

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Marcin Dubovski,
II magistro kurso
Europos Sąjungos verslo teisės programos studento

Magistro darbas

Teisinės priemonės socialinio dempingo užkardymui Europos Sąjungoje

Vadovas: Prof. dr. Tomas Davulis
Recenzentas: Doc. dr. Vida Petrylaitė

Vilnius
2019

TURINYS

IVADAS	2
1. SOCIALINIAI KOMPROMISAI SOCIALINIO DEMPINGO UŽKARDYMIUI EUROPOS SAJUNGOJE	5
1.1. Socialinio dempingo apibrėžimas.....	5
1.2. Ankstyvasis darbuotojų komandiravimui skirtas teisinis reguliavimas Europos Sąjungoje.....	7
1.3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo naujausių sprendimų interpretuojant Darbuotojų komandiravimo direktyvą pasekmės.....	12
1.4. Naujoji Darbuotojų komandiravimo direktyva.....	20
2. SOCIALINIO DEMPINGO FORMOS PANAUDOJANT KOMANDIRUOTUS DARBUOTOJUS	25
2.1. Paprastasis komandiravimas.....	25
2.2. Komandiravimas per laikinojo įdarbinimo įmones	31
2.3. Fiktyvus savarankiškas darbas	36
2.4. Mobilieji darbuotojai	39
IŠVADOS.....	44
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	46
SANTRAUKA	54
SUMMARY	55

IVADAS

Darbo aktualumas. Robert Schuman, Paul Henri Spak, Jeant Monet po antrojo pasaulinio karo turėjo idėją, sukurti tai, kas dabar vadinama Europos Sąjunga (toliau – ES arba Bendrija). Remiantis jų idėjomis, 1993 m. buvo baigta kurti bendra rinka, kuri užtikrino pagrindines laisves, t. y. laisvą prekių, paslaugų, asmenų, ir kapitalo judėjimą. Gyventi, keliauti, studijuoti bei dirbti skirtingose valstybėse narėse tapo vis lengviau.¹ Valstybėms įstojus į ES atsivėrė didelės galimybės ne tik valstybių narių piliečiams netrukdomai keliauti iš vienos valstybės narės į kitą bet ir verslininkams aktyviai naudotis ES suteikiamomis pagrindinėmis laisvėmis, o ypač laisve teikti paslaugas kitose valstybėse narėse.

Valstybėse narėse įsisteigusios įmonės teikia paslaugas ne tik savo šalyse, bet ir kitose valstybėse narėse. Europos Bendrijos steigimo sutarties² 49-55 straipsniai įtvirtino laisvą paslaugų judėjimą bei sureguliuo laisvę laikinai teikti paslaugas kitose valstybėse narėse. Taigi ES draudžiant riboti pagrindines ES suteikiamas laisves, darbdaviai siekdami kuo palankesnių ekonominių sąlygų, pradėjo komandiruoti savo darbuotojus į kitas valstybes nares. Tačiau, verslui plečiantis bei verslininkams norint sumažinti išlaidas, padaugėjo komandiruotų darbuotojų išnaudojimo, sukčiavimų, įstatymų vengimo ir nesąžiningos konkurencijos atvejų. Darbdaviams norint išvengti išlaidų neretai nesilaikoma nacionalinių įstatymų, komandiruotas darbuotojas negauna visų jam priklausančių teisių pagal nacionalinius įstatymus ir tarptautinius teisės aktus.

Be to, ES erdvėje vis dažniau pradėta kalbėti apie socialinį dempingą (angl. *social dumping*), kuris yra neatskiriamai susijęs su darbuotojų komandiravimo institutu. Tačiau, kas yra socialinis dempingas? Nei ES teismų praktikoje, nei ES teisės aktuose tikslaus apibrėžimo šiuo metu neegzistuoja. Žinoma tik tai, jog socialinio dempingo reiškinys yra neigiamas ir, kad socialinio dempingo problematika nėra išspręsta iki pat šių dienų, todėl socialinis dempingas išlieka aktualiu diskusijų objektu tarp mokslo atstovų, politikų, verslininkų bei visuomenės tiek ES, tiek nacionaliniu lygmeniu. Teisinės priemonės, kuriomis bandoma užkirsti kelią socialiniam dempingui yra ES priimtos direktyvos, kurios bus pristatytos baigiamojo darbo pirmojoje dalyje. Todėl aktualu yra pateikti, autoriaus nuomone, socialinio dempingo apibrėžimą, išanalizuoti teisinės priemonės ir pagrindines socialinio dempingo formas panaudojant komandiruotus darbuotojus.

¹ Europos Sąjungos istorija [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://europa.eu/european-union/about-eu/history_lt>.

² Konsoliduota Europos Sąjungos ir Europos Bendrijos steigimo sutartis. *Valstybės žinios*, 2004-01-03, nr. 2-2.

Socialinio dempingo tema šiuo metu įgauna didelį pagreitį ir artimiausiu metu gali sukelti daug diskusijų ES lygmeniu, todėl šio baigiamojo **darbo tikslas** – išanalizuoti teisinės priemonės socialinio dempingo užkardymui ES bei pateikti pagrindines socialinio dempingo formas, panaudojant komandiruotus darbuotojus.

Norint įgyvendinti baigiamojo darbo tikslą, būtina išspręsti šiuos baigiamojo **darbo uždavinius**:

1. išanalizuoti ES teisės aktus, susijusius su komandiruoju darbuotojų apsaugą užtikrinančiomis teisės normomis, jų raidą ir pateikti pagrindines problemas, susijusias su socialinio dempingo reiškiniu;
2. atskleisti pagrindines socialinio dempingo formas, pasitelkiant komandiruotus darbuotojus.

Atsižvelgiant į baigiamojo darbo tikslą ir iškeltus uždavinius, baigiamojo **darbo objektas** – teisinės priemonės socialinio dempingo užkardymui ES, t. y. ES institucijų priimtu teisės aktų susijusių su komandiruoju darbuotojų teisių apsauga užtikrinant jiems priklausančias teises pagal nagrinėjamus ES teisės aktus analizė, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) sprendimų analizė, mokslinių atstovų publikacijų analizė, ES politinių veikėjų nuomonių apie socialinį dempingą analizė, pristatant pagrindines socialinio dempingo formas pasitelkus komandiruotus darbuotojus.

Baigiamojo **darbo originalumas ir naujumas** slypi tame, jog, nepaisant to, kad ši baigiamojo darbo tema yra glaudžiai susijusi su komandiravimo institutu, tačiau darbuotojų komandiravimo atveju, socialinio dempingo reiškinys, jo teisinis pažabojimas bei jo formos Lietuvos lygmeniu detalios nebuvo nagrinėjamos nei viename iš magistro darbų. Būtina pažymėti, kad ne tik Lietuvoje ši tema nebuvo detalios nagrinėjama, tačiau ir ES mastu darbų, susijusių su socialinio dempingo užkardymu ir jo formomis, nėra daug.

Baigiamajame darbe buvo naudoti įvairūs **tyrimo metodai**. Pasitelkus istorinį metodą buvo nagrinėjami komandiruoju darbuotojų apsaugos standartus užtikrinantys teisės aktai, teisės aktų keitimosi raida. Pasitelkus analitinį metodą, buvo nagrinėjami teisės aktai, susiję su komandiruoju darbuotojų apsaugos sistema, buvo nagrinėjami ESTT sprendimai nurodant pagrindinius su tema susijusius ypatumus ir įžvalgas. Lingvistinis metodas buvo pasitelktas paaiškinant baigiamajame darbe paminėtas kai kurias sąvokas. Sistemines analizės metodas buvo pasitelktas apibendrinti mokslo atstovų nuomones, ESTT praktiką, politinių veikėjų nuomones. Loginiu metodu buvo daromos pagrindinės išvados, susijusios su komandiruoju darbuotojų apsaugos standartais bei dažniausiai pasitaikančiomis socialinio dempingo formomis, pasitelkiant komandiruotus darbuotojus.

Atsižvelgiant į baigiamojo darbo tikslus, uždavinius ir objektą svarbiausi baigiamojo darbo **naudoti šaltiniai** yra 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje³ (toliau – Darbuotojų komandiravimo direktyva), 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir kuria iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012 dėl administracinio bendradarbiavimo per Vidaus rinkos informacinę sistemą (IMI reglamentas)⁴ (toliau – Direktyva 2014/67/ES), 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957 kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje⁵ (toliau – Direktyva 2018/957), ESTT sprendimai, autorių mokslinės publikacijos ir straipsniai, susiję su socialiniu dempingu, naujais politiniais internetiniais straipsniais, susiję su socialinio dempingo problematika.

³ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL 1997, L 18.

⁴ 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. OL 2014, L 159.

⁵ 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 2018, L 173.

1. SOCIALINIAI KOMPROMISAI SOCIALINIO DEMPINGO

UŽKARDYMIUI EUROPOS SĄJUNGOJE

1.1. Socialinio dempingo apibrėžimas

Norint tinkamai išnagrinėti, kokiomis teisinėmis priemonėmis ES bando pažaboti socialinį dempingą, būtina apibrėžti bei pateikti kuo tikslesnį socialinio dempingo apibrėžimą. Kaip pažymi Varšuvos universiteto, ES katedros doktorantas Piotr Kwasiborski, socialinis dempingas tapo dažnai aptariama tema tarp ES institucijų. Jis pažymi, kad socialinio dempingo praktiką bandoma sureguliuoti, tačiau ES institucijoms pirmiausia reikėtų tiksliai apibrėžti, kas yra socialinis dempingas.⁶

Europos profesinių sąjungų institutas pažymi, kad socialinis dempingas yra susijęs su tikslingu siekiu nesilaikyti įstatymų, siekiant įgyti konkurencinį pranašumą rinkoje.⁷ Laisvojo Briuselio universiteto profesorius Andre Sapir socialinį dempingą apibrėžė kaip „socialinių sąlygų nuosmukį dėl valstybių, turinčių žemesnes socialines sąlygas“.⁸ Profesorius pažymi, kad socialinis dempingas gali atsirasti dėl komandiruojamų darbuotojų iš valstybių, kuriose mokami mažesni atlyginimai, lyginant su kitomis valstybėmis.⁹ Buvusi Europos Komisijos narė Marianne Thyssen, atsakinga už užimtumą, socialinius reikalus, įgūdžius bei darbo jėgos judumą pažymėjo, jog ES nėra vieningo socialinio dempingo apibrėžimo. Ji nurodo, kad terminas paprastai naudojamas nesąžiningos konkurencijos apibrėžimui dėl skirtingo darbo užmokesčio taikymo ir skirtingų socialinių apsaugos garantijų skirtingoms darbuotojų kategorijoms.¹⁰ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas pažymi, jog socialinio dempingo situacija sukuriama tada, kai pigesni darbuotojai užima priimančiosios valstybės narės darbo vietas.¹¹ Iš esmės tą patį

⁶ KWASIBORSKI, P. *Czym jest dumping socjalny w Unii Europejskiej* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://robertgrzeszczak.bio.wpia.uw.edu.pl/files/2012/10/P-Kwasiborski-Czym-jest-dumping-socjalny-w-UE.pdf>>, p. 1.

⁷ KISS, M. *Understanding social dumping in the European Union* [interaktyvus]. Briefing, March 2017 [žiūrėta: 2019 m. spalio 9 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599353/EPRS_BRI\(2017\)599353_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599353/EPRS_BRI(2017)599353_EN.pdf)>, p. 2.

⁸ SAPIR, A. *Single Market and Social Protection: Friends or Foes?* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://bruegel.org/wp-content/uploads/2016/03/Sapir-2015-Stockholm.pdf>>, p. 12.

⁹ SAPIR, A. *Single Market and Social Protection: Friends or Foes?* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://bruegel.org/wp-content/uploads/2016/03/Sapir-2015-Stockholm.pdf>>, p. 12-13.

¹⁰ KISS, M. *Understanding social dumping in the European Union* [interaktyvus]. Briefing, March 2017 [žiūrėta: 2019 m. spalio 9 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599353/EPRS_BRI\(2017\)599353_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599353/EPRS_BRI(2017)599353_EN.pdf)>, p. 2.

¹¹ Europejski Komitet Społeczno-Ekonomiczny, *Funkcjonowanie dyrektywy usługowej w sektorze budownictwa, sprawozdanie* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 10 d.]. Prieiga per internetą:

pažymi ir Europos Komisija, jog dėl užsienio paslaugų teikėjų taikomų mažesnių standartų komandiruotiems darbuotojams, kenčia vietiniai paslaugos teikėjai.¹² Magdalena Bernaciak nurodo, kad socialinis dempingas atsiranda tada, kai rinkos dalyviai pradeda piktnaudžiauti teisės aktais, siekiant vengti laikytis socialinių standartų su tikslu gauti konkurencinę naudą.¹³ Tačiau, autoriaus nuomone, nė vienas iš aukščiau minėtų socialinio dempingo apibrėžimų nėra visiškai tikslus. Nenutilstant kalboms apie socialinį dempingą bei jo pažabojimą, Europos Parlamentas 2016 m. rugsėjo 14 d. priėmė rezoliuciją dėl socialinio dempingo Europos Sąjungoje (2015/2255(INI)).¹⁴ Europos Parlamentas pažymi, kad socialinio dempingo apibrėžimas apima įvairiausio pobūdžio tyčinio piktnaudžiavimo praktiką ir nacionalinių teisės aktų bei ES teisės aktų nesilaikymą, kas sudaro sąlygas nesąžiningos konkurencijos plėtrai, mažinant darbo jėgos sąnaudas bei didinant darbuotojų išnaudojimą. Europos Parlamentas nurodo, kad socialinis dempingas gali turėti poveikį trimis aspektais:

1. ekonominis aspektas – įstatymų nesilaikymas gali lemti rinkos iškraipymus;
2. socialinis aspektas – darbuotojai gali netekti jiems priklausančių socialinių teisių;
3. finansinis aspektas – grėsmė valstybių socialinėms apsaugos sistemoms.¹⁵

Kaip nurodo P. Kwasiborski, socialinio dempingo atsiradimas siejamas su valstybių narių naudojimu ES pagrindinėmis laisvėmis, o ypač paslaugų teikimu. Jis nurodo, jog didžiausia priešprieša yra tarp „senųjų“ ir „naujųjų“ valstybių narių, kadangi „naujosios“ valstybės narės su mažiau išsivysčiusiomis socialinėmis darbuotojų garantijomis teikia paslaugas kitose valstybėse narėse. Dažniausiai tai siejama su mažesnėmis paslaugų kainomis, kas sudaro didelę konkurenciją „senosiose“ valstybėse narėse įsisteigusiems darbdaviams.¹⁶ Tačiau atsižvelgiant į aukščiau pateiktas nuomones dėl socialinio dempingo, sužinoma, kad tai yra neigiamas reiškinys, tačiau kyla klausimas, kai „naujosios“ valstybės narės naudojami ES pagrindinėmis laisvėmis ar tai bus pripažinta

<<https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/eesc-2014-02466-00-01-tcd-tra-pl.pdf>>, p. 10.

¹² Employment, Social Affairs & Inclusion [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>>.

¹³ BERNACIAK, M. *Social dumping and the EU integration process* [interaktyvus]. Working Paper 2014.06, european trade union institute [žiūrėta: 2019 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Social-dumping-and-the-EU-integration-process>>, p. 5.

¹⁴ 2016 m. rugsėjo 14 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl socialinio dempingo Europos Sąjungoje. (2015/2255(INI)).

¹⁵ 2016 m. rugsėjo 14 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl socialinio dempingo Europos Sąjungoje (2015/2255(INI)), p. 5.

¹⁶ KWASIBORSKI, P. *Czym jest dumping socjalny w Unii Europejskiej* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://robertgrzeszczak.bio.wpia.uw.edu.pl/files/2012/10/P-Kwasiborski-Czym-jest-dumping-socjalny-w-UE.pdf>>, p. 3.

socialiniu dempingu? Autoriaus manymu, tai nebus pripažinta socialiniu dempingu. Kaip pavyzdį galima pateikti daug atgarsio ES sukėlusias bylas, t. y. ESTT 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas C-341/05¹⁷ (toliau – *Laval*), ESTT 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas C-438/05¹⁸ (toliau – *Viking*). Tiek *Laval*, tiek *Viking* atveju „naujosios“ valstybės narės naudojosi pagrindinėmis ES laisvėmis, o „senosios“ valstybės narės tikino, jog yra vystomas socialinis dempingas. Abiejose sprendimuose ESTT pripažino *Laval* ir *Viking* teisėtus veiksmus. Taigi vienoms valstybės narėms socialinio dempingo reiškiny bus akivaizdus, o kitos valstybės narės, pasinaudamos ES suteikiamomis pagrindinėmis laisvėmis neįžvelgs jokie socialinio dempingo¹⁹. Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą informaciją, žinoma, kad socialinis dempingas turi būti siejamas su piktnaudžiavimu, kuris pasireiškia teisės aktuose numatytų siekiant gauti sau naudos teisės normų nesilaikymu. Darbuotojų komandiravimo atveju, darbdaviai, siekdami išvengti didelių išlaidų, neužtikrina tinkamų darbo ir socialinių sąlygų komandiruotiems darbuotojams pagal teisės aktus ir tokiu būdu komandiruoti darbuotojai yra išnaudojami, kas sudaro sąlygas socialinio dempingo atsiradimui.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta ir atsižvelgiant į „senųjų“ ir „naujųjų“ valstybių narių vieningos nuomonės nebuvimą, yra ganėtinai sudėtinga apibrėžti tikslų ir konkrečių socialinio dempingo apibrėžimą. Tačiau atsižvelgiant į įvairiausių autorių nuomones bei pasisakymus autorius pritaria, kad socialinis dempingas yra negatyvus reiškiny. Autoriaus nuomone, labiausiai socialinio dempingo apibrėžimas visgi turėtų būti susijęs su piktnaudžiavimu arba sukčiavimu, nesilaikant teisės aktų, siekiant įgyti pranašumą prieš kitus, taip vystant nesąžiningą konkurenciją, kas gali lemti komandiruočių darbuotojų išnaudojimą.

1.2. Ankstyvasis darbuotojų komandiravimui skirtas teisinis reguliavimas

Europos Sąjungoje

Europos Bendrijos steigimo sutarties 3 straipsnio 1 dalies c punkte įtvirtintos pagrindinės ES laisvės, t. y. laisvas prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo tarp valstybių narių

¹⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas *Laval un Partneri Ltd/Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet* C-341/05, EU:C:2007:809.

¹⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamens' Union/Viking Line ABP, Ou Viking Line Eesti* C-438/05, EU:C:2007:772.

¹⁹ KWASIBORSKI, P. *Czym jest dumping socjalny w Unii Europejskiej* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://robertgrzeszczak.bio.wpia.uw.edu.pl/files/2012/10/P-Kwasiborski-Czym-jest-dumping-socjalny-w-UE.pdf>>, p. 2.

judėjimas. Darbdaviai, pasinaudodami laisvu paslaugu teikimu ES, sudaro paslaugų teikimo sutartis su kitoje valstybėje narėje esančiais užsakovais ir ten komandiruoja laikinai savo darbuotojus atlikti numatytų darbų. Pasak prof., dr. Tomo Davulio tokie darbuotojai pagyvina konkurenciją ir gali sumažinti vietinių darbuotojų ir paslaugų teikėjų įkainius, o tai valstybės narės iki šiol yra linkusios riboti, kadangi paslaugų teikėjų darbuotojų paslaugos kainos yra ženkliai žemesnės, lyginant su vietinių darbdavių darbuotojais.²⁰

Didelę įtaką paslaugų teikimo laisvės vystymuisi ES turėjo ESTT 1990 m. kovo 27 d. sprendimas C-113/89²¹ (toliau – *Rush Portuguesa*). Portugalijos bendrovė atsivežė savo darbuotojus iš trečiųjų šalių į Prancūziją tiesi geležinkelio linijų. Prancūzijos imigracijos tarnyba (pranc. *Office d' Immigration*) nurodė, kad darbuotojus iš trečiųjų šalių tuo metu galėjo samdyti tik Prancūzijos imigracijos tarnyba ir tik jie galėjo išduoti leidimus dirbti. ESTT sprendimo 12 punkte pažymėjo, jog Europos Bendrijos steigimo sutarties 49-50 straipsniai draudžia riboti kitoje valstybėje įsteigtam paslaugų teikėjui kartu su savo darbuotojais laisvai judėti kitos valstybės narės teritorijoje. Taigi priimančioji valstybė narė negalėjo reikalauti įdarbinti darbuotojus *in situ* arba įpareigoti gauti leidimą dirbti. ESTT nurodė, kad tokie reikalavimai darbuotojams buvo nepagrįsti ir neproporcingi. Taip pat sprendime buvo pažymėta, jog tokios situacijos, kai darbuotojai yra siunčiami į kitas valstybes teikti paslaugų už pinigus patenka ne į laisvą darbuotojų judėjimo taikymo sritį, o į laisvą paslaugų teikimo sritį. Svarbų aspektą ESTT nurodė sprendimo 18 punkte, kuriame pažymėta, kad: „Bendrijos teisė netrukdo valstybėms narėms taikyti savo teisės aktų arba abiejų šalių sudarytų kolektyvinių darbo sutarčių bet kuriam, kuris yra įdarbintas nors ir laikinai jų priimančiosios valstybės teritorijoje, nepriklausomai, kurioje valstybėje narėje yra įsisteigęs darbdavys; Bendrijos teisė taip pat netrukdo valstybėms narėms užtikrinti šių taisyklių laikymąsi tinkamomis priemonėmis“.²² Autoriaus manymu, 18 sprendimo punktas yra lyg bandymas formuoti praktiką apsaugant ir suteikiant komandiruotam darbuotojui geresnę socialinę apsaugą, o tai galima suprasti kaip pradžią formuojant normas socialinio dempingo pažabojimui.

