trukmė viršija 30 dienų. Lietuvos teismų praktikoje (*Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-206-259/2016; Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-454-638/2018; Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-374-460/2018; ir t. t.*) būtent dėl tokio garantijos taikymo tarp šalių kilo ginčas, t. y. „kaip turi būti skaičiuojama komandiruotės trukmė garantijų darbuotojui taikymo prasme: ar garantijos turi būti taikomos nuo pirmosios komandiruotės dienos, jeigu toji komandiruotė tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų, ar tik nuo 31 komandiruotės dienos. Pirmosios instancijos teismas sprendė, kad garantijos darbuotojui turi būti taikomos nuo 31 komandiruotės dienos, nes priešingu atveju, nebūtų įmanomas racionalus įstatymo taikymas, susidarytų permoka darbuotojo arba darbdavio naudai, kurią būtų sunku arba neįmanoma susigrąžinti, ir atitinkamai mažino neišmokėto darbo užmokesčio sumas, paskaičiuotas už pirmas 30 komandiruotės Norvegijoje dienų kiekvienais ginčo metais. Teisėjų kolegija su tokia pirmosios



instancijos išvada nesutinka.“<sup>64</sup> Panaši dilema iškilo ir kitoje byloje<sup>65</sup>.

Direktyva 96/71/EB apibrėžia lankstesnes darbo santykių subjektų nuostatas dėl minimalių darbo užmokesčio normų ir minimalios mokamų metinių atostogų trukmės taikymą. Valstybėms narėms yra palikta laisvė, laikantis tam tikrų sąlygų, padaryti išlygas nuostatoms dėl minimalių darbo užmokesčio normų, kai komandiruotė trunka ne ilgiau kaip mėnesį, taip pat daryti išlygas nuostatoms dėl minimalių darbo užmokesčio normų ir minimalios mokamų metinių atostogų trukmės tais atvejais, kai atliktini darbai yra nedideli<sup>66</sup>. „Pažymėtina, kad garantija komandiruotiems darbuotojams yra taikoma už tą laiką, kurį darbuotojai yra išsiųsti į užsienio valstybę dirbti pagal paslaugų teikimo sutartį (Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo 1 str.), todėl priskaičiuoti kitų mėnesių, kai darbuotojas nebuvo išsiųstas į komandiruotę, laikotarpius, būtų teisiškai nepagrįsta ir nenaudinga pačiam darbdaviui.“<sup>67</sup> Direktyva 96/71/EB yra siekiama užtikrinti ir sukurti sąžiningas konkurencijos sąlygas visiems paslaugų teikėjams.

Remiantis prie Direktyvos 96/71/EB galiojusio Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo (4 str. 4 d.)<sup>68</sup> bei prieš tai minėta byla<sup>69</sup> yra numatyta, jog garantijos, susijusios su minimaliu darbo užmokesčiu, įskaitant apmokėjimą už viršvalandinį darbą, netaikomos, jei komandiruotės trukmė neviršija 30 dienų. Todėl taikoma prezumpcija, jog jei komandiruotė į užsienį trunka ne ilgiau kaip mėnesį, tai komandiruoto darbuotojo teisių apsaugai yra taikomos tik bendrosios nacionalinės darbo teisės normos, nustatant darbo vietas (komandiruotam darbuotojui išvykus į komandiruotę tuo metu negalima būti atleistas iš darbo ir kitas asmuo negali būti priimtas į jo vietą tu), užmokesčio bei laiko apskaitos garantijas (už tas dienas, kurias darbuotojas praleidžia komandiruotėje, jam turi būti mokamas darbo užmokestis (užmokestis paliekamas už visas darbo dienas pagal grafiką, nustatytą nuolatinėje darbo vietoje, taip pat už kelionėje išbūtą laiką))<sup>70</sup>. Pažymėtina, kad tokiu atveju darbuotojui mokamas ne jo vidutinis, o tuo

---

<sup>64</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2018 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-454-638/2018.

<sup>65</sup> Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2018 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-374-460/2018.

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.

<sup>67</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2018 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-454-638/2018.

<sup>68</sup> Lietuvos Respublikos Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2406.

<sup>69</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2018 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-454-638/2018.

<sup>70</sup> Klaipėdos apylinkės teismo Klaipėdos miesto rūmų Civilinių bylų skyrius. 2019 m. sausio 16 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-462-323/2019.

metu jam faktiškai taikomas darbo užmokestis (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-36/2012; Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-223-823/2012; Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-156-390/2015; Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-181-413/2018; ir t. t.*)

Senesnėje DK redakcijoje (220 str. 3 d.) taip pat buvo numatyti tam tikri apribojimai siųsti darbuotojus į komandiruotes, t. y. 1) jog darbuotojas privalo paklusti darbdavio įsakymui vykti į komandiruotę užsienyje (jei nėra tam tikrų išimčių) bei 2) darbdaviui draudžiama į komandiruotę siųsti nepilnamečius, taip pat moteriškosios lyties darbuotojų, kurios yra nėščios, neseniai pagimdžiusios ir maitinančios krūtimi, augina vaiką iki trejų metų bei darbuotojų, kurie vieni augina vaiką / vaikus iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką / vaikus iki aštuoniolikos metų. Esant šioms aplinkybėms, darbdavys turi teisę pavesti atlikti darbo funkcijas ne savo darbo vietoje, tačiau tik esant darbuotojų sutikimui<sup>71</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog DK 220 str. 1 d. nustatyta, kad darbuotojams, pasiųstiems į tarnybines komandiruotes, garantuojama, kad per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis; jiems mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos. DK 220 str. 2 d. nustatyta, kad išmokų dydį ir mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė<sup>72</sup>.

Komandiruojamam darbuotojui kaip ir nuolatinėje darbovietėje, taip ir komandiruotėje turi būti užtikrintos DK<sup>73</sup> bei Direktyvoje 96/71/EB numatytos garantijos dėl maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko trukmės, minimalių kasmetinių mokamų atostogų trukmės, minimalaus darbo užmokesčio, įskaitant apmokėjimą už viršvalandinį darbą, laikino įdarbinimo įmonių darbuotojų darbo sąlygų, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų, higienos normų, jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų apsaugos darbe ir žinoma, darbuotojai turi būti apsaugoti nuo bet kokios diskriminacijos darbe. „Darbuotojo diskriminavimo jo priklausymo profesinei sąjungai pagrindu srityje aktualios ir Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatos – 11 str. (asociacijos laisvė), taikomas kartu su Konvencijos 14 str. (diskriminacijos uždraudimas). Europos Žmogaus Teisių Teismas, 2009 m. liepos 30 d. sprendime byloje D. ir kiti prieš Rusiją (peticijos Nr.67336/01) aiškindamas Konvencijos 11 str. (asociacijos laisvė), primina, kad šio straipsnio 1 dalis

<sup>71</sup> Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=508>>.

<sup>72</sup> Kauno rūmų (Regionų apygardos administracinis teismas) 2017 m. liepos 14 d. sprendimas Nr. 1-306-428/2017.

<sup>73</sup> Žr. DK 108 str. 2 d.

įtvirtina profesinės sąjungos laisvę kaip vieną iš asociacijos laisvės formų ar specialų jos aspektą. Šio straipsnio 1 dalyje vartojama sąvoka „kad būtų ginami savi interesai“ nėra nereikalinga/perteklinė. Konvencija užtikrina laisvę saugoti profesinių sąjungų narių profesinius interesus profesinės sąjungos veiksmais, kurių įgyvendinimą ir raidą valstybės Konvencijos dalyvės turi leisti ir padaryti įmanomus. Dėl Konvencijos 11 str. esmės EŽTT pabrėžė, kad jis analizuoja priemonių, kurių ėmėsi valstybė, siekdama užtikrinti profesinių sąjungų laisvę, visumą, pagal turimas vertinimo laisvės ribas. Darbuotojas ar darbininkas turėtų būti laisvas stoti arba ne į profesinę sąjungą be sankcijų ar kitų atgrasymo priemonių taikymo. Konvencijos 11 str. formuluotė aiškiai nurodo į „kiekvieno“ teisę ir ši teisė akivaizdžiai apima teisę nebūti diskriminuojamam dėl sprendimo pasinaudoti teise būti saugomam profesinės sąjungos, taip pat turint omenyje tai, kad Konvencijos 14 str. (diskriminacijos uždraudimas) sudaro neatsiejamą kiekvieno Konvencijos straipsnio, nustatančio teises ir laisves nepriklausomai nuo jų pobūdžio, dalį. Taigi, įgyvendintų priemonių, siekiant apsaugoti Konvencijos 11 str. garantijas, visuma turėtų apimti apsaugą nuo diskriminacijos narystės profesinėje sąjungoje pagrindu; tokia diskriminacija sudaro vieną rimčiausių asociacijos laisvės pažeidimų, galinčių kelti grėsmę pačios profesinės sąjungos egzistavimui, kaip yra nurodęs TDO Asociacijų laisvės komitetas. EŽTT taip pat akcentavo, kad ypač svarbu, jog diskriminacijos paveikti individai turėtų galimybę ją ginčyti ir imtis teisinių veiksmų gauti žalos atlyginimą ar kitokį skriaudos atitaisymą. Pagal Konvencijos 11, 14 str. iš valstybių reikalaujama įtvirtinti teisminę sistemą, kuri užtikrintų realią ir veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos profesinės sąjungos pagrindu. Nurodytoje byloje EŽTT konstatavo, kad byloje nustatyti pareiškėjų narystės atitinkamoje profesinėje sąjungoje neigiami padariniai buvo pakankami, kad sudarytų *prima facie* diskriminacijos, naudojantis Konvencijos 11 str. teisėmis, atvejį, ir nusprendė, kad valstybė nesuteikė pareiškėjams aiškios ir veiksmingos teisminės apsaugos nuo diskriminacijos narystės profesinėje sąjungoje pagrindu (darbdavys naudojo įvairias technikas, skatinančias darbuotojus atsisakyti nuo dalyvavimo profesinės sąjungos veikloje, dėl to stipriai sumažėjo narių skaičius)<sup>74</sup>.

