



DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS

Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo nustatyta, kad įsisteigimo laisvė ir laisvė teikti paslaugas užtikrina įmonių ir specialistų judumą Europos Sąjungoje. Tačiau, siekiant užtikrinti sąžiningą judumą ir konkurenciją, taip pat priimti specialūs ES teisės aktai, kuriais reglamentuojamos komandiruočių darbuotojų teisės.

TEISINIS PAGRINDAS

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 54 ir 56–62 straipsniai.

TIKSLAI

Komandiruotas darbuotojas – darbuotojas, kurį darbdavys siunčia į kitą ES valstybę narę laikinai teikti paslaugas. ES teisės aktai dėl komandiruočių darbuotojų paprastai laikomi tikslingomis pastangomis reguliuoti ir suderinti šiuos du principus:

- sudaryti vienodas sąlygas tarpvalstybinio mastu teikti paslaugas, jas kuo mažiau ribojant;
- apsaugoti komandiruočių darbuotojų teises užtikrinant tam tikras vienodas socialines teises, siekiant išvengti nesąžiningo elgesio ir užkirsti kelią pigios darbo jėgos formavimui.

PASIEKIMAI

A. Direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo istorinė raida: parama laisvam paslaugų judėjimui

Darbuotojų komandiravimo direktyvos istorija ir teisinis pagrindas susiję su laisve teikti paslaugas (SESV 56 straipsnis) ir ES įsipareigojimu panaikinti kliūtis laisvam tarpvalstybiniam paslaugų judėjimui vidaus rinkoje. Kai 1986 m. Europos Sąjungos išsiplėtė įstojus Ispanijai ir Portugalijai, tarpvalstybinio paslaugų teikimo klausimas atsidūrė diskusijos dėl vidaus rinkos dėmesio centre. Po dešimtmetį trukusios teisėkūros aklavietės Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-113/89 kartu su Austrijos, Suomijos ir Švedijos įstojimu galiausiai paskatino priimti direktyvą, kuria būtų reglamentuojama komandiruočių darbuotojų padėtis.

Pirmoji direktyva buvo priimta 1996 m. gruodžio 16 d. Darbuotojų komandiravimo direktyvoje nustatytos tam tikros pagrindinės būtiniausios įdarbinimo ir darbo sąlygos (pavyzdžiui, maksimali darbo laiko trukmė, minimali apmokamų metinių atostogų trukmė, minimalūs užmokesčio tarifai, sveikata ir sauga darbe ir t. t.), kurių reikia laikytis vadovaujantis priimančiosios valstybės principu. Kitiems darbo santykiams toliau buvo taikomos siunčiančiosios šalies darbo teisės normos. Kalbant apie socialinį draudimą, komandiruoti darbuotojai liko apdrausti savo kilmės valstybės socialinio draudimo sistemoje, jei komandiruotė truko (įprastai) ne ilgiau kaip dvejus metus. Kalbant apie apmokestinimą, teisę taikyti pajamų mokestį 183 dienas turėjo siunčiančioji šalis ir tik vėliau ši teisė atiteko priimančiajai šaliai.

Taigi darbo sąnaudų atžvilgiu skirtumas tarp vietos ir komandiruočių darbuotojų, kurie komandiruojami vidutiniškai 3–4 mėnesiams, taip pat galėtų būti didelis (priklausomai nuo darbo užmokesčio dydžio, socialinio draudimo įmokų ir mokėtino pajamų mokesčio).

Po to, kai buvo priimta pirmoji Darbuotojų komandiravimo direktyva, specialiu komandiruočių darbuotojų atveju vykdant įgyvendinimą, teisinį aiškinimą ir reguliavimą išryškėjo trys konkrečios problemos:

- darbo užmokesčio nelygybės didėjimas ir darbo sąnaudų skirtumai padidino komandiruočių darbuotojų naudojimo patrauklumą įmonėms; todėl 2010–2014 m. komandiruočių darbuotojų skaičius išaugo 44 proc.;
- piktnaudžiavimus skatinanti aplinka, pvz., rotacinis komandiravimas arba naudojimosi priedangos įmonėmis praktika, kuri leido išnaudoti direktyvos spragas siekiant apeiti užimtumo ir socialinės apsaugos teisės aktus ir užsiimti veikla kitose valstybėse narėse;
- nepakankamas aiškumas kalbant apie nustatytus standartus ir valdžios institucijų bendradarbiavimo tiek valstybėse narėse, tiek tarpvalstybiniu mastu trūkumai, dėl kurių vykdymo užtikrinimo įstaigoms kyla problemų.