Aukščiau aptartas sprendimas Bendriją paskatino priimti Darbuotojų komandiravimo direktyvą. Darbuotojų komandiravimo direktyvos preambulės 5 pastraipoje pažymima, jog skatinant tarpvalstybinį paslaugų teikimą, reikia sudaryti sąlygas sąžiningai konkurencijai ir taikyti priemones, garantuojančias darbuotojų teises. Pastebėtina, kad Darbuotojų

²⁰ DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 223.

²¹ Europos Teisingumo Teismas. 1990 m. kovo 27 d. sprendimas *Rush Portuguesa/Office national d'immigration* C-113/89, EU:C:1990:142.

²² Europos Teisingumo Teismas. 1990 m. kovo 27 d. sprendimas *Rush Portuguesa/Office national d'immigration* C-113/89, EU:C:1990:142.

komandiravimo direktyva priimta remiantis Europos Bendrijos steigimo sutarties 57 straipsnio 2 dalimi ir 66 straipsniu²³, o tai reiškia, jog direktyva priimta remiantis ekonomine-politine kompetencija. Tai galima išvelgti iš pirmųjų keturių preambulės pastraipų, o tik 5 preambulės pastraipa nurodo socialinę-politinę Bendrijos teisėkūros kompetenciją, kuria siekiama suteikti apsaugą komandiruotiems darbuotojams. Autoriaus įsitikinimu, analizuojant Darbuotojų komandiravimo direktyvos preambulę galima daryti išvadą, jog direktyva siekiama skatinti tarpvalstybinį paslaugų teikimą kuo mažiau ribojant paslaugų teikimą užtikrinant vienodas socialines teises komandiruotiems darbuotojams. Atkreiptinas dėmesys, kad iš preambulės formuluočių galima išvelgti siekį stiprinti Bendrijos rinką paslaugų teikimo sferoje, kas pagrindžia prieš tai pasakytą mintį, jog priimant Darbuotojų komandiravimo direktyvą buvo atsižvelgiama pirmiausia į ekonominius Bendrijos tikslus.

Darbuotojų komandiravimo direktyvos 1 straipsnyje nurodoma, kad ji taikoma valstybėje narėje įsisteigusioms įmonėms, kurios pagal tarpvalstybinio paslaugų teikimo sutartį komandiruoja darbuotojus į kitas valstybės nares, o tai reiškia, kad norint pritaikyti direktyvos nuostatos yra būtinas tarptautinis elementas, t. y. darbdavys turi sudaryti tarpvalstybinę paslaugų teikimo sutartį su klientu, esančiu kitoje valstybėje narėje (sienos kirtimo atvejis). Būtina paminėta, kad Darbuotojų komandiravimo direktyva, taip pat taikoma ir Europos ekonominės erdvės narėms Islandijai, Norvegijai ir Lichtenšteinui²⁴. Nagrinėjant Darbuotojų komandiravimo direktyvos 1 straipsnį kyla klausimas kaip tiksliai apibrėžti komandiruotą darbuotoją? Į šį klausimą padeda atsakyti Darbuotojų direktyvos 2 straipsnis, kuriame nurodoma, kad komandiruotas darbuotojas yra kitoje valstybėje narėje (kitoje, o ne kurioje jis dirba) ribotą laiką dirbantis asmuo, o 2 straipsnio 2 dalis nurodo, kad darbuotojas apibrėžimas pagal valstybės narės teisės aktus į kurią darbuotojas yra komandiruojamas. Tačiau toks Darbuotojų komandiravimo direktyvoje darbuotojo apibrėžimas, autoriaus nuomone, gali sukelti nemažai keblumų. Tai buvo pažymėta ESTT 1986 m. liepos 3 d. sprendime C-66/85²⁵, kuriame nurodoma, kad nevisos valstybės narės, į kurias darbuotojas yra komandiruojamas, turi darbuotojo statusą, o tai reiškia, kad komandiruotiems darbuotojams nebus taikoma Darbuotojų komandiravimo direktyva. Darbuotojų komandiravimo direktyvos preambulės 18 pastraipoje bei 1 straipsnio 4 dalyje

²³ DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 225.

²⁴ Europos ekonominė erdvė (EEE), Šveicarija ir Europos šiaurė [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/169/europos-ekonomine-erdve-eee-sveicarija-ir-europos-siaure>>.

²⁵ Europos Teisingumo Teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *D. Lawrie-Blum/Land Baden-Wurttemberg* C-66/85, EU:C:1986:284.

nurodoma, kad trečiosios šalies įmonėms negali būti taikomos palankesnės darbo sąlygos negu valstybės narės teritorijoje esančioms įmonėms, tai reiškia, jog ši direktyva yra svarbi ir paslaugų teikėjams iš trečiųjų šalių.

Darbuotojų komandiravimo direktyvos 1 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad ji yra taikoma, kai valstybių narių įmonės imasi toliau nurodytų tarpvalstybinių priemonių:

1. darbdavys komandiruoja darbuotojus saistančius su juo darbo sutartimi į kitą valstybę narę teikti paslaugų užsakovui su kurio yra sudaryta paslaugų teikimo sutartis;
2. darbdavys komandiruoja darbuotojus saistančius su juo darbo sutartimi į kitoje valstybėje narėje esanti filialą, įmonės grupę ir pan.;
3. laikino įdarbinimo įmonė ar įdarbinimo agentūra komandiruoja darbuotojus saistančius su laikino įdarbinimo įmone ar įdarbinimo agentūra darbo sutartimi į kitą valstybės narės įmonę dirbti tos įmonės naudai pagal tos įmonės nurodymus.

Vienas iš Darbuotojų komandiravimo direktyvos tikslų yra užtikrinti komandiruojamų darbuotojų minimalius apsaugos standartus. Šiuo aspektu ypač svarbi yra Darbuotojų komandiravimo direktyvos 13 preambulės pastraipa. Joje teigiama, jog „*siekiant nustatyti pagrindines minimalią apsaugą užtikrinančias privalomas teisės normas, kurių priimančiojoje valstybėje turi laikytis darbdaviai, komandiruojantys darbuotojus laikiniems darbams į kitos valstybės narės, kurioje paslaugos yra teikiamos, teritoriją, būtina derinti valstybių narių įstatymus; kadangi tokį derinimą galima atlikti tik Bendrijos teisės priemonėmis*“. Autoriaus nuomone, 13-ąją pastraipą reikia suprasti taip, kad darbdaviai privalo laikytis Darbuotojų komandiravimo direktyvoje įtvirtintų minimalių darbo standartų. Minimalūs darbo standartai turi būti identifikuojami kaip imperatyvūs darbo standartai, kurių valstybės narės privalo laikytis komandiruojant darbuotojus į kitas valstybes nares. ESTT 2007 m. liepos 18 d. sprendimo C-490/04²⁶ 19 punkte pažymėjo, jog valstybės narės minimalią apsaugą užtikrinančių imperatyvių teisės normų Darbuotojų komandiravimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje a-g punktuose turinį nustato pačios, laikydamosis Europos Bendrijos steigimo sutarties ir bendrųjų ES teisės principų. Taigi kiekviena valstybė narė gali savaip nustatyti minimalią apsaugą užtikrinančias normas.

Darbuotojų komandiravimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos komandiruotiems darbuotojams garantuojamos darbo sutarties sąlygos, kurias darbdavys privalo užtikrinti kiekvienam komandiruotam į kitą valstybę narę darbuotojui:

²⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. liepos 18 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija/Vokietijos Federacinė Respublika C-490/04*, EU:C:2007:430.

1. dėl maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko;
2. dėl minimalių mokamų metinių atostogų trukmės;
3. dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimą (netaikoma papildomo pensinio draudimo sistemoms), t. y. darbdavys privalo laikytis tos valstybės, į kurią komandiruoja darbuotojus, minimalių darbo užmokesčių standartų. Komandiruotam darbuotojui taip pat mokami dienpinigiai, pvz., Lietuvoje dažnai ypač dienpinigių normų dydžio mažinimo teisėtumo klausimas pasiekia teismus, kai dienpinigiai yra mažinami darbdavio įsakymu. Vilniaus apygardos teismas nutartyje Nr. 2A-1280-910/2019²⁷ pažymėjo, kad dienpinigių normų dydžio mažinimas iki 50 procentų galimas tik kolektyvine sutartimi arba darbo sutartimi. Darbo sutartyje ir kolektyvinėje sutartyje nesant normų dėl dienpinigių mažinimo norminiais teisės aktais, dienpinigių sumažinamas darbdavio įsakymais yra neteisėtas;
4. dėl laikino įdarbinimo įmonių siūlomų samdos sąlygų darbuotojams, t. y. laikino įdarbinimo įmonės laikinai komandiruoja (nuomoja) darbuotojus kitiems darbdaviams;
5. dėl darbuotojų sveikatos, higienos ir darbo saugos, t. y. valstybė narė komandiruotiems darbuotojams negali leisti dirbti pavojingesnėmis darbo sąlygomis negu toje valstybėje narėje dirbantis darbuotojai;
6. dėl apsaugos priemonių, skirtų nėščiąjų ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti;
7. dėl vienodų sąlygų taikymo vyrams ir moterims bei kitų nediskriminavimo nuostatų, t. y. privalo būti užkirsta bet kokios rūšies diskriminacija.

Pažymėtina, kad darbdaviui ir komandiruotam darbuotojui susitarus, komandiruotam darbuotojui gali būti taikomos palankesnės darbo sąlygos negu priimančioje valstybėje narėje²⁸, tokiu atveju, minimalią apsaugą užtikrinančias imperatyvios normas, įtvirtintas Darbuotojų komandiravimo direktyvoje, nebus taikomos. Jeigu komandiruotam darbuotojui bus taikomos mažiau palankios darbo sąlygos, privaloma taikyti valstybės narės darbuotojui minimalią apsaugą užtikrinančias imperatyvias normas į kurią komandiruojamas darbuotojas.

²⁷ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje I. A. v. UAB „Go group“, Nr. 2A-1280-910/2019.

²⁸ Darbuotojų komandiravimas į užsienį [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_lt.htm>.

Kaip nurodo Antverpeno universiteto tarptautinės ir Europos Sąjungos darbo ir socialinės apsaugos profesorius Herwig Verschueren, valstybėms narėms įgyvendinus Darbuotojų komandiravimo direktyvos nuostatas išryškėjo daug problemų, susijusių su komandiruočių darbuotojų išnaudojimu. Darbdaviai pradėjo nepaisyti įstatymų tam, kad būtų gautas pranašumas rinkoje prieš kitus, o tai vedė prie komandiruočių darbuotojų išnaudojimo. Darbdaviai pradėjo steigti fiktyvias įmones „pašto dėžutės“ principu, teikė melagingą informaciją apie komandiruotus darbuotojus, buvo plėtojamas fiktyvus savarankiškas darbas, būdavo vengiama mokėti socialines įmokas, būdavo neišmokėti darbo užmokesčiai už atliktą darbą bei būdavo naudojamosi subrangos sutartimis, apsunkinant komandiruočių darbuotojų kontrolę apsaugos tikslais.²⁹ Detaliau šios išvardintos piktnaudžiavimo formos bus aptartos antrąjame darbo dalyje. Europos Komisija taip pat įvertinusi Darbuotojų komandiravimo direktyvos praktiką patvirtino, jog Darbuotojų komandiravimo direktyva išryškino tam tikras problemas, susijusias su komandiruočių darbuotojų išnaudojimu. Europos Komisija pažymėjo, kad problemos kildavo dėl siunčiančiosios valstybės narės ir priimančiosios valstybės narės informacijos keitimosi stoka apie planuojamą komandiravimą, dėl valstybių narių komandiravimą kontroliuojančių institucijų neefektyvumo, dėl administracinio bendradarbiavimo trūkumų, dėl neaiškių darbo sutarties sąlygų, susijusių su minimaliu darbo užmokesčiu, dėl kriterijų, nustatančių komandiruočių darbuotojų laikinumą nebuvimo bei dėl taisyklių nebuvimo, kurios nustatytų siunčiančiosios ir priimančiosios valstybės narės įmonių tikrą ryšį t. t.³⁰

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą informaciją, galima teigti, jog Darbuotojų komandiravimo direktyva buvo pirmas žingsnis link socialinio dempingo pašalinimo, tačiau išryškėjo ir tam tikros Darbuotojų komandiravimo direktyvos spragos, kuriomis pradėjo naudotis darbdaviai, komandiruojuojantys darbuotojus.

1.3. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo naujausių sprendimų interpretuojant Darbuotojų komandiravimo direktyvą pasekmės

Valstybėms narėms perkėlus Darbuotojų komandiravimo direktyvos normas į nacionalinius įstatymus kilo nemažai ginčų dėl jos tinkamumo socialinio dempingo

²⁹ VERSCHUEREN, H. *The European Internal Market and the Competitions between Workers*. European Labour Law Journal, Vol. 6, No. 2, 2015. p. 142-143.

³⁰ 2012 m. kovo 21 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir pasiūlymas dėl naudojimosi teise imtis kolektyvinių veiksmų atsižvelgiant į įsistėgimo ir paslaugų teikimo laisves [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX:52012SC0064>>.

sustabdymui ES. ESTT *Viking* sprendimas, *Laval* sprendimas, 2008 m. balandžio 3 d. sprendimas C-346/06³¹ (toliau – *Ruffert*) ir 2008 m. birželio 19 d. sprendimas C-319/06³² (toliau – *Komisija prieš Liuksemburgą*) sukėlė nemažai diskusijų dėl tinkamų komandiruočių darbuotojų apsaugos standartų.

Viking byloje buvo pažymėta, jog įsteigta įmonė *Viking* pagal Suomijos teisę norėjo perregistruoti *Viking* vieną iš laivų pavadinimu „Rosella“ dukterinėje bendrovėje Estijoje arba Norvegijoje tam, kad galėtų sudaryti naują kolektyvinę darbo sutartį su vienos iš šalies profesinių sąjungų, nes konkurencija su Estijoje registruotais laivais buvo nuostolinga, kadangi Estijos laivai plaukiojo tuo pačiu maršrutu kaip ir „Rosella“ laivas, tačiau Estijos laivų įgulų darbo užmokesčiai buvo žymiai mažesni negu Suomijoje registruotų laivų įgulų. Šiuo pagrindu Suomijos jūrininkų profesinė sąjunga (toliau – FSU) numanydama, kad perregistravus laivą Estijoje darbuotojams bus taikomos žymiai prastesnės darbo sąlygos negu pagal Suomijos įstatymus, kreipėsi į Tarptautinę transporto darbuotojų federaciją (toliau – ITF) (federacijos esminis tikslas — „kova prieš patogios šalies vėliavos praktiką“). ITF visiems savo nariams, įskaitant ir FSU, nusiuntė aplinkraštį, kuriame buvo nurodyta susilaikyti nuo derybų su *Viking*. Galiausiai FSU paskelbė streiką. *Viking* su ieškiniu kreipėsi į Jungtinės Karalystės teismą, kuriuo buvo prašoma įpareigoti FSU ir ITF netrukdyti pakeisti laivo vėliavos, t. y. perregistruoti „Roselle“ laivą Estijoje arba Norvegijoje ir atšaukti aplinkraštį. Anglijos teismas patenkino ieškinį, tačiau buvo pateikta apeliacija ir Jungtinės Karalystės apeliacinės instancijos teismas kreipėsi prejudicinio sprendimo į ESTT, kuris turėjo atsakyti į klausimą — ar FSU ir ITF veiksmai nepažeidžia Europos Bendrijos steigimo sutarties 43 ir 49 straipsnių *Viking* atžvilgiu, kuriuose įtvirtinta įsisteigimo laisvė ir laisvas paslaugų judėjimas? ESTT sprendimo 39 punktu priminė Europos Bendrijos steigimo sutarties 137 straipsnio 5 dalį, kurioje nurodoma, kad teisė jungtis į asociacijas, teisė streikuoti ir teisė imtis lokautų nepatenka į Europos Bendrijos steigimo sutarties 137 straipsnio 5 dalį. Toliau 40 sprendimo punkte ESTT nurodė, kad sritys, kurios nepriklauso ES kompetencijai, valstybės narės gali pačios nustatyti reguliavimą toje srityje, tačiau įgyvendindamos savo kompetenciją jos privalo laikytis Bendrijos teisės. Taigi ESTT priminė, kad nors ir atrodo, kad Bendrija neturi kompetencijos spręsti tam tikrų klausimų, valstybės narės visada privalo laikytis Bendrijos teisės. ESTT pripažino, kad imtis kolektyvinių priemonių (streikuoti) pripažįstama kaip viena iš pagrindinių Bendrijos teisių, kuri nėra atskiriama nuo bendrųjų Bendrijos teisės principų.

³¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. balandžio 3 d. sprendimas *Dirk Ruffert/Land Niedersachsen* C-346/06, EU:C:2008:189.

³² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. birželio 19 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija/Liuksemburgo Didžioji Hercogystė* C-319/06, EU:C:2008:350.

Autoriaus manymu, tolimesnėje ESTT sprendimo argumentacijoje yra pasigendama platesnio teismo aiškinimo dėl kolektyvinių priemonių kaip vienos iš pagrindinių Bendrijos teisių. Atsižvelgę į aukščiau išdėstytą informaciją, ESTT nurodė, kad kolektyviniai veiksmai, kuriais yra atgrasoma pasinaudoti įsisteigimo laisve, yra pažeidimas pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 43 straipsnį. Taigi bendrovėms, manant, kad joms yra užkertama įsisteigimo laisvė, jos gali remtis 43 straipsniu prieš profesines sąjungas ar jų asociacijas. Cituodamas 1995 m. lapkričio 30 d. sprendimo Nr. C-55/94³³ 37 punktą ESTT pažymėjo, kad nacionalinės priemonės, kurios gali riboti Europos steigimo sutarties pagrindines laisves, privalo tenkinti keturias sąlygas, t. y. priemonės privalo būti nediskriminuojančios, priemonės privalo būti pagrįstos bendrojo intereso pagrindais, priemonės privalo būti tinkamos siekiamo tikslo užtikrinimui ir priemonės negali viršyti to, ką būtina pasiekti. Sprendimo 76 punkte ITF nurodė, kad jų pritaikyti apribojimai yra pateisinami, kadangi skirti apginti pagrindinę Bendrijos teisę, o pagrindinis jų tikslas – darbuotojų apsauga. ESTT sutiko su ITF ir pažymėjo, kad kolektyvinės priemonės, kurių tikslas – darbuotojų apsauga, iš esmės gali pateisinti pagrindinių Bendrijų laisvių ribojimus, o darbuotojų apsauga yra pripažinta kaip bendrojo intereso pagrindas. ESTT sprendimo 79 punktu dar kartą priminė, kad Bendrija turi ne vien tik ekonominių tikslų, tačiau ir socialinių (pvz., darbuotojų apsauga). Pabaigai ESTT sprendimo 81-84 punktuose pažymėjo, kad kolektyvinėmis priemonėmis galima siekti apsaugoti darbuotojų darbo vietas bei darbuotojų darbo sąlygas, tačiau nacionalinis teismas visada privalo nustatyti, kad darbuotojų darbo vietoms bei darbuotojų darbo sąlygoms kilo pagrįstas ir rimtas pavojus ir be to nacionalinis teismas privalo patikrinti ar kolektyvinėmis priemonėmis siekiamas tikslas bus įgyvendintas ir neviršys to ką planuojama pasiekti.