Taigi, darytina išvada, kad tiek Direktyvos 96/71/EB, tiek Direktyvos 957/2018/ES pagrindinis tikslas ir buvo garantijų užtikrinimas darbuotojams tiek ES, tiek nacionaliniu lygiu, jog būtų įtvirtintas lygiateisiškumas ir lygiavertiškumas.

---

<sup>74</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-134-969/2017.

## 2.2. Darbo užmokestis

Komandiruotiems darbuotojams komandiruotės metu darbuotojui turi būti paliekamas jo darbo užmokestis. Teismų praktikoje neretai pasitaiko, jog darbdavys darbuotojui komandiruotės metu nekompensuoja patirtų papildomų išlaidų (ne dėl darbuotojo kaltės), tokių kaip transporto, nakvynės ir kitų išlaidų, tačiau praktikoje nurodoma, jog darbdavys jas turi kompensuoti. Jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu darbo diena / pamaina arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526 „Dėl dienpinių ir kitų tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo“ patvirtintas maksimalių dienpinių dydžių sąrašas ir Dienpinių mokėjimo tvarkos aprašas. Nuo 2018 m. liepos 1 d. įsigaliojo nauja šio nutarimo redakcija, kuria: 1) papildomai numatoma, jog kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatyti dienpinių dydžiai negali būti mažesni kaip 50 proc. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų maksimalių dienpinių dydžių; 2) atsisakoma nuostatos dėl 50 proc. mažinamų dienpinių mokėjimo už dieną, kurią grįžtama iš užsienio, dėl to iš pajamų bus galima atskaityti 100 proc. dienpinių už dieną, kurią grįžtama iš užsienio; 3) keičiami maksimalūs dienpinių dydžiai (skaičiavimo pagrindu pasirinkus Europos Komisijos skelbiamas bendrąsias išlaidų normas; dienpinių dydžiai panašūs į kaimyninių šalių (Lenkijos, Latvijos); 4) ir pan.<sup>75</sup>.

1 lentelė. Maksimalių dienpinių dydžio sąrašo (į kai kurias valstybes) lentelė.

	Valstybės	1 dienos dienpinių dydis, Eur
1.	Belgijos Karalystė	61
2.	Lenkijos Respublika	48
3.	Norvegijos karalystė	53
4.	Prancūzijos Respublika	63
5.	Švedijos Karalystė	65
6.	Vokietijos Federacinė Respublika	62

*Šaltinis:* Sudaryta remiantis: Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu<sup>76</sup>. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.232345/SmTjxjoQLJ>>.

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2004 m. balandžio 29 d. Nr.526 dėl dienpinių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo. TAR, Nr. 11076.

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės. nutarimas Nr.526 dėl dienpinių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo. Valstybės žinios, 2004 m. balandžio 30 d., Nr. 74-2555.

Teisingumo teismas sprendė, kad pagal Direktyvos 96/71/EB 1 str. 3 d. c p. reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiama, kad į minimalų darbo užmokestį būtų įtrauktos atlyginimo dalys, susijusios su: 1) vienkartinėmis sumomis ir 2) turto kaupimo įnašų. Tos pačios direktyvos 13 konstatuojamosios dalyje matoma, kad siekiant nustatyti pagrindines minimalią apsaugą užtikrinančias teisės normas, kurių priimančioje valstybėje turi laikytis darbdaviai į ją komandiruojantys darbuotojus laikiniems darbams, būtina derinti valstybių narių įstatymus. Siekiant, kad būtų laikomasi pagrindinių minimalią apsaugą garantuojančių imperatyviųjų teisės normų, direktyvos 96/71/EB 3 str. 1 d pirmoje pastraipoje nustatyta, kad valstybės narės užtikrina, jog nepaisant to, kokia teisė taikoma darbo santykiams, tarpvalstybinių paslaugų teikimo atveju įmonės garantuotą į jų teritoriją komandiruotiems darbuotojams darbo ir įdarbinimo sąlygas dėl šioje nuostatoje nurodytų dalykų, *inter alia* (be kita ko), ir dėl minimalių darbo užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas. Teismas nurodė, kad direktyva nėra siekiama suderinti darbo ir įdarbinimo sąlygų nustatymo sistemų valstybėse narėse, todėl šios yra laisvos nacionaliniu lygiu pasirinkti sistemą, tačiau tai neturi trukdyti teikti paslaugas tarp valstybių narių. Direktyvos 96/71/EB 3 str. nustatytais minimalaus darbo užmokesčio normomis reikia remtis valstybių narių teisės aktais ir nacionaline praktika (į kurių teritoriją komandiruotas darbuotojas). Priemokos ir priedai, nenustatyti kaip minimalaus darbo užmokesčio dalys ir keičiantys santykį tarp darbuotojo atlikto darbo ir jo gauto atlygio, pagal direktyvą, negali būti laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimis<sup>77</sup>.

Pagal Direktyvos 96/71/EB 3 str. 7 d. komandiruotpinigiai laikomi minimalaus darbo užmokesčio dalimi, nebent jie yra mokami kompensuojant su komandiruote susijusias faktines kelionės, buto ir maisto išlaidas. Analogiškos nuostatos įtvirtintos ir DK 108 str. 3 d. „darbuotojui mokami dienpinigiai ir kitos išmokos, išskyrus išmokas, skirtas su komandiruote susijusioms faktinėms kelionės, nakvynės ir maitinimo išlaidoms kompensuoti, laikomi darbo užmokesčio dalimi“. Darbuotojams, pasiųstiems į komandiruotes, privalo būti mokami dienpinigiai ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos. Dienpinigių mokėjimo tvarką reglamentuoja aukščiau minėtas Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 523 patvirtintas „Dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašas“. Šiuo nutarimu patvirtinto aprašo 2 p. nustato, kad dienpinigiai apskaičiuojami pagal Vyriausybės patvirtintus maksimalius dienpinigių dydžius arba mažesnius dienpinigių dydžius, jeigu mažesni dydžiai numatyti kolektyvinėje sutartyje ar

---

<sup>77</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. lapkričio 7 d. sprendimas TEVFIK ISBIR prieš DB SERVICES GmbH C-522/12 ECLI:EU:C:2013:711.

darbo sutartyje<sup>78</sup>. Darbo sutartyje, sudarytoje tarp darbdavio ir darbuotojo gali būti sulygti mažesni nei Vyriausybės nutarime numatyti dienpinigių dydžiai. Visais atvejais, kai nėra galiojančios kolektyvinės ar darbo sutarties, kuriose nustatyti dienpinigių dydžiai, taikomi Vyriausybės patvirtinti dienpinigiai. Pažymėtina, kad už tinkamą darbo sutarties sudarymą yra atsakingas darbdavys. Taigi, darbdaviui tenka pareiga tinkamai perkelti į rašytinę darbo sutartį šalių sutartas, įskaitant dienpinigių mokėjimo, sąlygas. Darbo sutartyje darbdavio įrašyti šalių susitarimai turi būti suprantami ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojui, ir turi atitikti šalių suderintą valią, t. y. darbo sutarties sąlygos turi būti išdėstomos aiškiai ir suprantamai abiem šalims (DK 24 str. 1, 3 d.). Kai abejojama dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, jos yra aiškinamos darbuotojų naudai (DK 6 str. 2 d.).

Teisingumo teismas nagrinėdamas ginčą nurodo, kad Direktyvos 96/71/EB 3 str. 1d. pastraipa siekiama dviejų tikslų: 1) užtikrinti sąžiningą konkurenciją tarp nacionalinių įmonių ir įmonių, vykdančių tarpvalstybinį paslaugų teikimą; 2) šia nuostata siekiama užtikrinti, kad komandiruotiems darbuotojams būtų taikomos priimančiosios valstybės minimalią apsaugą užtikrinančios normos, susijusios su darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kol darbuotojai dirba valstybės narės teritorijoje. Direktyvos 3 str. 1 d. 2 pastraipoje įtvirtinta, kad nustatant minimalaus darbo užmokesčio normas, reikia remtis valstybių narių, į kurių teritoriją komandiruotas darbuotojas, teisės aktais ir nacionaline praktika. Atitinkamai minimalaus darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, taikant šią direktyvą, reikia nustatyti pagal valstybės narės, į kurią komandiruota, teisę. Dienpinigiai laikytini „komandiruotpinigiais“, kaip tai suprantama pagal direktyvos 96/71/EB 3 str. 7 d. antrą pastraipą, taip pat dienpinigiai laikytini minimalaus darbo užmokesčio dalimi tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir tuo atveju, kai jie įskaičiuojami į minimalų darbo užmokestį, mokamą vietiniams darbuotojams, komandiruojamiems atitinkamos valstybės narės viduje. Kelionės laiko kompensacija, mokama darbuotojams su sąlyga, kad jų kasdienė kelionė į darbo vietą ir iš jos užtrunka ilgiau kaip valandą, laikytina komandiruotų darbuotojų minimalaus darbo užmokesčio dalimi. Atostogų išmoka, kuri komandiruotiems darbuotojams turi būti mokama už minimalų mokamų metinių atostogų laikotarpį, atitinka minimalų darbo užmokestį, kurį šie darbuotojai turi teisę gauti referenciniu laikotarpiu<sup>79</sup>.

DGK atkreipia dėmesį, kad darbdavio vienašališku sprendimu gali būti nustatyti tik didesni nei Vyriausybės nutarime ar kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatyti dienpinigių dydžiai. Dienpinigių paskirtis yra kompensuoti darbuotojui išlaidas, susijusias su buvimu

---

<sup>78</sup> 2017 m. birželio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 523 dėl dienpinigių mokėjimo tvarkos. TAR, Nr. 11083.

