



## 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 priimta specialių ES teisės aktų, 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 paslaugų. ES teisės aktai dėl komandiruočių darbuotojų paprastai laikomi tikslingomis pastangomis reguliuoti ir suderinti šiuos du principus:

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

### LAIMĖJIMAI

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

Darbuotojų komandiravimo direktyvos istorija ir teisinis pagrindas yra susiję su laisve teikti paslaugas (SESV 56 straipsnis) ir ES įsipareigojimu naikinti kliūtis laisvam tarpvalstybiniam paslaugų judėjimui vidaus rinkoje. Kai 1986 m. Europos Sąjunga 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 reglamentuojama komandiruočių darbuotojų padėtis.

Pirmoji direktyva buvo priimta 1996 m. gruodžio 16 d. Joje nustatytos kelios pagrindinės būtiniausios įdarbinimo ir darbo sąlygos (pavyzdžiui, maksimali darbo laiko trukmė, minimali apmokamų metinių atostogų trukmė, minimalūs darbo 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.

Vadinasi, darbo sąnaudų atžvilgiu skirtumas tarp vietos ir komandiruotų 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, ypatingo komandiruotų darbuotojų atvejo įgyvendinimas, teisinis aiškinimas ir reguliavimas išryškino tris konkrečias problemas:

- dėl didėjančių darbo užmokesčio ir darbo sąnaudų skirtumų išaugo komandiruotų darbuotojų naudojimo patrauklumas, todėl 2010–2014 m. komandiruotų darbuotojų skaičius išaugo 44,4 proc.;
- piktnaudžiavimą skatinanti aplinka, pvz., rotacinis komandiravimas arba naudojimosi priedangos įmonėmis praktika, kuri leido išnaudoti direktyvos spragas apeinant užimtumo ir socialinės apsaugos teisės aktus ir užsiimant veikla kitose valstybėse narėse;
- nepakankamas galiojančių standartų aiškumas ir valdžios institucijų bendradarbiavimo tiek valstybėse narėse, tiek tarpvalstybiniu mastu trūkumai, dėl kurių vykdymo užtikrinimo įstaigoms kyla problemų.

Žvelgiant į socialinės politikos nuostatas, nustatytas ES sutartyse 2007 m. atlikus Lisabonos sutarties peržiūrą, neaišku, ar 1996 m. Darbuotojų komandiravimo direktyva buvo tinkama teisinė priemonė tam, kad būtų užtikrintos vienodos sąlygos laisvam tarpvalstybiniam paslaugų teikimui, sykiu 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 (ESTT) sprendimais. Tačiau nuo to laiko, kai buvo priimta Darbuotojų komandiravimo direktyva, ESTT 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 neturi informacijos apie savo teises. Be to, 2007 ir 2008 m. priėmęs keturis sprendimus bylose Viking (C-438/05), Laval (C-341/05), Rüffert (C-346/06) ir Komisija prieš Liuksemburgą (C-319/06), ESTT darbo standartus, kurie pradžioje Darbuotojų komandiravimo direktyvoje buvo traktuoti kaip būtiniausi, įtvirtino kaip maksimalią įdarbinimo nuostatų ir sąlygų ribą. Visgi per tą laiką ESTT priėmė dar du sprendimus, labiau apsaugančius komandiruotus darbuotojus: byloje Sähköalojen ammattiliittory (C-396/13) Teismas nusprendė, kad kolektyvinėje sutartyje nustatytas darbuotojų skirstymas į skirtingo darbo užmokesčio grupes, kurios yra visuotinai privalomos ir skaidrios, taip pat turi būti taikomas komandiruotiems darbuotojams.



Naujesnėje byloje Regio-Post (C-115/14) Teismas nusprendė, jog 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. Vykdamas šias reformas buvo atsižvelgta į atnaujintas ES sutartis ir besikeičiančius judumo modelius. 2017 m. ES buvo 2,8 mln. komandiruočių darbuotojų, o 2010-2017 m. šis skaičius padidėjo 83 proc.

Du pagrindiniai pasiūlymai dėl teisėkūros procedūra priimamų aktų:

### **1. Vykdomo užtikrinimo direktyva 2014/67/EB**

Šia direktyva sukuriama bendra teisinė sistema, skirta realiam darbuotojų komandiravimo mastui nustatyti, 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.

### **2. 2018 m. birželio 28 d. persvarstyta Darbuotojų komandiravimo direktyva (Direktyva ES 2018/957)**

2016 m. kovo mėn. Komisija pasiūlė persvarstyti 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 apgailestauta 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 persvarstytą direktyvą. Įsigaliojusi 2020 m. liepos 30 d., 2018 m. direktyva, kuria iš dalies keičiama Darbuotojų komandiravimo direktyva, turės įtakos šioms sritims:

- 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;



- darbo užmokestis: visos vietos darbuotojams taikomos priimančiosios šalies taisyklės taip pat turi būti taikomos visiems komandiruotiems darbuotojams nuo pirmosios dienos, t. y. taikomas vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą toje pačioje vietoje principas. Kalbant apie kitus atlyginimo elementus, persvarstytoje direktyvoje pateikiamos aiškesnės taisyklės dėl išmokų, o išlaidos, susijusios su kelione, maitinimu ir apgyvendinimu, neišskaičiuojamos iš darbuotojų atlyginimų. Kaip nustatyta Vykdyimo užtikrinimo direktyvoje, privalomi elementai, sudarantys atlyginimą valstybėje narėje, turi būti pateikti vienoje nacionalinėje svetainėje;
- darbo sąlygos: valstybės narės gali taikyti didelės apimties atstovaujamasias regionines ar sektorių 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 namuose dirbantiems vietos darbuotojams;
- per laikinojo įdarbinimo įmonę įdarbinti komandiruoti darbuotojai: persvarstytoje 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: 2020 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojusioje Direktyvoje (ES) 2020/1027 nustatomos konkrečios taisyklės Direktyvos 96/71/EB ir Direktyvos 2014/67/ES dėl vairuotojų komandiravimo kelių transporto sektoriuje atžvilgiu. Ja iš dalies keičiamos Direktyvos 2006/22/EB nuostatos dėl vykdymo užtikrinimo reikalavimų ir Reglamentas (ES) Nr. 1024/2012. Valstybės narės turi perkelti naujosios direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę iki 2022 m. vasario 2 d. Teisės aktų išaiškinimas dėl kitų labai mobilių darbuotojų, dirbančių ne kelių transporto sektoriuje, dar nepateiktas. 2019 m. gruodžio 19 d. Sprendime *Dobersberger* (C-16/18) Europos Teisingumo Teismas nustatė, kad darbuotojai, teikiantys paslaugas tarptautiniuose traukiniuose, į Darbuotojų komandiravimo direktyvos taikymo sritį nepatenka.

## EUROPOS PARLAMENTO VAIDMUO

Priimant teisės aktus dėl laisvo asmenų ir paslaugų judėjimo Europos Parlamentas visada buvo varomoji jėga. Nuo 2004 m. jis vis atkreipdavo dėmesį į poreikį patobulinti Darbuotojų komandiravimo direktyvą (žr. 2016 m. birželio mėn. Parlamento [tyrimą](#)).

Vykstant deryboms dėl Darbuotojų komandiravimo direktyvos persvarstymo Parlamentas konkrečiai reikalavo „vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą“, taip pat prašė 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. Parlamentas taip pat pasiekė, kad direktyvai būtų nustatytas dvejų metų perkėlimo į nacionalinę teisę ir taikymo pradžios laikotarpis.

[Regina Konle-Seidl / Zahra Boudalaoui-Buresi](#)