Po savaitės nuo sprendimo *Viking* byloje ESTT priėmė sprendimą *Laval* byloje, kuris taip pat siejamas kaip sprendimas, kuris anot daugelių teisininkų, politikų ir visuomenės veikėjų, yra socialinio dempingo praktikos formuotojas. Šioje byloje Latvijoje įsteigta bendrovė *Laval* komandiravo savo darbuotojus į Švedijoje įsteigtą bendrovę vykdyti statybos darbų. Komandiruotiems darbuotojams pradėjus dirbti, Švedijos profesinė sąjunga pareikalavo *Laval* sudaryti kolektyvinę sutartį. Iš bylos žinoma, kad Švedijos teisės aktai nenumato nurodyti aiškių nuostatų su darbais susijusių sąlygų kolektyvinėse sutartyse. Šioje byloje ypač svarbus veiksnys buvo tai, kad Švedija, perkeldama Darbuotojų komandiravimo direktyvos nuostatas į nacionalinius įstatymus, nenurodė tikslaus minimalaus darbo užmokesčio dydžio. Žinoma, kad Švedijos vyriausybė nereguliuoja

³³ Europos Teisingumo Teismas. 1995 m. lapkričio 30 d. sprendimas *Gebhard/Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano* C-55/94, EU:C:1995:411.

darbuotojų darbo užmokesčio klausimų, o šią sritį yra perdavusi socialiniams partneriams, t. y. profesinėms sąjungoms, kurios derasi su darbdaviais dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, kuriose nėra numatytas minimalus darbuotojo užmokestis. Prisijungus prie kolektyvinės sutarties *Laval* būtų privalėjusi užtikrinti komandiruotiems darbuotojams 16 eurų valandinį atlyginimą (valandinis atlyginimas buvo apskaičiuotas to Švedijos regiono statistiniais duomenimis), papildomą senatvės draudimą, ligos atveju, išmokų mokėjimą, bedarbio pašalpas, finansinę paramą mirus komandiruotam darbuotojui, išmokų mokėjimą įvykus nelaimingam įvykiui bei papildomų mokesčių mokėjimą Švedijos profesinėms sąjungoms. Svarbu pažymėti, kad *Laval* Latvijoje buvo sudariusi kolektyvines sutartis su darbuotojus atstovaujančia profesine sąjunga. Taigi *Laval*, nenorėdama prisiimti visų aukščiau išvardintų įsipareigojimų, didesnių išlaidų rizikos bei nesant aiškiai apibrėžtų teisės aktų, numatančių darbo sąlygas kolektyvinėse sutartyse, atsisakė sudaryti kolektyvinę sutartį. *Laval* atsisakius sudaryti kolektyvinę sutartį, buvo pradėti darbų blokavimo darbai. Boikotui tęsiantis darbuotojai negalėjo vykdyti savo darbų, todėl buvo priversti grįžti į Latviją, o galiausiai, Švedijos įmonė nutraukė sutartį su *Laval* ir paskelbė bankrotą. *Laval* pateikė ieškinį, kurio buvo prašoma, darbų blokavimo veiksmus pripažinti neteisėtais bei paprašė priteisti patirtą žalą. Teismui iškilus klausimams dėl bylos tinkamo išsprendimo, pateikė ESTT prašymą priimti prejudicinį sprendimą. ESTT buvo paprašyta nurodyti ar profesinių sąjungų kolektyvinės priemonės bei reikalavimas prisijungti prie kolektyvinių sutarčių, kuriose profesinės sąjungos gali nustatyti bet kokias darbo ir įdarbinio sąlygas, kadangi pagal Švedijos teisės aktus nėra aiškių normų dėl darbo ir įdarbinimo sąlygų kolektyvinėse sutartyse, nepažeidžia Europos Bendrijos steigimo sutarties 12 straipsnyje įtvirtintos diskriminacijos dėl pilietybės ir 49 straipsnyje įtvirtintos paslaugų teikimo laisvės draudimo bei Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo nuostatų? Kitu klausimu ESTT buvo prašoma nurodyti ar Švedijos profesinių sąjungų kolektyvinės priemonės bei reikalavimas sudaryti kolektyvinę sutartį, nors kolektyvinė sutartis buvo sudaryta su užsienio darbdavio darbuotojus atstovaujančia profesine sąjunga, nepažeidžia Europos Bendrijos steigimo sutarties 12 straipsnyje įtvirtintos diskriminacijos dėl pilietybės ir 49 straipsnyje įtvirtintos paslaugų teikimo laisvės draudimo bei Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo nuostatų? ESTT sprendimo 56 punktą primena *Rush Portuguesa* sprendimą ir nurodo, kad Europos Bendrijos steigimo sutarties 49 ir 50 straipsniai draudžia priimančiai valstybei narei nustatinėti griežtesnes darbuotojų judėjimo sąlygas bei drausti darbuotojams laisvai judėti priimančiojoje valstybėje narėje. Toliau sprendimo 59 punkte ESTT nurodo, kad Darbuotojų komandiravimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje a-g punktuose įtvirtintos imperatyvios minimalią komandiruo-

darbuotojų apsaugą užtikrinančios sąlygos, kurių privalo laikytis darbdavys, komandiruojuantis darbuotojus, tačiau kiekviena valstybė narė nustato minėtų sąlygų materialinį turinį. ESTT sprendimo 80 punkte pažymėjo, kad valstybės narės, kurios reikalauja laikytis aukštesnių apsaugos normų negu numatyta Darbuotojų komandiravimo direktyvoje, padarys šią direktyvą neveiksmingą. Toliau sprendimo 91 punkte kaip ir *Viking* byloje ESTT pažymėjo, kad kolektyviniai veiksmai pripažįstami kaip pagrindinė teisė, kuri yra viena iš Bendrijos teisės pagrindinių principų. Sprendimo 103 punkte ESTT nurodo, kad imtis kolektyvinių veiksmų, siekiant apsaugoti komandiruotus darbuotojus nuo socialinio dempingo praktikos, ribojant pagrindines laisves, gali būti pateisinama, tačiau *Laval* bylos atveju Švedijos teisės aktuose nebuvo aiškių nuostatų dėl minimalaus darbo užmokesčio, todėl įmonėms visiškai nebūtų aiškios jų pareigos, susijusios su darbo užmokesčiu. Kadangi Švedijos profesinė sąjunga reikalavo pasirašyti kolektyvines sutartis, kurios numatė aukštesnes negu Darbuotojų komandiravimo direktyvoje numatytas imperatyvias normas bei reikalavo derėtis dėl darbo užmokesčio komandiruotiems darbuotojams, ji riboja paslaugų teikimą Švedijoje ir darė mažiau patrauklesnes sąlygas *Laval* tarpvalstybiniam paslaugų teikimui. Toliau ESTT sprendimo 116 punkte nurodo, kad jeigu darbdavys yra susaistytas kolektyvinėmis sutartimis įsisteigimo valstybėje, o priimančios valstybės narės reikalauja pakeisti tas kolektyvines sutartis į priimančios valstybės narės kolektyvines sutartis, priimančios valstybės narės diskriminuoja darbdavius, t. y. lyg darbdaviai nebūtų susaistyti kolektyvinėmis sutartimis. Įdomu yra tai, jog generalinis advokatas Paolo Mengozzi savo 2007 m. gegužės 23 d. išvadoje³⁴ siūlė nacionaliniam teismui patikrinti ar kolektyvinių sutarčių sąlygos būtų sustiprinusios komandiruotų darbuotojų socialinę apsaugą, tačiau ESTT, remiantis aukščiau išdėstyta informacija, neatsižvelgė į generalinio advokato Paolo Mengozzi išvadą.

Ruffert byloje buvo pažymėta, kad Land Niedersachsen buvo sudariusi statybos darbų sutartį su Objekt und Bauregie, kuri vėliau pasitelkė subrangovą Lenkijoje įsteigtą įmonę atlikti statybos darbų. Buvo pastebėta, jog komandiruotiems darbuotojams mokamas mažesnis darbo užmokestis negu numatytas kolektyvinėje sutartyje. ESTT sprendimo 15 punkte pažymėjo, kad Darbuotojų komandiravimo direktyvos normos dėl minimalaus darbo užmokesčio buvo perkeltos į 1996 metų Vokietijos įstatymą dėl darbuotojų komandiravimo. Buvo nustatyta, jog kolektyvinėje sutartyje nebuvo nurodyta, koks yra minimalus darbo užmokesčio dydis, taip pat buvo nustatyta, kad kolektyvinė sutartis, kurią

³⁴ 2007 m. gegužės 23 d. Generalinio advokato Paolo Mengozzi išvada byloje *Laval un Partneri Ltd/Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet* C-341/05, EU:C:2007:291.

norėjo taikyti, nebuvo paskelbta visuotinai taikytina kaip tai nurodoma pagal Darbuotojų komandiravimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalies antrą įtrauką ir to paties straipsnio 8 dalį. ESTT sprendimo 33-34 punkte pacitavo *Laval* sprendimo 80-81 punktą, kuriame nurodė, jog priimančioji valstybė narė negali taikyti komandiruotiems darbuotojams tokių darbo sąlygų, kurios viršija Darbuotojų komandiravimo direktyvoje numatytas imperatyvias minimalią apsaugą užtikrinančias normas. Taigi iš esmės ESTT dar kartą pažymėjo, jog priimančiųjų valstybių narių norimos taikyti priemonės, kurios viršija imperatyvias minimalią komandiruočių darbuotojų apsaugą užtikrinančias normas pagal Darbuotojų komandiravimo direktyvą gali trukdyti kitoms valstybėms narėms įgyvendinti laisvą paslaugų judėjimą.

Komisija prieš Liuksemburgą byloje buvo nustatyta, jog Liuksemburgas, perkėlęs Darbuotojų komandiravimo direktyvą į nacionalinę teisę, padarė mažiau patrauklias sąlygas kitose valstybėse narėse įsisteigusioms įmonėms pasinaudoti laisvu paslaugų judėjimu. ESTT pripažino, jog Liuksemburgo įstatymas dėl komandiruočių darbuotojų numatė viršijančius darbo ir įdarbinimo reikalavimus, negu numato Darbuotojų komandiravimo direktyva. Taip pat buvo nustatyta, jog Liuksemburgo įstatymas nenumatė jokių normų dėl komandiruočių darbuotojų poilsio laiko, išskyrus, savaitės poilsio laiką, taigi ESTT pripažino, jog Darbuotojų komandiravimo direktyva nebuvo tinkamai perkelta. Toliau ESTT nurodė, jog Liuksemburgo darbuotojų komandiravimo įstatyme numatytas reikalavimas darbdaviui pranešti apie planuojamą komandiravimą yra neaiškus ir dviprasmiškas bei reikalavimas, kad įmonės, kurios nėra įregistruotos Liuksemburgo teritorijoje, pateiktų visą reikalingą informaciją apie komandiravimą atstovui, kuris privalo reziduoti Liuksemburge, daro mažiau patrauklias sąlygas kitoms valstybėms narėms teikti paslaugas Liuksemburge.

Aukščiau aptarti sprendimai sukėlė nemažai diskusijų ES erdvėje, kaip sprendimai, kurie suteikė teisę vykdyti socialinį dempingą. Europos profesinės sąjungos nurodė, kad minėti sprendimai yra asocialūs³⁵, kadangi jie iškėlė ekonominius tikslus aukščiau socialinių. *Viking* bei prieš tai jau minėtu *Laval* sprendimu pripažino kolektyvinius veiksmus viena iš pagrindinių Bendrijos teisių, kuri nėra atskiriama nuo ES bendrųjų principų. Tačiau iš šių sprendimų aišku, kad kilus ginčui kaip, pvz., *Laval* arba *Viking* bylose, kolektyvinės priemonės yra pateisinamos, kai jų dėka siekiama apsaugoti darbuotojų interesus, tačiau vėlgi reikės nustatyti ar šiomis priemonėmis bus įgyvendintas

³⁵ 2012 m. kovo 21 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl naudojimosi teise imtis kolektyvinių veiksmų atsižvelgiant į įsistegimo ir paslaugų teikimo laisves [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0130:FIN:LT:PDF>>, p. 5.

siekiamas tikslas ir, ar šios priemonės bus tinkamos, ir proporcingos siekiamam tikslui, ir neviršys to, ko yra siekiama pasiekti. Profesorius T. Davulis svarsto ar pagrindinės teisės į kolektyvines priemones sudarys ekonominę integracijos stabdį, o socialines teises iškels? Profesorius nurodo, jog disbalansas tarp ekonominių ir socialinių ES tikslų egzistuoja, o tą disbalansą privalo išspręsti pačios valstybės narės, sukurdamos tarptautinio pobūdžio kolektyvinių ginčų sprendimo būdus.³⁶ Autorius pritaria profesoriaus T. Davulio nuomonei dėl bendro kolektyvinių ginčų sprendimo būdo sukūrimo, kadangi kol bendro kolektyvinių ginčų sprendimo būdo nebus, disbalansas tarp ekonominių ir socialinių tikslų nedings.

Po minėtų sprendimų kilo daug diskusijų ar tinkamai veikia darbuotojų apsaugos standartus reglamentuojantys teisės aktai, ar nėra iškeliami ekonominiai ES tikslai virš socialinių ES tikslų, ar nereikia valstybėms narėms glaudesnio bendradarbiavimo ir ar nereikia keisti Darbuotojų komandiravimo direktyvos nuostatų?³⁷ Pastebėtina, kad aukščiau aptartose bylose „senosios“ valstybės narės su savo socialinėmis nusistovėjusiomis normomis, priešinosi „naujųjų“ valstybių narių tarpvalstybinių paslaugų teikimui, kurių tikslas buvo greita ekonominė plėtra. Darbuotojų darbo sąlygos krito į antrą planą. Po Darbuotojų komandiravimo direktyvos priėmimo ESTT turėjo vis daugiau darbo aiškinti Darbuotojų komandiravimo direktyvos nuostatas, tačiau iš paskutinių minėtų sprendimų buvo matoma, kad išryškėjo keletą svarbių direktyvos problemų, t. y. darbo užmokesčio, neaiškios Darbuotojų komandiravimo direktyvos terminologijos ir rizikos socialinio dempingo plėtimuisi. Kaip pateikia Europos Komisija, komandiruočių darbuotojų skaičius nuo 2010 metų iki 2014 metų išaugo daugiau kaip 40 %. Europos Komisija pranešė, kad 2014 metais komandiruočių darbuotojų ES buvo daugiau kaip 1,9 mln.³⁸, o tai reikšė, kad ES turėjo imtys veiksmų, kurie būtų užtikrinę geresnius komandiruočių darbuotojų apsaugos standartus bei sąžiningą konkurenciją tarpvalstybinio paslaugų teikimo atveju. Pati Europos Komisija pripažino, kad Darbuotojų komandiravimo direktyva nesuteikė tokio efekto, kokio buvo tikimasi³⁹. Kaip ir aukščiau buvo minėta išryškėjo pagrindinės Darbuotojų komandiravimo direktyvos problemos, susijusios su komandiruočių darbuotojų stebėseną, buvo nustatomos pernelyg viršijančios Darbuotojų komandiravimo direktyvos normos, susijusios su administraciniais reikalavimais,

³⁶ DAVULIS, T. *Bendrosios rinkos ir pagrindinių teisių santykis: teisė į streiką Europos Sąjungos Teisingumo jurisprudencijoje*. p. 8.

³⁷ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Vidaus rinkos socialinio matmens (nuomonė savo iniciatyva), (2011/C 44/15). OL 2011, C 44.

³⁸ Europos Vadovų Taryba, Europos Sąjungos Taryba, *Darbuotojų komandiravimas* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.consilium.europa.eu/lt/policies/labour-mobility/posting-workers/>>.

³⁹ 2012 m. kovo 21 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo. C7-0086/12.

darbdaviai naudojami neaiškiais nuostatomis, susijusiomis su minimaliu darbo užmokesčiu.

ES institucijos, atsižvelgusios į kasmet augantį komandiruočių darbuotojų skaičių bei į gausią kritiką dėl Darbuotojų komandiravimo direktyvos, Europos Parlamentas ir Taryba priėmė Direktyva 2014/67/ES. Skaitant Direktyvos 2014/67/ES preambulę sužinoma, kad šia direktyva siekiama užtikrinti Darbuotojų komandiravimo direktyvos laikymąsi, o ypač svarbiu faktoriumi tampa įsisteigimo ir priimančiosios valstybių narių institucijų bendradarbiavimas, siekiant užtikrinti kuo sklandesnį Darbuotojų komandiravimo direktyvos veikimą, sąžiningą konkurenciją ir kuo veiksmingesnę komandiruočių darbuotojų apsaugą. Direktyvos 2014/67/ES 3 straipsnyje nurodoma, kad kiekviena valstybė narė privalėjo paskirti vieną ar kelias kompetentingas institucijas, kurios keistūsi informacija su kitomis valstybėmis narėmis, siekiant sužinoti kuo daugiau informacijos apie komandiruojamus darbuotojus ir jų darbdavius. Lietuvoje tokia institucija yra Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.⁴⁰ Svarbu pažymėti, kad Direktyvos 2014/67/ES 4 straipsniu kompetentingoms institucijoms suteikiama teisė gauti informaciją apie įmones, kurios ruošiasi komandiruoti darbuotojus, jų vykdoma veiklą, apie registruotą buveinę ir administraciją, apie įmonės mokesčių mokėjimą ir apyvartas, apie įmonių turimas licencijas, apie komandiruojamų darbuotojų tikslią darbo vietą įsisteigimo valstybėje, apie sutartis, kuriomis nustatyta taikytina teisė ir t. t. Tuo pačiu straipsniu kompetentingai institucijai suteikiama teisė gauti informaciją ne tik apie įmonę, kuri komandiruoja darbuotoją, bet ir apie patį komandiruočią darbuotoją, t. y. kompetentingai institucijai suteikiama teisė įvertinti komandiruito darbuotojo priimančioje šalyje laikinumą. Pagal Direktyvos 2014/67/ES 9 straipsnį valstybių narių kompetentingoms institucijoms suteikiama pareiga paprašyti kitų valstybių narių kompetentingų institucijų užpildyti atitinkamą deklaraciją su informacija apie adresą kur bus teikiamos paslaugos, apie darbdavio tapatybę, apie komandiruočių darbuotojų skaičių ir komandiravimo trukmę, paslaugų pobūdį. Direktyva 2014/67/ES taip pat užtikrina glaudesnę valstybių narių bendradarbiavimą, t. y. pateikiant prašymą ir gaunant atsakymą į prašymą, nustatant kuo trumpesnius terminus. Pagal Direktyvos 2014/67/ES 11 straipsnį komandiruotas darbuotojas gali kreiptis į priimančiosios valstybės kompetentingą instituciją su skundu, o darbdaviui skirtą baudą galima išsieškoti kitoje valstybėje narėje.

⁴⁰ Direktyvos 2014/67/ES ir nacionalinių teisės aktų atitikties lentelė [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 20 d.]. Prieiga per internetą: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VXoeoFulN0gJ:https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAK/fea69be00c4411e687e0fbad81d55a7c/format/ISO_PDF/+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, kai buvo priimti *Laval*, *Viking*, *Ruffert* ir *Komisija prieš Liuksemburgą* sprendimai, kurie sukėlė tikrą audrą ES erdvėje kaip sprendimai leidžiantis plėstis socialiniam dempingui, kai *Laval* ir *Viking* sprendimais kolektyvinės priemonės buvo pripažintos viena iš pagrindinių Bendrijos teisių, kai buvo pripažintos Darbuotojų komandiravimo direktyvos spragos, ES institucijos ėmėsi veiksmų, kad Darbuotojų komandiravimo direktyvos neaiškumai bei spragos būtų panaikintos. ES postūmis užtikrinant geresnes komandiruočių darbuotojų apsaugos garantijas buvo Direktyva 2014/67/ES, kuri padėjo užtikrinti Darbuotojų komandiravimo direktyvos aiškesnę bei tikslesnę jos vykdymą. Direktyva 2014/67/ES suteikė valstybėms narėms sąlygas patikrinti tiek darbdavius, tiek pačius komandiruojamus darbuotojus su siekiu apsaugoti sąžiningą konkurenciją rinkoje bei pačius komandiruotus darbuotojus, jog jiems būtų suteikta tas, kas jiems priklauso pagal nacionalinius įstatymus ir tarptautinius teisės aktus.