<sup>79</sup> Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 2015 m. vasario 12 d. sprendimas Sähköalojen ammattiliitto ry prieš Elektrobudowa Spółka Akcyjna C-396/13 ECLI:EU:C:2015:86.

komandiruotėje (nes darbuotojas negali būti namie laisvu laiku). Dienpinigiai neturi darbo užmokesčio savybių. Paminėtina ir tai, kad dienpinigiai nėra ir negali būti darbuotojų skatinamoji priemonė pagal DK<sup>80</sup>, nes dienpinių ir premijos teisinė paskirtis yra visiškai skirtinga. Taip pat, labai svarbu atkreipti dėmesį į dienpinių apmokestinimą vykstant į užsienio komandiruotes, kadangi tam tikrais atvejais dienpinigiai yra apmokestinami, o tam tikrais – ne. Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenims galima išskirti du atvejus, nuo kurių priklauso dienpinių apmokestinimas, pvz., jeigu vairuotojo mėnesinis darbo užmokestis yra mažesnis už 520 Eur (galiojo iki 2018 m. gruodžio 31 d.) (t. y. MMA 400 Eur (galiojo iki 2018 m. gruodžio 31 d.) padaugintos iš koeficiento 1,3), ar valandinis atlygis yra mažesnis už 3,185 Eur (galiojo iki 2018 m. gruodžio 31 d.) (t. y. MVA 2,45 Eur (galiojo iki 2018 m. gruodžio 31 d.) padauginto iš koeficiento 1,3) ir apskaičiuotų dienpinių bendra suma yra lygi ar mažesnė nei 50 proc. nustatyto darbo užmokesčio (ar valandinio atlygio), dienpinigiai neapmokestinami. Jeigu apskaičiuotų dienpinių bendra suma didesnė nei 50 proc. nustatyto darbo užmokesčio (ar valandinio atlygio), viršijanti (50 proc.) dalis apmokestinama 15 proc. (galiojo iki 2018 m. gruodžio 31 d.) pajamų mokesčio tarifu. Jeigu mėnesinis darbo užmokestis yra lygus ar didesnis už 520 Eur (galiojo iki 2018 m. gruodžio 31 d.), ar valandinis atlygis yra lygus ar didesnis už 3,185 Eur (galiojo iki 2018 m. gruodžio 31 d.), tai visa dienpinių suma yra neapmokestinama.

Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2018 m. duomenimis, siekiant spręsti darbo užmokesčio ir dienpinių santykio problemą kelių transporto sektoriuje, buvo teikiamas siūlymas keisti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“ 2.5 papunktį jame numatant, kad krovinių kelių transporto sektoriaus darbuotojams taikomas koeficientas 2, t. y. darbuotojams tik gaunant 2 MMA dydžio darbo užmokestį visa mokama dienpinių suma būtų neapmokestinama. Tačiau nuo 2020 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. liepos 3 d. nutarimas Nr. 669 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“, kuriuo patvirtintas MMA dydis – 607 Eur (nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2019 m. gruodžio 31 d. – 555 Eur), MVA – 3,72 Eur (iki pakeitimo – 3,39 Eur)<sup>81</sup>. Pagal nuo 2020 m. sausio

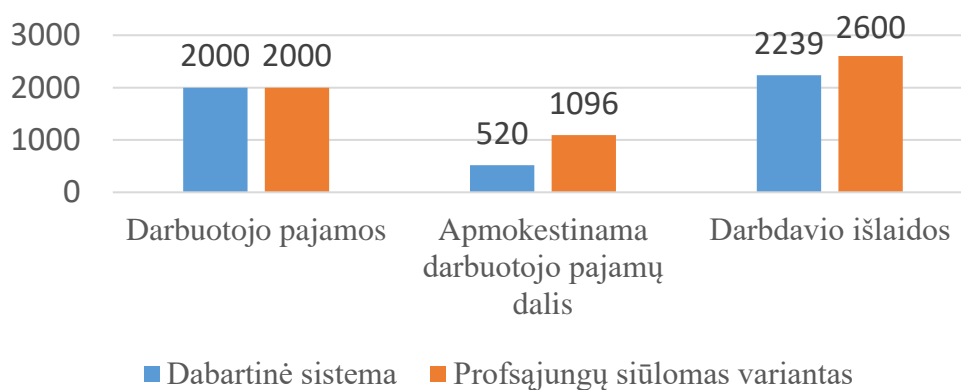
---

<sup>80</sup> Žr. DK 139 str. 2 d. 5 p., 139 str. 2 d. 6 p. ir 142 str.

<sup>81</sup> Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. *Dėl komandiruotės į užsienį dienpinių nuo 2020 m. sausio 1 d.* 2019 m. spalio 24 d., Nr. (18.18-31-1E) RM-31351. Prieiga per internetą: <<https://www.vmi.lt/cms/documents/10162/8782061/RM-+31351/abb00da8-4111-44b2-9488-d1c4898e0dd3>>.

1 d. įsigaliojusias Nutarimo<sup>82</sup> 2.5 papunkčio nuostatas komandiruočių į užsienį kompensacijomis laikomi Taisyklėse komandiruotėms į užsienį nustatyto dydžio dienpinigiai, kurių bendra suma per mėnesį yra lygi arba mažesnė nei 50 proc. darbuotojui nustatyto darbo užmokesčio tuo atveju, kai darbuotojui nustatytas darbo užmokestis yra mažesnis už MMA, padaugintą iš koeficiento 1,65, arba kai darbo užmokestis yra apskaičiuotas taikant valandinį tarifinį atlygį, mažesni už MVA, padaugintą iš koeficiento 1,65. „Taigi, apskaičiuojant pajamų mokesčiu neapmokestinamosioms pajamoms priskiriamus komandiruotės į užsienį dienpinigius, darbuotojui nustatytas darbo užmokestis (valandinis tarifinis atlygis) turės būti lyginamas su dydžiais – MMA (607 Eur) x iš koeficiento 1,65 (iki pakeitimo galioja MMA(555 Eur) x iš koeficiento 1,3) arba MVA (3,72 Eur) x iš koeficiento 1,65 (iki pakeitimo – MVA (3,39 Eur) x iš koeficiento 1,3).“<sup>83</sup>

Iš Trišalėje taryboje 2019 m. lapkričio 19 d. žemiau pateikto Lietuvos nacionalinės vežėjų automobiliais asociacijos „LINA“ prezentacijoje pateikto pavyzdžio matyti, kad jeigu vairuotojo darbo užmokestis yra 2000 Eur, 520 Eur yra apmokestinamos pajamos, vadinasi, 1500 Eur yra dienpinigiai. VMI pateiktoje informacijoje dėl dienpinigių tokios išmokamų dienpinigių sumos neatsispindi.



1 paveikslas. Dienpinigių situacija Lietuvoje<sup>84</sup>.

Šaltinis: Sudaryta remiantis: Lietuvos nacionalinės vežėjų automobiliais asociacija duomenimis. Prieiga per internetą: <<http://www.linava.lt/naujiena/trisaleje-taryboje-%e2%80%9elinava-prognozuoja-sunkia-situacija-35-tukst-gali-likti-be-darbo/>>.

Socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenys rodo atlyginimų ir komandiruočių santykio planavimo požymius, kuris

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 99. Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo. TAR, 2018 m. sausio 29 d., Nr. 1276.

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl komandiruotės į užsienį dienpinigių nuo 2020 m. sausio 1 d. 2019 m. spalio 24 d., Nr. (18.18-31-1E) RM-31351. Prieiga per internetą: <<https://www.vmi.lt/cms/documents/10162/8782061/RM-+31351/abb00da8-4111-44b2-9488-d1c4898e0dd3>>.

<sup>84</sup> Paveikslas sudarytas remiantis 2019 m. lapkričio 19 d. Trišalėje taryboje pristatyta prezentacija.



galioja ir didelėms, ir mažoms įmonėms. Įmonės galimai siekia minimizuoti mokesčių ir socialinio draudimo įmokų išlaidas ir tai daro darbuotojų socialinių garantijų sąskaita (iki trijų kartų mažėja darbuotojų pensijos prie esamų atlyginimų ir komandiruočių pinigų proporcijų vertinant uždirbamus pensijų apskaitos vienetus.). Taigi, įmonės taupo vertindamos komandiruojamą į užsienį vairuotojo darbo užmokesčio dydį ir komandiruočių trukmę mokestiniu aspektu.

Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis DGK 2018 m. buvo gauti 564 skundai iš transporto sektoriaus. Daugiausiai (beveik 33 proc.) darbo ginčų prašymų iš transporto sektoriaus buvo gauta ir išnagrinėta Vilniaus apskrities DGK, mažiausiai (3,4 proc.) – Alytaus apskrities DGK. 2019 m. iš viso gauta 954 skundų dėl krovinių kelių transporto. Didžiąją dalį darbo ginčų prašymų sudaro darbo ginčų prašymai darbo užmokesčio klausimais. 2018 m. jų dalis siekia 76 proc., o 2019 m. net 93 proc. visų DGK išnagrinėtų darbo ginčų prašymų. Beveik visus šiuos prašymus (apie 99 proc.) pateikė transporto įmonių darbuotojai. Kartu buvo teikiami reikalavimai dėl neišmokėtų dienpinigių už komandiruotes, dienpinigių normos sumažinimo. Pasitaikė reikalavimų dėl darbdavio padarytų išskaitų iš darbo užmokesčio (pvz., už pereinamąjį kurą, transporto priemonių ar / ir kitų materialinių vertybių sugadinimą) grąžinimo. Tad DGK 2018 m. priėmė sprendimą dėl beveik 194 tūkst. Eur išieškojimo darbuotojų naudai transporto sektoriuje. Apibendrinant DGK praktikos duomenimis, dienpinigių normų sumažinimo atvejų praktikoje retėja, tačiau vis dar išlieka nemažas individualių darbo ginčų, nagrinėjamų DGK bei teismuose skaičius.

Darbo užmokestis pagal Direktyva 96/71/EB yra taikomas nuo pirmos dienos. Numatyta, jog lyginant komandiruojamam darbuotojui mokamą darbo užmokestį ir pagal valstybės narės, į kurios teritoriją darbuotojas yra komandiruotas, teisės aktus ir (ar) praktiką priklausančią mokėti darbo užmokestį, lyginama bendra darbo užmokesčio neatskaitomi mokesčių suma, o neatskiri jos elementai. Į darbo užmokestį įskaitomi komandiruočių pinigai, išskyrus atvejus, kai jie mokami kompensuojant faktines komandiruočių išlaidas, kurios yra aptartos aukščiau (kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo). Būtina, kad elementus, kurie yra darbo užmokesčio dalimi, būtų galima pakankamai išsamiai nustatyti pagal siunčiančiosios valstybės narės teisės aktus ir praktiką, kas buvo nurodyta aukščiau minėtose direktyvose. Turėtų būti aišku, kuri komandiruočių pinigų dalis yra darbo užmokesčio dalis, o kuri yra skirta faktinėms komandiruočių išlaidoms kompensuoti, nes kitu atveju esant neaiškumui bus laikoma, kad visi komandiruočių pinigai skirti faktinėms komandiruočių išlaidoms kompensuoti, taigi tokiu atveju bus neįskaitomi į darbo užmokestį.