Atsižvelgiant į socialinės politikos nuostatas, nustatytas ES sutartyse nuo 2007 m. Lisabonos sutarties peržiūros, neaišku, ar 1996 m. Darbuotojų komandiravimo direktyva yra tinkama teisinė priemonė tam, kad būtų užtikrintos vienodos sąlygos laisvam tarpvalstybiniam paslaugų teikimui, tuo pačiu metu užtikrinant tinkamą darbuotojų socialinių teisių pagrindą. Tais atvejais, kai Darbuotojų komandiravimo direktyvoje būtiniausių užimtumo standartų įgyvendinimas ir vykdymo užtikrinimas paliekamas valstybėms narėms, aiškinant Darbuotojų komandiravimo direktyvos terminiją remiamasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimais. Tačiau nuo to laiko, kai buvo priimta Darbuotojų komandiravimo direktyva, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai nesuteikė reikiamo teisinio aiškumo. Kaip teisingai pažymėjo Komisija, aiškaus standarto stoka sukelia netikrumą dėl taisyklių ir praktinių sunkumų įstaigoms, atsakingoms už taisyklių vykdymo užtikrinimą priimančiojoje valstybėje narėje, paslaugų teikėjams, kai jie nustato komandiruotam darbuotojui mokėtiną darbo užmokestį, ir patiems komandiruotiems darbuotojams, nes jie nebuvo informuoti apie savo teises. Tačiau per tą laiką Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priėmė du sprendimus, labiau apsaugančius komandiruotus darbuotojus: Sähköalojen ammattiliittory byloje (C-396/13) jis nusprendė, jog kolektyvinėje sutartyje atliekamas darbuotojų skirstymas į skirtingo darbo užmokesčio grupes, kurios visuotinai privalomos ir skaidrios, taip pat turi būti taikomas komandiruotiems darbuotojams. Naujesnėje Regio-Post byloje (C-115/14) jis nusprendė, kad valstybės narės gali reikalauti, kad viešųjų pirkimų konkursų dalyviai ir jų subrangovai mokėtų savo darbuotojams nustatyto dydžio minimalų atlyginimą.

B. Reformos, kuriomis siekiama gerinti veikimą

Atsižvelgdama į šiuos trūkumus Komisija toliau vykdė reformą siekdama atnaujinti pirminę Darbuotojų komandiravimo direktyvą ir sustiprinti vykdymo užtikrinimą. Vykdant šias reformas buvo atsižvelgta į ES sutarčių atnaujinimą ir besikeičiančius judumo modelius. 2016 m. ES buvo 2,3 mln. komandiruočių darbuotojų, o 2010–2016 m. komandiravimas išaugo 69 proc.

Du pagrindiniai pasiūlymai dėl teisėkūros procedūra priimamų aktų:

1. Vykdymo užtikrinimo direktyva 2014/67/EB

Šia direktyva sukuriama teisinė sistema, skirta nustatyti realų darbuotojų komandiravimą ir leidžianti užtikrinti vienodesnį bendrų standartų įgyvendinimą, taikymą ir vykdymo užtikrinimą. Joje patikslinama komandiravimo apibrėžtis ir nustatoma valstybių narių

atsakomybė patikrinti, ar laikomasi Darbuotojų komandiravimo direktyvos, ypač sektoriuose, kuriuose didesnė neteisėtų veiksmų rizika, pavyzdžiui, statybos arba krovinių vežimo keliais sektoriuose. Direktyva siekiama užtikrinti geresnį už komandiravimą atsakingų nacionalinių institucijų bendradarbiavimą, užtikrinant pareigą atsakyti į prašymus suteikti pagalbą ir nustatant terminus, per kuriuos turi būti atsakyta į prašymus pateikti informaciją. Galiausiai, dabar vienos valstybės narės paslaugų teikėjams skirtas administracinės nuobaudas ir baudas galima taikyti ir išieškoti kitoje valstybėje narėje.

1. Darbuotojų komandiravimo direktyvos peržiūra (2016 m. birželis)

2016 m. kovo mėn. Komisija pasiūlė peržiūrėti pirminę Darbuotojų komandiravimo direktyvą (96/71/EB), kad būtų užtikrintas priimančiosios valstybės narės darbo teisės taikymas ilgalaikio komandiravimo atveju ir sprendžiami tokie klausimai kaip vienodas darbo užmokestis, kolektyvinių sutarčių taikymas ir laikinojo įdarbinimo įmonių įdarbintų darbuotojų traktavimas.