1.4. Naujoji Darbuotojų komandiravimo direktyva

Europos Komisija, siekdama dar labiau pažaboti nesąžiningą praktiką ES darbuotojų komandiravimo srityje, skatinant sąžiningą konkurenciją ir užtikrinant dar aukštesnius komandiruočių darbuotojų apsaugos standartus 2016 m. kovo 8 d. pateikė pasiūlymą dėl naujos direktyvos priėmimo, kuri iš dalies pakeistų Darbuotojų komandiravimo direktyvą⁴¹. Europos Komisijai, prieš pateikiant pasiūlymą dėl Darbuotojų komandiravimo direktyvos pakeitimo, valstybių narių buvo paprašyta pateikti nuomones dėl Darbuotojų komandiravimo direktyvos modernizavimo dėl vienodo, užmokesčio už vienodą darbą principo. Buvo pastebėtas jau prieš tai baigiamajame darbe minėtas „senujų“ ir „naujųjų“ valstybių narių nuomonių skirtumas. Belgija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Prancūzija, Vokietija, Austrija ir Švedija, t. y. „senosios“ valstybės narės pasisakė už tai, kad Darbuotojų komandiravimo direktyva būtų papildyta principu – vienodas užmokestis už vienodą darbą, o Čekija, Estija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Slovakija, Bulgarija ir Rumunija, t. y. „naujosios“ valstybės narės nurodė, kad įtvirtinus vienodą užmokestį už vienodą darbą principą kils daug nesklaidumų jo taikyme, kadangi darbo užmokesčio skirtumai sudaro sąžiningą konkurenciją rinkoje ir minėtas principas nėra suderinamas su bendrosios rinkos

⁴¹ 2016 m. kovo 8 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos kuria iš dalies keičiama 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. COM/2016/0128 final – 2016/070 (COD).

principais.⁴² Pozicijų pasiskirstymą tarp „senųjų“ valstybių narių ir „naujųjų“ valstybių narių galima paaiškinti taip, kad „naujosios“ valstybės narės siekia ekonominės naudos iš ES, kadangi tai joms suteikia ES pagrindinės laisvės, o „senosios“ valstybės narės su savo nusistovėjusiais socialiniais apsaugos standartais priešinosi tam teigdamos, kad komandiruotiems darbuotojams turi būti didinami darbo ir socialiniai apsaugos standartai, kadangi toks „naujųjų“ valstybių narių ekonominių tikslų iškėlimas virš socialinių Bendrijos tikslų priveda prie socialinio dempingo nesustabdomo plėtimosi bei socialinio dempingo kontrolės stokos.

Po dviejų metų derybų 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė Direktyvą 2018/957, kurios nuostatas valstybės narės privalės perkelti į nacionalinius įstatymus ne vėliau kaip iki 2020 m. liepos 30 d. Išnagrinėjus Direktyvą 2018/957 paaiškėjo būsimos naujovės, kurias privalės įgyvendinti valstybės narės nacionaliniuose įstatymuose:

1. nagrinėjant Direktyvos 2018/957 preambulės 9-11 straipsnius sužinoma apie ilgalaikį komandiravimą. Nurodoma, kad komandiravimas gali trukti iki 12 mėnesių, tačiau gali būti pratęstas dar 6 mėnesiams. Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 1a dalis numato, kad viršijus 12 mėnesių komandiravimo trukmei, remiantis vienodų sąlygų taikymo principu, komandiruotiems darbuotojams bus taikomos priimančiosios valstybės narės darbo teisės normos, kurios įtvirtintos įstatymais ir kitais teisės aktais ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis ar arbitražo sprendimais, kurie buvo visuotinai paskelbti;
2. autoriaus manymu, įdomiausia naujovė yra įtvirtinta Direktyvos 2018/957 preambulės 6 straipsnyje, kuriame įtvirtintas vienodo darbo užmokesčio principas, t. y. darbdavys komandiruodamas darbuotoją į kitą valstybę narę privalės mokėti tokį patį darbo užmokestį kaip ir priimančioje valstybėje narėje dirbantys panašų darbą darbuotojai. Siekiant skaidrumo bei kuo didesnio aiškumo priimančiosios valstybės narės privalės savo internetinėse svetainėse paskelbti darbo užmokesčio sudedamąsias dalis bei kitas pagrindines darbo sutarties sąlygas pagal Direktyvą 2018/957. Atkreiptinas dėmesys, kad ESTT 2013 m. lapkričio 7 d. sprendime C-522/12⁴³ 37 punkte pažymėjo, jog valstybės narės minimalaus darbo užmokesčio sudedamąsias dalis nusistato

⁴² 2016 m. kovo 8 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos kuria iš dalies keičiama 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. COM/2016/0128 final – 2016/070 (COD), p. 5.

⁴³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. lapkričio 7 d. sprendimas *Tevfik Isbir/DB Service GmbH* C-522/12, EU:C:2013:711.

pačios, o 2015 m. vasario 12 d. sprendime C-396/13⁴⁴ 40 punkte pažymėjo, jog valstybės narės gali įstatymuose numatyti kaip yra skaičiuojamas minimalus darbo užmokestis, ar pagal valandas, ar pagal atliktus darbus;

3. Direktyva 2018/957 papildo Darbuotojų komandiravimo direktyvą 3 straipsnio 1 dalies h) ir i) punktais, kuriuose numatyta, kad jeigu darbdavys iš įprastos darbo vietos priimančioje valstybėje narėje komandiruoja darbuotojus į kitą darbo vietą jis privalo užtikrinti tinkamą darbuotojų apgyvendinimą bei komandiruotpinigius ar išlaidų kompensavimą, siekiant padengti dėl darbo priešasčių darbuotojams kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidas, t. y. kelionės, maitinimo ir apgyvendinimo išlaidos nėra priskirtinos darbo užmokesčiui;
4. iš Direktyvos 2018/957 preambulės 17 straipsnio sužinoma, kad darbdavys privalės laikytis priimančios valstybės narės ir socialinių partnerių (dažniausiai tai yra profesinės sąjungos) darbo sąlygų, įskaitant ir darbo užmokesčio, taisyklių;
5. remiantis aukščiau minėtais *Viking* ir *Laval* sprendimais, Darbuotojų komandiravimo direktyvos 1 straipsnis papildomas teise valstybėms narėms naudotis pripažintomis ES pagrindinėmis teisėmis, įskaitant teisę ar laisvę streikuoti, ar imtis kitų veiksmų, ar kolektyvinių veiksmų pagal valstybės narės nacionalinę teisę, taip pat derėtis dėl kolektyvinių susitarimų, jų užtikrinimo ir vykdymo;
6. Direktyvos 2018/957 preambulės 6 ir 12-13 straipsniuose įtvirtinta laikinųjų įdarbinimo įmonių prievolė užtikrinti komandiruotiems darbuotojams tokias pat sąlygas kaip ir laikiniams darbuotojams, kurie dirba priimančioje valstybėje narėje;
7. iš Direktyvos 2018/957 preambulės 15 straipsnio bei Direktyvos 2018/957 3 straipsnio 3 dalies sužinoma, kad Darbuotojų komandiravimo direktyva bus taikoma ir transporto sektoriui, tačiau po to, kai tik bus priimti papildomi dokumentai, kuriais bus nustatyti kelių transportui skirtos taisyklės. Vienas iš tokių dokumentų rinkinių galėtų būti „Mobilumo paketas“, apie kurį bus kalbama kitoje darbo dalyje;

⁴⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. vasario 12 d. sprendimas *Sähköalojen ammattiliitto ry/Elektrobudowa Spółka Akcyjna* C-396/13, EU:C:2015:86.

8. Direktyvos 2018/957 preambulės 15, 26-28 straipsniuose didelis dėmesys kreipiamas į kovą su tarpvalstybinių sukčiavimų darbuotojų komandiravimo sektoriuje.

Išnagrinėjus Direktyvos 2018/957 nuostatas išryškėjo daug naujovių, kurias privalės iki 2020 m. liepos 30 d. priimti valstybės narės savo nacionaliniuose įstatymuose. Naujos Direktyvos 2018/957 dėka, autoriaus manymu, komandiruoti darbuotojai įgis daugiau apsaugos standartų. Direktyva 2018/957 siekiama dar labiau sustiprinti kovą su tarpvalstybinių sukčiavimų, sustiprinti darbuotojų apsaugos standartus ilgalaikio komandiravimo atveju taikant priimančiosios valstybės narės darbo sąlygas. Direktyva 2018/957 įtvirtino aiškesnes nuostatas dėl išlaidų bei išmokų komandiruotiems darbuotojams, laikinosios įdarbinimo įmonės privalės suteikti tokias pat darbo sąlygas priimančiojoje valstybėje narėje kaip ir laikiniejiems darbuotojams, įtvirtinto taikymą transporto sektoriui. Direktyva 2018/957 įtvirtino valstybėms narėms teisę naudotis pagrindinėmis ES teisėmis, kurios buvo paminėtos *Viking* ir *Laval* sprendimuose. Autoriaus manymu, dar nemažai dėmesio sulauksianti Darbuotojų komandiravimo direktyvos naujovė – vienodas užmokestis už vienodą darbą principas. Šio principo įtvirtinimas Direktyvoje 2018/957 reiškia, kad Europos Komisija vis dėl to atsižvelgė į ES ypač paastrėjusias diskusijas dėl socialinio dempingo. Toks principo taikymas, autoriaus teigimu, reiškia, jog ES institucijos palaikė „senąsias“ valstybės nares bei pritarė, kad reikia plėsti socialinius ES tikslus, o ekonominius ES tikslus nustūmusios į antrą planą.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, komandiruotų darbuotojų skaičius ES išlieka didelis, tačiau ES institucijos socialinio dempingo problemos neišsprendė. Pirmas bandymas kovoti su nesąžininga konkurencija bei komandiruotų darbuotojų išnaudojimu, įskaitant ir socialinį dempingą ES, buvo Darbuotojų komandiravimo direktyva, kuri įtvirtino pagrindines minimalią komandiruotų darbuotojų apsaugą užtikrinančias privalomas teisės normas, pradedant nuo maksimalus darbo laiko, minimalių mokamų metinių atostogų trukmės, minimalių darbo užmokesčio normų ir baigiant bet kokios rūšies diskriminacijos draudimu. Ši Darbuotojų komandiravimo direktyva davė labai stiprų pamatą socialinio dempingo užkardymui ES, tačiau, taip pat ir išryškėjo šios Darbuotojų komandiravimo direktyvos trūkumų, tokių kaip darbo užmokesčių skirtumas, neaiškios Darbuotojų komandiravimo direktyvos nuostatos bei „senųjų“ ir „naujųjų“ valstybių narių priešprieša. Atsižvelgus į trūkumus buvo priimta Direktyva 2014/67/EB, kuri padėjo užtikrinti geresnį valstybių narių bendradarbiavimo mastą ir vienodesni Darbuotojų komandiravimo direktyvos taikymą. Taip pat buvo patikslinta komandiravimo apibrėžtis. 2020 m. liepos 30 d. įsigaliosianti Direktyva 2018/957 autoriaus manymu padės dar labiau sumažinti

socialinio dempingo plėtimąsi. Tikriausiai pati pagrindinė Direktyvos 2018/957 naujovė, kurią privalės įgyvendinti valstybės narės savo nacionaliniuose įstatymuose – vienodas užmokestis už vienodą darbą principas. Šio principo pritaikymas reiškia „senujų“ valstybių narių pergalę prieš „naujasias“ valstybes nares socialinių ES tikslų išskėlimo aspektu prieš ekonominius ES tikslus, tokių būdų bus dar labiau ginami ir stiprinami komandiruočių darbuotojų apsaugos standartai. Taigi iš esmės paskutinė Direktyva 2018/957 dar labiau sustiprins kovą su socialiniu dempingu. Tačiau viena yra aišku, kad kova su socialiniu dempingu tik išibėgėja ir kaip valstybės narės perkels Direktyvą 2018/957 į nacionalinius įstatymus bus aišku po direktyvos perkėlimo termino.

2. SOCIALINIO DEMPINGO FORMOS PANAUDOJANT

KOMANDIRUOTUS DARBUOTOJUS

2.1. Paprastas komandiravimas

Darbuotojų komandiravimo direktyvos 1 straipsnio 3 dalies a punktas pateikia vieną iš trijų galimų komandiravimo atvejų, t. y. kai darbdavys savo sąskaita komandiruoja darbuotojus, su kuriais yra sudarytos darbo sutartys atlikti darbų į kitą valstybės narės teritoriją, o komandiruoti darbuotojai veikia pagal darbdavio nurodymus.

Darbuotojų komandiravimas ES vaidina ypač svarbų vaidmenį valstybių narių rinkai.⁴⁵ Didėjant darbuotojų komandiravimui, didėja darbdavių piktnaudžiavimo praktika „apeinant“ teisės aktus, steigiamos fiktyvios įmonės, didėja nesutarimų tarp darbdavio ir komandiruito darbuotojo dėl tinkamo darbo užmokesčio išmokėjimo. Dėl tokių darbdavio nesąžiningų veiksmų vystoma nesąžininga konkurencija valstybių narių rinkose, o labiausiai nukenčia komandiruotas darbuotojas. Tokiu būdu vystomas socialinis dempingas.

Kaip nurodo ES agentūra *Eurofound*, kurios tikslas yra prisidėti prie strategijos „Europa 2020“ įgyvendinimo bei užtikrinti ateityje geresnes darbo sąlygas⁴⁶, didžiausias piktnaudžiavimas komandiruoju darbuotojus ES pasireiškia paprastojo komandiravimo atveju sudarant subrangos sutartis su užsienio įmonėmis⁴⁷. Pvz., užsakovas įmonė „B“ sudarė sutartį su statybų sektoriaus įmone „A“, kad ši pastatytų verslo centrą. Įmonė „A“, norėdama įvykdyti sutartį, pasitelkia subrangovą kitos valstybės narės įmonę „C“. Paaikškėja, kad tiek įmonės „A“, tiek įmonės „C“ vadovas ir daugumos akcijų savininkas yra tas pats asmuo. Taigi kyla klausimas, ar šiuo atveju nebus pažeidinėjami arba „apeinami“ įstatymai tam, kad būtų mažinamos sąnaudos bei išlaidos? Išlaidų bei sąnaudų mažinimo atveju dažnai yra steigiamos taip vadinamos įmonės – „pašto dėžutės“ arba fiktyvios įmonės (angl. *shell company, letterbox company, mailbox company*). Išvardintos įmonės yra steigiamos tam, kad nesilaikyti įstatymų dėl įvairiausių priežasčių, susijusių su

⁴⁵ Brifieng, EU Legislation in Progress, *Posting of Workers Directive* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/582043/EPRS_BRI\(2016\)582043_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/582043/EPRS_BRI(2016)582043_EN.pdf)>, p. 1.

⁴⁶ Apie Eurofound [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/lt/about-eurofound>>.

⁴⁷ PEDERSINI, R. ir PALLINI, M. *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/industrial-relations-law-and-regulation/exploring-the-fraudulent-contracting-of-work-in-the-european-union>>, p. 12.

kuo mažesnėmis sąnaudomis, išlaidomis⁴⁸. Komandiravimo atveju registruotos įmonės valstybės narės teritorijoje su didelėmis darbo sąnaudų, mokesčių ir kitų tipo išlaidomis steigia įmones kitose valstybėse narėse su mažomis darbo sąnaudų, mokesčių ir kitų tipo išlaidomis vien tam, kad įdarbinti darbuotojus toje įmonėje ir komandiruoti darbuotojus atgal tam, kad būtų sutaupyta bei būtų kuo mažesnės sąnaudos ir išlaidos.⁴⁹

ESTT 2018 m. vasario 6 d. sprendime C-359/16⁵⁰ buvo pažymėta, kad Belgijoje įsteigta įmonė *Absa*, kuri užsiima statybos darbais patikrino Belgijos Socialinės priežiūros tarnyba. Patikrinimo metu nustatyta, kad *Absa* beveik neturi įdarbinusi darbuotojų, o visus savo darbus pagal subrangos sutartis perduoda Bulgarijoje registruotoms įmonėms, kurios komandiruoja darbuotojus į Belgiją. Buvo nustatyta, jog komandiruoti darbuotojai turėjo E 101 ir A1 formos pažymas⁵¹ išduotas Belgijoje. Patikrinus Bulgarijos įmones buvo nustatyta, kad įmonės nevykdė jokios veiklos. ESTT sprendimo 22 punkte pažymėta, jog įmonėms buvo iškeltos bylos dėl to, kad jos sudarė sąlygas komandiruotiems darbuotojams nelegaliai dirbti priimančioje valstybėje narėje, neregistravo šių darbuotojų ir nepateikė deklaracijų, kurias turėjo pateikti pagal Belgijos teisės aktus atsakingai institucijai už socialinio draudimo įmokas. Belgijos socialinės priežiūros tarnyba pateikė prašymą Bulgarijos socialinio draudimo įstaigai, kad ši panaikintų komandiruotiems darbuotojams E 101 ir A1 pažymas dėl to, kad jos buvo gautos sukčiaujant, tačiau Bulgarijos institucija neatsižvelgė į surinktus sukčiavimo įrodymus ir nepanaikino komandiruotiems darbuotojams E 101 ir A1 pažymų. Belgijos valdžios institucijos kreipėsi į teismą dėl E 101 ir A1 pažymų anuliavimo, tačiau pirmosios instancijos teismas išteisino įmones motyvuodamas tuo, jog įdarbinimas buvo grindžiamas E 101 ir A1 pažymomis, o siunčiančiosios valstybės narės institucijos neanuliuo šių pažymų. Pateikus apeliacinį skundą, apeliacinės instancijos teismas iš faktinių bylos aplinkybių pripažino ir nurodė, kad E 101 ir A1 formos pažymos buvo gautos sukčiaujant. Įmonės su apeliacinės instancijos sprendimu nesutiko ir pateikė kasacinį skundą. Kasaciniam teismui kilus abejonių dėl E 101 ir A1 pažymų teisėto išdavimo, buvo kreiptasi į ESTT dėl prejudicinio sprendimo

⁴⁸ KIENDL, KRIŠTO, I., ir THIRION E. *An overview of shell companies in the European Union* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/155724/EPRS_STUD_627129_Shell%20companies%20in%20the%20EU.pdf>, p. 5.

⁴⁹ SCHWARZ, S. ir BENIO, M. *Skuteczniejsze zapobieganie naruszeniom przepisow poprzez rozszerzenie definicji firmy-skrzynki pocztowej* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 25 d.] Prieiga per internetą: <https://inicjatywa.eu/wp-content/uploads/2013/09/IMP_Skuteczniejsze-zapobieganie-naruszeniom-przepis%C3%B3w-poprzez-rozszerzenie-definicji-firmy-skrzynki-pocztowej.pdf>, p. 2-5.

⁵⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. vasario 6 d. sprendimas *Ömer Altun, Abubekir Altun, Sedrettin Maksutogullari, Yunus Altun, Absa NV, M. Sedat BVBA ir Alnur BVBA* C-359/16, EU:C:2018:63.

⁵¹ E 101 ir A1 pažymos išduoda valstybės narės socialinio draudimo įstaiga, kaip įrodymą, kad komandiruotas darbuotojas yra draudžiamas socialiniu draudimu siunčiančiosios įmonės valstybėje narėje.

priėmimo. ESTT sprendimo 27 punkte nurodyta, kad iš esmės kasacinis teismas siekė sužinoti, ar priimančiosios valstybės narės teismas gali panaikinti E 101 ir A1 formos pažymą, kurią išdavė siunčiančiojo valstybė narė, jeigu nustatyta, jog E 101 ir A1 formos pažyma buvo gauta sukčiaujant. ESTT sprendimo 59 punkte nurodė, jeigu siunčiančiosios valstybės narės atitinkamos institucijos atsisako panaikinti E 101 ir A1 pažymas neatsižvelgusios į surinktą medžiagą, kuri iš esmės patvirtina sukčiavimą. Priimančiosios valstybės narės teismas, remiantis surinkta medžiaga, gali neatsižvelgti į E 101 ir A1 pažymas, kurios buvo išduotos siunčiančiosios šalies.