### 2.3. Darbo ir poilsio laikas

DK darbo laikas apibrėžiamas kaip bet laikotarpis, kurio metu darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį<sup>85</sup>. Tam, kad būtų galima laikyti darbuotoją esančiu darbdavio žinioje, darbuotojas tuo laikotarpiu turi būti darbdavio žinioje, pažymėtina, jog lemiamas veiksnys yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas<sup>86</sup> (atlikti darbo funkcijas). Tokiu atveju į darbo laiką yra įtraukiamas:

- 1) pasirengimas darbui darbo vietoje, nagrinėjamos temos atžvilgiu vilkiko ir priekabos apžiūrėjimas ar pasiruošimas pakrauti / iškrauti krovinį turėtų būti skaičiuojamas į darbo laiką, tačiau kelių transporte to dar nėra.
- 2) pertraukos darbo metu – fiziologinės ir specialiosios pertraukos. Fiziologinėmis pertraukomis laikytinos tokios pertraukos, kurių metu darbuotojas tenkina savo higieninius ar kitus fiziologinius poreikius<sup>87</sup>, o specialiosios pertraukos – skirtos darbuotojų darbo našumui išsaugoti, skirtos gerinti darbo kokybę<sup>88</sup>.
- 3) kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas – nagrinėjamos temos atveju vairuotojams neretai tenka vykti iki vilkikų, kurie yra kitoje užsienio valstybėje, deja, šis laikas papildomai neskaičiuojamas nors vairuotojai tuo metu yra darbdavio žinioje.
- 4) prastovos laikas, kai darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo<sup>89</sup>, nagrinėjamos temos atžvilgiu vyrauja situacijos kai pvz., kitoje užsienio valstybėje streikuoja darbuotojai, kurie turi pakrauti vilkiką, tačiau to nedaro, taip pat dažnas atvejis kai mažesnės įmonės neranda krovinių, tokiu atveju vilkiko vairuotojas būdamas darbdavio žinioje stovi be darbų ir pan.
- 5) kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.

---

<sup>85</sup> Žr. DK 111 str.

<sup>86</sup> Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) prieš Tyco Integrated Security SL ir Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* C-266/14 EU:C:2015:578.

<sup>87</sup> BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS, V., MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: UAB „Rito Projects“, 2018, p. 289.

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2017 m. birželio 21 d. Nr. 496 *dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo*. TAR, Nr. 10853.

<sup>89</sup> Žr. DK 49 str.

### 2.3.1. Darbo laikas

„Mobilumo pakete“, o taip pat ir Direktyvoje 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo<sup>90</sup> darbo laikas įvardijamas, kaip laikas nuo darbo pradžios iki pabaigos, kurio metu darbuotojas yra savo darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo funkcijas ar veiklą, t. y. laikas, skirtas įvairiai kelių transporto veiklai. Ši veikla yra tokia: 1) vairavimas; 2) pakrovimas ir iškrovimas; 3) pagalba įlaipinant keleivius į transporto priemonę ir išlaipinant iš transporto priemonės; 4) valymas ir techninė priežiūra; 5) visi kiti darbai, skirti transporto priemonės, krovinio ir keleivių saugumui užtikrinti, arba vykdyti teisinius ir kontrolės įpareigojimus, tiesiogiai susijusius su konkrečia atliekama transporto veikla, įskaitant pakrovimo ir iškrovimo stebėseną, administracinius policijos, muitinės, imigracijos pareigūnų ir kt. formalumus. Taip pat, laikas, kuriuo darbuotojas negali laisvai disponuoti ir turi būti darbo vietoje, pasirengęs imtis įprastinio darbo, su tam tikromis užduotimis, kurios susijusios su budėjimu, ypač kai laukiama pakrauti arba iškrauti, kada iš anksto nežinoma to trukmė. Valstybės narės užtikrina, kad nepriklausomai nuo to, kuri teisė yra taikoma darbo santykiams komandiruotiems darbuotojams užtikrina, kad būtų laikomasi: 1) maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko; 2) minimalios mokamų metinių atostogų trukmės; 3) darbo užmokesčio, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas; 4) ir pan.<sup>91</sup>. Viršvalandiniais darbais laikomi darbai, dirbami viršijant nustatytą darbo laiko trukmę, tokie darbai paprastai draudžiami ir gali būti dirbami tik išimtiniais<sup>92</sup>. „Pažymėtina, kad tokie darbai dirbami darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia. Darbuotojo buvimas darbe, viršijantis jam nustatytą darbo laiko trukmę, nors galbūt ir susijęs su darbo funkcijų vykdymu, savaime nereiškia viršvalandinio darbo, jeigu taip elgiama nesant darbdavio nurodymo, be jo žinios ar leidimo. Tokiu atveju neatsiranda darbdavio pareigos mokėti už tokį buvimą darbo vietoje kaip už viršvalandinį darbą (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-328/2011*).“<sup>93</sup> Teismų praktikoje laikomasi nuostatos, jog už viršvalandinį darbą bei darbą poilsio ir švenčių dienomis turi būti mokama, jeigu nustatoma tokia faktų visuma: 1) darbai buvo realiai dirbami; 2) darbai buvo dirbdami darbdavio nurodymu, su jo žinia ar

<sup>90</sup> 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento Ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB *dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo*.

<sup>91</sup> Žr. Direktyvą 957/2018/ES 3 str.

<sup>92</sup> Žr. DK 119 str.

<sup>93</sup> Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-723-730/2019.

jam leidus<sup>94</sup>. Dažniausiu atveju, nepriklausomai nuo darbo laiko režimo<sup>95</sup>, vairuotojai dirba 48 valandas per savaitę („pilnas etatas“)<sup>96</sup>. Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo<sup>97</sup> numato, kad vairuotojų savaitės darbo laiko vidurkis neviršytų 48 valandas, tačiau numato galimybę, kad maksimali savaitės darbo laiko trukmė gali būti pailginta iki 60 valandas, jei per keturis mėnesius neviršijamas 48 darbo valandų per savaitę vidurkis. DK<sup>98</sup> įtvirtina tokį patį reguliavimą dėl vidutinio darbo laiko per savaitę, t. y. vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos. DK 120 str. yra įtvirtinta, jog transporto ir kitose ekonominės veiklos srityse maksimaliojo darbo laiko reikalavimai ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisyklės gali skirtis nuo kodekse įtvirtintų normų, o šiose veiklos srityse darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir / ar kolektyvinės sutartys<sup>99</sup>. Lygiai tokia pati nuostata buvo įtvirtinta ir Senojo DK 148 str.<sup>100</sup>. Darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per darbo dieną (pamainą) negali būti ilgesnis kaip 12 valandų, neįskaitant pietų pertraukos, ir 60 valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, t. y. šiuo atveju DK<sup>101</sup> numato, kad per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip 8 valandas viršvalandžių (darbuotojo sutikimu 12 valandų viršvalandžių) per savaitę. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė 48 valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – 180 valandų, tačiau kolektyvine sutartimi gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės. Taip pat DK numatoma, kad negali būti dirbama daugiau kaip šešias dienas per septynias paeiliui einančias dienas<sup>102</sup>.

Ne retas atvejis, kai vairuotojai dirba nakties metu, t. y. kalendorinis laikas nuo 22 valandos iki 6 valandos ryto. Nakties metu dirbančiu darbuotoju laikomas toks darbuotojas,

---

<sup>94</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015.

<sup>95</sup> Žr. DK 113 str.

<sup>96</sup> Žr. DK 112 str. 3 d.

<sup>97</sup> 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento Ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB *dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo*.

<sup>98</sup> Žr. DK 114 str.

<sup>99</sup> Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1617-826/2018.

<sup>100</sup> Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-723-730/2019.

<sup>101</sup> Žr. DK 119 str.

<sup>102</sup> Žr. DK 114 str.

kuris ne mažiau kaip 3 valandas per darbo dieną (pamainą) dirba nakties laiku<sup>103</sup>. Nors Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo<sup>104</sup> numato, jog už tokį darbą turi būti atsiskaitoma pagal nacionalinės teisės aktuose numatytas priemones, kolektyvines sutartis, darbdavių ir darbuotojų susitarimus ir (arba) nacionalinę praktiką, tačiau dažniausiu atveju vairuotojams už tokį darbą papildomai nemokama, nes vairuotojas iš dalies dirba pagal suminę darbo laiko apskaitą, kas reiškia, jog jis turėtų dirbti dienos metu. Analogišką situaciją nurodoma Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. vasario 8 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. e2A-435-265/2018, kurioje teigiama, kad „pirmosios instancijos teismas pažymėjo, kad darbo sutartimi nustatyta, jog ieškovui mokama mėnesinė alga ne mažiau nei MMA, nustatyta suminė darbo laiko apskaita ir 8 valandų darbo laikas per parą, tačiau ieškovo argumentus, jog jis dirbo naktimis, o atsakovė už tai nemokėjo, vertino kritiškai ir nurodė, jog ieškovas turėjo pasirinkimo laisvę – važiuoti naktį ar ne ir pažymėjo, kad ieškovas nesilaikė vairavimo trukmę reglamentuojančių teisės aktų. Dėl ieškovo nurodomų aplinkybių, kad jam buvo nesumokėta už darbą poilsio ir švenčių dienomis, teismas pažymėjo, kad už darbą poilsio ir švenčių dienomis dvigubai mokama tuo atveju, kai šis darbas nenumatytas pagal grafiką (DK 194 str.), o šiuo atveju duomenų, paneigiančių pateiktus darbo grafikus, kuriuose yra numatytas ieškovo darbo laikas ir poilsio bei švenčių dienomis, nėra pateikta. <...> Nagrinėjamu atveju iš bylos duomenų matyti, kad atsakovė netaikė apelianto darbo laiko suminės apskaitos. Iš pateiktų darbo laiko apskaitos žiniaraščių nustatyta, kad atsakovė šiuose žiniaraščiuose žymėjo 8 darbo valandas, nepriklausomai nuo faktiškai dirbto apelianto laiko.“<sup>105</sup> Taigi, nurodyta byla<sup>106</sup> pagrindžia, jog vairuotojams darbas nakties metu nėra privalomas, todėl už darbą nakties metu jiems nėra mokamas padidintas MVA.