Paskelbus šį pasiūlymą 11 valstybių narių parlamentų pateikė pagrįstą nuomonę, todėl reikėjo atlikti subsidiarumo patikrą – vadinamąją geltonosios kortelės procedūrą. Daugumoje nuomonių apgailėstauta dėl to, kad principas „vienodas darbas už vienodą užmokestį“ sukeltų konkurencijos atžvilgiu nepalankią padėtį tų valstybių darbuotojams ir kad valstybės narės prarastų teisę spręsti dėl pagrindinių darbo ir įdarbinimo sąlygų, taikomų per laikinojo įdarbinimo įmonę įdarbintiems komandiruotiems darbuotojams, kaip numatyta 2008 m. Darbo per laikinojo įdarbinimo įmones direktyvoje.

Po intensyvių derybų tarp Komisijos, Tarybos ir Europos Parlamento Taryba 2018 m. birželio 21 d. patvirtino peržiūrėtą direktyvą. Galutinėje versijoje išliko daugelis Komisijos pasiūlytų pagrindinių elementų, bet su keliais pakeitimais:

- Ilgalaikis komandiravimas: Komandiruotė gali trukti iki 12 mėnesių ir gali būti pratęsta šešiams mėnesiams (Komisija iš pradžių siūlė 24 mėnesius). Pasibaigus šiam laikotarpiui taikomos priimančiosios valstybės narės darbo teisės nuostatos.
- Atlyginimas: Visos vietos darbuotojams taikomos priimančiosios šalies taisyklės taip pat turi būti taikomos visiems komandiruotiems darbuotojams nuo pirmosios dienos, t. y. bus taikomas vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą toje pačioje vietoje principas. Kalbant apie kitus atlyginimo elementus, peržiūrėtoje direktyvoje pateikiamos aiškesnės taisyklės dėl išmokų, o išlaidos, susijusias su kelione, maitinimu ir apgyvendinimu, neišskaičiuojamos iš darbuotojų atlyginimų. Kaip nustatyta Vykdyto užtikrinimo direktyvoje, privalomi elementai, sudarantys atlyginimą valstybėje narėje, turi būti pateikti vienoje nacionalinėje svetainėje.
- Darbo sąlygos: Priimančiosios valstybės narės gali taikyti dideles, reprezentatyvias regionines arba sektorines kolektyvines sutartis. Anksčiau tai galiojo tik visuotinai taikytinoms kolektyvinėms sutartims statybos sektoriuje. Kalbant apie apgyvendinimo sąlygas priimančiojoje šalyje, turi būti taikomos galiojančios nacionalinės taisyklės, skirtos ne namie dirbantiems vietos darbuotojams.
- Per laikinojo įdarbinimo įmones įdarbinti komandiruoti darbuotojai: Peržiūrėtoje Darbuotojų komandiravimo direktyvoje užtikrinama, kad būtų laikomasi vienodo požiūrio į per laikinojo įdarbinimo įmones įdarbintus komandiruotus darbuotojus. Tos pačios sąlygos, kurios taikomos nacionalinėms laikino įdarbinimo įmonėms, bus taikomos ir tarpvalstybinėms įmonėms, kurios samdo darbuotojus.
- Transportas: Naujos direktyvos nuostatos bus taikomos transporto sektoriui, kai bus taikomi specialūs šiam sektoriui skirti ES teisės aktai (dėl kurių šiuo metu vyksta derybos).

EUROPOS PARLAMENTO VAIDMUO

Priimant teisės aktus dėl laisvo asmenų ir paslaugų judėjimo Europos Parlamentas buvo varomoji jėga. Jis atliko lemiamą vaidmenį diskusijose dėl komandiruočių darbuotojų reguliavimo ir jiems skirtų taisyklių, o nuo 2004 m. vis atkreipdavo dėmesį į poreikį pagerinti Darbuotojų komandiravimo direktyvą (žr. šį 2016 m. birželio mėn. Parlamento [tyrimą](#)).

Vykstant deryboms dėl Darbuotojų komandiravimo direktyvos persvarstymo Parlamentas konkrečiai reikalavo „vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą“, taip pat reikalavo suteikti valstybėms narėms galimybę taikyti regioninius, sektorinius ar pramonės šakų susitarimus. Be to, jis siekė suteikti valstybėms narėms galimybę pagal peržiūros nuostatą taikyti tuos pačius nacionalinius įsipareigojimus užsienio įmonėms joms sudarant subrangos sutartis. Jis taip pat pasiekė, kad direktyvai būtų nustatytas dvejų metų perkėlimo į nacionalinę teisę ir taikymo pradžios laikotarpis.

[Susanne Kraatz](#)

10/2018