Aukščiau aptartu sprendimu, autoriaus manymu, ESTT suformulavo labai svarbią praktiką socialinio dempingo mažinimui ES. Sprendimu ESTT sudarė galimybę priimančiosioms valstybėms narėms pripažinti esant akivaizdų įmonių sukčiavimą (nepateikiant visos svarbios informacijos arba pateikiant melagingą informaciją), kuri galėtų lemti E 101 ir A1 formų pažymų neišdavimą bei nesiremti E 101 ir A1 pažymomis. Tokiu būdu ES siekiama mažinti piktnaudžiavimo atvejus vystant nesažiningą konkurenciją, o kas svarbiausia – mažinti komandiruočių darbuotojų išnaudojimo atvejus. Autoriaus manymu, atsižvelgiant į aukščiau aptartą sprendimą, ypač svarbu domėtis įmonėmis, su kuriomis yra sudaromos sutartys, t. y. ar tos įmonės nėra įsteigtos „pašto dėžutės“ principu ar įmonės vykdo realią veiklą (turi registruotą buveinę į kurią galima fiziškai patekti, turi kitų klientų, turi internetinį puslapį, kuriame galima rasti išsamią informaciją apie vykdomą įmonės veiklą ir t. t.).

Iš ESTT 2014 m. gruodžio 3 d. sprendimo C-315/13⁵² žinoma, jog Belgijoje buvo įsteigta *Thermotec NV* įmonė. Patikrinimo metu buvo sužinota, jog joje dirbo keturi darbuotojai iš Lenkijos, o trys iš jų buvo iš dukterinės įmonės *Thermotec sp. z.o.o.* Nei vienas iš darbuotojų neturėjo E 101 formos pažymos ir nebuvo deklaruotas siunčiančiojoje valstybėje narėje, o *Thermotec NV* pagal Belgijos įstatymus nebuvo pranešusi kompetentingai Belgijos institucijai apie komandiruotus darbuotojus bei, kad jie nebuvo deklaruoti. Buvo išsiaiškinta, kad tokia praktika buvo vystoma ilgą laiką, todėl *Thermotec NV* buvusieji ir esami direktoriai buvo patraukti atsakomybėn už baudžiamuosius nusižengimus pagal Belgijos teisę. Kaltinamieji gynėsi tuo, kad jeigu jie būtų pranešę apie komandiruotus darbuotojus, būtų apribojama laisvė teikti paslaugas priimančiojoje valstybėje narėje, kas sudarytų mažiau patrauklias sąlygas bei kliūtis siunčiančiajai įmonei teikti paslaugas priimančiojoje valstybėje narėje. Teismas nurodė, kad toks pranešimas

⁵² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. gruodžio 3 d. sprendimas *Edgard Jan De Clercq, Emiel Amede Rosa De Clercq, Nancy Genevieve Wilhelmina Rottiers, Ermelinda Jozef Martha Tempere, Thermotec NV* C-315/13, EU:C:2014:2408.

priimančiosios valstybės narės atitinkamai institucijai galėtų būti vertinimas kaip apribojimas teikti paslaugas, tačiau jį galima pateisinti komandiruočių darbuotojų apsaugos tikslais, mažinant komandiruočių darbuotojų išnaudojimą. ESTT buvo užduotas klausimas, ar paslaugų gavėjas turi pranešti priimančiosios valstybės narės atitinkamai institucijai informaciją apie komandiruotus darbuotojus, kurių, kaip manoma, siunčiančiosios valstybės narės darbdavys nedeklaravo siunčiančiojoje valstybėje narėje? ESTT sprendimo 75 punkte nurodė, kad paslaugų gavėjas privalo pranešti priimančiosios valstybės narės atitinkamoms institucijoms ruošiamų komandiruotei darbuotojų duomenis, jeigu jų darbdavys arba darbuotojai negali pateikti įrodymo, jog jie yra deklaruoti siunčiančiojoje valstybėje narėje, remiantis privalomojo bendrojo intereso apsauga, kuriai yra priskirtina ir darbuotojų apsauga.

Praktikoje darbdaviai dažnai steigia dukterines įmones kitose valstybėse narėse taip pasinaudodami pagrindinėmis ES laisvėmis. Didelė problema yra tada, kai vadovai naudodamiesi dukterinių įmonių pavaldumu, nepraneša valstybių narių atitinkamoms institucijoms apie komandiruotus darbuotojus tam, kad pvz., nebūtų taikomos priimančiosios valstybės narės teisės aktai reglamentuojantys komandiruočių darbuotojų socialines garantijas. Darbdaviai, nesilaikydami privalomų jiems teisės aktų, gali įgyti nepagrįstą pranašumą įvairiose srityse. Autoriaus manymu, viskas yra dėl mažesnių sąnaudų ir išlaidų ir didesnio pasisekimo rinkoje. Toks darbdavių, vadovų ir įmonių sukčiavimas lemia nesąžiningą konkurenciją rinkoje bei kuo idealiausias sąlygas socialinio dempingo plitimui.

Mažinant darbdavių įvairiausių rūšių piktnaudžiavimo atvejus komandiruojuojant darbuotojus, ES institucijų vienas iš tikslų buvo sudaryti ko geresnes sąlygas tarpvalstybiniam bendradarbiavimui. Galiausiai buvo priimta jau pirmojoje baigiamojo darbo dalyje aptarta Direktyva 2014/67/ES, kuri nustatė svarbų bendradarbiavimo vaidmenį tarp atitinkamų valstybių narių institucijų komandiravimo atvejais mažinant darbdavių piktnaudžiavimo atvejus, komandiruočių darbuotojų išnaudojimo atvejus ir t. t. ESTT 2010 m. spalio 7 d. sprendimu C-515/08⁵³ pabrėžė itin svarbų keitimosi informacija aspektą. ESTT sprendimo 51, 53 ir 54 punktuose pažymėjo, jog darbdavys, komandiruojuojantis darbuotojus, privalo priimančiosios valstybės narės atitinkamoms institucijoms nurodyti pagal darbo sutartis komandiruojuojamų darbuotojų skaičių, komandiravimo laiką, paslaugų tipą. Toks informacijos pateikimo būdas padeda priimančiosios valstybės narės atitinkamoms institucijoms kontroliuoti priimančiosios

⁵³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. spalio 7 d. sprendimas *Vitor Manuel dos Santos Palhota, Mário de Moura Gonçalves, Fernando Luis das Neves Palhota, Termiso Limitada* C-515/08, EU:C:2010:589.

valstybės narės teisės aktų laikymąsi bei mažina nesąžiningą piktnaudžiavimą komandiruotais darbuotojais atvejus.

Iš praktikos žinoma, jog tiek užsienyje, tiek Lietuvoje dažniausiai darbdavių ir darbuotojų ginčai kyla dėl netinkamo darbo užmokesčio išmokėjimo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) 2019 m. vasario 27 d. priėmė svarbią nutartį civilinėje byloje Nr. e3K-3-73-249/2019⁵⁴, kurioje pažymėjo svarbiausius Darbuotojų komandiravimo direktyvos taikymo aspektus. Byloje kilo ginčas dėl neišmokėto darbo užmokesčio. 2017 m. gegužės 5 d. UAB „Verada“ su darbuotojais A. B. ir D. J. sudarė darbo sutartis, tačiau byloje darbuotojai nurodė, kad žodiniu sutarimu buvo sutarta, jog darbo užmokestis bus didesnis negu nurodyta darbo sutartyse. Pasibaigus komandiravimo trukmei ir UAB „Verada“ išmokėjęs darbo užmokesčius, paaiškėjo, jog komandiruoti darbuotojai gavo mažesnius darbo užmokesčius, nors žodinio susitarimo metu jie buvo nusimatė didesnę darbo užmokestį. Klaipėdos skyriaus darbo ginčų komisijos sprendimu priteisė A. B. ir D. J. trūkstanta darbo užmokestį, remiantis tarp UAB „Verada“ ir A. B. ir D. J. sudaryta žodine sutartimi. UAB „Verada“ apskundus sprendimus pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai tenkino UAB „Verada“ ieškinį. A. B. ir D. J. pateikus kasacinį skundą, LAT pažymėjo, jog esant tarpvalstybiniam komandiravimui, kai darbdavys saistomas su darbuotojais darbo sutartimis komandiruoja darbuotojus į kitos valstybės narės teritoriją bei vadovauja jiems, kad šie atliktų jiems nurodytas užduotis, būtina vadovautis Darbuotojų komandiravimo direktyvoje įtvirtintomis normomis bei tos valstybės narės teisės aktais, kurie įtvirtina Darbuotojų komandiravimo direktyvos normas. LAT, atsižvelgęs į tai, kad nei pirmosios instancijos teismas, nei apeliacinės instancijos teismas nesivadovavo Suomijos Respublikos teisės aktais, įtvirtinančias Darbuotojų komandiravimo nuostatas dėl didesnio darbo užmokesčio negu buvo numatyta darbo sutartyse, grąžino bylą nagrinėti iš naujo pirmosios instancijos teismui.

Atsižvelgiant į aukščiau aptartą sprendimą, esant komandiravimo atvejui, autoriaus nuomone, darbdavys visada privalo remtis įstatymų, kuris buvo priimtas, remiantis Darbuotojų komandiravimo direktyvos normomis. Šios normos privalo būti įtvirtintos kiekvienos valstybės narės teisės aktuose tam, kad kiltu kuo mažiau ginčų ir neaiškumų dėl komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio ir kitų jiems priklausančių pagal Darbuotojų komandiravimo direktyvą teisių. Tačiau ne visada ir pačios valstybės narės tinkamai įgyvendina Darbuotojų komandiravimo direktyvos nuostatas. Darbdaviams sukčiaujant, piktnaudžiaujant ir nesinaudojant įstatymais, kurie buvo priimti, remiantis Darbuotojų

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Verada“ v. A. B. ir D. J., Nr. E3K-3-73-248/2019.

komandiravimo direktyvos normomis, jie ne tik pažeidinėja komandiruočių darbuotojų teises, bet ir kyla didelė nesąžiningos konkurencijos rizika.

ESTT 2004 m. spalio 12 d. sprendime C-60/03⁵⁵ nurodyta, jog Portugalijoje įsteigta įmonė komandiravo Portugalijos pilietį į Vokietiją atlikti statybos darbų. Darbai Vokietijoje buvo vykdomi Vokietijos įmonės *Wolff & Müller* pavedimu. Komandiruotam darbuotojui atlikus darbus nebuvo išmokėtas visas darbo užmokestis dėl ko jis kreipėsi į Vokietijos teismą dėl trūkstamos darbo dalies išmokėjimo ir atsakovais jis nurodė darbdavį ir įmonę *Wolff & Müller* kaip garantą. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai tenkino ieškinį, tačiau įmonė *Wolff & Müller* pateikė kasacinį skundą. Kasaciniam teismui kilus abejonėms dėl įmonės *Wolff & Müller* kaip garanto atsakomybės, buvo kreiptasi į ESTT prejudicinio sprendimo. Kasacinis teismas nurodė, kad įmonės *Wolff & Müller* traukimas į bylą atsakove galėtų sudaryti kliūtis laisvei teikti paslaugas. ESTT sprendimo 35-37 punktuose nurodė, kad darbuotojų teisių apsauga yra bendrojo intereso pagrindas ir, jeigu galima pripažinti, kad priimančioji valstybė taiko minimalaus užmokesčio normas siunčiančiajai valstybei ir tai yra skirta užtikrinti viešąjį interesą, t. y. apsaugoti darbuotoją, tokios valstybės narės priemonės, kaip garanto atsakomybė, yra viena iš komandiruočių darbuotojų apsaugos užtikrinančių teisių.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, galima daryti išvadą, jog darbdaviai, kurie komandiruoja darbuotojus į kitas valstybes nars, dažnai nesilaiko įstatymų, sukčiauja, piktnaudžiauja, autoriaus manymu tam, jog būtų sutaupytos įmonių lėšos, kad būtų kuo mažesnės sąnaudos ir išlaidos. Šiuo atveju atsiranda socialinio dempingo problema. Atsižvelgiant į praktiką, įmonėms mažai rūpi komandiruoto darbuotojo padėtis. Paprastojo komandiravimo atveju kalbant apie socialinio dempingo formas, darbdaviai dažnai steigia įmones kitoje valstybėje narėje kur įdarbina darbuotojus ir iš šių įmonių komandiruoja darbuotojus tam, kad būtų taikomi kitos valstybės narės palankesni teisės aktai, o šiuo atveju nukenčia komandiruotas darbuotojas negaunantis visų jam priklausančių socialinių garantijų pagal Darbuotojų komandiravimo direktyvos normas. Dažnai yra sukčiaujama E 101 ir A1 formų pažymų išdavimo atvejais, o atitinkamoms valstybių narių institucijoms sunkiausiai atskleisti sukčiavimo atvejus kai siunčiančiosios valstybės narės įmonės ir priimančiosios valstybės narės įmonės susivienija ir sukčiauja nesilaikydami teisės aktų. Taip pat, darbdaviai dažnu atveju vengia atsakityti su komandiruotais darbuotojais. Autoriaus manymu viskas yra dėl kuo mažesnių sąnaudų ir išlaidų, o šiuo atveju nukenčia komandiruotas darbuotojas, nes jis negauna to, kas jam priklauso pagal Darbuotojų

⁵⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 12 d. sprendimas *Wolff & Muller GmbH & Co. KG/Jose Filipe Pereira Felix* C-60/03, EU:C:2004:610.

komandiravimo direktyvą. Aukščiau išvardinti pavyzdžiai yra dažniausiai pasitaikantys praktikoje, tačiau negalima atmesti galimybės, kad įmonėms sukčiaujant neatsiras naujų piktnaudžiavimo formų, kurios nebuvo aptartos baigiamajame darbe. Tačiau pastebėtina, kad tiek ES institucijos, nacionaliniai teismai, tiek ESTT stengiasi užkirsti kelią socialinio dempingo plitimui priimdama ir atnaujindama teisės aktus, taigi iš esmės praktika socialinio dempingo užkardymui juda į priekį.

2.2. Komandiravimas per laikinojo įdarbinimo įmones

Kita Darbuotojų komandiravimo direktyvos taikymo sritis, kurią dažnai pasitelkia darbdaviai išnaudojantys komandiruotus darbuotojus – laikinasis įdarbinimas per laikinąsias įmones ar įdarbinimo agentūras. Esant tarpvalstybiniam paslaugų teikimui, komandiruotam darbuotojui privalo būti taikomos Darbuotojų komandiravimo direktyvos 3 dalyje įtvirtintos minimalią apsaugą užtikrinančios imperatyvios teisės normos, kai pagal Darbuotojų komandiravimo direktyvos 1 straipsnio 3 dalies c punktą laikinojo įdarbinimo įmonė arba agentūra samdo savo darbuotoją kitoje valstybėje narėje įsisteigusiai įmonei. Pagrindinis aspektas yra tai, jog laikinosios įdarbinimo įmonės arba įdarbinimo agentūras privalo saistyti darbo santykiai su komandiruojamu darbuotoju. Taigi laikinąjį įdarbinimo įmonę ar įdarbinimo agentūrą saisto darbo santykiai su komandiruojamu darbuotoju, o laikinąjį įdarbinimo įmonę ar įdarbinimo agentūrą saisto civiliniai santykiai su kitoje valstybėje narėje esančia įmone, dar kitaip vadinama laikinojo darbo naudotoja, į kurią yra komandiruojamas darbuotojas.⁵⁶

ESTT 2011 m. vasario 10 d. sprendimu sujungtose bylose C-307/09 – C309/09⁵⁷ 51 punkte pažymėjo, jog darbuotojų komandiravimas, pasitelkiant laikinąsias įdarbinimo įmones, susideda iš toliau išvardintų bruožų: 1) tai yra atlygintinis paslaugų teikimas; 2) laikinojo įdarbinimo įmonės tikslas – komandiruoti darbuotoją į kitoje valstybėje narėje esančią laikinojo darbo naudotoją; 3) tarp laikinosios darbo naudotojos ir komandiruoto darbuotojo nesudaroma darbo sutartis; 4) komandiruotas darbuotojas atlieka laikinosios darbo naudotojos užduotis. Pažymėtina, kad galima ir tokia situacija, kai laikinojo įdarbinimo įmonė komandiruoja darbuotojus į laikinojo darbo naudotoją, kad ši pasitelkusi komandiruotus darbuotojus atliktu kitos įmonės užsakytus darbus. Tai buvo pažymėta

⁵⁶ USONIS, J., BAGDANSKIS, T. *Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje*. Vilnius: Jurisprudence, 2008, 8(110). p. 67.

⁵⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. vasario 10 d. sprendimas *Vicopulus SC PUH, BAM Vermeer Contracting sp. Zpp, Oblek Industrial Services sp. Zoo/Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid C-307/09, C-308/09, C-309/09*, EU:C:2011:64.

ESTT 2014 m. rugsėjo 11 d. sprendime C-91/13⁵⁸. ESTT sprendimo 60 punkte nurodė, jog valstybėms narėms draudžiama riboti laisvą paslaugų judėjimą, kai laikinojo įdarbinimo įmonė komandiruoja trečiųjų šalių darbuotojus į kitoje valstybėje narėje esančią laikinojo darbo naudotoją, kad ši pasitelktų juos atlikti kitoje įmonėje numatytus darbus su sąlyga, kad trečiųjų šalių piliečiai turės leidimus dirbti.

Kalbant apie laikinąjį įdarbinimą per laikinąsias įdarbinimo įmones, 2008 m. lapkričio 19 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones⁵⁹ (toliau – Direktyva 2008/104/EB), kuri yra taikoma, kai laikinojo įdarbinimo įmonės paskiria savo darbuotojus, su kuriais yra saistomi darbo santykiais laikinai dirbti kitose įmonėse. ES norint dar labiau sustiprinti kovą prieš socialinį dempingą, Direktyvos 2018/957 12 preambulės pastraipoje pažymėjo, jog Direktyvos 2008/104/EB 3 ir 5 straipsniuose įtvirtintas vienodo požiūrio principas, kuris apima darbo laiko, poilsio laiko, naktinio darbo, pertraukų, viršvalandžių, švenčių, darbo užmokesčio, nėščių moterų, vaikų, jaunimo apsaugos, vyrų ir moterų diskriminacijos dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos sritis, turėtų būti taikomas ir kai laikinojo įdarbinimo įmonės arba įdarbinimo agentūros komandiruoja savo darbuotojus į kitas valstybes nares. Dar iki Direktyvos 2018/957 priėmimo, Direktyva 2008/104/EB buvo taikoma nacionaliniams atvejams, o esant tarpvalstybiniam paslaugų teikimui komandiravimo srityje buvo taikoma Darbuotojų komandiravimo direktyva. Tačiau po Direktyvos 2018/957 priėmimo, laikinosioms įdarbinimo įmonėms arba įdarbinimo agentūroms komandiruojant savo darbuotojus į kitas valstybių narių įmones, valstybės narės taip pat privalės laikytis Direktyvoje 2008/104/EB įtvirtinto vienodo požiūrio principo. Būtina pažymėti, kad remiantis Direktyva 2018/957, kurios pagrindu bus pakeistas Darbuotojų komandiravimo direktyvos 9 straipsnis, valstybės narės galės reikalauti iš laikinųjų įdarbinimo įmonių ar įdarbinimo agentūrų, kad šios garantuotų tokias pat darbo sąlygas komandiruotiems darbuotojams kaip laikinųjų įdarbinimo agentūrų darbuotojams toje valstybėje narėje. Tačiau, Darbuotojų komandiravimo direktyvos nuostatos yra viršesnės negu Direktyvos 2008/104/EB, nes Direktyvos 2008/104/EB preambulės 22 pastraipoje nurodyta, kad ji įgyvendinama nepažeidžiant Europos Bendrijos steigimo sutarties nuostatų ir Darbuotojų komandiravimo direktyvos nuostatų. Pabrėžtina, kad dar iki Direktyvos 2008/104/EB priėmimo, 1991 m. birželio 25 d. buvo priimta Tarybos direktyva 91/383/EEB, kuri pateikė papildomas

⁵⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. rugsėjo 11 d. sprendimas *Essente Energie Productive BV/Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* C-91/13.