Atsižvelgiant į aukščiau apibrėžtas aplinkybes darytina išvada, jog vairuotojai dirba pagal suminę darbo laiko apskaitą – tokią darbo laiko organizavimo formą, kai darbuotojo laikas yra sumuojamas per apskaitinį laikotarpį, kuris negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai. Tokiu darbo laiko režimu siekiama išdalinti darbo laiką per atitinkamą laikotarpį, o „tai reiškia, kad nustatytas dienos ar savaitės darbo laikas (norma) gali būti viršytas (laikantis maksimaliojo darbo laiko reikalavimų), bet per apskaitinį laikotarpį vidutinė darbo laiko trukmė neturi viršyti sutarto darbo valandų skaičiaus. Pagal DK 115 str. 3 d., dirbant pagal

---

<sup>103</sup> Žr. DK 117 str.

<sup>104</sup> 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB *dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo*.

<sup>105</sup> Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2018 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-435-265/2018.

<sup>106</sup> *Ibidem*.

suminės darbo laiko apskaitos režimą, maksimalus darbo laikas per apskaitinį laikotarpį – 52 valandas per savaitę (neįskaitant papildomo darbo ir budėjimo) (DK 115 str. 3 d.). Tai reiškia, kad suminės darbo laiko apskaitos režimo atveju darbuotojų savaitės darbo laikas gali būti 4 valandomis ilgesnis nei darbuotojų, kuriems šis režimas netaikomas.“<sup>107</sup>

### 2.3.2. Poilsio laikas

Remiantis DK<sup>108</sup> darbo ir poilsio reguliavimas paremtas vidutinio darbo sumavimo per apskaitinius laikotarpius principu, t. y. darbuotojas privalo išdirbti darbo sutartyje nustatytą darbo laiko normą per nustatytą laikotarpį. DK numato ne tik maksimaliojo darbo laiko reikalavimus, bet ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimus<sup>109</sup>. Poilsio laikas yra laisvas darbuotojo laikas nuo darbo, kuris skirstomas į dvi rūšis – fiziologinį bei specialųjį. Kaip jau minėta anksčiau fiziologinės pertraukos skirtos darbuotojo higieniniams, fiziologiniams poreikiams. Specialiosios pertraukos suteikiamos tokios trukmės ir tokiau dažnumu, kad veiksmingai prisidėtų prie darbuotojų darbo našumo, sveikatos, tokios pertraukos minimali trukmė per 8 valandų darbo dieną turi būti nemažesnė kaip 40 minučių<sup>110</sup>. Taip pat DK<sup>111</sup> numato pietų pertrauką, kuri darbuotojams turi būti skiriama ne vėliau kaip po 5 valandų darbo, jog pastarieji pailsėtų ir pavalgytų. DK<sup>112</sup> taip pat numatyta, kad kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė negali būti trumpesnė kaip 11 valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent 35 valandų nepertraukiamojo poilsio laikas. Lietuvoje DK 123 str. nurodytos švenčių dienos per kurias paprastai nedirbama (pvz.: vasario 16-ąją – Lietuvos valstybės atkūrimo dieną; birželio 24-ąją – Rasos ir Joninių dieną; gruodžio 24-ąją – Kūčių dieną; ir t. t.). Įprastiniu atveju yra būtinas darbuotojo sutikimas, jog švenčių dieną būtų dirbama, deja, vairuotojų sutikimas nereikalingas, nes jie dirba pagal suminę darbo laiko apskaitą<sup>113</sup>.

DK 125 str. 1 d. nurodytos atostogų rūšys, o jų ypatumai yra aptariamai DK 126 – 130 str. (kasmietinės atostogos), DK 131 – 137 str. (tikslinės atostogos), ir DK 138 str.

---

<sup>107</sup> Advokatų kontora JUREX 2017 m. rugsėjo 21 d. Prieiga per internetą: <<https://www.infolex.lt/ta/Default.aspx?id=31&TypeId=3&aktoId=368200&cNumeris=115>>.

<sup>108</sup> Žr. DK 111 str.

<sup>109</sup> Žr. DK 122 str. 2 d. 1 p.

<sup>110</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2017 m. birželio 21 d. Nr. 496 *dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo*. TAR, Nr. 10853.

<sup>111</sup> Žr. DK 122 str. 2 d. 2 p.

<sup>112</sup> Žr. DK 122 str. 2 d. 3 p.

<sup>113</sup> BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS, V., MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: UAB „Rito Projects“, 2018, p. 328.

(pailgintos ir papildomos atostogos). Kasmetinės atostogos be išimties priklauso visiems darbuotojams, jog darbuotojai pailsėtų ir susigrąžintų darbingumą, ir už tai yra mokami atostoginiai, kurių dydis yra vidutinis darbuotojo darbo užmokestis. Tikslinės atostogos skirtos tam tikriems įstatymo tikslams pasiekti, t. y. mokymuisi, vaiko auginimui ir priežiūrai bei nemokomos atostogos, suteikiamos darbuotojų prašymu. Tiek į kasmetines, tiek į tikslines atostogas vairuotojai turi visas teises, tačiau pailgintos ir papildomos atostogos jiems nenumatytos<sup>114</sup>.

Vadovaujantis direktyva dėl asmenų, kurie verčiasi kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo<sup>115</sup> nurodoma, kad valstybės narės taip pat imasi priemonių, kuriomis būtų užtikrinta, kad, nepažeidžiant Reglamente (EEB) Nr. 3820/85<sup>116</sup> arba, jei jo nepakanka, AETR susitarime nustatyto apsaugos lygio, asmenys, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Reglamente (EEB) Nr. 3820/85<sup>117</sup> nurodoma, kad per dviejų savaitių apskaitinį laikotarpį vairavimo trukmė turi būti ne ilgesnė nei 90 valandų, o tai reiškia, kad per dieną vairavimo trukmė neturėtų viršyti 9 valandų. Atsižvelgianti į išdėstytus darbo laikus, minimalus nepertraukiamas kas savaitinis poilsio laikas turi būti 45 valandos, šią poilsio trukmę galima sutrumpinti iki minimalaus 36 valandų nepertraukiamo poilsio laikotarpio, jei vairuotojas yra nuolatinėje transporto priemonės laikymo vietoje arba savo gyvenamoje vietoje, arba iki minimalaus 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiko, jei tenka ilsėtis kitur<sup>118</sup>. Direktyva dėl asmenų, kurie verčiasi kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo<sup>119</sup> nurodo, kad be pertraukos galima dirbti ne daugiau kaip 6 valandas iš eilės. Jei darbo valandų suma sudaro 6 – 9 valandas į darbo laiką turi būti įterpiama mažiausiai 30 minučių pertrauka, o jei darbo valandų suma viršija 9 valandas – mažiausiai 45 minučių pertrauka. Per parą vairuotojui turi būti suteiktas ne trumpesnis kaip 11 valandų nepertraukiamas kasdienis poilsis, kuris ne dažniau kaip 3 kartus per savaitę gali būti sutrumpintas iki 9 valandų tačiau tik tuo atveju, jeigu ekvivalentiškas poilsio laikas bus kompensuotas per dviejų savaitių apskaitinį laikotarpį<sup>120</sup>. Tomis dienomis, kai poilsio laikotarpis nėra sutrumpintas pagal

---

<sup>114</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2017 m. birželio 21 d. Nr. 496 *dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo*. TAR, Nr. 10853.

<sup>115</sup> 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB *dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo*.

<sup>116</sup> 1985 m. gruodžio 20 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3820/85 *dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo*.

<sup>117</sup> *Ibidem*.

<sup>118</sup> *Ibidem*.

<sup>119</sup> 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2002/15/EB dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo.

<sup>120</sup> 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/22/EB dėl būtiniausių sąlygų Tarybos reglamentams (EEB) Nr. 3820/85 ir (EEB) Nr. 3821/85 dėl su kelių transporto veikla susijusių socialinių teisės aktų įgyvendinti ir panaikinanti Direktyvą 88/599/EEB.

pirmos pastraipos nuostatas, per parą ją galima išskaidyti į du ar tris atskirus laikotarpius, ir tada vienas iš jų turi būti ne trumpesnis kaip 8 nepertraukiamo poilsio valandos. Tokiu atveju minimalus poilsio laikas ilginamas iki 12 valandų<sup>121</sup>.

Remiantis nacionaliniais bei ES teisės aktais ir teismų praktika darytina išvada, jog garantijų užtikrinimas mobiliųjų transporto priemonių vairuotojams yra be galo svarbus, tačiau vis dar išlieka didelė problema, tačiau šią ydingą praktiką siekiama gerinti nauju teisės normų taisyklių rinkiniu – „Mobilumo paketu“.

---

<sup>121</sup> 1985 m. gruodžio 20 d. Tarybos Reglamentas (EEB) Nr. 3820/85 *dėl tam tikrų su kelių transportu susijusių socialinių teisės aktų suderinimo*.



### 3. „MOBILUMO PAKETAS“

Trečioje magistro darbo dalyje aptariamas „Mobilumo paketas“ – ES valstybių teisės aktų ir taisyklių rinkinys, kuriuo siekiama suvienodinti konkurencines sąlygas ES vežėjams, pagerinti vairuotojų darbo sąlygas, mažinti aplinkos taršą, skaitmenizuoti vežimo sandorius, o daugiausia pakeitimų siekiama vairuotojų socialinės gerovės ir socialinio teisingumo srityse, t. y. skaičiuojant vairuotojų darbo užmokestį ir vykdant darbo laiko apskaitą.