⁵⁹ 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL 2008, L 327.

priemonės, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe.⁶⁰ Autoriaus manymu, tokiu būdu iš esmės laikinuosius darbuotojus kaip silpnesnes šalis, palyginus su pastoviais darbuotojais, buvo bandoma apsaugoti dar prieš pagrindinių direktyvų priėmimą.

Pripažįstama, jog iš Darbuotojų komandiravimo direktyvos 1 straipsnio 3 dalies nurodytų taikymo sričių nemažai problemų sukelia situacijos, kai komandiruojuant darbuotojus yra įtraukiamos laikinojo įdarbinimo įmonės ar įdarbinimo agentūros.⁶¹ Dr. Justinas Usonis ir doc., dr. Tomas Bagdanskis nurodo, kad laikinojo įdarbinimo įmonių vykdoma veikla yra atsvara nedarbiui, laikinosios įdarbinimo įmonės padeda spręsti darbuotojų trūkumų problemas, laikinosios įdarbinimo įmonės padeda trumpam laikui pakeisti išėjusi darbuotoją ir t. t.⁶² Taigi iš esmės laikinosios įdarbinimo įmonės padeda laikino darbo naudotojoms atlikti trumpalaikius darbus. Autoriaus teigimu, iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad laikinosios įdarbinimo įmonės ar agentūros padeda darbuotojams užsidirbti ar gauti patirties, tačiau yra ir neigiamas aspektas, kuriuo naudojasi laikinojo įdarbinimo įmonės, kai jos neužtikrina tinkamos darbuotojų socialinės apsaugos garantijų, o tai yra tiesus kelias link socialinio dempingo plitimo.

Niekam nėra paslaptis, jog per pastaruosius metus Lietuvoje išaugo trečiųjų šalių piliečių skaičius.⁶³ Šiuo metu, ypač didžiuosiuose Lietuvos miestuose, gausu paslaugų ir statybos sektoriuose dirbančių trečiųjų šalių piliečių. Tenka pripažinti, jog ne visi jie patenka į Lietuvą laikydamiesi teisės aktų. Bandoma teisės aktus „apeiti“, bandant kuo lengviau gauti leidimus, vizas. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau – LVAT) 2018 m. gegužės 30 nutartimi administracinėje byloje Nr. eA-4360-438/2018⁶⁴ ir 2018 m. birželio 20 d. nutartimi administracinėje byloje Nr. eA-4321-261/2018⁶⁵ atmetė pareiškėjų Ukrainos piliečių skundus dėl nacionalinės (D) vizos neišdavimo. Abiejuose sprendimuose LVAT konstatavo, jog Ukrainoje registruota RAB „Toltek“ ir Lietuvoje registruota UAB „Inoverslas“ sudarė paslaugų teikimo sutartis, pagal kurias RAB „Toltek“ komandiruoju

⁶⁰ 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe 91/383/EEB. OL 1991, L 206.

⁶¹ CREMERS, J., *In Search of Cheap Labour in Europe: Working and Living Conditions of Posted Workers*. European Institute for Construction Labour Research, 2011 CLR Studies, p. 26.

⁶² USONIS, J., BAGDANSKIS, T. *Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje*. Vilnius: Jurisprudence, 2008, 8(110). p. 68.

⁶³ Lietuvoje daugėja laikinų gyventojų užsieniečių [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://migracija.lrv.lt/lt/naujienos/lietuvoje-daugeja-laikinu-gyventoju-uzsienieciu>>.

⁶⁴ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Administracinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. gegužės 30 d. nutartis administracinėje byloje V. F., V. K., A. M., I. M., O. S., V. S. ir S. T. v. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Nr. eA-4360-438/2018.

⁶⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Administracinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. birželio 20 d. nutartis administracinėje byloje V. F. Ir O. A. v. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Nr. eA-4321-261/2018.

darbuotojus į UAB „Inoverslas“, kad šie teiktų įvairiausias paslaugas įskaitant siuvimą, baldų gamybą, suvirinimą ir t. t. Šiuo pagrindu pareiškėjai kreipėsi į Migracijos departamentą, kad šis išduotų pareiškėjams nacionalines (D) vizas. Patikrinus RAB „Toltek“ internetinį puslapį sužinota, jog RAB „Toltek“ ištikrųjų yra įdarbinimo paslaugas teikianti įmonė Ukrainos piliečiams. Patikrinus Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos duomenis bei Valstybinės įmonės „Registru centras“ duomenis buvo nustatyta, kad UAB „Inoverslas“ neužsiima siuvimu, baldų gamyba, suvirinimu, o teikia paslaugas profesinio mokymo srityje. Iš 2016 m. UAB „Inoverslas“ finansinės ataskaitos taip pat buvo nustatyta, kad ši įmonė yra laikinoji įdarbinimo agentūra. Migracijos departamentui ir Vilniaus apygardos administraciniam teismui pripažinus, jog pareiškėjai neatitiko Lietuvos Respublikos Dėl užsieniečių teisinės padėties įstatymo (toliau – UTPĮ)⁶⁶ 58 straipsnio 12 punkto, kuriame nurodyta, jog trečiųjų šalių piliečiai gali gauti nacionalinę (D) vizą, jeigu: 1) siunčiančioji įmonė yra ne ES valstybė narė ir veikia ne mažiau negu 6 mėnesius, o su darbuotojais sudarytos darbo sutartis; 2) darbuotojai komandiruojami į priimančiąją valstybės narės įmonę ne ilgesniam negu vienerių metų laikotarpiui; 3) pareiškėjai dirbs pagal tarp įmonių sudaryta paslaugų teikimo sutartį; 4) pareiškėjai turi profesinę kvalifikaciją, kuri reikalinga priimančiosios valstybės narės įmonėje darbams atlikti; 5) pareiškėjai trečiosios šalies įmonėje dirba ne mažiau kaip tris mėnesius; 6) visos komandiruotės metu pareiškėjai turi būti apdrausti socialiniu draudimu siunčiančiosios įmonės valstybėje, pareiškėjams nebuvo išduotos nacionalinės (D) vizos. LVAT nutartyje sutiko tiek su Migracijos departamento, tiek su Vilniaus apygardos administracinio teismo argumentais ir nurodė, jog pareiškėjai nors ir buvo įdarbinti RAB „Toltek“ kaip siuvimo, baldų gamybos ir svirinimo specialistai, tikroji RAB „Toltek“ veikla buvo susijusi ne su gamyba, o su įdarbinimo paslaugomis, teikiamomis asmenims, norintiems lengvai pakliūti į valstybės narės teritoriją. LVAT pažymėjo, jog UAB „Inoverslas“ iš tikrųjų yra laikinojo įdarbinimo įmonė, kuri komandiruotus darbuotojus perduodavo kitoms įmonėms, kad šie teiktų paslaugas. LVAT nurodė, kad iš esmės pareiškėjai buvo ruošiami įdarbinimui Lietuvoje, su galimybe pasilikti ilgesniam laikui. Panašią bylą LVAT išsprendė ir 2018 m. gruodžio 12 d. nutartimi administracinėje byloje Nr. eA-5515-438/2018⁶⁷, kurioje pažymėjo, jog pareiškėjas, trečiosios šalies pilietis, sudarė darbo sutartį su Lietuvoje registruota UAB „Weldgrup“,

⁶⁶ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004-04-30, nr. 73-2539.

⁶⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Administracinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. gruodžio 12 d. nutartis administracinėje byloje S. A. v. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Nr. eA-5515-438/2018.

siekdamas gauti leidimą laikinai gyventi. Teikdamas prašymą Migracijos departamentui jis nurodė, jog jis dirbs pagal darbo sutartį, sudarytą su UAB „Weldgroup“ šioje įmonėje, o Migracijos departamentui patikrinus UAB „Weldgroup“ duomenis paaiškėjo, jog UAB „Weldgroup“ yra laikinoji įdarbinimo įmonė. Šiuo pagrindu Migracijos departamentas atsisakė išduoti leidimą laikinai gyventi, o Vilniaus apygardos administracinis teismas sutiko su Migracijos departamento argumentais, jog gavęs leidimą laikinai gyventi, pareiškėjas nedirbtų UAB „Weldgroup“. LVAT sutikęs tiek Migracijos departamento sprendimu, tiek su Vilniaus apygardos administracinio teismo sprendimu pažymėjo, jog išdavus pareiškėjui leidimą laikinai gyventi kiltų nelegalios migracijos grėsmė.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, matoma, kaip įmonės, turinčios tik formaliai pasirašytas darbo sutartis su darbuotojais, kurie nėra tikrieji tų įmonių darbuotojai bei norėdamos tik formaliai atitikti teisės aktus, bando sukčiauti patenkant į valstybės narės teritoriją. Tokių asmenų tikslas – patekti į valstybę narę kuo pigiau ir kuo greičiau, taip pat patekti į tos valstybės narės darbo rinką bei pasilikti joje ateityje gaunant leidimus laikinai gyventi ir leidimus nuolat gyventi, o tokių įmonių kaip RAB „Toltek“, UAB „Inoverslas“, UAB „Weldgroup“ tikslas, autoriaus manymu – užsidirbti. Toks trečiųjų šalių piliečių patekimas į valstybių narių rinkas gali turėti neigiamų pasekmių kaip, pvz., socialinis dempingas. Remiantis aukščiau išvardintomis nutartimis galima teigti, jog laikinojo įdarbinimo įmonės gali piktnaudžiauti, pasinaudodamos apsimestinių darbuotojų komandiravimu, leidimo laikinai gyventi prašymų pagrindais patekti į valstybes nares, bandydamos „apeiti“ teisės aktus, taip vystant nesąžiningą konkurenciją kitų rinkos dalyvių atžvilgiu bei neužtikrinant tų darbuotojų socialinių apsaugų bei kitų jiems priklausančių teisių. Pažymėtina, kad nuo 2019 m. kovo 1 d. UTPI 58 straipsnio 12 punktą neteko galios, kaip manoma dėl to, kad būtų užkirstas kelias fiktyvaus komandiravimo praktikai, kai yra pasitelkiami trečiųjų valstybių piliečiai.⁶⁸ Be to, laikinojo įdarbinimo įmonės dažnai naudodavosi apsimestinių komandiravimu tam, kad trečiųjų šalių piliečiai lengviau pakliūtų į valstybes nares, o Lietuvos laikinosios įdarbinimo įmonės padėdavo jiems tai įgyvendinti. Šiuo atveju ne tik nukentėdavo apsimestinis komandiruotas darbuotojas, kadangi jis nebūdavo apsaugotas priimančiojoje valstybėje narėje, bet ir priimančiosios valstybės narės rinka, nes atsirasdavo nesąžininga konkurencija lyginant su priimančiosios valstybės narės piliečiais. Autoriaus manymu toks laikinųjų įdarbinimo įmonių tikslas buvo pelnymas iš tokių asmenų.

⁶⁸ Nauja teismų praktika: kaip pasikeis užsieniečių „komandiruotė“ į Lietuvą [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=64763>>.

2.3. Fiktyvus savarankiškas darbas

Kaip nurodo Strasbūro universiteto dėstytojas Fabienne Muller, fiktyvus savarankiškas darbas gali turėti įtakos socialinio dempingo plitimui, taigi, šiuo atveju, fiktyvus savarankiškas darbas yra viena iš pagrindinių socialinio dempingo formų⁶⁹.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje dėl piktnaudžiavimo savarankiškai dirbančio asmens statusu pažymima, jog piktnaudžiavimo fiktyviu savarankišku darbu atvejai gali būti įvairūs, pvz., vengimas mokėti mokesčius, vengimas mokėti socialinio draudimo įmokas, darbo teisės pažeidimai ir t. t. Toks įstatymų nesilaikymas pažeidžia ne tik darbuotojo teises bei jų socialines garantijas, bet ir iškraipo valstybės narės rinka, konkurencijos sąlygas bei ekonomiką.⁷⁰

Esant ekonominei laisvei ES, įsisteigimo laisvė ir laisvė teikti paslaugas yra viena iš pelningiausių verslo sričių, kuria naudojasi daugelis valstybių narių piliečių. F. Muller pažymi, jog savarankiškai dirbančių asmenų didėjimą galima paaiškinti dėl galimybių įsteigti įmones turint tik kompiuterį ir internetą.⁷¹ Šiuo atveju, neretai susiduriama su fiktyviu savarankišku darbu. Bela Galgoczi nurodo, jog kitas veiksnys, kada naudojamos fiktyviu savarankišku darbu galėtų būti tai, jog kai kurioms „naujosioms“ valstybėms narėms buvo nustatytos pereinamojo laikotarpio priemonės, siekiant apeiti pereinamojo laikotarpio priemones buvo naudojamos fiktyviu savarankišku darbu.⁷² Atkreiptinas dėmesys, jog savarankiškai dirbantiems asmenims nėra taikoma Darbuotojų komandiravimo direktyva, o tai dažnu atveju vėlgi skatina fiktyvų savarankišką darbą.⁷³ Fiktyvus savarankiškas darbas konkuruoja su darbuotojų komandiravimu ir kelia didelę grėsmę priimančiosios valstybės socialiniam modeliui. Kadangi ES neturi valstybių sienų, sunku nurodyti tikrąjį fiktyvaus savarankiško darbo problemą ir mastą.⁷⁴

F. Muller pažymi, jog dažniausiai valstybės narės nusistato pačios, kas, jų manymu, priklauso darbuotojų kategorijai, o kas savarankiškai dirbančių asmenų kategorijai.⁷⁵ Iš to išplaukia, jog pačios valstybės narės, remiantis savo praktika, priima teisės aktus, kuriais

⁶⁹ MULLER, F. *Cross-border mobility of bogus self-employed workers: a lack of legal framework coupled with protection of economic rights*. European Labour law Journal, Vol. 3-4, p. 308.

⁷⁰ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl piktnaudžiavimo savarankiškai dirbančio asmens statusu (nuomonė savo iniciatyva). 2013/C 161/03.

⁷¹ MULLER, F. *Cross-border mobility of bogus self-employed workers: a lack of legal framework coupled with protection of economic rights*. European Labour law Journal, Vol. 3-4, p. 308-309.

⁷² GALGOCZI, B., LESCHKE, J. ir WATT, A. *EU Labour Migration in Troubled Times - Skills Mismatch, Return and Policy Responses*. Ashgate, 2012, p. 23.

⁷³ Europos Parlamento rezoliucija dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo taikymo. (2006/2038(INI)), p. 3.

⁷⁴ MULLER, F. *Cross-border mobility of bogus self-employed workers: a lack of legal framework coupled with protection of economic rights*. European Labour law Journal, Vol. 3-4, p. 310.

⁷⁵ MULLER, F. *Cross-border mobility of bogus self-employed workers: a lack of legal framework coupled with protection of economic rights*. European Labour law Journal, Vol. 3-4, p. 312.

bandoma išaiškinti fiktyvų savarankišką darbą. ESTT 2012 m. gruodžio 19 d. sprendime C-577/10⁷⁶ buvo nurodyta, jog Belgija buvo priėmusi teisės aktus, kurie įpareigojo komandiruotus savarankiškai dirbančius darbuotojus pildyti išsamią deklaraciją prieš jiems teikiant paslaugas Belgijoje. Deklaracijoje reikėjo nurodyti išsamią informaciją apie teikiamas paslaugas. Šios deklaracijos pildymu Belgija siekė mažinti fiktyvaus savarankiško darbo plitimą bei didinti kontrolę fiktyvaus savarankiško darbo srityje. Belgija pažymėjo, kad dažnai yra piktnaudžiaujama savarankiškai dirbančio asmens statusu, nors iš tikrųjų darbuotojas turi sudaręs darbo sutartį su darbdaviu. Europos Komisija teigė, jog su tokia deklaravimo sistema buvo apribojama laisvė teikti paslaugas, kadangi ji nebuvo taikoma savarankiškai dirbantiems asmenims Belgijoje, o buvo taikoma tik kitų valstybių narių savarankiškai paslaugas teikiantiems darbuotojams. Belgija teigė, jog su tokia deklaravimo sistema buvo siekiama užkardyti socialinį dempingą, tačiau Europos Komisija tvirtino, kad Belgija nepateikė svarių argumentų kaip ši deklaravimo sistema padeda kovoti su socialiniu dempingu. Be to, Europos Komisijos manymu, Belgija neįrodė, jog egzistuoja rimtas pavojos nacionaliniai socialiniai apsaugos sistemai. Belgija, atsikirdama į Europos Komisijos argumentus, nurodė, kad užpildyti nemokamą deklaravimo sistemą užima iki 30 minučių ir šios deklaracijos tikslas apsaugoti paslaugų teikėjus, kurie laikosi teisės aktų nuo tų, kurie nesilaiko jų. Belgija taip pat pažymėjo, kad deklaravimo sistema yra būtina priemonė nustatyti sukčiavimo atvejus bei ji yra proporcinga siekiamam tikslui pasiekti ir neviršija to, ko siekiama. ESTT sprendimo 44 punkte nurodė, kad nacionalinės priemonės, kuriomis ribojama laisvė teikti paslaugas gali būti pateisinamos, jeigu atitinka privalomojo bendrojo intereso reikalavimus ir jeigu tai būtina siekiamam tikslui pasiekti, ir neviršija to, ką yra būtina pasiekti. ESTT atsižvelgdamas į abiejų bylos šalių išsakytus argumentus sprendimo 55 ir 56 punktuose pažymėjo, kad Belgija įtikinamai nepagrindė, jog išsamios deklaracijos pildymas padės pasiekti bendrojo intereso tikslus. Taigi ESTT nurodė, kad Belgijos nacionalinės teisės nuostatos, įpareigojančios kitoje valstybėje narėje įsisteigusius savarankiškai ketinančius teikti paslaugas asmenis pildyti išsamią deklaraciją siekiant apsaugoti priimančiosios valstybės narės socialinę sistemą, yra neproporcingos ir viršija tai, ką norima pasiekti.

Remiantis aukščiau aptartu sprendimu, žinoma, jog Belgija norėjo apsaugoti savo valstybės konkurencijos sąlygas, rinką, socialines darbuotojų teises, norėjo užkardyti socialinį dempingą, tačiau Belgijos teisės aktai tiek Europos Komisijos manymu, tiek ESTT, apribojo laisvą paslaugų teikimą, kadangi taikoma priemonė buvo neproporcinga ir

⁷⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2012 m. gruodžio 18 d. sprendimas *Europos Komisija/Belgijos Karalystė C-577/10*, EU:C:2012:814.

viršijo tai, ko buvo norėta pasiekti. Iš to galima daryti išvadą, jog keturios ES laisvės turi labai didelę įtaką tiek pačiai ES, tiek valstybėms narėms. Norint jas apriboti reikia labai didelių valstybių narių pastangų. Išnagrinėjus aukščiau aptartą bylą bei kitas baigiamajame darbe aptartas bylas, autoriaus nuomone, ESTT labai griežtai vertina kiekvieną bandymą apriboti laisvą paslaugų judėjimą ir kartais susidaro įspūdis, jog visiškai panaikinti socialinio dempingo nepavyks.

Netilstant kalboms apie socialinį dempingą bei apie jo įvairiausias formas ES, tiek nacionaliniai teismai, ESTT bei ES institucijos bando pažaboti šį reiškinių. Šiame baigiamajame darbe jau buvo minėta 2016 m. rugsėjo 14 d. Europos Parlamento priimta rezoliucija dėl socialinio dempingo ES, bandant išsiaiškinti socialinio dempingo apibrėžimą. Tačiau baigiamojo darbo autoriaus nebuvo pabrėžtas šios rezoliucijos tikslas, kuris siejamas su socialinio dempingo ir jo įvairiausių rūšių užkardymu. Šioje rezoliucijoje Europos Parlamentas skatina Europos Komisiją, Tarybą ir valstybes nares atkreipti dėmesį į fiktyvaus savarankiško darbo neigiamą poveikį. Rezoliucijos A punkte pažymima, kad fiktyvus savarankiškas darbas iškraipo konkurenciją bei tokiu būdu daro žalą socialinio draudimo sistemoms, blogina darbuotojų apsaugos lygį ir darbo vietų kokybę. Toliau rezoliucijos 4, 18 ir 28 straipsniuose Europos Parlamentas ragina valstybes nares dar labiau bendradarbiauti bei imtis priemonių, kurios padėtų sustabdyti fiktyvų savarankišką darbą, ragina Europos Komisiją stebėti tinkamą Direktyvos 2014/67/ES įgyvendinimą. Taip pat pažymėtina, jog kovojant su komandiruoju darbuotojų išnaudojimu bei fiktyviu savarankišku darbu teigiamą poveikį gali daryti⁷⁷ 2016 m. kovo 9 d. priimtas Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas (ES) 2016/344 dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiauti sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą gerinti, sukūrimo.⁷⁸ Nurodoma, kad platforma skirta kovai su su nedeklaruojamu darbu, kurio viena iš formų yra fiktyvus savarankiškas darbas.⁷⁹

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą informaciją galima daryti išvadą, jog ES stengiamasi apsaugoti nuo fiktyvaus savarankiško darbo, kuris daro neigiamą poveikį konkurencijai, valstybių narių rinkai bei patiems darbuotojams. Autoriaus manymu, tiek valstybėms narėms, tiek Europos Komisijai ir Tarybai būtina atsižvelgti į fiktyvaus savarankiško darbo problemą ir mastą. Tačiau iš praktikos matoma, jog nors tam tikromis priemonėmis ir

⁷⁷ 2016 m. kovo 8 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos kuria iš dalies keičiama 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. COM/2016/0128 final – 2016/070 (COD), p. 4.

⁷⁸ 2016 m. kovo 9 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas (ES) 2016/344 dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiavimui sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą gerinti, sukūrimo.

⁷⁹ Europos Vadovų Taryba, Europos Sąjungos Taryba, *Europos kovos su nedeklaruojamu darbu* [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. spalio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.consilium.europa.eu/lt/policies/labour-mobility/platform-against-undeclared-work/>>.

siekama užkirsti fiktyvų savarankišką darbą dėl socialinių apsaugos tikslų, komandiruočių darbuotojų apsaugos tikslų, nesąžiningos konkurencijos, sukčiavimo bet ne visada tos priemonės būna proporcingos siekiamam tikslui. Iš analizuotos informacijos autorius mano, jog piktnaudžiavimas fiktyviu savarankišku darbu komandiruoju darbuotojus pasižymi sukčiavimu apeinant teisės aktus, pvz., kai nenorima, jog būtų taikomos Darbuotojų komandiravimo direktyvos normos. Piktnaudžiavimas fiktyviu savarankišku darbu pasireiškia vengimu mokėti didelius mokesčius, įskaitant socialinio draudimo įmokas. Autorius mano, jog beveik visais atvejais piktnaudžiauti fiktyviu savarankišku darbu tikslas yra vienas – sutaupyti nesumokant didelių mokesčių. Išnagrinėjus ES teisės aktus, autoriaus manymu, ES dar nėra sukurto mechanizmo, kuris tinkamai veiktų fiktyvaus savarankiško darbo pažabojimui, kadangi aukščiau nurodyti teisės aktai yra labai paviršutiniški, kurie tik nurodo fiktyvaus savarankiško darbo problemą, bet kaip spręsti šią problemą konkrečių atsakymų nėra, todėl dažnu atveju valstybių narių priimti įstatymai riboja ES pagrindines laisves.

2.4. Mobilieji darbuotojai

ES kelių transporto sektoriuje dirba apie 11 milijonų žmonių, kas sudaro apie 5 % viso užimtumo ES. Pažymima, jog tarptautinių krovinių vežimų 2004-2012 padidėjo daugiau kaip 80 %⁸⁰. Taigi ši sritis yra nepaprastai svarbi ES ekonomikai bei pačiai visuomenei,⁸¹ kaip teigia Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, krovinių vežimo sektorius yra vienas pagrindinių ES ekonominių variklių.⁸² Nepaisant didelio transporto sektoriaus svarbumo, dažnai šioje srityje susiduriama su socialinio dempingo problema. Problema pasireiškia tuomet, kai darbdaviai piktnaudžiauja nemokėdami socialinio draudimo įmokų už darbuotojus, kai darbdaviai įpareigoja vairuotoją mokėti už sveikatos draudimą, kai darbdaviai taiko siunčiančiosios valstybės narės teisės aktus, o ne priimančiosios valstybės narės, kai komandiruotiems darbuotojams tenka ilgą laiką gyventi antisanitarinėmis sąlygomis ir t. t. Tačiau didžiausia problema pasireiškia, kai yra steigiamos įmonės „pašto dėžutės“.⁸³ Kaip ir anksčiau šiame baigiamajame darbe buvo minėta, darbdaviams apeinant teisės aktus, dažnai steigiamos įmonės „pašto dėžutės“ valstybėse narėse, kur socialiniai

⁸⁰ 2015 m. rugsėjo 7 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Tarptautinio krovinių vežimų kelių transportu vidaus rinkoje. Socialinis dempingas ir kabotažas, p. 4.

⁸¹ European Commission Mobility Package [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 5 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.iru.org/where-we-work/europe/europe-overview/european-commission-mobility-package>>.

⁸² 2015 m. rugsėjo 7 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Tarptautinio krovinių vežimų kelių transportu vidaus rinkoje. Socialinis dempingas ir kabotažas, p. 4.

⁸³ 2015 m. rugsėjo 7 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Tarptautinio krovinių vežimų kelių transportu vidaus rinkoje. Socialinis dempingas ir kabotažas, p. 7-9.

darbuotojų apsaugos standartai yra žemesni. 2011 m. Belgija, Nyderlandai ir Liuksemburgas gavo pasiūlymus perkelti savo darbo jėgą į Kiprą ir Lichtenšteine esančias tarpines įmones ir samdyti sunkvežimių vairuotojus per jas. Šiuo atveju, tikrasis darbdavys buvo fiktyvus užsakovas, kuris iš šių tarpinių įmonių samdydavosi sunkvežimio vairuotojus. Sunkvežimio vairuotojai sudarydavo darbo sutartis su Kiprą ir Lichtenšteine esančiomis tarpinėmis įmonėmis nors niekada nei Kiprą, nei Lichtenšteine sunkvežimio vairuotojai nebuvo.⁸⁴ Tokioje situacijoje, autorius manymu, yra nesilaikoma įstatymų, o darbdaviai tuo naudojasi, kad sumažintų socialinio draudimo išlaidas bei kitus mokesčius, o darbuotojai yra išnaudojami, kas lemia socialinio dempingo plitimą. Kitame pavyzdyje Latvijos įmonė *Dinotrans* darbino darbuotojus iš Filipinų. Įmonė rėmėsi „kvalifikuotų darbuotojų tarptautinių pervežimų srityje trūkumų“ normomis ir taip gaudavo trečiosios šalies piliečiams leidimus laikinai gyventi. Kai tik leidimai laikinai būdavo gauti, įmonė nuomodavo trečiosios šalies piliečius kitoms įmonėms. Paaiškėjo, kad Filipiniečiai dirbdavo už daug mažesnius darbo užmokesčius negu Latvijos piliečiai.⁸⁵

Autorius manymu, darbdaviai piktnaudžiauja ES įsisteigimo laisve, steigia kitose valstybėse narėse įmones „pašto dėžutes“ tam, jog būtų taikomi palankesni teisės aktai ir būtų išvengiama didelės mokesčių naštos, tačiau, šiuo atveju, labiausiai nukenčia darbuotojas. Autorius mano, jog problema yra ta, jog valstybės institucijos beveik nieko negali padaryti, kadangi steigiant įmones kitose valstybėse narėse darbdaviai naudojami ES viena iš pagrindinių laisvių, t. y. įsisteigimo laisvė. Taigi įmonių „pašto dėžučių“ visoje ES yra ganėtinai daug.

Praktikoje tarp darbdavio ir sunkvežimių vairuotojų gali kilti ginčai dėl taikytinos teisės. ESTT 2011 m. kovo 15 d. sprendimo C-29/10⁸⁶ išvadoje pažymėjo, jog kilus ginčui tarp darbdavio ir darbuotojo dėl taikytinos teisės, privaloma atsižvelgti, kur darbuotojas atlieka savo darbą, tačiau kai darbuotojais atlieka savo darbą daugiau negu vienoje susitarančiojoje valstybėje, reikia taikyti tos valstybės teisę, kurioje arba iš kurios, atsižvelgiant į visas darbo aplinkybes, darbuotojas faktiškai vykdo darbdavio paliepinimus. Šiuo atveju darbuotojas gali būti užtikrintas, kad jis yra silpnesnioji šalis ir jam bus taikomos palankesnės sąlygos bei nebus atsižvelgta pvz., kurioje valstybėje yra įsteigta darbdavio įmonė.

⁸⁴ CREMERS, J. ETUI Policy Brief, *Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping*. ETUI aisbl, September 2014, p. 3-4.

⁸⁵ Latvian Labour Inspectorate investigates Dinotrans [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stoppafusket.se/2015/09/16/latvian-labour-inspectorate-investigates-dinotrans/>>.

⁸⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas *Heiko Koelzsch/Liuksemburgo Didžioji Hercogystė C-29/10*, EU:C:2011:151.

Transporto sektoriuje daugėjant nesąžiningos konkurencijos, sukčiavimo, įmonių „pašto dėžučių“. 2017 m. Europos Parlamente prasidėjo derybos dėl taip vadinamo „Mobilumo paketo“, t. y. taisyklių, kurios skirtos ES transporto sektoriui reglamentuoti (toliau – Mobilumo paketas). Būtina pažymėti, kad šios taisyklės dar nėra įsigaliojusios, tačiau greitu metu laukiama derybų tarp Europos Parlamento, Europos Komisijos ir Europos Tarybos dėl Mobilumo paketo įgyvendinimo. Kaip nurodo Europos Komisija Mobilumo paketo tikslas – užtikrinti geresnį transporto sektoriaus veikimą, užtikrinti sąžiningą konkurenciją, užtikrinti geresnę aplinkosaugą, skatinti inovacijų augimą, panaikinti socialinį dumpingą, užkirsti kelią įmonėms „pašto dėžutėms“ ir t. t.⁸⁷ Pagrindinės Mobilumo paketo nuostatos inėšusios labai daug diskusijų tiek visuomenėje, tiek politikoje susijusios su kabotažu, komandiravimu ir vairuotojų poilsio.⁸⁸ Naujose taisyklėse nurodoma, jog sunkvežimis privalo kartą per 4 savaites pasikrauti arba išsikrauti įsisteigimo šalyje, vairuotojas privalės kas 4 savaites grįžti į savo deklaruotą gyvenamąją vietą privalomam poilsui, Darbuotojų komandiravimo direktyva bus taikoma transporto sektoriui, išskyrus, dvišalį transportą ir tranzitą, 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I)⁸⁹ bus taikomas sugriežtinti kovai su įmonių „pašto dėžučių“ steigimu, vairuotojams bus uždrausta praleisti reguliarųjį savaitės poilsį kabinoje, po 3 dienų kabotažo vairuotojas nebegalės vykdyti kabotažo priimančiojoje šalyje, kadangi jis privalės grįžti į įsisteigimo valstybę paimti naują krovinį ir tik tada toje pačioje priimančiojoje valstybėje galės vykdyti 3 dienų kabotažą.⁹⁰ Šios naujos taisyklės sukėlė tikrą audrą ES. Beveik visos „naujosios valstybės narės“, įskaitant ir Lietuvą, pasisakė prieš tokių taisyklių priėmimą. Frederiko Aleksandro universiteto profesorius Peter Klaus nuomone, jeigu dabar įsigaliojotų Mobilumo paketo taisyklės, ES transporto sektoriuje pažeidimų padaugėtų bei šešėlinė ekonomika būtų neišvengiama, todėl būtina Mobilumo paketą tobulinti. Jis pažymi, jog ES keliuose nėra įrengtų specialių vietų, kur vairuotojai galėtų pailsėti ne kabinoje. Be to, naujos kabotažo taisyklės, autoriaus nuomone, iš esmės padarys labai didelį neigiamą poveikį valstybių ekonomikai, nes dažnu atveju reikės grįžti į įsisteigimo valstybę

⁸⁷ European Commission Mobility Package [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 5 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.iru.org/where-we-work/europe/europe-overview/european-commission-mobility-package>>.

⁸⁸ „Mobilumo paketas“ – tiesiogiai ir aiškiai apie tai, ką iš tikrųjų nutarė Transporto komitetas [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 10 d.] Prieiga per internetą: <<https://trans.info/lt/mobilumo-paketas-tiesiogiai-ir-aiskiai-apie-tai-ka-is-tikruju-nutare-transporto-komitetas-122709>>.

⁸⁹ 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). OL 2008, L 177.

⁹⁰ Europos Parlamente priimtas Mobilumo paketas [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 10 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.cargonews.lt/aktualijos/europos-parlamente-priimtas-mobilumo-paketas/>>.

be jokio krovinio ir šiuo atveju sunkvežimis važiuos veltui, taikant Darbuotojų komandiravimo direktyvą vairuotojų darbo apskaita taps beveik neįmanoma.⁹¹ Su tokia profesoriaus P. Klaus nuomone sutinka ir Lietuvos ir politikai.⁹² Valstybės narės, kurios nesutinka su tokiomis Mobilumo paketo taisyklėmis, nurodo, jog už šių taisyklių slypi nacionalinis protekcionizmas, kurio pradžia vainikavo Vokietijos ir Prancūzijos priimti nacionaliniai teisės aktai dėl minimalaus darbo užmokesčio transporto sektoriuje, kurie galėjo neproporcingai riboti kitų valstybių narių įmonių veiklą jų rinkoje.⁹³ Kol Mobilumo paketo taisyklės dar neįsigaliojo, valstybės narės gali derėtis su ES institucijomis dėl palankesnių Mobilumo paketo taisyklių, kas šiuo metu aktyviai ir vyksta. Visai kitokią nuomonę dėl Mobilumo paketo turi Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (toliau – LPSK). Jų atstovai nurodo, jog pvz., Lietuvos transporto sektoriaus darbuotojų darbo sąlygos yra labai prastos, o Mobilumo paketas yra išeitis padėti apginti transporto sektoriaus darbuotojų teises. Anot LPSK, Lietuvos vyriausybė turi atsižvelgti į tai, kad be Mobilumo paketo transporto srityje dirbantys darbuotojai bus dar labiau išnaudojami, tačiau atstovai supranta, kad didžiausia problema slypi tame, jog vyriausybės prioritetas yra konkurencingumas ir gera ekonomika, o ne geresnės sąlygos darbuotojams.⁹⁴ Ilgųjų reisų vairuotojai, taip pat nurodo, jog darbo sąlygos Lietuvoje yra labai blogos palyginus su vakarų šalimis, daugelis vairuotojų neapsikenčia darbo sąlygomis Lietuvoje ir įsidarbina užsienio įmonėse, kur darbo sąlygos ir darbo užmokesčiai yra visiškai skirtingi palyginus su Lietuvos⁹⁵. Taigi kaip matoma iš aukščiau išdėstyto, nuomonių apie Mobilumo paketą yra daug, tačiau autorius linkęs sutikti su LPSK, nes būtina tinkamai pasirūpinti ir užtikrinti darbuotojams geras darbo sąlygas. Lietuva turi lygiuotis į vakarų šalis, kur socialinės ir ekonominės sritys yra labai gerai išsivysčiusios. Tačiau kyla kitas klausimas, ar Lietuva tai

⁹¹ An expert from Germany warns against the effects of The Mobility Package. „The administrative nightmare is coming“ [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://trans.info/en/an-expert-from-germany-warns-against-the-effects-of-the-mobility-package-the-administrative-nightmare-is-coming-160535>>.

⁹² Skvernelis: Mobilumo paketas prieštarauja ES rinkos taisyklėms [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.delfi.lt/verslas/transportas/skvernelis-mobilumo-paketas-priestarauja-es-rinkos-taisyklems.d?id=82619957>>.

⁹³ Vairuotojų komandiravimas laikinam darbui Europos Sąjungoje pagal naująjį ES reguliavimą [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://allied.lt/2018/09/18/vairuotoju-komandiravimas-laikinam-darbui-europos-sajungoje-pagal-naujaji-es-reguliavima/>>.

⁹⁴ Profsąjungis skandalinga vadina Vyriausybės poziciją dėl Mobilumo paketo [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.delfi.lt/verslas/transportas/profsajungos-skandalinga-vadina-vyriausybes-pozicija-del-mobilumo-paketo.d?id=80744647>>.

⁹⁵ Ilgųjų reisų vairuotojai papasakoja apie sunkiai suvokiamą realybę: taip iš tiesų atrodo jų darbas [interaktyvus]. [žiūrėta: 2019 m. lapkričio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.delfi.lt/verslas/verslas/ilguju-reisu-vairuotojai-papasakojo-apie-sunkiai-suvokiama-realybe-taip-is-tiesu-atrodo-ju-darbas.d?id=80776309&fbclid=IwAR3TKPWDR73OeOOMyi2X3hxHMnGIWjtJMi3WJJ3EftdSjSF-sL2yrgsvsjc>>.

gali padaryti ir užtikrinti darbuotojams tiek geras darbo sąlygas, socialines garantijas, tiek konkurencingą su kitomis valstybėmis darbo užmokestį? Autorius mano, jog Mobilumo paketas yra puikus teisinis įrankis, kurio būtų įmanoma tai pasiekti bet kurioje valstybėje narėje, tačiau dar reikia įdėti nemažai darbo, jog šis įrankis tinkamai veiktų.

Apibendrinus aukščiau išsakytą informaciją, galima daryti išvadą, jog socialinis dempingas transporto sektoriuje yra ypač paplitęs. Dažniausiai darbdaviai naudojami tiek darbuotojais, tiek komandiruotais darbuotojais steigiant fiktyvias įmones „pašto dėžutes“ kitose valstybėse narėse dėl palankesnių teisės aktų padedančių sutaupyti. Šiuo atveju, kenčia darbuotojas, kadangi darbdavys neužtikrina darbuotojui normalių tiek darbo sąlygų, tiek socialinių garantijų. Didžiausia problema slypi tame, jog valstybių institucijos nieko negali padaryti su tokiomis įmonėmis, kadangi kaip teigia tokių įmonių steigėjai, jie naudojami ES suteikiamomis pagrindinėmis laisvėmis, šiuo atveju, įsisteigimo laisve. Taip pat matomas išnaudojimas ir trečiųjų šalių piliečių atžvilgiu, kadangi iš praktikos žinoma, jog jie dirba už daug mažesnę atlyginimą negu priimančiosios valstybės narės piliečiai. Baigiamojo darbo autorius nesutinka su užsienio bei Lietuvos politikų nuomonėmis dėl Mobilumo paketo kaip taisyklių skatinančių nacionalinį protekcionizmą. Autoriaus manymu, Mobilumo paketas ateityje bus puikus šaltinis užkirsti kelią socialiniam dempingui ES, tačiau autorius sutinka su profesoriumi P. Klaus, kad iki Mobilumo paketo įsigaliojimo privaloma koreguoti jo normas, kad jos kuo mažiau ribotų ES pagrindinę laisvę.