Lietuva, Latvija, Lenkija, Rumunija, Bulgarija, Vengrija, Kipras ir Malta reiškia didelį susirūpinimą dėl to, kad preliminarus susitarimas dėl „Mobilumo paketo“ prieštarauja vienai iš pagrindinių laisvių – laisvei teikti paslaugas bendroje rinkoje, laisvo darbuotojų judėjimo principui, taip pat pagrindinei ES politikai ir net tikslams klimato srityje. Reikalavimas grąžinti vilkikus ir kitas sunkiasias transporto priemones į valstybę narę bent kartą kas 8 savaites prieštarauja ES klimato tikslams žaliajame kurse<sup>122</sup>, o tai reiškia, kad jei bus patvirtintas „Mobilumo paketas“, tai padidės atvejų kai vilkikai važiuos be krovinio, t. y. be tikslo<sup>123</sup>. Taip pat svarbu paminėti, jog valstybėms narėms dėl geografinės padėties kils didelių sunkumų teikiant vežimo sunkvežimiais paslaugas bendroje rinkoje, nes jų transporto priemonės turės nuvažiuoti daug didesnius atstumus<sup>124</sup>. Visa tai kelia didelį susirūpinimą, nes tokie apribojimai skatins trečiųjų šalių vežėjų nesąžiningą konkurenciją, o tai darys didelį neigiamą poveikį bendrajai ES ekonomikos rinkai. Tačiau didžiosios ekonominės valstybės narės tokios, kaip Vokietija, Briuselis, Prancūzija, laikosi priešingos nuomonės ir teigia, jog tokios sąlygos visai bendrajai ES ekonomikos rinkai tik geriau<sup>125</sup>. ES vežėjai susiduria su vis didėjančia ne ES valstybėse įsisteigusių vežėjų konkurencija, todėl labai svarbu užtikrinti, kad Sąjungos įmonės nebūtų diskriminuojamos tų vežėjų atžvilgiu. Pagal Direktyvos 96/71/EB 1 str. 4 d. ne Bendrijoje įsisteigusioms įmonėms negali būti taikomos palankesnės sąlygos už tas, kurios taikomos valstybės narės teritorijoje įsisteigusioms įmonėms – šis principas taip pat turėtų būti taikomas šioje direktyvoje numatytų specialių komandiravimo taisyklių atžvilgiu.

Anot advokatės Rūtos Globytės „2019 m. lapkričio mėn. turėjome šiuos esminius pakeitimus, daromus „Mobilumo paketu“: Vilkikų grąžinimas į įsisteigimo vietos valstybę kas keturias savaites; Nepertraukiamos veiklos vykdymas administracinėse patalpose, įsteigtose bendrovės buveinėje, esančioje valstybėje narėje; Parkavimo vietos vilkikams,

---

<sup>122</sup> 2020 m. sausio 15 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl Europos žaliojo kurso 2019/2956(RSP).

<sup>123</sup> Žr. „Mobilumo pakete“.

<sup>124</sup> *Ibidem*.

<sup>125</sup> *Ibidem*.

įsisteigusiems valstybėje narėje; Darbo vieta – įmonės buveinė, joje privalo būti sudaromos ir darbo sutartys, pagal tos valstybės narės teisę; Patikrinimai kas trejus metus; Neribojamas kabotažų skaičius, tačiau kroviny s paskutinį kartą iškraunamas per 3 dienas nuo paskutinio iškrovimo priimančioje valstybėje narėje; „atvėsimo laikotarpis“ 60 valandų; Ne trumpesnis, nei 45 valandų kassavaitinis poilsis vairuotojams; Vairuotojo grįžimo į vežėjo operacijų centrą arba gyvenamąją vietą pareigos įvedimas.“<sup>126</sup> „Mobilumo paketo“ 7 str. numatyta, kad vairuotojas dirbdamas su porininku gali padaryti 45 minučių pertrauką transporto priemonėje, t. y. tuo metu kai vilkiką vairuoja porininkas. „Mobilumo paketo“ 8 str. 6 d. teigiama, kad per bet dvi paeiliui einančias darbo savaites vairuotojas turi pasinaudoti mažiausiai dviem normaliais kassavaitinio poilsio laikotarpiais arba vienu normaliu kassavaitinio poilsio laikotarpiu ir vienu sutrumpintu kassavaitinio poilsio laikotarpiu, kuris trunka bent 24 valandas. Kassavaitinio poilsio laikotarpis prasideda ne vėliau kaip po šešių dienų nuo ankstesnio kassavaitinio poilsio laikotarpio pabaigos. Taip numatyta galimybė, jog vairuotojas gali už įsisteigimo valstybės narės ribų pasinaudoti dviem iš eilės sutrumpintais kassavaitinio poilsio laikotarpiais su sąlyga, kad vairuotojas per bet kurias keturias iš eilės einančias savaites pasinaudoja bent keturiais kassavaitiniais. „Mobilumo paketo“ 8 str. 8 d. atsiranda kelių transporto sektoriuje niekur nematyta naujovė – kassavaitinio poilsio laikotarpiais ir bet koku ilgiau nei 45 valandas trunkančiu kassavaitiniu poilsiu, kuriuo kompensuojamas ankstesnis sutrumpintas kassavaitinis poilsis, negali būti naudojamasi transporto priemonėje. Jie turi būti praleidžiami tinkamame ir lyčių požiūriu tinkamame būste, kuriame yra tinkamos miegamosios bei sanitarinės patalpos. Visas būsto ne transporto priemonėje išlaidas padengia darbdavys.“<sup>127</sup> „Vadovaujantis Pelno mokesčio įstatymo 17 str. 2 d. 3 p. (2001 m. gruodžio 20 d. įstatymo Nr. IX-675 redakcija), ribojamų dydžių leidžiamiems atsiskaitymams priskiriamos komandiruočių sąnaudos. Atsižvelgiant į įstatymų leidėjo Pelno mokesčio įstatymo 2 str. 31 d. (2008 m. liepos 14 d. įstatymo Nr. X-1697 redakcija; identiška nuostata buvo įtvirtina ir ankstesnėse šio įstatymo redakcijose) apibrėžtą sąvokos „sąnaudos“ reikšmę („sąnaudos – visos išlaidos, patirtos uždirbant pajamas“), akivaizdu, jog, tokio vieneto, kaip apelianas atveju, ribojamų dydžių leidžiamiems atsiskaitymams priskiriamos tik tokios komandiruočių sąnaudos, kurios susijusios su pareiškėjo vykdoma ūkine komercine veikla.“<sup>128</sup> Darbdavys vairuotojų darbą organizuoja taip, kad vairuotojai galėtų sugrįžti į

<sup>126</sup> GLOBYTĖ, R. „Mobilumo paketas“: ką apie būsimas naujoves žinome šiandien? 2020 m. vasario 27 d. Prieiga per internetą: <<http://www.ilaw.legal/teisininkas/Mobilumo-paketas-ka-apie-busimas-naujoves-zinome-siandien/?fbclid=IwAR11RlvGeJzMwjSrQFpRYbCqJcpgVVi3vRe72yBIRrR02tYdbnlQT85grtA>>.

<sup>127</sup> 2020 m. vasario 11 d. Europos Sąjungos Tarybos pranešimas Nr. 5424/20.

<sup>128</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. balandžio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-90-556/2019 Administracinė jurisprudencija. 2019, 37, p. 197-243.

darbdavio veiklos centrą, kuriame vairuotojas paprastai būna ir kuriame prasideda vairuotojo kassavaitinis poilsis, valstybėje narėje, kurioje yra įsisteigęs darbdavys, arba sugrįžti į savo gyvenamąją vietą kiekvieną aštuonių iš eilės savaitių laikotarpį, kad pasinaudotų bent vienu normaliu kassavaitinio poilsio laikotarpiu arba ilgiau nei 45 valandas trunkančiu kassavaitiniu poilsiu, kuriuo kompensuojamas sutrumpintas kassavaitinis poilsis. Tačiau, kai vairuotojas pasinaudoja dviem iš eilės sutrumpinto kassavaitinio poilsio laikotarpiais pagal 8 str. 6 d., transporto ūkio subjektas vairuotojo darbą organizuoja taip, kad vairuotojas galėtų grįžti dar prieš prasidedant kompensaciniam ilgiau nei 45 valandas trunkančiam normaliam kassavaitinio poilsio laikotarpiui. 12 str. numatyta, kad jei nekeliamas pavojus kelių eismo saugumui, išskirtinėmis sąlygomis vairuotojas turi teisę nukrypti nuo 6 str. 1–2 d. ir 8 str. 2 d. viršydamas kasdienę ir kassavaitinę vairavimo trukmę, tačiau ne daugiau kaip valandą, kad pasiektų darbdavio veiklos centrą arba vairuotojo gyvenamąją vietą, kur būtų galima pasinaudoti kassavaitinio poilsio laikotarpiu. Tokioms pačiomis sąlygomis vairuotojas gali viršyti kasdienę ir kassavaitinę vairavimo trukmę ne daugiau kaip 2 valandomis su sąlyga, kad iš karto prieš papildomą vairavimą buvo padaryta ne trumpesnė kaip 45 minučių nenutrūkstama pertrauka, kad pasiektų darbdavio veiklos centrą arba vairuotojo gyvenamąją vietą, kur būtų galima pasinaudoti kassavaitinio poilsio laikotarpiu. Bet koks pratęsimo laikotarpis kompensuojamas lygiaverčiu poilsio laikotarpiu, kuriuo pasinaudojama kartu su bet kuriuo poilsio laikotarpiu iki trečios savaitės, einančios po atitinkamos savaitės, pabaigos.

Galima teigti jog dabartinis „Mobilumo paketas“ lyginant su 2019 m. šiek tiek pagerina sąlygas darbdaviams, jų verslams, tačiau vis tiek aiškiai rodo, jog vairuotojas, kaip darbuotojas, yra pati svarbiausia šio susitarimo detalė. Taigi, 2020 m. „Mobilumo paketo“ svarbiausi akcentai yra šie: 1) darbuotojas ne vėliau kaip po aštuonių savaitių grįžta į bazę savo buveinės šalyje; 2) šalies įrašymas peržengus sieną pirmoje įmanomoje saugioje vietoje; 3) komandiruotės instituto netaikymas tranzito operacijoms, dvišaliams vežimams ir ne daugiau kaip dviem pakrovimams ar iškrovimams vykstantiems tokia transporte bei instituto taikymas visiems vežimams į kitą užsienio valstybę (kai dalyvauja daugiau nei dvi šalys) ir visoms kabotažo operacijoms; 4) iki šiol per savaitę buvo galima atlikti tris kabotažo operacijas, tačiau atnaujinus taisykles, nuspręsta pridėti keturių dienų pertraukos laikotarpis tarp kabotažų atliekamų su ta pačia transporto priemone toje pačioje šalyje. Šioje vietoje taip atsiranda ir geros reputacijos institutas, t. y. netinkamai vykdant procedūrą bus žymimi pažeidimai; 5) įmonės pažeidimų pasikartojimo koeficientą nurodančio reitingo įtraukimas į Europos kelių transporto įmonių registrą.