IŠVADOS

1. Tikslaus socialinio dempingo apibrėžimo ES šiuo metu nėra. Viena iš priežasčių, kodėl nėra vieningo socialinio dempingo apibrėžimo yra „senųjų“ ir „naujųjų“ valstybių narių nuomonių skirtumai. Autoriaus manymu, šiuo metu labiausiai socialinis dempingas siejamas su piktnaudžiavimu arba sukčiavimu nesilaikant teisės aktų, siekiant įgyti pranašumą rinkoje, taip vystant nesąžiningą konkurenciją, kas gali lemti komandiruočių darbuotojų išnaudojimą.
2. Pripažįstant socialinio dempingo problemą, autoriaus manymu teisinės priemonės, kuriomis bandoma užkardyti socialinį dempingą yra ES priimtose direktyvos, t. y. Darbuotojų komandiravimo direktyva ir Direktyva 2014/67/ES. Pabrėžtina, kad ne vėliau kaip 2020 m. liepos 30 d. valstybės narės privalės perkelti į nacionalinius įstatymus Direktyvą 2018/957, kuri iš dalies pakeis Darbuotojų komandiravimo direktyvą. Pagrindinė Direktyvos 2018/957 naujovė – vienodas užmokestis už vienodos vertės darbą. Priimančiosios valstybės narės privalo užtikrinti siunčiančiosioms valstybėms narėms prieinamą informaciją apie priimančiosios valstybės narės darbo užmokesčio sudedamąsias dalis. Šiuo atveju, komandiruotiems darbuotojams privalo bus mokėti tokį atlyginimą, už kurį darbą priimančiosios valstybės narės panašų darbą dirbantys darbuotojai. Šio principo priėmimą palaikė „senosios“ valstybės narės, nors „naujosios“ valstybės narės buvo prieš, todėl vėl išryškėja „senųjų“ ir „naujųjų“ valstybių narių nuomonių skirtumai.
3. Praktika rodo, kad tiek nacionaliniai teismai, tiek ESTT aktyviai sprendžia socialinio dempingo problematiką. Tačiau darbdaviai tiek paprastojo komandiravimo atvejais, tiek laikinojo įdarbinimo atvejais dažnai nesilaiko teisės aktų, kas lemia komandiruočių darbuotojų išnaudojimą. Paprastojo komandiravimo atveju, komandiruočių darbuotojų išnaudojimas pasireiškia darbdaviams nesumokant jiems viso sutarto atlyginimo, sukčiaujant gaunant E 101 ir A1 formų pažymą, kad nereikėtų mokėti priimančiojoje valstybėje narėje socialinio draudimo įmokų už komandiruočią darbuotoją, steigiant dukterines įmones kitoje valstybėje narėje bei iš jų komandiruojant darbuotojus be E 101 ir A1 formų pažymų, steigiant įmones „pašto dėžutes“, sudarant subrangos sutartis, taip apsunkinant komandiruočių darbuotojų kontrolę valstybių narių institucijoms. Laikinojo įdarbinimo atveju, laikinojo įdarbinimo įmonės dažnai naudodavosi apsimestiniu komandiravimu tam, kad trečiųjų šalių piliečiai lengviau pakliūtų į valstybių narių rinkas. Toks apsimestinis komandiravimas kenkdavo ne tik

valstybių narių rinkai bet ir patiems trečiųjų šalių piliečiams, kadangi jie nebūdavo apsaugoti valstybėse narėse socialinėmis teisėmis.

4. Fiktyviu savarankišku darbu naudojasi norint nesilaikyti Darbuotojų komandiravimo direktyvos tam, kad nebūtų taikomos jos normos. Fiktyvaus savarankiško darbo tikslas – vengimas mokėti mokesčius, kas kenkia valstybių narių rinkai bei blogina komandiruočių darbuotojų socialinę apsaugą.
5. Kelių transporto sektoriuje darbdaviai dėl kuo mažesnių sąnaudų ir išlaidų steigia įmones „pašto dėžutes“, kas lemia mažesnių socialinių garantijų taikymą darbuotojams, mažesni užmokestį, o darbdaviai šiuo atveju sutaupo. Kelių transporto sektorius šiuo metu labai dažnai aptarinėjamas tiek nacionaliniu, tiek ES mastu dėl Mobilumo paketo, t. y. taisyklių, kurios skirtos ES transporto sektoriui reglamentuoti. Vienas iš Mobilumo paketo tikslų – socialinio dempingo mažinimas. Autoriaus manymu, Mobilumo paketas padės užtikrinti geresnes sąlygas darbuotojams, nors „naujosios“ valstybės narės nurodo, kad už Mobilumo paketo taisyklių slypi „senųjų“ valstybių narių protekcionizmas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Lietuvos norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. *Valstybės žinios*, 2004-04-30, nr. 73-2539.

Užsienio norminiai teisės aktai:

2. Konsoliduota Europos Sąjungos ir Europos Bendrijos steigimo sutartis. *Valstybės žinios*, 2004-01-03, nr. 2-2.

3. 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). OL 2008, L 177.

4. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. OL 1997, L 18.

5. 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. OL 2014, L 159.

6. 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 2018, L 173.

7. 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones. OL 2008, L 327.

8. 1991 m. birželio 25 d. Tarybos direktyva pateikianti papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe 91/383/EEB. OL 1991, L 206.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

9. Europos Teisingumo Teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *D. Lawrie-Blum/Land Baden-Wurttemberg* C-66/85, EU:C:1986:284.

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

11. Europos Teisingumo Teismas. 1995 m. lapkričio 30 d. sprendimas *Gebhard/Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano* C-55/94, EU:C:1995:411.

12. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamens' Union/Viking Line ABP, Ou Viking Line Eesti* C-438/05, EU:C:2007:772.
13. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 12 d. sprendimas *Wolff & Muller GmbH & Co. KG/Jose Filipe Pereira Felix* C-60/03, EU:C:2004:610.
14. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. liepos 18 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija/Vokietijos Federacinė Respublika* C-490/04, EU:C:2007:430.
15. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas *Laval un Partneri Ltd/Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet's avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet* C-341/05, EU:C:2007:809.
16. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. balandžio 3 d. sprendimas *Dirk Ruffert/Land Niedersachsen* C-346/06, EU:C:2008:189.
17. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2008 m. birželio 19 d. sprendimas *Europos Bendrijų Komisija/Liuksemburgo Didžioji Hercogystė* C-319/06, EU:C:2008:350.
18. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. spalio 7 d. sprendimas *Vítor Manuel dos Santos Palhota, Mário de Moura Gonçalves, Fernando Luis das Neves Palhota, Termiso Limitada* C-515/08, EU:C:2010:589.
19. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. vasario 10 d. sprendimas *Vicopulus SC PUH, BAM Vermeer Contracting sp. Zpp, Oblek Industrial Services sp. Zoo/Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* C-307/09, C-308/09, C-309/09, EU:C:2011:64.
20. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2011 m. kovo 15 d. sprendimas *Heiko Koelzsch/Liuksemburgo Didžioji Hercogystė* C-29/10, EU:C:2011:151.
21. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2012 m. gruodžio 18 d. sprendimas *Europos Komisija/Belgijos Karalystė* C-577/10, EU:C:2012:814.
22. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2013 m. lapkričio 7 d. sprendimas *Tevfik Isbir/DB Service GmbH* C-522/12, EU:C:2013:711.
23. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. rugsėjo 11 d. sprendimas *Essente Energie Productive BV/Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* C-91/13.
24. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. gruodžio 3 d. sprendimas *Edgard Jan De Clercq, Emiel Amede Rosa De Clercq, Nancy Genevieve Wilhelmina Rottiers, Ermelinda Jozef Martha Tempere, Thermotec NV* C-315/13, EU:C:2014:2408.
25. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. vasario 12 d. sprendimas *Sähköalojen ammattiliitto ry/Elektrobudowa Spółka Akcyjna* C-396/13, EU:C:2015:86.

26. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2018 m. vasario 6 d. sprendimas *Ömer Altun, Abubekir Altun, Sedrettin Maksutogullari, Yunus Altun, Absa NV, M. Sedat BVBA ir Alnur BVBA* C-359/16, EU:C:2018:63.

Generalinio advokato išvada:

27. 2007 m. gegužės 23 d. Generalinio advokato Paolo Mengozzi išvada byloje *Laval un Partneri Ltd/Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan ir Svenska Elektrikerförbundet* C-341/05, EU:C:2007:291.

Lietuvos teismų praktika:

Apygardos teismo praktika:

28. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *I. A. v. UAB „Go group“*, Nr. 2A-1280-910/2019.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Verada“ v. A. B. ir D. J.*, Nr. E3K-3-73-248/2019.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika:

30. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Administracinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. gegužės 30 d. nutartis administracinėje byloje *V. F., V. K., A. M., I. M., O. S., V. S. ir S. T. v. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos*, Nr. eA-4360-438/2018.

31. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Administracinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. birželio 20 d. nutartis administracinėje byloje *V. F. Ir O. A. v. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos*, Nr. eA-4321-261/2018.

32. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo Administracinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. gruodžio 12 d. nutartis administracinėje byloje *S. A. v. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos*, Nr. eA-5515-438/2018.

Specialioji literatūra:

33. BERNACIAK, M. *Social dumping and the EU integration process* [interaktyvus]. Working Paper 2014.06, european trade union institute [žiūrėta 2019 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Social-dumping-and-the-EU-integration-process>>.

34. CREMERS, J, *In Search of Cheap Labour in Europe: Working and Living Conditions of Posted Workers*. European Institute for Construction Labour Research, 2011 CLR Studies.

35. DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.

36. DAVULIS, T. *Bendrosios rinkos ir pagrindinių teisių santykis: teisė į streiką Europos Sąjungos Teisingumo jurisprudencijoje*.

37. GALGOCZI, B., LESCHKE, J. ir WATT, A. *EU Labour Migration in Troubled Times - Skills Mismatch, Return and Policy Responses*. Ashgate, 2012.

38. KISS, M. *Understanding social dumping in the European Union* [interaktyvus]. Briefing, March 2017 [žiūrėta 2019 m. spalio 9 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599353/EPRS_BRI\(2017\)599353_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599353/EPRS_BRI(2017)599353_EN.pdf)>.

39. KIENDL, KRIŠTO, I., ir THIRION E. *An overview of shell companies in the European Union* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/155724/EPRS_STUD_627129_Shell%20companies%20in%20the%20EU.pdf>.

40. KWASIBORSKI, P. *Czym jest dumping socjalny w Unii Europejskiej* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://robertgrzeszczak.bio.wpia.uw.edu.pl/files/2012/10/P-Kwasiborski-Czym-jest-dumping-socjalny-w-UE.pdf>>.

41. MULLER, F. Cross-border mobility of bogus self-employed workers: a lack of legal framework coupled with protection of economic rights. *European Labour law Journal*, Vol. 3-4.

42. PEDERSINI, R. ir PALLINI, M. Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/industrial-relations-law-and-regulation/exploring-the-fraudulent-contracting-of-work-in-the-european-union>>.

43. USONIS, J., BAGDANSKIS, T. *Darbo nuoma ir jos teisinio reguliavimo perspektyvos Lietuvoje*. Vilnius: Jurisprudence, 2008, 8(110).

44. VERSCHUEREN, H. *The European Internal Market and the Competitions between Workers*. European Labour Law Journal, Vol. 6, No. 2, 2015.

Kiti šaltiniai:

45. Apie Eurofound [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/lt/about-eurofound>>.

46. An expert from Germany warns against the effects of The Mobility Package. „The administrative nightmare is coming“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://trans.info/en/an-expert-from-germany-warns-against-the-effects-of-the-mobility-package-the-administrative-nightmare-is-coming-160535>>.

47. Brifieng, EU Legislation in Progress, *Posting of Workers Directive* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/582043/EPRS_BRI\(2016\)582043_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/582043/EPRS_BRI(2016)582043_EN.pdf)>.

48. Darbuotojų komandiravimas į užsienį [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_lt.htm>.

49. Direktyvos 2014/67/ES ir nacionalinių teisės aktų atitikties lentelė [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 20 d.]. Prieiga per internetą: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VXoeoFulN0gJ:https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAK/fea69be00c4411e687e0fbad81d55a7c/format/ISO_PDF/+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>.

50. ES plėtra, *Europos vertybių ir sandartų sklaida kitose šalyse* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://publications.europa.eu/resource/cellar/5c93a9e3-f5b7-4567-88aa-eea55451a0a1.0017.03/DOC_1>.

51. Europos Sąjungos istorija [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://europa.eu/european-union/about-eu/history_lt>.

52. Europejski Komitet Społeczno-Ekonomiczny, *Funkcjonowanie dyrektywy usługowej w sektorze budownictwa, sprawozdanie* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/eesc-2014-02466-00-01-tcd-tra-pl.pdf>>.

53. 2016 m. rugsėjo 14 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl socialinio dempingo Europos Sąjungoje. (2015/2255(INI)).

54. Europos ekonominė erdvė (EEE), Šveicarija ir Europos šiaurė [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/169/europos-ekonomine-erdve-eee-sveicarija-ir-europos-siaure>>.

55. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Vidaus rinkos socialinio matmens (nuomonė savo iniciatyva), (2011/C 44/15). OL 2011, C 44.

56. Europos Vadovų Taryba, Europos Sąjungos Taryba, *Darbuotojų komandiravimas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.consilium.europa.eu/lt/policies/labour-mobility/posting-workers/>>.

57. Europos Vadovų Taryba, Europos Sąjungos Taryba, *Europos kovos su nedeklaruojamu darbu* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.consilium.europa.eu/lt/policies/labour-mobility/platform-against-undeclared-work/>>.

58. 2012 m. kovo 21 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo. C7-0086/12.

59. 2012 m. kovo 21 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje vykdymo užtikrinimo ir pasiūlymas dėl naudojimosi teise imtis kolektyvinių veiksmų atsižvelgiant į įsistegimo ir paslaugų teikimo laisves [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX:52012SC0064>>.

60. 2012 m. kovo 21 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl naudojimosi teise imtis kolektyvinių veiksmų atsižvelgiant į įsistegimo ir paslaugų teikimo laisves [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0130:FIN:LT:PDF>>.

61. 2016 m. kovo 8 d. Europos Komisijos pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos kuria iš dalies keičiama 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje. COM/2016/0128 final – 2016/070 (COD).

62. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl piktnaudžiavimo savarankiškai dirbančio asmens status (nuomonė savo iniciatyva). 2013/C 161/03.

63. Europos Parlamento rezoliucija dėl Direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo taikymo. (2006/2038(INI)).

64. 2016 m. kovo 9 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas (ES) 2016/344 dėl Europos platformos, skirtos bendradarbiavimui sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą gerinti, sukūrimo.

65. 2015 m. rugsėjo 7 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Tarptautinio krovinių vežimų kelių transportu vidaus rinkoje. Socialinis dempingas ir kabotažas.

66. European Commission Mobility Package [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 5 d.] Prieiga per internetą: <<https://www.iru.org/where-we-work/europe/europe-overview/european-commission-mobility-package>>.

67. Europos Parlamente priimtas Mobilumo paketas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.cargonews.lt/aktualijos/europos-parlamente-priimtas-mobilumo-paketas/>>.

68. Employment, Social Affairs & Inclusion [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>>.

69. Ilgujų reisų vairuotojai papasakoja apie sunkiai suvokiamą realybę: taip iš tiesų atrodo jų darbas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.delfi.lt/verslas/verslas/ilguju-reisu-vairuotojai-papasakojo-apie-sunkiai-suvokiama-realybe-taip-is-tiesu-atrodo-ju-darbas.d?id=80776309&fbclid=IwAR3TKPWDR73QeOOMyi2X3hxHMnGIWjtJMi3WJ3EftdSjSF-sL2yrsgvsjc>>.

70. Latvian Labour Inspectorate investigates Dinotrans [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stoppafusket.se/2015/09/16/latvian-labour-inspectorate-investigates-dinotrans/>>.

71. Lietuvoje daugėja laikinų gyventojų užsieniečių [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://migracija.lrv.lt/lt/naujienos/lietuvoje-daugeja-laikinu-gyventoju-uzsienieciu>>.

72. „Mobilumo paketas“ – tiesiogiai ir aiškiai apie tai, ką iš tikrųjų nutarė Transporto komitetas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://trans.info/lt/mobilumo-paketas-tiesiogiai-ir-aiskiai-apie-tai-ka-is-tikruju-nutare-transporto-komitetas-122709>>.

73. Nauja teismų praktika: kaip pasikeis užsieniečių „komandiruotė“ į Lietuvą [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=64763>>.

74. Profsąjungis skandalinga vadina Vyriausybės poziciją dėl Mobilumo paketo [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.delfi.lt/verslas/transportas/profsajungos-skandalinga-vadina-vyriausybes-pozicija-del-mobilumo-paketo.d?id=80744647>>.

75. SAPIR, A. *Single Market and Social Protection: Friends or Foes?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://bruegel.org/wp-content/uploads/2016/03/Sapir-2015-Stockholm.pdf>>.

76. SCHWARZ, S. ir BENIO, M. *Skuteczniejsze zapobieganie naruszeniom przepisów poprzez rozszerzenie definicji firmy-skrzynki pocztowej* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. spalio 25 d.] Prieiga per internetą: <https://inicjatywa.eu/wp-content/uploads/2013/09/IMP_Skuteczniejsze-zapobieganie-naruszeniom-przepis%C3%B3w-poprzez-rozszerzenie-definicji-firmy-skrzynki-pocztowej.pdf>.

77. Skvernelis: Mobilumo paketas prieštarauja ES rinkos taisyklėms [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.delfi.lt/verslas/transportas/skvernelis-mobilumo-paketas-priestarauja-es-rinkos-taisyklems.d?id=82619957>>.

78. Vairuotojų komandiravimas laikinam darbui Europos Sąjungoje pagal naują ES reguliavimą [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://allied.lt/2018/09/18/vairuotoju-komandiravimas-laikinam-darbui-europos-sajungoje-pagal-naujaji-es-reguliavima/>>.

SANTRAUKA

ES vyraujančios keturios pagrindinės laisvės, t. y. laisvas prekių, paslaugų, asmenų ir kapitalo judėjimas suteikė dideles galimybes valstybių narių piliečiams ne tik netrukdomai keliauti, studijuoti, bet ir dirbti, verslininkams steigti įmones ir teikti paslaugas kitose valstybėse narėse su tikslu užsidirbti. Pastarąjį dvidešimtmetį ypač populiarus tapo darbuotojų komandiravimas į kitas valstybes nares teikti paslaugų, kas darbdaviams neša nemažą pelną. Tačiau tuo pat metu padaugėjo įvairiausių formų komandiruočių darbuotojų išnaudojimo atvejų. Komandiruočių darbuotojų išnaudojimas išryškino neigiamą reiškinį, kurio pavadinimas yra socialinis dempingas. Šiuo metu ES socialinio dempingo tikslaus apibrėžimo nėra. Viena iš priežasčių, kodėl nėra vieningos nuomonės dėl socialinio dempingo yra „senųjų“ ir „naujųjų“ valstybių narių nuomonių skirtumai dėl šio reiškinio.

Pirmoji dalis skirta apžvelgti teisinės priemonės, t. y. pagrindines ES direktyvas skirtas socialinio dempingo pašalinimui. Skaitytojui pristatoma, kaip buvo bandoma pašalinti socialinį dempingą prieš dešimtmetį ir, kaip su socialiniu dempingu kovojama dabartinėje ES. Pristatomos pagrindinės Direktyvos 2018/957, kuri turi būti perkelta į valstybių narių įstatymus iki 2020 m. liepos 30 d. naujovės, kurios turėtų dar labiau pašalinti socialinio dempingo plitimą bei turėtų padėti užtikrinti dar geresnes komandiruočių darbuotojų socialines garantijas.

Antrojoje dalyje aptariamos vienos iš pagrindinių socialinio dempingo formų, pasitelkiant komandiruotus darbuotojus. Skaitytojui pristatoma kaip, kodėl ir kokiomis priemonėmis darbdaviai naudojami komandiruotais darbuotojais paprastojo komandiravimo atvejais, laikinojo įdarbinimo įmonių atvejais, fiktyvaus savarankiško darbo atvejais ir kelių transporto sektoriuje atvejais.

SUMMARY

Legal Measures for the Prevention of Social Dumping in the European Union

The four fundamental freedoms prevailing in the EU, i.e. the free movement of goods, services, persons and capital, enabled citizens of Member States not only undisturbedly to travel, study but also to work, set up businesses and provide services in other Member States for earning purposes. Secondment of employees to other Member States to provide services is particularly popular over the last twenty years, generating significant profits for employers, while at the same time the number of forms of exploitation of employees sent on a business trip increased. The exploitation of employees sent on a business trip led to a negative phenomenon called social dumping. There is currently no precise definition of social dumping in the EU. One of the reasons for the lack of consensus on social dumping is the differences between the "old" and "new" Member States on this phenomenon.

The first part is intended to provide a overview of the legal instruments, i.e. the main EU directives which are aimed at curbing social dumping. The reader is introduced with attempts which were made to curb social dumping ten years ago and how social dumping is being tackled in the current EU. There are introduced the main innovations of Directive 2018/957, which must be transposed into national law by 30 July 2020, that should further curb the spread of social dumping and help to ensure even better social security for employees sent on a business trip.

The second part deals with one of the main forms of social dumping using employees sent on a business trip. The reader is presented with the reasons why and by what means employers use employees sent on a business trip in cases of ordinary posting, temporary employment agencies, bogus self-employment and road transport sector.