Apibendrinant, darytina išvada, kad aukščiau minėtas „Mobilumo paketas“ yra vienas iš svarbiausių dokumentų užtikrinant darbuotojų socialines garantijas.

## IŠVADOS

1. Įvertinus komandiravimo mastus, dažniausiai pasitaikančius komandiruočių darbuotojų teisių pažeidimus, būtina užtikrinti komandiruočių darbuotojų socialines garantijas bei teisę į teisingą darbo užmokestį įskaitant ir su juo susijusias išmokas, kartu išlaikant laisvo paslaugų judėjimo principą.
2. Pabrėžtina skaidrios ir aiškios apmokėjimo sistemos būtinybė, nustatant darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, kad maksimaliai būtų užtikrintos visos socialinės garantijos įvykus draudiminiams įvykiams, pvz. susirgus, netekus darbo, išėjus į pensiją. Atkreiptinas dėmesys, kad daugiausiai ginčų Lietuvoje kyla dėl komandiruočiams darbuotojams neišmokėto darbo užmokesčio, dienpinigių, bei kitų kompensacinių išmokų, todėl būtina užtikrinti, kad būtų su darbuotojais atsiskaitoma sąžiningai ir kad nebūtų paliekama spragų siekiant išvengti mokesčių ar socialinio draudimo įmokų mokėjimo. Teisinė analizė, Europos Sąjungos bei Lietuvos Respublikos teismų praktika komandiruojamų darbuotojų teisių apsaugos srityje leidžia teigti, kad išvengti piktnaudžiavimų, užtikrinant darbuotojų teisinio statuso stabilumą ir lygiateisiškumą, nepavyksta, nors nustatytas aiškus tiek tarptautinis, tiek nacionalinis komandiravimo instituto teisinis reguliavimas. Būtina užtikrinti darbo įstatymų įgyvendinimo kontrolę stiprinant Valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos galias. Taip pat, rekomenduotina atlikti nuolatinę nustatytų darbo įstatymų ir kitų teisės aktų pažeidimų, susijusių su komandiruočių darbuotojų darbo santykiais, stebėseną.
3. Daugiausiai reguliavimo problemų kyla dėl komandiruojamų darbuotojų socialinių garantijų, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko, komandiruočės laiko bei komandiravimo reguliavimo, kai darbuotojas siunčiamas dirbti arba teikti paslaugų užsienyje. Siūlytina stiprinti socialinį dialogą tarp socialinių partnerių, kad jų kolektyviniais susitarimais būtų sureguliuojami kylantys neaiškumai dėl komandiruojamų darbuotojų darbo santykių reguliavimo.
4. 2020 m. „Mobilumo paketas“ aiškiai nustato, kad vairuotojas, kaip darbuotojas, yra pats svarbiausias susitarimo objektas, kuriam siekiama užtikrinti lygiavertes darbo sąlygas tiek nacionaliniu, tiek ES mastu, tačiau tuo pačiu šiuo susitarimu yra reguliuojamos ir verslo sąlygos darbdaviams. Akcentuotina socialinio dialogo svarba subalansuojant darbuotojų socialines garantijas ir darbdavių galimybes transporto srityje.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### 1. Teisės norminiai aktai:

#### 1.1. Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000 m. rugsėjo 6 d., Nr. 74-2262.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Teisės aktų registras, 2016 m. rugsėjo 19 d., Nr. 23709.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002 birželio 26 d., Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 47, 96, 101, 108, 129, 136, 138, 147, 177, 183 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir 116 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas. Valstybės žinios, 2012 m. lapkričio 6 d., Nr. 135-6859.
5. Lietuvos Respublikos Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas. TAR, 2016 m. birželio 27 d., Nr. 2016-17710.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 613 „Dėl tarnybinių komandiruočių į užsienį“. Valstybės žinios, 1995 m. balandžio 28 d., Nr. 37-929.
7. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas. Valstybės žinios, 2001 m. gruodžio 29 d., Nr. 110-3992.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 99 „Dėl Komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“. TAR, 2018 m. sausio 29 d., Nr. 1276.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 120 „Dėl tarnybinių komandiruočių Lietuvos Respublikos teritorijoje“. Valstybės žinios, 1996 m. sausio 23 d., Nr. 9-225.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės. nutarimas Nr.526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“. Valstybės žinios, 2004 m. balandžio 30 d., Nr. 74-2555.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 523 dėl dienpinigių mokėjimo tvarkos. TAR, 2017 m. birželio 28 d., Nr. 11083.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1365 „Dėl išlaidų, susijusių su tarnybinėmis komandiruotėmis, dydžio ir mokėjimo tvarkos“. Valstybės žinios 2004 m. lapkričio 3 d., Nr. 162-5905; 2005, Nr. 16-492; 2010, Nr. 48-2325; 2012, Nr. 17-770.

13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003 m. sausio 31 d., Nr. 11-396.
14. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktorius įsakymas Nr. V-253 dėl Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentų nuostatų, susijusių su taikytinos teisės nustatymu, įgyvendinimo tvarkos aprašų patvirtinimo. Valstybės žinios, 2010 m. birželio 17 d., Nr. 70-3536.

## **1.2. Europos Sąjungos teisės norminiai aktai:**

15. 1970 m. liepos 1 d. Europos šalių susitarimas dėl kelių transporto priemonių ekipažų, važinėjančių tarptautiniais maršrutais, darbo. Valstybės žinios, 2000 7 19, Nr. 59-1762.
16. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 18, 1997 1 21, p. 1-6.
17. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. OL L 166, 2004 4 30, p. 1.
18. 2006 m. kovo 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/22/EB dėl būtinausių sąlygų Tarybos reglamentams (EEB) Nr. 3820/85 ir (EEB) Nr. 3821/85 dėl su kelių transporto veikla susijusių socialinių teisės aktų įgyvendinti ir panaikinanti Direktyvą 88/599/EEB – Deklaracijos. OL L 102, 2006 4 11, p. 35-44.
19. 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). OL L 177, 2008 7 4, p. 6-16.
20. 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką. OL L 284, 2009 10 30, p. 1-42.
21. 2009 m. spalio 21 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1072/2009 dėl bendrųjų patekimo į tarptautinio krovinių vežimo kelių transportu rinką taisyklių. OL L 300, 2009 1 14.
22. 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas). OL L 159, 2014 5 28, p. 11-31.

23. Pasiūlymas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas kuriuo, derinant prie sektoriaus pokyčių, iš dalies keičiamas Reglamentas (EB) Nr. 1071/2009 ir Reglamentas (EB) Nr. 1072/2009. COM/2017/0281 - 2017/0123 (COD)
24. 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL L 173, 2018 7 9, p. 16-24.
25. 2019 m. balandžio 4 d. Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, kuria iš dalies keičiamos Direktyvos 2006/22/EB nuostatos dėl vykdymo užtikrinimo reikalavimų ir nustatomos konkrečios su Direktyva 96/71/EB ir Direktyva 2014/67/ES susijusios kelių transporto vairuotojų komandiravimo taisyklės (COM(2017)0278 – C8-0170/2017 – 2017/0121(COD)). TA/2019/0339.
26. 2020 m. sausio 23 d. Europos Sąjungos Tarybos Dokumentų rinkinys Nr. 5424/20 dėl komandiruojamų darbuotojų kelių transporto sektoriuje. ST 9668/17, ST 9670/17, ST 9671/17.

### **1.3. Tarptautiniai teisės aktai:**

27. 1993 m. birželio 15 d. Tarptautinio krovinių vežimo keliais sutarties konvencija). Valstybės žinios, 1998, Nr. 107-2932.

## **2. Specialioji literatūra:**

### **2.1. Lietuvių kalba:**

28. BAGDANSKIS, T., MAČIULAITIS, V., MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: UAB „Rito Projects“, 2018.
29. BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų komandiravimas į užsienį: svarbūs aspektai*. Vilnius: 2019.
30. DAVULIS, T. *Darbuotojų komandiravimas į užsienį teikti paslaugų*. Justitia, 2007, Nr. 4.
31. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. VĮ Registrų centras, 2018.
32. DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
33. GLOBYTĖ, R. „Mobilumo paketas“: ką apie būsimas naujoves žinome šiandien?. 2020 m. vasario 27 d.
34. KINDERYS, A. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera, 2001.

35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teismų praktika. Biuletenis Nr. 46. LAT: Vilnius, 2017.
  36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teismų praktika. Biuletenis Nr. 47. LAT: Vilnius, 2017.
  37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teismų praktika Biuletenis Nr. 50. LAT: Vilnius, 2019.
  38. NIKITINAS, V. *Pervežimų teisė*. Vilnius: Registrų centras, 2015;
  39. MITKEVIČIUS, V. *Krovinių vežėjo neatsargumas kaip neribotos CA taikymo pagrindas*. Vilnius: Teisė (101), / 2016.
  40. MITKEVIČIUS, V. *Multimodalinio kroviniu vežimo teisinis (ne)reguliavimas Lietuvoje*. Vilnius: Teisė (105), 2017.
  41. MIZARAS, V. *Lietuvos deliktų teisės raidos aktualijos ir tendencijos. Iš Šiuolaikinės civilinės teisės raidos tendencijos ir perspektyvos*. Vilnius: Justitia, 2007.6
  42. RACZKOWSKI, K., SCHEIDER, F., LAROCHE, F. *Kelių transporto sektoriaus reguliavimo poveikis verslumui ir ekonomikos augimui Europos Sąjungoje*. Motor transport institute, 2017.
  43. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. *Dėl leidinio „komandiruočių sąnaudos ir komandiruočių kompensacijų dydžiai, neapmokestinami gyventojų pajamų mokesčiu“*. 2018 m. vasario 26 d., Nr. (18.9 -31-1E) RM-6566.
  44. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. *Dėl komandiruotės į užsienį dienpinigių nuo 2020 m. sausio 1 d.* 2019 m. spalio 24 d., Nr. (18.18-31-1E) RM- 31351
- 2.2. Anglų kalba:**
45. BATSAIKHAN, U. *EU posted workers: separating fact and fiction*. Bruegel. 2017.
  46. BIFFL, G. *Migrant workers versus posted workers*. Centre of Migration, Integration and Security Head of Department. *The inspection activity within posting of workers in the road transport: a guide for control authorities*. European Union, 2012.
  47. BORKOWSKI, P. *Economic consequences of regulation in the European international road transport*. Poland: University of Gdansk, 2017
  48. CNR EUROPEAN STUDIES. *Comparative study of employment and pay conditions of international lorry drivers in Europe*. Comite National Routier, 2016.
  49. DAMAR, D. W. *Misconduct in international transport law*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2011.



50. DELOITTE. *Where is the single European market heading? Impact of the MiLoG law on the Polish road market sector*. Deloitte Advisory Sp. z o.o, 2015.
51. FRITSCH, M., BERTENRATH, R., *Cross border services in the internal market: an important contribution to economic and social cohesion*. IW Consult GmbH, 2019.
52. LUINING, M., SCHOUT, A. *EU labour mobility: an EU that protects?* Clingendael, 2017.
53. PASTORI, E., BRAMBILLA, M. *Research for Tran Committee – Road transport Hauliers in the EU: Social and Working Conditions*. European Union, 2017.
54. SCHUMAN, R., *The Revision of the posted workers directive: how can it be taken further?* European issue N°446, 2017.
55. TRESOR-ECONOMICS, *Social competition from posted workers in France: misconceptions and realities*. France: Republique Francaise No. 171, 2016.
56. VACCARINO, E., DARVAS, Z., „*Social dumping“ and posted workers: a new clash within the EU*. BLOG POST, 2016.

### **3. Teismų praktika:**

#### **3.1. Lietuvos Respublikos Teismų praktika:**

57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. *2013 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3426/2013*.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-590-378/2015*.
59. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. *2015 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-156-390/2015*.
60. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. *2016 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-206-259/2016*.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2016 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-501-701/2016*.
62. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2017 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-242-259/2017*.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2017 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-134- 969/2017*.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-306-248/2017*.

65. Kauno rūmų (Regionų apygardos administracinis teismas) teisėjų kolegija. 2017 m. liepos 14 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. 1-306-428/2017.
66. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2018 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-374-460/2018.
67. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-435-265/2018.
68. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2018 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-181-413/2018.
69. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyrius. 2018 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-454-638/2018.
70. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1617-826/2018.
71. Klaipėdos apylinkės teismo Klaipėdos miesto rūmų Civilinių bylų skyrius. 2019 m. sausio 16 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-462-323/2019.
72. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-400-773/2019.
73. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-723-730/2019.
74. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2019 m. balandžio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-90-556/2019.
75. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. spalio 15 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2A-1356-945/2019.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. gruodžio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-377-611/2019.

### **3.2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:**

77. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. ESTT 1981 m. birželio 24 d. sprendimas byloje *Elefanten Schuh prieš Pierre Jacqmain* C-150/80 ECLI:EU:C:1981:148.
78. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. gegužės 20 d. sprendimas byloje *Česka podnikatelska pojišovna as, Vienna Insurance Group prieš Michal Bilas* C-111/09 ECLI:EU:C:2010:290.
79. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. birželio 13 d. sprendimo byloje *Goldbet Sportwetten GmbH prieš Massimo Sperindeo* C-144/12 ECLI:EU:C:2013:393.
80. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. lapkričio 7 d. sprendimas byloje *TEVFIK ISBIR prieš DB SERVICES GmbH* C-522/12 ECLI:EU:C:2013:711.

81. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. vasario 27 d. sprendimas byloje *Cartier parfums-lunettes ir Axa Corporate Solutions assurances* C-1/13 ECLI:EU:C:2014:109.
82. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 2015 m. vasario 12 d. sprendimas byloje *Sähköalojen ammattiliitto ry prieš Elektrobudowa Spółka Akcyjna* C-396/13 ECLI:EU:C:2015:86.
83. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) prieš Tyco Integrated Security SL ir Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* C-266/14 EU:C:2015:578. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2016 m. kovo 17 d. sprendimo byloje *Taser International prieš SC Gate 4 Business SRL, Cristian Mircea Anastasiu* C-175/15 ECLI:EU:C:2016:176.
84. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2019 m. vasario 19 d. sprendimas byloje *Mehmet Soysal ir Ibrahim Savatli prieš Bundesrepublik Deutschland* C-228/06 ECLI:EU:C:2009:101.

## SANTRAUKA

Darbuotojo darbas, atliekamas komandiruotėje, laikomas, kai darbuotojas išvyksta arba yra siunčiamas į nenuolatinę darbo vietą; darbuotojas išvyksta arba yra siunčiamas tam tikram laikui (laikini) į nenuolatinę darbo vietą; darbuotojas išvyksta įmonės (susivienijimo, organizacijos) vadovo įsakymu arba vadovo ar jo įgalioto asmens siuntimu ar darbdavio siuntimu į nenuolatinę darbo vietą; darbuotojas išvyksta atlikti tarnybinį pavedimą, vykdyti darbo funkcijas ir (ar) kelti kvalifikaciją iš nuolatinės darbo vietos. Egzistuoja kelios komandiravimo rūšys pagal įvairius šaltinius. Paprastai skiriamos dvi – pirma, komandiruotė tos pačios šalies teritorijoje (kursinio darbo nagrinėjimo atveju komandiruotė Lietuvoje) bei antra, komandiruotė į užsienio valstybę. ES teisės aktų (Direktyva 96/71/EB, Direktyva 2018/957/ES, Direktyva 2014/67/EB,) nuostatos, tinkamai perkeltos arba numatytos nustatytais terminais būti perkeltos į Lietuvos teisę, DK ir kiti nacionaliniai teisės aktai siekia sukurti sąžiningas konkurencijos sąlygas visiems komandiruojamiems darbuotojams.

Svarbus yra komandiruotės trukmės reglamentavimas, nes pagal trukmę yra sprendžiama, kokia apimtimi bus taikomos garantijos bei kompensacijos komandiruotam darbuotojui, t. y. už kokį dienų skaičių turi būti išmokami dienpinigiai, paliekamas darbo užmokestis, kompensuojamos kitos, su komandiruote susijusios išlaidos. kelionės laikas yra įskaitomas į darbo laiką, šis laikas turi būti apmokamas kaip faktiškai dirbtas laikas. Siekiant išvengti piktnaudžiavimo atveju, akcentuota komandiruotės įforminimo svarba, kai darbdavys siuntime į komandiruotę privalo nurodyti ne tik komandiruotės tikslą, vietą (vietas) ir numatomas apmokėti išlaidų rūšis, bet ir komandiruotės trukmę. Tai yra svarbu siekiant užtikrinti, kad komandiruotė netruktų ilgiau nei numatyta maksimali jos trukmė ir, kad faktinė komandiruotės trukmė neviršytų to laiko, kuriam darbuotojas yra komandiruojamas. ES direktyvų ir DK tikslas yra apsaugoti silpnesnę darbo santykių šalį, siekiant užtikrinti komandiruojamų darbuotojų apsaugą, kuri gali būti lengvai pažeidžiama, t. y. užtikrinti minimalią apsaugą (minimalus darbo užmokestis, saugos darbe reikalavimai, darbo ir poilsio laikas ir pan.) darbuotojams užtikrinančias teisės normas, kurių privalo laikytis darbdaviai, siunčiantys darbuotojus į kitą valstybę narę teikti paslaugų.

Daugiausiai reguliavimo problemų (tiek Lietuvoje, tiek visoje Europoje) kyla dėl komandiruojamų darbuotojų darbo užmokesčio ir socialinių garantijų bei komandiravimo reguliavimo, kai darbuotojas siunčiamas dirbti arba teikti paslaugų užsienyje.

## SUMMARY

Work carried out by a staff member on mission shall be considered to take place when the worker leaves or is sent to a non-permanent place of work; the employee leaves or is temporarily posted to a non-permanent place of work; the employee departs by order of the manager of the company (association, organization) or by sending the manager or his authorized person or sending the employer to a permanent place of work; the employee departs to perform a job assignment, to perform work functions and / or to upgrade his / her qualification from a permanent place of work. There are several types of posting according to different sources. Usually two are distinguished, first, within the same country (in case of course work, a mission in Lithuania) and second, a mission to a foreign country. Provisions of EU legislation (Directive 96/71/EC, Directive 2018/957/EU, Directive 2014/67/EC), properly transposed or intended to be transposed into Lithuanian law within the prescribed time limits, DK and other national legislation seek to create fair competition conditions for all posted workers.

It is essential to regulate the duration of the posting, as it is the duration which determines the extent to which guarantees and compensation will be applied to the posted worker – the number of days to which the daily subsistence allowance, the salary is to be paid, and other expenses incurred in connection with the mission. traveling time is counted as working time and must be paid for as actually worked time. In order to avoid abuse, the importance of formalizing a posting is emphasized, where the employer must specify not only the purpose, place (s) and types of expenses to be paid, but also the duration of the posting. This is important in order to ensure that the duration of the posting does not exceed the maximum foreseen and that the actual duration of the posting does not exceed the duration of the posting. The aim of the EU directives and the DK is to protect the weaker party in the employment relationship in order to ensure the protection of posted workers who may be vulnerable – to provide a minimum level of protection (minimum wages, safety at work requirements, working and rest time, etc.) to ensure compliance with the rules which must be observed by employers posting workers to provide services in another Member State.

Most of the regulatory problems (either in Lithuania and in Europe) arise from the regulation of the wages and social guarantees of posted workers and of the posting of workers when they are posted to work or provide services abroad.